

Forum «L'égalité, c'est notre affaire à tous!»

Ce Forum, organisé dans le cadre de la SACR par le C.O.R. et le CIDIHCA, en association avec l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations (CRIEC, UQAM), a eu lieu les 24 et 25 mars 2017.

Il y a eu 207 inscriptions par Eventbrite; la salle était comble le 24 mars et s'est graduellement remplie le 25. Les commentaires reçus ont été positifs dans leur grande majorité, sauf en ce qui concerne le fait d'offrir des ateliers en même temps que des panels.

VENDREDI 24 MARS

Mots d'ouverture

Me Tamara Thermitus, Ad. E., présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

Nous sommes honorés que Me Thermitus ait fait sa première intervention publique en tant que présidente de la CDPDJ lors de notre forum. Elle a affirmé que le racisme, la discrimination, le profilage racial persistent dans notre société. On ne peut pas parler d'égalité sans reconnaître les droits des autochtones et souligner le courage des personnes qui osent porter plainte. En se référant à la recherche de Paul Eïd (2012), le racisme systémique se constate par le taux de chômage non seulement chez les immigrants, mais aussi chez leurs descendants. Par exemple, son orientatrice scolaire lui avait déconseillé d'entreprendre des études en droit alors qu'elle avait de bonnes notes; heureusement, elle a poursuivi son projet, devenant avocate et maintenant, présidente de la CDPDJ. Il faut encourager les initiatives citoyennes comme celle de ce forum pour continuer le travail sur le terrain pour atteindre la justice sociale.

M. Frantz Voltaire, directeur du CIDIHCA

M. Voltaire souligne que la SACR est avant tout une activité citoyenne parce que sans la participation bénévole des organisateurs et des organismes participants, la SACR n'existerait pas.

Il faut ouvrir des débats sur certaines questions comme le racisme, même si des personnes n'aiment pas le mot. Le racisme est un phénomène qui remonte à 1492 avec la conquête de l'Amérique. 1492, c'est aussi le moment où l'Espagne se définit monolithique, catholique, anti-juive et antimusulmane. Sur cette base, on créera des mécanismes de discrimination des peuples autochtones, ensuite la traite négrière, etc. Cela dure malheureusement jusqu'à nos jours avec une Méditerranée qui devient un cimetière des réfugiés, le taux de chômage hallucinant des nouveaux arrivants pourtant choisis sur la

C.O.R.

Organisme de Communication pour l'Ouverture
et le Rapprochement interculturel

11132 av. Balzac Montréal, H1H 3M3 (QC)

www.corapprochement.com

base de leur formation, mais qui peinent à obtenir des équivalences pour leurs compétences. Après avoir rappelé les nombreuses années de militantisme, il a déclaré que «...on a passé un pacte avec le combat, pas avec la victoire! »

Conférences d'ouverture animées par Mme Naoual Laaroussi, professionnelle de recherche, responsable des communications d'un organisme national de défense des droits.

M. Paul Eïd, professeur au Département de sociologie de l'UQAM et membre du Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC)

Nous avons confié à M. Eïd la mission de vulgariser la notion de «racisme systémique», croyant que beaucoup de personnes ne comprennent pas bien la différence entre une accusation individuelle de racisme, et les structures du système social qui causent des conséquences discriminatoires. M. Eïd a d'abord qualifié le «racisme» de gros mot! Il a insisté pour qu'on s'attarde sur le «racisme en actes» qui provient d'un système qui privilégie - quasi inévitablement - le groupe majoritaire dans une société. Il en résulte, si on ne met pas en oeuvre des moyens pour obvier à la situation, une sous-représentation des personnes de minorités, surtout visibles, dans les emplois qualifiés, et leur sur-représentation dans des niches d'emplois délaissées par les «majoritaires». Donc, il n'y a pas seulement un risque d'exclusion sociale, mais celui d'une subordination généralisée. Par exemple, une étude auprès de conseillers en emploi (2009) révélait que ceux-ci dirigeaient la grande majorité des immigrants maghrébins vers un «travail à tout prix», quelles que soient leurs qualifications professionnelles. Il propose une éducation anti-raciste qui déconstruise des préjugés. Il faut des lois d'accès à l'égalité dans tous les secteurs publics et privés, accompagnées de sanctions en cas de non-respect.

