



Institut de recherche sur l'intégration  
professionnelle des immigrants

Collège de Maisonneuve

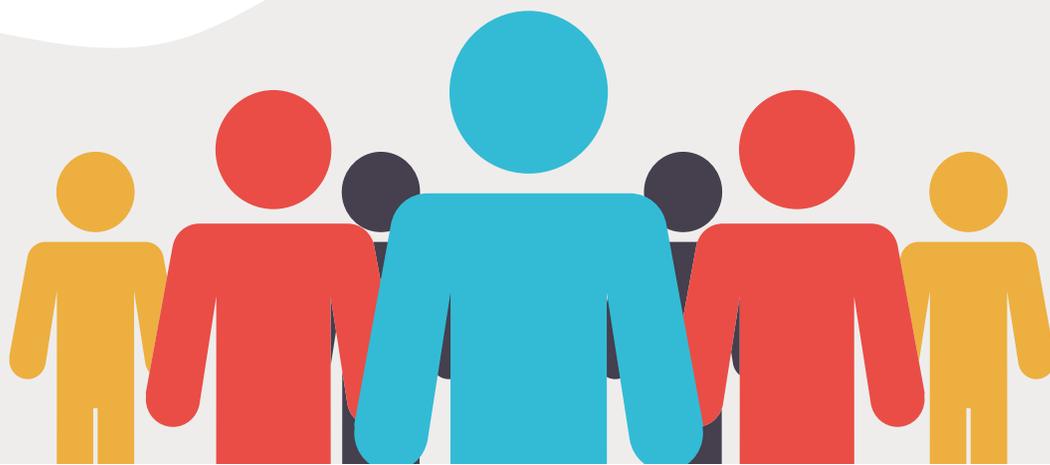


ACTES DU  
COLLOQUE  
VIRTUEL

Tenu les  
24/25  
septembre  
2020

LES CAHIERS DE L'IRIPI 2

# RACISME ET ANTIRACISME AGIR EN MILIEU DE L'ÉDUCATION



# **RACISME ET ANTIRACISME :** **AGIR EN MILIEU DE L'ÉDUCATION**

LES CAHIERS DE L'IRIPI **2**

**ACTES DU  
COLLOQUE  
VIRTUEL**

---

Tenu les  
**24/25  
septembre  
2020**

## RACISME ET ANTIRACISME : AGIR EN MILIEU DE L'ÉDUCATION

publié par l'Institut de recherche en intégration professionnelle des immigrants (IRIPI) et le Collège de Maisonneuve, grâce au soutien financier du ministère de l'Enseignement supérieur.

Cet ouvrage a été dirigé par monsieur Habib El-Hage, Ph.D., directeur de l'IRIPI.

## MERCI AUX COLLABORATEURS

Alyson Jones, Humanities, Vanier College & Intercollegiate Decolonization Network (IDN)  
Anssou Sane, enseignant au Département de sciences sociales du Collège de Rosemont  
Bochra Manaï, Ph.D. chercheure, enseignante et coordonnatrice du regroupement Paroles d'excluEs  
Célia Bensiali-Hadaud, auteure et chercheure en études urbaines et coordonnatrice communautaire  
Debbie Lunny, Humanities, John Abbott College & IDN  
Fady Dagher, chef du Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL)  
Fran Beauvais, First Nations Regional Adult Education Centre, Kahnawake (FNRAEC)  
Julie Prince, conseillère à la vie étudiante en interculturel au Collège de Maisonneuve  
Louis Audet-Gosselin, directeur adjoint, Centre d'expertise et de formation sur les intégrismes religieux, les idéologies politiques et la radicalisation (CEFIR) du Collège Édouard-Montpetit  
Maryse Potvin, politologue et sociologue, professeure en Sciences de l'éducation à l'Université du Québec à Montréal  
Myrlande Pierre, vice-présidente, responsable du mandat Charte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec  
Nancy Moreau, enseignante au Département de sciences sociales au Collège de Maisonneuve  
Rahabi Benaïche, enseignant au Département de sciences sociales du Collège de Rosemont  
Sonia Djelidi, militante pour les droits de la personne et participante au documentaire Briser le code  
Vivek Venkatesh, professeur au Département d'éducation artistique de l'Université Concordia et cotitulaire de la Chaire UNESCO en prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent

## MERCI AUX AUTEURS

Anssou Sane  
Anyala Ismaël  
Danielle Gratton  
Déborah Erica Raymond  
Diana Mulumba  
Djeda Aman  
Guy Drudi  
Habib El-Hage  
Kevin Dupont  
Maryse Potvin  
Mélodie Chouinard  
Nancy Moreau  
Natalia Gaviria-Mondragon  
Rahabi Benaïche  
Sara Fiset  
Stéphanie Fournier

## POUR CITER CET OUVRAGE

IRIPI (2021) Racisme et antiracisme : agir en milieu de l'éducation, sous la direction de Habib El-Hage. Montréal, Les cahiers de l'IRIPI, no 2.



Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants  
Collège de Maisonneuve



Collège de  
Maisonneuve

Québec



# TABLE DES MATIÈRES

---

## 05 • MOT DU DIRECTEUR DE L'IRIPI

## PREMIÈRE PARTIE : COMPRENDRE

### 08 • LOGIQUES DU RACISME ACTUEL ET QUELQUES PISTES POUR UN PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL

**Maryse Potvin**, sociologue, professeure titulaire, UQAM

### 22 • LES EXPLICATIONS THÉORIQUES DU RACISME

**Anssou SANE**, enseignant au Département de sciences sociales, Collège de Rosemont

### 31 • LES PRÉJUGÉS ET LES STÉRÉOTYPES : COMPRENDRE POUR AGIR

**Anyala Ismaël, Déborah Erica Raymond, Diana Mulumba, Djeda Aman, Kevin Dupont, Stéphanie Fournier**, étudiant.e.s au certificat en immigration et relations ethniques, UQAM

### 46 • LES ÉCARTS CULTURELS ET L'ÉCONOMIE : DEUX SYSTÈMES IGNORÉS DANS NOS ANALYSES SUR LE RACISME SYSTÉMIQUE

**Danielle Gratton**, psychologue, anthropologue, co-fondatrice du Laboratoire de Recherche en Relations Interculturelles (LABRRI) à l'Université de Montréal, et responsable du service aux collectivités

### 65 • LE PROFILAGE RACIAL : PORTRAIT D'UNE SOCIÉTÉ DIVISÉE

**Natalia Gaviria-Mondragon** et **Sara Fisette**, médiatrices interculturelles

## DEUXIÈME PARTIE : AGIR

### 75 • L'APPORT DE L'INTERVENTION COMMUNAUTAIRE : PRÉVENIR LE CHOC DISCRIMINATOIRE ET FAVORISER LA PARTICIPATION SOCIALE DES PERSONNES IMMIGRANTES

**Guy Drudi**, doctorant en sciences humaines appliquées, Université de Montréal, et président du CA de La Maisonnée

### 85 • LE RACISME ET SON REGISTRE MULTIFORME

**Habib EL-HAGE, Ph.D.**, directeur de l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI)

### 96 • POUR UN MILIEU ÉDUCATIF ALLIÉ DES JEUNES LGBTQ\* RACISÉ.E.S

**Mélodie Chouinard, M.A.** Médiation interculturelle, militante féministe pour les droits des personnes lgbtq

### 102 • RACISME ET ANTIRACISME : AGIR DANS LE MILIEU DE L'ÉDUCATION

**Nancy Moreau**, enseignante en sociologie au Département de sciences sociales, Collège de Maisonneuve.

### 109 • PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL - IMMERSION DU SERVICE DE POLICE DE L'AGGLOMÉRATION DE LONGUEUIL

**Fady Dagher**, chef du Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL)

©Service de police de l'agglomération de Longueuil, Juin 2020

### 119 • UNE TROUSSE SUR LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL

**Vivek Venkatesh**, professeur au Département d'éducation artistique de l'Université Concordia et cotitulaire de la Chaire UNESCO en prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent

---

# MOT DU DIRECTEUR DE L'IRIPI

---

Le deuxième numéro des cahiers de l'IRIPI porte sur le racisme et l'antiracisme en milieu de l'éducation. En septembre 2020, l'IRIPI a organisé un colloque qui a réuni près de 700 personnes de tous les horizons, des milieux de l'éducation, cégeps en grande partie, des centres de services scolaires de partout du Québec, des universitaires, mais pas uniquement, des représentants des ministères, des villes, des entreprises, des organismes communautaires. Ce colloque a réussi à rassembler des chercheurs, des enseignants, des gestionnaires, des étudiants, des militants, des policiers, des artistes.

Le Québec s'est engagé depuis plusieurs décennies à éradiquer le racisme et les différentes formes de discrimination. Malgré les déclarations officielles, les politiques publiques et les actions directes, la présence du racisme est toujours constatée au Québec.

Depuis plusieurs années, l'espace public est témoin d'une série d'évènements violents. Ici comme ailleurs se sont multipliés des appels à l'exclusion, une certaine expression du racisme et des incidents haineux. En 2020, la mort de Georges Floyd au Minnesota asphyxié par un policier a eu des résonances partout dans le monde. Des mobilisations monstres scandant la brutalité policière et dénonçant le racisme systémique ont eu des échos auprès du Premier ministre du Canada, qui a reconnu l'existence du racisme systémique au pays. Au Québec, le premier ministre s'est dit préoccupé et s'est engagé à lutter contre le racisme par la création d'un groupe de travail sur le racisme. À Montréal, la mairesse Valérie Plante a reconnu publiquement l'existence du racisme systémique au sein de l'administration municipale après la publication du rapport de l'Office de consultation publique de Montréal portant sur le racisme et la discrimination systémiques.

La réalisation du colloque sur le racisme se situe dans une conjoncture qui appelle les différents milieux et acteurs à se situer, à dénoncer les injustices, à s'engager, à mobiliser les ressources et à remettre en question encore une fois cette violence. En prônant la mobilisation collective, en dénonçant les manifestations du racisme, un mouvement mis en branle s'élève contre le racisme dans notre société. Dès lors, un appel au changement est lancé. Saurions-nous relever le défi de réduire les inégalités sociales, de rendre accessibles les ressources, de rendre les structures mieux adaptées aux personnes et aux collectivités et non pas le contraire?

Concernant la lutte contre le racisme, je fais l'hypothèse qu'une grande part de la solution se trouve dans la recherche et l'éducation. Nos milieux scolaires doivent se mobiliser et innover dans la lutte contre ce fléau. Si nos milieux ont été engagés depuis plusieurs décennies dans des approches relationnelles et interculturelles, il est temps

d'introduire des approches complémentaristes et antiracistes. Le racisme ne peut pas être vu uniquement sous la loupe des attitudes racistes et de pouvoir malsain, il est aussi une absence de pouvoir qui se traduit par le manque de contrôle sur sa destinée.

Depuis sa création, l'IRIPI contribue par ses actions de recherches, à dénoncer les discriminations. Cet ouvrage, Racisme et antiracisme, correspond aux conférences prononcées par des chercheurs, professeurs, intervenants et militants dans le cadre du colloque tenu les 24 et 25 septembre 2020. Une grande part des participants était composée des étudiants venus comprendre, apprendre et s'interroger sur des solutions pouvant réduire, sinon éradiquer, le phénomène multiforme du racisme. Cet ouvrage aura le défi de présenter non seulement un phénomène complexe à sa source, mais aussi ses multiples manifestations dans leurs aspects historique, temporel, géopolitique, anthropologique, juridique et psychologique.

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué à faire de ce numéro des cahiers de l'IRIPI une réussite, je tiens à remercier aussi le ministère de l'Enseignement supérieur pour son soutien financier.

Bonne lecture!

**Habib El-Hage**

Directeur de l'IRIPI

# PREMIÈRE PARTIE : COMPRENDRE

# LOGIQUES DU RACISME ACTUEL ET QUELQUES PISTES POUR UN PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL<sup>1</sup>

**MARYSE POTVIN**

sociologue,  
professeure titulaire, UQAM

## INTRODUCTION

Les morts en direct de George Floyd, un Afro-Américain étouffé sous le genou d'un policier, aux États-Unis, puis de Joyce Echaquan, une femme autochtone de la nation atikamekw décédée sous les insultes racistes de deux employées dans un hôpital de Joliette, au Québec, ont suscité l'indignation et de nombreuses manifestations à travers le monde. Ces crimes s'inscrivent dans un contexte mondial profondément marqué, depuis quelques années, par une série d'attentats, par la montée de tensions raciales, de radicalisations identitaires et de théories complotistes, qui pullulent sur les médias sociaux et soulèvent d'importants défis pour l'élaboration des politiques publiques et pour le « vivre-ensemble » dans plusieurs sociétés.

Ce texte résume la conférence du 24 septembre 2020, qui a d'abord fait état des logiques actuelles du racisme et du populisme au Québec, en situant quelques éléments du contexte québécois, dont la création récente du Groupe d'action contre le racisme du Gouvernement du Québec. Elle a rappelé les déterminants et les paliers franchis depuis 10 ans, en resituant la rhétorique raciste de certains discours d'opinion et leur instrumentalisation politique, de même que quelques enjeux politiques et sociaux d'un élargissement de l'espace du racisme au Québec. Quelques pistes d'actions pour une politique ou une stratégie contre le racisme systémique sont ensuite dégagées, entre autres en éducation.

<sup>1</sup> Ce texte reprend des éléments de mes publications antérieures (citées en bibliographie).

## LOGIQUES DU RACISME ACTUEL : LES IMPACTS DES DÉBATS ET DES « CRISES »

Il demeure difficile de dresser un portrait « clair » de l'état du racisme au Québec et des données sur le sujet, comme nous le constatons aussi il y a 25 ans dans un « diagnostic » sur la question, fait à la demande de ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (Mc Andrew et Potvin, 1996 ; Bataille, Mc Andrew et Potvin, 1998), puis dans un bilan des travaux québécois sur le sujet 10 ans plus tard (Potvin, 2004). En effet, bien que la réflexion juridique et la jurisprudence aient connu une évolution fulgurante, les débats publics, la recherche et les données des organisations sur le racisme au Québec étaient et demeurent à la fois rares, fragmentés, conjoncturels ou peu accessibles.

De plus, en raison de son illégalité et de son illégitimité à l'ère des droits de la personne, le « néoracisme » d'aujourd'hui est plus implicite, indirect et symbolique, fondé sur des critères de différenciation à l'apparence plus légitime (Balibar, 1988). Le néoracisme se veut aujourd'hui égalitaire, démocratique, respectable et « raisonnable » (Meddaugh et Kay, 2009; Antonius, 2002). Il condamne les formes flagrantes de racisme, jugées socialement inacceptables au regard des droits de la personne, mais explique les rapports sociaux « problématiques » par les différences culturelles « inassimilables », en trouvant ses justifications dans des arguments irréprochables, puisés à même la conception universaliste et libérale<sup>2</sup>.

Certes, le racisme repose toujours sur un rapport de pouvoir inégal entre majoritaire et minorisés et se manifeste autant par des formes « idéelles » (catégorisation, préjugés, stéréotypes, discours) que

<sup>2</sup> En fait, les valeurs démocratiques et universalistes, inscrites dans les Chartes, subissent une inversion de sens en étant utilisées à des fins d'infériorisation de l'Autre (perçu comme barbare, particulariste, communautariste) (Potvin, 1999, 2e édition 2017b).

« matérielles » (discrimination, ségrégation, exclusion, lois, partis racistes). Il est un processus de construction sociale de différences arbitraires, qui sont naturalisées, vues comme « déficitaires», « inassimilables» aux normes et valeurs du majoritaire, voire diabolisées pour un groupe donné, afin de légitimer une dominance et de justifier, à des degrés divers, le déni d'humanité d'un groupe, son infériorité (minorisation culturelle, scientifique, économique, etc.), sa marginalisation, son inégalité de traitement, son exploitation, son exclusion, sa négation, voire son génocide. Le regard catégorisant du majoritaire tend à enfermer les membres d'un groupe « minorisé » dans une différence irréductible vue comme une caractéristique de leur identité « naturelle », une essentialisation propre au racisme et à d'autres rapports de minoration, comme le sexisme ou le classisme.

Or, dans le néoracisme actuel, les minoritaires ne sont plus construits comme biologiquement inférieurs, mais comme inassimilables, porteurs de différences pathologiques, irréductibles et naturalisées. Ses logiques de différenciation et d'infériorisation servent moins aujourd'hui à justifier l'exploitation économique ou la colonisation qu'à inférioriser des pratiques culturelles pour préserver l'identité nationale, les droits « acquis » par l'histoire et les valeurs démocratiques (Potvin, 2017). Avec les médias de masse et les médias sociaux, il se déploie davantage sur un mode symbolique et imaginaire, sans contacts réels entre les membres des différents groupes.

Or, depuis le 11 septembre 2001, le Québec a connu, à l'instar d'autres sociétés, une montée de l'islamophobie et des débats récurrents sur les signes religieux et la laïcité. Plus récemment, des débats polarisants ont porté sur le racisme systémique, l'appropriation culturelle dans les productions artistiques, ou l'usage du mot « nègre », condamné même à des fins d'analyse critique en milieu universitaire. Ils ont mis en évidence que le racisme au Québec est à la fois reconnu par le dispositif juridique, mais encore largement occulté socialement et politiquement.

À travers ces débats, on a pourtant assisté, depuis le milieu des années 2000, à une multiplication des discours racistes et à la résurgence de nombreux groupes populistes identitaires<sup>3</sup> (Campana 2018), en raison d'un faisceau de déterminants à la fois internationaux (attentats, effets Trump et montée des groupes et partis d'extrême droite, médias sociaux, et autres) et nationaux, dont des peurs associées au statut de « majorité fragile » des francophones (Iacovino, 2015; Potvin, 2008a, b, 2018a; Tremblay, 2019b). Ces débats se sont souvent transformés en « crises identitaires », un processus se caractérisant par un élargissement progressif d'un « espace du racisme », dans lequel les discours d'opinion paraissent de plus en plus banalisés, décomplexés, « durcis » et accompagnés de nombreux dérapages. Par exemple, la crise des accommodements raisonnables (2006-2008) - le premier débat sur les enjeux religieux qui a perduré pendant deux ans et a ouvert un espace élargi à des discours racistes peu entendus auparavant dans l'espace public - puis le débat sur le projet de loi 60, appelé « Charte des valeurs québécoises » (2013-2014), ont particulièrement mis en visibilité ce processus de durcissement de l'opinion publique, à la fois dans les sondages (Noreau et al., 2015), dans les discours racistes à travers les médias traditionnels et sociaux (Potvin, 2008a,b, 2018a,b,c; Nadeau et Helly, 2016), et dans l'augmentation continue des crimes haineux sous les motifs race/origine ethnique et religion rapportés par la police depuis 2013-2014 (Statistique Canada, 2016). Parmi ces crimes haineux, l'attentat à la grande mosquée de Québec du 29 janvier 2017 a sans doute été l'évènement le plus marquant et le plus extrême au Québec, en termes de violence raciste à l'endroit d'une minorité religieuse. Cet attentat a permis de mettre en visibilité dans les médias la résurgence chaotique de groupuscules identitaires « extrémistes » dans certaines régions du Québec, comme la Fédération des Québécois de souche ou La Meute, qui sont apparus dans le cadre de ces deux débats. Plus d'une vingtaine

<sup>3</sup>À l'instar de Taguieff (2007), nous distinguons le populisme identitaire-national du populisme protestataire, qui repose sur un idéal d'hyper-démocratie.

de groupes identitaires, d'extrême droite, populistes, ultranationalistes ou skinhead sont actuellement actifs dans différentes régions du Québec (Bérubé et Campana, 2015) en plus des forums ou sites web, de milices et d'une formation politique en émergence.

Meddaugh et Kay (2009) ont analysé les mutations néoracistes dans le discours des groupes extrémistes sur le web, qui opèrent une « cyber transition » entre le discours de haine traditionnel et le « racisme raisonnable », acceptable ou « respectable » (Antonius, 2002), un discours tempéré ou euphémisé pour attirer le public. Leur néoracisme s'exprime par une rhétorique populiste plus *différentialiste* qu'inégalitaire (Taguieff 1997, 2007), qui cherche moins à inférioriser un groupe qu'à l'exclure pour conserver une unité culturelle présumée. Cette rhétorique s'appuie sur une peur inconsciente du déclassement du rang social de sa communauté, amalgamée à une conviction que l'identité traditionnelle est menacée par l'immigration ou par un groupe en particulier, et que le système politique est incapable de traiter les demandes sociales (Wieviorka, 1993). Elle repose aussi sur le sentiment d'une distance entre le peuple et les pouvoirs (des élites), exprimé par des citoyens qui se sentent impuissants face à leur destinée ou à l'anomie (Ionescu et Gellner, 1972). Pour abolir cette distance, ils parlent un nom d'une communauté unitaire mythifiée, qui résiste à la déstructuration par le marché, la mondialisation ou le pluralisme. Elle condamne les élites corrompues et détachées des intérêts du peuple, qui incarnent cette déstructuration, et articule une opposition entre le normal et le déviant, polarisée sur l'Autre (Windisch, 1978).

Aujourd'hui, le néoracisme trouve aussi ses sources dans le statut fragile des francophones en tant que « groupe majoritaire », qui veut protéger les acquis récents de la modernité (Potvin, [2010]2016). Ce statut qui tient des rapports de concurrence avec le Rest Of Canada (ROC) (accusations épisodiques de racisme), de la minoration et du passé de colonisé des francophones, agit sur « l'occultation » du racisme au Québec, la difficulté de le « nommer » ou d'en débattre (Potvin, [1999] 2017,

2004, 2008).

Depuis plus de dix ans maintenant, les discours populistes contaminent la vie politique québécoise en forçant les partis à débattre de certains thèmes chers à la droite populiste – rhétorique anti-élites (politique, économique, juridique, médias), pureté identitaire, ressentiments, retour au passé, peur de perdre son identité ou ses « droits acquis », mythification du passé et de l'identité nationale, essentialisation/racialisation des pouvoirs et les forces « supérieures » ou lointaines, construction du bouc émissaire (islamistes, multiculturalistes, etc.) rejet des éléments jugés hétérogènes, sécurité, peur inconsciente du déclassement du « rang social » de sa communauté, nécessité de mesures coercitives et d'un chef charismatique. Il « amalgame les peurs ou le ressentiment de ceux qui vivent des processus de chute ou d'exclusion sociale, ou qui en ont la hantise, le sentiment de l'incapacité croissante du système politique et de l'État à assurer le traitement politique des demandes sociales, et la conviction, polarisée souvent sur l'immigration, que l'identité traditionnelle, la nation, la ville, la région, la religion sont menacées » (Wieviorka, 1993 : 87). À la suite de l'attentat de Québec en janvier 2017 et de l'annonce d'une commission sur le racisme systémique en mars 2017 - qui sera éliminée de l'ordre du jour par le gouvernement libéral en octobre - les partis politiques québécois n'ont cessé de se s'accuser mutuellement d'instrumentaliser la question du racisme à des fins électoralistes.

Ces débats et « crises » ont eu des impacts majeurs sur les décisions politiques, menant à des formes de légitimation et d'instrumentalisation politiques de certains discours populistes (on se rappellera les gesticulations démagogiques de Mario Dumont en 2007, Potvin 2008a,b), mais aussi à des initiatives gouvernementales parfois insuffisantes ou mal avisées depuis 10 ans, dont le projet de « charte des valeurs québécoises » (ou projet de loi 60<sup>4</sup> du gouvernement

---

<sup>4</sup> Dont le titre complet était : Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement.

Marois en 2013), ou l'annulation de la « commission sur le racisme systémique » en 2017, qui ont alimenté la division et la confusion dans la population. Ils ont aussi donné lieu à des « prises en charge politiques » comme la création de la commission Bouchard-Taylor - une stratégie du gouvernement pour sortir ce débat de la campagne électorale de 2007 - l'adoption des lois 62 ou 21, puis la mise sur pied du Groupe d'action contre le racisme du Gouvernement Legault en 2020 - stratégie pour atténuer ce débat dans l'espace public en contexte de crise de la pandémie de Covid-19.

### LES PALIERS DU RACISME DEPUIS BOUCHARD-TAYLOR : UNE RADICALISATION DES DISCOURS

De la crise des « accommodements raisonnables » à la crise de la « charte des valeurs » (projet de loi 60), des paliers du racisme ont été franchis, passant d'un racisme « ordinaire » ou plus éclaté dans les discours, à des formes de racisme plus élaborées ou plus idéologiques dans l'espace public, visant entre le passage au politique de groupes populistes plus extrémistes (Taguieff, 1997; Guillaumin, 1972; Wierviorka, 1991). Le rôle des médias traditionnels dans l'élargissement de l'expression des discours populistes ou racistes a été bien documenté dans le cas du débat sur les accommodements raisonnables, transformé en crise nationale à coup d'Agenda Setting, de Framing, de Priming et de concurrence des médias traditionnels, qui ont monté en épingle des faits divers anecdotiques (Potvin, 2008a, b). Ces médias ont moins agi en « pompier pyromane » lors du débat sur la « charte des valeurs », mais les médias sociaux, ont relayé les frustrations populaires (Dupin, 2013; Nadeau et Helly, 2016).

L'instrumentalisation politique de cet enjeu à des fins électoralistes a favorisé nettement le passage du racisme à des paliers supérieurs ou à des formes plus « radicalisées », par un processus de légitimation, dont on a vu les effets aux États-Unis (le trumpisme). La radicalisation ne mène pas toujours vers la violence physique, mais la violence verbale découlant des polarisations sociales, viennent durcir les frontières ethniques et les rapports de pouvoir

entre groupes, amenant des individus ou des groupes à contester l'ordre établi soit par des discours populistes idéologisés et l'usage de techniques propagandistes, via les médias sociaux, ou par des passages à l'acte, comme l'attentat à la mosquée de Québec.

Une recension internationale (UNESCO, 2016) identifie trois principaux déterminants, individuels/ collectifs favorables à la radicalisation, et le Québec n'est pas à l'abri:

1. des facteurs de « répulsion » comme la discrimination ou le racisme vécu ou perçu par une personne ou son groupe d'appartenance, associés à une forte victimisation de soi (individuelle ou collective);
2. des facteurs « d'attraction », comme la présence de partis politiques ou de groupes violents organisés, qui fournissent un discours, un programme, des services, des espaces d'échanges (médias sociaux) et de propagande, une reconnaissance, des règles et des normes;
3. des facteurs « contextuels », comme un État « fragile », l'absence de règles de droit (ou de leur application), la corruption et la criminalité (conduisant à l'anomie, au cynisme, la perte de repères, de confiance).

Au Québec, des facteurs historiques spécifiques ré-alimentent épisodiquement un sentiment victimaire au sein de la « majorité fragile » (Mc Andrew, 2010), surtout dans certaines régions où les gens se sentent davantage « laissés pour compte ». Si le mouvement néonationaliste a longtemps été progressiste et porteur d'un projet de « Libération nationale » et de transformation pluraliste de la société, les échecs constitutionnels successifs et les référendums ont fragilisé « l'identité nationale » québécoise, dissipé la confiance en l'avenir et accentué la situation d'ambivalence politique et identitaire. Dans ce contexte, les Québécois issus des minorités ont souvent été pris « en sandwich » dans les débats constitutionnels, et certains sont devenus des boucs émissaires ou des cibles d'exutoires lors de débats tendus.

## DES EFFETS DÉLÉTÈRES

---

Les crises et l'instrumentalisation politique du populisme ont eu des effets que l'on ne saurait ignorer sur la cohésion sociale. D'abord, et comme mentionné plus haut, elles ont renforcé une opposition identitaire entre Montréal et les autres régions, de même qu'entre les minorités et la majorité fragile (et longtemps minorisée), qui veut protéger ses acquis. Cette opposition attise le vif sentiment chez plusieurs membres des communautés ciblées/racisées, souvent nés au Québec, de ne pas être acceptés par la société québécoise et, chez certaines collectivités en région, celui d'être des victimes d'un « racisme inversé », des laissés-pour-compte auxquels les immigrants ne voudraient pas s'intégrer. La peur du déclin de leur communauté et les frustrations quant à leurs demandes sociales ou économiques peu prises en charge par le politique se cristallisent contre les « immigrants », symbolisant ce qui « va mal » ou ce qui « se défait ».

Ensuite, les discours racistes ont des effets à long terme sur le climat politique, sur les conceptions de l'identité collective et même sur l'avenir du jeu politique. Les discours populistes banalisés dans l'espace public (dans les « radios-poubelles », les médias sociaux, etc.) favorisent la radicalisation au sein de la population. L'éclatement, voire la décomposition du « projet national » fait par ailleurs craindre l'accentuation de « microrécits » identitaires victimaires et d'une idéologie du ressentiment. Ces conditions peuvent favoriser le passage à l'action politique de groupes extrémistes de droite, considérés jusqu'ici comme marginaux, mais qui peuvent s'unifier autour d'un parti dont le discours serait axé sur l'obsession identitaire, souvent au détriment des enjeux sociaux, économiques ou environnementaux.

La combinaison de ces effets indique qu'il faut entretenir une certaine inquiétude à l'égard du processus menant de la banalisation des discours racistes populaires à leur légitimation politique, jusqu'au passage potentiel à l'action politique de groupes extrémistes. Nous devons nous assurer qu'un plan d'action puisse empêcher que

des dérives ne se transforment en crise de société plus profonde.

Ces débats ont donc ainsi mis en visibilité de nouveaux clivages et phénomènes au Québec sur lesquels il importe d'agir et de considérer dans un plan d'action gouvernemental, tels que :

- **des** clivages idéologiques, des clivages identitaires entre majorité et minorités, des clivages intergénérationnels et des clivages entre les villes et les régions;
- **des** conceptions différentes du rapport à la religion, et une confusion entre valeurs civiques et patrimoine majoritaire (crucifix, égalité sexe/droits);
- **des** craintes face à la fragilisation des acquis récents de la modernité;
- des besoins de balises juridiques et de régulation pour les médias sociaux;
- **des** inégalités persistantes et statistiquement mesurées autant dans l'emploi, le revenu, le logement, que dans le système de protection, la police et les prisons (CDPDJ, 2011);
- **d'importants** besoins de formation sur le racisme et les discriminations, sur les lois et les balises (chartes, accommodements raisonnables) chez le personnel des institutions (entre autres en éducation) et dans la population en général.

## L'IMPORTANCE DE NOMMER LES PHÉNOMÈNES ET DE LES MESURER

---

Après la commission ratée de 2017 sur le racisme systémique, la consultation publique du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration en 2006 sur une politique de lutte contre le racisme qui n'a pas vu le jour, et la sortie récente du mémoire de l'Office de consultation publique de Montréal, une politique et un plan d'action sur le racisme et la discrimination systémique, fondés sur des indicateurs et une compilation périodique de données, s'imposent plus que jamais.

Le premier ministre Legault a annoncé en 2020 la création d'un groupe d'action contre le racisme tout en refusant

de nommer la discrimination systémique « raciste ». Or, pourquoi tant d'occultation et de résistance, alors que la discrimination systémique, dans ses formes raciste, sexiste et classiste, a été reconnue scientifiquement et définie juridiquement et politiquement, par la jurisprudence et par diverses commissions d'enquête et législations depuis les années 1960, en commençant par la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme (Commission Laurendeau-Dunton)? Cette commission a reconnu que les « Canadiens français » du Québec vivaient du « racisme systémique » dans les années 1960, en constatant qu'ils étaient peu présents « dans les hautes sphères du monde des affaires », qu'ils semblaient « plus désavantagés à Montréal que dans le reste du Canada », contrairement à « la position des Canadiens d'origine britannique plus avantageuse à Montréal », et qu'« eu égard au revenu, au niveau d'instruction et à la profession [...] l'écart entre les groupes britannique et français y [était] plus marqué que dans les autres provinces ».

Le concept de *discrimination systémique* a été sanctionné par la Cour suprême en 1987 (*CN c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne)* [1987] 1 R.C.S. 1114) et le plan d'action devra en tenir compte. La discrimination systémique combine la discrimination directe et indirecte et repose sur l'idée d'une interaction (et d'une rétroaction) entre des pratiques, des idées préconçues, des règles ou des normes d'apparence neutre (d'évaluation, de classement, de diagnostic...) qui créent un effet circulaire (ou un « cercle vicieux ») de la discrimination pour certains groupes. C'est « une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non » (Chicha, 1989 : 85).

La discrimination systémique est donc moins une « forme » de discrimination qu'une *approche dynamique* de la discrimination, découlant de l'observation des pratiques, des règles, des procédures et des effets discriminatoires dans les organisations ou les sociétés. Elle reconnaît et implique donc deux modalités de

discrimination (intentionnelle/non-intentionnelle) et deux formes (directe et indirecte, soit l'effet d'une règle d'apparence neutre qui a pour effet d'exclure certains groupes). Une analyse systémique tient donc compte d'un faisceau de faits (historiques et actuels), de préjugés, de pratiques et de règles institutionnelles qui ont pour effet d'exclure des personnes des minorités. Plusieurs outils méthodologiques sont utiles pour expliquer les effets inégaux ou d'exclusion observés, en se concentrant sur les interactions entre les facteurs qui se renforcent souvent mutuellement. Par exemple, le rapport de la Commission des droits de la personne de 2011 sur la discrimination systémique chez les jeunes Noirs avait fait état de l'interaction de dynamiques systémiques dans différents secteurs. Une étude de Bernard (2001) sur les décisions prises à l'égard des jeunes d'origine haïtienne dans le système de protection de la jeunesse avait montré qu'elles produisent des désavantages cumulatifs, en raison de facteurs interactifs se situant à différentes étapes du processus de protection. L'enquête récente sur les femmes autochtones a resitué les effets systémiques du colonialisme mis en œuvre à travers différentes pratiques et institutions, comme les « pensionnats autochtones », dont les impacts sociaux et psychologiques sur les personnes et leurs familles expliquent encore les réalités statistiques d'aujourd'hui sur la violence, les dépendances ou les préjugés vécus par les autochtones. Les statistiques censitaires montrent depuis des décennies la persistance d'écarts entre la majorité blanche et certaines « minorités visibles » comme les noirs sur nombre d'indicateurs touchant l'emploi, l'éducation, le logement, la santé : segmentation du marché du travail, scolarisation plus élevée, mais déqualification et taux de chômage plus importants à scolarité égale ; gains inférieurs pour la 2e génération ; accroissement des inégalités, taux de pauvreté supérieurs à ceux de la majorité, et écart qui s'est élargi au fil du temps.

Dès 1983, un Comité spécial avait été créé à la Chambre des communes sur la participation des « minorités visibles » dans la société canadienne. Les audiences publiques et les mémoires présentés avaient mis en

évidence l'ampleur du racisme et de la discrimination, la persistance d'une sous-représentation, voire d'une absence totale des « minorités visibles » dans les institutions publiques. Ce rapport débouchera sur la création de la *Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi* en 1984 (présidée par la juge Abella), qui va consacrer officiellement la notion de « minorité visible » dans le recensement et conduire à l'adoption, en 1986, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, qui s'adresse aux femmes, aux Autochtones, aux personnes souffrant d'une incapacité et aux personnes des minorités visibles. Selon le rapport, la discrimination systémique doit être combattue par des remèdes systémiques, comme les mesures d'équité en emploi et les Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) au Québec (*Affirmative Action*), qui ont été adoptés pour corriger, dans les entreprises et institutions, les désavantages subis par certains groupes historiquement victimes de discrimination collective et systémique. Les récentes politiques inclusives vont en ce sens : l'équité vise à ce que les institutions ne traitent plus « tout le monde de la même façon » pour respecter les droits de chacun, mais donnent à certains des services adaptés à leurs besoins (par ex. les élèves pauvres, handicapés, en difficulté, allophones, etc.) pour assurer leur égalité de résultats. Si nous appliquons des Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) depuis les années 1980 au Québec, ainsi que des politiques d'équité et d'inclusion dans différents milieux, ça doit bien être parce que le racisme systémique, et le sexisme systémique existent!!!?

## EN CONCLUSION : DES PISTES POUR UN PLAN D'ACTION GOUVERNEMENTAL

Le plan d'action gouvernemental doit donc répondre à la fois au racisme ordinaire et au racisme élaboré (idéologique), à ses dimensions cognitives (idées, préjugés, attitudes) et « pratico-sociales » (discours, propagande, discriminations directes, indirectes, systémiques, violence, passage au politique) que l'on doit mieux mesurer. Pour lutter contre le racisme dans différents secteurs (emploi, logement, éducation, police, etc.), il importe aussi d'articuler certains dispositifs et

politiques publiques existantes, touchant la radicalisation, la pauvreté, la violence et l'intimidation, par une approche intégrée, intersectionnelle et intersectorielle fondée sur des objectifs clairs et mesurables en termes d'effectivité des droits humains. Il importe aussi d'éviter la fragmentation des enjeux, l'« euphémisation » des termes utilisés et des problèmes, et l'occultation des rapports sociaux de pouvoir et de domination (et de leurs mécanismes de production) dans la présentation des faits sociaux, afin de sortir d'une conception néolibérale (où la responsabilité individuelle est renvoyée aux victimes, et aux mesures individuelles comme les PAE), qui est une conception non systémique de la production des inégalités, des discriminations et des moyens pour les combattre. Le plan, qui doit aussi porter le regard sur les pratiques de tous ordres aux effets préjudiciables dans tous les milieux (travail, sentiment d'appartenance et d'inclusion), viser la « coresponsabilité sociale » (et l'imputabilité civique) des différents acteurs, autant dans la production des discriminations que dans les solutions<sup>5</sup> .

Le plan d'action doit prioriser les secteurs, populations et problématiques qui ont un impact à long terme sur la participation égalitaire et la dynamique intercommunautaire plus large au sein de la société: l'emploi, l'éducation, les médias le logement, le développement régional et la vie collective et démocratique dans les régions plus « homogènes ». Il doit en outre cibler des objectifs mesurables (monitoring) quant à la participation, l'équité, l'effectivité des droits dans la définition des problèmes et les actions envisagées, et rendre des comptes à la population. Au-delà des données « statistiques », il importe de tenir compte des perceptions négatives et victimaires, fondées ou non, qui font partie intégrante du problème d'aliénation à combattre, souvent en raison de l'impuissance citoyenne, de la perte de repères communautaires/identitaires, de l'absence de pouvoir et de voix, de demandes politiques peu exprimées comme telles, ou peu prises en charge par

<sup>5</sup> Nous rappelons ici certaines pistes proposées il y a plus de 20 ans déjà (Potvin, et McAndrew, 1996) et réitérées à maintes reprises depuis (Bataille, McAndrew et Potvin, 1998; Potvin, 2005 a,b, 2008a, b, c).

le politique. Les immigrants sont transformés en boucs émissaires d'un côté et de l'autre, les minorités vivent sur un sentiment d'hyper-racisme. Pour ces raisons, il importe d'éviter l'instrumentalisation politique qui contribue au tribalisme social accru ou aux "perceptions de privilèges" induits. Les enjeux identitaires cachent des inégalités de pouvoirs (pol., éco.) qui nécessitent des réponses en termes d'empowerment local des communautés.

Le plan d'action gouvernemental doit comporter des mesures, entre autres:

1. Juridiques, légales, normatives/politiques, approches correctives, politiques d'égalité et d'inclusion, de régulation/réglementaire par des pouvoirs d'enquête, des suivis, des objectifs d'effectivité des droits (indicateurs) et *des monitoring*.
2. D'information, de formation, de prévention et d'éducation dans les milieux de travail et de vie (école), à travers des démarches systémiques fondées sur la coresponsabilité des acteurs, les contacts intergroupes et le vivre-ensemble.

Parmi **les mesures normatives**, le plan d'action en matière de lutte contre le racisme et la discrimination :

- Doit reposer sur une conception systémique et intersectionnelle de la production des inégalités et des discriminations envers les minorités racisées ; une perspective axée sur l'effectivité et la violation des droits dans la définition des problèmes et des actions envisagées (*Human Rights-Based Approach*); obligation légale et responsabilité sociale et imputabilité dans l'action publique.
- Fait le bilan périodique des discriminations dans les différents secteurs, des politiques et pratiques existantes et de l'atteinte ou non d'objectifs clairs.
- Articule les dispositifs et politiques publiques, dans un discours cohérent et une approche intégrée, intersectionnelle et intersectorielle fondée sur l'effectivité des droits humains. Il évite la fragmentation des enjeux (inégalités vs discriminations), qui jouent en amont et en aval du phénomène.

- Favorise la mesure des discriminations, qui s'appuie sur une reddition de compte et *des monitoring*, et il propose une démarche et des outils concrets aux acteurs.

Une démarche fondée sur l'équité et les droits repose sur une reconnaissance et une analyse institutionnelle de la discrimination systémique, qui combine la discrimination directe et indirecte. C'est un processus *continu*, fondé sur (Potvin, 2013, 2018b) :

- Des objectifs d'équité, de non-discrimination et de participation clairs dans les organisations : la diversité est reconnue comme la norme; la prise en compte des besoins et réalités des minorités vise à adapter les pratiques et processus au sein des organisations à des fins d'égalité de résultats et de « vivre-ensemble ».
- Une analyse systémique des discriminations et des zones de vulnérabilité, des politiques, processus et pratiques dans les organisations ;
- l'élaboration d'*indicateurs* qualitatifs et quantitatifs (*monitoring*) de diagnostic, de suivi et de résultats, avec les acteurs, autour d'objectifs d'équité, de participation, de citoyenneté urbaine, de réciprocité, d'appartenance, de reconnaissance, etc., afin de cartographier les politiques, processus et pratiques de différents ordres (gestion, services, etc.), et d'identifier les « zones de vulnérabilité » et les discriminations directes/indirectes à l'égard de certains groupes, dans les différents quartiers, les secteurs d'interventions (juridictions) et les institutions ;
- Des données qui s'appuient sur l'élaboration de méthodologies et d'outils variés (ex. sondages internes, analyse du « résiduel » discriminatoire, et autres) pour mesurer autant les omissions/invisibilisation, la sur-surveillance, les attitudes, comportements, la sur ou sous-représentation, le bien-être, les relations de travail, les formations, dans plusieurs secteurs.
- Des objectifs de coresponsabilisation, de réciprocité et de transformation sociale, engageant les

acteurs et les citoyens ciblés; le développement de compétences de tous (travail en communautés de pratique dans les organisations et retours réflexifs), dans une perspective de transformation sociale (culture inclusive).

- Des responsabilités partagées entre un ministère, une instance indépendante ou la commission des droits de personne (CDPDJ), un observatoire et une équipe de recherche interuniversitaire.

L'un des défis est de construire des indicateurs du racisme et des discriminations visant à mesurer l'adéquation entre les problèmes identifiés (diagnostic), les objectifs, les mesures concrètes et les *monitoring* mis en oeuvre dans différents secteurs et les résultats de ces mesures sur les phénomènes à combattre (racisme et discriminations) dans des milieux donnés. Les mécanismes d'évaluation et les outils de quantification doivent être à la fois spécifiques aux secteurs d'intervention et applicables dans différents secteurs organisations, publics ou privés. Par exemple, la question du racisme et des discriminations en milieu de travail renvoie à un vaste corpus de travaux et de dispositifs sur la responsabilité sociale des entreprises, la gestion de la diversité, la gestion des risques éthiques, la gestion de la qualité, le développement durable (dans ses dimensions sociales). À ce corpus s'ajoute l'ensemble des travaux, enquêtes ou rapports sur la discrimination systémique, produit par des chercheurs, les commissions des droits ou autres agences publiques au Canada, dont plusieurs portent sur le dispositif mis en oeuvre sur l'équité en emploi, en termes de représentation et de distribution numérique, de système d'emploi et de transformation des « cultures organisationnelles », par des objectifs et des mesures quantitatives et qualitatives.

Dans le secteur des médias, les mesures vont plutôt viser le pouvoir des codes d'éthique, le pouvoir d'enquêtes et de sanctions des organismes de régulation des médias traditionnels et sociaux, l'élargissement des possibilités de poursuite civile ou criminelle par de groupes (au lieu des seules poursuites individuelles).

En matière **d'éducation et de formations des publics**, il est impératif de valoriser et d'augmenter les formations à l'interculturel de tous les intervenants des milieux éducatifs, à partir d'une approche antidiscriminatoire et inclusive. L'implantation de démarches systémiques, par la mise sur pied de communautés de pratique, et des mesures préventives et éducatives, qui permettent de répondre aux crises, d'accroître les recours, les outils et les capacités des institutions pour agir avec équité et respecter les droits sont centrales. Par exemple, favoriser :

- Des pratiques et la coresponsabilité dans les milieux, la formation continue de tous les acteurs.
- Le maintien ou la création d'espaces d'échanges, de lieux d'action collective ou de convivialité sociale où les citoyens de toutes origines font des projets, développent des relations, décident ensemble, résistent (luttent communes) se sentent co-responsables (dans l'accueil, l'intégration, la vie collective).
- Viser le renforcement des solidarités sociales transcommunautaires.
- Des soutiens auprès des institutions (formations, évaluation des processus et pratiques, mentorat, stratégies et démarches systémiques) et auprès de la population majoritaire, surtout dans les régions moins diversifiées, qui doivent assurer leur développement économique, adapter des pratiques, se redéfinir dans un contexte mondial et polarisé (espaces de paroles, écoute des demandes sociales, échanges entre écoles, *empowerment* local, autonomisation et valorisation des communautés, éducation populaire sur droits et balises, jumelages et contacts intergroupes).
- Redonner une place au dynamisme local, dans les collectivités des diverses régions, l'*empowerment* économique et politique, les solidarités alternatives, pour contrer l'anomie issue de l'éclatement du social et de l'affaiblissement des institutions intégratrices.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

- Antonius, R. (2002). Un racisme respectable. Dans J. Renaud, L. Pietrantonio et G. Bourgeault (dir.), *Les relations ethniques en question. Ce qui a changé depuis le 11 septembre 2001* (p.253-271). Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Balibar, É. (1988). Y-a-t-il un « néo-racisme » ? Dans E. Balibar et I. Wallerstein, *Race, Nation, Classe. Les identités ambiguës*. Paris : La Découverte.
- Bataille, P., McAndrew, M. et Potvin, M. (1998). Racisme et antiracisme au Québec: analyse et approches nouvelles. *Cahiers de recherche sociologique* (31), p. 115-144.
- Berubé, M. et Campana, A. (2015). Les violences motivées par la haine. Idéologies et modes d'action des extrémistes de droite au Canada. *Criminologie*, 48(1), p. 215-234.
- Chicha-Pontbriand, M.-T. (1989). *Discrimination systémique : fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville : Éditions Yvon Blais.
- Dupin, A. (2013). La charte des valeurs québécoises sur les médias sociaux. Récupéré de <https://www.chalifour.net/marketing-interactif/analyse-charte-valeurs-quebecoises-les-medias-sociaux/>
- Guillaumin, C. (2002). *L'idéologie raciste* (2e éd). Paris, Gallimard.
- Nadeau, F. et Helly, D. (2016). Une extrême droite en émergence? Les pages Facebook pour la charte des valeurs québécoises. *Recherches sociographiques*, 57(3), p. 505–521.
- Iacovino, R. (2015). Contextualizing the Quebec Charter of Values: Belonging without citizenship in Quebec. *Canadian Ethnic Studies*, 47(1), p. 41- 60.
- Ionescu, G. et Gellner, E. (1972). *Populism. Its Meaning and National Characteristics*, Londres: Weidenfeld & Nicolson.
- Mc Andrew, M., Potvin, M. et Borri-Anadon, C. (dir.) (2013). *Le développement d'institutions inclusives en contexte de diversité. Recherche, formation, partenariat*. Montréal : Presses de l'Université du Québec. Récupéré de <https://www.puq.ca/catalogue/livres/developpement-institutions-inclusives-contexte-diversite-2580.html>
- Mc Andrew, M. (2010). *Les majorités fragiles et l'éducation. Flandres, Irlande du Nord, Catalogne, Québec*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Mc Andrew, M. et Potvin, M. (1996). *Le racisme au Québec: éléments d'un diagnostic. Rapport final soumis au Ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles par le Centre d'études ethniques de l'Université de Montréal*. Québec : Éditeur officiel du Québec.