Mme Sarah Mainich, chercheuse en éducation comparée, IRIPI

Dans sa conférence la **Gestion de la diversité en milieu scolaire**, Mme Mainich présente les outils de gestion de la diversité en éducation et attire l'attention sur le fait que les conséquences du racisme systémique ne touchent pas seulement le domaine de l'emploi, ce qui est compris de beaucoup, mais bel et bien tous les domaines de la vie sociale. Au cours du 20^e siècle, le système éducatif québécois est marqué d'une plus forte hétérogénéité de la clientèle scolaire (Robert et Tondreau, 2011). Ainsi, l'école québécoise doit assurer un curriculum commun pour des élèves issus de diverses origines sociales, culturelles et ethniques. Les écoles québécoises, à Montréal en particulier, se sont donc engagées dans un processus d'adaptation à la diversité depuis plus d'une vingtaine d'années afin de faciliter l'intégration scolaire des élèves immigrants ou issus de l'immigration (McAndrew, 2001 ; McAndrew et Audet, 2010). De part la belle triple mission de l'école québécoise, il y a certaines avancées dont on peut se féliciter plusieurs décennies après le Rapport Parent, mais il n'en demeure pas moins que tous les élèves ne reçoivent pas un traitement égal, de même qu'ils n'ont pas une sortie égale du système éducation – formation et donc un avenir égal sur le marché du travail. Convoquant mes expériences de chargée de cours en éducation et de chercheuse dans le domaine de l'interculturalisme en éducation (IRIPI), j'invite le public à réfléchir sinon à répondre à quatre questions interrogeant tant la prise en compte de la diversité

Organisme de Communication pour l'Ouverture et le Rapprochement interculturel

C.O.R.

Organisme de Communication pour l'Ouverture
et le Rapprochement interculturel

11132 av. Balzac Montréal, H1H 3M3 (QC)

www.corapprochement.com

dans le système éducatif québécois, principalement aux études postsecondaires et que la formation des enseignants. 1) Où en sommes-nous et où sont donc les failles de notre système éducatif ? Et comment les combler ? 2) Quelle est la posture à adopter ? 3) Mais à quoi s'atteler justement ? 4) Comment s'y atteler ? De quels outils disposons-nous en gestion de la diversité en éducation ?

Mot de clôture

Mme Kathleen Weil, ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Mme Weil a déclaré que le gouvernement devait s'investir dans la lutte contre les discriminations de façon positive et inclusive. Les meilleures initiatives proviennent des experts du terrain qui côtoient ces phénomènes. Elle a cité comme exemple le projet Dialogue-Plus mené par des jeunes de Sherbrooke qui, de concert avec la Ville de Sherbrooke et l'Université de Sherbrooke, proposent des espaces sécuritaires de dialogue pour lutter contre le racisme. Elle a noté une grande mobilisation de la société civile pour lutter contre les discriminations et contre le racisme. Le plan d'action «Ensemble, nous sommes le Québec» favorise l'insertion à l'emploi en proposant des moyens de surmonter les obstacles systémiques. Dans l'avenir, on a confiance que les améliorations apportées dans la sélection des immigrants feront diminuer leur taux de chômage.

Grâce à la **Fondation Michaëlle Jean**, la vidéo *L'art de l'inclusion: la parole aux jeunes musulmans* a été projetée et commentée, de façon fort intéressante, par les artistes auteures, interviewées par M. Peter Flegel, directeur des programmes et des communications de la Fondation Michaëlle Jean.

SAMEDI 25 MARS

Mots d'ouverture

Mme Samira Laouni, présidente-fondatrice du C.O.R.

Mme Laouni a insisté sur la vigilance nécessaire pour dénoncer aussi bien les attitudes que les propos qui mènent à l'exclusion sociale: il faut miser sur l'ouverture sociale de la majorité des Québécois.

Mme Émilie Nicolas, présidente de Québec Inclusif

Mme Nicolas insiste sur la nécessité de remettre la SACR en contexte. Cette année, nous avons voulu rassembler nos efforts pour organiser un forum qui nous permette de faire l'état des lieux des réflexions et des travaux sur le racisme systémique afin de voir quel en est l'avancement. Mais pour faire des gains dans les négociations de cette lutte antiraciste, il faut unir nos efforts sur le terrain, dans les médias

Organisme de Communication pour l'Ouverture et le Rapprochement interculturel

C.O.R.
Organisme de Communication pour l'Ouverture
et le Rapprochement interculturel
11132 av. Balzac Montréal, H1H 3M3 (QC)
www.corapprochement.com

sociaux, par la pression citoyenne, par la marche qui se tiendra le 26 mars.

Conférences d'ouverture - *Réalités autochtones*

Mme Viviane Michel, présidente de Femmes autochtones du Québec

Mme Michel a d'abord déclaré qu'à cause de l'impact de la colonisation, entre autres le rôle des missionnaires chrétiens, les relations de complémentarité entre hommes et femmes autochtones ont été remplacées par le patriarcat. La Loi sur les indiens est la seule loi raciale du Canada qui catégorise les personnes en fonction de critères génétiques : les discriminations y sont inscrites. Dans les pensionnats, l'interdiction de parler sa langue maternelle avait un but assimilationniste.

Les problèmes de pouvoir entraînés par le patriarcat ont amené des femmes à s'intéresser à la politique : elles ont fait de grands pas dans ce sens. Mais des discriminations qui les touchent particulièrement continuent, par exemple le traitement des dénonciations d'agressions sexuelles, de disparitions ou d'assassinats de femmes.

Parmi les défis à relever, reconnaissons le manque de connaissance réciproque; il faut échanger les bonnes pratiques, par exemple entre la FAQ et la FFQ. Il faut élargir nos partenariats en agrandissant le cercle des solidarités.

Mme Widia Larivière, agente d'éducation et de coopération à la CDPDJ

Mme Larivière, dans sa conférence «Racisme et femmes autochtones», après avoir présenté les 11 nations autochtones du Québec, a insisté sur leur accroissement rapide, l'importance des jeunes et l'urbanisation de plus de la moitié. Les femmes autochtones ont particulièrement souffert de la Loi sur les indiens par le fait que celle-ci donnait la préséance aux hommes. Ce sont toutefois tous les autochtones qui, ayant été exclus de la Loi canadienne sur les droits de la personne jusqu'en 2008, étaient privés de recours contre les discriminations; heureusement, la Charte canadienne des droits et libertés n'exclut personne et respecte les droits et libertés reconnus antérieurement. La notion d'intersectionnalité concerne particulièrement les femmes autochtones qui peuvent être discriminées à plusieurs titres. Certains dossiers sont à suivre avec vigilance : Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones; Commission de vérité et réconciliation; Enquête nationale sur les femmes et filles autochtones disparues ou assassinées.

Mme Annie O'Bomsawin-Bégin, enseignante de philosophie au Cégep de Saint-Jérôme; membre de la nation abénaquise d'Odanak

Mme O'Bomsawin-Bégin se demande : «Quelle égalité pour les femmes autochtones?» Les conditions de vie difficiles - l'accès insuffisant aux services de santé, au logement adéquat, à l'emploi - touchent tous

Organisme de Communication pour l'Ouverture et le Rapprochement interculturel

C.O.R.

Organisme de Communication pour l'Ouverture
et le Rapprochement interculturel

11132 av. Balzac Montréal, H1H 3M3 (QC)

www.corapprochement.com

les autochtones, mais les femmes semblent en souffrir davantage si on considère les problèmes de violence familiale, d'abus sexuel et le nombre élevé de disparitions et d'assassinats. La colonisation genrée a dévalorisé la place des femmes en imposant un patriarcat, si efficacement qu'on croit parfois qu'il s'agit d'une tradition autochtone! La Loi sur les Indiens (1876), dans un but d'assimilation, leur a fait perdre des droits et des rôles sociaux. Les femmes n'ont même pas été invitées aux négociations sociales (1969) ou constitutionnelles (1983-92). Encore maintenant, alors que le pouvoir est surtout détenu par des hommes, peu de femmes osent le défier de peur de nuire à leur communauté. Allons-nous vers un féminisme autochtone qui remettrait en question ce patriarcat?

Atelier *Racisme et discrimination 101* animé par Mme Johanne Magloire, agente d'éducation et de coopération à la CDPDJ et Mme Shahad Salman, avocate

L'atelier Racisme 101 avait comme objectif d'introduire les concepts juridiques de base qui sous-tendent les termes «racisme» et «discrimination». Les panélistes ont démystifié le concept d'accommodement raisonnable en présentant le sens juridique de ce concept et en offrant des exemples de la jurisprudence. L'atelier a permis aux personnes présentes (15) de poser des questions à ce sujet et de mieux comprendre les différents termes juridiques liés au droit à l'égalité.