Meddaugh, P. M et Kay, J. (2009). Hate Speech or “Reasonable Racism?” The Other in Stormfront, *Journal of Mass Media Ethics*, 24(4), p. 251-268.

Memmi, A. (1994). *Le racisme*. Paris, Gallimard.

Noreau, P., Bernheim, E., Cotnoir, P.-A., Dufour, P., Guay, J.-H., Pasca, A. et Van Praagh, S. (2015). Droits de la personne et diversité. Rapport de recherche remis à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Potvin, M. et Mathelet, S. (2019). Discours racistes et discours haineux : regards sociojuridiques. Dans N. Baillargeon, *Liberté surveillée. Quelques essais sur la parole à l'intérieur et à l'extérieur du cadre académique* (p. 99–146). Montréal : Léméac.

Potvin, M. et Beauregard, M. (2019). L'attentat à la mosquée de Québec dans la presse écrite québécoise entre le 30 janvier et le 1er mars 2017. *Religiologiques*, (39), p. 4-21.

Potvin, M. (2018a) Médias, discours d'opinion et montée du racisme au Québec : de la crise des accommodements à aujourd'hui. Dans S. Lefebvre et G. St-Laurent (dir.) *10 ans plus tard : la Commission Bouchard-Taylor, succès ou échec?* (p.63-74). Montréal : Québec-Amériques.

Potvin, M. (2018b). *Pour des milieux éducatifs inclusifs, démocratiques et antidiscriminatoire : éléments conceptuels et pistes pour une démarche institutionnelle. Rapport produit pour la Direction des services d'accueil et d'éducation interculturelle, ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur (MEES)*. Montréal : Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité, UQAM. Récupéré de [http://ofde.ca/wp-content/uploads/2018/10/Guide\\_inclusion\\_FINAL2018.pdf](http://ofde.ca/wp-content/uploads/2018/10/Guide_inclusion_FINAL2018.pdf)

Potvin, M. (2017a). La légitimation politique des discours racistes crée des conditions favorables à l'extrême droite. *Relations*, (791). Récupéré de <https://www.erudit.org/journals/rel/2017-n791-rel03100/85706ac/>

Potvin, M. (2017b). Discours racistes et propagande haineuse. Trois groupes populistes identitaires au Québec. *Diversité urbaine*, 17, p.49–72. Récupéré de <https://doi.org/10.7202/1047977ar>

Potvin, M. (2017c). Les dérapages racistes à l'égard du Québec au Canada-anglais depuis 1995 (2e édition). *Politique et Sociétés*, 36, numéro hors-série (rétrospective du 35e anniversaire), p. 43-71.

Potvin, M. (2017d). Logiques du racisme actuel et pistes pour y répondre. Dans H. El-Hage (dir.), *Actes du colloque Racisme: Prévenir et intervenir* (p. 4-8). Montréal : Les publications du Collège de Rosemont.

Potvin, M. (2016). Interethnic Relations and Racism in Quebec. Dans C. Kirkey, R. Jarrett & S. Gervais (dir), *Quebec Questions. Québec Studies for the 21st Century* (2e édition), (p.271-296). London: Oxford University Press.

Potvin, M. (2008a). Crise des accommodements raisonnables. Une fiction médiatique ? Montréal : Athéna Éditions.

Potvin, M., Audet, G., Martin, É. Et Tremblay, M. (2008b). *Les médias écrits et les accommodements raisonnables. L'invention d'un débat. Analyse du traitement médiatique et des discours d'opinion dans les grands médias (écrits) du Québec sur les situations reliées aux accommodements raisonnables, du 1er mars 2006 au 30 avril 2007. Rapport remis à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles.* Montréal : CCPARDC.

Potvin, M. (2008c). Racisme et discours public commun au Québec. Dans S. Gervais, D. Karmis et D. Lamoureux (dir.), *De tricoté serré à métissé serré ? La culture publique commune en débats* (p.227-248). Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Potvin, M. (2007). Responsabilité sociale des organisations, gestion de la diversité et lutte contre les discriminations au Canada : convergences et perspectives. *Journal of International Migration and Intégration*, 8(4), p. 461-487.

Potvin, M. (2006). *Vers une politique de lutte contre le racisme et la discrimination. Commentaires généraux et quelques pistes d'action à privilégier.* Mémoire déposé à l'Assemblée nationale dans le cadre de la consultation publique de la Commission sur la culture sur le document intitulé : « Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination » du Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles (MICC).

Potvin, M. (2005, 22 mars). Racisme et discrimination, les grands absents des politiques et discours publics au Québec. *Le Devoir*, p. A-11.

Potvin, M. (2005). Le rôle des statistiques sur l'origine ethnique et la « race » dans le dispositif de lutte contre les discriminations au Canada. *Revue internationale des sciences sociales*, 183, p. 31- 48.

Potvin, M. (2004). Racisme et discrimination au Québec : réflexion critique et prospective sur la recherche. Dans J. Renaud, A. Germain et X. Leloup (dir.), *Racisme et discrimination : permanence et résurgence d'un phénomène inavouable* (p.172-196). Québec : Presses de l'Université Laval.

Taguieff, P. A. (1997). *Le racisme.* Paris : Flammarion.

Taguieff, P.A. (2007). *L'illusion populiste. Essai sur les démagogies de l'âge démocratique.* Paris : Flammarion.

Tremblay, S. (à paraître). De la commission Bouchard-Taylor à la « Charte des valeurs » : quel cadrage de la laïcité ? Dans M. Geoffroy (dir.), *Violence et extrémisme au Canada.* Québec : PUL.

Tremblay, S. et Cherblanc, J. (2019). Aux frontières de la nation : les trois temps de la laïcité québécoise, *Sciences religieuses / Studies in Religion*, 48(4), p.528-552.

UNESCO. (2016). *Guide du personnel enseignant pour la prévention de l'extrémisme violent*. Paris : Unesco.

Wieviorka, M. (1993). *La démocratie à l'épreuve. Nationalisme, populisme, ethnicité*. Paris : La Découverte.

Windisch, U. (1978). *Xénophobie ? Logique de la pensée populaire*. Lausanne : L'Âge d'Homme.

---



# LES EXPLICATIONS THÉORIQUES DU RACISME

## ANSSOU SANE

enseignant au Département de sciences sociales,  
Collège de Rosemont

### INTRODUCTION

« Le racisme est la valorisation, généralisée et définitive, de différences biologiques, réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime, afin de justifier une agression<sup>1</sup> ». Cette valorisation se manifeste à travers une idéologie (le racisme-idéologique), des préjugés (le racisme-préjugés) et des comportements (le racisme-comportement)<sup>2</sup>.

En effet, le mot « racisme » est utilisé pour qualifier à la fois des actes, des propos divers et variés qui sont de nature à « inférioriser » un groupe sur la base de caractéristiques distinctives réelles ou supposées. Cet ensemble de faits ainsi nommé n'est pas inhérent à la nature humaine. Il est le produit de la vie en société au sens où ce sont les humains qui l'ont créé dans le cadre de leurs rapports sociaux. En clair, les humains sont naturellement bons, mais c'est la vie en société qui les a rendus « racistes » dirait le philosophe J. J. Rousseau.

Le « racisme » a longtemps existé dans l'humanité prenant diverses formes comme l'esclavage, la colonisation, l'apartheid en Afrique du Sud, la ségrégation raciale aux États-Unis, l'antisémitisme en Europe, aux lois sur les Indiens au Canada. Ces formes institutionnalisées du racisme semblent avoir disparu et sont généralement considérées par le sens commun comme relevant du passé.

<sup>1</sup> Memmi, A. (2020). Racisme. Dans *Encyclopædia Universalis*.

<sup>2</sup> Dhume-Sonzogni, F. (2007). *Racisme, Antisémitisme et "Communautarisme" ? L'école à l'épreuve des faits*. Paris : L'Harmattan.

De nos jours, on parle de recrudescence du « racisme » ou de l'avènement d'un « néo racisme » c'est-à-dire un « racisme » plus caché, plus sournois; un « racisme » qui ne se caractérise plus par l'asservissement d'individus comme dans l'esclave, par le « génocide » d'un peuple comme l'holocauste pendant l'Allemagne nazie, mais en comportements, d'apparence neutres, motivés par un « sentiment de supériorité » d'un groupe sur un autre.

D'où vient le racisme ? Quelle est l'origine de l'idéologie, des préjugés, des opinions ou encore des comportements et actes ainsi qualifiés? Comment la société les crée-t-elle?

Pour répondre à ces questions, nous allons nous appuyer sur les théories sociologiques classiques à savoir le fonctionnalisme, le marxisme et l'interactionnisme.

### L'EXPLICATION D'INSPIRATION FONCTIONNALISTE DU RACISME

Grosso modo, le fonctionnalisme considère la société comme un système fonctionnant grâce à un ensemble commun de normes (les lois et les règlements) et de valeurs préétablies, par consensus, entre ses membres. Les comportements qui s'écartent de ce cadre normatif « seront jugés anormaux ou déviants<sup>3</sup> ».

Dans une société fortement intégrée, c'est-à-dire caractérisée par une « conscience collective » forte (au sens d'Émile Durkheim) capable d'uniformiser les conduites et les comportements, il n'y a pas (ou peu) de déviance.

Le racisme est donc une déviance en ce sens qu'il renvoie à une idéologie, à des préjugés, à des opinions ou

<sup>3</sup> Dorvil, H. et Mayer, R. (2001). *Problèmes sociaux : théories et méthodologies*. Tome 1. Sainte Foy : Presses de l'université du Québec. p.73.

encore à des comportements contraires aux normes et aux valeurs de respect et d'égalité entre les individus et les peuples quelles que soient leurs différences physiques.

Cette déviance est la conséquence d'une anomie au sens où nos sociétés « modernes démocratiques » ne parviennent pas à générer un cadre normatif clair pour réguler les comportements humains et les relations sociales. « Il en découle un sentiment de confusion et d'ignorance se répercutant sur la façon d'agir [des individus].<sup>4</sup> »

En effet, ces sociétés sont traversées par une pluralité de normes et de valeurs souvent contradictoires. Par exemple, elles vont, au nom du respect de la différence et de la dignité d'autrui, vouloir interdire toute forme de violence ou de discrimination basée sur la « race » d'un côté; et chercher à protéger la liberté d'expression et d'opinion d'un autre côté. Or, la frontière entre ce qui relève de la liberté d'opinion, d'expression et ce qui est considéré comme comportements ou attitudes « racistes » demeure souvent floue donnant lieu à des conflits de valeurs entre ceux qui considèrent la censure comme une atteinte à la liberté d'expression et ceux qui dénoncent la haine, et le racisme exprimés à travers les opinions. Ce flou s'est accentué avec l'avènement des réseaux sociaux qui, contrairement aux médias dits « traditionnels » comme la radio, la télévision, semblent échapper à toute forme de régulation en raison de la contradiction entre d'une part la tentative de « criminaliser » des actes jugés « haineux » et, par ricochet, « racistes » de plus en plus véhiculés à travers de ce médium; et, d'autre part, le désir de défendre un espace de liberté d'expression et d'opinion.

Cette contradiction est d'ailleurs soulignée par le *Centre canadien d'éducation aux médias et de littératie numérique* qui, sur son site internet, montre que le gouvernement fédéral tente d'étendre l'article 13 de la loi canadienne sur les droits de la personne pour sanctionner pénalement l'usage des « services d'une entreprise de

<sup>4</sup> *Ibid.*

télécommunications (Internet inclus) pour acheminer des messages susceptibles d'exposer une personne à la haine ou au mépris en fonction de sa race, son origine nationale ou ethnique, sa couleur, sa religion, [...]»<sup>5</sup> ; mais que cette tentative fait l'objet de critiques de la part d'intellectuels comme Noam Chomsky qui y voient une « injuste restriction de la liberté d'expression sur Internet<sup>6</sup> ».

À cette contradiction (censure versus liberté d'expression et d'opinion), s'ajoute l'incapacité des institutions « traditionnelles » (la famille, l'école) à générer des normes et des valeurs qui font sens pour certains individus. Dans une en quête de reconnaissance et de sens à leur vie, ces derniers se tournent vers des « espaces intégrateurs alternatifs » comme les « réseaux sociaux » où, animés d'un « sentiment de liberté », ils se fixent peu de limites par rapport à ce qu'ils peuvent faire ou dire. Laissés à eux-mêmes, ils y commettent des dérives « racistes » dans leurs propos, leurs discours. C'est l'exemple des groupes dits « extrêmes » comme les « suprémacistes blancs » et les « islamistes fondamentalistes » dont internet et les médias sociaux constituent le lieu privilégié d'expression<sup>7</sup> en raison de l'absence de censure ou de la possibilité d'y contourner toute volonté de censure.

Bref, pour le fonctionnalisme, le « racisme » émerge dans un contexte d'absence ou d'insuffisance de régulation de la vie sociale : il y a un flou aussi bien dans les modèles comportementaux de référence que dans les mécanismes de contrainte et de sanctions.

## L'EXPLICATION D'INSPIRATION MARXISTE DU RACISME

Selon la théorie marxiste classique, il n'y a pas, *a priori*,

<sup>5</sup> Centre canadien d'éducation aux médias et de littératie numérique. (2020). *Propagande haineuse et législation canadienne*. Dans HabiloMédias.

<sup>6</sup> *Ibid.*

<sup>7</sup> Sur le rôle d'Internet et des réseaux sociaux sur la radicalisation et l'extrémisme violent, voir, entre autres, Alava, S., Frauméigs, D., Hassan, G., Hussein, H. et Wei, Y. (2018). *Les jeunes et l'extrémisme violent dans les médias sociaux. Inventaire des recherches*. Dans UNESCO.

un consensus social entre les membres d'une société autour d'un cadre normatif donné. Les sociétés sont traversées par des luttes entre groupes sociaux pour l'appropriation des ressources qui se raréfient, pour le maintien des privilèges déjà obtenus ou pour imposer leurs propres normes et valeurs. Pour ce faire, chacun des groupes crée et met en évidence une différence interprétée en termes d'appartenances (« réelles ou imaginées ») à partir desquelles il va se « valoriser » et « dévaloriser l'autre ».

Dans son rapport à l'autre, chaque groupe s'adjudge les attributs positifs et donne à l'autre les attributs négatifs, puis s'attache à les légitimer, à les essentialiser c'est-à-dire à les faire passer comme étant « naturels ». Le « racisme » devient donc « une dévalorisation, généralisée et définitive, de différences réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime afin de justifier une agression ou un privilège.<sup>8</sup> ». C'est ainsi que, selon Albert Memmi, les Blancs ont justifié ou légitimé la colonisation en se donnant, en tant que groupe autodésigné supérieur, le droit d'administrer et d'accaparer les richesses que regorge le territoire des groupes considérés comme inférieurs. Ou pourrait aussi ajouter en disant que c'est également par ce procédé que certains peuples ont ustifié ou légitimé l'esclavage en se donnant le droit, comme groupe soi-disant « supérieur », de s'approprier gratuitement la force de travail du groupe considéré comme « inférieur ».

Pour assoir sa supériorité, le groupe dominant va se servir de la science pour légitimer les attributs positifs qui le valorisent et les attributs négatifs qui dévalorisent l'autre<sup>9</sup>. Même si la supériorité d'un groupe racial sur un autre est aujourd'hui scientifiquement réfutée, d'autres institutions de la superstructure idéologique continuent de l'entretenir. C'est le cas de l'école qui, en dépit de son apparente neutralité, reproduit les rapports historiques de pouvoir et de domination et contribue à légitimer la « suprématie » de l'Homme blanc parce que, plus sou-

vent, elle ne transmet ou ne véhicule que ses savoirs, ses savoir-faire et ses savoir-être<sup>10</sup>. Ainsi, l'école valorise un groupe racial et dévalorise les autres.

De nos jours, l'immigration et la natalité rendent certaines minorités ethniques ou « groupes racialisés » de plus en plus visibles en Europe et Amérique du nord. Aux États-Unis, par exemple, le nombre de personnes noires ou d'origine africaine est passé de presque 36 millions en 2000 à environ 44 millions en 2017<sup>11</sup>.

Les projections démographiques pour 2060 indiquent que les minorités ethniques (les Noirs, les Hispaniques, les Asiatiques, les Amérindiens, etc.) représenteront la majorité de la population américaine<sup>12</sup>. Cette visibilité par leur nombre et par leurs pratiques culturelles et religieuses est perçue ou ressentie par des groupes suprémacistes blancs comme des signes avant-coureurs d'un déclin de la civilisation « blanche » et donc du pouvoir de la « race blanche ». Les Blancs seraient en train de perdre leurs privilèges et surtout leur position dominante au profit des groupes jadis dominés. D'où l'avènement d'un « néo racisme » contre les Noirs et les populations arabo-musulmanes, pour ne citer que ceux-là.

Bref, la théorie marxiste classique explique le « racisme » par la lutte que se livrent les groupes sociaux pour:

- s'approprier les ressources matérielles et symboliques qui se raréfient;
- maintenir des privilèges déjà acquis mais qu'ils ne veulent pas perdre ou qu'ils craignent de perdre;
- imposer leurs normes et leurs valeurs de référence.

## L'EXPLICATION D'INSPIRATION INTERACTIONNISTE DU RACISME

L'interactionniste considère le « racisme » comme une construction sociale car il renvoie à des situations auxquelles des acteurs répondent en fonction de la

<sup>8</sup> Memmi, A. Op. cit.

<sup>9</sup> Sur la légitimation de la supériorité de la race blanche par la science, voir, entre autres, de GOBINEAU, A. (1967). *Essai sur l'inégalité des races humaines*, Paris : Pierre Belfond.

<sup>10</sup> Thibert, R. (2014). Discriminations et inégalités à l'école. *Dossier de veille de l'IFÉ*, 90.

<sup>11</sup> Répartition de la population aux États-Unis en 2016 et 2060, par origine ethnique. (2020). Dans *STATISTA*.

<sup>12</sup> *Ibid.*

signification que ces situations ont pour eux et de la représentation qu'ils s'en font<sup>13</sup>.

Dans la version beckerienne de l'interactionnisme, le racisme est le résultat d'un jugement que des individus font sur des actes ou des comportements d'autres individus par rapport à leur cadre normatif de référence. C'est pour cela, ceux qui jugent ces comportements et ceux qui les ont commis ne s'entendent pas sur ce qu'est le « racisme » encore moins sur les actes ainsi qualifiés parce que tous ne se réfèrent ni aux mêmes normes et valeurs ni au même contexte.

En effet, dans un contexte mondial d'insécurité où les menaces semblent réellement ou supposément venir de « partout », certains groupes s'érigent en un bouclier face à ces menaces et adoptent des comportements « défensifs ». Mais, ces comportements ne sont pas perçus comme relevant du « racisme » par les groupes qui les posent parce qu'ils s'inscrivent dans une logique de « légitime défense ». C'est le cas, par exemple, de l'organisation *La Meute* qui, dans son pamphlet, dit:

La Meute est un mouvement citoyen qui désire rassembler ceux qui sont inquiets pour l'avenir de nos enfants et de nos terres face à la montée de l'islam radical qui, lui, désire voir la charia avoir préséance sur toutes autres lois.

Leur intention est de mettre en place un système misogyne, homophobe, pédophile, barbare et archaïque, sous la tutelle d'un tribunal coranique. Sachez que, si nous les laissons faire, nos valeurs, nos lois, nos règles, nos droits, notre culture, notre liberté, notre démocratie ainsi que notre sécurité sont en péril.

Cessons de dormir et levons-nous face à ceux qui menacent l'Occident. Les fondamentalistes islamiques nous entraînent dans une mouvance chaotique. Ne laissez pas ces agresseurs faire du Québec une terre d'islam. Réveillons-nous avant

de faire face à nos morts, à une guerre civile, au chaos. L'Europe est notre boule de cristal. Ce qu'elle vit, nous le vivrons si nous n'agissons pas. Alors, nous demandons aux personnes, de toutes cultures (musulmans inclus), qui désirent vivre chez nous en paix, sans inquiétude et sans représailles, de se joindre à notre cause afin de repousser les islamistes radicaux qui prônent harcèlement, peur, représailles, violence, envahissement et mensonges.

Nous ne sommes pas une milice, une secte, un mouvement de l'extrême droite; ni ne sommes racistes, xénophobes, homophobes, misogynes ou islamophobes. Nous sommes des citoyens qui se levons et restons debout par la voie des tribunaux, des médias, de la volonté citoyenne et politique face à ce danger qui guette l'avenir de nos enfants.

C'est à nous, le peuple, qu'incombe le devoir de faire changer le courant de l'histoire.

Levez-vous, réagissez, défendez et protégez ceux que vous aimez<sup>14</sup>.

Comme nous pouvons le lire, *La Meute* ne se considère pas comme une organisation « raciste » puisque rien dans son message n'indique, *a priori*, une volonté d'inférioriser un groupe donné encore moins d'afficher une « supériorité raciale » face à ce groupe. L'organisation se positionne comme la « victime » d'une agression perpétrée, dans ce cas-ci, par des « islamistes fondamentalistes ». Pourtant, *La Meute* est étiquetée de « racisme » par ceux et celles qui, pour reprendre l'expression d'Howard Becker<sup>15</sup>, sont ses « outsiders », c'est-à-dire les individus « extérieurs » à cette organisation ou qui ne partagent pas ses valeurs, ses convictions, son « combat ». Par conséquent, ce sont ces « outsiders » qui se positionnant en tant qu'« entrepreneurs de la morale<sup>16</sup> » donc comme étant les seuls à avoir la légitimité de qualifier de « racisme » les actions posées par l'organisation *La Meute*.

<sup>13</sup> Eberhard, M. (2010). De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation. *Sociologie*, 4(1).

<sup>14</sup> La Meute. (2020). Pamphlet.

<sup>15</sup> Becker, H. (1985). *Outsiders*. Paris: Métailié.

<sup>16</sup> *Ibid.*

Dans la version blumeréenne de l'interactionniste, le racisme n'existe pas en soi: ce n'est pas « une réalité «objective» pouvant être vue et identifiée indépendamment des définitions qu'en donnent divers groupes sociaux<sup>17</sup> ». Le racisme est le résultat d'un processus de « définition collective » de la part d'acteurs sociaux en interaction<sup>18</sup>. Ce processus de « définition collective » du racisme comme problème social se déroule en cinq (5) phases: son émergence comme problème, sa légitimation comme problème, la mobilisation de l'action par rapport au racisme, l'élaboration d'un plan d'action officiel pour lutter contre le racisme, la modification du plan d'action lors de sa mise en œuvre<sup>19</sup>.

En effet, il y a racisme parce que des situations ont été identifiées et désignées ainsi par des individus ou des groupes d'intérêt qui vont se mobiliser pour les faire reconnaître comme étant du racisme. Cette mobilisation a pour objectif de faire considérer ces situations dans ce que Blummer et Riot appellent « les arènes de la discussion publique » à savoir les espaces dans lesquels elles feront l'objet de débat (les médias, les établissements d'enseignement et de formation, les assemblées nationales, etc.). Par exemple, l'interpellation policière qui a causé la mort de George Floyd le 25 mai 2020 aux États-Unis a été identifiée et désignée par un groupe d'individus comme étant du « racisme ». Ces individus se sont mobilisés, à travers des manifestations, pour la faire reconnaître comme tel. Cela a eu pour effet de susciter un débat public sur le racisme dans différents lieux de discussion. Le « racisme » comme problème entre donc dans la phase de « la mobilisation de l'action », car il devient « un objet de discussion, de controverse, de descriptions divergentes et de revendications diverses<sup>20</sup> ». Certains vont parler de « racisme systémique », d'autres, comme M. Legault, Premier ministre du Québec, vont contester cette notion et lui préférer celle de « racisme » tout court de la part d'individus isolés<sup>21</sup>

<sup>17</sup> Blumer, H. et Riot, L. (2004). Les problèmes sociaux comme comportements collectifs. *Politix*, 17(67). p. 188.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p. 193

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 196

<sup>21</sup> Bélair-Cirino, M. et Sioui, M.-M. (2020, 8 octobre). La

. Ce débat va faire passer le sujet « racisme » dans la quatrième phase de sa « carrière » à savoir l'élaboration, de la part des autorités publiques, d'un plan d'action officiel pour prendre en charge le problème. C'est ainsi qu'au Québec, le gouvernement Legault a mis sur pied le Groupe d'action contre le racisme (GACR) le 15 juin 2020; groupe qui a pour mandat de prendre à bras le corps cette question dans les domaines de l'emploi, du logement, de la justice, de l'éducation<sup>22</sup>, entre autres.

La mise en œuvre du plan d'action officiel du gouvernement est une autre phase de la « définition collective » du racisme au cours de laquelle ce plan sera modifié au niveau de ses contours, son mandat, etc., en fonction des intérêts des différents acteurs mobilisés autour de la question du racisme. À cet effet, RADIO-CANADA rapporte que divers organismes œuvrant dans la lutte contre le racisme reprochent au Gouvernement Legault de ne pas avoir sollicité leur expertise sur la question dans le cadre de la création du GACR ou de l'application de son mandat<sup>23</sup>.

Dans une perspective constructiviste toujours, le racisme renvoie aussi à une dimension à la fois structurale et situationnelle: les inégalités raciales structurelles préexistantes sont réactivées lors des interactions ordinaires quotidiennes et servent de référence dans la réalisation et la signification de routines et de rôles racistes dans une situation donnée<sup>24</sup>. C'est ainsi qu'une situation (la conduite de voitures « haut de gamme » par de jeunes hommes noirs par exemple), va induire chez des policiers une suspicion de vol ou d'activités illicites et les amener à arrêter, de façon répétitive, ces jeunes pour des contrôles ou vérifications d'identité. Par ce profilage racial, les policiers effectuent une « imposition identificatoire de type raciste » en attribuant un rôle (le vol ou la commission d'activités illicites) à reconnaissance du racisme systémique divise les caquistes. Le Devoir.

<sup>22</sup> Chapdelaine de Montvalon, P. (2020, 15 juin). François Legault crée un «Groupe des sept» contre le racisme. *Radio-Canada*.

<sup>23</sup> Schué, R. (2020, 2 septembre). Le Groupe d'action contre le racisme serait une «coquille vide», selon des organismes. *Radio-Canada*.

<sup>24</sup> Eberhard, M. *Op. cit.* p. 483.

une caractéristique phénotypique (la couleur de peau) en réactivant les inégalités raciales structurelles<sup>25</sup> : les champs de vie sociale (l'économie, la politique, la science et la technologie, etc.) étant dominés par les Blancs, les iniquités salariales qui en découlent font que des Noirs ne peuvent posséder des voitures haut de gamme qu'en se livrant à des activités illicites.

## CONCLUSION

---

Dans la présente communication, nous avons eu comme objectif d'expliquer l'origine du racisme avec le fonctionnalisme, le marxisme et l'interactionnisme.

Nous avons d'abord montré que le racisme est la conséquence d'une situation anémique que vivent les sociétés occidentales tiraillées entre la volonté de sanctionner toute forme d'atteinte à la dignité d'autrui et le désir de protéger la liberté d'expression et d'opinion. (Cadre théorique fonctionnaliste).

Nous avons ensuite expliqué que le « racisme » résulte de la lutte que se livrent des groupes sociaux pour s'approprier les ressources, maintenir des privilèges ou encore imposer leurs normes et valeurs jugées meilleures ou supérieures. Pour ce faire, chacun des groupes tente d'inférioriser l'autre à partir de différences réelles ou imaginaires dans le but de l'exclure de la « course » à l'acquisition des ressources ou des privilèges. (Cadre théorique marxiste)

Enfin, nous avons démontré, à l'aide de la théorie interactionniste, que le « racisme » est une construction sociale. D'une part, il est le résultat d'un étiquetage dans le sens où ce sont des individus se positionnant comme des « entrepreneurs de la morale » qui qualifient les actes posés par d'autres individus de « racismes » et collent l'étiquette aux auteurs de ces actes. D'autre part, il est le produit d'un processus de « définition collective » qui se fait en cinq phases :

1. Des individus vont identifier des situations et les désigner comme du racisme;
2. Ces individus vont se mobiliser pour faire reconnaître ces situations comme étant du racisme;
3. Le racisme acquiert une légitimité sociale en devenant sujet de débats dans l'espace public;
4. Des décideurs élaborent un plan d'action officiel pour lutter contre le racisme;
5. Le plan d'action est mis en œuvre en subissant des modifications par rapport à sa première mouture.

L'humanité a connu des formes plus « institutionnalisées » de racisme comme, entre autres, l'esclavage des Noirs, l'apartheid en Afrique du Sud, la ségrégation raciale aux États-Unis, l'Holocauste des Juifs. Elle a su combattre ces formes de racisme ce qui, selon Norbert Elias, constitue un trait du « processus de civilisation<sup>26</sup> » en ce sens qu'à un moment donné de l'histoire, notre seuil de sensibilité a bougé. Nous sommes devenus plus sensibles à certaines formes de violence (esclavage, apartheid, ségrégation raciale, Holocauste, etc.) que nous ne l'avions été par le passé. C'est pour cela, nous les avons non seulement dénoncées et condamnées, mais nous nous sommes aussi doté d'instruments coercitifs de contrôle et d'autocontrôle pour qu'elles ne se reproduisent plus. Par conséquent, la recrudescence des faits et gestes à caractère « racistes » ou l'avènement d'un « néo racisme » voire d'un « racisme-respectable » c'est-à-dire des actes ou des discours racistes mais qui ne sont pas perçus comme tels parce que présentés comme une « description exacte de la réalité<sup>27</sup> » est-il le signe d'un « processus de dé-civilisation » ou s'inscrit-elle toujours dans le « processus de civilisation »?

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> Elias, N. (2002). *La civilisation des mœurs*. Paris : Pocket.

<sup>27</sup> Antonius, R. (2002). Un racisme respectable. Dans J. Renaud, L. Pietrantonio et G. Bourgeault (dir.), *Les relations ethniques en question. Ce qui a changé depuis le 11 septembre 2001*.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

Antonius, R. (2002). Un racisme respectable. Dans J. Renaud, L. Pietrantonio et G. Bourgeault (dir.), *Les relations ethniques en question. Ce qui a changé depuis le 11 septembre 2001*. Récupéré de [http://classiques.uqac.ca/contemporains/antonius\\_rachad/racisme\\_respectable/racisme\\_respectable.html](http://classiques.uqac.ca/contemporains/antonius_rachad/racisme_respectable/racisme_respectable.html)

Becker, H. (1985). *Outsiders*. Paris: Métailié.

Bélair-Cirino, M. et Sioui, M.-M. (2020, 8 octobre). La reconnaissance du racisme systémique divise les caquistes. *Le Devoir*. Récupéré de <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/587459/la-reconnaissance-du-racisme-systemique-divise-les-caquistes>

Blumer, H. et Riot, L. (2004). Les problèmes sociaux comme comportements collectifs. *Politix*, 17(67). Récupéré de <https://doi.org/10.3406/polix.2004.1630>

Centre canadien d'éducation aux médias et de littératie numérique. (2020). *Propagande haineuse et législation canadienne*. Dans HabiloMédias. Récupéré de <http://habilomedias.ca/litt%C3%A9rature-num%C3%A9rique-et-%C3%A9ducation-aux-m%C3%A9dias/enjeux-num%C3%A9riques/propagande-haineuse-en-ligne/propagande-haineuse-et-l%C3%A9gislation-canadienne>

Chapdelaine de Montvalon, P. (2020, 15 juin). François Legault crée un «Groupe des sept» contre le racisme. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1712077/quebec-legault-racisme-comite-girault-carmant>

Dhume-Sonzogni, F. (2007). *Racisme, Antisémitisme et "Communautarisme" ? L'école à l'épreuve des faits*. Paris : L'Harmattan.

Dorvil, H. et Mayer, R. (2001). *Problèmes sociaux : théories et méthodologies*. Tome 1. Sainte Foy : Presses de l'université du Québec.

Eberhard, M. (2010). De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation. *Sociologie*, 4(1). Récupéré de <https://doi.org/10.3406/polix.2004.1630>

Elias, N. (2002). *La civilisation des mœurs*. Paris : Pocket.

La Meute. (2020). Pamphlet. Récupéré de <https://www.lameute-officiel.org/pamphlet>

Memmi, A. (2020). Racisme. Dans *Encyclopædia Universalis*. Récupéré de <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/racisme/>

Répartition de la population aux États-Unis en 2016 et 2060, par origine ethnique. (2020). Dans STATISTA. Récupéré de <https://fr.statista.com/statistiques/570757/pourcentage-de-la-population-des-etats-unis-en-et-2060-et-par-origine-hispanique/>

Schué, R. (2020, 2 septembre). Le Groupe d'action contre le racisme serait une «coquille vide», selon des organismes. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1730798/racisme-systemique-legault-quebec-groupe-mesures>

Thibert, R. (2014). Discriminations et inégalités à l'école. *Dossier de veille de l'IFÉ*, 90. <http://veille-et-analyses.ens-lyon.fr/DA-Veille/90-fevrier-2014.pdf>

---



# LES PRÉJUGÉS ET LES STÉRÉOTYPES : COMPRENDRE POUR AGIR

**ANYALA ISMAËL, DÉBORAH ERICA RAYMOND,  
DIANA MULUMBA, DJEDA AMAN, KEVIN DUPONT,  
STÉPHANIE FOURNIER\***

Tous les auteurs étaient des étudiants en certificat en immigration et relations ethniques à l'UQAM lors de la publication de ce numéro des cahiers de l'IRIPI

## 1. INTRODUCTION

Les stéréotypes et les préjugés sont deux concepts qui occupent une place prépondérante dans l'univers des sciences humaines. Les psychologues, les anthropologues et même les sociologues intègrent ces concepts dans leur pratique afin de mieux expliquer les comportements de certaines personnes. Pourtant, il n'est pas toujours évident de différencier ces deux phénomènes tellement les définitions sont similaires. Aussi complexes soient-ils, les stéréotypes et les préjugés prennent un sens plus significatif lorsque l'humain est confronté à une situation bien particulière. Durant les dernières années, le Québec a accueilli des milliers d'immigrants venant des quatre coins du monde. Cette arrivée massive a déclenché des réactions plutôt mitigées et a suscité plusieurs débats dans la sphère publique. Par la même occasion, plusieurs stéréotypes et préjugés ont pris naissance au sein de la communauté québécoise. Le présent rapport aura donc pour but de présenter la manière dont ces phénomènes se manifestent principalement au Québec. Il sera question d'étayer les différentes caractéristiques des stéréotypes et des préjugés, de mettre en lumière des cas dans un contexte historique et de présenter le parallèle qui existe entre les stéréotypes, les préjugés, le racisme et la discrimination.

## 2. FAITS RACISTES AU 17<sup>E</sup> SIÈCLE

Le racisme est un phénomène universel et il est fortement

lié au mécanisme des stéréotypes et des préjugés. L'anthropologue Annamaria Rivera explique à travers son ouvrage intitulé « *Les idées racistes* » que l'idée de « race » découle de l'imaginaire et qu'elle se construit par le biais d'interprétations. (Rivera, 2000) En effet, la construction des stéréotypes et des préjugés à l'égard d'un groupe est ce qui anime le phénomène du racisme. Dès le 17<sup>e</sup> siècle, les stéréotypes sont utilisés au sein de la noblesse européenne dans le but d'expliquer les différences des Africains ou des Indiens. (Lemligui, 2011) Les stéréotypes et les comportements racistes émergent dans un contexte où la pureté de race est fortement préconisée. À cette époque, la noblesse accorde une très grande importance à la pureté de la « race ». Autrement dit, la noblesse considère tous mélanges ou tous symboles d'exotisme comme une menace au maintien de leur race. À l'époque, les stéréotypes et les préjugés sont utilisés comme un mécanisme de défense pour rejeter toutes races qui possèdent des traits biologiques différents de la race blanche.

En dépit du fait que le racisme soit théorisé au début du 19<sup>e</sup> siècle, il a toujours fait partie intégrante de l'histoire. Au 17<sup>e</sup> siècle, l'événement qui souligne une forte présence de ce phénomène est sans contredit le commerce triangulaire. Ce commerce est une traite négrière qui avait pour objectif de faire des échanges commerciaux entre l'Afrique, l'Amérique et l'Europe dans le but d'approvisionner les pays européens des meilleurs produits en Amérique. Plusieurs esclaves d'origines africaines ont donc été déportés et vendus dans le but de concrétiser un projet qui n'allait même pas leur profiter. Près d'un million d'Africains sont morts suite à ces longs voyages en mer. (Savy, 2016) Le racisme dans ce présent cas se manifeste par l'aliénation de l'individu.

L'homme noir n'est pas perçu comme un être à part entière, mais plutôt comme un instrument d'exploitation

entre les mains de l'homme blanc. Il y a émergence d'un profond mépris et d'une grande insouciance à l'égard de l'homme noir. En effet, le début du Siècle des Lumières va pousser plusieurs penseurs tels que Voltaire, Buffon et Linné à alimenter cette idée que les *Noirs* sont inférieurs aux *Blancs*. (Savy, 2016) À cette époque, le sort des Noirs s'appuie sur une hiérarchisation de la race. En 1816, le comte Arthur de Gobineau, un écrivain et penseur est le premier à présenter l'idée de la hiérarchie des races. (Savy, 2016) Gobineau va classer la population mondiale selon trois niveaux ; les Blancs, les Jaunes et les Noirs. L'écrivain associe le déterminisme biologique au social pour classer les populations. Les Blancs seront positionnés au sommet de la pyramide en raison de l'hégémonie qu'elle détient et les Noirs se retrouveront au plus bas niveau en raison de leur apparence physique. La réflexion de Gobineau va marquer un tournant dans la mesure où la pensée raciale va tranquillement se transformer pour devenir une pensée raciste.

## 2.1 Contexte québécois

Dans le contexte québécois, nous pouvons remarquer que le groupe qui a fortement été persécuté à travers l'histoire est celui des Autochtones. En 1534, Jacques Cartier plante une croix à Gaspé pour indiquer la possession du territoire au nom du roi de France. Si nous prenons le temps de bien retourner dans l'histoire, nous remarquons que le territoire du Québec était bel et bien déjà occupé par des Autochtones. En effet, dès son arrivée, Jacques Cartier prend contact avec les Premières Nations qui habitent le territoire. Plusieurs considèrent cet explorateur comme étant le premier à avoir découvert le Canada, alors que plus de 100 millions de personnes habitaient ce territoire depuis bien longtemps.

Un petit survol rapide à travers la ligne du temps nous ramène en 1867, l'année durant laquelle on signe l'Acte de l'Amérique du Nord britannique. L'article 91(24) de l'Acte stipule que les Autochtones sont maintenant sous la tutelle de l'État. « En effet, depuis 1867, les *Indiens* et les terres qui leur sont réservées sont sous la responsabilité exclusive du gouvernement canadien. » (Le Puloch M. 2007). Cette loi a pour principal but

d'assimiler les Indiens. Cette stratégie d'assimilation se manifeste par la restriction des droits des peuples des Premières Nations. De plus, cette colonisation est marquée par la sédentarisation des peuples autochtones et le déplacement des enfants autochtones dans des pensionnats. Pourtant, cette loi était présentée comme une loi qui visait la protection des Autochtones, des trafiquants d'alcool et des Américains. Malheureusement, elle a fortement contribué à l'usurpation des droits autochtones. De ce fait, l'État prend la décision de réduire le territoire des Autochtones à des réserves qui sont sous leur gouvernance. Malgré qu'ils soient regroupés, il n'en demeure pas moins qu'ils sont isolés du reste de la société québécoise. En fait, l'État exerce un contrôle sur les différentes nations autochtones dans la mesure où il décide qui peut avoir le statut d'indien et qui ne peut pas être reconnu comme tel. En bref, cette loi engendre plusieurs pertes de droits, tels que le droit de vote (sauf dans un cas d'abandon du statut d'indien), et l'autonomie de déplacement (un Indien ne peut quitter une réserve sans l'autorisation de l'agent responsable des affaires indiennes). Les activités économiques sur la réserve sont limitées, les cérémonies traditionnelles sont interdites et les enfants sont éduqués dans des pensionnats. Toutes ces mesures restrictives visent concrètement à civiliser le « sauvage » selon les colons. Ces quelques exemples démontrent bien la manière dont les Autochtones ont été dépouillés de leur culture par la colonisation des Français. Dans le balado « *Laissez-nous raconter: l'histoire crochie* », plusieurs personnes interrogées avançaient qu'ils ressentent un sentiment d'infériorité à cause des effets de la colonisation française. Ce sentiment se traduit par l'effacement de leur identité territoriale, et ce notamment lorsque les Français ont renommé les cours d'eau et les différents lieux de rencontre. Cette domination coloniale se manifeste aussi par la négligence de leur apport dans la « vraie » histoire du Canada. À travers ce balado, nous pouvons comprendre que cette « découverte » se traduit par la déconstruction d'une culture et d'un peuple. La colonisation de ce peuple a ainsi eu des répercussions des plus négatives sur leur manière d'envisager l'avenir. Comme le dit si bien une personne interrogée dans le balado, « Ils n'ont rien découvert, ils se sont perdus. ».

## 2.2 Manifestation du racisme au Québec

Le racisme actuel, aussi connu sous le nom de néoracisme, prend des formes de plus en plus subtiles et indirectes. Le racisme biologique a laissé place au néoracisme. « Le néoracisme condamne les formes flagrantes de racisme et d'inégalités, jugées socialement inacceptables, mais explique les rapports sociaux problématiques par les différences culturelles [...] » (Potvin M. 2004). Autrement dit, on ne parle plus de supériorité des races, mais bien d'une intolérance des différentes cultures. Le néoracisme est un effet de l'immigration, la rencontre du « Nous » versus « l'Autre » qui arrive avec ses valeurs, ses traditions et ses coutumes. Au Québec, ce néoracisme se traduit souvent sous la forme de discrimination à l'égard des immigrants.

De plus, au Québec, on entend souvent parler du racisme systémique. Le Barreau du Québec définit le racisme systémique comme étant le « [...] le résultat de la combinaison de ce qui suit : la construction sociale des races comme réelles, différentes et inégales (racialisation); les normes, les processus et la prestation des services utilisés par un système social (structure); les actions et les décisions des gens qui travaillent pour les systèmes sociaux (personnel) » (Huot, 2017). En effet, c'est un système où on peut y retrouver une structure discriminante pour un groupe ou plusieurs groupes racisés. Que cela soit le refus d'une candidature pour un travail, au niveau de l'éducation, des interactions avec corps de police (profilage racial). Le racisme systémique peut se retrouver partout et être désavantageux pour les minorités visibles. Il les entraîne dans une situation de précarité sur le plan économique et social, étant donné qu'il y a rejet et discrimination découlant des préjugés et des stéréotypes qui désavantage ceux issus de l'immigration. Cette nouvelle forme de racisme est subtile pour certains et bien évidente pour d'autres.

## 3. ORIGINE ÉTYMOLOGIQUE ET SIGNIFICATION DES TERMES STÉRÉOTYPE ET PRÉJUGÉ

### 3.1 Terme stéréotype

L'étymologie du mot stéréotype vient de l'association de

deux termes grecs, soit « le nom *tupos*, qui désigne le caractère d'imprimerie ou l'image imprimée, et l'adjectif *stereos*, qui signifie « solide », ou au sens figuré, « opiniâtre » » (Edrom et al., 2018). C'est d'ailleurs le journaliste et écrivain Walter Lippmann qui sera le premier à employer le terme stéréotype selon une approche psychologique dans son ouvrage *Opinion publique* paru en 1922. Selon Lippmann, les stéréotypes seraient des constructions imaginaires permettant aux individus d'associer une image autant au groupe social auquel ils appartiennent qu'aux autres groupes sociaux. Ainsi, alors que le terme stéréotype vit le jour en 1798 pour désigner « le coulage de plomb dans une empreinte destinée à la création d'un *cliché* typographique ». C'est grâce à Lippmann qu'il fut employé dans le sens que nous l'utilisons aujourd'hui, soit en tant qu'une représentation imaginaire associée à un groupe social. (Schadron, 2006)

### 3.2 Terme préjugé

En ce qui a trait au terme préjugé, son étymologie vient plutôt de deux mots latins : *Prae*, signifiant « en avance » et *judicium* référant à « jugement ». Employé dès le 13<sup>e</sup> siècle dans le domaine du droit, ce terme était utilisé pour désigner des affaires juridiques similaires ayant déjà été jugées dans le passé, d'où l'utilisation du préfixe « pré » avant le mot « juger ». Toutefois, c'est dans les années 1940, soit suivant la Seconde Guerre mondiale, qu'on assiste à l'emploi du terme préjugé en tant que notion autant sociologique que psychologique. En effet, les horreurs découlant de la pensée nazie poussèrent plusieurs penseurs à s'interroger sur les causalités pouvant expliquer les rapports entre les groupes sociaux. Ceci les mena à employer ce terme pour désigner des « attitudes négatives ou défavorables à l'encontre de certains individus » appartenant à des groupes sociaux. (Guimond, 2006)

## 4. STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DÉFINITIONS

Les préjugés et les stéréotypes sont deux notions qui se distinguent par leurs définitions, mais qui demeurent néanmoins intimement liées avec la notion de la discrimination. En effet, les préjugés sont des attitudes

négatives, généralisées et injustifiables qui sont faites envers une ou plusieurs personnes qui appartiennent soit à un exogroupe (eux) ou à un endogroupe (nous). Par conséquent, cela finit par engendrer des comportements discriminatoires envers certains groupes. Les stéréotypes concernent le volet individuel, affectif et normatif, car ils sont propres aux jugements d'un individu. Les préjugés sont également des idées erronées, préconçues et des jugements hâtifs portés sur une situation donnée, des individus ou des affirmations alors que l'on ne dispose pas de moyen pour discerner et comprendre ceux-ci. En effet, les préjugés ne font pas appel à la démonstration, ni même à des preuves, mais se contentent de reprendre une opinion commune. Ils sont également le fruit d'une série de mécanismes psychiques et psychologiques qui agissent comme des filtres afin de permettre à l'individu de se positionner par rapport à ce qu'il perçoit. (Choeur, 2020) Enfin, nous pouvons également référer les préjugés à l'ignorance. Ceux-ci se basent sur la forme qui est la plus observable, soit les apparences et non le fond. Nous pouvons prendre l'exemple de l'antisémitisme manifesté envers les personnes d'origines juives en Europe et de l'islamophobie faite envers les personnes de confession musulmane au Québec.

D'autre part, les stéréotypes reposent sur des présomptions et englobent des croyances partagées sur les attributs personnels des membres d'un endogroupe et d'un exogroupe, et ce sans tenir compte de leurs différences individuelles (Schadron, 2006). De plus, les stéréotypes sont des simplifications de la réalité et des images figées qui servent à justifier la conduite d'un groupe envers un autre groupe, mais surtout de classer certains individus dans une catégorie qui correspond aux stéréotypes qui leur sont attribués. Cette catégorisation vise à mettre en évidence les différences de certains individus, ainsi que prédire et anticiper leurs comportements lors d'une situation qui les implique directement. Par exemple, on associe souvent les musulmans à des groupes extrémistes et terroristes, ce qui est faux, car cela revient à généraliser de façon abusive. Il est aberrant de mettre toute la communauté musulmane dans le même panier, car tous n'adhèrent pas

à ces pratiques (Bourhis et Leyens, 1999). Par ailleurs, contrairement aux préjugés, les stéréotypes touchent le volet collectif et descriptif, car on suppose qu'un groupe qui présente les mêmes caractéristiques partage des attributs communs, ce qui peut être dommageable et injuste, car on peut avoir une opinion déjà préconçue à l'égard de l'autre en raison de son identité. De plus, ils jouent également le rôle d'accréditation puisqu'ils permettent d'octroyer et de mettre en valeur un groupe par rapport à un autre dont le stéréotype se voit attribuer des défauts aux qualités revendiquées par les premiers. Enfin, les stéréotypes sont sensibles à l'évolution des rapports entre les groupes. « Par exemple, étant donné qu'il existe des groupes minoritaires qui sont affublés par des stéréotypes d'infériorité, ceux-ci seront définis tel qu'ils sont étiquetés par les groupes majoritaires, c'est-à-dire comme étant des groupes inférieurs et minoritaires, ce qui viendra éventuellement valider ce stéréotype auprès de la sphère publique même si la réalité est toute autre chose. » (Psychologiesociale.com)

En somme, il est important de comprendre que les stéréotypes, les préjugés et la discrimination sont trois notions qui sont intimement liées, car les stéréotypes mènent aux préjugés et les préjugés engendrent de la discrimination. Les stéréotypes sont de l'ordre du mental et de la cognition, tandis que les préjugés ont une dimension affective. Qu'ils soient fictifs, véridiques ou basés sur nos propres expériences, les stéréotypes et préjugés peuvent influencer, voire engendrer des comportements et des actions discriminatoires envers les autres. (Bourhis et Leyens, 1999)

## 5. CAUSES ET ORIGINES DES PRÉJUGÉS ET DES STÉRÉOTYPES

---

Les causes qui engendrent la construction des stéréotypes et des préjugés sont diverses. Elles résultent tout d'abord des inégalités au sein d'une société, ainsi que de la difficulté de certaines personnes à accepter les différences, qu'elles soient idéologiques, ethniques ou culturelles. Elles poussent certaines personnes à éviter, voire à adopter une attitude négative envers des individus

qui sont perçus comme étant des « étrangers ». Nous nous pencherons maintenant sur les théories cherchant à expliquer la construction des stéréotypes et des préjugés, et ce, selon des approches associées autant à la sociologie qu'à la psychologie sociale. Certaines théories dans ces deux champs d'études semblent d'ailleurs se démarquer spécialement pour leur apport, d'où notre choix d'aborder celles qui nous ont paru les plus essentielles.

## **5.1 Causes et origines des stéréotypes**

Nous allons maintenant expliquer la catégorisation en tant que l'étape préliminaire à la formation des préjugés, pour ensuite relever trois théories portant sur l'origine des préjugés, soit celles de l'identité sociale, des conflits sociaux et de l'effet Pygmalion.

### **5.1.1 Catégorisation**

En étudiant les causes des préjugés, il nous semble essentiel de relever les travaux de Jacques-Philippe Leyens qui a travaillé sur les processus de catégorisation et de création des stéréotypes. La catégorisation consiste en un processus cognitif qui permet de classer les informations sur les individus selon des catégories. Ceci facilite l'identification et la différenciation des différents groupes sociaux. Cette catégorisation serait donc l'étape préliminaire à la construction des stéréotypes, d'où l'importance de définir ce processus. Cependant, la catégorisation peut être dangereuse si elle amène l'individu à se focaliser sur les différences du groupe catégorisé. C'est encore plus grave si ces dernières constituent des catégories essentialistes; soit des caractéristiques naturelles physiques qui émanent de la nature. Ainsi, le danger reposerait sur le fait de percevoir une « essence sous-jacente » à cette catégorie. (Schadron, 2006). Une telle essence, justifiée prétendument sur des catégories naturelles pourrait rapidement conduire à une hiérarchisation raciale basée sur des informations biologiques. Une représentation imaginaire d'un groupe social peut ainsi vite conduire au racisme et même au génocide.

### **5.1.2 Théorie de l'identité sociale**

La théorie de l'identité sociale, élaborée par Henri Tajfel en 1972 est également primordiale dans l'étude des stéréotypes. Ce psychologue avançait que l'appartenance à « un endogroupe » conduit souvent à le valoriser et à accentuer les similitudes entre ses membres au détriment des personnes issues d'un « exogroupe », perçues comme différentes (Edrom et al., 2018). Cette théorie cherche à démontrer que les individus semblent avoir tendance à favoriser l'endogroupe, et à l'opposé, défavoriser l'exogroupe.

### **5.1.3 Théorie des conflits sociaux**

Il nous paraît également important d'aborder la théorie des conflits sociaux étudiée notamment par Muzafer Sherif en 1966. Celle-ci tend à démontrer que la compétition entre les groupes pour l'obtention des ressources contribue à la formation des stéréotypes. La limitation des ressources serait également le déclencheur d'une compétition, qui mène à des conflits et à des comportements discriminatoires. D'autre part, nous pouvons observer une concurrence entre les groupes les plus riches et les groupes les plus pauvres pour l'obtention des ressources limitées.

### **5.1.4 Théorie de l'effet Pygmalion**

On retrouve aussi la théorie de l'effet de Pygmalion, aussi appelée la prophétie autoréalisatrice, émise par Robert Rosenthal et Lenore Jacobson en 1968. Selon cette dernière, les stéréotypes seraient si puissants que les individus associés à ce mécanisme seraient susceptibles d'ajuster leur comportement en fonction de ceux-ci et d'ainsi les autoréaliser.

## **5.2 Causes et origines des préjugés**

En ce qui a trait à l'origine des préjugés, bien que plusieurs chercheurs se sont penchés sur cette question, nous considérons pertinent de relever cinq théories associées à la psychologie sociale : la personnalité autoritaire, le bouc émissaire, l'apprentissage social et la théorie de l'équité. Nous expliquerons également la théorie majeure du point de vue sociologique, soit de celle de la stratification sociale.

### 5.2.1 Théorie de la personnalité autoritaire

D'abord, la théorie de la personnalité autoritaire, avancée par Theodor W. Adorno en 1950, stipule que les individus ayant été éduqués par des parents stricts développent des personnalités autoritaires caractérisées par une forte obéissance aux formes d'autorité. Une application stricte des règles et une intolérance envers les groupes sociaux différents des leurs sont ce qui caractérise ce type de gens. Les personnes qui présenteraient des personnalités autoritaires seraient donc plus susceptibles de développer des préjugés.

### 5.2.2 Théorie du bouc émissaire

La théorie du bouc émissaire, que l'on désigne aussi en tant que théorie frustration-agression, a quant à elle été théorisée par John Dollard et ses collaborateurs en 1939. Selon cette conception, les individus qui vivent plusieurs problèmes auront tendance à développer une frustration qui les porte à blâmer et à étiqueter les autres groupes culturels comme étant la source de leurs problèmes. Cette frustration les amène à transposer la responsabilité de leurs difficultés à ces groupes culturels et ainsi adopter une attitude agressive afin d'enrayer leur frustration. Il est important de soulever l'aspect intra-individuel ici. Les idées qui proviennent des membres de la famille, de l'entourage ou des médias peuvent avoir une incidence sur la perception d'un individu et celui-ci finira par extérioriser ou refouler ce qu'il ressent envers d'autres groupes. Le philosophe Bodhan Zawadzki explique d'ailleurs la théorie du bouc émissaire en affirmant que « une personne qui ne décharge pas sa frustration et l'accumule peut finir par développer de l'agressivité et un caractère hostile envers les autres et cela tout en rendant responsable ceux-ci de ses échecs et de sa misère. » (Zawadzki, 1948, p.127) C'est justement pour cette raison que les groupes minoritaires et vulnérables sont souvent des cibles de prédilection, car ils sont sans défense. Enfin, ce rapport met en évidence la peur primitive de l'humain face à ce qui lui semble inconnu.

### 5.2.3 Théorie de l'apprentissage social

Pour ce qui est de la théorie de l'apprentissage social qui fut développée par Albert Bandura en 1977, elle

cherche à démontrer que l'individu est influencé par son environnement. Ceci le pousse à reproduire les comportements qu'il a appris en observant autrui lors de son processus de socialisation. Ainsi, le noyau familial, les pairs et les médias contribuent grandement à influencer les attitudes des individus.

### 5.2.4 Théorie de l'équité

L'injustice sociale est également une autre cause à ce phénomène, car on cherche à établir une certaine équité et une certaine justice entre les plus démunis et les plus aisés. À travers l'ouvrage « *La justice comme l'équité* », le philosophe américain John Rawls nous explique que c'est l'ignorance de la situation réelle de l'autre qu'elle soit biologique ou sociale, qui fait en sorte qu'il y a des groupes qui subissent des inégalités sociales. De plus, afin d'atteindre cette équité, il faudrait que tous les corps de la société contribuent communément à mettre en œuvre des actions pour lutter contre ces inégalités. En effet, c'est justement leur manque de coopération et de conscientisation face aux difficultés des autres qui fait en sorte qu'il est très difficile de traiter tout le monde sur un même pied d'égalité. La théorie de l'équité prône également l'égalité des chances. En effet, tout le monde a le droit d'avoir les mêmes chances et les mêmes opportunités pour réussir et cela, peu importe la couleur, la nationalité et le sexe de la personne.

### 5.2.5 Théorie de la stratification sociale

La stratification sociale fondée sur les inégalités des richesses et du pouvoir entre les groupes sociaux est également un processus qui vise à positionner les individus à des statuts hiérarchiques déterminés. Par exemple, la répartition des ressources ainsi que le regard porté envers les pays du tiers-monde comparativement aux pays occidentaux ne sera pas le même. L'un est positionné en bas de l'échelle à cause de son extrême précarité, tandis que l'autre se retrouvera en haut de l'échelle et cela en raison de sa forte économie. En plus, le fait que cette stratification est perçue comme légitime permet également d'expliquer l'amplification des stéréotypes et des préjugés.

### 5.3 Autres causalités

Enfin, l'ethnocentrisme est un autre facteur à ce phénomène. Il vient amplifier l'écart entre le « eux », c'est-à-dire, les étrangers et le « nous », les personnes qui correspondent à la norme sociale. Les personnes qui ne correspondent pas à la norme sociale sont rapidement exclues et placées dans une catégorie à part. Elles seront sujettes à des injustices sociales et n'auront pas les mêmes chances et opportunités que tous. Par ailleurs, l'éducation et les médias jouent un rôle très important, car les valeurs et les idées qui y sont transmises permettent soit d'atténuer ou d'intensifier les stéréotypes et les préjugés. Par exemple, un individu qui grandit dans un milieu ségrégationniste aura un regard beaucoup plus fermé comparativement à un individu qui grandit dans un milieu plus démocratique.

## 6. FONCTIONS, PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

« Les Noirs sont paresseux, les autochtones sont alcooliques... Méfions-nous des musulmans, les immigrants viennent voler nos emplois... » N'avons-nous pas tous déjà entendu ce genre de stéréotypes ou de préjugés dans la société? Des phrases qu'on peut entendre très souvent, soit sous forme de blagues, d'insultes ou encore dans une conversation, utilisée de façon « anodine ». Ces préjugés et ces stéréotypes peuvent avoir plusieurs fonctions. En fait, « les stéréotypes sont là pour remplir des catégories, mais le tout a pour but de nous guider dans l'action. » (Leyens J. 2012) Dans cette logique, les croyances qu'on se fait sur les caractéristiques d'un groupe différent définissent la manière dont nous agissons. Prenons l'exemple d'une interaction entre un policier de Montréal et un groupe de jeunes d'origine haïtienne, expliqué par le jeune lui-même : « J'ai déjà entendu un sergent dire qu'il nous comprenait parce qu'on lui avait dit que les Haïtiens avaient peur des policiers à cause de la dictature [...] Il avait oublié que moi pis les autres qui étaient là, on ne connaissait même pas Haïti. » (Potvin M. 1997). Dans ce contexte, un stéréotype sur les policiers d'Haïti a amené un policier de Montréal à parler de la dictature en Haïti pour interagir avec un groupe de jeunes d'origine haïtienne, qui eux, ne connaissent pas

la dictature à laquelle il faisait référence. Dans le même texte, le jeune explique que « Les policiers nous voient d'avance comme des délinquants et des « excités » par les images qu'ils ont d'Haïti. » (Potvin M.,1997) Donc, on peut comprendre que l'image que les médias projettent d'Haïti ou les discours entendus dans la société font en sorte que l'endogroupe (les policiers de Montréal) ont influencé leur façon d'agir de voir les jeunes d'origine haïtienne (exogroupe).

De plus, les préjugés et les stéréotypes peuvent avoir comme fonction la possibilité de déverser plusieurs frustrations sociales sur un ou plusieurs exogroupes. En d'autres mots, les frustrations qu'on peut avoir dans une société peuvent être mises sur le dos de certains immigrants. Ceux-ci sont désignés comme responsables de cette source de frustration. Cette dernière peut être générée par une peur alimentée par les médias. En fait, « Les procédés classiques en étude des médias renvoient à la capacité des médias traditionnels à mettre à « l'ordre du jour » les enjeux à débattre (agenda setting), à définir leur importance (priming ou effet d'amorçage) et les angles légitimes (framing ou cadrage des enjeux) qui influencent les perceptions du public. » (Zoglami K., 2020). En exemple, le 16 mai 2019 se déroulent les audiences de la Commission parlementaire sur le projet de loi 21. Dans ces audiences, le ministre Jolin-Barrette ne cesse de répéter qu'il désire que tous les signes religieux soient abordés de façon égalitaire dans le débat sur la Loi 21. Pourtant, les chiffres nous montrent « [...] que les termes associés à l'habillement des femmes musulmanes [...] ont été réitérés 296 fois, représentant 73,8 % de l'ensemble des termes utilisés pour faire référence aux signes religieux. » (Zoglami K., 2020). Ainsi, on définit l'importance du débat de la laïcité de l'État, en mettant de l'avant les tenues vestimentaires et les signes religieux des femmes musulmanes. Étant donné que ces dernières ont pris davantage de place dans le débat, les perceptions du public qui en prennent connaissance ne font que se préoccuper de cet aspect-ci. Dans cette situation, on peut observer un cadrage des enjeux bien déterminé. D'ailleurs, les femmes musulmanes portant le voile sont peu présentes lors du débat. La parole est donnée à des femmes et des hommes de religion

musulmane qui sont contre le port du voile. Ce projet de loi met « [...] à l'avant-scène des discours politiques et médiatiques, où la visibilité de ces femmes dans l'espace public est dépeinte comme un problème social à régler. » (Zoglami K.,2020). Il apparaît évident que les principaux acteurs de la société construisent un problème qui devient public par la suite. Il s'agit d'une problématique qui creuse un fossé à l'aide de préjugés et de stéréotypes et qui ne fait que créer une plus grande différence.

## 7. CIBLE

---

Les stéréotypes et les préjugés sont des constructions sociales résultant de la socialisation. Ainsi, comme tout individu est amené à socialiser, il est susceptible de développer des croyances et des attitudes envers les individus et les groupes auxquels ils appartiennent, mais aussi d'être victime de stéréotypes ou de préjugés. Il est important ici de souligner que les stéréotypes et préjugés peuvent être autant positifs que négatifs. Ainsi, comme tout individu peut être la cible de préjugés et de stéréotypes, tout individu peut également être la cible de discrimination, soit de subir un comportement négatif en raison de son appartenance à un groupe. L'histoire nous a révélé que malheureusement, certaines caractéristiques individuelles étaient plus communément sujettes à la discrimination, quoique ce comportement soit injustifié et illégitime en toutes circonstances. En ce sens, diverses chartes mondiales tentent de protéger des discriminations les plus fréquemment observées en société. Au Québec, les individus sont à la fois protégés par la *Charte canadienne des droits et libertés* qui constitue sur une loi constitutionnelle et par la *Charte des lois et libertés de la personne* s'appliquant au niveau provincial. Ces deux chartes présentent donc une liste de motifs de discrimination lesquelles sont protégées par le droit. La *Charte des lois et libertés de la personne* établit spécifiquement quatorze motifs interdits de discrimination, lesquels sont énoncés dans l'article 10. Ainsi, 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 » (Légis Québec, 2020).

Il nous apparaît aussi évident que le phénomène de stratification sociale, accentué par la pensée coloniale, aurait créé des inégalités sociales, lesquels placeraient injustement certains individus privilégiés au haut de cette pyramide et d'autres individus au bas de celle-ci. La notion de stratification nous semble importante ici, car elle peut expliquer le fait qu'être soumis à plusieurs égalités sociales et à des rapports de pouvoir pourrait contribuer à la discrimination. Par exemple, une femme noire de confession musulmane pourrait être discriminée en fonction de son genre, religion et sa couleur de peau. Cet exemple de discrimination triple relevant d'une approche intersectionnelle est crucial pour comprendre la gravité de la discrimination que peuvent expérimenter certaines cibles.

## 8. EFFETS DES STÉRÉOTYPES ET DES PRÉJUGÉS

---

### 8.1 Étiquettes

Tels que définis antérieurement, les stéréotypes sont des idéaux qui sont socialement partagés, véhiculés et surtout, entretenus par l'environnement social. (Légal et Delouée, 2015) L'un des résultats est celui des « étiquettes » qui sont apposées sur les groupes de personnes concernées. Ces étiquettes ont un impact puissant sur notre raisonnement et notre perception des autres. En effet, elles sont profondément intégrées dans la coutume de notre société et par conséquent, elles nous sont systématiquement suggérées, voire imposées puisqu'il y a toute une culture sociale visant à les maintenir, que ce soit via les publicités, la télévision, les réseaux sociaux, la politique ou l'opinion publique. Une belle image pour illustrer l'effet que ces étiquettes ont

sur notre esprit est celle des affiches dans les boutiques. Vous les connaissez sûrement; ces fameuses pancartes à couleurs fluorescentes affichées aux vitrines indiquant en énormes lettres des mentions telles que « 60 % DE RABAIS ». Toutefois, la vérité est que bien souvent, ce sont uniquement certains articles qui sont à 60 % de rabais et d'ailleurs, les articles les plus intéressants pour la saison du moment font rarement partie de cette sélection. En revanche, le réflexe que la plupart d'entre nous auront en voyant ce genre d'affiches est celui d'associer la boutique en question à 60 % de réduction. D'ailleurs, plus vous verrez cette affiche, plus l'association vous sera inculquée inconsciemment. Du coup, aussitôt que vous aurez un nouvel achat à effectuer, la première boutique qui vous viendra en tête pour profiter d'une aubaine sera celle où vous aviez vu cette fameuse pancarte rouge et jaune indiquant « 60 % DE RABAIS ». La prochaine fois qu'un collègue viendra vous dire qu'il est à la recherche d'une nouvelle veste pas trop dispendieuse, vous serez automatiquement porté à le référer à cette boutique, et ce, même si vous n'avez pas vous-même acheté de vestes à cet endroit. Ce genre d'affiche est une méthode de marketing très répandue qui a pour effet d'imprégner dans l'esprit du consommateur la perception voulue par rapport à la boutique et cette perception se propage très rapidement, son seul fondement étant la pancarte. Aussi absurde que cela puisse paraître, les étiquettes engendrées par les stéréotypes s'apparentent beaucoup à ces pancartes de boutiques. En effet, les groupes visés sont étiquetés par des aspects qui ne touchent qu'une partie du groupe auquel ils appartiennent tout comme toute la boutique est associée à 60 % de réduction alors que ce ne sont que certains articles qui sont concernés par cette promotion. De plus, aussi bien que les affiches dans les boutiques soient posées volontairement dans le but de transmettre un message, les étiquettes apposées sur les groupes victimes de stéréotypes sont entretenues par la société dans le but de maintenir la perception souhaitée. Ainsi, il devient difficile d'en faire abstraction et pour être en mesure de le faire, il faut réellement être conscients de l'existence de ces étiquettes et être intentionnel dans l'idée de ne pas y adhérer. Autrement, nous souscrivons par défaut à la perception suggérée par

la société qui n'est pas forcément complète, tout comme la mention « 60 % de rabais » dans les boutiques ne l'est pas non plus.

Quand bien même qu'il y a toutes sortes de mouvements visant à déconstruire les stéréotypes, les étiquettes, quant à elles, demeurent difficiles à décoller et lorsqu'elles le sont, elles laissent des traces sur les vitrines.

## **8.2 Discrimination sous toutes ses formes**

Comme expliqué précédemment, les préjugés sont souvent des résultats des stéréotypes entraînant une prédisposition à réagir défavorablement à l'égard d'une personne sur la base de son appartenance à une classe ou à une catégorie de personnes. (Légal et Delouée, 2015) Lorsque cette prédisposition à réagir défavorablement se concrétise dans des situations précises, on parle alors de discrimination. (Ibid) Voici un exemple: le propriétaire d'un restaurant chic a des préjugés sur les femmes noires voulant qu'elles soient frustrées par toute l'oppression à laquelle elles font face quotidiennement et qu'elles aient, par conséquent, une attitude malcommode. Cette conception à elle-même constitue un préjugé dans le sens où le propriétaire est en quelque sorte « programmé » pour agir différemment avec les femmes noires à cause de sa perception à leur égard. Toutefois, la discrimination à proprement parler se traduirait dans le fait que ce chef d'entreprise décide de n'engager aucune serveuse ou hôtesse noire dans ses restaurants, de peur qu'elles offrent un mauvais service à la clientèle. C'est de ce genre de comportement que naît la discrimination à l'emploi, voire même la discrimination raciale. Voici un autre exemple : une inspectrice de la CNESST, étant féministe, méprise les femmes musulmanes, estimant que leur religion les contraigne à être excessivement soumises aux hommes. Jusque-là, on parle encore de préjugés. La discrimination au sens propre du terme se manifesterait dans une situation où cette même inspectrice déciderait de refuser la plainte de harcèlement psychologique au travail provenant d'une femme musulmane présumant qu'elle aurait sûrement consenti et agréé les actes subis par ses collègues masculins et également musulmans. Cet exemple illustre

une discrimination dans l'administration publique et même plus loin, de l'islamophobie.

Il existe aussi une forme de discrimination dite « systémique ». Celle-ci implique que le fonctionnement, les pratiques et la structure du système contribuent consciemment ou non au maintien des inégalités, faute de motifs jugés discriminatoires, empreints de préjugés ou de stéréotypes. (Commission des droits de la personne). On peut aussi parler de racisme systémique lorsque ce phénomène touche exclusivement les personnes racisées. C'est d'ailleurs un débat d'actualité ces temps-ci. Bien qu'aucune forme de discrimination soit agréable à subir, la discrimination systémique constitue sans doute une dimension beaucoup plus inquiétante que tous les autres types de discrimination. En effet, il peut être très blessant, par exemple, pour un enfant de se sentir exclu d'un groupe d'élèves à l'école à cause de sa couleur de peau ou d'un handicap, loin de nous l'idée de banaliser ce type de discrimination. Toutefois, lorsqu'on parle d'un adolescent qui subit du profilage racial, par exemple, cela s'avère beaucoup plus menaçant puisque cela implique des personnes en position d'autorité. Dans une société, on s'attend toujours à ce qu'il y ait des hors-la-loi, ce n'est pas quelque chose qui surprend. En revanche, lorsque ce sont les supposés « gardiens » de la loi et des valeurs qui s'avèrent être les récalcitrants, c'est alors que cela devient très inquiétant. Le profilage racial est une forme de racisme systémique qui résulte de divers préjugés, en voici quelques exemples : « Les jeunes noirs de Montréal-Nord sont des bandits », « Les Arabes sont des fraudeurs » ou encore « Les Italiens sont des mafieux ». Il y a également d'autres formes de discrimination ou de racisme systémique se manifestant dans d'autres domaines tel qu'en emploi, en logement, en soins de santé, etc.

La discrimination constitue un enjeu touchant pratiquement toutes les sphères de notre société, d'où son grand impact. Bien qu'elle soit répréhensible à plusieurs endroits, dont le Québec (*Charte québécoise 1982, article 10*), elle demeure une problématique encore très présente jusqu'à aujourd'hui. Qu'elle soit systémique

ou non, ses effets sont nombreux sur les personnes touchées. On parle entre autres de dépression, de stress, d'anxiété, de faible estime de soi, de diminution de qualité de vie et de chute de performance, etc. (Brauer, *Préjugés et discrimination*). En plus de cela, la discrimination crée énormément de division, de conflits et de tension dans notre société. Elle ne fait qu'accentuer la marginalisation des groupes concernés et les pousse à la révolte.

## 9. OÙ SE MANIFESTENT LES PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES?

---

Que ce soit dans la rue, dans les parcs, dans le sport, à la télévision, à l'hôpital, à l'école ou au travail, les stéréotypes et les préjugés transparaissent absolument partout! Toutefois, aux fins de cette analyse, nous aborderons la manifestation de ces enjeux plus précisément dans la sphère de l'emploi, de l'éducation et de l'administration publique au Canada.

### 9.1 Au travail

Le milieu du travail constitue un lieu d'expression des préjugés et de la discrimination à divers niveaux : Embauche, salaires inégaux, commentaires déplacés, licenciements abusifs, etc. Les populations immigrantes victimes de préjugés et de stéréotypes sont discriminées bien souvent même avant l'embauche. Lors d'une étude récente réalisée au Québec portant sur les préjugés proprement discriminatoires dans le processus d'insertion en emploi des immigrants, les groupes ethniques et racisés affichaient un taux de discrimination beaucoup plus élevé que la population dite de souche. Suite à une enquête par *testing* une des conclusions souligne que les employeurs « ...sans nécessairement adhérer à un discours explicitement raciste, tendent, souvent inconsciemment, à rechercher des personnes qui leur ressemblent, ou parfois même éviter certains groupes évalués négativement, parce que socialement stigmatisés. » (Eid, 2012)

Les enjeux liés aux préjugés qui se manifestent sur le marché de l'emploi prennent sources dans le fait que l'employeur affiche des préférences « qui repose, non pas

sur une appréciation des caractéristiques productives des candidats (par exemple le niveau d'instruction, l'expérience, la maîtrise de la langue, etc.), mais plutôt sur des préjugés et des stéréotypes à caractère raciste, qu'ils soient conscients ou non. » C'est à partir d'un a priori vis-à-vis d'un certain groupe ethnique que peuvent se construire les préjugés au travail : « ils manquent de motivation, ils sont fainéants, ils ne sont pas comme nous... ». De manière plus large, ces idées, considérées parfois xénophobes, tendent à s'accroître, du fait de l'explosion du chômage via la crise économique et qui font que l'on se focalise sur les minorités du pays.

## 9.2 À l'école

En ce qui concerne le milieu scolaire, l'école est un lieu à la fois de construction et de déconstruction des préjugés. Les enfants à qui les stéréotypes ont été soumis durant leur éducation auront une image plus ou moins négative de certains groupes ethniques ou sociaux. Par contre, lorsque les jeunes se retrouvent dans un environnement scolaire interculturel, le fait d'être amené à interagir avec diverses cultures amène une meilleure compréhension de l'autre. Dans un autre cas de figure, les préjugés et stéréotypes peuvent provenir de l'enseignant. Si celui-ci forme des opinions sur une culture en se basant sur ses expériences avec un seul groupe d'élèves, ces opinions affectent ses relations avec d'autres élèves du même groupe culturel, de même que son attitude et ses attentes à leur égard.

## 9.3 Administration publique

L'administration publique étant un domaine central de l'organisation de notre société, elle n'est malheureusement pas exempte de discrimination. On entend par « administration publique » tous les organismes qui ont pour mission d'assurer l'application et le respect des lois et politiques publiques de l'État. Par ailleurs, la présence de discrimination dans un domaine aussi influent est l'une des sources principales de la discrimination systémique puisque l'administration publique touche la structure même de l'État, son noyau, son fondement. On compte dans l'administration publique, entre autres, des organismes administratifs tels que la CNESST, la Régie

du logement, la Commission québécoise des libérations conditionnelles ou encore les ministères tel le ministère de l'Immigration de la Francisation et de l'Intégration, le Ministère de l'Éducation, le Ministère de la Santé et des Services sociaux. Bien que des lois prohibent la discrimination et que l'administration publique a le mandat de faire respecter ces lois, posons-nous la question ; concrètement, qui effectue l'administration publique?

Ce sont des fonctionnaires, des employés du gouvernement. Qui sont ces fonctionnaires? Il s'agit d'individus comme vous et moi qui vivent dans la même société que nous et qui ont, eux aussi des préjugés et des stéréotypes que la société leur suggère constamment. Malgré toute la formation qu'ils reçoivent, la compréhension des lois et des politiques publiques et les campagnes de sensibilisation qui leur sont offertes, il y a inévitablement parmi ces gens certains qui exerceront de la discrimination à l'endroit de certains individus, de façon volontaire ou non. Repensez au cas de figure décrit antérieurement avec l'inspectrice de la CNESST et la femme musulmane qui est loin d'être un cas isolé d'ailleurs. Bien que ces fonctionnaires soient encadrés, ils disposent d'une certaine marge de manœuvre dans l'exercice de leur travail, de sorte que ce ne sont pas toutes leurs décisions qui sont forcément examinées et vérifiées.

## 10. CONCLUSION

En conclusion, depuis très longtemps, les préjugés et les stéréotypes ont changé au fil du temps, mais restent bien présents dans nos vies. Nous remontons d'un racisme biologique qui semblait prouver la supériorité du « nous » sur « l'autre » pour passer par la dépossession d'une culture et d'un peuple afin de prouver que celle de l'Homme blanc est supérieure et dominante. Au Québec, des préjugés et des stéréotypes au sujet du peuple autochtone ont entraîné des pratiques inhumaines et insensibles envers un peuple qui a été considéré, bien trop longtemps, comme celui qu'il faut « civiliser ». Les préjugés et stéréotypes marquent la différence avec ceux

qu'on considère « étrangers ». Cette différence pousse certains à adopter des comportements négatifs envers ces derniers et cela dans plusieurs aspects de la vie.

On remarque bien que les préjugés et les stéréotypes ne viennent jamais seuls. Si nous prêtons attention, nous pouvons entrevoir des situations teintées de racisme, de rejet, d'étiquettes péjoratives, de jugement ou d'impact négatif. Ils déambulent dans nos vies, dans nos villes et dans nos sociétés. Ils sont présents, marquant notre passé et notre présent. Menacent-ils notre futur? En toute connaissance de cause, c'est à nous de construire un avenir dans lequel ces préjugés et stéréotypes négatifs ne définissent pas ceux qu'on pense de nos amis, nos voisins, nos collègues de travail ou bien ceux qu'on croise dans la rue. Créons un futur meilleur dénué de préjugés et de stéréotypes.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

- Brauer, M. (2013). Préjugés et discrimination. Dans *Encyclopædia Universalis*.  
Récupéré de <http://www.universalis-edu.com/encyclopedie/prejuges-et-discrimination/>
- Chœur, A. (2020). *Les préjugés en philosophie : Définition*. Récupéré de [https://www.jepense.org/prejuges-philosophie-definition\\_](https://www.jepense.org/prejuges-philosophie-definition_)
- Commission ontarienne des droits de la personne. (sd). *Racisme et la discrimination raciale, discrimination systémique*. Récupéré de [http://www.ohrc.on.ca/fr/racisme-et-la-discrimination-raciale-discrimination-syst%C3%A9mique-fiche?fbclid=IwAR1Irt\\_eHafrQZSV0EhFm-16utg9p53OaOwO1QdQWI9A0GUqBGrzWVUcmsQ](http://www.ohrc.on.ca/fr/racisme-et-la-discrimination-raciale-discrimination-syst%C3%A9mique-fiche?fbclid=IwAR1Irt_eHafrQZSV0EhFm-16utg9p53OaOwO1QdQWI9A0GUqBGrzWVUcmsQ)
- Delouée, S. (2008). *Stéréotypes, préjugés et discrimination*. Paris : Éditions Dunod.
- Deswarte, E. (2005). *Catégorisation, stéréotypes et préjugés*. Récupéré de [https://psychologie-sociale.com/index.php/fr/theories/categorisation/5-categorisation-stereotypes-et-prejuges\\_](https://psychologie-sociale.com/index.php/fr/theories/categorisation/5-categorisation-stereotypes-et-prejuges_)
- Duquesne University. (2020). *The Pygmalion Effect*. Récupéré de [https://www.duq.edu/about/centers-and-institutes/center-for-teaching-excellence/teaching-and-learning-at-duquesne/pygmalion\\_](https://www.duq.edu/about/centers-and-institutes/center-for-teaching-excellence/teaching-and-learning-at-duquesne/pygmalion_)
- Edrom, J., Guérin, R., Griot, W., Smolovic, K. et Villard, F. (2018). Pour un usage du stéréotype en histoire. *Hypothèses*, 21(1), p. 93-102.
- Eid, P. (2012). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53 (2), p.415–450. Récupéré de [https://doi.org/10.7202/1012407ar\\_](https://doi.org/10.7202/1012407ar_)
- Huot, Mathieu. (2017). *Mémoire sur le racisme et la discrimination systémique*. Montréal : Fédération étudiante collégiale du Québec.
- Georges Schadron, G. (2006). De la naissance d'un stéréotype à son internalisation, *Cahiers de l'Urmis*, 10-11.
- Gronier, G. (2007). *Catégorisation et stéréotypes en psychologie sociale*. Université Paris-Dauphine. Récupéré de [http://www.guillaumegronier.com/cv/resources/Cours-Categorisations-Gronier.pdf\\_](http://www.guillaumegronier.com/cv/resources/Cours-Categorisations-Gronier.pdf_)
- Guimond, S. (2006). La fonction sociale des préjugés ethniques, *Cahiers de l'Urmis* 10-11
- Jeunesse, j'écoute. (sd). Comprendre les stéréotypes, préjugés et la discrimination. Dans *Jeunesse, j'écoute*. Récupéré de [https://jeunessejecoute.ca/information/comprendre-les-stereotypes-prejuges-et-la-discrimination\\_](https://jeunessejecoute.ca/information/comprendre-les-stereotypes-prejuges-et-la-discrimination_)
- Légis Québec. (2020). Récupéré de <http://legisquebec.gouv.qc.ca/>
- Le Puloch, M. (2007). *Le piège colonial : histoire des traités de colonisation au Canada*, Paris : L'Harmattan.
- Leyens, J-P. et Bourhis, R.L. (1999). *Stéréotypes, discrimination et relation intergroupes*. Bruxelles : Éditions Pierre Mardaga.
- Lemligui, A. (2011). Histoire d'un racisme au long cours : Quelques pistes pour un travailleur social. *Sociographe* 1(34). p.12-23. Récupéré de <https://doi.org/10.3917/graph.034.0012>

McLeod, S. (2020). *Robbers Cave Experiment*. Récupéré de <https://www.simplypsychology.org/robbers-cave.html#:~:text=Muzaffer%20Sherif%20argued%20that%20intergroup,1954%2C%201958%2C%20196>

McLeod, S. (2016). *Albert Bandura – Social Learning Theory*. Récupéré de <https://www.simplypsychology.org/bandura.html>

Gill, M.-A. (2020). Laissez-nous raconter: l'histoire crochie, la découverte, Montréal, Balados, Radio-Canada

Potvin, M. (1997). Les jeunes de la deuxième génération haïtienne au Québec : entre la communauté « réelle » et la communauté « représentée ». *Sociologie et Sociétés*, 29(2). p.77–101.

Rawls, J. (1988). La théorie de la justice comme équité: une théorie politique et non pas métaphysique. Dans Catherine Audard (éd.), *Individu et justice sociale : Autour de John Rawls*. (p.277-318). Paris : Le Seuil.

Potvin, M. (2004). Racisme et discrimination. Dans A. Germain, X Leloup et J. Renaud (dir.), *Racisme et discrimination. Permanence et résurgence d'un phénomène inavouable* (p.172-196). Québec : Presses de l'Université Laval.

Salès-Wuillemin, É. (2006). *La catégorisation et les stéréotypes en psychologie sociale*. Paris : Dunod.

Savy, N. (2015). Le racisme à travers l'histoire: choses, mots et idées. *Hommes et Libertés (172)*. p.35-38. Récupéré de <https://www.ldh-france.org/wp-content/uploads/2016/01/H172-Dossier-1.-Le-racisme-%C3%A0-travers-lhistoire-choses-mots-et-id%C3%A9es.pdf>

University of Minnesota Libraries. (sd). *Prejudice*. Récupéré de <https://open.lib.umn.edu/sociology/chapter/10-3-prejudice/>

Zawadzki, B. (1948). Limitations of the scapegoat theory of prejudice, *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 43 (2).

Zoglami, K. (2020). Qui peut témoigner? Présences indésirables et paroles sous surveillance. Dans L. Celis, D. Dabby, D. Leydet et V. Romani (dir.), *Modération ou extrémisme ? Regards critiques sur la loi 21*. Québec : Presses de l'Université de Laval

---



# LES ÉCARTS CULTURELS ET L'ÉCONOMIE : DEUX SYSTÈMES IGNORÉS DANS NOS ANALYSES SUR LE RACISME SYSTÉMIQUE

## DANIELLE GRATTON

psychologue, anthropologue. Co-fondatrice du Laboratoire de Recherche en Relations Interculturelles (LABRRI) à l'Université de Montréal, et responsable du service aux collectivités.<sup>1</sup>

« Une fois qu'ils sont en place, un individu ne peut pas choisir ses liens. Ils sont là et il n'a pas de contrôle sur eux. Ils font partie de son histoire et de son héritage... quand les relations sont une construction qui dépend en partie de l'individu. » (Compagnone, 2010)

## INTRODUCTION

J'ai fait une première présentation lors du colloque *Racisme : prévenir et intervenir* (Gratton, 2017), car il est important de rappeler constamment les conséquences désastreuses de ce phénomène social pour les personnes qui en sont affligées. J'ai démontré, à partir d'une analyse systémique, que dans les contextes pluriethniques, des lieux où des personnes de différents horizons se rencontrent, penser le racisme demande de tenir compte de différents *niveaux d'analyse* ou *d'échelles* : l'*échelle* politique, l'*échelle* des interactions interculturelles; l'*échelle* des contextes institutionnels; et l'*échelle* des conditions socioéconomiques, comme nous le faisons au Labrri (Gratton, 2018). J'avais alors insisté sur la notion de *paradoxe*, une notion fondamentale pour les tenants de l'approche systémique car *confondre des éléments du discours*, par exemple des niveaux d'analyse, engendre des conflits, entache les conclusions, nous prive de moyens.

Aujourd'hui, les morts en direct de M. George Floyd et de Mme Joyce Échaquan<sup>2</sup> ont fait en sorte que, à partir du

<sup>1</sup> Il est important de noter que ce texte n'engage que son auteur, et non pas le LABRRI. daniellegratton3@gmail.com

<sup>2</sup> J'utilise M. et Mme, des marques de civilité propres à ma culture, pour marquer mon respect pour ces personnes.

même point focal, nous avons de nouvelles conversations sur le racisme. Des voix se sont élevées pour insister sur le fait que le traitement subi par ces derniers n'était pas nouveau, ils ont employé le terme *racisme systémique* pour l'indiquer. Au lieu de nous réunir, ce terme a engendré des conflits, à nouveau, ce qui indique la présence de *paradoxes*.

Les conflits générés par la mort de Georges Floyd et Joyce Échaquan demandent que l'on refasse nos devoirs pour comprendre où notre pensée a erré, et qu'on le fasse en retournant aux bases de l'approche systémique. Peu de gens savent que telle qu'elle a été développée à Palo Alto dans les années '50, à partir de la cybernétique (Winkin, 1981), l'approche systémique s'intéresse à des *types logiques, des niveaux, des échelles* à partir desquels nous classons les informations que nous nous communiquons. Quand un problème se pose, cette approche suggère de revenir en premier à la façon dont nous avons classé nos informations, car il se peut que nous ne les ayons pas mises à la bonne échelle logique. Cette étape est importante quand on veut modifier certaines normes dans le fonctionnement d'un système à rééquilibrer, comme quand il s'agit de « recalibrer » un thermostat défectueux (Wittezaele, Garcia, 1992).

Il m'apparaît que deux échelles manquent dans nos analyses : les écarts culturels et l'économie. Les écarts culturels seront traités à partir de deux points soulevés par Compagnone (2010), en exergue au début de ce texte : *nos liens* et *nos relations*. Je m'intéresserai en premier à l'*échelle* de nos *liens*, des *liens* que nous

---

Pour la suite de mon texte, je vais nommer directement ces personnes afin de réduire un écart culturel possible entre ma façon de manifester mon respect et celle des communautés d'où proviennent ces personnes. Une façon de faire conforme aux compétences interculturelles et à la sécurité culturelle, mais qu'il n'est pas toujours possible d'appliquer, comme nous le verrons.

n'avons pas choisis et sur lesquels nous n'avons pas de contrôle (Campagnone, 2010) mais dont il nous faut tenir compte quand même. Dans un deuxième moment, je serai à l'échelle des interactions interculturelles, je mettrai en évidence les nouveaux savoirs exigés par les compétences en sécurité culturelle, une approche qui tient compte des écarts culturels. Des compétences qui, selon le chef Picard, représentent un deuxième facteur dans la mort de Joyce Echaquan. Je contrasterai alors sécurité culturelle et compétences interculturelles.

Pour terminer, c'est à l'échelle économique que je m'intéresserai en portant mon attention sur l'équilibre écologique de nos milieux humains. La notion de capacité de charge ou de capacité d'accueil (*carying capacity*) aidera à saisir comment, sous l'impact d'une économie néolibérale mondialisée, nos milieux sociaux sont aussi fragilisés que l'environnement. Faute d'espace, je ne pourrai pas aborder la question des micro-agressions, comme il aurait été pertinent de le faire.

En terminant cette introduction, je dois préciser 1- J'ai décidé de mettre en italique la terminologie propre à la théorie des systèmes afin d'attirer l'attention du lecteur sur ce vocabulaire particulier; 2- Il n'y a pas encore de règles reconnues en ce qui concerne la terminologie utilisée pour traiter de la diversité culturelle. Je préfère utiliser le qualificatif pluriethnique qui vient d'Alex Battaglini (2005), un chercheur qui a voulu sortir des enjeux politiques du multiculturalisme et de l'interculturalisme; et le terme interculturel pour souligner les interactions entre des humains venant d'horizons différents, tel que le met aussi en évidence la sécurité culturelle. 3- Pour décrire les exemples que j'ai choisis, j'adopte un protocole que j'ai conçu pour décrire nos interactions interculturelles. Ce protocole fait apparaître nos *liens* sociaux (Gratton, 2009). Pour faciliter la lecture de mon texte, j'indique dès maintenant au lecteur quels sont mes *liens* professionnels, il pourra s'y référer au besoin :

- Psychologie : psychosociologie de la communication et développement des organisations - psychologie clinique; travail en clinique privée à Montréal, dans les services publics; et dans un hôpital en Jamaïque.

- Anthropologie et ethnologie : recherche auprès des Rastas de la Jamaïque (maîtrise); recherche sur un cadre théorique pour penser la réadaptation physique auprès des immigrants (doctorat).
- Sécurité culturelle : formation avec K. Das; psychologue auprès d'enfants et de leur famille dans une communauté autochtone.
- Expertise en interculturel et en ethnopsychiatrie : intervention auprès d'immigrants et mise sur pied de la Clinique transculturelle de l'Hôpital Jean Talon – formation avec K. Das et M. Cohen-Émerique – consultante et formatrice pour plus de 5 000 membres du personnel et gestionnaires dans les milieux de la santé, de l'éducation, de la recherche, dans des garderies, dans des milieux urbains et en régions éloignées, auprès des immigrants de première, deuxième et troisième générations, en insertion en emploi, auprès de municipalités, et dans les milieux communautaires
- Co-fondatrice du Laboratoire de Recherche en Relations Interculturelles du département d'anthropologie de l'Université de Montréal, chercheur régulier, responsable du service aux collectivités – Membre expert en interculturel au Bureau aviseur sur les accommodements relatifs à la diversité du CISSS de Laval.