Panel *Féminisme et intersectionnalité* animé par Mme Amel Zaaza, membre de la Fondation Paroles de femmes

Mme Francine Pelletier, journaliste

Les générations précédentes se sont construites une «identité» souvent par opposition à un «bourreau». Par exemple, les Canadiens français se sont construits une identité victimisante par rapport au vainqueur britannique; ils se considèrent donc comme des opprimés et se perçoivent très difficilement comme des oppresseurs. Le célèbre film «Disparaître» de Lise Payette était basé sur la crainte que les Canadiens français ne survivent pas en tant que nation vu leur faible natalité, donc le besoin d'immigration. La proximité de la «mer» anglophone fait particulièrement craindre la perte de la langue française. Le débat sur la «Charte des valeurs» a révélé le rejet des «pas-pareils», surtout des «pas-pareilles», même chez une faction de féministes. Or, le féminisme est un humanisme : il ne peut pas rejeter des femmes.

Mme Karine-Myrghanie Jean-François, juriste

L'intersectionnalité n'est pas un nouveau concept; il est d'abord apparu aux USA vu la forte présence de populations racisées et l'émergence de plusieurs mouvements de libération. Partout, ces dernières années, il y a eu dépolitisation de certains mouvements sociaux en ajoutant le concept de la diversité sans changer les pratiques. Si on revient à la définition de Serena Bil Gay : «L'intersectionnalité est une

Organisme de Communication pour l'Ouverture et le Rapprochement interculturel

C.O.R.
Organisme de Communication pour l'Ouverture
et le Rapprochement interculturel
11132 av. Balzac Montréal, H1H 3M3 (QC)
www.corapprochement.com

théorie sur les pratiques transdisciplinaires qui regardent la complexité et les inégalités des identités avec une approche intégrée en refusant le foisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation.»

Mme Cathy Wong, présidente du Conseil des Montréalaises

Mme Wong fait remarquer que le Conseil des Montréalaises est très représentatif de la diversité des femmes de la métropole. Même s'il est difficile d'obtenir des statistiques genrées, on sait qu'alors que 44 % des employés de la Ville de Montréal sont des femmes, seulement 2% proviennent des minorités visibles. Un exemple bien différent concerne la proportion de femmes itinérantes : leur dénombrement est faussé, vu que la rue, où celui-ci s'effectue, est trop dangereuse pour des femmes. Or, il faudrait prendre des mesures pour rendre les lieux publics plus sécuritaires pour toutes les femmes.

Il faut que les femmes, issues aussi bien de minorités ethniques que de la majorité, travaillent ensemble au sein des mêmes organismes : c'est enrichissant pour les unes et les autres.

Atelier *Préjugés contre l'Autre*, animé par Mme Carmen Chouinard, doctorante en science des religions et Mme Élisabeth Garant, directrice du Centre justice et foi

Au sujet de photos de personnes le plus «diverses» possible, les participants expliquent ce qui les interpelle particulièrement. Ce sont souvent les photos de personnes que nous connaissons le moins qui nous interpellent le plus.

Panel *Insertion à l'emploi*, animé par Mme Rosa Pires, agente de programme, Federation of Canadian Municipalities

M. Fo Niemi directeur du CRARR

M. Niemi a énuméré plusieurs obstacles qui nuisent à l'insertion en emploi des nouveaux arrivants au Québec. En particulier, une personne qui n'est pas citoyenne canadienne n'a pas accès à un grand nombre d'emplois, ne bénéficie d'aucune protection syndicale, n'a pas de recours juridique. De plus, elle a accès seulement à l'arbitrage et non au tribunal des Commissions des droits de la personne. On a constaté que la notion de harcèlement racial ou sexuel au travail avait tendance à se réduire à du harcèlement psychologique. Aussi, même si une personne a obtenu la citoyenneté canadienne, elle n'est pas à l'abri d'exclusion en raison de son origine ethnique : des compagnies aérospatiales ont rejeté ou congédié les personnes originaires de 10 pays, pour se conformer à une demande des États-Unis. Aussi, la vérification des antécédents judiciaires peut nuire aux membres de groupes sur-incarcérés. Parmi les solutions suggérées, il faudrait amender la Charte des droits et libertés pour y inscrire le racisme systémique, et

Organisme de Communication pour l'Ouverture et le Rapprochement interculturel

C.O.R.