## 1. LES ÉCART CULTURELS : UN FACTEUR IGNORÉ DANS LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTEMIQUE

### Nos liens familiaux et sociaux

En anthropologie, un *génogramme* nous renseigne sur les structures familiales locales, des structures qui changent d'un endroit à l'autre dans le monde. En psychologie et en travail social, un *génogramme* nous renseigne sur le fonctionnement d'une famille et sur son histoire. Dans les deux cas ce sont les *liens* sur lesquels se portent les analyses : comme être un père, une mère ou un enfant, par exemple. Des *liens* qui peuvent être similaires d'une société à l'autre, mais pas toujours; des *liens* dont

l'importance peut aussi changer d'un lieu à un autre, comme on le verra notamment avec le rôle de grand-mère. Nous n'avons pas de contrôle sur nos *liens*, ils font partie de notre histoire, de notre héritage, nous dit Campagnone (2010), ils construisent notre identité. Il en est de même pour nos rôles sociaux, nous ne les choisissons pas non plus.

### **La culture : un artifice jetable aux yeux de l'Occident**

Quand ils utilisent les termes intégration ou inclusion (Gratton D, 2012; White, Gratton, Rocher, 2015; Gratton D., 2019), le Canada et le Québec pensent, comme le reste de l'Occident, que seuls les autres sont porteurs de différences culturelles et que ces différences devraient disparaître à notre contact et en un temps assez court. Les Autochtones nous prouvent tout le contraire. Soutenant leurs positions, pour Hofstede (2001) et Das<sup>3</sup>, c'est au moins sur trois générations que les pays d'accueil devraient suivre l'adaptation des immigrants à leur nouvel environnement physique, social et culturel (Gratton, 2009). Comme le confirme par ailleurs Sandra King avec son travail auprès de jeunes immigrants de deuxième génération en insertion socioprofessionnelle; elle leur enseigne les codes de la société québécoise, des codes qui leur manquaient pour leur insertion en emploi. Ce que corrobore aussi un projet d'insertion en emploi pour des femmes immigrantes, francophones, diplômées universitaires, arrivées depuis plus de dix ans au Québec (Islas, V., Gratton, D. 2017).

Un manque de réponses aux besoins des minoritaires entache nos *liens* avec eux, nous qui possédons les codes locaux qui leur manquent pour leur insertion sociale, et dont nous privons aussi leurs enfants quand les parents ne les ont pas acquis. C'est ainsi que nous devenons des privilégiés. Il faut savoir que les codes culturels se transmettent de deux façons : 1- au domicile à partir des parents; 2- à partir de l'école. Pour réaliser sa fonction, l'école doit cependant s'appuyer sur les codes culturels déjà acquis au domicile. Aussi, plus les parents sont compétents en termes de codes culturels locaux,

plus ils transmettent ces privilèges à leurs enfants.

Un enseignant en éducation physique qui analyse ses premiers contacts avec des étudiants immigrants nous permet de le saisir. Cet enseignant explique comment il a été dépassé avec l'arrivée de premiers étudiants immigrants sur la patinoire où il donnait des cours, car il ne savait pas comment leur montrer à patiner. Il a pris un certain temps à se rendre compte qu'il n'avait jamais eu à faire cet enseignement, car c'était les parents qui s'en chargeaient! Il a alors constaté qu'il ne faisait que construire sur cet héritage. Un héritage qui, sur une patinoire, avantage les étudiants dont les parents sont d'origine québécoise canadienne-française.

### **Types de logiques, catégories de liens sociaux et identités culturelles**

Nous questionnons rarement nos catégories sociales et les *logiques* dans lesquelles nous les pensons, même si nous savons qu'elles sont construites. Par ailleurs, sans le savoir, nous utilisons une *logique de type homogène* pour penser les caractéristiques de ceux qui sont porteurs de différences, car comme nous l'avons vu, nous croyons que nous n'en n'avons pas. Quand le problème n'est pas de penser les différences mais de les penser à un seul *niveau logique*, à une seule *échelle*, comme nous l'enseignent les tenants de l'approche systémique. Qui plus est, notre *logique de type homogène*, en est une de conquérants nous dit Garoche (1986) : « ... une logique du changement, de l'expansion sans limite et du conflit qui a déterminé la révolution industrielle et accompagné son essor » (p. 28). Une *logique* qui a aussi joué un rôle important dans les formes européennes de colonialisme et d'esclavage. Une *logique* qui oriente depuis la fin des années '70, les décisions prises dans l'économie néolibérale actuelle (Harvey, 2005), un autre facteur dont on doit tenir compte quand on traite le racisme en terme systémique, ce sur quoi je reviendrai brièvement plus tard.

Les Autochtones contestent notre *logique de type homogène* en rappelant leurs caractéristiques culturelles particulières. Contrairement à eux, les descendants

<sup>3</sup> Communication personnelle.

actuels d'esclaves à la peau noire, en Amérique, ont le plus souvent accepté l'idée qu'ils n'ont rien gardé de leurs cultures d'origine, ce qui est faux d'après Chevannes (2006), un anthropologue jamaïcain. On voit d'ailleurs la perte identitaire quand on remplace la catégorie Afro-Américain, par la catégorie Noirs ou personne racisée : une construction sociale des différences raciales (Li, 2000). On note en conséquence l'appauvrissement des *liens* culturels. C'est ce qui est révélé dans le discours de victoire de Mme Kamala Harris, vice-présidente américaine, dont le père est Jamaïcain et la mère Indienne. Elle a tenu à remercier sa mère dans ces termes: « Elle m'a appris, comme à ma sœur, à être fière d'être Noire; et de ma tradition indienne » (traduction de l'auteur) ... comme si les Jamaïcains n'avaient pas d'héritage culturel!

Reconnaître et tenir compte de tous nos *liens* demandent de faire des analyses systémiques qui comprennent trois *échelles logiques*, trois *systèmes* déjà identifiés par Garoche (1986) : un *système* qui tend vers l'homogène, nous l'avons déjà; un *système* qui tend vers l'hétérogène, ce dont nous avons besoin pour tenir compte des toutes nos cultures respectives et de toutes nos identités; et un *système* T qui garde les deux premiers dans un état semi-actualisé. Les deux premiers *systèmes* qui sont des *types de logiques*, je le rappelle, ont un impact sur nos schémas cognitifs « ...trop figé dans l'homogène, la structure cognitive ne peut évoluer; trop figée dans l'hétérogène, elle peut s'effondrer » (p. 28). Quant à l'état T, explique encore Garoche (1986), il crée des *situations paradoxales* et des conflits. À mon sens, l'état T est le nouvel espace logique, systémique, qu'ont ouvert les mouvements *Black lives matter*, et *Justice pour Joyce*.

L'état T engendre des conflits car il nous laisse dans le vide et nous confronte aux limites de deux autres logiques qui sont insuffisantes pour contenir des réalités complexes; il n'est donc pas étonnant que nos discussions sur le racisme soient si émotives. La bonne nouvelle est que selon Garoche (1986), l'état T appelle au changement, à partir de nouveaux apprentissages. La mauvaise nouvelle est que l'on peut prévoir, malgré toute

notre bonne volonté, que nous allons avoir tendance à revenir au système figé que nous connaissons : celui de notre logique homogène.

Compte tenu des limites de la logique homogène qui traverse nos organisations, au fil des années, j'ai dû développer une nouvelle façon de documenter nos interactions en contextes pluriethniques. À cette fin, partant de l'idée que nous sommes tous porteurs de culturel (Hall, E.T., 1984; Das, K., 1993; Cohen Émérrique, M., 2011; Gratton, D., 2009; Legendre, G., Tavlian, N., 2019), j'ai conçu un protocole de description de situations interculturelles de type systémique. Cette description met un éclairage sur nos *liens*, et non pas des personnes et elle évite des généralisations abusives. Une grille d'analyse interculturelle (Gratton, Legendre, dans Gratton, 2009) permet aussi, quand les *liens* sont bien identifiés, de proposer de nouvelles solutions (Gratton, 2009; White Gratton, 2019) en communication, intervention et gestion, et en droit de la personne car cette approche interculturelle fait une place à l'accommodement raisonnable<sup>4</sup>, liant ainsi le développement de compétences individuelles et la gestion (Gratton, 2009).

Selon Winkin, (1981), pour les tenants de l'École de Palo Alto d'où vient l'approche systémique, la communication n'est plus: « ...une simple affaire à deux où l'un renvoie la balle à l'autre comme dans une partie de ping pong : elle est vue comme un vaste *système culturel* dans lequel l'individu s'insère – un *système* régi par une causalité non plus linéaire mais circulaire, où l'effet agit en retour sur la cause, comme en un *orchestre* dont on fait partie et où tout le monde joue en suivant *une invisible partition* ... Cette partition est le *système* ... *polyphonique* : la communication passe par *plusieurs niveaux distincts* (verbal, gestuel, spatial) et parfois *contradictaires* » (Winkin 1981, quatrième de couverture) ce qui engendre des « *double bind* » (*double contrainte*), comme je l'ai mis en évidence, à partir de différents types de logiques nécessaires pour traiter la discrimination et le racisme.

<sup>4</sup> Une notion opérationnelle qui s'enseigne en 10 minutes quand des participants ont acquis un modèle de base en interculturel.

Il reste maintenant à regarder cette partition invisible et polyphonique qui se construit sur nos liens, et que nous jouons souvent sans même le savoir.

### **La place de l'histoire dans le racisme systémique**

« Un *système* est défini comme un complexe d'éléments en interaction, ces interactions étant de nature non aléatoire » (Winkin, 1981, p. 17). Dans le mémoire déposé à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la consultation publique sur le racisme et la discrimination systémique, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ, 2019) prend en compte, et avec raison, notre *contexte* sociohistorique, et dévoile ainsi une partie de nos *liens*. On y retrouve Montréal qui s'est édiflée dans une histoire où se rencontrent les colonialismes français et anglo-britanniques. Ce retour vers le passé positionne ces *éléments* dans un même rapport colonial avec les Autochtones et les personnes dites Noires ou racisées, laissant de côté des *liens* importants, sur lesquels il nous faut revenir, d'autant plus que faute d'être identifiés, ces *liens* favorisent, à mon sens, la *reproduction* d'un racisme *systémique* que l'on tente de contrôler.

L'explication apportée par la CDPDJ est applicable seulement jusqu'en 1763, date de la Conquête anglaise. Cette explication garde sous silence deux faits importants dont il nous faut tenir compte dans notre analyse *systémique* : 1- Suite à la Conquête anglaise de 1763, les Canadiens-français ont des *liens* de colonisés et à ce titre, ils entreprennent, comme tous les colonisés du monde, des luttes pour se sauver eux-mêmes, ce qui dans leur cas passe par une lutte pour sauver leur langue, le français. 2- Le modèle colonial anglais a favorisé une réorganisation du pouvoir permettant ce que je nomme la montée d'un intégrisme religieux, ce que certains ont appelé la grande noirceur<sup>5</sup>.

Je définis l'intégrisme religieux comme un lien trop étroit entre le politique et le religieux. En sorte que,

<sup>5</sup> Gratton, 1996. Examen de doctorat inédit en anthropologie portant sur une étude comparée de l'installation à Montréal des Juifs ashkénazes et des Canadiens-français de zones rurales entre 1900 et 1960. Une partie de ces examens ont été repris dans Gratton, 2009.

jusqu'à la Révolution tranquille, vers 1960, toutes nos institutions francophones étaient sous le contrôle d'un clergé catholique, ce dont ont souffert particulièrement les femmes. Il faut savoir aussi que ce clergé a joué un rôle important dans les pensionnats autochtones, ce sur quoi il a gardé le silence, et dans son refus d'accepter des enfants immigrants dans nos écoles francophones (Anctil, P. 1988), un fait sur lequel il a aussi gardé le silence.

Une situation politique à laquelle a mis fin la Révolution tranquille grâce à une prise de contrôle laïque des institutions canadiennes-françaises au Québec et du combat du gouvernement du Québec pour prendre le contrôle de son immigration. Ce gouvernement n'a toutefois pas mené de combat pour abolir les pensionnats autochtones et il a gardé le silence dans nos livres d'histoire sur l'esclavage des Autochtones : celui qui existait avant l'arrivée des colonisateurs semble-t-il; celui, sous une autre forme pendant le régime français, et dont on ne connaît pas le nombre; et celui des personnes à la peau noire à Montréal, plus à partir du régime anglais, paraît-il<sup>6</sup>.

Sans ces données historiques, il nous manque des *liens* pour cerner, je le rappelle, un « complexe d'éléments en interaction, ... de nature non aléatoire » (Winkin, 1981, p. 17). Les mettre à jour permet de comprendre la sensibilité des Québécois canadiens-français par rapport à leur langue, à tout signe religieux, comme aux difficultés des jeunes institutions canadiennes-françaises laïques (60 ans seulement) à prendre une position de « leadership » quand il s'agit de penser le racisme systémique.

### **La place de la langue française dans le racisme systémique**

Avec cette institution, nous verrons mieux comment se reproduit un système.

En tant que Québécoise canadienne-française, adolescente, j'ai travaillé comme vendeuse au

<sup>6</sup> Voir à ce propos le documentaire historique : *Le Rouge et le Noir au service du Blanc : l'esclavage en Nouvelle-France*.

magasin Morgan, devenu La Baie<sup>7</sup>. À l'époque en tant que Canadienne-française, je ne pouvais travailler qu'au sous-sol. L'idée véhiculée étant que les Canadiens-français n'avaient pas assez d'argent pour faire des achats à l'étage. J'ai travaillé ensuite comme caissière dans un restaurant de la rue St-Laurent, mon patron, un anglophone, ne voulait pas que je lui dise bonjour en français.

Il a fallu attendre la *Loi 101*, votée en 1977, pour que les francophones puissent exiger de travailler en français et de se faire servir dans cette langue.

En tant que consultante en interculturel, d'origine canadienne française, en 2019, j'ai travaillé, en parlant anglais, avec un groupe d'étudiants universitaires étrangers, anglophones. L'un deux m'a raconté comment il s'est senti discriminé et racisé quand une cliente francophone a exigé d'être servie en français. Il a résisté. La tension a monté. Il me narre cette situation, car il se sent encore blessé et bouleversé par ce qu'il identifie comme du racisme. Les autres étudiants présents se disent d'accord avec lui, ils précisent: « Madame vous, vous n'êtes pas raciste, mais les autres Québécois le sont ». Dans notre conversation, j'apprends que cet étudiant, comme tous les autres étudiants présents, vient d'un pays colonisé. Il apparaît alors que ce lien passé rend la rencontre relatée encore plus douloureuse.

Conforme à une *approche systémique*, je mets mes *liens* en lumière (Québécoise canadienne-française), j'explique le colonialisme subi par les Canadiens-français du Québec. Tous ces étudiants sont étonnés car ils ne connaissent pas cette histoire, l'histoire de mon pays, *mes liens*. Je leur demande ensuite s'ils connaissent le contenu de la *Loi 101*. La réponse est négative. J'explique donc cette loi,

<sup>7</sup> Le nom de ce magasin a été francisé au Québec, à cause de la *Loi 101*. Son nom anglais, utilisé dans le reste du Canada, a été *Hudson Bay* pour devenir *The Bay*. Il est précisé dans sa publicité que la *Hudson Bay Company* est la plus vieille compagnie en Amérique du Nord.

et je demande à l'étudiant qui s'est dit victime de racisme si cette nouvelle information change sa perspective sur la femme qu'il a qualifiée de raciste. Il est attendri et il répond que vraiment il s'est trompé, et il précise : « Cette femme n'est pas raciste ». Ce changement de position est aussi celui des autres étudiants présents. Je lui demande enfin quelle serait son attitude si une situation similaire se reproduisait. Il me répond qu'à l'avenir, il se ferait un plaisir d'aller chercher une personne qui parle français.

Des précisions sur mes liens, sur mon histoire, ont permis de *donner un autre sens* à cette demande d'être servi en français : d'un sens raciste, cette demande a pris pour les étudiants présents, le sens d'une réappropriation contre un colonialisme passé. On comprend à partir de cet exemple, comment un système peut se reproduire quand des *liens* ne sont pas élucidés, comment le sens se fabrique à partir de catégories que chaque société met à la disposition des personnes et des institutions. Et comment dans chaque rencontre de nos liens respectifs, nous rejouons une partition très ancienne dans laquelle le nouveau se colore du passé.

### La place de l'éducation dans le racisme systémique au Québec

Avec cette institution nous voyons comment la place qui nous est attribuée dans un système a des conséquences différentes pour chacun, et comment toutes les communautés, qu'elles soient minoritaires ou majoritaires, ne sont pas uniformes.

Au mois d'août 1996, en tant que psychologue, Blanche, Québécoise canadienne-française, j'ai été engagée dans un village cri. Lors de ma première visite, dans l'autobus qui me conduisait dans ce village, j'ai entendu une conversation entre deux femmes autochtones. La première disait : « C'est encore cette période de l'année où on nous vole nos enfants », ce à quoi acquiesçait la seconde. Je n'avais aucune idée de ce dont elles parlaient.

C'est en faisant des *génogrammes* pour identifier les *liens* de chacun de mes jeunes clients, comme les

transmissions générationnelles (Compagnone, 2010), que j'ai appris que ces femmes faisaient référence aux Pensionnats autochtones<sup>8</sup>, ce dont avaient été victimes tous les adultes de ce village car les colonisateurs canadiens-anglais et canadiens-français ont voulu « enlever l'indien dans l'enfant » selon les termes de la loi; « tuer l'indien dans l'enfant » disent certains. Aujourd'hui dans les milieux autochtones, il y a ceux qui malgré des blessures importantes ont été dans des pensionnats où ils ont pu recevoir une éducation utilisable; quand d'autres ont tout simplement été dans des pensionnats qui les ont détruits, et ils sont restés sans une éducation utilisable. Et malgré la destruction de ces personnes, il n'a jamais été possible de détruire les cultures autochtones comme on le reconnaît aujourd'hui.

### **La place de la couleur de peau dans le racisme systémique au Québec**

Force est de constater que la façon dont les victimes prennent leur place dans le social quand la couleur de leur peau est noire change selon les types de colonialisme. Le colonialisme anglais, qui s'est transmis aux États-Unis et au Canada anglais, amène les personnes à la peau noire à rejeter, avec raison à cause de sa violence, un mot qui leur a été attribué par ces colonisateurs. Quand du côté du colonialisme français, de grands intellectuels, comme l'Antillais Césaire et l'Africain Senghor, ont forgé un néologisme à partir de ce même mot pour décrire leur identité et porter les mouvements d'une contestation coloniale. Et plus encore, chez les Haïtiens, il y a un usage de ce mot : tel que l'explique Danny Lafferrière<sup>9</sup>, depuis Toussaint Louverture un acteur clé de l'indépendance d'Haïti, en créole, le terme banni veut simplement dire un être humain, une personne. Si j'avais écrit la phrase précédente en créole, j'aurais donc dû utiliser le mot banni. La complexité culturelle qui traverse l'usage de ce mot,

<sup>8</sup> Voir la très belle pièce de théâtre *Children of God* pour comprendre certaines dimensions de ce vécu.

<sup>9</sup> Perro, B. (anim.), Lafferrière, D. (invité). (2020, 25 octobre). Un dimanche avec Dany Lafferrière [Webradio]. Dans Radio-Canada, Ici Première, *Dessine-moi un dimanche*. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/dessine-moi-un-dimanche/segments/entrevue/206724/dany-lafferriere-racisme-mot-en-n>

nous amène même à revoir nos modèles intersectionnels, que nous pensions plus solides pour faire face à la discrimination, car ils n'échappent pas, non plus, à un type de logique homogène.

Il est aussi vrai que la définition à répétition que l'on retrouve sur internet de ce néologisme est choquante : « Ensemble des caractères culturels propres aux Noirs; appartenance à la communauté noire ». Cette définition n'a aucun sens d'un point de vue anthropologique car la couleur de la peau n'a rien à voir avec la culture, comme l'ont montré les anthropologues. Et ce faisant, il est aussi assez limitant dans plusieurs situations d'interactions interculturelles de faire des analyses en se contentant uniquement de la catégorie « personnes racisées ».

À partir de l'analyse de *nos liens* respectifs, j'ai tenté de démontrer l'avantage de penser le racisme en termes systémiques. Comme l'expliquent les tenants de l'école de Palo Alto, pour cesser de confondre des éléments individuels avec l'ensemble et introduire une nouvelle échelle d'analyse : celle des écarts culturels. À cette fin, il m'a fallu revoir les positions de l'Occident par rapport à la culture et sortir d'une logique homogène pour inclure deux autres niveaux d'analyse : une logique hétérogène et une logique T. Nos *liens* étant mieux compris, il est maintenant temps de regarder les nouvelles compétences exigées pour manier les écarts culturels dans nos *relations* professionnelles en contexte pluriethnique de soins de la santé.

### **Articulation entre sécurité culturelle et relations interculturelles : une affaire de relation**

Comme nous venons de le voir, nous n'avons pas de contrôle sur nos liens, nous ne les connaissons même pas tous; et encore moins quand il s'agit de l'autre. Comme Occidentaux, il nous faut accepter que nous sommes aussi des êtres culturels (Hall, E.T., 1984; Das, K., 1993; Cohen Émerique, M., 2011; Gratton, D., 2009; Legendre, G., Tavlian, N., 2019), en sorte que nos institutions et nos savoirs ont des limites quand il s'agit de prendre les autres en charge. Dans cette partie de mon texte, j'expliquerai quelles expériences professionnelles m'ont poussée

à développer des *compétences (inter)culturel/sécurité culturelle*. J'utilise la graphie conçue par D. Côté (Côté, D., Gratton, D., Frozzini, J., 2013) pour plus facilement lier les approches culturelles et interculturelles quand cela est approprié. Pour faciliter la lecture, je mettrai aussi en italique les terminologies courantes de ce vaste champ de pratiques.

Qu'est-ce que la culture? « La culture correspond à une *structure* complexe et interdépendante de modèles de comportements, de connaissances, de représentations, de codes et de règles formelles ou informelles, d'intérêts, de valeurs, d'aspirations, de croyances et de mythe. La culture médiatise la perception de soi, de l'autre, de l'environnement. La culture est aussi une donnée objective et statistique. La culture n'est jamais figée et comme les humains portent leur culture en eux, la culture survit aux changements d'espace. Elle se reconstruit pour créer de nouveaux paysages ethnoculturels » (Gratton, 2009, p. 33). Agar (1982), un anthropologue, parle de culture en termes de culture-langa : la culture est une sorte de langue avec ses codes particuliers.

Chaque culture nous fournit des compétences comme avec notre langue maternelle ou le patin. La meilleure préparation que chacun puisse avoir pour acquérir les nouvelles compétences exigées par les contextes pluriethniques, est de s'amuser à identifier comment sa culture se manifeste dans chacun de ses actes et rechercher comment il a appris à utiliser ce code. Par exemple, marcher dans la neige : s'habiller pour se protéger d'un froid intense; faire une demande d'emploi; parler à un client; parler à un professeur, à un policier; faire des rituels au moment d'une mortalité; ou encore expliquer à un médecin ou à une infirmière ce dont on souffre (Gratton, 2009)<sup>10</sup>.

Nous l'avons vu plus tôt, la culture change à son propre rythme mais elle ne peut disparaître, c'est pourquoi les Premières Nations, les Inuits et les Métis nous demandent

<sup>10</sup> Voir l'arbre de Kalpana (Das) pour mieux comprendre comment chacun de nos gestes mobilise une articulation entre différents niveaux de la culture : mythique, structurel, ou comportemental, dans Gratton 2009.

de développer des expertises en *sécurité culturelle* (Baba, 2013). Une demande similaire est faite par des ordres professionnels américains qui exigent que leurs membres développent des *compétences (inter)culturelles* pour les immigrants (Gratton, 2012). Sans reconnaître l'enracinement culturel des personnes dont la couleur de peau est noire. Cette position idéologique provient, selon Chevannes (2006) un anthropologue jamaïcain, du fait qu'à tort, les sociétés occidentales pensent que les esclaves n'ont pu transférer quoi que ce soit de leurs traditions dans les pays où ils ont été transportés. Cet anthropologue démontre le contraire, en Jamaïque, où il observe, dans le cas de la structure familiale, une rupture entre des institutions eurocentrées et la majorité de la population : des descendants d'esclaves. Il faut préciser que l'esclavage peut nous sembler loin, mais quand j'étais en Jamaïque, j'étais en contact avec une grand-mère dont la propre grand-mère était née en esclavage.

### **Comment savoir si nos services de santé fonctionnent pour les autres?**

Pour l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS, 2000), comme plusieurs ordres professionnels américains, la reconnaissance des différences culturelles est une question de droits humains. Quand, en général, dans les institutions canadiennes et québécoises, y compris la Charte des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, faire des différences culturelles veut dire discriminer (Gratton, 2012, 2014). Comment savoir alors si nos services habituels conviennent aux autres : à ceux qui se sont construits dans un autre horizon? Quelles mesures avons-nous pour le savoir? Est-ce la même chose au Canada et aux États-Unis?

Aux États-Unis, dans le milieu de la santé, l'identification sur les fiches sociodémographiques comprend les catégories suivantes quel que soit le pays d'origine d'une personne : « Black », « Latino » et « White » et quelquefois, selon chaque état américain, « Asian ». Comme au Canada, il n'y a de catégorie autochtone sur ces fiches d'identification sociodémographiques. Les catégories américaines sont offensantes aux yeux des Canadiens, où, dans le milieu de la santé, la

diversité est plutôt appréhendée à travers des barrières linguistiques et géographiques. En sorte que tous les groupes minoritaires, y compris les Canadiens-français, les Premières nations, les Inuits, les Métis, et les immigrants constituent la même catégorie (Gratton, 2012). Ce manque d'informations, fondé sur une position morale canadienne que l'on comprend, explique toutefois l'impossibilité à évaluer la pertinence des services de santé pour les populations énumérées ci-haut. En sorte que pour Bowen (2004), les services de santé canadiens, que l'on sait de juridiction provinciale mais liés à la loi canadienne sur la santé, peuvent se penser accessibles à tous, quand ils ne le sont pas. Et l'on peine à faire une différence entre une information pertinente et un préjugé (Gratton, 2012). Avec les limites actuelles, il semble difficile de voir comment nous pourrions obtenir les données nécessaires pour mettre en évidence les difficultés rencontrées par la clientèle, et évaluer les résultats que l'on cherche à obtenir.

### **Trois échelles logiques à prendre en compte dans les contextes pluriethniques**

Il faut constater que notre logique homogène ne prépare pas les institutions de la santé et des services sociaux (ISSS), les gestionnaires et le personnel y travaillant à tenir compte des *écarts culturels* de l'ordre d'une logique hétérogène. Ce constat est cohérent avec les conclusions de Barth, un anthropologue, qui met en évidence trois échelles dont il nous faut tenir compte dans les contextes pluriethniques : 1- Les frontières ethniques (une autre façon de dire culture) entre des groupes sont poreuses, c'est ce qui permet la diversité et les contacts dans une société pluriethnique (Barth, 1995). 2- dans les sociétés où l'on trouve de la diversité pluriethnique, des personnes peuvent être porteuses de plusieurs cultures.

Barth voit dans ce cas, les cultures comme des courants, il précise qu'on ne peut prévoir lequel de ces courants sera mobilisé par une interaction (interculturelle) (Barth, F. 1989). En fait, comme j'ai pu l'observer, la culture est mobilisée par les actes posés (Gratton, 2009, 2012, 2014; White, Gratton, Agbobli, 2017). Aussi dans des lieux où les actes sont répétitifs, comme dans un service de

santé par exemple, il est possible de prévoir quel courant sera mobilisé. Ce qui devient un savoir important, un savoir que dans les conditions actuelles il est presque impossible de mobiliser faute, encore une fois, de faire la différence entre donnée objective et préjugé (Gratton, 2012); de classer ces informations à une échelle hétérogène; et ce faisant de développer un savoir qui reste dans une organisation. 3- Toujours selon Barth (2002), tout savoir institué, comme les médecines, par exemple la médecine occidentale ou l'acupuncture, ou encore la médecine ayurvédique, ne s'adaptent pas aux différentes populations sur un même territoire (Barth, F., 2002). Ce qu'ignore d'ailleurs l'Organisation mondiale de la santé (OMS, 2000) qui trouve que les systèmes de santé occidentaux ne réagissent pas assez pour s'adapter aux populations immigrantes sur leur territoire. Ce qui explique aussi pourquoi, au Québec, malgré un plan d'action sur l'accessibilité des soins et des services aux populations immigrantes (1989), il y ait si peu d'avancées, quand ce plan a facilité, à un certain moment, dans la structure des services, la prise en compte des besoins particuliers des populations autochtones (Gratton, 2012).

### **De la psychologie à l'anthropologie**

Au milieu des années '80, en tant que psychologue, j'ai été invitée à ouvrir une clinique de toxicomanie dans un hôpital jamaïcain. J'ai compris qu'« il se passait quelque chose de différent là-bas ». Je n'avais pas été préparée à ce « quelque chose de différent » car dans mes études en psychologie, sans que cela ne soit jamais dit, « on » nous donnait l'impression que l'expertise qu'on nous transmettait était universelle : un biais inconscient propre à l'Occident, comme je l'ai découvert dans mes études en anthropologie.

Ces études m'ont aidée à comprendre que « les façons de penser, dire et faire sont propres à l'horizon de chaque groupe humain » : ma définition simple de la culture (Gratton, 2009). Ma recherche pour dépasser les limites de ma discipline a été soutenue par des anthropologues médicaux (Lock, M., Bibeau, G., 1993) qui alors ont questionné la valeur de notre médecine quand elle est exportée dans les pays colonisés (Gratton, 2009). Parmi

eux, des anthropologues réclament aujourd'hui des compétences interculturelles (Kirmayer, 2012).

En Jamaïque, en tant que psychologue canadienne-française, je ne savais pas quoi faire quand, dès mon arrivée dans la salle d'attente, les membres d'une famille se mettaient à expliquer le problème de la personne malade devant tous les autres patients, et sans que celle-ci ne dise un mot, y compris quand je me retrouvais seule avec elle.

Je laisse de côté, tous mes essais que l'on peut qualifier de caricaturaux ou risibles (signe de chocs culturels), pour appliquer les normes de confidentialité que j'avais apprises au Québec ainsi que les étapes qui m'ont permis de faire les apprentissages nécessaires, tout en restant professionnelle avec cette nouvelle forme de communication hétérogène. Ces apprentissages faits, pas un jour ne passait sans que je me dise : « Si mon Ordre professionnel me voyait, je serais radiée ».

En tant qu'anthropologue blanche, pendant que j'étais dans une famille jamaïcaine, j'ai vu une enfant en colère dire à sa mère : « You are so brown! » (Tu es si brune!). J'ai été surprise que tous les adultes éclatent de rire. Comprenant mon incompréhension, l'un d'eux m'a dit : « Elle est comme toi, elle ne connaît pas encore les couleurs de la peau! ».

Je n'ai pas ri cette fois-là, comme je le faisais habituellement quand mes amis jamaïcains se moquaient gentiment de moi à ce sujet<sup>11</sup>, parce que c'est la psychologue et non pas l'anthropologue qui a saisi l'insulte. J'ai vu que dans la relation entre cette petite fille et sa mère s'est infiltrée la justification de l'esclavage : un rabaissement d'êtres humains à cause de la couleur de leur peau. J'ai vu dans la réaction de cette petite fille

<sup>11</sup> En deux ans, je n'ai jamais réussi à apprendre les nuances dans les couleurs de la peau. On peut se demander si c'était une résistance de ma part ou d'une telle complexité qu'arrivée à l'âge adulte, il était déjà trop tard pour que je fasse cet apprentissage? Comme le patin pour la plupart des immigrants adultes.

le transfert intergénérationnel de ce traumatisme et l'introjection<sup>12</sup> de la valeur négative de la couleur de la peau de sa mère par le maître blanc.

Les *liens* construits par le racisme ne sont pas simples. En tant que clinicienne, G. Legendre<sup>13</sup> s'est aperçu que des parents québécois blancs, d'origine canadienne-française, qui ont adopté des enfants à la peau noire ou asiatiques, vivaient un échec quand ils n'arrivaient pas à effacer ces différences physiques dans leurs relations familiales et sociales. Ce faisant, ils ne pouvaient aider leurs enfants à se défendre contre des violences perpétrées à cause de ces caractéristiques physiques. Dans les termes de l'ethnopsychiatrie, ces enfants étaient exposés : ils étaient dans un univers inconnu de leurs parents, un univers dans lequel ces derniers ne pouvaient pas les protéger. C'est aussi le cas de plusieurs enfants immigrants quand ils vont dans nos écoles : leurs parents ne peuvent pas les protéger, car ils ne connaissent pas les codes de nos milieux éducatifs (Legendre, 2003), même quand ils ont un diplôme universitaire (Islas, Gratton, 2017). Et ça a été le cas des enfants autochtones arrachés à leurs parents, volés comme l'ont si bien dit ces femmes dans l'autobus qui m'amenait dans leur village, pour être mis dans des pensionnats.

J'ai dû quitter la Jamaïque, en 1985, à contrecœur à cause du Fonds Monétaire International (FMI). J'y reviendrai au point suivant.

## De l'anthropologie à l'(inter)culturel/sécurité culturelle

À mon retour au Québec, pour une deuxième fois, j'ai été amenée à questionner ma pratique professionnelle à cause de la présence, nouvelle, de clients immigrants dans les services publics<sup>14</sup>. Cette deuxième adaptation de ma pratique a été plus difficile à faire qu'en Jamaïque. Pourquoi? Je devais ici m'assurer de rester à l'intérieur

<sup>12</sup> En psychologie, l'introjection est le mécanisme de défense par lequel « on fait passer le dehors au dedans ». L'introjection est en rapport avec l'idéal du moi et avec l'identification.

<sup>13</sup> Texte inédit.

<sup>14</sup> Comme vu plus haut, leur présence dans les institutions « canadiennes-françaises » a été rendue possible grâce à la *Loi 101*, promulguée en 1977.

des normes et règlements qui me mettaient en rupture avec ma clientèle. Des normes pensées en termes universels, et individuels, deux échelles auxquelles il est nécessaire d'ajouter le niveau culturel, le nôtre et celui de l'autre (Gratton, 2009), et une logique hétérogène, comme on l'a vu précédemment.

Pour Baba (2013) du Centre de collaboration pour la santé autochtone, plusieurs terminologies recouvrent les efforts pour prendre en compte la dimension de la culture dans les soins. Selon lui, la notion de *conscience culturelle* est utilisée par l'Association des Infirmières et des Infirmiers Autochtones du Canada (AIIAC), c'est « *la reconnaissance de la différence* ». « sans tenir compte des influences politiques et socioéconomiques sur les différences culturelles ni examiner ses propres points de vue culturels » (p. 7), ce qui serait alors de l'interculturel (Gratton, 2009). La *sensibilité culturelle* est définie par l'AIIAC comme « la reconnaissance de la nécessité de *respecter les différences culturelles* » ... en le manifestant par « des comportements qui sont considérés comme polis et respectueux par la personne de l'autre culture » (pp 7-8). Comme pour la *conscience culturelle*, la *sensibilité culturelle* est centrée sur l'autre et sur l'autre culture.

Le Bureau américain de la santé des minorités (BSM) définit la *compétence culturelle* comme « une série de comportements, d'attitudes et de politiques congruentes qui concourent à permettre de travailler efficacement dans des *situations interculturelles* ».

Pour l'AIIAC, une des forces de la *compétence culturelle* est qu'elle permet de « tirer parti de la *conscience de soi* » (p. 8). Venant d'une association autochtone professionnelle, on comprend qu'il s'agit ici de la possibilité pour ces professionnels de faire une place à leurs traditions. Par contre, tel que le précise plus loin Baba, pour l'AIIAC « les *différences culturelles* sont sources de conflits dans les soins offerts à diverses populations ». C'est ce que j'ai aussi constaté dans les multiples formations que j'ai diffusées, ce que j'explique par le fait que sans orientations d'ensemble,

chaque professionnel développe son propre *modèle (inter)culturel/sécurité culturelle*, ou que chacun utilise des modèles qui peuvent sembler en contradictions, faute d'expertise suffisante. Un problème qui se règle quand les organisations diffusent un modèle interculturel assez robuste pour :

- inclure les compétences (inter)culturelles que chacun a développées;
- tenir compte de l'antiracisme et de la discrimination
- montrer comment le modèle de chacun peut avoir du sens dans son *contexte* de pratique
- faire coexister des compétences individuelles et organisationnelles.

En tant que psychologue blanche, canadienne-française, j'ai eu à expliquer à des enfants cris, qui n'avaient jamais vu de psychologue quel était mon travail. En faisant une tournée dans les classes, je leur ai expliqué que j'étais là pour les écouter, entendre leurs secrets, consoler leur peine. En cœur, de classe en classe, ils m'ont dit : Tu es une grand-mère (Kukum). Même si selon ma culture, à l'époque j'avais plutôt un lien de mère que de grand-mère, pour *réduire cet écart culturel*, j'ai accepté de devenir une grand-mère : j'ai appelé ma clinique : la Clinique de Kukum. J'ai appris plus tard qu'on m'appelait aussi : « celle qui ne veut pas que les enfants se fassent mal ». Je ne sais pas comment traduire cette expression en langue crie.

Toujours selon Baba (2013), l'Organisation nationale de la santé autochtone (ONSA) a déclaré que la *sécurité culturelle* « en contexte autochtone signifie que l'éducateur, le praticien, le professionnel, qu'il soit autochtone ou non, peut communiquer avec compétence avec un patient dans son milieu social, politique, linguistique et spirituel ... Ce concept dépasse le concept de *sensibilité culturelle* pour analyser les déséquilibres des pouvoirs, la discrimination institutionnelle, la colonisation et les relations coloniales appliquées aux soins de santé » (p. 8).

En tant que psychologue blanche canadienne-française, j'ai eu à revoir mes modèles psychologiques pour introduire la présence des grand-mères dans mes analyses. L'utilisation d'un génogramme m'ayant permis de savoir que 9 des 10 enfants hébergés dans le centre d'accueil du village cri où je travaillais avaient perdu leurs deux grand-mères.

L'importance des grand-mères n'apparaît nulle part dans les travaux scientifiques occidentaux<sup>15</sup>. Pourtant dans beaucoup de sociétés, ce *lien* est essentiel dans la structure familiale, à ma connaissance : chez les Autochtones, les Jamaïcains, les Maghrébins, et chez les Haïtiens, où ont dit particulièrement de ces femmes qu'elles sont le «*potomitan*», le poteau qui tient la hutte. La compréhension de ce *lien* est essentielle quand on tente d'expliquer la surreprésentation des enfants dits racisés dans les centres d'accueil québécois. Quand nos statistiques ne sont pas traitées dans une logique hétérogène, qui comprend des écarts culturels possibles, nous nous privons possiblement de moyens pour aider ces enfants et leur famille.

La *sécurité culturelle*, comme l'*interculturel*, « reconnaît que nous sommes tous porteurs de culture » (Baba, 2013, p. 8) ... Aussi pour l'AllAC, les fournisseurs de services de santé doivent réfléchir aux répercussions de leur propre culture sur les soins de santé qu'ils dispensent » (Baba, 2013, p. 8). Bien que les universités aient des politiques de recherche sur l'équité et la diversité, aucune à ma connaissance ne demande à ses chercheurs et à ses professeurs de toujours préciser qu'ils ne savent pas si les conclusions de leurs recherches s'appliquent à d'autres groupes humains. Nos institutions sont cohérentes avec un modèle (inter)culturel/sécurité

culturelle quand elles questionnent aussi les fondements de nos savoirs scientifiques, contrairement à ce qui s'est passé dans mes études pour devenir psychologue.

Le principe fondamental de la sécurité culturelle est que « c'est le patient qui définit ce que signifie pour lui «un service sécuritaire» » (Baba, p. 8). À mon sens, seul un espace sécuritaire pour les membres du personnel aussi peut leur permettre d'accepter que leur client définisse un service sécuritaire, ce qui manque terriblement dans les modèles de gestion actuels, comme nous le verrons dans la partie sur l'économie.

À mon point de vue, former pour développer des compétences en (inter)culturel/sécurité culturelle n'est pas suffisant. Il faut aussi créer de nouveaux canaux de communication pour faire circuler les données exigées par le bien-être des personnes concernées et pour évaluer l'adaptation des services (Gratton, 2009). Il nous faut aussi aider les organisations à protéger ces nouveaux savoirs qui disparaissent au fur et à mesure que des personnes les développent (Bowen, 2004; Gratton, 2012).

Il y a un an, j'ai reçu un appel téléphonique venant d'une institution du réseau de la santé et des services sociaux. La réceptionniste m'a demandé de ramasser une boîte qu'on lui avait demandé de me remettre. À ma grande surprise, cette boîte contenait ce qui restait d'une bibliothèque construite patiemment par une professionnelle que je connais. Cette professionnelle, qui selon les connaissances familiales aurait des origines Huron-Wendat, a mis plus de 25 ans à construire cette bibliothèque qui a été démantelée. Me sachant intéressée, on m'a contactée plutôt qu'elle pour me remettre les livres restants, car on avait oublié que c'est elle qui l'avait construite.

Nous devons apprendre à tenir compte de nos différences culturelles et des écarts culturels caractéristiques des contextes pluriethniques, ne serait-ce que pour des raisons de droits de la personne, comme le soulignent les approches (inter)culturelles/sécurité culturelle. Intégrer une analyse en accommodement raisonnable dans nos analyses interculturelles aide à le faire et à ne pas perdre de vue des enjeux de discrimination (Gratton, 2009).

<sup>15</sup> Quand il a compris mon analyse, M. Roderik Petawabo, le directeur de la réadaptation du Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, m'a demandé dans une lettre officielle de publier sur ce sujet car il pensait que des articles scientifiques seraient particulièrement utiles à ceux qui interviennent auprès d'enfants autochtones. Je n'ai jamais pu le faire car les publications scientifiques sur ces populations sont faites dans des numéros thématiques. Quand l'enjeu ici est un de limite de nos modèles scientifiques.

Nous devons aussi apprendre à tenir compte de tous nos *liens* et de ceux des autres, ce qui reste impossible à faire tant et aussi longtemps que les données auxquelles nous accordons notre attention, sur lesquelles nous basons nos savoirs et nos analyses sont réduites à une échelle logique homogène. Il nous reste maintenant à nous tourner vers l'économie, un autre facteur à considérer dans le racisme systémique, pour aborder la capacité de charge de nos organisations, en d'autres termes leur capacité d'accueil.

## 2. L'ÉCONOMIE, UN DEUXIÈME FACTEUR OUBLIÉ DANS LE RACISME SYSTÉMIQUE

---

On ne peut parler de racisme systémique sans aborder la justice sociale et c'est ce qui est mis en danger par l'économie néolibérale actuelle, une économie qui ne permet pas de prendre en compte nos liens, et ne nous donne pas les conditions nécessaires pour prendre soin de nos relations.

Le fait d'avoir dû quitter la Jamaïque suite à la perte de mon emploi de psychologue, à cause des mesures d'austérité exigées par le Fonds Monétaire International (FMI), a eu un impact majeur sur la pensée que j'ai développée depuis ce temps. Mes dernières images de ce pays comprennent une vision de nourriture et de draps apportés par les familles car les hôpitaux ne pouvaient plus nourrir les patients ni changer la literie faute de revenus. Je garde aussi en mémoire les émeutes de contestations, et les dangers dans lesquels je me suis retrouvée car à ce moment-là, j'ai perdu mon statut de prestige comme personne travaillant dans un hôpital et je suis devenue par association « une américaine blanche » supportant le FMI; ce faisant, une de celles qui avaient provoqué le malheur de toute une population en désarroi. Je me suis alors demandé quelles sont les conditions nécessaires pour avoir et garder des relations harmonieuses entre des personnes de différents horizons! Quelles sont les conditions nécessaires pour éviter de la violence entre nous.

À l'heure d'aujourd'hui, en très peu de temps, nous nous retrouvons devant : les manifestations contre le racisme

systémique dénoncé par les morts de M. Floyd et Mme Echaquan, des manifestations qui ne s'arrêtent pas; une explosion majeure qui a détruit la ville de Beyrouth au Liban, ce qui engendre aussi des manifestations qui ne s'arrêtent pas non plus; un enseignant a été décapité en France; les inégalités sociales ont augmenté avec la Covid 19; plusieurs personnes ont été massacrées au sabre à Québec, le soir de l'Halloween, rappelant à tous les tueries de la mosquée; et des infirmières prennent le temps de manifester malgré leur épuisement dû à leurs conditions de travail pendant la Covid. Elles disent au gouvernement qu'elles ont des solutions mais qu'on ne les écoute pas. C'est la même plainte qui vient des mouvements *Black lives matter* et *Justice for Joyce*. Et puis, je reçois aussi des nouvelles des milieux mexicains (Beaucage, 2015) qui sont détruits par les mines canadiennes. Ce qui me force à faire des liens entre la destruction de ce que l'on nomme le tiers-monde ou le Sud; et la pression vers une émigration « coûte que coûte », comme me le confirme Pierre Beaucage, un anthropologue qui travaille avec des populations autochtones dans ce pays<sup>16</sup>.

Toutes ces violences, nous devons les voir, à mon sens, comme des signes forts d'une atteinte grave de nos milieux sociaux. Un signal aussi clair, me semble-t-il, du déséquilibre de nos environnements sociaux que le sont les feux de forêt et les changements climatiques. En écologie, les biologistes évaluent les capacités des milieux à supporter les changements induits par l'économie actuelle. Ce n'est malheureusement pas le cas pour nos sociétés. La Covid a dévoilé les conditions des personnes dans les CHSLD; et celles du personnel, dont certains réfugiés en attente de statut, circulaient de lieu en lieu à temps partiel. Cela m'a rappelé qu'il y a quelques années, une des participantes à mes formations s'est mise à pleurer car la veille, le Dr. Barrette venait d'annoncer qu'il voulait recruter des préposés dans d'autres pays. « Ici, il ne les laisse même pas travailler

---

<sup>16</sup> Je remercie Pierre Beaucage, anthropologue, professeur émérite du département d'anthropologie de l'Université de Montréal pour ces informations. À ce propos, voir le documentaire « Les minières canadiennes en Amérique latine » (Radio-Canada).

à temps plein, c'est pour ça qu'ils viennent dans notre banque alimentaire » a-t-elle dit. Ce sont maintenant les marginaux, des marginaux, les plus vulnérables qui se présentent dans nos services publics pour y travailler. Que s'est-il passé?

Je me suis aussi souvenu de cette infirmière responsable de la sécurité au travail à qui j'ai demandé au moment de sa retraite de notre hôpital de réadaptation physique, ce qui avait changé après 35 ans de travail. Elle m'a répondu : « Je n'entends plus rire le personnel dans le corridor ». Sa réponse m'a frappée car quelques années auparavant, j'avais fait une petite recherche pour savoir ce qu'appréciaient le plus nos patients; des patients qui étaient dans ce lieu car le malheur avait frappé très fort, on l'a compris. La réponse qui est revenue le plus souvent était: « Les rires du personnel car cela veut dire qu'on n'est pas trop lourd pour vous autres ». Le personnel hospitalier ne rit plus. Que s'est-il passé?

### **Impacts du néolibéralisme sur nos milieux sociaux et institutionnels**

Les nouvelles provenant d'experts spécialisés sur le néolibéralisme sont mauvaises. Harvey (2005), un des plus grands spécialistes de l'économie néolibérale nous dit que le manque de protection sociale des travailleurs induit une dislocation dans notre société, comme le manque de redistribution de biens qui laissent nos services publics sans les ressources nécessaires. Nous sommes maintenant dans « *une course fiscale vers l'abîme* » parce que le principe de redistribution qui fut pendant des décennies le pacte social qui unissait les employeurs et les citoyens, est définitivement brisé »<sup>17</sup>. En termes environnementaux, cette position n'est plus soutenable tant et aussi longtemps que chacun ne paiera pas sa juste part. Il nous faut revoir, à une échelle hétérogène, comment on fabrique les grille-pain (Robichaud, Turmel, 2011)<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Alepin, B. (2020, 15 octobre). *Rapide et dangereuse : une course fiscale vers l'abîme* [Vidéo en ligne]. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/tele/les-grands-reportages/site/episodes/485610/evasion-fiscale-impots-concurren>

<sup>18</sup> Robichaud, D. et Turmel, P. (2016, 3 février). David

Selon St-Onge (2017), dans le système économique actuel, la justice sociale est un mirage. Cette imposture néolibérale, dit-il, a été soutenue par des économistes. L'un d'entre eux, Piketti, sort des rangs pour expliquer que : il est possible de mesurer les inégalités sociales; ces explications sont pluridisciplinaires, culturelles et économiques; il y a des réponses politiques à apporter aux inégalités sociales<sup>19</sup>. Ce que fait Piketti, c'est aussi, à mon sens, inclure une échelle de logique hétérogène dans des analyses économiques qui jusqu'alors restaient aussi à l'échelle d'une logique homogène.

À une autre échelle, mais toujours en économie, De Gaulejac (2005) nous a mis en garde contre les mesures managériales néolibérales qui sont appliquées sous le terme de LEAN<sup>20</sup>, car ces mesures créent des paradoxes qui rendent fou, dit-il. C'est aussi, à mon point de vue, ce qui est arrivé dans notre milieu de la santé (comme en éducation et ailleurs). Ainsi, Coutu (2009) nous apprend que les tâches prescrites dans certains milieux publics sont différentes des tâches réelles, ce qui rend le personnel malade. Ces modes de gestion sont des formes de violence faites aux employés. Et qui plus est, comme nous l'a enseigné Bettelheim (1997), un survivant des camps de concentration, quand on fait de la violence aux employés, ils la transmettent aux clients. Les cas de Georges Floyd et Joyce Échaquan sont éloquentes! C'est ce que démontre Jackie Wang dans le Capitalisme carcéral (2018), où il apparaît que les pauvres subventionnent les services policiers américains car une taxe leur est chargée quand un policier les interpelle.

Qui plus est, les données colligées par Coutu (2011) ne tiennent même pas compte des contextes pluriethniques qui, tel que nous l'a expliqué Battaglini (2005), demandent 40% plus de temps car il faut tenir compte

---

Robichaud et Patrick Turmel – La juste part [Vidéo en ligne]. Récupéré de [https://www.youtube.com/watch?v=qX0\\_Y34Vysg](https://www.youtube.com/watch?v=qX0_Y34Vysg)

<sup>19</sup> Soffer, V. (2002, 30 octobre). Trois questions sur « Capital et idéologie », de Thomas Piketty. *UdeM Nouvelles*. Récupéré de <https://nouvelles.umontreal.ca/article/2020/10/30/trois-questions-sur-capital-et-ideologie-de-thomas-piketty/>

de nouvelles barrières : une méconnaissance du système de santé; des barrières géographiques; des barrières culturelles comme des façons différentes de voir les rôles du personnel, les relations hommes-femmes, le sens de la maladie; et des barrières économiques (Gratton, 2009, 2012, 2013). Certains voudraient cacher cette donnée pour ne pas créer de préjugés face aux immigrants, à mon avis, il nous faut plutôt prendre nos responsabilités : évaluer la capacité d'accueil de nos milieux et les soutenir. C'est ce que les scientifiques en écologie ont compris. C'est pourquoi ils se sont donné les moyens pour évaluer la capacité de charge, la capacité d'accueil des milieux (*carrying capacity*) afin de gérer les ressources (Scarnecchia, 1990) des milieux et, ainsi, ils ont pu trouver de nouveaux moyens pour protéger les habitats. Selon Eizenberg et Jabareen (2017), il nous faudrait commencer à penser en termes de durabilité sociale dans laquelle il nous faut intégrer la diversité sociale et le pouvoir (Fabinyi, Foale, 2014). Quand on leur demande combien de modèles ils utilisent à cette fin, comme je l'ai fait, la question déboussole les écologistes... Ils ne les ont jamais comptés. Nous n'avons que notre *Charte des droits et libertés de la personne* pour voir à l'équilibre de nos milieux sociaux. On pourrait peut-être commencer par ajouter les écarts culturels et les conditions économiques à ce premier modèle d'analyse?

## CONCLUSION

---

L'avantage de poser la question du racisme en terme systémique est de cesser de prendre un élément pour l'ensemble. J'ai montré dans cette présentation qu'aborder le racisme uniquement à partir de la *logique homogène* qui traverse nos institutions, est insuffisant. C'est pourquoi,

par exemple, malgré des efforts importants et des investissements monétaires conséquents, les tentatives pour introduire une expertise (inter)culturelle/sécurité culturelle dans plusieurs institutions du Québec ont eu si peu de résultats (Gratton, 2014). J'ai suggéré que pour être efficace et empêcher le système de discrimination et de racisme de se reproduire, il nous faut inclure une autre *échelle* dans nos analyses : celle d'une *logique de type hétérogène*. Seule *logique* capable de tenir compte de tous nos *liens réciproques*. Comme de nos *relations* grâce à des compétences (inter)culturelles/sécurité culturelles qui lient intervention, gestion, administration et savoirs. Et comprendre la violence économique qui traverse nos milieux sociaux et institutionnels. Le type de *logique T* dans lequel nous ont précipités les morts de George Floyd et Joyce Echaquan a engendré des *paradoxes* et des tensions entre nous. Nous pouvons peut-être profiter de ce moment d'apprentissage pour inclure dans nos savoirs et nos analyses deux autres *échelles logiques* qui ont un impact sur le racisme : les écarts culturels et l'économie. Et analyser les violences qui éclatent de partout de la même manière que les écologistes interprètent les feux de forêt à répétition : comme des indicateurs que nos milieux sociaux ne sont plus soutenables, et que leur capacité d'accueil est dépassée. Ce nouveau regard devrait soutenir les savoirs et les moyens existants, et ceux à développer pour célébrer notre humanité commune.

---

<sup>20</sup> Lean veut dire maigre. La prétention LEAN étant de « couper dans le gras ». D'enlever tous les gestes qui sont vus comme superflus, comme du gras dans la viande. Dans le milieu de la santé, avec le LEAN, le rôle de psychologue est devenu superflu car dans ce système la parole l'est, comme le sont les échanges de paroles avec les clients ou entre les membres du personnel. Dans les statistiques que doivent remplir les membres du personnel, ces actes professionnels entrent dans une case appelée - indirect - . Une case qui doit être maintenue au plus bas, ce qui rend les services insoutenables, surtout pour les plus vulnérables.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

- Agar, M. (1982). Towards an Ethnographic Language. *American Anthropologist*, 84(4). p. 779-795.
- Anctil, P. (1988). *Le rendez-vous manqué: Les Juifs de Montréal face au Québec de l'entre-deux-guerres*. Québec : Institut Québécois de la Recherche sur la Culture.
- Baba, L. (2013). *Sécurité culturelle en santé publique chez les Premières Nation. Les Inuits et les Métis. États des lieux sur la compétence et la sécurité culturelle en éducation, en formation et dans les services de santé*. Prince George : Centre de Collaboration Nationale de la Santé Autochtone.
- Battaglini, A. (2005). *L'intervention de première ligne à Montréal auprès des personnes immigrantes: Estimé des ressources nécessaires pour une intervention adéquate*. Montréal : Direction de la santé publique de Montréal - Centre.
- Barth, F. (1989). Analysis of Culture in Complex Societies. *Journal of Anthropology*, 54(3-4), p.120-142.
- Barth, F. (1995). Les groupes ethniques et leurs frontières. Dans P. Poutignat et J. Streiff-Fenart, *Théories de l'ethnicité*. Paris : Presses universitaires de France.
- Barth, F. (2002). An Anthropology of Knowledge, *Current Anthropology*, 43(1), p. 1-18.
- Beaucage, P. (2015). D'autres Plans Sud: les entreprises minières canadiennes au Mexique et la résistance populaire. *Possibles*, 39 (1), p.40-55. Récupéré de [https://redtac.org/possibles/files/2015/05/5\\_Beaucage\\_Dautres-Plans-Sud\\_vol39no1.pdf](https://redtac.org/possibles/files/2015/05/5_Beaucage_Dautres-Plans-Sud_vol39no1.pdf)
- Bettelheim, B. (1997). *Le cœur conscient*. Paris : Éditions Odile Jacob.
- Bowen, S. J. (2004). *Assessing the Responsiveness of Health Care Organizations to Culturally Diverse Groups*. (thèse de doctorat). Winnipeg: University of Manitoba.
- Campagnone, F. (2010). Le génogramme, et si on le remettait à l'endroit. *Le journal des psychologues*, 8(281). p. 18-22.
- Chevannes, B. (2006). *Betwixt and Between. Explorations in an African-Caribbean Mindscape*. Kingston: Ian Randle Publishers.
- Cohen-Émerique, M. (2011). *Pour une approche interculturelle du travail social : théorie et pratiques*. Rennes : Presses de l'École des hautes études en santé publique.
- Côté, D., Frozzini, J. et Gratton, D. (2013). La compétence interculturelle dans le contexte des services de réadaptation physique et des agences de placement temporaire au Québec. *Savoirs et Formation - Recherches & Pratiques*, hors-série(3), p.78-93.
- Coutu, M. (2011). *Une approche systématique d'identification des déterminants de l'incapacité liée au travail et à la santé psychologique dans un secteur ciblé (R-679)*. Montréal : Institut de recherche en Santé et Sécurité au Travail. Récupéré de <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-679.pdf>
- Das, K. (1993). *La communication interculturelle*. Contenu de formation inédit. Institut interculturel de Montréal.

Eizenberg E. et Jabareen, Y. (2017). Social Sustainability: A new concept framework, *Sustainability*, 9(1), p. 1-16.

Fabynyi, M., Evans, L. et Foale, S. (2014). Social-ecological systems, social diversity, and power: insights from anthropology and political ecology. *Ecology and Society*, 19(4). Récupéré de <http://dx.doi.org/10.5751/ES-07029-190428>

Garoche, F. (1986). L'analyse paradoxale : trialectique et système. *Revue française de pédagogie*, 15, p 27-33.

De Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*. Paris : Seuil.

Gratton, D. (2019). Comprendre l'inclusion à partir des formations interculturelles pour les intervenants et les immigrants. *Periferia*, 11(3), p.108-137.

Gratton, D. (2017). La discrimination : un paradoxe sociétal à mieux comprendre pour mieux intervenir en santé mentale. Dans H. El-Hage (dir.), *Actes du colloque Racisme : Prévenir et Intervenir*, p. 105-122. Montréal : Les publications du Collège de Rosemont.

Gratton, D. (2014). Le destin d'une terminologie : de l'interculturel à l'interculturalisme. Dans É. Lomomba et B. W. White (éd.), *L'interculturel au Québec*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, Montréal. Récupéré de <https://www.pum.umontreal.ca/catalogue/interculturel-au-quebec-l>

Gratton, D. (2013). Pratiques cliniques en réadaptation physique dans des contextes pluriethniques. *Revue Québécoise de Psychologie*, 32(2), p.125 – 146.

Gratton, D. (2012). *Préoccupations et attentes en réadaptation physique dans des contextes pluralistes : vers un cadre théorique interculturel*. Montréal : Département d'anthropologie, Université de Montréal. Thèse inédite.

Gratton, D. (2009). *L'interculturel pour tous : une initiation à la communication pour le troisième millénaire*. Montréal : Les éditions Saint-Martin.

Gratton, D. (1986). Jah Know : étude sur le mouvement rastafari, l'usage du ganga et la famille en Jamaïque. Mémoire inédit. Département d'anthropologie. Université de Montréal.

Hall E. T. (1984). *Le langage silencieux*. Paris : Points.

Harvey, D. (2005). *A brief History of Neoliberalism*. Oxford: Oxford University Press.

Hofstede, G. H. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organisations Across Nations*. Los Angeles: Sage Publications.

Islas, V. et Gratton, D. (2017). L'insertion socioéconomique des immigrants avec diplôme universitaires au Québec. *Vie Économique*, 7(1), p. 1-9.

Kirmayer, L. (2012). Rethinking cultural competence. *Transcultural Psychiatry*, 49(2), p 149-163.

Legendre, G. (2003). texte inédit. Adoption internationale et ethnopsychiatrie.

Li, P. S. (2000). *La diversité culturelle au Canada : la construction sociale des différences raciales (rp02-8f)*. Récupéré de [https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/sjc-csj/sjp-jsp/dr02\\_8-rp02\\_8/dr02\\_8.pdf](https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/sjc-csj/sjp-jsp/dr02_8-rp02_8/dr02_8.pdf)

- Lock, M. et Bibeau G. (1993). Healty Disputes: Some Reflections on the Practice of Medical Anthropology in Canada. *Health and Canadian Society/Santé et société canadienne*, 1(1), p. 147 – 175.
- Labelle, M. (2015). Le paradigme de la mobilité propose-t-il une perspective adéquate de l'immigration internationale? *Éthique publique*, 17(1). Récupéré de <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.1751>
- Organisation Mondiale de la Santé. (2000). *Rapport sur la santé dans le monde : Pour un système de santé plus performant* (No. A53/4).
- Robichaud, D., Turmel, P. (2011) *La juste part : repenser les inégalités, la richesse et la fabrication des grille-pain*. Atelier 10.
- St-Onge, J.-C. (2017). *L'imposture néolibérale. Marché, liberté et justice sociale*. Montréal : Écosociété.
- Tavlian, N. et Legendre, G. (2019). *À l'heure du numérique, sommes-nous encore des humains*. Paris : L'Harmattan.
- Wang, J. (2020). *Capitalisme carcéral*. Montréal : Éditions de la rue Dorion.
- Winkin, Y. (2014). *La nouvelle communication*. Paris : Seuil.
- Wittezaele, J.J. et Garcia, T. (1992). *À la recherche de l'école de Palo Alto*. Paris : Seuil.
- White B. W. et Gratton, D. (2017). L'atelier de situations interculturelles : une méthodologie pour comprendre l'acte à poser en contexte pluriethnique. *Alterstice*, 7(1), p. 63-76.
- White B. W., Gratton, D. et Agbobli, C. (2017). Actes à poser en contexte interculturel, quelle place pour l'intervention. *Alterstice*, 7(1), p. 7 – 11.
- White B.W., Gratton, D. et Rocher, F. (2015). *Les conditions de l'inclusion en contexte interculturel. Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens le 10 février 2015 au sujet du texte « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion » (décembre 2014)*. Montréal : Laboratoire de recherches en relations interculturelles.
-



# LE PROFILAGE RACIAL : PORTRAIT D'UNE SOCIÉTÉ DIVISÉE

**NATALIA GAVIRIA-MONDRAGON ET  
SARA FISETTE**  
médiatrices interculturelles

## INTRODUCTION

La société québécoise valorise son interculturelisme et le respect des droits et libertés individuelles. Dans sa récente politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion, le gouvernement du Québec préconise les valeurs démocratiques et l'importance des rapprochements interculturels ainsi que la lutte contre la discrimination et le racisme (MIDI, 2015). Malgré cet effort d'outiller la population, notamment à travers l'application de l'article 10 de la Charte québécoise qui protège les individus contre tout acte discriminatoire, il n'en reste pas moins que les rapports entre individus sont tendus lorsqu'il est question de traitement de la différence. En effet, sous la base de motifs tels que « la race, la couleur, le sexe, 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 » cités dans la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après : *Charte québécoise*) plusieurs individus se verront exclus d'une participation sociale et leurs droits se verront compromis. D'ailleurs, des situations d'exclusion sont présentes chez les minorités visibles qui font face à diverses formes de discriminations se présentant de manière directe, indirecte ou même sous une forme plus systémique (Legault et Rachédi, 2008).

Parmi ces situations, on note la présence du profilage racial. Ces situations sont vécues au quotidien dans tous les secteurs de la sphère publique appliquée notamment par une figure d'autorité envers les minorités visibles (Eid, Magloir, Turenne, 2011). Le profilage racial est

donc ici une forme de discrimination qui non seulement influence les méthodes d'intervention d'une figure de l'ordre, mais qui entraîne des retentissements négatifs dans les rapports sociaux.

Cet article s'inscrit dans une démarche réflexive sur la question du profilage racial au sein de la société québécoise. Il sera donc présenté dans ce qui suit une définition du profilage racial, d'abord, puis une présentation des aspects juridiques mis en cause. Par la suite, une illustration de deux situations de profilage racial ayant fait jurisprudence sera présentée, suivie d'une analyse des enjeux. Finalement, quelques recommandations seront proposées.

## LE PROFILAGE RACIAL, C'EST QUOI?

Le profilage racial implique le concept de race et est légitimé par le profilage criminel. À la fin du 17<sup>e</sup> siècle, plusieurs penseurs se sont attardés à la classification des variations de l'être humain, basé sur sa morphologie. Cette classification a d'ailleurs servi de justification aux conditions sociales de l'époque, telles que l'esclavagisme, les génocides et le colonialisme (Cohen, 1991). Au milieu du 20<sup>e</sup> siècle, ce sont les traits culturels qui justifient les « discours racistes hiérarchisant » (Ducharme et Eid, 2005, p. 7) et modèlent les rapports sociaux de la même manière que les traits physiologiques auparavant. Aujourd'hui, le concept de race est considéré comme étant une construction sociale, au même titre que le genre (Saldanha, 2011). Évidemment, cette idéologie ne fait pas l'unanimité au sein de la société.

Quant au profilage criminel, l'histoire démontre que ce dernier remonte au temps de la chasse aux sorcières, mais existe en tant que technique policière depuis les années 1900 en Grande-Bretagne. En effet, la notion de profilage est bien connue des services de police nord-américains, qui se présente comme étant une façon de

trouver et d'identifier des suspects (Dupuis-Déri, 2014; Young, 2004). En contexte québécois, cette notion est valorisée par le Service de Police de la Ville de Montréal (SPVM) (Okomba-Depatrice, 2012). De ce fait, la SPVM définit le profilage criminel comme étant « l'association systématique d'un ensemble de caractéristiques physiques, comportementales ou psychologiques à un certain type d'infraction, et l'utilisation de ces caractéristiques pour justifier les décisions prises par le service de police » (Ibid., p.13). À des fins d'identification d'un suspect, le SPVM utilise cet outil basé sur des preuves objectives lui permettant ainsi d'être plus efficace (Dupuis-Déri, 2014).

Considérant ceci, c'est lorsque la race est un des facteurs qui poussent un policier à donner un traitement différentiel à une personne que cette notion devient injustifiée (Golberg, 1999; Macdonald, 2001; Young, 2004). C'est dans les années 1970, aux États Unis, que les sociologues ont ajouté le facteur de race à la notion de profilage (Dupuis-Déri, 2014; Turenne, 2005). Le concept du profilage racial est lié aux stéréotypes et les préjugés, même lorsqu'ils sont inconscients, peuvent influencer les interventions des policiers. Quoique personne ne soit à l'abri de faire du profilage racial, le danger dans le domaine de la protection des citoyens c'est de faire l'association entre un groupe ethnique et un crime (Okomba-Depatrice, 2012; Macdonald, 2001).

Au Québec, c'est la définition de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (ci- après : CDPDJ), qui fait l'unanimité. En 2005, la CDPDJ définit le concept de profilage racial comme suit :

« Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différentiel. » (Turenne, 2005, p. 14)

Cette définition est reprise dans le *Plan stratégique en matière de profilage racial et social* actuel du SPVM. Lequel dénonce aussi le concept de profilage racial comme étant une « menace à la cohabitation » (p.13) maintenant et aggravant les inégalités, en plus d'être « contre-productif » (p. 15) et de dénigrer la profession policière (Okomba-Depatrice 2012).

## QUELS DROITS SONT PROTÉGÉS?

---

En ce qui concerne le profilage racial, plusieurs droits et libertés, en plus de plusieurs garanties juridiques, sont directement concernés notamment : le droit à l'égalité, le droit à la dignité, le droit à la vie, à la sûreté, à l'intégrité, à la liberté de sa personne, le droit au respect de sa personne (Turenne, 2005). Ces droits sont protégés par plusieurs niveaux de législation tels que par la *Déclaration universelle des droits de l'Homme*, le *Pacte international relatif aux droits civils et politiques*, la *Charte canadienne des droits et libertés* (ci-après : *Charte canadienne*) et la *Charte québécoise* (Turenne, 2005).

D'abord, le droit à l'égalité sans discrimination a une nature supralégislative au Canada puisqu'il apparaît à l'article 15 de la *Charte canadienne*, en plus d'être protégé par toutes les autres lois mentionnées précédemment. Ce droit à l'égalité s'applique à tous et protège contre les distinctions discriminatoires des actes de l'exécutif, donc des actes de la police, entre autres. Plus précisément, il s'agit d'une garantie indépendante de toute discrimination devant la loi, des applications de la loi, de la protection de la loi et de ces bénéfiques. Considérant ceci, il est facile de comprendre l'importance de ce droit pour la lutte contre le profilage racial (Turenne, 2005).

Mentionnons aussi le droit à la dignité, puisqu'il est au cœur de la question entourant le profilage racial. En effet, il est mentionné dans le préambule de la Déclaration et du Pacte comme étant inhérent aux autres droits et libertés individuelles. En plus, la *Charte québécoise* lui prévoit une protection particulière à son article 4. Finalement, ce droit a fait jurisprudence. Effectivement, dans l'Arrêt *Morgentalor* le juge le déclare comme faisant partie

intégrante des autres droits protégés par nos chartes (Turenne, 2005).

## PROUVER LE PROFILAGE RACIAL

---

La décision du tribunal des droits de la personne, *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Rezko) c. Montréal (Service de police de la ville de) (SPVM)* (2012) explique comment prouver qu'une personne a été victime de profilage racial. Il y est possible de voir qu'il existe trois éléments essentiels pour démontrer qu'une personne a été victime de profilage racial :

1. elle est membre (ou perçue comme membre) d'un groupe caractérisé par un motif interdit de discrimination;
2. elle a été l'objet, dans l'exercice d'un droit protégé par la loi, d'un traitement différencié ou inhabituel de la part d'une personne en autorité;
3. un motif interdit de discrimination a été l'un des facteurs ayant mené cette personne à appliquer ce traitement (Ibid., par. 177)

Afin de prouver le premier élément de preuve, la victime ne doit pas absolument faire partie d'un groupe caractérisé par un motif interdit de discrimination, mais que les stéréotypes et préjugés associés à ce groupe lui soient attribués. Dans le second aspect, il est essentiel de vérifier si la personne en statut d'autorité aurait agi de manière différente s'il avait été en présence d'une personne autre que celle qui est stigmatisée par le groupe auquel ce dernier être identifié. Le dernier élément consiste à savoir si la figure d'autorité a perçu que l'individu arrêté pouvait faire partie d'un groupe caractérisé par un motif interdit de discrimination.

En complément, il est important de considérer que le Tribunal a comme devoir de vérifier si la procédure d'intervention policière a compromis le droit à l'égalité de la personne en question. Ainsi, des éléments comme « le manque de courtoisie et l'intransigeance du policier permettent de conclure à un traitement différencié ou

institué par rapport aux pratiques usuelles dans des circonstances semblables » (*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Rezko) c. Montréal (Service de police de la ville de) (SPVM)*, para. 181).

Dans cette même perspective, il a été démontré que les services de police mettent plus d'énergie à étudier certaines populations; ce qui procure comme résultat que ces groupes font l'objet d'un taux de criminalité plus élevé que d'autres (Eid, Magloir, Turenne, 2011; Dupuis-Déri 2014). Statistiquement parlant, il est plus probable que le crime soit commis par un membre du groupe majoritaire en raison de sa plus grande importance démographique (Turenne, 2005). Cette disproportionnalité éclaire sur le fait que le profilage racial fait partie de la démarche des services de police. C'est le cas d'un policier aux États-Unis qui a participé à une entrevue sur les habitudes de profilage. En fait, en se basant sur son expérience, il identifie spécialement des gens de groupes racisés lors de ses arrestations (Golberg, 1999). Le problème c'est que les policiers utilisent le profilage criminel comme prétexte pour faire du profilage racial (Golberg, 1999; Turenne 2005). Toutefois, reconnaissant l'ampleur de cette problématique, le SPVM tente de mettre en place des mesures pour l'éviter (Young 2004, Okomba-Depatrice 2012). De ce fait, ces mesures contre le profilage racial sont divisées en trois défis. Le premier est d'ordre préventif afin de « favoriser les comportements éthiques et non discriminatoires » (Okomba-Depatrice, 2012, p. 20). Le SPVM souhaite mieux former ses agents sur le sujet de l'interculturalité. Pour le deuxième défi, le SPVM souhaite favoriser les échanges et le rapprochement entre la communauté et le service de police. Et finalement, le dernier défi est « d'agir sur les comportements inappropriés » (Ibid., p. 32) relevant d'une intervention ayant fait objet d'une pratique de profilage raciale.

## LES VICTIMES DU PROFILAGE RACIAL : DEUX CAS JUDICIARISÉS

---

Afin de mettre une image sur ce qu'est réellement le profilage racial dans notre société, voici deux exemples.

Bien qu'il soit commun dans la sphère policière, il peut s'exprimer dans d'autres contextes. Le cas de quatre clients qui se sont fait refuser l'accès dans un bar à Terrebonne démontre une facette de cette diversité. Brièvement, quatre hommes noirs, trois dans la trentaine et un dans la jeune vingtaine, se présentent à ce bar. Le portier leur demande de payer les frais d'entrée, mais un deuxième portier leur demande plutôt leurs cartes d'identité. Un des trois hommes plus âgés n'avait pas de pièces d'identité sur lui, donc ne peut pas entrer dans le bar. Ce que le juge conclut c'est que puisque le premier portier leur avait déjà autorisé l'accès en leur demandant les frais d'entrée, le deuxième n'avait pas de raisons objectives ou raisonnables de leur demander leurs cartes d'identité vu l'apparence de ces hommes assurément majeurs. À cela, il ajoute la position d'autorité du portier quant à l'accès au bar et il « conclut que ce qui a incité le portier à demander des pièces d'identité aux plaignants est « le fait qu'ils aient été de couleur noire (...) et de surcroît, qu'ils se soient présentés en "groupe" » (Azzaria, 2013). Ainsi, cet événement présente les éléments essentiels pour démontrer si une personne a été victime du profilage racial. De plus, il est clair que leur dignité a été atteinte (Azzaria, 2013), un des droits protégés par nos chartes en plus de par la jurisprudence telle que présentée précédemment.

Quant au profilage en contexte policier, le cas de Milad Resko est intéressant puisqu'il a réussi à prouver qu'il a bel et bien été victime de ce type de profilage. Milad Resko est d'origine arabe et possède une entreprise d'échantillons de vêtement avec son frère George Resko. Leur associé et frère Mohamed Jaber s'est stationné en face de cette entreprise sur la rue Meilleur au coin de la rue Louvain à Montréal en attendant que Milad Resko vienne livrer des documents et de la marchandise de vêtement. Ce dernier est sorti de l'entreprise en T-shirt, malgré le temps froid, pour rejoindre Mohamed Jaber dans la voiture. Il s'est assis du côté passager pour parler quelques minutes avec et prendre possession de la livraison. Peu de temps après, le policier Dominique Chartrand, qui était affecté à la circulation automobile dans ce quartier de Montréal, remarque que la voiture se retrouve dans une zone d'arrêt interdit et décide de se stationner derrière l'auto, avec

ses gyrophares allumés. Dominique Chartrand interpelle les deux individus et décide de donner une contravention au passager, soit à Milad Resko. Selon le Tribunal il est inhabituel d'intercepter un passager qui est assis dans un véhicule dont le moteur est éteint. À cet effet, le motif de mouvement du véhicule comme légitimation de l'interception et de l'émission d'une contravention à Milad Resko est considéré comme un prétexte pour se justifier. Selon les preuves fournies, le Tribunal a pu conclure que le véhicule n'était pas en mouvement et considère que l'intervention du policier Chartrand a porté atteinte à la dignité de Milad Resko. Notamment par l'investigation abusive de l'identité ainsi que l'utilisation de paroles teintées de préjugés et de stéréotypes accompagnés d'un comportement hostile envers la victime. Finalement, après délibération, le Tribunal conclut donc que Milad Resko a été victime de profilage racial de la part de l'agent de police de la SPVM. De plus, en raison de dommages moraux, d'une atteinte illicite et intentionnelle envers Milad Resko, la ville de Montréal ainsi que l'agent de police se sont vus dans l'obligation de verser une somme d'argent à la victime.

## UNE SOCIÉTÉ FRAGMENTÉE PAR LE PROFILAGE

---

Les représentations individuelles des agents de l'ordre influencent leurs interventions. De ce fait, les différentes expériences vécues par les figures d'autorité avec certaines communautés ethniques vont être intériorisées, causant ainsi des attitudes ouvertement racistes chez les agents (Turenne, 2006). Suivant cette perspective, il est donc pertinent d'observer les mécanismes d'exclusion qui viennent altérer la compréhension et le comportement qui sera engagé envers cet autre qui est une image de la différence. Tout d'abord, il importe de préciser que par mécanismes d'exclusion il sera entendu

« divers processus de traitement de la différence (réelle ou perçue) ayant pour effet de neutraliser ou de réduire, consciemment ou inconsciemment, de manière naïve ou volontaire, l'identité véritable ou les droits d'une personne ou d'un groupe de personnes, ou même de priver ces dernières de leur identité véritable ou

de leurs droits » (Vinsonneau, 2002, cité dans Legault et Rachedi, 2008, p. 68).

Ces mécanismes d'exclusion comportent donc différentes catégories et de manière générale, leur objectif consiste à neutraliser, dévaloriser et exploiter la différence. Plus précisément, ces mécanismes se manifestent par l'utilisation des stéréotypes et de préjugés envers un groupe d'individu. Force est de constater que ces raccourcis mentaux conduisent à exagérer une impression qui est peu ou pas conforme à la réalité et donc le rapport entre ces deux individus se voit affecté. De nombreux effets préjudiciables ressortent de l'utilisation de ces mécanismes, dans la mesure où ils diminuent la capacité d'analyse, filtrent les informations caractéristiques d'une situation donnée et modifient de manière négative l'identité de l'autre (Legault et Rachedi, 2008).

Ainsi en résultera un déséquilibre dans la relation entre la communauté et le SPVM se caractérisant par une méfiance et une remise en question du rôle des figures de l'ordre (Assemblée nationale du Québec, 2010). Ce fait est particulièrement visible dans l'arrondissement de Montréal-Nord à l'intérieur duquel plusieurs incidents sont survenus et où les citoyens du quartier se disent victimes de profilage racial de la part des agents de police du quartier. De ce fait, de nombreuses altercations et des émeutes ont été le résultat de cette tension qui existe entre le corps policier et la population ethnique qui se sent injustement discriminé. (Cloutier, J.S., 2013).

Les interactions entre individus de cultures différentes se voient soumises à toutes sortes d'inférences qui viennent moduler le rapport à l'autre. Notamment les valeurs culturelles qui agissent comme filtre structurant la perception d'autrui. En ce sens, les médias contribuent aussi à forger une interprétation sur le discours de la diversité. En effet, Aline Gohard-Radenkovic et Dunya Acklin Muji (2010) soulignent que les médias sont des espaces contribuant à l'expression sur l'interculturel, véhiculant des contenus explicites et implicites sur autrui. Que ce soit des représentations sociales réelles ou imaginaires, les médias réussissent à les fabriquer de manière à renforcer des interprétations en suscitant

des émotions fortes chez les interlocuteurs. En effet, les médias forment un espace à travers lequel les lecteurs entrent en contact avec la différence, suscitant chez ces derniers une réflexion quant à ce sujet. Dans cet ordre d'idée, la presse devient un espace de catégorisation et de fabrication de nouveaux stéréotypes, en réponse aux changements sociaux et économiques qui viennent perturber le rapport entre les citoyens. En effet, la représentation de cet autre qui est considéré comme étranger s'effectue sur le mode binaire « nous-eux », « majorité-minorité », renvoyant ainsi les lecteurs aux notions d'opposition. Conséquence directe de cette catégorisation de la part des médias, une détérioration des échanges entre les diverses communautés.

Il est clair qu'une dichotomie est présente dans notre société qui se veut interculturelle. Ce discours ne s'arrête pas là. À vrai dire, il continue jusqu'à différencier les causes des crimes commis par une personne du groupe majoritaire ou par une d'un groupe minoritaire (Turenne, 2005). À titre d'exemple, un cas d'actualité nous le démontre encore une fois. L'accusé de l'attentat à la mosquée de Québec du 29 janvier 2017 est décrit comme un jeune loup solitaire qui était qualifié de « méchant » (Piedboeuf et Cloutier, 2017). En effet, les médias ont tendance à décrire un criminel du groupe majoritaire comme étant atteints d'un trouble mental alors qu'un crime commis par une personne d'un groupe minoritaire serait décrit comme étant un trait culturel (Turenne, 2005).

## QUELQUES PISTES POUR ENRAYER LE PROFILAGE RACIAL...

---

En réaction à la consultation sur le profilage racial de la CDPDJ (2010), le barreau du Québec a effectué plusieurs recommandations envers les institutions, les autorités compétentes/décisionnelle et même au gouvernement. Ce rapport suggère entre autres de reconnaître le profilage racial comme étant une problématique dont l'application de diverses stratégies de réparation serait nécessaire de mettre en place. Il y est entre autres suggéré de documenter, d'informer et de former le personnel qui représente une figure

d'autorité. Par ailleurs, Young (2004) mentionne que de contraindre les policiers à écrire les raisons qui les ont poussés à appréhender un individu, ayant commis ou non une infraction, serait une solution pour contrer le profilage racial. Cela amènerait les policiers à réfléchir aux raisons qui les poussent à intercepter quelqu'un. Une meilleure formation des policiers serait aussi une avenue qui contribuerait à l'amélioration des pratiques policières concernant l'emploi de la force et du maniement d'armes à feu et une meilleure formation sur l'interculturalisme (Perrault, 2013).

De plus, la CDPDJ (Eid, Magloir, Turenne, 2011) recommande une restructuration de la politique ministérielle applicable lors de blessure grave, ou causant la mort, d'un citoyen par un policier. Elle ajoute l'importance de la prévention contre le profilage racial, dont celle de la formation antiracisme, que l'interdiction de la pratique fasse partie des lois, par exemple la *Loi sur la police*. De même que rendre le processus de plainte en déontologie plus accessible tout en simplifiant le fardeau de la preuve pour la victime. En complément, Paul Eid, lors d'un panel de discussion sur la *Lutte contre la discrimination* organisée par le Centre d'Aide aux Immigrants (2017), propose d'analyser ces plaintes avec la CDPDJ pour avoir un recours collectif. En plus, il est d'avis qu'une analyse des fiches d'interventions utilisée par les policiers soit effectuée puisqu'elles comportent un aspect discriminatoire. En fait, l'agent doit mentionner la *race* de l'individu intercepté. Il ajoute aussi que les véhicules de patrouille devraient tous être munis de caméras.

En somme, le profilage racial est une pratique qui reflète l'intolérance et les idées préconçues de la société (Turenne, 2005). De plus, c'est une déformation d'un outil pour les policiers qui tentent d'identifier des suspects qui porte atteinte à plusieurs droits et libertés protégés par plusieurs niveaux législatifs, tels que le droit à la dignité et à l'égalité, pour ne nommer que ceux-là. Les éléments que doit démontrer la victime sont difficiles à prouver hors de tout doute raisonnable, sans compter l'accès restreint au processus judiciaire, ce qui rend la défense laborieuse. Certes, les cas de profilage racial sont souvent reliés à

la police, mais toutes les sphères de la société peuvent être touchées; il ne suffit qu'une personne en autorité et une victime. Force est de constater que cette pratique provoque une désillusion de la communauté racisée envers les pratiques policières, en plus de véhiculer les stéréotypes et préjugés présents dans notre société. C'est, notamment, en ayant un discours axé sur l'ouverture et le « vivre-ensemble » dans les médias que le profilage racial deviendra chose du passé, mais concrètement, les recommandations précédentes devraient être appliquées. Essentiellement, il faut appréhender ce phénomène de façon systémique afin d'aller de l'avant et d'agir en tant que société interculturelle.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

Azzaria, M. (2013). Profilage racial : un bar de Terrebonne doit verser une compensation à quatre clients pour leur avoir refusé l'accès à son établissement. Récupéré de <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=563>

*Charte canadienne des droits et libertés*. Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 sur le Canada. RU. (1982). c. 11.

*Charte des droits et libertés de la personne*. (2020). c. C-12

Cohen, C. (1991). Les races humaines en histoire des sciences. Dans J.-J. Hublin, A.-M. Tillier (dir.), *Aux origines d'homo sapiens*. Paris : Presse Universitaires de France

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Rezko) c. Montréal (Service de police de la ville de) (SPVM)*. (2012) QCTDP 5.

*Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* (2017). Récupéré de <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/consultation-2017/Pages/default.aspx>

Cloutier, J.-S. (2013). Affaire Villanueva cinq ans après à Montréal-Nord [Vidéo en ligne]. Récupéré de <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/626726/mort-fredy-villanueva-emeute-montreal-nord-cinq-ans-apres>

Assemblée générale des Nations Unies (1948). *Déclaration universelle des droits de l'homme* (A.G. rés. 217A, III, doc. A/810, N.U.). Récupéré de <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/frn.htm>

Ducharme, D. et Eid, P. (2005). *La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée?* Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec.

Dupuis-Déri, F. (2014). Émergence de la notion de "profilage politique" : répression policière et mouvements sociaux au Québec. *Politique et sociétés*, 33(3), p. 31-56

Eid P., Magloir J. et Turenne, M. (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. Récupéré de [http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Profilage\\_rapport\\_FR.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/Profilage_rapport_FR.pdf)

Golberg, J. (1999, 20 juin). The colour of suspicion. *The New York Time Magazine*. Récupéré de <http://www.ny-times.com/1999/06/20/magazine/the-color-of-suspicion.html?register=google>

Legault, G. et Rachédi, L. (dir.). (2008). *L'intervention interculturelle* (2e édition). Montréal : Gaëtan-Morin.

Macdonald, H. (2001). The myth of racial profiling. *City Journal*. Récupéré de <https://www.city-journal.org/html/myth-racial-profiling-12022.html>

MIDI. (2015). *Politique en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Récupéré de [http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique\\_ImmigrationParticipationInclusion.pdf](http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique_ImmigrationParticipationInclusion.pdf)

Okomba-Debarice, H. (2012). *Des valeurs partagées, un intérêt mutuel. Plan stratégique en matière de profilage racial et social (2012-2014)*. Récupéré de [https://www.svvm.qc.ca/upload/documentations/Plan\\_strategique\\_LOREZ.pdf](https://www.svvm.qc.ca/upload/documentations/Plan_strategique_LOREZ.pdf)

Radenkovic-Gohard, A. et Dunya, A.M. (2010). *Entre médias et médiations : les « mises en scène » du rapport à l'altérité*. Paris : L'Harmattan.

Saldanha, A. (2011). The concept of race. *Geography*, 96(1), p. 27-33

Turenne, M. (2005). *Le profilage racial : Mise en contexte et définition*. Récupéré de [http://www.cdpedj.qc.ca/publications/profilage\\_racial\\_definition.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/publications/profilage_racial_definition.pdf)

Turenne, M. (2006). *Prouver le profilage racial : perspective pour un recours civil*. Repéré à [http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/prouver\\_profilage\\_racial\\_recours\\_civil.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/prouver_profilage_racial_recours_civil.pdf)

Young, H. (2004). Code : couleur. *National*, 13(7), p.16-21

---



## DEUXIÈME PARTIE : AGIR

# L'APPORT DE L'INTERVENTION COMMUNAUTAIRE : PRÉVENIR LE CHOC DISCRIMINATOIRE ET FAVORISER LA PARTICIPATION SOCIALE DES PERSONNES IMMIGRANTES

**GUY DRUDI,**

doctorant en Sciences humaines appliquées,  
Université de Montréal et  
président du CA de La Maisonnie

**Résumé :** En quoi l'intervention communautaire permet-elle la participation sociale des personnes immigrantes? À partir des concepts de la reconnaissance sociale et du choc discriminatoire, nous établissons l'apport des organismes communautaires dans les pratiques d'intégration sociale des immigrants et de leurs familles.

## INTRODUCTION

Au Québec, l'enjeu de la reconnaissance des identités ethnoculturelles à l'intérieur des institutions sociales prend de plus en plus d'importance dans l'espace public. Dans les médias, plusieurs communautés minorisées<sup>1</sup> et racisées<sup>2</sup> remettent en question la capacité d'être reconnues comme membres à part entière de la société d'accueil à la suite d'un sentiment d'injustice qui émane des expériences de discrimination qu'elles subissent.

<sup>1</sup> Il existe une différence de sens entre un groupe défini comme minorité et un groupe minorisé : le premier est en fonction de son importance numérique en comparaison avec le groupe majoritaire, tandis que le second signifie "être diminué ou amoindri au regard de la majorité lorsque celle-ci ne considère pas la minorité comme son égale." Cet amoindrissement est qualitatif même s'il n'est pas quantitatif (femmes). Les facteurs qui contribuent à la minorisation d'une minorité relèvent " du capacitisme, du sexisme, de l'ethnocentrisme, du racisme et de l'hétérocentrisme. " (Saillant, Lamoureux 2018 : 97)

<sup>2</sup> Les minorités racisées sont identifiées par la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995) du Canada comme des minorités visibles et désignent les « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». De manière plus précise, la population des minorités visibles est constituée de 12 sous-groupes : 1- les Chinois; 2-les Sud-Asiatiques; 3-les Noirs; 4- les Philippins; 5- les Latino- Américains; 6- les Asiatiques du Sud-est; 7- les Arabes; 8- les Asiatiques occidentaux; 9-les Japonais; 10- les Coréens; 11- les autres minorités visibles; et 12- les minorités visibles multiples. (Chicha, Charest 2013 :17)

Ce sentiment engendre une souffrance sociale qui se traduit par un malaise identitaire et une rupture du lien social et de confiance envers la société (Renault, 2017; Ajari, 2019). Malgré une volonté de rapprochement interculturel, de lutte contre la discrimination ou de gouvernance démocratique (Cox, 1993; Bouchard, Taylor, 2008; Chicha, Charest, 2008; 2013; Rocher, 2014), les politiques publiques de ces institutions ont une portée limitée sur les conditions qui favorisent la participation sociale des immigrants (Chaouite, 2007; Drudi, 2010; Lamoureux, 2013; Benhadjoudja, 2014; Wiewiorka, 2014). Elles mettent en évidence une aporie : si les immigrants expriment leurs besoins, leurs aspirations, leurs valeurs et leurs intérêts, ils envahissent l'espace public et s'ils se replient sur leur espace d'appartenance ethnoculturelle, ils vivent en marge de la société et refusent de s'y intégrer.

L'intervention communautaire permet aux individus de modifier l'interaction des forces en présence en diversifiant les moyens de participer au processus démocratique, créant ainsi « un réseau associatif » fondé sur « la médiation dite interculturelle comme réponse à cette contradiction » (Chaouite, 2007 :45). Ce passage entre participation et pouvoir fait appel à la notion de mobilisation et de capacitation citoyenne (empowerment) (Ninacs, 2003; Garon, 2009; Schiffino, Garon, Cantelli, 2013; Lachapelle, 2017).

Les énoncés de politiques publiques ciblent davantage la reconnaissance des droits individuels tandis que la revendication des droits collectifs vise un déni de droits qui porte atteinte à la dignité des membres des groupes discriminés. La reconnaissance sociale des identités ethnoculturelles devient, pour les communautés minorisées, un moyen d'accéder, en tant que minoritaires, à la vie bonne et à la dignité (Lamoureux, 2013; Ajari, 2019). Ainsi, en misant sur la mobilisation des personnes, l'intervention communautaire accroît leur capacité d'obtenir les changements sociaux désirés et

de revendiquer des droits nouveaux, soit une citoyenneté renouvelée dans une démocratie aux frontières redimensionnées autour du droit collectif et non individuel (Lamoureux, 2013; Schiffino, Garon, Cantelli, 2013; Lachapelle, 2017; Saillant, Lamoureux, 2018).

## 1. ORGANISATIONS COMMUNAUTAIRES, PRISE EN CHARGE PAR LE MILIEU ET APPROCHE CITOYENNE

---

Cette transition de l'action individuelle au pouvoir collectif n'est pas sans rappeler la notion de la prise en charge par le milieu (PCM), fondement de l'approche citoyenne. Par l'appropriation d'un pouvoir sur les enjeux d'un milieu, la PCM permet le développement d'une conscience critique et d'un capital communautaire nécessaires à la participation des groupes de citoyens et à l'élaboration de stratégies d'intervention pour améliorer la qualité de leur milieu. (Alary, 1988 ; Ninacs, 2003). Cette vision caractérise les organisations communautaires qui se définissent comme agents de transformation pour la qualité du tissu social et non seulement des besoins individuels (Lachapelle, 2017).

L'approche citoyenne se nourrit de ces principes : le désir de travailler à une société plus juste et démocratique; une approche globale de la santé et du bien-être de la personne et de la société; une vision écosystémique qui évite le fractionnement des problèmes et les situe en lien avec le milieu d'où ils surgissent; une action fondée sur l'autonomie des groupes et des individus, soit une prise en charge par le milieu; une capacité d'innovation; l'enracinement dans la communauté; une vision autre du besoin qui n'est pas une fin en soi, mais un symptôme d'un problème social plus large et une conception égalitaire des rapports entre les intervenants et la population desservie (Gouvernement du Québec, 1997).