Organisme de Communication pour l'Ouverture
et le Rapprochement interculturel

11132 av. Balzac Montréal, H1H 3M3 (QC)

www.corapprochement.com

introduire le harcèlement racial dans les conventions collectives.

Mme Marie-Thérèse Chicha, professeure, titulaire de la Chaire en Relations ethniques, UdeM

Les programmes d'accès à l'égalité, qui existent depuis 30 ans au Québec, n'ont pas eu tout le succès escompté pour plusieurs raisons :

- ils ont mauvaise presse auprès d'employeurs;
- des «majoritaires» craignent une discrimination à rebours;
- les personnes dont on veut prévenir l'exclusion n'aiment pas toujours y être associées.

Les causes de la difficulté à l'insertion en emploi sont multiples :

- l'exigence d'expérience canadienne (jugée discriminatoire par un tribunal ontarien);
- l'accès insuffisant aux formations d'appoint exigées;
- les réticences d'employeurs : - le candidat «n'a pas le profil de nos employés»;
 - il n'a pas les compétences de relations inter-personnelles.

Dans la haute fonction publique au Québec, il y a une très faible représentation de personnes issues de la diversité.

Une solution serait d'appliquer le modèle de l'équité salariale pour l'équité dite «raciale».

Panel *Rôle des médias* animé par M. Fabrice Vil, chroniqueur, entrepreneur social

Mme Marilou Craft, conseillère dramaturgique

Mme Craft, qui a étudié aussi bien le théâtre que le droit, a fait remarquer qu'à Montréal, alors qu'il y a environ 30% de la population appartenant à la «diversité», celle-ci n'est représentée que par 10 % au théâtre. Elle a cité plusieurs exemples vraiment probants de discrimination évidente, par exemple, en recrutant des acteurs issus du groupe majoritaire pour jouer des rôles de personnages appartenant à d'autres groupes ethniques. D'autre part, pourquoi la personne racisée ne pourrait pas jouer un rôle «ordinaire»? En effet, il ne faut pas donner le rôle de l'«intégriste» à l'acteur arabe, ou demander à l'actrice noire née à Chibougamau d'adopter un accent haïtien. Par ailleurs, il y a d'excellentes initiatives dans les milieux théâtral et artistique de Montréal.

Mme Lisa-Marie Gervais, journaliste au Devoir

Mme Gervais, qui écrit dans le «Secteur diversité», a fait état d'une grande liberté journalistique.

Alors que les salles de rédaction étaient habituellement «blanches», les grands journaux recrutent

Organisme de Communication pour l'Ouverture et le Rapprochement interculturel

C.O.R.

Organisme de Communication pour l'Ouverture
et le Rapprochement interculturel

11132 av. Balzac Montréal, H1H 3M3 (QC)

www.corapprochement.com

maintenant quelques chroniqueurs d'autres origines ethniques, par exemple, M. Fabrice Vil et Mme Cathy Wong, au Devoir. Dans sa profession, il ne s'agit pas d'inclure ou d'exclure, mais de refléter la société telle qu'elle est, en somme, d'être une bonne courroie de transmission. Une étude datant de 2009 sur les médias et le racisme établissait qu'en 2004, au Canada, 87% des journalistes étaient «blancs». En 2008, une autre étude démontrait que la presse écrite rapportait plus de nouvelles négatives, soit 50% des articles, que les autres médias.

La future ***Table de concertation contre le racisme systémique*** (TCRS) a été présentée par Mmes Samira Laouni et Émilie Nicolas, qui ont aussi prononcé le mot de clôture.

Le C.O.R. exprime ses remerciements au CIDIHCA pour lui avoir renouvelé sa confiance, et à l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations (CRIEC, UQAM), pour s'y être associé en fournissant un soutien logistique, des salles et du personnel compétent pour nous assister à plusieurs égards. Nous remercions nos commanditaires : la Ville de Montréal; le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion; l'Institut de la francophonie et du développement durable; le Centre de prévention contre la radicalisation menant à la violence. Nous remercions aussi nos partenaires : la fondation Michaëlle Jean et le Musée des Beaux-arts de Montréal.