Les organisations communautaires offrent aux immigrants un lieu pour développer leur potentiel et partager leurs intérêts relatifs aux enjeux sociaux avec les membres de la société d'accueil. Elles aménagent un espace social qui permet un dialogue entre les membres de groupes d'univers culturels différents, augmente leur

capacitation citoyenne et autorise une participation sociale qui, autrement, n'aurait pas lieu (Conseil de l'Europe, 2008; Ferhat et als, 2016).

### 1.1 Les organisations communautaires au Québec : un espace social qui favorise la communication interculturelle et l'intégration sociale des familles immigrantes.

Plus spécifiquement, les organisations communautaires qui interviennent auprès des immigrants offrent aux familles l'apprentissage du français, l'installation en logement, l'inscription des enfants à l'école et l'obtention d'un emploi (*processus d'adaptation fonctionnelle*). Par l'entremise d'activités, elles les invitent à se construire un réseau d'appartenance au moyen duquel elles pourront se reconnaître, s'affirmer dans leur nouvelle identité, lutter contre la discrimination et acquérir une crédibilité sociale (*processus d'adaptation sociale*). Elles donnent également accès à des activités de rapprochement interculturel pour raffermir le sentiment d'appartenance à la société d'accueil (*processus d'adaptation culturelle*) (Guyon et als, 2011).

## 2. PARTICIPATION SOCIALE ET CHOC DISCRIMINATOIRE

---

Nous définissons l'intégration sociale comme l'ensemble des interactions qui impliquent à la fois les processus reliés à l'adaptation fonctionnelle, l'adaptation sociale et l'adaptation culturelle, et dont le résultat est la reconnaissance des individus appartenant à ces groupes comme étant des acteurs à part entière dans la société, sans égard à leur origine ethnique ou nationale, la race, la couleur, la religion, la langue ou le sexe.

Cela signifie qu'ils possèdent un pouvoir de négociation, une capacité d'action et d'influence sur les enjeux de la société; qu'ils puissent s'y développer en fonction de leurs besoins, de leurs aspirations, de leurs valeurs et de leurs intérêts de sorte qu'ils aient accès à une mobilité sociale, pleine et entière, participant ainsi à tous les secteurs de la vie économique, politique et culturelle de la société (Drudi, 2010).

La non-reconnaissance de l'immigrant dans ses besoins, ses intérêts et ses compétences, constitue une barrière à sa participation sociale. Cette situation rend nécessaire l'analyse des relations entre l'immigrant et les membres de la société d'accueil qui semblent refuser de voir leurs institutions, communautaires ou autres, investies par les immigrants et leurs enfants. (Drudi, 2010; Benhadjoudja, 2014; Wiewiorka, 2014).

Selon Frozzini (2014), on demande aux immigrants de se fondre dans la majorité sans changer cette dernière et ainsi de permettre la continuité dans le temps de l'image d'homogénéité de la société. Si les membres de la majorité perçoivent les immigrants uniquement comme des membres de minorités ethniques, cela rend leur participation sociale difficile, car en général, les gens désirent participer, mais s'ils ne se sentent pas accueillis à part entière, ils préféreront ne pas participer. Cette réaction est associée au choc discriminatoire.

Nous définissons le choc discriminatoire comme le sentiment d'un individu d'être à la fois différencié (distancé, mis à l'écart) et inférieur (jugé moins performant, moins compétent, inadéquat) sur la seule base de son appartenance à un groupe en raison de son origine ethnique ou nationale, la «race», la couleur, la religion, la langue ou le sexe et ce, sans égard à son adaptation fonctionnelle, sociale ou culturelle à son nouvel environnement et sans égard à sa maîtrise des référents culturels de la société d'accueil.

Autrement dit, une prise de conscience à un moment précis d'une différence ou d'une stigmatisation qui révèle une exclusion qui était occultée jusqu'à présent et qui engendre une souffrance sociale, un malaise identitaire et une rupture de confiance dans le lien social.

Ledoyen (1992) a identifié sept facteurs à partir desquels les individus sont considérés comme des étrangers. Il s'agit du fait d'être né à l'étranger, d'être différent physiquement (couleur de la peau), la langue maternelle, de posséder un accent différent, la consonance du

patronyme, la différence de religion et le fait de ne pas avoir d'ancêtres québécois.

L'ordre de ces facteurs varie selon les groupes ethniques. Pour les membres des minorités racisées, plus spécifiquement les Noirs, la couleur de la peau constitue le premier facteur de différenciation. Cela implique que peu importe le processus d'intégration sociale réalisé par les membres des communautés noires, peu importe s'ils appartiennent à la première, à la deuxième ou à la troisième génération, ils risquent de ressentir un choc discriminatoire. L'indignité ressentie liée à la couleur de la peau n'est pas quelque chose d'abstrait, elle conditionne l'existence et la vie quotidienne elles-mêmes « car même si les Blancs et les autres vivent dans le même monde, ils ne l'expérimentent pas de la même manière. » (Mouloud ; Abadie 2019). Le choc discriminatoire se manifeste particulièrement dans les secteurs de l'emploi, du logement, de l'éducation et des services publics. À l'inverse du choc culturel qui exige un ajustement individuel au milieu social, le choc discriminatoire exige un ajustement social (sociojuridique et politique) à l'individu; autrement dit, une reconnaissance sociale qui doit mener à la dignité. Il ne s'agit pas simplement d'un ajustement cosmétique mais d'un renversement épistémologique pour assurer l'inclusion des collectivités minorisées dans l'espace social (Ajari, 2019).

Renault (2017) considère que les institutions sociales créent des attentes de reconnaissance chez les individus par la définition de valeurs et de règles universelles qui sont garantes d'une reconnaissance de statut social équitable pour tous les individus. Ils influencent leur construction identitaire, c'est-à-dire leur rapport au monde faisant en sorte que les expériences de déni de reconnaissance ou une reconnaissance dépréciative produisent une socialisation dévalorisante qui risque de les disqualifier et de les stigmatiser. Lorient (2017) affirme que l'itinéraire moral de la personne stigmatisée peut être découpé en grandes étapes: la découverte de son stigmate ou de sa différence, l'apprentissage de son nouveau rôle et des techniques de gestion en public du stigmate, l'acceptation plus apaisée de son imperfection ou, au contraire, le retournement militant du stigmate.

C'est par ce processus de stigmatisation que la personne ressent un déni de reconnaissance et une expérience de non dignité. Ce faisant, elle intériorise une image dévalorisée d'elle-même qui justifie son rejet de la société. On assiste à une perte de sens de son identité, ce qui la stigmatise davantage. (Renault, 2017)

Les cas de profilage à caractère raciste procèdent de la logique du choc discriminatoire et représentent des fragmentations du discours entre « eux » et « nous ». Les groupes minorisés y sont représentés davantage comme des assaillants. Un crime commis par un Blanc relève d'une pathologie individuelle alors qu'il « porte une empreinte culturelle et collective » pour une personne issue des groupes racisés (Turenne, 2006). D'autres recherches confirment les effets du choc discriminatoire que vivent les jeunes de communautés ethnoculturelles, dont celle de l'Institut interculturel de Montréal sur le malaise identitaire (Emongo, Grégoire, 2005 ; Grégoire, 2006). Le terme de choc est approprié tenant compte des réactions émotives et physiques des victimes discriminées en raison de leur appartenance à un groupe (Coates, 2016).

Le fossé s'agrandit entre les immigrés d'un côté et la société d'accueil d'un autre côté ce qui les met en situation de « choc discriminatoire » (Drudi, 1997) vis-à-vis de la communauté majoritaire par leur faible participation aux sphères économiques et politiques significatives, par le sentiment de rejet que vivent de nombreux immigrés et le réflexe de repli sur soi que ce sentiment provoque chez certains (Émango, Grégoire, 2006 : 47).

Koussens et Amiraux (2014) associent le processus de racialisation des membres des communautés musulmanes au fait qu'ils soient perçus, dans les représentations majoritaires, comme dangereux et inférieurs culturellement à l'évolution de la pensée en Occident. Pour être accepté, l'Islam doit se « réformer » et se transformer en un « Islam des Lumières »<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Au ministère de l'Intérieur, des responsables politiques et représentants du culte musulman ont évoqué la formation des imams et la création d'une formation pour l'islam adaptée

Le métadiscours sur l'incompatibilité de l'islam avec la démocratie, la laïcité, et plus largement la modernité favorise une logique de différenciation, d'infériorisation, mais aussi la circulation de biais cognitifs, susceptibles d'altérer le jugement d'employeurs, d'enseignants, de voisins, de passants, cette fois à des niveaux plus « anecdotiques ». (Koussens, David, Amiraux, 2014 : 72)

Comme nous l'avons déjà observé (Drudi, 1997a, b), le choc discriminatoire se manifeste principalement dans les secteurs de l'emploi, du logement, de l'éducation et des services publics et nécessite une stratégie d'action globale, à la fois politique, économique, législatif et juridique pour que la contribution sociale du groupe auquel appartient l'individu discriminé soit reconnue. Autrement, les jeunes se replient sur des particularismes ethniques, religieux ou culturels et se construisent des identités de rechange. Ces stratégies identitaires contribuent à nourrir et maintenir les pratiques d'exclusion de la société à leur endroit et limitent leur participation sociale : nous sommes dans la spirale du choc discriminatoire.

L'expérience du choc discriminatoire rompt un équilibre nécessaire au dialogue interculturel. La différence est stigmatisée et les outils de sensibilisation et de rapprochement interculturels ne suffisent plus à combler l'écart provoqué par les stéréotypes et les préjugés qui amplifient la différenciation. Il existe des obstacles systémiques et directs à la communication interculturelle. L'espace social créé par les organisations communautaires atténue cette rupture de dialogue.

### 3. APPROCHE CITOYENNE, RÉSEAUX SOCIAUX ET PARTICIPATION SOCIALE

#### 3.1 La reconnaissance des acquis

Les immigrants doivent franchir plusieurs obstacles qui freinent leur participation aux enjeux de la société.

à la société française, relançant le chantier de construction d'un "islam de France", dans un climat rendu électrique par les attentats et les polémiques. (LEXPRESS.fr avec AFP, 29/08/2016)

Pour accroître leur présence dans nos institutions, il faut modifier nos représentations sociales et considérer la diversité des contributions et des façons de faire comme étant une composante permanente de notre société. Cela signifie reconnaître les acquis des immigrants comme un enrichissement à la société d'accueil. Dans le processus de reconnaissance des acquis des immigrants nous pouvons identifier cinq variables qui influencent la participation sociale : le sujet, les intervenants de première ligne, la passerelle, les réseaux sociaux et les politiques publiques.

Le **sujet** a la responsabilité d'établir comment il peut transférer, acquérir et partager ses ressources et ses compétences avec les membres de la société d'accueil. Selon sa culture et son contexte migratoire, il peut nécessiter un accompagnement spécifique pour effectuer cette transposition. Les **intervenants de première ligne** offrent des services collectifs et individuels qui favorisent l'adaptation fonctionnelle du sujet et de sa famille, reliés à l'apprentissage de la langue, le logement, l'école et son insertion en emploi. Ils s'intéressent également aux différents problèmes socioéconomiques des membres de la famille afin qu'ils puissent bénéficier d'une mobilité sociale réelle et participer à la société québécoise. Enfin, ils contribuent à établir des réseaux de communication avec la société d'accueil en vue de créer des **passerelles**. Les **réseaux sociaux** favorisent l'adaptation sociale des membres de la famille à leur nouvel environnement en contribuant à la création d'un tissu social permettant d'améliorer la qualité de la vie individuelle et collective du milieu, notamment en y développant des ressources favorisant l'entraide et d'autres formes de support. Enfin, les **politiques publiques** doivent développer à la fois des passerelles permettant d'atteindre l'égalité de fait dans la mise en valeur des contributions des immigrants.

L'approche interculturelle, tout au long de ce processus de reconnaissance des acquis, constitue un des fondements de l'intervention visant la participation sociale des immigrants et de leurs familles, le second fondement est l'approche citoyenne. White (2015) souligne que l'approche citoyenne peut contenir des pratiques discriminatoires qui nient les différences en

termes culturels dans la compréhension des codes entourant la citoyenneté, car les institutions d'un pays sont régies par des règles de conduite construites selon les normes et standards de la vie de ce pays. L'apprentissage de ces règles par les immigrants et leurs familles peut prendre un certain temps, même s'ils affichent une proximité fonctionnelle avec la société d'accueil, notamment la langue et ce, à travers plusieurs générations. En contrepartie, Rocher et Labelle (2010) soutiennent que les rapports sociaux ne doivent pas être scrutés uniquement à travers le prisme de la culture en termes de rapprochement interculturel et de convergence culturelle. La notion de l'interculturalisme doit reposer sur une notion plus large et plus profonde, celle de la citoyenneté, qui renvoie au statut légal, à l'accès et l'exercice des droits, à la participation de tous au sein de la communauté politique et au sentiment d'appartenance à un territoire, celui du Québec.

L'approche citoyenne contribue à créer un tissu social fondé sur des réseaux sociaux qui facilitent l'intégration différenciée des personnes et l'expression d'une solidarité et d'une autonomie collective face à l'État et à ses institutions. Elle améliore la qualité de la vie individuelle et collective dans chaque milieu, notamment en y créant ou en y développant des ressources favorisant l'entraide et d'autres formes de support qui transcendent la compartimentation des clientèles et réduisent le recours aux institutions. Elle repose sur un désir de convivialité et un travail de mobilisation sociale. La convivialité ne peut pas se construire par la négociation de droits en pièces détachées. Elle nécessite un projet social englobant et motivant, un engagement véritable à améliorer la qualité du tissu social, du milieu de vie, de la société, c'est-à-dire un engagement enraciné dans la solidarité des forces vives du milieu et de l'histoire (Alary, 1988).

La participation sociale exige une préparation rigoureuse du milieu qui donne lieu à un scénario en trois temps pour mettre en confiance les immigrants et leurs familles que leur contribution sera reconnue par la société d'accueil. En fondant leurs interventions sur l'approche citoyenne, les organisations communautaires offrent aux individus

un espace de réparation pour construire leur estime de soi et favoriser leur participation dans la société (*Rôle de médiation sociale*). Elles mobilisent la population et les décideurs sur la nécessité de cesser la discrimination pour favoriser la participation des jeunes à leur milieu (*Rôle de mobilisation sociale*). Enfin, elles contribuent par des évaluations formatives sur les interventions réalisées au développement des compétences spécifiques dans le domaine des relations interculturelles. Rappelons que la compétence interculturelle est la capacité d'intégrer le savoir et les réalités ethnoculturelles dans nos vies et dans nos relations avec les autres (*Rôle de recherche sociale*).

En un mot, l'interculturel comme traduction est ce processus qui réinvente de nouvelles manières – des manières singulières – « d'habiter » le monde : non plus séparément (par des murs aveugles ou en « verre ») mais en reliant par la traduction permanente plusieurs langages dans une manière d'être en société où ce qui a trait à ces langages n'est plus à considérer comme un stigmate (Ferhat et al, 2016 :145).

En conclusion, l'intervention communautaire permet de faire un passage entre la revendication identitaire et la reconnaissance des droits facilitant ainsi la participation des personnes vulnérables par des stratégies d'actions inclusives et « le renforcement de la capacité démocratique » des milieux (Lachapelle, 2017). Cette vision de la diversité exige une remise en question des processus et des façons de faire traditionnelles qui ont cours dans les différents secteurs d'activités de la société. Malgré les apparences reflétées par les médias, les personnes immigrantes veulent participer à la vie sociale en devenant des citoyens à part entière et vivre ensemble avec les autres membres de la société.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

- Alary J. (dir.). (1988). *Solidarités. Pratiques de recherche-action et de prise en charge par le milieu*. Montréal : Éditions Boréal.
- Ajari, N. (2019). *La dignité ou la mort. Éthique et politique de la race. Les empêcheurs de penser en rond*. Paris : La découverte.
- Bah B. (2015). Vers la construction d'un cadre analytique lié à l'étude de la participation citoyenne des immigrants. Dans A.-M. D'Aoust et V. Amireault. *Immigration, diversité ethnoculturelle et citoyenneté. Actes du colloque international et interdisciplinaire 2015 pour étudiants et nouveaux chercheurs (p.89-114)*. Les Cahiers du CRIEC, (37).
- Bouchard, G. et Taylor, C. (2008). *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation. Rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliés aux différences culturelles*.
- Benhadjoudja L. (2014). Les controverses autour du hijab des femmes musulmanes : un débat laïque ? Dans S. Levesque, *Penser la laïcité québécoise. Fondements et défense d'une laïcité ouverte au Québec* (p. 109-128). Québec : Presses de l'Université Laval.
- Ferhat, B., Righi, F. et Chaouite, A. (2016). *L'expérience interculturelle dans l'intervention sociale. Essai sur l'invisible des minorités visibles*. Paris : L'Harmattan.
- Chaouite A. (2007). *L'interculturel comme art de vivre*. Paris : L'Harmattan.
- Coates, T.-N. (2016). *Une colère noire : lettre à mon fils*. (T. Chaumont, trad.). Montréal : Flammarion.
- Conseil de l'Europe (2008). *White Paper On Intercultural Dialogue. Living together as equals in dignity*. Strasbourg.
- Chicha, M.-T. et Chrest, É. (2008). *L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux*. Institut de recherche en politiques publiques, 14 (2).
- Chicha M.-T. et Charest É. (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*. Centre d'études ethniques des universités montréalaises.
- Cox, T. (1993). *Cultural Diversity in organisations: theory, research and practice*. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers.
- Drudi, G. (1997a). Au-delà du choc culturel, le choc discriminatoire comme obstacle au processus d'intégration sociale des membres des minorités ethniques et surtout des minorités raciales. *Défi jeunesse*, III(2), p. 24-27.
- Drudi, G. (1997b). Choc discriminatoire et les jeunes issus des communautés noires : barrière à l'emploi et surreprésentation dans les services sociaux. *Défi jeunesse*, III(3). p. 3-8.
- Drudi, G. (2010). Le choc discriminatoire et ses conséquences sur l'intégration sociale des jeunes des minorités visibles : obstacle à la mobilité professionnelle et à la participation citoyenne. *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, 6(1), p.6-8.

- Emongo, L. et White, B. (dir.) (2014). *L'interculturel au Québec. Rencontres historiques et enjeux politiques*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Emongo, L. et Grégoire, A.-J. (2005). *Malaise identitaire chez les jeunes des communautés ethnoculturelles de Montréal. Un projet d'action et de développement des ressources communautaires, rapport d'analyse, phase I*. Montréal : Institut Interculturel de Montréal.
- Frozzini, J. (2014). L'interculturalisme et la Commission Bouchard-Taylor. Dans L. Emongo et B. White (dir.), *L'interculturel au Québec. Rencontres historiques et enjeux politiques* (45-61). Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Garon, F. (2009). *Changement ou continuité? Les processus participatifs au gouvernement du Canada 1975-2005*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Grégoire, A.-J. (2006). *Malaise identitaire chez les jeunes des communautés ethnoculturelles de Montréal. Un projet d'action et de développement des ressources communautaires, Rapport d'analyse, phase II*. Montréal : Institut Interculturel de Montréal.
- Gouvernement du Québec (1997). *L'évaluation des organismes communautaires et bénévoles. Une évaluation respectueuse des organismes communautaires et bénévoles implique un processus de négociation*. Comité ministériel sur l'évaluation MSSS.
- Guyon, S., Saint-Arnault, C., Daouzli, S. et Marsolais, M. (2011). *L'intégration des enfants et des jeunes immigrants de première génération au Québec. Perspective des organismes communautaires au service des nouveaux arrivants. Rapport d'enquête*. Montréal : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.
- Koussens D. et Amiraux, V. (2014). Du mauvais usage de la laïcité française dans le débat public québécois. Dans S. Lévesque (dir.), *Penser la laïcité québécoise. Fondements et défense d'une laïcité ouverte au Québec* (p.55-78). Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Lachapelle, R. (2017) *Être passeur La fonction de liaison en organisation communautaire*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Lamoureux D. (2013). Le droit d'avoir des droits. Que faisons-nous politiquement lorsque nous revendiquons des droits? Dans F. Saillant et K. Truchon (dir.), *Droits et cultures en mouvements* (p.41-61). Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Le Doyen, A. (1992). *Montréal au pluriel : huit communautés ethno-culturelles de la région montréalaise*. Montréal : Institut québécois de la recherche sur la culture.
- Levesque, S. (2014). *Penser la laïcité québécoise. Fondements et défense d'une laïcité ouverte au Québec*. Québec : Les Presses de l'Université Laval. PUL.
- Loriol, M. (2017). La carrière morale et la construction des problèmes sanitaires et sociaux. 90-104. Dans S. Garneau et D. Namian (p.90-104), *Erving Goffman et le travail social*. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.

Mouloud, I. et Abadie, D. (2019). La dignité et l'honneur en politique : qu'est-ce à dire au regard du racisme et des personnes noires? Entretien avec le philosophe Norman Ajari. *Webzine Infolettre Vivre ensemble*. Récupéré de <https://cjf.qc.ca/vivre-ensemble/webzine/article/la-dignite-et-lhonneur-en-politique-quest-ce-a-dire-au-regard-du-racisme-et-des-personnes-noires-entretien-avec-le-philosophe-norman-ajari/>

Ninacs, W. A. (2003). *L'empowerment et l'intervention sociale : document d'accompagnement*. Journées d'animation sur l'empowerment en lien avec la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, Montréal : Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine. Récupéré de <http://bv.cdeacf.ca/record.php?record=1923737112491055553>

Renault, E. (2017). L'expérience de l'injustice. Essai sur la théorie de la reconnaissance. *Sciences humaines et sociales* (466).

Rocher F. (2014). La mise en œuvre des recommandations de la Commission Bouchard-Taylor. Dans E. Lomomba et B. White (dir.), *L'interculturel au Québec. Rencontres historiques et enjeux politiques* (63-89). Montréal : Presses de l'Université de Montréal.

Rocher F. et Labelle, M. (2010). L'interculturalisme comme modèle d'aménagement de la diversité : compréhension et incompréhension dans l'espace public québécois. Dans B. Gagnon (dir.), *La diversité culturelle québécoise en débat: Bouchard, Taylor et les autres*. Montréal : Éditions Québec Amérique.

Schiffino, N., Garon, F. et Cantelli, F. (2013). Visages de la participation et capacités critiques des citoyens. *Politique et Sociétés*, 32(1), p. 129-142.

Turenne, M. (2006). *Prouver le profilage racial : perspectives pour un recours civil* (Cat.2.120-1.26). Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

White, B. (2015). Le « vivre-ensemble » comme scénario de l'interculture au Québec. Dans F. Saillant (dir). *Pluralité et vivre ensemble*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Wiewiorka, M. (2014). *L'antisémitisme expliqué aux jeunes*. Paris : Édition du Seuil.

---



# LE RACISME ET SON REGISTRE MULTIFORME

**HABIB EL-HAGE**, Ph.D., directeur de l'Institut de recherche sur l'intégration professionnelle des immigrants (IRIPI)

## INTRODUCTION

Dans un match de soccer intercollégial, des spectateurs crient après un joueur de soccer: sale arabe terroriste, retourne chez toi. Des étudiants noirs d'un cégep de Montréal ont mentionné avoir été victimes d'un contrôle d'identité injustifié lors d'une fête organisée dans l'école. Les agents de sécurité ne contrôlaient que les jeunes Noirs, car ils soupçonnaient qu'un revendeur de drogue était présent dans l'école.

À la fin du 18<sup>e</sup> siècle, Johann Blumenbach<sup>1</sup> différencie cinq « races » : caucasienne, mongolienne, éthiopienne, américaine et malaise. Les cinq catégories furent ensuite réduites à trois: négroïde, caucasoïde, mongoloïde (LABELLE, 2010<sup>2</sup>). La référence biologique a longtemps été à la base de l'idéologie raciste qui se structure comme système essentialiste pour légitimer, entre autres, l'esclavage et le colonialisme ainsi que la domination dans les rapports sociaux.

Selon Bourque<sup>3</sup>, le racisme se base sur la conception

<sup>1</sup> Médecin, anthropologue et biologiste allemand. Il publie plusieurs ouvrages sur la physiologie humaine où il classifie les « races » humaines. En 1795, il publie son livre sur la classification des « races », *De Generis humani varietate nativa* – traduit en français par Frédéric Charles Chardel (1776-1849), sous le titre *De l'Unité du genre humain et de ses variétés* (Paris, Allut), ouvrage précédé d'une lettre à Joseph Banks, baronnet et président de la Société Royale de Londres [archive].

<sup>2</sup> Labelle, M. (2010). *Racisme et antiracisme au Québec. Discours et déclinaisons*. Montréal : Presses de l'Université du Québec. p.28.

<sup>3</sup> Bourque, R. (2010). Les mécanismes d'exclusion des immigrants et des réfugiés. Dans G. LEGAULT et L. RACHÉDI (dir.), *L'intervention interculturelle* (2<sup>e</sup> édition). Montréal : Gaétan Morin.

qu'il existe des différences biologiques, culturelles ou sociales entre les groupes sociaux, ce qui permet de justifier qu'un groupe puisse obtenir des privilèges au détriment d'un autre groupe. Le racisme crée une hiérarchisation et mène à l'exclusion de ceux que l'on considère comme inférieurs.

Dès le 19<sup>e</sup> siècle, l'idéologie raciste infiltre les recensements, les politiques publiques, les sciences sociales. Après la Seconde Guerre mondiale, l'UNESCO tente d'invalider la notion de race, en définissant la « race » comme un « mythe social » et non comme un phénomène biologique (LABELLE, 2010<sup>4</sup>).

La notion de racisme renverrait aux traits de pureté et de supériorité, qui, conjointement, caractérisent la théorie sur laquelle s'appuie la pratique. (TAGUIEFF, 1987<sup>5</sup>). Le centre de tout racisme se trouve « dans la croyance en une différence naturelle, et dans le postulat que la nature détermine les traits culturels<sup>6</sup> ». Le racisme « est en somme une donnée culturelle, sociale et historique ».

Il provient d'une « attitude archaïque », qui consiste à mettre en évidence une différence interprétée en termes d'appartenances réelles ou imaginées et ensuite à « valoriser » ce trait soi-disant spécifique de l'appartenance du raciste au « Nous », dans la relation avec l'Autre. Cependant, cette valorisation de Soi ne deviendra racisme qu'à partir du moment où l'Autre sera dévalorisé, de façon « généralisée et définitive ». Cette attitude qui consiste à accuser l'Autre<sup>7</sup> d'infériorité à cause de ses appartenances constitue bien du racisme,

<sup>4</sup> Labelle, M. (2010). *Racisme et antiracisme au Québec. Discours et déclinaisons*. Montréal : Presses de l'Université du Québec. p.28.

<sup>5</sup> Taguieff, P.-A. (1987). *La force du préjugé – Essai sur le racisme et ses doubles*. Paris : La Découverte. p.157.

<sup>6</sup> Guillaumin, C. (1969). *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*. Paris : Mouton. p.237.

<sup>7</sup> Memmi, A. (1982). *Le Racisme, description, définition, traitement*. Paris : Gallimard. p.12.

mais selon l'auteur, il s'agit encore d'un racisme au sens large, ordinaire, quotidien, « édenté », tant qu'il n'a pas de conséquences négatives pour l'accusé et tant qu'il n'y a aucun profit à la clé pour l'accusateur. Car ce n'est que lorsqu'un dominant, dans une situation concrète, utilise ce racisme à son profit et au détriment de sa victime, qu'on aurait affaire à du racisme « au sens strict », lequel consiste en <sup>8</sup> « Une dévalorisation, généralisée et définitive, de différences réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime afin de justifier une agression ou un privilège<sup>9</sup> ».

## DU RACISME AU NÉORACISME

---

Avant la Deuxième Guerre mondiale et la diversification de l'immigration, le racisme était davantage centré sur la supériorité de la « race ». Toutefois, à partir des années 50, un « nouveau » racisme est identifié qui, lui, serait centré sur les effets de l'immigration. D'après Labelle, le néoracisme fait référence au racisme dit actuel. Cette nouvelle forme de racisme serait, à la différence de « l'ancien », sans rapport avec les « races », donc, un racisme qui n'est pas axé sur l'hérédité biologique, mais davantage sur l'intransigeance ou l'intolérance devant les différences culturelles, un racisme qui ne fait pas la promotion de la supériorité de certains groupes ou peuples par rapport à d'autres, mais révèle « seulement » la nocivité de l'effacement des frontières, l'incompatibilité des styles de vie et des traditions. On voit donc l'émergence d'un racisme centré sur l'identité culturelle plutôt que sur les « races », sur la différence du groupe plutôt que sur les inégalités raciales. C'est la gestion du phénomène immigratoire qui est à la base du néoracisme. Ce qui est reproché à certaines catégories d'immigrés, c'est d'abord d'être culturellement inassimilables, donc, d'incarner une menace pour le groupe national.

## ÉLÉMENTS DU RACISME

---

Des différentes définitions du racisme se dégagent des

<sup>8</sup> Memmi, A. (1982). *Le Racisme, description, définition, traitement*. Paris : Gallimard.

<sup>9</sup> Ibid., p. 98.

éléments spécifiques et inhérents à son identification ; nous en retiendrons quatre :

1. Posture de hiérarchisation. Cette posture renvoie à la relation de supériorité de l'un et son groupe d'appartenance sur l'Autre et son groupe d'appartenance vu comme inférieur.<sup>10</sup>
2. Posture de différenciation. Cette posture est basée sur la différence ethnique, religieuse, culturelle, qui est au centre de ce rapport hiérarchique.
3. Attitude, comportement. Tout geste de dévalorisation, de violence, d'infériorisation, d'exclusion qui se manifeste par des propos ou des actes qui ont des conséquences négatives sur la victime, son groupe d'appartenance, la société, etc.
4. Légitimation. Justification de ces violences pour se protéger, protéger son image, assurer sa domination ou faire évoluer son groupe d'appartenance. Si le racisme se présente souvent à partir des attitudes, des comportements ou des gestes, d'autres phénomènes peuvent en découler et ont des désignations spécifiques. Voici quelques-uns de ces phénomènes.

## LE PROFILAGE RACIAL

---

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2011) définit ainsi le profilage racial.

Toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, telles la « race », la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent<sup>11</sup>

<sup>10</sup> Labelle, M. (2006). *Un lexique du racisme. Étude sur les définitions opérationnelles du racisme et des phénomènes connexes*. UNESCO. p. 48.

<sup>11</sup> Récupéré de [https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/profilage\\_racial\\_definition.pdf](https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/profilage_racial_definition.pdf)

Dans ce sens, le terme inclut toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée<sup>12</sup>. Plusieurs mécanismes sont à l'origine du profilage racial. Par exemple, le stéréotype fait partie des mécanismes visant à « neutraliser la différence tandis que le préjugé vise plutôt à dévaloriser la différence<sup>13</sup> ».

## LES ÉLÉMENTS DU PROFILAGE RACIAL

---

- Une intervention, une interpellation, une surveillance excessive, etc.
- Posée par une personne en autorité (agent de sécurité, enseignant, moniteur, etc.)
- Action de la personne en autorité justifiée par la sécurité ou la protection du public
- Repose sur des facteurs comme la « race », la couleur, l'origine ethnique ou la religion
- Motif évoqué qui n'est pas raisonnable ; aucun motif réel
- Traitement différentiel et disproportionné (excessif, répétitif, irrespectueux, etc.) contre une personne ou un groupe de personnes

Outre le racisme ou le profilage racial, des situations spécifiques de violence peuvent survenir, par exemple des violences contre une religion et ses adeptes. Les exemples de l'islamophobie et de l'antisémitisme sont grandement médiatisés.

## LE RACISME SYSTÉMIQUE

---

Le racisme systémique est un concept qui peut être défini de plusieurs manières. La Ligue des droits et libertés a défini le racisme systémique en s'inspirant du

---

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Bourque, R. (2008). Les mécanismes d'exclusion des immigrants et des réfugiés. Dans G. LEGAULT et L. RACHÉDI (dir.), *L'intervention interculturelle*, (2e édition), Montréal : Gaétan Morin. p.86.

*Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme systémique ;*

« le racisme systémique se manifeste lorsqu'une institution ou un ensemble d'institutions agissant conjointement crée ou maintient une iniquité raciale. Cette attitude n'est pas toujours intentionnelle et ne signifie pas nécessairement que le personnel de l'organisme concerné est raciste. » (La Ligue des droits et libertés 2019)

Cette définition met l'accent sur le fait qu'une organisation sociale crée nécessairement ses propres inégalités au sein d'une société. Celle-ci montre l'importance d'agir pour combattre ce racisme systémique. Ignorer ce problème revient à contribuer à ce racisme. Comme les autres définitions, celle-ci met aussi de l'avant le caractère intentionnel qui ne justifie pas ce racisme.

## QUELQUES CAS SPÉCIFIQUES DE RACISME

---

### Islamophobie

L'islamophobie est un cas spécifique et particulier de racisme. Elle renvoie à une attitude d'hostilité envers la religion musulmane et envers les musulmans. Cette attitude peut se traduire par « un discours hostile ou encore par de la discrimination et des actes d'agression<sup>14</sup> ». Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme<sup>14</sup> définit l'islamophobie comme une haine. C'est le rejet d'un islam réduit à une essence maléfique. Cette haine se nourrit des préjugés et des stéréotypes négatifs qui, à leur tour, pratiquent un amalgame entre différentes notions: islam, arabe, musulman, islamiste, terroriste, intégriste de même qu'entre culture et religion.

### Antisémitisme

« Ethnisme poussé à l'extrême qui a des origines religieuses. Prends la forme du racisme lorsque les juifs sont désignés comme une race à exterminer sous le

---

<sup>14</sup> Antonius, R. (2002). Un racisme respectable. Dans J. RENAUD, L. PIETRANTONIO et G. BOURGÉAULT (dir.), *Les relations ethniques en question. Ce qui a changé depuis le 11 septembre 2001*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal. p.67.

nazisme<sup>15</sup>. » C'est une « hostilité latente ou manifeste, une haine envers les juifs conduisant à des problèmes sociaux, économiques, institutionnels, religieux, culturels. L'antisémitisme peut également s'exprimer par des actes individuels de violences: physique, vandalisme, etc. ou une destruction organisée contre des communautés entières. Il peut conduire vers le génocide<sup>16</sup> ».

## L'INTERSECTION DES INÉGALITÉS

---

Dans le même ordre d'idées, les inégalités peuvent se superposer et créer une intersection d'inégalités. Selon Kimberly Grenshaw (1989), la théorie de l'intersectionnalité cherche à comprendre comment l'intersection de divers facteurs biologiques, sociaux et culturels tels que le sexe, la race, la classe sociale ainsi que d'autres dimensions identitaires contribuent aux inégalités systémiques qui perdurent en société. L'originalité de cette réside, selon Fred Dufresne (2013) dans le fait qu'elle « reconnaît que les diverses formes d'oppressions sociales (racisme, sexisme, etc.) ne se vivent pas indépendamment les unes des autres, mais opèrent de manière interdépendante et créent par le fait même un système d'intersection des diverses formes de discrimination<sup>17</sup> ».

Si l'islamophobie ou l'antisémitisme tire leur présence de la haine, qu'entend-on par incidents haineux ou crimes haineux?

## DES CRIMES MOTIVÉS PAR LA HAINE ET DES CHIFFRES

---

Selon Statistiques Canada<sup>18</sup>, en 2015, la police a déclaré

<sup>15</sup> Simon, P.-J. (1976). Propositions pour un lexique des mots-clés dans le domaine des études relationnelles, *Pluriel*, (6). p. 147.

<sup>16</sup> Mock, K. (2000). Countering anti-Semitism and hate in Canada today: Legal/legislative remedies and current realities. *Anti-Semitism Worldwide*, (1998-99). Lincoln : University of Nebraska Press. p. 3.

<sup>17</sup> Dufresne, F. (2013). Le port des signes religieux dans l'espace public (mémoire de maîtrise). Université de Montréal. p.47.

<sup>18</sup> <http://www.statcan.gc.ca/pub/85-002-x/2017001/article/14832-fra.htm>

que 1 362 affaires criminelles motivées par la haine au Canada étaient liées à la religion, à la race ou à l'origine ethnique. Il s'agit d'une hausse de 5 %. En 2016, la police a déclaré 1 409 crimes haineux au Canada, soit 47 de plus qu'en 2015. Au Québec, le nombre de crimes haineux était de 257 en 2014, selon le ministère québécois de la Sécurité publique<sup>19</sup> et de 327 en 2016. Dans la province, cette augmentation s'explique principalement par un nombre plus élevé de cas ciblant les Arabes (ou Asiatiques de l'Ouest) ou la population juive ainsi que pour des raisons d'orientation sexuelle<sup>20</sup>. Selon le quotidien La Presse, le corps policier montréalais dit avoir enregistré 215 crimes haineux de janvier à octobre 2017. C'est pratiquement le double par rapport à l'année précédente. À pareille date en 2016, les policiers montréalais en avaient comptabilisé 112.<sup>21</sup>

## SORTIR DE LA COMPLEXITÉ

---

Il n'est pas rare de confondre le crime haineux avec la propagande haineuse ou un incident haineux. Selon les Centres de prévention de la radicalisation menant à la violence.

**Un incident à caractère haineux** désigne tout acte non criminel qui affecte le sentiment de sécurité d'une personne ou d'un groupe identifiable de personnes, et qui, compte tenu du contexte, est perçu comme un geste ciblé, visant la personne ou le groupe du fait, notamment, de sa race, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de sa couleur, de sa religion, de son sexe et de son genre, de son âge, de son orientation sexuelle, ou d'une incapacité physique ou mentale. Ex. : Démonstration corporelle de signes vexatoires envers une personne homosexuelle à une station de métro modifiant ses habitudes de transport.

<sup>19</sup> <http://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1013918/haussecrimes-haineux-attentats-religion-quebec-canada>

<sup>20</sup> Normandin, P.-A. (2017, 29 mars). Hausse de 20% des crimes haineux au Québec. *La Presse*. Récupéré de <http://www.lapresse.ca/actualites/national/201711/29/01-5145231-hausse-de-20-des-crimes-haineux-au-quebec.php>

<sup>21</sup> Idem.

Toutefois, le crime haineux est un acte criminel motivé par des préjugés ou de la haine à l'égard d'une personne ou d'un groupe, en raison de facteurs tels que : la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience mentale ou physique, ou l'orientation sexuelle. D'autres types de crimes sont à considérer comme la menace, les voies de fait, l'agression armée, les graffitis, etc.<sup>22</sup>

La question du crime motivé par la haine est traitée dans les articles 318 et 319<sup>23</sup> 23 du Code criminel (L.R., 1985, ch. C-46), ainsi que dans les dispositions du Code criminel sur la détermination de la peine, à savoir le sous-alinéa 718.2 a) (i). Ces dernières dispositions prévoient qu'en prononçant les peines, les tribunaux doivent tenir compte des éléments de preuve établissant que « l'infraction est motivée par des préjugés ou de la haine fondés sur des facteurs tels que la race, l'origine nationale ou ethnique, la langue, la couleur, la religion, le sexe, l'âge, la déficience mentale ou physique ou l'orientation sexuelle », par exemple, un individu qui, via les réseaux sociaux, menace de blesser une personne de confession musulmane.

## LIBERTÉ D'EXPRESSION ET PROPAGANDE HAINEUSE

---

Au Canada, les législations fédérales et provinciales encadrent la liberté d'expression garantie par la Charte

<sup>22</sup> <https://info-radical.org/wp-content/uploads/2016/07/cprmv-crimes-et-incident-haineux-1.pdf>

<sup>23</sup> L'article 318 fait référence au crime qui consiste à préconiser ou à fomenter le génocide contre un « groupe identifiable ». L'article 319 fait référence au crime que commet quiconque fomente volontairement la haine contre un groupe identifiable. Encouragement au génocide 318. (1) Quiconque préconise ou fomente le génocide est coupable d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement maximal de cinq ans. L'article 319. (1) Quiconque, par la communication de déclarations en un endroit public, incite à la haine contre un groupe identifiable, lorsqu'une telle incitation est susceptible d'entraîner une violation de la paix, est coupable : a) soit d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement maximal de deux ans ; b) soit d'une infraction punissable sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire. Fomenter volontairement la haine (2) Quiconque, par la communication de déclarations autrement que dans une conversation privée, fomente volontairement la haine contre un groupe identifiable est coupable. Par ailleurs, au paragraphe 430 (4.1), une disposition vise précisément les méfaits contre les biens servant au culte religieux.

canadienne des droits et libertés. Le Code criminel comporte de nombreux articles limitant cette liberté lorsqu'il s'agit d'infraction comme le libelle diffamatoire, les infractions contre la personne et la réputation. La Loi canadienne sur les droits de la personne contient, elle aussi, des mesures qui limitent la liberté d'expression. Ces mesures sont nommées ainsi parce qu'elles ont pour objet <sup>24</sup> « de restreindre la publication de messages dont le but est d'inciter à la haine contre les membres de groupes en particulier ». Ainsi, l'article 13 (1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit la propagande haineuse.

Constitue un acte discriminatoire le fait, pour une personne ou un groupe de personnes agissant d'un commun accord, d'utiliser ou de faire utiliser un téléphone de façon répétée en recourant ou en faisant recourir aux services d'une entreprise de télécommunication relevant de la compétence du Parlement pour aborder ou faire aborder des questions susceptibles d'exposer à la haine ou au mépris des personnes appartenant à un groupe identifiable sur la base des critères énoncés à l'article 3 (1).

## PROPAGANDE HAINEUSE SUR INTERNET

---

En 2002, une modification à la Loi canadienne sur les droits de la personne fut ajoutée : celle de la propagande haineuse sur Internet a été incluse dans la définition.

L'article 14 de la même loi interdit le harcèlement

Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait de harceler un individu: a) lors de la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement destinés au public ; b) lors de la fourniture de locaux commerciaux ou de logements; c) en matière d'emploi<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Walker, J. (2010). Les lois canadiennes anti-haine et la liberté d'expression. Ottawa : Bibliothèque du Parlement. p.1

<sup>25</sup> Art. 13 (2). Ce paragraphe a été ajouté par l'article 88 de la Loi antiterroriste, L.C. 2001, ch. 41, afin de prévoir qu'il « demeure entendu » que la Loi s'applique à « l'utilisation d'un ordinateur, d'un ensemble d'ordinateurs connectés ou reliés les uns aux autres, notamment d'Internet ».

D'autres lois pourfendent les crimes. Parmi les lois et les articles qui visent la criminalité, le Canada a adopté en 2000 la *Loi sur les crimes contre l'humanité et les crimes de guerre*<sup>26</sup>, qui institue la compétence universelle permettant de poursuivre, au pays, les auteurs des crimes de génocide quelle que soit leur nationalité ou celle des victimes, peu importe le lieu et la date de perpétration. Aussi, la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>27</sup> prévoit l'interdiction du territoire pour des raisons de sécurité, aux personnes ayant commis des infractions interdites au Canada<sup>28</sup>.

## LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE

La *Charte des droits et libertés de la personne du Québec*<sup>29</sup> contient plusieurs articles protégeant les droits de la personne<sup>30</sup>. La *Loi sur les normes du travail* comporte des dispositions sur le harcèlement psychologique au travail, qui protègent la majorité des salariés québécois. Elle stipule, notamment, les éléments suivants:

Le harcèlement psychologique au travail est une conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles ou des gestes répétés: • qui sont hostiles ou non désirés, • qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié, • qui rendent le milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut constituer du harcèlement psychologique si elle a les mêmes conséquences et si elle produit un effet nocif continu sur le salarié<sup>31</sup>

La discrimination peut prendre plusieurs formes et une conduite de harcèlement discriminatoire peut se manifester de diverses façons. Ainsi, le harcèlement racial, homophobe, sexiste ou en raison de l'âge ou d'un

handicap peut se manifester sous forme de caricatures, de graffitis, de blagues, de plaisanteries, d'insinuations tendancieuses, de commentaires humiliants, de propos offensants, de remarques désobligeantes, d'insultes ou d'injures. Le harcèlement discriminatoire peut également être fait d'isolement, d'omissions blessantes, d'attitudes méprisantes, de rebuffades, de dissuasion de postuler pour un poste ou de rechercher une promotion; de vandalisme ou de dommage à la propriété de la victime (sa voiture, ses vêtements, ses instruments de travail) ou des lieux mis à sa disposition (casier, bureau, etc.); enfin, on y trouve aussi des voies de fait ou d'autres types d'agression.

Au terme du Code civil, la diffamation est prévue à l'article 1457 qui stipule que « Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle, de manière à ne pas causer de préjudice à autrui ».

Dans ce qui suit, nous présentons les formes de la discrimination. La CDPDJ identifie trois formes de discriminations<sup>32</sup>.

- **La discrimination directe.** La discrimination directe constitue la forme la plus rudimentaire et la plus flagrante de discrimination. Elle a cours « lorsqu'une personne est soumise à un traitement différent reposant sur un motif de discrimination prohibé, et ce, de façon ouverte et avouée<sup>33</sup> ». Bien souvent, il y a intention de discriminer un individu ou un groupe d'individus en raison de caractéristiques de groupes, réelles ou présumées.
- **La discrimination indirecte.** Lorsqu'une règle ou norme, à première vue neutre et appliquée sans distinction à toute la clientèle ou à tout le personnel d'une organisation, produit toutefois un effet discriminatoire sur une personne ou un groupe de personnes pour un motif interdit par les chartes.

<sup>26</sup> <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-45.9/>

<sup>27</sup> <http://laws.justice.gc.ca/fra/lois/i-2.5/page-19>

<sup>28</sup> Articles 34 à 37 de la LIPR.

<sup>29</sup> <https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/cspq/fr/>

<sup>30</sup> Articles : 1, 4, 5, 10, 10.1, 11, 16, 46, 49

<sup>31</sup> <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/lexique>

<sup>32</sup> Pour en savoir davantage sur les discriminations, rendez-vous sur le site de la CDPDJ <http://www.cdpedj.qc.ca/>

<sup>33</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés. Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences.* p. 13.

Par exemple, « ce poste est ouvert à des personnes mesurant 5 pi 9 po... » est une manœuvre qui, indirectement, discrimine les femmes.

- **La discrimination systémique.** Celle-ci se traduit par des pratiques discriminatoires qui affectent une pluralité de salariés appartenant à des groupes protégés, et qui exigent la mise en œuvre de remèdes s'attaquant au système discriminatoire. Par exemple, la sous-représentation des femmes dans le système politique, la sous-représentation des jeunes et des minorités dans la fonction publique.

## IMPACT PSYCHOLOGIQUE ET SOCIAL DE CES VIOLENCES

---

Selon un jugement célèbre dans l'affaire de la Commission des droits de personne c. Taylor, la Cour suprême mentionne que « les messages constituant de la propagande haineuse portent atteinte à la dignité et à l'estime de soi des membres d'un groupe victime tout en contribuant à semer la discorde entre différents groupes raciaux, culturels et religieux, minant ainsi la tolérance et l'ouverture d'esprit qui doivent fleurir dans une société multiculturelle vouée à la réalisation de l'égalité<sup>34</sup>». En 1966, un comité consultatif, connu sous le nom de comité Cohen s'est penché sur le problème de la propagande haineuse. Ce rapport affirmait que la propagande haineuse peut parvenir à convaincre les auditeurs de l'infériorité de certains groupes raciaux ou religieux. Cela peut entraîner un accroissement des actes de discrimination, se manifestant notamment par le refus de respecter l'égalité des chances dans la fourniture de biens, de services et de locaux, et même par le recours à la violence.

L'American Psychological Association<sup>35</sup> note, à titre d'exemple, que les effets psychologiques du profilage racial sont multiples: présence de troubles de stress posttraumatiques et d'autres pathologies liées au stress,

<sup>34</sup> Canada (Commission des droits de la personne) c. Taylor. (1990) 3 R.C.S. 892. Récupéré de <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/697/index.do>

<sup>35</sup> <http://www.apa.org/pi/oema/programs/racism/>

perception de menaces fondées sur la race et défaut de faire appel aux ressources communautaires disponibles. Outre les victimes, sont également touchés les parents, les amis, les camarades de classe et les voisins.

## CE QU'ON PEUT FAIRE DANS UN MILIEU COLLÉGIAL

---

Il est important de bien saisir le phénomène du racisme et des situations violentes qui s'y rattachent comme la propagande haineuse. Les milieux de l'éducation doivent conjuguer leurs efforts afin d'accroître leurs ressources en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. Des séances de formation aux élèves et aux membres du personnel doivent continuellement être offertes afin d'aider à la prévention. Comme c'est le cas avec plusieurs autres problématiques, il y a des zones grises, ce qui rend le sujet difficile à cerner. Prenons à titre d'exemple la question du profilage racial dans une situation de surveillance d'examen. Comment, dans ce cas, évaluer une plainte pour profilage racial? À partir de quand peut-on stipuler que la surveillance est excessive ou que le motif de l'enseignant n'est pas raisonnable? Cela dit, le milieu de l'éducation a beaucoup d'outils à sa portée. Dans des situations de signalement ou de plainte pour racisme, qu'il soit perçu ou réel, agir rapidement demeure une stratégie gagnante pour une direction, un service ou un département. Parmi les actions à privilégier, les activités préventives, la communication et la médiation interculturelle sont à prioriser.

- Privilégier des campagnes de prévention auprès des membres du personnel et des étudiants.
- Assurer la formation des gestionnaires.
- Assurer et soutenir la formation des intervenants psychosociaux.
- Agir rapidement lorsqu'il y a un signalement. Il n'est pas rare de recevoir des signalements ou des plaintes pour profilage racial et après évaluation, on constate que des perceptions erronées ou une relation interpersonnelle détériorée sont à l'origine de la confusion.

- Porter une attention particulière à la présence des graffitis sur les murs dans des toilettes et s'assurer de les effacer.
- Renforcer les politiques et les règlements internes.

## CONCLUSION

---

Dans les pages précédentes, nous avons présenté un aperçu du registre du racisme. Nous avons essayé de dégager un ensemble de définitions proposées par plusieurs auteurs et diverses jurisprudences, des définitions nécessaires à la compréhension. Il n'est pas question ici de situer quantitativement la fréquence de ce type d'attitudes ou de comportements; il est certain pour nous que ces violences causent de réels dommages aux personnes qui en sont les victimes. Nous ne pouvons pas qualifier toutes les attitudes ou tous les comportements qui dévalorisent les membres des communautés ethniques ou religieuses comme étant du racisme, mais il faut noter que le registre du racisme est multiforme et complexe. Nous avons identifié les phénomènes qui nous interpellent le plus souvent dans le milieu éducatif. Les effets des gestes haineux sont dévastateurs. Selon plusieurs avis (voire certains jugements), ces offenses portent atteinte à la personne et à l'estime de soi. Nous sommes d'avis que la protection juridique des personnes vulnérables est louable, mais devrait être accompagnée par des mesures éducatives. À ce titre, nous pensons que les efforts doivent être investis dans ce domaine. Investir et intervenir en éducation aura des effets préventifs et limitera les méfaits dus aux préjugés et à l'ignorance.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

- Antonius, R. (2002). Un racisme respectable. Dans J. RENAUD, L. PIETRANTONIO et G. BOURGEOULT (dir.), *Les relations ethniques en question. Ce qui a changé depuis le 11 septembre 2001*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal.
- Bourque, R. (2008). Les mécanismes d'exclusion des immigrants et des réfugiés. Dans G. LEGAULT et L. RACHÉDI (dir.), *L'intervention interculturelle*, (2e édition), Montréal : Gaétan Morin.
- Canada (Commission des droits de la personne) c. Taylor. (1990) 3 R.C.S. 892. Récupéré de <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/697/index.do>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2011). *Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés. Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences*. p. 13.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *Legal Forum*, 1989. p. 139- 167.
- Dufresne, F. (2013). Le port des signes religieux dans l'espace public (mémoire de maîtrise). Université de Montréal.
- Guillaumin, C. (1969). *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*. Paris : Mouton.
- Labelle, M. (2010). *Racisme et antiracisme au Québec. Discours et déclinaisons*. Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Labelle, M. (2006). *Un lexique du racisme. Étude sur les définitions opérationnelles du racisme et des phénomènes connexes*. UNESCO.
- Manirabona, A. M. (2011). Vers la répression de la propagande haineuse basée sur le sexe ? Quelques arguments pour une redéfinition de la notion de « groupe identifiable » prévue dans le Code criminel. *Les Cahiers de droit*, 52(2), p. 245-271.
- Memmi, A. (1982). *Le Racisme, description, définition, traitement*. Paris : Gallimard.
- Mock, K. (2000). Countering anti-Semitism and hate in Canada today: Legal/legislative remedies and current realities. *Anti-Semitism Worldwide*, (1998-99). Lincoln : University of Nebraska Press.
- Normandin, P.-A. (2017, 29 mars). Hausse de 20% des crimes haineux au Québec. *La Presse*. Récupéré de <http://www.lapresse.ca/actualites/national/201711/29/01-5145231-hausse-de-20-des-crimes-haineux-au-quebec.php>
- Simon, P.-J. (1976). Propositions pour un lexique des mots-clés dans le domaine des études relationnelles, *Pluriel*, (6). p. 147-158.
- Taguieff, P.-A. (1987). *La force du préjugé – Essai sur le racisme et ses doubles*. Paris : La Découverte. p.157.
- Walker, J. (2010). Les lois canadiennes anti-haine et la liberté d'expression. Ottawa : Bibliothèque du Parlement.

## AUTRES RÉFÉRENCES UTILES

---

Charte canadienne des droits et libertés <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-15.html>

Charte des droits et libertés de la personne – (Charte québécoise) <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-12>

Documents de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/medias/notre-avis/Pages/profilage-racial.aspx> [http://www.cdpcj.qc.ca/publications/profilage\\_racial\\_definition.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/profilage_racial_definition.pdf)  
[http://www.cdpcj.qc.ca/publications/profilage\\_racial\\_1an\\_etat\\_des\\_lieux\\_2012.pdf](http://www.cdpcj.qc.ca/publications/profilage_racial_1an_etat_des_lieux_2012.pdf)

La propagande haineuse <http://www.loppar.gc.ca/content/lop/researchpublications/856-f.htm>

Loi canadienne sur les droits de la personne <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/TexteComplet.html>

Loi sur les crimes contre l'humanité et les crimes de guerre (L.C. 2000, ch. 24) <http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/C-45.9/>

Saäl, M. (réal.). (2004). *Zéro tolérance*. Canada : ONF. 75 min, coul. La cinéaste d'origine tunisienne se penche sur les relations tendues entre policiers et groupes minoritaires à Montréal. [https://www.onf.ca/film/zero\\_tolerance/](https://www.onf.ca/film/zero_tolerance/)

---



# POUR UN MILIEU ÉDUCATIF ALLIÉ DES JEUNES LGBTQ\* RACISÉ.E.S

## MÉLODIE CHOUINARD,

M.A. Médiation interculturelle, militante féministe pour les droits des personnes lgbtq\*<sup>1</sup>

## INTRODUCTION

Les personnes vivant au Québec sont légalement protégées de toute discrimination par la Charte des droits et libertés. Celle-ci énonce que :

*[t]oute 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<sup>2</sup>.*

Évidemment, la Charte ne parvient pas à éradiquer les diverses formes de discrimination. En ce qui concerne les personnes lgbtq\* racisées, c'est d'ailleurs souvent par méconnaissance et incompréhension qu'elles sont rejetées ou exclues et vivent des situations injustes, de l'homophobie, de la transphobie ainsi que du racisme.

Le racisme vécu par ces personnes peut être manifeste et prend la forme d'une insulte, d'une agression physique ou d'une exclusion explicite. Le racisme peut

<sup>1</sup> Je tiens à remercier les organisateurs et organisatrices de cet événement de m'avoir invitée aujourd'hui. Je reconnais le privilège que j'ai à pouvoir prendre le temps de venir ici pour vous parler des solutions pour éradiquer les discriminations, surtout celles touchant les jeunes lgbtq\* racisé.e.s. J'invite toute personne s'identifiant comme tel à appeler de mes erreurs et de mes choix de mots.

<sup>2</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*. (2020). c. C-12. Consulté en ligne le 30 septembre 2017. Récupéré de <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>

aussi être subtil, comme lorsqu'une personne se réfère constamment à une autre en parlant de ses traits raciaux ou ethniques, à la place de ses traits de personnalité individuels. Finalement, le racisme peut être systémique, c'est-à-dire symptomatique d'un système discriminatoire, ce qu'on appelle la discrimination systémique. Cette dernière peut résulter d'un comportement individuel, mais aussi des effets involontaires et souvent inconscients d'un système discriminatoire. La discrimination systémique est un phénomène renfermant des types de comportement, de politiques ou de pratiques faisant partie des structures d'une organisation qui créent ou perpétuent un désavantage pour les personnes racisées.<sup>3</sup> La discrimination systémique peut aussi perpétuer un désavantage pour des personnes non racisées mais appartenant à un groupe non normatif (lgbtq\*) ou historiquement désavantagé par exemple : les femmes.

De plus, selon la définition de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, la discrimination systémique est :

*[...] la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination<sup>4</sup>.*

Afin de répondre à cette discrimination systémique, il est de mise d'aller puiser dans la théorie de l'intersectionnalité et de prendre en compte les expériences et les identités

<sup>3</sup> Simpson, J. (2009). *Everyone belongs: A toolkit for applying intersectionality*. Ottawa : Canadian Institute for the Advancement of Women.

<sup>4</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (sd). *Les formes de discrimination*. Récupéré de <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>

multiples d'une personne sans les mettre dans des catégories immuables. L'approche intersectionnelle a été largement étudiée et appliquée dans les dernières années. Pensée par Kimberle Crenshaw dans les années 90, l'analyse intersectionnelle visait à prendre en compte les expériences distinctes des femmes afro-américaines en opposition aux femmes blanches. Cette analyse affirme «la complexité identitaire et considère que l'interaction des multiples systèmes d'oppression reproduit les inégalités sociales vécues par les femmes afro-américaines.»<sup>5</sup> Le but de cette analyse n'est pas de démontrer qui a le moins de privilèges et le plus de types d'oppression. Son objectif est plutôt de révéler des distinctions et des similitudes significatives afin de surmonter les discriminations et de mettre les conditions en place pour que les gens puissent profiter pleinement de leurs droits humains.<sup>6</sup> L'approche intersectionnelle peut être appliquée dans le milieu éducatif afin de pallier la discrimination systémique vécue par les jeunes lgbtq\* racisé.e.s.

Toutefois, avant de parler de solutions à la discrimination systémique vécue par ces jeunes, observons plus précisément ce que vivent les jeunes lgbtq\* racisé.e.s au Québec. En prenant la théorie de l'intersectionnalité et le concept de discrimination systémique, on peut rapidement s'imaginer ce que les jeunes vivant avec ces identités multiples peuvent vivre. Déjà, ils et elles doivent combiner des identités et des appartenances multiples. Parfois, exprimer son orientation sexuelle n'est pas encouragé dans leur culture familiale, notamment si celle-ci apporte avec elle une culture homophobe. Que la personne soit née au Québec ou y réside depuis un moment, sa culture familiale peut être un frein à se déclarer ouvertement homosexuel.le. Effectivement, cet acte a le potentiel d'être vu comme un déshonneur familial et mener au rejet de la personne ayant une orientation sexuelle non normative. Le rejet familial peut dès lors engendrer l'arrêt des études, notamment

<sup>5</sup> Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), p. 1241-1299.

<sup>6</sup> Simpson. (2009). *Op. cit.*

si la personne ayant fait son *coming-out* est dépendante financièrement de ses parents. Plusieurs jeunes lgbtq\* racisé.e.s choisissent donc parfois de ne pas exprimer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre à leurs proches, ce qui nuit grandement à leur processus de construction identitaire.<sup>7</sup>

De plus, comme jeune lgbtq\* racisé.e, il est parfois difficile d'aller chercher du support dans les groupes lgbtq\* du Québec. En effet, ces groupes sont encore influencés par leur forte proportion d'hommes blancs homosexuels, qui sont parfois racistes et qui ne reconnaissent pas toujours les multiples formes d'identité de genre et d'orientation sexuelle.<sup>8</sup> Si ce type de groupes est associé à une de leurs identités, il marginalise, voire même efface, l'identité culturelle et raciale de ces jeunes, ce qui peut de nouveau être très néfaste pour leur construction identitaire et miner leur sentiment d'appartenance à un groupe.

Selon une étude menée au Collège Rosemont par l'équipe de recherche de Marie Audet, les jeunes lgbtq\* racisé.e.s doivent constamment expliquer et réaffirmer leur identité, ce qui peut devenir lassant et blessant. Si par la plus grande ouverture d'esprit de leurs collègues les jeunes collégien.ne.s ont plus de facilité à naviguer leur identité complexe, les professeur.e.s et le corps administratif ont parfois des attitudes homophobes, transphobes et racistes.<sup>9</sup> La responsabilité d'éduquer le milieu éducatif ne devrait pas retomber sur les jeunes lgbtq\*, mais devrait être prise par les différents niveaux gouvernementaux et administratifs, par le personnel de soutien et par le corps enseignant.

Il est donc à se demander ce que le milieu éducatif peut faire pour s'améliorer. De toute évidence, le milieu se doit d'être un allié des jeunes lgbtq\* racisé.e.s et un espace positif et sécuritaire pour ces jeunes. Un

<sup>7</sup> Audet, M. et ses étudiantEs. (2017). Stratégies identitaires dans un milieu cébécois: étudiants lgbtq racisés. Dans H. El-Hage (dir.), *Interventions auprès des jeunes en contexte de diversité*. Montréal : Les publications du Collège de Rosemont.

<sup>8</sup> El-Hage, H. et Lee, E.O.J. (2015). *Vivre avec de multiples barrières. Le cas des personnes LGBTQ racisées à Montréal*. Montréal: Publication de l'Équipe de recherche METISS.

<sup>9</sup> Audet et al. (2017). *Op. cit.*

espace sécuritaire ou *safe-space*, est un environnement accueillant, favorable et sûr pour les étudiant.e.s ayant une orientation sexuelle et/ou une identité de genre non normative.<sup>10</sup> Selon GLSEN, un organisme newyorkais œuvrant notamment pour la défense des droits des jeunes lgbtq\*, un.e allié.e est une personne qui :

*[...]travaille à mettre fin à l'oppression en soutenant et en défendant les personnes stigmatisées, discriminées ou traitées injustement. Pour les communautés lesbiennes, gaies, bisexuelles et transgenres (LGBT), un allié est toute personne soutenant et défendant les droits des personnes LGBT. Les alliés ont été impliqués dans presque tous les mouvements pour le changement social, et les alliés peuvent apporter une contribution significative aux mouvements des droits des LGBT. (Traduction libre)<sup>11</sup>*

Afin de développer un tel environnement, il est impératif que les allié.e.s soient visibles pour ces jeunes. Déjà, un local où ces jeunes peuvent se sentir en sécurité et non jugé.e.s pour leur identité devrait être une priorité dans un milieu éducatif. Une personne allié.e devrait aussi se trouver sur place en tout temps, pour pouvoir être en support aux personnes qui se présentent dans cet espace. Pour beaucoup de jeunes, tout simplement savoir que des allié.e.s existent peut être une source de soutien. La recherche montre que les jeunes lgbtq\* avec de nombreux éducateur.ice.s ou acteur.ice.s de soutien se sentent plus en sécurité à l'école, manquent moins les classes et ont des notes plus élevées que les jeunes sans réseau de soutien. Les alliés aident les élèves lgbtq\* à se sentir plus en sécurité et plus inclus à l'école, ce qui se traduit par une expérience scolaire plus positive et réussie. En plus de soutenir les étudiant.e.s lgbtq\*, les allié.e.s appréhendent les comportements anti-lgbtq\* et sont proactif.ve.s à rendre les écoles plus sécuritaires et plus inclusives pour tou.te.s les élèves.<sup>12</sup> Pour les jeunes

lgbtq\* racisé.e.s fréquentant nos cégeps, une personne allié.e est donc quelqu'un qui soutient et défend les droits des jeunes lgbtq\* racisé.e.s.

Je suggère trois moyens pour atténuer, voire même éradiquer, les discriminations vécues par les jeunes lgbtq\* racisé.e.s en milieu scolaire. Premièrement, le personnel enseignant et de soutien doit être un allié visible pour les jeunes. Les personnes se sentant capable de prendre acte et d'être ouvertement alliées doivent l'afficher sur leur porte de bureau avec une affiche arborant un arc-en-ciel ou tout autre signe caractéristique d'ouverture aux multiples identités. Être visible veut aussi dire de s'afficher en tant qu'allié.e.s aux autres professeur.e.s et au personnel de soutien, en prenant le temps de leur expliquer l'importance de cet acte. Il est aussi de mise d'utiliser un langage écrit ou parlé inclusif et de ne jamais prendre l'identité culturelle, raciale ou de genre de quelqu'un pour acquis. Finalement, les exemples utilisés en situation d'enseignement doivent être diversifiés afin de permettre aux élèves non issu.e.s de la majorité de s'identifier à l'enseignement qui leur est transmis.<sup>13</sup>

Un autre moyen à adopter est de participer à alimenter le pouvoir d'agir de ces jeunes sur leur milieu d'enseignement. Le milieu doit prendre le temps de s'éduquer sur le sujet. Demander constamment aux jeunes lgbtq\* racisé.e.s ce qui devrait être fait dans le milieu éducatif pour les aider ou leur poser des questions sur leur identité ne doit pas être un réflexe du milieu. Comme mentionné plus tôt, ceci est fatiguant, voire même blessant pour ces jeunes, qui doivent constamment composer avec ce genre de questions. À la place, il faut permettre aux jeunes d'avoir un espace et du budget pour faire des activités et des campagnes de sensibilisation dans leur milieu.<sup>14</sup> Des ateliers de support par les pairs devraient aussi être offerts sur une base régulière, afin de favoriser l'appartenance de ces jeunes à un réseau de support.

<sup>10</sup> GLSEN. (2016). *Safe Space Kit: A Guide to Supporting Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Students in Your School*. New York: GLSEN.

<sup>11</sup> *Ibid.*, p.5

<sup>12</sup> GLSEN, 2016.

<sup>13</sup> *Ibid.*

<sup>14</sup> Laprade, B. (2013). Le parallèle structurel entre la situation des jeunes LGBT et celle des organismes les desservant : quelques constats pour l'intervention. *Service social*, (591), p. 95-103.

Finalement, le milieu scolaire doit être un allié des jeunes lgbtq\* racisé.e.s en répondant adéquatement aux propos racistes, homophobes, transphobes et handicapophobes. Le corps enseignant ou de soutien doit réagir lorsqu'une personne tient de tels propos. Diverses options s'offrent à vous :

- Répondre simplement : « Ce langage ou ce comportement n'est pas accepté ici. Assurez-vous que tout le monde peut vous entendre lorsque vous intervenez. Ne manquez jamais l'occasion d'interrompre ce type de comportement. Rappelez-vous : ne pas agir est une action – si l'incident est négligé ou non abordé, ceci peut impliquer que vous l'approuvez ou que vous l'acceptez. » (Traduction libre)<sup>15</sup>
- Utiliser un incident raciste, homophobe ou transphobe comme moment éducatif, juste après que ce soit arrivé ou au cours suivant.
- « Supportez le jeune qui vit du racisme ou de l'homophobie. N'assumez pas vous-même de ce qu'il ou elle a besoin. Demandez à cette personne ce dont elle a besoin et si vous ne pouvez pas l'aider vous-même, référez-la à une ressource. » (Traduction libre)<sup>16</sup>
- Tenez les étudiants responsables de leurs propos et de leurs comportements racistes, sexistes et homophobes. « Vérifiez la politique de l'école et imposez les conséquences appropriées. Assurez-vous que les mesures disciplinaires sont appliquées uniformément à tous les types d'insulte, d'intimidation et de harcèlement » (Traduction libre)<sup>17</sup>

Pour terminer, l'application des politiques antidiscriminatoires devrait être systématique et ferme face aux discriminations en milieu éducatif. Des nouvelles mesures devraient absolument être réalisées et ceci avec la participation et l'opinion des personnes vivant ces discriminations et non pas par une majorité

d'acteur.ice.s privilégié.e.s qui ne subissent pas ces formes de discriminations. Afin de mousser la participation des jeunes lgbtq\* racisé.e.s au processus de réalisation de politiques dissuasives des comportements racistes, homophobes, transphobes et handicapophobes, le milieu éducatif devrait prévoir différentes façons de les dédommager. Offrir une compensation financière ou matérielle ou considérer la durée de la participation comme une reconnaissance de temps de cours (crédits) seraient des dédommagements adéquats. Pour conclure ce dernier propos, je tiens à préciser que celui-ci relève d'observations et de discussions issues de ma propre expérience d'étudiante et de professionnelle dans les milieux lgbtq\* et interculturels.

<sup>15</sup> GLSEN, 2016, p.16

<sup>16</sup> *Ibid.*, p.16

<sup>17</sup> *Ibid.*, p.16

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

Audet, M. ses étudiantEs. (2017). Stratégies identitaires dans un milieu cébécois: étudiants lgbtq racisés. Dans H. El-Hage (dir.), *Interventions auprès des jeunes en contexte de diversité*. Montréal : Les publications du Collège de Rosemont.

*Charte des droits et libertés de la personne*. (2020). c. C-12. Consulté en ligne le 30 septembre 2017. Récupéré de <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (sd). *Les formes de discrimination*. Récupéré de <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), p. 1241-1299

El-Hage, H. et Lee, E.O.J. (2015). *Vivre avec de multiples barrières. Le cas des personnes LGBTQ racisées à Montréal*. Montréal: Publication de l'Équipe de recherche METISS.

GLSEN. (2016). *Safe Space Kit: A Guide to Supporting Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Students in Your School*. New York: GLSEN.

Laprade, B. (2013). Le parallèle structurel entre la situation des jeunes LGBT et celle des organismes les desservant : quelques constats pour l'intervention. *Service social*, (591), p. 95–103.

Simpson, J. (2009). *Everyone belongs: A toolkit for applying intersectionality*. Ottawa : Canadian Institute for the Advancement of Women.

---



# RACISME ET ANTIRACISME : AGIR DANS LE MILIEU DE L'ÉDUCATION

## PÉDAGOGIE INCLUSIVE EN MILIEU COLLÉGIAL : PROJET DE JUMELAGE ET D'IMMERSION EN TECHNIQUES POLICIÈRES AU COLLÈGE DE MAISONNEUVE

**NANCY MOREAU**, enseignante en sociologie au Département de sciences sociales, Collège de Maisonneuve.

### PRÉSENTATION DU COURS PORTEUR DES PROJETS

#### Sociologie 387-SC3-MA-Interactions avec des communautés culturelles et ethniques

Ce cours se donne à la troisième session du programme. Il permet aux élèves d'enrichir et de compléter la formation entreprise lors du premier cours de sociologie, *Interagir avec des clientèles différenciées*, qui se donne à la deuxième session. Il a pour préalable relatif le cours *Méthodes d'observation*. Il permet également aux élèves d'appliquer des notions vues dans le cours *Techniques de base de la communication*. Par ailleurs, les élèves seront en mesure d'appliquer les connaissances et les habiletés acquises dans les cours suivants : *Jeunes en difficulté et interventions policières*, *Méthodes d'observation*, *Ressources communautaires et travail policier*, *Stratégies d'interventions préventives et communautaires*.

Ce cours permet aux élèves de s'initier aux problématiques liées à des communautés culturelles et ethniques en vue d'évaluer et d'adapter leurs comportements vis-à-vis celles-ci dans l'exercice de leurs futures fonctions de policière ou policier.

L'objectif terminal du cours vise à ce que les élèves soient en mesure d'interagir de façon appropriée lors de situations propres à l'intervention policière avec des personnes appartenant à diverses communautés culturelles et ethniques.

La policière ou le policier, dans son travail quotidien, doit intervenir auprès de personnes et d'organismes de différents groupes ethniques et culturels présents dans notre société. Les interventions policières se doivent d'être exemptes de préjugés, de biais, pouvant mener à la discrimination, au profilage racial, perpétuant ainsi le

racisme systémique au sein de la société québécoise. La sociologie propose certains outils permettant une meilleure connaissance du phénomène migratoire et de la culture des personnes et des communautés ethniques en vue de connaître et d'interpréter leurs façons de penser et d'agir dans le but d'atténuer la xénophobie causée par la méfiance de l'autre et de ses différences culturelles. L'identification des perceptions réciproques (positives ou négatives) permet de saisir comment celles-ci influencent les relations interethniques. Finalement, les élèves sont amenés à reconnaître et à évaluer les obstacles rencontrés et les habiletés spécifiques à développer lors d'interactions auprès de personnes et de groupes ethniques et culturels diversifiés.

#### Le projet rejoint les éléments de compétence suivants :

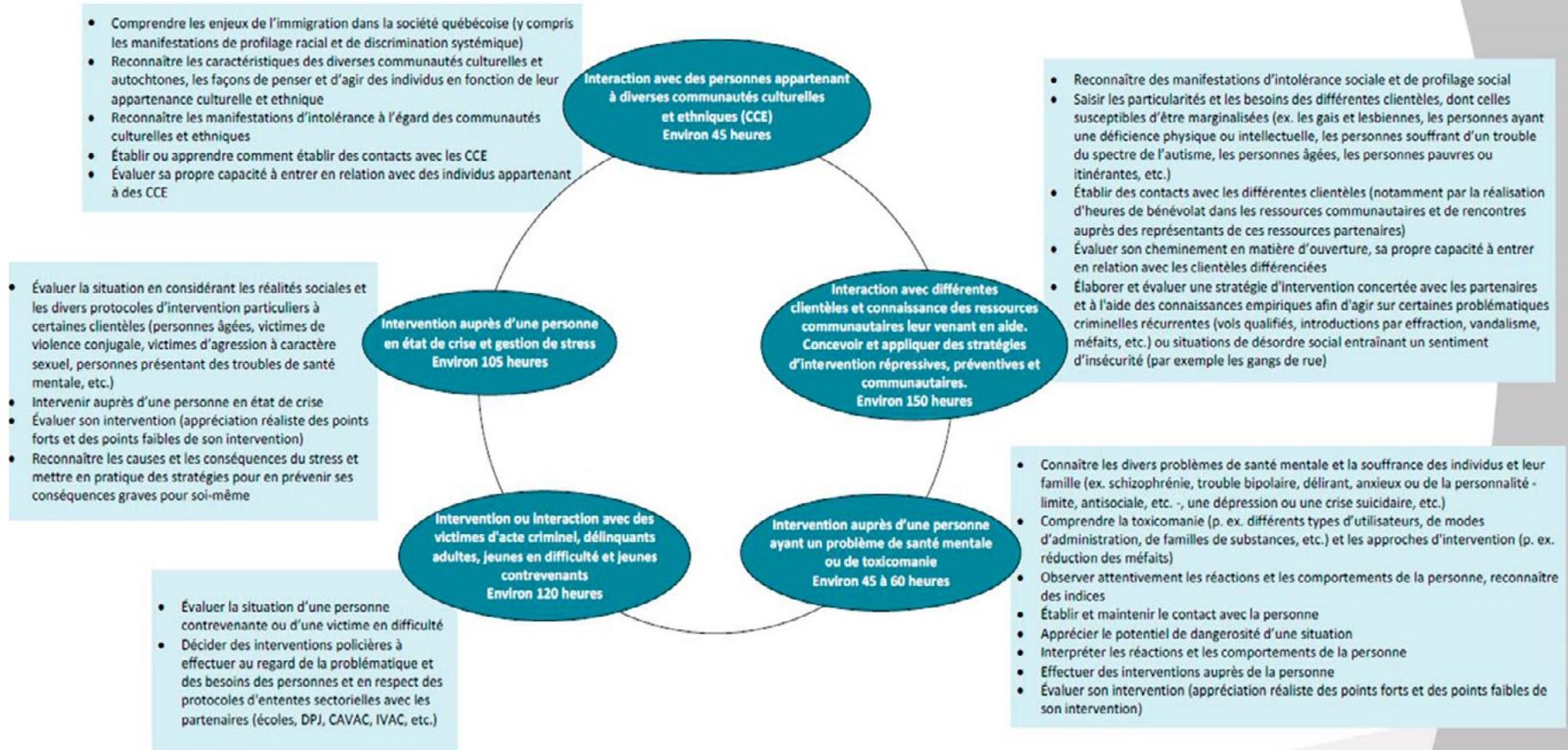
1. Situer le phénomène de l'immigration dans l'évolution de la société québécoise.
2. Analyser des façons de penser et d'agir de différents individus selon leur appartenance culturelle et ethnique.
3. Reconnaître des manifestations d'intolérance (préjugés, stéréotypes, étiquetage) à l'égard de communautés culturelles et ethniques pouvant mener à la discrimination, au racisme et au profilage racial.
4. Établir des contacts avec des personnes appartenant à différentes communautés culturelles et ethniques
5. Évaluer sa propre capacité d'entrer en relation avec des individus appartenant à diverses communautés culturelles et ethniques.

Il est primordial de souligner le caractère interdisciplinaire de la formation en Techniques policières au collégial.

Le tableau, à la page suivante, illustre bien le caractère interdisciplinaire de la formation, nécessaire à l'atteinte des compétences collégiales.

## Les compétences collégiales en lien avec les réalités sociales

La formation spécifique en Techniques policières au collégial compte 36 compétences (1725 heures), dont 9 (près de 480 heures) sont spécifiquement dédiées aux diverses réalités sociales et criminologiques. Cette formation est axée à la fois sur les savoirs, mais aussi sur les capacités à interagir et à intervenir ainsi que sur le développement d'une meilleure connaissance de soi et d'une aptitude à évaluer introspectivement ses interventions. Ces réalités sociales sont réinvesties dans bon nombre des 27 autres compétences. La formation collégiale est multidisciplinaire, offerte principalement par des policiers, avocats et criminologues, mais également par des sociologues, psychologues, travailleurs sociaux, etc.



## PROJET ABITIBI

---

Séjour de cinq jours et quatre nuits dans les communautés Algonquines de Lac Simon et de Kitcisakik avec 18 à 20 élèves du programme de Techniques policières. Le projet est réalisé durant les journées d'évaluation formative à la session d'automne, à la mi-octobre. Le groupe est hébergé dans la communauté algonquine de Kitcisakik. N'ayant pas de statut légal reconnu la communauté n'est pas desservie en eau potable ni en électricité. Les élèves vivent donc pendant quelques jours, comme les membres de cette communauté. L'hébergement se fait en tente prospecteur ainsi qu'au gymnase de l'école primaire du village. Les trois premières années du projet, le transport s'effectuait par covoiturage. Pour la dernière édition du projet, à l'automne 2019, nous avons loué un mini bus suivi par une voiture avec l'enseignante et trois élèves. Cette option nécessite un enseignant accompagnateur ou une enseignante accompagnatrice qui détient la classe requise sur son permis pour conduire un mini bus. C'est l'idéal, car c'est plus sécuritaire (nous rencontrons souvent des conditions hivernales en Abitibi en octobre) et facilite la gestion des déplacements (1500 kilomètres en 5 jours).

### Portrait de Kitcisakik

Communauté d'environ 275 personnes située dans la réserve faunique de La Vérendrye sur la rive du grand lac Victoria, à 90 kilomètres au sud-est de Val-d'Or.

### Conditions d'habitation :

- 82 maisons;
- Maisons d'une seule pièce (20 x 24) pour la plupart et qui sont mal isolées;
- Sans eau courante, sans électricité et sans toilette;
- Alimentées par des génératrices;
- Chauffage au bois.

### Services :

- Petite épicerie et poste d'essence (Pakigan);
- Un centre de santé;
- École primaire (Mikizicec);
- Centre de la petite enfance (45 enfants);
- Une maison de jeunes;

- Un bloc sanitaire (6 douches, 6 toilettes, 2 laveuses, deux sècheuses, eau potable).

### Portrait de Lac-Simon

Communauté d'environ 1250 personnes située dans la réserve faunique de La Vérendrye sur la rive ouest du Lac Simon, à 32 kilomètres au sud-est de Val-d'Or. Statut de réserve reconnu depuis 1962.

### Conditions d'habitation :

- 350 maisons (nécessitant des réparations majeures pour la plupart);
- Le nombre moyen de personnes par maison est d'environ 5;
- Problème de surpeuplement des maisons, parfois 15 personnes par maison;
- Personne n'est propriétaire de sa maison.

### Services :

- Une épicerie (Marché Tradition);
- Une station-service depuis janvier 2020;
- Une école primaire;
- Une école secondaire;
- Un centre de santé;
- Un poste de police;
- Un centre de formation pour adultes;
- Une maison de jeunes.

Les échanges avec la communauté se font de façon très informelle. L'implication des élèves dans diverses activités communautaires permet l'ouverture, de part et d'autre, aux échanges et à la communication. Force est de constater que, depuis la première année du projet, les liens se solidifient avec la communauté. Certains élèves gardent même contact avec certains membres de la communauté après le projet. Pour certains élèves c'est aussi la découverte d'un intérêt pour travailler auprès des communautés autochtones. Effectivement, un participant, de la première édition du projet, travaille maintenant au sein du Service de police Eeyou Eenu de la communauté Cris à Baie-James. Deux autres anciens participants travaillent pour le poste de police de la Sûreté du Québec à Senneterre qui intervient à Kitcisakik en partenariat avec le Service de police de Lac-Simon.

Au fil des années l'enseignante a développé des liens avec des partenaires locaux afin de diversifier les activités avec les élèves, permettant ainsi de mieux connaître les problématiques particulières qui touchent cette communauté afin de pouvoir orienter et adapter leurs futures interventions auprès des personnes issues de cette communauté. L'apprentissage de la culture Algonquine est aussi au cœur de plusieurs activités afin d'atténuer l'ethnocentrisme et favoriser le relativisme culturel.

### Activités réalisées

Les activités mentionnées ci-dessous se sont déroulées lors des quatre séjours :

- Conférence avec des personnes qui ont vécu dans les pensionnats;
- Beaucoup d'échanges informels sur les pensionnats avec l'ainé de la communauté ayant lui-même vécu dans un pensionnat;
- Conférence avec deux femmes ayant vécu de près la crise de 2015 impliquant des policiers de la Sûreté du Québec à Val-d'Or et des femmes autochtones (allégations d'agressions sexuelles);
- Conférence avec le directeur du Centre de formation aux adultes de Lac-Simon sur les réalités de la communauté et plus particulièrement, des défis à l'intégration au marché du travail;
- Conférence au Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or;
- Corvée de bois : fendage, livraison et cordage d'une cinquantaine de « cordes » de bois pour les familles n'ayant pas encore le bois nécessaire pour commencer à chauffer en octobre. En collaboration avec deux policiers de la Sûreté du Québec de Senneterre;
- Soirée de hockey avec les jeunes de la communauté;
- Partie de balle molle avec les jeunes de la communauté en collaboration avec la Sûreté du Québec de Senneterre et le l'équipe du Poste de police communautaire mixte autochtone (PPCMA) de Val-d'Or;
- Dîner d'échange avec les policiers de la Sûreté du Québec de Senneterre avec les membres de la communauté;
- Dîner, préparé par les élèves de la formation professionnelle, à l'école secondaire de Lac-Simon;
- Visite du poste de police de Lac-Simon;
- Conférence avec les policiers de Lac-Simon pour connaître les stratégies gagnantes permettant de mieux intervenir auprès des personnes de la communauté afin de rebâtir un lien de confiance suite aux événements de 2014. Suite au décès de Thierry Leroux, jeune policier allochtone abattu par un autochtone, il y a eu plusieurs émeutes, dont une entraînant la mort d'un jeune autochtone par un policier de Lac-Simon;
- Visite et conférence au Poste de police communautaire mixte autochtone (PPCMA) de Val-d'Or;
- Visite d'organismes communautaires (La Piaule, Chez Willy, Centre d'amitié autochtone) pour les autochtones à Val-d'Or;
- Participation à la nuit des sans-abris de Val-d'Or avec l'organisme communautaire La Piaule et les policiers du PPCMA;
- Visionnement de documentaires du Wapikoni mobile;
- Souper communautaire (ragoût d'ours et d'orignal) à Lac-Simon chez la famille Wabanonik;
- Préparation et participation de nuit au rituel autochtone de la tente de sudation (sweat lodge);
- Initiation à l'installation d'une tente prospecteur (montage, installation du poêle, coupe et installation d'un tapis de sapinage);
- Atelier de fabrication de capteur de rêves;
- Cours de langue algonquine;
- Initiation au dépeçage d'un orignal, à la pose de collets pour la chasse aux lièvres et à la pêche aux dorés;

- Activité nocturne, pour certains élèves « d'appel d'original »;
- Préparation des repas chaque jour.

## JUMELAGE INTERCULTUREL

Dans le but d'atteindre les objectifs du cours, les élèves qui ne participent pas au Projet Abitibi réalisent le jumelage dans le cadre du travail de session. Des équipes de quatre élèves sont jumelées avec des élèves du programme de francisation au Centre Yves Thériault (Centre d'éducation aux adultes en francisation-CYT). Des activités sont organisées entre les « jumeaux et jumelles » dans le but de créer des échanges et de favoriser la connaissance d'une culture autre que la sienne. De plus, les élèves de Techniques policières ont le privilège de présenter le fonctionnement de la police au Québec et par la même occasion sont amenés à adapter leur présentation aux référents des nouveaux arrivants. Développant ainsi leurs habiletés en communication interculturelle. Les résultats de ce jumelage sont présentés à la communauté collégiale dans le cadre de la semaine interculturelle. Les élèves présentent les pays participants sous la forme de kiosques au foyer (espace commun au Collège de Maisonneuve) auxquels sont conviés les participants au projet. Le jumelage s'effectue en trois rencontres.

### Première rencontre

Cette première rencontre se déroule au Centre Yves-Thériault. Les élèves réalisent une entrevue avec le schéma d'entrevue préparée par l'enseignante. Cette entrevue a comme but de connaître le parcours migratoire, les difficultés d'intégration et la culture des nouveaux arrivants, mais aussi leur perception de la police.

### Deuxième rencontre

Cette deuxième rencontre se déroule aussi au Centre Yves-Thériault et, cette fois-ci, ce sont les élèves en francisation qui posent des questions aux élèves en Techniques policières. Les sujets abordés sont nombreux et variés : Code, civil, Code criminel, Direction de la protection de la jeunesse, Code de la sécurité routière,

fonctionnement de la police, culture québécoise (valeurs, normes) etc.

Lors de cette rencontre, les élèves de Techniques policières doivent préparer un scénario d'appel au 911 ou au poste de police afin que les élèves du centre de francisation puissent pratiquer une situation d'urgence en français. C'est une demande du Centre.

### Troisième rencontre

La dernière rencontre se fait en dehors des heures de cours. Les « jumeaux et jumelles » conviennent entre eux d'une activité qui leur permettra la découverte d'une facette de la culture de l'autre. Mentionnons comme activités déjà réalisées : dégustation d'un met, visite d'un lieu de culte, initiation à la danse, participation à une partie de soccer, découverte d'un quartier ethnique avec ses commerces et ses lieux de rencontres, achats d'aliments et préparation d'un repas.

### Présentation des pays

Lors de la semaine interculturelle, les équipes font une présentation de leurs pays. Chaque équipe dispose d'un espace au foyer (aire commune au collège) et d'un petit budget pour élaborer un kiosque. Les kiosques sont accessibles à toute la communauté collégiale durant les deux pauses communes, jeudi et mardi de 12h30 à 14h. Les élèves doivent répondre aux questions des visiteurs. Certains « jumeaux ou jumelles » participent aussi par leur présence aux kiosques. L'enseignante procède à l'évaluation des kiosques avec l'aide de « visiteurs-espions » qui doivent évaluer les kiosques selon une grille de correction bien précise. Il faut souligner l'imagination, la créativité et le dynamisme des élèves lors de l'élaboration des kiosques : dégustations de mets, de breuvages, jeux, drapeaux, musique, habits traditionnels, objets, etc. Avec les années, il est très intéressant de constater que cette activité contribue beaucoup à défaire des préjugés envers les élèves de différents programmes et de différentes communautés culturelles et ethniques. Par exemple, des élèves issus de minorités visibles sont vraiment surpris que l'activité soit réalisée par des élèves en Techniques policières. Nous avons été témoins d'échanges extraordinaires.

Parallèlement à cette activité, les participants au projet Abitibi présentent le projet lors d'un midi-causerie. Il y a aussi un kiosque sur la communauté algonquine.

Pour ces deux projets, soulignons l'importance de la collaboration du Carrefour des langues, de l'international, de l'interculturel et des relations avec la collectivité (CLIC), sans laquelle ces projets seraient plus difficilement réalisables.

## VISITES DE TROIS LIEUX DE CULTES

---

Tous les élèves effectuent aussi les visites obligatoires de trois lieux de culte. Ces visites permettent, par des conférences, de mieux connaître les religions afin d'atténuer la xénophobie, l'ethnocentrisme et de s'ouvrir aux autres. Voici les trois lieux de cultes visités ainsi que les activités :

*Mosquée* : Conférence sur l'Islam avec l'imam et période de questions.

*Temple Sikh* : Conférence sur le sikhisme, dégustation d'un met indien (et thé) dans la salle communautaire avec les membres de la communauté et période de questions.

*Synagogue* : Conférence sur le judaïsme, témoignage d'un survivant de l'holocauste et période de questions.

Un rapport sur les trois visites est à remettre et est évalué en cours de session.

## ÉVALUATION DES PROJETS

---

Dès le premier cours, les élèves reçoivent des consignes particulières aux deux projets. Dans les deux cas, ils doivent remettre un travail écrit. La première partie du travail consiste en une recherche sur les données sociodémographiques, au Québec, de la communauté ainsi que sur les données socioculturelles. La deuxième partie est un résumé de l'entrevue mentionnant le parcours migratoire, les difficultés d'intégration et la perception de la police. Pour le projet Abitibi, cette deuxième partie diffère. Finalement, la troisième partie est un exercice de métacognition sur le projet et les

apprentissages. Comme mentionnée précédemment, les kiosques sont aussi évalués.

Ces deux projets contribuent à l'atteinte des objectifs du cours et plus encore. Les élèves du projet Abitibi reviennent transformés.

En terminant, il est important de souligner la qualité et la richesse ainsi que le caractère interdisciplinaire du Programme de Techniques policières au Québec. C'est une formation essentielle pour les futurs policiers et futures policières qui auront à travailler dans une société en changement.



# PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL - IMMERSION DU SERVICE DE POLICE DE L'AGGLOMÉRATION DE LONGUEUIL

© SERVICE DE POLICE DE L'AGGLOMÉRATION DE  
LONGUEUIL, JUIN 2020



Service de police  
AGGLOMÉRATION DE LONGUEUIL

Agglomération  
longueuil

Entre le 22 octobre et le 21 novembre 2019, trente policières et policiers du Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL) ont pris part à la première édition du Programme de développement professionnel – Immersion (PDP-I). En civil et sans arme, ils ont été immergés pendant cinq semaines au sein de divers milieux, communautés et organismes, auprès des bénéficiaires, intervenants et bénévoles, afin d'appréhender leurs réalités et de comprendre de l'intérieur certaines problématiques, comme l'itinérance, la santé mentale et le spectre de l'autisme, l'immigration et la diversité culturelle. Selon les participants – stagiaires et partenaires – la première édition fut une belle réussite. Ils ont grandement apprécié leur expérience et veulent s'impliquer dans l'organisation de la prochaine édition.

## INTRODUCTION

Comment réconcilier un mandat policier si traditionnel et si en décalage avec les contraintes et réalités d'un contexte contemporain on ne peut plus différent, où les changements sociopolitiques, technologiques et démographiques de notre époque réclament à la police une adaptation de la façon de concevoir son rôle, comme ses pratiques, au 21<sup>e</sup> siècle?

Le Programme de développement professionnel – Immersion (PDP-I ou Programme-Immersion) s'inscrit dans la foulée des changements et des innovations organisationnelles mis en place par la Direction du Service de police de Longueuil fortement préoccupée

justement par ces défis auxquels, tôt ou tard, on doit répondre. Mentionnons à titre d'exemple, le recadrage du système d'évaluation des employés afin d'intégrer comme critère l'intelligence émotionnelle; la restructuration de la formation des agents formateurs, des recrues, ou encore, l'embauche de policières et de policiers ayant des nouveaux rôles, découlant de la philosophie de « Police de concertation » que le SPAL est en train d'élaborer et de mettre en place. Le Programme-Immersion est ainsi devenu l'une des principales composantes de la vision de la Direction du SPAL qui est d'amener l'organisation vers une nouvelle culture policière, plus adaptée et à l'écoute des différents défis que comporte une agglomération comme Longueuil aujourd'hui. Une composante qui viendra appuyer et consolider les autres réformes déjà mises en place. Combinés, tous ces programmes assurent à la fois la cohérence et la robustesse des transformations en cours sur le plan organisationnel.

Conçu et réalisé par le SPAL, le Programme-Immersion doit son émergence à plusieurs constats propres au contexte évolutif du territoire que nous desservons, à savoir :

1. *Mutation des principales problématiques des appels d'urgence reçus au SPAL.* Depuis au moins six ans, le total des appels avec déplacement policier demeure à peu près stable d'année en année : on constate une forte croissance des appels liés à des événements non criminels, en l'occurrence, 70 % du total des appels reçus, ainsi qu'une faible décroissance des appels d'urgence. D'autre part, on constate que si les appels liés au criminel tendent à se concentrer sur un certain segment restreint de l'agglomération, les appels liés au non-criminel s'étalent sur la quasi-totalité de l'agglomération.
2. *Nouveaux défis de l'agglomération de Longueuil.* Premièrement, on enregistre d'importantes

transformations *sociodémographiques*, marquées par une croissance accélérée de la population vieillissante (plus de 19 % de la population de l'agglomération était en 2016 âgée de 65 ans et plus), ainsi que de la population issue de l'immigration et de la diversité culturelle (plus de 32 % de la population de l'agglomération est immigrante ou issue de l'immigration, de même que plus de 55 % des élèves inscrits à une des écoles du Centre de services scolaire Marie-Victorin en 2019). Deuxièmement, l'émergence et la mise en place des *projets urbains et économiques* d'envergure régionale et même nationale, comme le DIX-30, l'aménagement du centre-ville de Longueuil ou le projet du REM, ont donné à penser que l'agglomération attirera encore plus de population.

Nous avons également introduit dans nos réflexions les recommandations congruentes formulées lors des plusieurs consultations :

1. Consultations sous la forme d'une série de rencontres avec les employés du SPAL – policiers, conseillers et analystes – menées à l'automne 2018 par la Direction du SPAL.
2. Consultation des employés du SPAL à travers un questionnaire en ligne, à l'été 2018, dans le cadre des démarches d'élaboration du Prototype de guide d'inclusion en contexte interculturel de l'agglomération de Longueuil, réalisé par le Comité de pilotage (dont le SPAL fait partie), avec le soutien du Groupe d'expertise pour le développement des cités interculturelles au Québec.
3. Dialogue public sur le Service de police de l'agglomération de Longueuil réalisé au printemps 2019 auprès des résidents et des organismes communautaires de l'agglomération par l'Institut du Nouveau Monde pour le SPAL via un questionnaire en ligne et 10 forums de discussion.

Voici à titre d'exemple, les besoins les plus saillants exprimés lors de ces discussions : former

les policières et policiers afin de mieux intervenir en situation de santé mentale, d'itinérance, de vulnérabilité, de diversité culturelle; enrichir chez les policières et policiers les capacités d'ouverture et d'accueil de la diversité, d'empathie et d'écoute, d'humanisme et de jugement dans des situations d'ambiguïté; faire du SPAL un partenaire dans une perspective communautaire et de concertation.

## VISION

---

Considérant les expériences du passé, d'ici et d'ailleurs, on peut s'attendre à ce que des changements aussi importants puissent dépasser, ou du moins mettre à l'épreuve, la capacité des ressources locales de prise en charge (services sociaux, milieux scolaire, de la santé, des loisirs, etc.) et aient des répercussions négatives sur les dynamiques sociales des quartiers et des villes de l'agglomération. Par exemple, l'insuffisance des services en santé mentale spécialisés ainsi que le fonctionnement en silo de nombreux d'entre eux en plus de l'exclusivité en termes de « clientèle » (genre, âge, statut, etc.), font que de nombreuses personnes prises avec des maladies ou des troubles mentaux se retrouvent en situation de crise. Dans beaucoup de situations, la police est le dernier recours! Cette dernière, titulaire par défaut de ces problématiques, n'est souvent que peu outillée pour répondre adéquatement à chaque cas de figure nécessitant une réponse en urgence :

- Comment, par exemple, intervenir auprès d'un jeune adulte en crise ayant un diagnostic de spectre de l'autisme sans intensifier sa désorganisation, tout en prenant soin du reste de la famille?
- Comment prévenir la criminalité, les incivilités, les incidents et les crimes haineux quand des citoyens issus de l'immigration ont des réticences par rapport à la police du fait des expériences passées malheureuses dans les pays d'origine ou même au Canada?
- Comment éviter des malentendus ou de situations de judiciarisation quand les personnes visées ne

connaissent ni leurs droits civiques ni les pouvoirs et devoirs des policiers?

- Comment protéger les personnes avec des statuts irréguliers sans renforcer la peur envers la police et les réserves quant à la bienveillance des policiers?
- Et surtout, comment trouver la meilleure façon de communiquer si on ne sait pas s’y prendre, si on ne connaît pas ce qui fait mal (physiquement et psychologiquement), les sensibilités et les tabous culturels, mais aussi les rêves et les difficultés de tous les jours?

Méconnus ceux-ci risquent d’engendrer de la confusion, des malentendus, des frustrations et des frictions, des résistances et des distances, et peuvent contribuer, ultimement, au repli sur soi, au renforcement du sentiment de blessure et de discrimination. Par conséquent, ce contexte socioculturel, économique, démographique et urbain de plus en plus complexe et en évolution perpétuelle, tel que nous l’évoquions plus haut, nécessite que le SPAL s’adapte en conséquence, quitte à bonifier certaines façons d’intervenir ou d’envisager les relations avec les populations qui peuvent être à risque de marginalisation.

Nous comprenons par « populations à risque de marginalisation », les personnes, les groupes, les communautés qui sont les plus à même de subir de la discrimination ou d’être la cible d’actes haineux, parce qu’ils : a) se trouvent dans des situations de vulnérabilité psychologique et sociale extrême, voire de détresse multiple (comme, par exemple, les personnes en situation d’itinérance ou de grande pauvreté); b) souffrent de maladies ou troubles qualifiables de santé mentale ou du spectre de l’autisme; c) affichent des signes religieux visibles ou encore; d) appartiennent à des groupes culturels visibles/minorités racisées.

## OBJECTIFS

---

Tel que nous l’avons conçu, le Programme-Immersion constitue une mesure *adaptive* à long terme aux nouvelles réalités de la société d’aujourd’hui que nous venons d’énumérer. Il se veut *prédictif* puisqu’il prépare nos policiers à mieux répondre aux défis qu’ils expriment et que nous anticipons pour l’avenir tant sur le plan organisationnel qu’à l’échelle de l’agglomération. L’apprentissage par le biais de l’immersion semblait un recours plus approprié que celui d’une formation magistrale (basée sur la transmission d’informations) dans sa capacité à rendre cette expérience de l’Autre « palpable ».

Sur le plan individuel, pour les policières et policiers du SPAL, le programme est une occasion d’apercevoir les zones grises inhérentes à de nombreuses situations, particulièrement celles impliquant des populations à risques de marginalisation dont les besoins et les réalités nécessitent d’adapter en conséquence l’intervention. Nous pensons particulièrement aux personnes diagnostiquées avec le spectre de l’autisme, aux prises avec des problèmes de santé mentale, en situation de pauvreté extrême, mais aussi à celles et ceux qui risquent de vivre de situations d’exclusion à cause de leurs différences culturelles. S’ouvrir et appréhender toute la complexité des vies et contextes qu’ils côtoient, et ce, dans l’optique de répondre plus efficacement et adéquatement à différentes situations, nécessite pour les policiers de saisir ces différentes réalités de manière approfondie. Ce qui est recherché, donc, est la capacité du professionnel à se mettre à la place de l’Autre, de comprendre et de ressentir sa réalité dans toute sa complexité.

### Les objectifs généraux

(à atteindre tant par le processus d’organisation du programme que par les activités proprement dites) :

1. rapprocher le SPAL et les policiers stagiaires des populations à risques de marginalisation, des milieux communautaires, des citoyens;

2. faire connaître à tous les participants – policiers stagiaires, intervenants, citoyens – les réalités que les autres vivent;
3. améliorer les compétences et connaissances spécifiques des policiers stagiaires.

### Les objectifs spécifiques :

1. bonifier les connaissances des policières et policiers concernant diverses populations à risques d'être marginalisées, notamment sur le territoire du SPAL;
2. parfaire leurs techniques de communication afin de les adapter aux spécificités et besoins de ces populations;
3. moduler leurs interventions auprès des populations à risques de marginalisation, notamment dans des situations d'ambiguïté, avec un potentiel de débordement pouvant occasionner des conséquences négatives tant pour les citoyens que pour les policières et policiers;
4. perfectionner leurs capacités de rétroaction réflexive dans le cadre de ses interactions avec les populations visées par le Programme;
5. diversifier et personnaliser les relations avec des partenaires des milieux communautaire, scolaire et autre;
6. rapprocher les policiers, les milieux communautaires et la population.

## UN PROGRAMME EXPÉRIENTIEL

---

Nous avons privilégié dans le cadre du Programme-Immersion une *perspective expérientielle*, considérée parmi les plus efficaces en termes de qualité de l'information, de rétention et de capacité de mise en pratique. À la différence des approches magistrales qui mobilisent principalement la dimension cognitive et impliquent une posture plutôt passive (Ingold, 2013; Glavenski, 2019), la perspective expérientielle met au premier plan, comme son nom l'indique, l'expérience individuelle telle que vécue par chacun des apprenants dans le contexte respectif. Notre Programme-Immersion

intègre deux de ces types, à savoir, l'« immersion », une des formes les plus complexes de l'expérientiel, qui constitue l'élément structurant et prédominant du programme, et la « mise en situation », une variante plus contrôlée du réel, à laquelle nous avons fait appel seulement à quelques moments.

### Immersion

Profondément inspirée de l'approche et des méthodes développées en anthropologie, utilisées aujourd'hui par une variété de sphères d'activités, la dimension immersive que nous avons mobilisée au SPAL reprend leurs caractéristiques, tout en les adaptant à la réalité de l'agglomération de Longueuil et aux objectifs que nous nous sommes donnés.

- **L'immersion comporte la présence directe, « ici et maintenant », de la personne apprenante dans un milieu donné.**

Dans le cas du Programme-Immersion, nous avons considéré comme toile de fond immersif des situations bien réelles, vécues par des policières et policiers du SPAL ou d'ailleurs, qui ont basculé au sens de la « désescalade de la violence » ou au sens d'un « dérapage ». Ce sont des types de situations qui interpellent de manière plus large les policières et les policiers dans leur travail, qui les obligent à intervenir dans des zones de grande incertitude, à mobiliser et à utiliser leur pouvoir discrétionnaire, à sortir de leur zone de confort.

L'immersion n'est pas une observation à distance comme le ferait par exemple un observateur qui se considère objectif et qui impose malgré lui une distance relationnelle à travers la distance physique, et ultimement, un changement de comportements de la part des autres, qui se sentent observés comme dans un laboratoire. L'expérience immersive se réalise sans scénario, sans aucun contrôle de l'extérieur de ses activités ou des comportements des personnes présentes; tout développement situationnel est

possible, toute rencontre est considérée riche en enseignements, qu'elle soit conforme aux attentes ou inattendue, même productrice du désordre.

- **L'immersion est coprésence physique et implication émotionnelle.**

Les stagiaires s'imprègnent continuellement de la vie locale, se mélangent avec les autres, participent activement à la vie ordinaire, suivent le rythme de ces milieux, entament des relations personnalisées avec différents membres de ceux-ci, s'intègrent aux routines des gens, passent des longues heures avec eux en faisant des courses, en partageant la nourriture, préparée éventuellement ensemble (Laplantine, 2001), ou en racontant des séquences de leur vie personnelle et professionnelle. Ce sont ces relations qu'ils engagent avec les autres, verbales et non verbales, superficielles ou complexes, sérieuses ou en blague, paisibles ou conflictuelles qui les rendent de plus en plus familiers avec le monde dans lequel ils sont immergés.

- **L'immersion est absence de jugement moral et reconnaissance de l'expérience de l'autre.**

La démarche immersive requiert de celles et ceux qui souhaitent vivre cette expérience une double posture de départ : premièrement, **absence de jugement moral** à l'adresse des autres et deuxièmement, **la reconnaissance et la valorisation de leurs expériences et connaissances**. Autrement dit, ce sont eux qui nous apprennent sur eux-mêmes. À travers l'expérience immersive, les policières et les policiers sont au fait de produire une histoire qui raconte ce que les autres vivent, comment cela les affecte, quels sont leurs problèmes, soucis et besoins, quels sont leurs parcours de vie, tant les hauts que les bas, avec leurs espoirs et leurs

rêves brisés, sans faire des évaluations et des jugements.

- **L'immersion est apprentissage, mais aussi, outil de travail.**

C'est ce **profond engagement personnel** envers le milieu qui permet aux stagiaires de comprendre le milieu à partir du point de vue de l'intérieur, surtout, d'être capables d'interpréter les situations selon les codes locaux et cela d'une manière presque automatique, sans passer tout le temps par leur propre système de codes (de Sardan, 2008). Dans ce sens, l'immersion est à la fois un **processus d'apprentissage** et un **outil de travail** puisque ce « bain perceptif et expérientiel », auquel s'ajoutent beaucoup d'observations systématiques ou sporadiques ou flottantes, d'écoute active et des discussions, représente le contexte qui produit l'information et donne les significations qui y sont attachées. Au fond, celles-ci les amènent à mieux intervenir : comprendre, être sensibles, anticiper les conséquences négatives ou positives de certains gestes, savoir quels mots ou attitudes risquent de les affecter négativement ou le contraire, contribuer à l'apaisement de la situation. Dans la perspective, augmenter la capacité d'intervenir dans des « situations grises » et surtout, être plus à l'aise de le faire, est directement reliée à la santé mentale au travail des policières et policiers : cela diminue leurs angoisses et le stress et, ultimement, réduit les risques d'escalade et de débordement.

- **L'immersion est réciprocité.**

En même temps, comme les anthropologues l'affirment souvent, l'immersion est « une rue à deux sens » ou, dans d'autres mots, est une **expérience de profonde réciprocité** : si les stagiaires apprennent les réalités de leurs interlocuteurs, les mêmes situations donnent l'occasion aux autres de s'intéresser à eux, de les

observer, de mieux les comprendre, de voir qu'au-delà de la policière et du policier, de l'uniforme, il existe l'être humain, femme, homme, parent, etc. Participer au Programme-Immersion en tant que partenaires qui accueillent, accompagnent et organisent des activités, c'est une bonne occasion pour les organismes communautaires, les écoles et les familles impliquées de mieux comprendre les réalités policières et du SPAL.

- **L'immersion est confiance.**

De plus, cette expérience de « faire avec » participe pleinement à bâtir et entretenir la **confiance** - personnelle, au début, collective, après - fondement sans conteste de toute relation de prévention en amont, de collaboration et de partenariat à long terme, de toute forme de créativité sociale (et organisationnelle) et, finalement, de construction du futur avec les autres (Ingold, 2013).

Par ailleurs, ceux-ci sont des principes fondamentaux de la philosophie de la « Police de concertation », que nous sommes en train de mettre en place dans l'agglomération de Longueuil. Se connaître comme personne, comme professionnel, comme organisation et connaître le quotidien, les limites, les obstacles de chacun contribuent à mieux travailler ensemble à trouver les solutions aux problèmes et les mettre à l'œuvre tout en respectant les valeurs et les sensibilités des autres (partenaires, citoyens, etc.).

## Mises en situation

- **La mise en situation est un cadre semi-contrôlé.**

À la différence des expériences immersives, les mises en situation sont des contextes dans le cadre desquels on contrôle une bonne partie des paramètres : le temps et le script inspiré des cas réels qui guident le comportement des

personnes-comédiens à l'origine de la situation problématique. La seule variable laissée libre c'est le « jeu », comportements et paroles, des policières et policiers impliqués. Bien qu'une censure de la spontanéité et de l'implication émotionnelle intervienne souvent, nous avons utilisé les mises en situation pour travailler les interventions dans des situations de santé mentale à risque d'escalade. Par souci éthique envers les personnes qui se trouvent dans de telles conditions, nous n'avons pas envisagé de vraies situations expérientielles.

## Rétroactions

En côtoyant la réalité emplies de nuances et d'ambiguïté que vivent au jour le jour nombreux citoyens et intervenants, les policières et policiers ont eu l'occasion de prendre un pas de recul et d'entrevoir leur profession à travers le regard de celles et ceux qui sont quotidiennement appelés à policer les actions.

- **Retour expérientiel et émotionnel**

Afin d'approfondir à d'autres niveaux l'expérience immersive, nous avons également introduit dans le programme une série importante de séances de *rétroactions expérientielles et émotionnelles* menées, en dehors du terrain, par des membres de l'équipe d'organisation et du comité consultatif externe. Bien que l'immersion ne signifie pas l'abandon de sa personnalité et de ses valeurs, elle crée toutefois un cadre-miroir qui permet de mieux se voir et se connaître. L'objectif de ces rencontres est donc de prendre conscience de ses propres expériences de vie, perceptions et jugements qui risquent d'influencer « en silence » ses interventions. En les analysant et en réfléchissant à soi-même et à ses propres attentes, le stagiaire est amené à mieux connaître et reconnaître ses propres vulnérabilités et limites, et les transformer en forces dans le cadre de leur travail d'intervention.

## ORGANISATION

---

### Comités consultatifs

Nous avons mis de l'avant comme principe d'organisation la consultation avec des personnes ayant des expériences et expertises qui pouvaient nous accompagner, faire avancer, tout en évitant des possibles pièges. Nous avons ainsi constitué deux comités consultatifs : 1) *comité consultatif externe d'experts* composé de onze membres (consultant et ancien haut fonctionnaire gouvernemental et municipal, enseignantes de collège, chercheuses, organisatrice communautaire, professeurs d'université, travailleurs de rue, citoyens) ayant des expertises en formation policière, en relations interculturelles, en relations avec divers types de communautés, etc.; et 2) *comité consultatif interne* composé de cinq membres ayant diverses positions et différentes anciennetés dans l'organisation. Pour la prochaine édition du PDP-I, nous sommes en train de constituer un troisième comité consultatif composé de partenaires locaux (des représentants des écoles, des organismes communautaires, des institutions locales, des citoyens).

### Immersion dans les milieux locaux et partenaires

La présence des policières et policiers dans les milieux locaux a fait l'objet de nombreuses discussions avec chaque partenaire (deux rencontres face-à-face et de nombreux échanges par téléphone et courriel) qui, à différentes étapes de l'organisation, ont visé : la confirmation de leur intérêt pour le Programme-Immersion, la capacité et le cadre d'accueil, les meilleures périodes pour recevoir le programme afin que la présence des policières et des policiers ne devienne pas un fardeau pour nos partenaires, les activités dans lesquelles ils pourront avoir une présence particulière, les questions de confidentialité, etc.

***Au final, plus de 35 organismes communautaires, 3 écoles, 3 centres communautaires culturels et 25 familles ont répondu à notre appel et ont accueilli chez eux des policières et policiers en stage.***

### Période de stage

En ce qui concerne la période du stage, en dépit des coûts estimés et des contraintes en termes de ressources humaines, la Direction a décidé de l'intégrer à un cycle ordinaire de travail policier de cinq semaines, soit 21 jours de travail sur cinq semaines.

### Recrutement des stagiaires

À la suite de l'appel de candidatures lancé au sein de l'organisation, nous avons reçu 107 candidatures pour 30 places. La sélection finale a été en fonction des candidatures et des besoins d'effectifs au niveau de chaque équipe de travail.

Les 30 stagiaires représentent une grande diversité de profils du point de vue du genre, de l'âge, de l'ancienneté comme policier, de grade et rôle dans l'organisation, et de parcours personnel.

### Conditions

Les stagiaires ont été en civil, sans armes, couplés en binômes, et ce, sous condition que les deux partenaires ne travaillent pas ensemble dans le cadre d'un duo professionnel. Dans les organismes et les centres communautaires fréquentés, ils ont dû respecter les protocoles de confidentialité et d'intervention de chacun des partenaires.

### À produire pour la fin du stage

Tous les stagiaires ont eu à produire pendant et à la fin du stage :

- un journal personnel et quotidien;
- un carnet individuel de ressources personnalisées;
- un certain nombre de recommandations à l'égard du déroulement et contenu du PDP-I aux fins d'amélioration des sessions suivantes;
- des réflexions ou recommandations qui présentent le potentiel d'améliorer au quotidien, selon eux, le travail des policières et policiers.

## PROGRAMMATION (JOUR 1- JOUR 21)

---

- Introduction au programme | conférencier | annonce des binômes | programmation et horaire
- Introduction LGBTQI+ et témoignage trans
- Rétroactions expérientielles et émotionnelles
- Formation Reconnaissance des personnes armées et interventions auprès d'elles
- Écoles TSA et autres diagnostics de santé mentale
- Familles avec un enfant ou plus diagnostiqué TSA ou/et autres problèmes de santé mentale
- Organismes communautaires qui s'occupent des personnes en situation d'itinérance et travailleurs de rue
- Maisons des jeunes et maisons de la famille
- Organismes de distribution alimentaire et aide social auprès des personnes en situation d'itinérance, nouveaux immigrants, personnes âgées, réfugiés, jeunes
- Organismes d'intervention de première ligne auprès des nouveaux immigrants, réfugiés, personnes en situation irrégulière.
- Formation en intervention auprès de personnes vulnérables (et santé mentale) : cadre judiciaire et légal | mises en situation | techniques d'intervention et d'écoute active
- Visites aux centres communautaires culturels (mosquées)
- Familles issues de l'immigration (travailleurs économiques et réfugiés de la Syrie)
- Association des aînées
- Mini-tournois de soccer avec des enfants et jeunes des écoles, maisons de jeunes organismes de l'agglomération de Longueuil
- Retour général
- Demi-journée de réseautage : partenaires et stagiaires
- Soirée reconnaissance : partenaires et stagiaires

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

Beaudry-Godin, M. (2018a). *Profil démographique et socioéconomique des personnes de 2e génération de l'agglomération de Longueuil. Portfolio*. Longueuil : Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre, Direction de santé publique. Équipe Surveillance. Récupéré de <http://extranet.santemonteregie.qc.ca/santepublique/surveillance-etat-sante/portrait-typethematique.fr.html>

Beaudry-Godin, M. (2018b). *Profil démographique et socioéconomique des immigrants de l'agglomération de Longueuil. Portfolio*. Longueuil : Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie Centre. Direction de santé publique. Équipe Surveillance.

Glaveski, S. (2019). Where Companies Go Wrong with Learning and Development. *Harvard Business Review*,

Ingold, T. (2013). *Making: Anthropology, Archeology, Art and Architecture*. London: Routledge.

Laplantine, F. (2001). *L'Anthropologie*. Paris: Bibliothèque Payot.

*NYPD police recruits getting multicultural immersion training*. Cair-NY.

Olivier de Sardan, J.-P. (2008). *La rigueur du qualitatif. Les contraintes empiriques de l'interprétation socioanthropologique*. Louvain-La-Neuve : Academia-Bruylant.

Service de police de l'agglomération de Longueuil. (2019). *Analyses et autres documents internes*. Agglomération de Longueuil.

---



# PROFILAGE :

## UNE TROUSSE SUR LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL

---

### VIVEK VENKATESH

professeur au Département d'éducation artistique de l'Université Concordia et cotitulaire de la Chaire UNESCO en prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent

### ÉLABORÉE PAR :

Le projet *Someone - social media education everyday* et la Chaire UNESCO en prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent, Université Concordia

### INTRODUCTION

---

**Une trousse pratique<sup>1</sup> pour les intervenants communautaires, de la police et des domaines de la santé et de l'éducation au Canada pour comprendre le profilage racial et social et trouver des pistes de solution.**

Cette trousse analyse le problème du profilage racial et social dans les communautés marginalisées et examine certaines pistes de solution. Elle a été commandée par la Commission canadienne pour l'UNESCO et élaborée par le projet *Someone* et la Chaire en prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent à l'Université Concordia.

La trousse vise à présenter les perspectives d'une variété d'intervenants, à catalyser la réflexion critique à propos de cet enjeu et à fournir des occasions de discussion. Agissant comme un miroir de la société canadienne, la trousse sert de tremplin aux particuliers et aux groupes pour apprendre, faire preuve d'empathie, réfléchir et explorer les pistes de solution.

---

<sup>1</sup> La mise en page d'origine a été légèrement modifiée pour l'ajuster au format du présent document.  
La trousse originale peut être téléchargée ici :  
<https://projectsomeone.ca/fr/profile/>



---

# PROFILAGE

## UNE TROUSSE SUR LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL

ÉTÉ 2020

---



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture



« Chaire UNESCO en prévention de  
la radicalisation et de l'extrémisme violents »,  
Université de Sherbrooke, Université Concordia,  
Université du Québec à Montréal

ÉLABORÉE PAR

**Someone**

*social media education every day*



Organisation  
des Nations Unies  
pour l'éducation,  
la science et la culture



**Commission  
canadienne**  
pour l'UNESCO

**UNE TROUSSE PRATIQUE POUR LES INTERVENANTS COMMUNAUTAIRES, DE LA POLICE ET DES DOMAINES DE LA SANTÉ ET DE L'ÉDUCATION AU CANADA POUR COMPRENDRE LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL ET TROUVER DES PISTES DE SOLUTION.**

Cette trousse analyse le problème du profilage racial et social dans les communautés marginalisées et examine certaines pistes de solution. Elle a été commandée par la Commission canadienne pour l'UNESCO et élaborée par le projet Someone et la Chaire en prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent à l'Université Concordia.

La trousse vise à présenter les perspectives d'une variété d'intervenants, à catalyser la réflexion critique à propos de cet enjeu et à fournir des occasions de discussion. Agissant comme un miroir de la société canadienne, la trousse sert de tremplin aux particuliers et aux groupes pour apprendre, faire preuve d'empathie, réfléchir et explorer les pistes de solution.

# APERÇU

La trousse s'articule autour de cinq questions :

- Qu'est-ce que le profilage racial et social?
- À quoi ressemble la situation actuelle?
- Comment analyser le profilage?
- De quelle nature est l'impasse?
- Quelles sont les pistes de solution pour l'avenir?

La trousse comprend des vidéos, des graphiques et des fiches d'exercice sur ces questions. Elle est disponible dans son intégralité sur le site Web du projet Someone. La trousse est fondée sur des revues de la littérature, de la recherche de base et des documents créés pour cette initiative. Elle est basée sur les témoignages et les expériences de différentes communautés, y compris la police, les travailleurs sociaux, les militants et les personnes ayant vécu le profilage. Elle comprend du contenu multimédia fondé sur la recherche effectuée par le projet Someone ainsi que des analyses\* de discussions sur le profilage dans les médias sociaux.

## 04 DÉFINITION

Qu'est-ce que le profilage racial et social?

## 05 PAYSAGE

Quelle est la situation actuelle relative au profilage au Canada?

## 16 ANALYSE

Comment peut-on comprendre le profilage?  
Comment affecte-t-il les gens et les communautés?

## 23 IMPASSE

Pourquoi les conversations et les solutions progressent-elles difficilement?

## 28 SOLUTIONS

Quelles sont les pistes de solution possibles en dépit de l'impasse?

## 36 RESSOURCES

Documents additionnels pour explorer la question du profilage plus en profondeur



Cette icône représente les perspectives tirées de voix publiques en ligne.



Cette icône représente les données qui ressortent des recherches effectuées par l'équipe de PROFILAGE.

\* Nous avons analysé des discussions sur les médias sociaux en utilisant une méthode appelée analyse critique du discours assistée par corpus (Corpus-Assisted Critical Discourse Analysis ou CACDA), qui utilise une combinaison de méthodes statistiques pour dégager des idées pertinentes d'un vaste ensemble de textes et grâce à des analyses thématiques subséquentes par les chercheurs.

# QU'EST-CE QUE LE PROFILAGE?

Un même thème central se dégage de toutes les définitions du profilage racial : des personnes en situation d'autorité attribuent une intention criminelle à des personnes ou à des groupes en raison de stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie et d'autres marqueurs identitaires.

Le profilage peut se manifester dans de nombreux contextes liés à des enjeux de sécurité et de protection publiques. Voici quelques exemples :

- Un agent de police présume qu'une personne est plus susceptible d'avoir commis un délit parce qu'elle est afro-canadienne. [1]
- Le personnel d'une école traite le comportement d'un enfant d'origine latino-américaine comme une infraction à sa politique de tolérance zéro, alors que, chez un autre enfant, le même comportement pourrait être considéré comme un « comportement d'enfant » normal. [1]
- Dans un bar, on refuse de servir les clients autochtones, parce qu'on les croit portés à s'enivrer et à devenir violents. [1]
- Une propriétaire demande à son locataire, un étudiant chinois, de vider les lieux, sous prétexte qu'il l'expose au risque de contracter la COVID-19 (coronavirus), même si le locataire n'a eu aucun contact avec des hôpitaux, installations ou pays associés à un risque élevé de la COVID-19. [1]

Un même thème central se dégage de toutes les définitions du profilage racial : des personnes en situation d'autorité attribuent une intention criminelle à des personnes ou à des groupes en raison de stéréotypes fondés sur la race, la couleur, l'ethnie et d'autres marqueurs identitaires. Toutefois, notre recherche et nos discussions avec des intervenants ont démontré qu'il y a également profilage lorsque des personnes en position d'autorité pratiquent la discrimination fondée sur des stéréotypes sans nécessairement présumer d'intentions criminelles.

# SITUATION ACTUELLE

Le profilage existe et il est très répandu. Il cause du tort, et des efforts concertés seront nécessaires pour le contrer. Le contenu de cette section se veut un aperçu et non un portrait exhaustif de la situation du profilage au Canada.

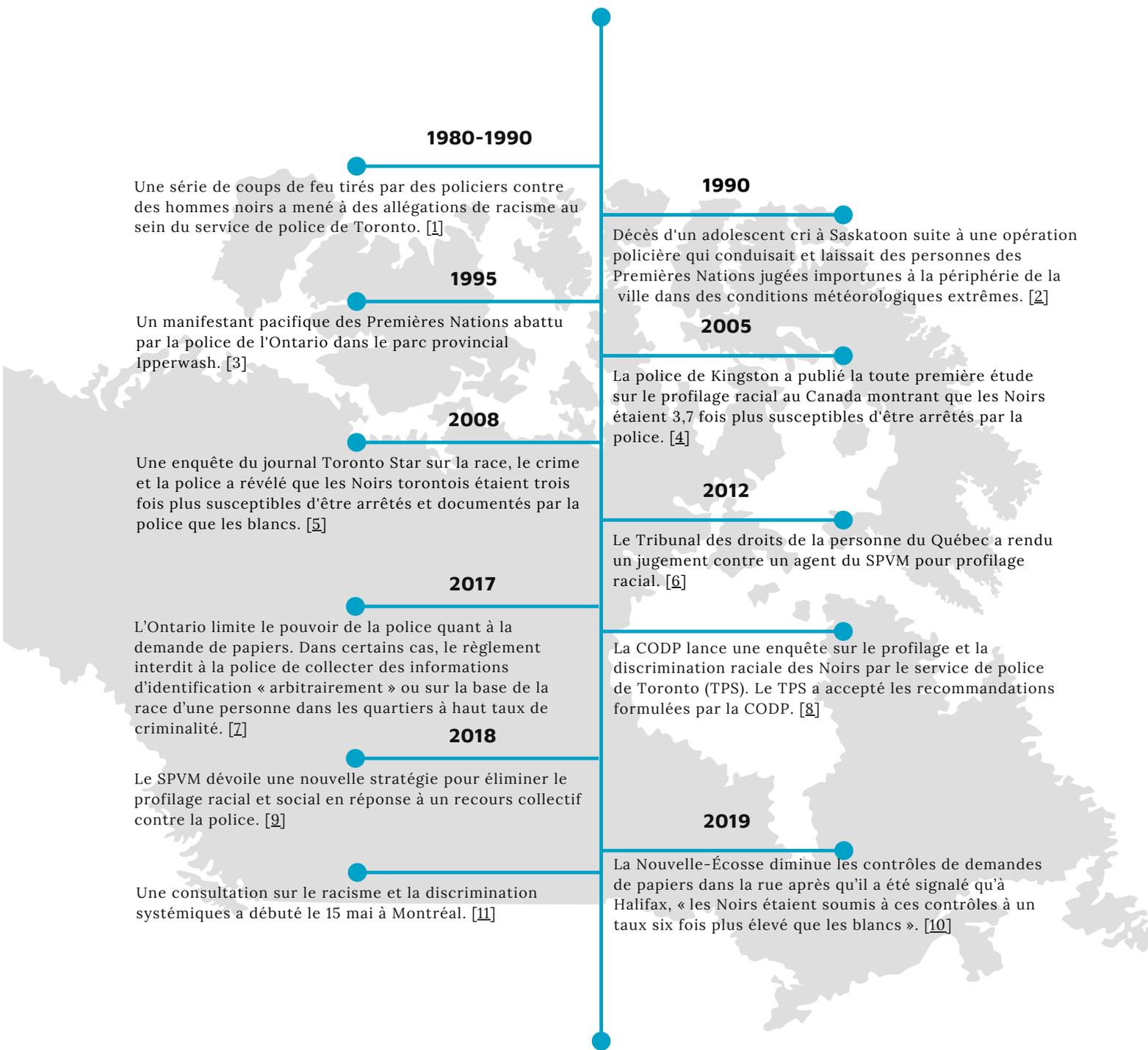
« QUAND ON PARLE DE PROFILAGE RACIAL, ON FAIT RAPIDEMENT LE LIEN AVEC LA POLICE. IL Y A DE DIFFÉRENTES FORMES AUSSI- IL Y A LES CITOYENS QUI VONT VOIR DES JEUNES DANS UN QUARTIER PUIS LES JEUNES SONT LÀ PUIS ÇA DÉRANGE. ÇA, C'EST UNE FORME DE PROFILAGE. IL Y A L'AGENT DE SÉCURITÉ QUI VA AUSSI LE FAIRE DANS UN MAGASIN, QUI VA SURVEILLER PLUS UNE PERSONNE, ÇA, C'EST DU PROFILAGE. » [1]

- Will Prosper  
Ancien agent de la GRC,  
militant communautaire,  
organisateur de Hoodstock  
et documentariste

## DANS CETTE SECTION

- 6 PROFIL: CANADA
- 7 PROFIL: VANCOUVER, C.-B.
- 8 PROFIL: TERRITOIRE INUIT
- 9 PROFIL: WINNIPEG, MAN.
- 10 PROFIL: TORONTO, ONT.
- 11 PROFIL: OTTAWA, ONT.
- 12 PROFIL: MONTRÉAL, QC
- 13 PROFIL: HALIFAX, N.-É.
- 14 PROFIL: FEMMES AUTOCHTONES
- 15 PLEINS FEUX SUR VAL-D'OR, QC

# PROFIL: CANADA



## PROFIL: VANCOUVER, C.-B.

En juin 2018, la British Columbia Civil Liberties Association et l'Union of British Columbia Indian Chiefs ont présenté les données policières sur les contrôles effectués par la police de Vancouver entre 2008 et 2017. Selon ces deux organisations, les statistiques prouvent que la discrimination et le profilage racial systémiques sont pratiqués par la police. Ils ont demandé au commissaire aux plaintes de la police provinciale de mener une enquête. [1]

« LES STATISTIQUES SUR LA RACE ET LES CONTRÔLES D'IDENTITÉ EFFECTUÉS DANS LA RUE DÉMONTRENT LE RACISME INSTITUTIONNEL BIEN RÉEL AUQUEL SONT CONFRONTÉS NOS PEUPLES, MALGRÉ LE DISCOURS PUBLIC ET LES CÉLÉBRATIONS ENTOURANT LA RÉCONCILIATION. » [1]

- Le chef Bob Chamberlin  
Vice-président de l'Union of  
British Columbia Indian Chiefs

En septembre 2018, la police de Vancouver a accepté 6 recommandations :

l'officialisation des normes de contrôles de routine dans les politiques policières, l'amélioration de la documentation, la publication annuelle des données, une hausse des formations, l'ajout d'un agent de liaison protocolaire autochtone et la progression des relations communautaires. [2]

« NOUS RECONNAISSONS AUSSI QUE CET ENJEU COMPREND UNE COMPOSANTE ÉMOTIONNELLE IMPORTANTE ET QUE PEU IMPORTE LES DONNÉES (OU) LES ANALYSES QUE LE SERVICE DE POLICE PRÉSENTERA, FAIRE L'OBJET D'UN CONTRÔLE POLICIER EST UNE EXPÉRIENCE ÉMOTIONNELLE. » [2]

- Adam Palmer  
Chef de la police de Vancouver



LES MEMBRES DES PREMIÈRES NATIONS FAISAIENT L'OBJET DE 15 % DES CONTRÔLES MÊME S'ILS NE REPRÉSENTENT QUE 2 % DE LA POPULATION. [4]



LES NOIRS FAISAIENT L'OBJET DE 5 % DES CONTRÔLES ALORS QU'ILS REPRÉSENTENT MOINS DE 1 % DE LA POPULATION. [4]

Enfin, en janvier 2020, la police de Vancouver a adopté une nouvelle politique sur les contrôles de routine afin de se conformer aux nouvelles normes provinciales. Les agents n'ont plus le droit de procéder à des contrôles aléatoires ou de contrôler une personne en se fondant uniquement sur la base d'un facteur identitaire. Ils doivent avoir une « raison valable » d'exiger ou de demander des renseignements identificatoires. Un agent doit aussi prendre des mesures pour s'assurer qu'une personne faisant l'objet d'un contrôle de routine connaît ses droits, il doit avoir un motif spécifique lié à la sécurité publique pour lui demander de s'identifier et il doit l'informer de ce motif. [3]

## PROFIL : TERRITOIRE INUIT

Les femmes inuites dans le Nord canadien sont soumises à un « système de maintien de l'ordre racialisé ».

En janvier 2020, Pauktuutit Inuit Women of Canada et Elizabeth Comack de l'Université du Manitoba ont coécrit *Towards Peace Harmony & Wellbeing : Policing in Indigenous Communities* (en anglais seulement), un rapport qui examine comment la police réagit à la violence contre les femmes sur le territoire inuit traditionnel du Canada appelé l'Inuit Nunangat. Les auteures affirment que souvent, les policiers qui interviennent dans les cas de violence familiale dans ces régions ne croient pas les femmes signalant les agressions. Selon le rapport, les femmes qui dénoncent les auteurs de mauvais traitements sont souvent arrachées à leur foyer au lieu de leurs abuseurs. Les auteures du rapport y présentent 15 recommandations.



13X

LES FEMMES DU NUNAVUT SONT VICTIMES DE CRIMES VIOLENTS À UN TAUX PLUS DE 13 FOIS PLUS ÉLEVÉ QUE LES FEMMES AU CANADA DANS SON ENSEMBLE. [1]

12X

AU NUNAVUT, LES FEMMES SONT 12 FOIS PLUS SUSCEPTIBLES D'ÊTRE AGRESSÉES SEXUELLEMENT QUE DANS LES AUTRES PROVINCES ET TERRITOIRES. [1]

« LES MESURES DE MAINTIEN DE L'ORDRE RACIALISÉES PERSISTENT DANS LES INTERACTIONS ENTRE LES FEMMES INUITES ET LE SYSTÈME JUDICIAIRE, ET CELA VA BIEN AU-DELÀ DE QUELQUES AGENTS INDIVIDUELS QUI AURAIENT DES STÉRÉOTYPES AU SUJET DES INUITS. »

- Rebecca Kudloo  
Présidente de Pauktuutit Inuit  
Women of Canada [2]

## PROFIL: WINNIPEG, MAN.

À la fin de 2019, divers reportages dans les médias ont fait état d'incidents de profilage ciblant des Autochtones dans des commerces de Winnipeg, où des agents de police de la Ville avaient été embauchés et étaient payés pour offrir des services de prévention des pertes. La police a écarté ces incidents, alléguant des erreurs sur la personne. [1] [2] [3] Cependant, on a demandé à l'agence indépendante chargée de surveiller les agissements de la police en Nouvelle-Écosse de déclencher une enquête sur un cas présumé de profilage racial après qu'une femme de 23 ans a été arrêtée par la police dans un magasin local en janvier 2020. [4]

Selon la Commission des droits de la personne du Manitoba, les plaintes de profilage racial sont monnaie courante à Winnipeg, surtout dans les commerces de détail et parmi les forces de l'ordre.



28%

POUR 28 % DES GENS QUI ONT VÉCU DE LA DISCRIMINATION AU CANADA, CES INCIDENTS SE SONT DÉROULÉS DANS UN MAGASIN OU UN RESTAURANT. [5]

« LA COMMISSION REÇOIT RÉGULIÈREMENT DES PLAINTES SUR CE TYPE DE DISCRIMINATION, ET CE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES [...] CHAQUE FOIS QUE VOUS POSEZ CE GENRE DE JUGEMENT EN VOUS FONDANT SUR CE QUE VOUS CROYEZ SAVOIR DE L'IDENTITÉ D'UNE PERSONNE PLUTÔT QUE SUR LA PREUVE IDENTITAIRE QU'ELLE VOUS A DONNÉE, VOUS VOUS EXPOSEZ À UN RISQUE, QUE CE SOIT SOUS FORME D'UNE PLAINE EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE OU D'UN AUTRE TYPE DE RECOURS JUDICIAIRE. »

- Karen Sharma  
Directeur général de la Commission  
des droits de la personne du  
Manitoba [6]

## PROFIL: TORONTO, ONT.

En 2017, la Commission ontarienne des droits de la personne a lancé une enquête d'intérêt public sur le profilage racial et la discrimination au sein du Service de police de Toronto. La Commission espérait ainsi collecter des données quantitatives au sujet de ce problème de longue date au lieu des preuves anecdotiques dont elle disposait (témoignages individuels trop facilement écartés comme étant des cas isolés). Selon la chef de la Commission Renu Mandhane, ces données permettraient à l'organisation de « déterminer avec précision les lieux où des disparités raciales existent » à l'échelle systémique. [1]



20X

DE 2013 À 2017, LES NOIRS ÉTAIENT PRÈS DE 20 FOIS PLUS SUSCEPTIBLES QUE LES BLANCS À MOURIR DES SUITES DE COUPS DE FEU TIRÉS PAR LA POLICE DE TORONTO. [2]

En septembre 2019, l'Association des chefs de police de l'Ontario s'est engagée à respecter les principes établis dans la nouvelle politique de la Commission ontarienne des droits de la personne sur l'élimination du profilage racial dans le domaine du maintien de l'ordre. Cette politique est la première en son genre au Canada, et plus de 20 groupes communautaires et de défense des droits l'ont appuyée. [3]

## PROFIL: OTTAWA, ONT.

---

À la suite d'un règlement en matière de droits de la personne avec la police d'Ottawa, celle-ci a été tenue de recueillir des données sur la race présumée des conducteurs arrêtés par des agents entre 2013 et 2015. Le corps de police a toutefois opté pour la poursuite du projet jusqu'en 2016. [1] Les données sur la race recueillies de façon continue lors de tous les contrôles routiers ont montré qu'un nombre disproportionné de conducteurs moyen-orientaux et noirs continuaient d'être ciblés par les policiers effectuant des contrôles routiers. On notait toutefois une réduction modeste de ces taux démesurés.

En 2016, Abdirahman Abdi, un homme somalo-canadien décrit par sa famille comme ayant des problèmes de santé mentale, a été arrêté pour une agression présumée à Ottawa, mais est malheureusement décédé durant l'affrontement avec la police. Interrogé au sujet du rôle du profilage racial sur cet incident, le président de l'Association des policiers d'Ottawa Matt Skof a affirmé ce qui suit :

« IL EST INAPPROPRIÉ DE LAISSER ENTENDRE QUE LA RACE A EU UN RÔLE À JOUER DANS CET INCIDENT. LES AGENTS ONT ÉTÉ DÉPÊCHÉS SUR LES LIEUX. ILS DEVAIENT S'Y RENDRE. LA RACE, DANS CE CAS-CI, EST UN FAIT, À L'INSTAR DE L'ÂGE, DU SEXE OU DE LA TAILLE. ELLE N'A RIEN À VOIR AVEC LES DÉCISIONS QUE NOUS AVONS PRISES. NOUS PRENONS DES DÉCISIONS EN NOUS FONDANT SUR NOTRE FORMATION ET CELLE-CI N'A RIEN À VOIR AVEC LA RACE...

IL EST MALHEUREUX DE VOIR QUE CE DÉBAT TRÈS COMPLEXE A FAIT SON ARRIVÉE AU CANADA. C'EST UN SUJET QUI ME PRÉOCCUPE BEAUCOUP. J'Y SUIS ÉVIDEMMENT SENSIBLE. JE SAIS QUE CES CHOSES LÀ SE PASSENT, MAIS IL S'AGIT DE DEUX CONVERSATIONS DISTINCTES, ET LA QUESTION NE S'APPLIQUE PAS ICI. » [2]

- Matt Skof  
Président de l'Association  
des policiers d'Ottawa

L'affaire a fait beaucoup de bruit, et des organisations communautaires comme l'Association canadienne des mères d'origine somalienne, le Conseil canadien des femmes musulmanes et la section torontoise de Black Lives Matter ont demandé une enquête. [3][4]

En 2017, l'Unité des enquêtes spéciales de l'Ontario a déposé des accusations d'homicide involontaire, de voies de fait graves et d'agression armée contre l'un des policiers impliqués dans l'arrestation d'Abdi. [5]

## PROFIL: MONTRÉAL, QC

En 2018, la Ville de Montréal a commandé une étude sur les interpellations policières (ou les « contrôles de routine » qui ne s'étaient pas soldés par une accusation ou une contravention) par le SPVM entre 2014 et 2017. Parallèlement, la police de Montréal a dévoilé une nouvelle stratégie pour éliminer le profilage racial et social alors même qu'un recours collectif contre la police était annoncé et que de nouvelles allégations de profilage faisaient surface. [1]

Le plan sur le profilage dévoilé à l'hôtel de ville propose une série de mesures, notamment mettre à jour la formation, raviver la confiance du public et assurer la transparence. Le plan prévoyait aussi l'embauche de trois chercheurs indépendants pour collecter et analyser les données sur le profilage. [1]

En octobre 2019, le rapport de recherche indépendant révélait que le nombre d'incidents criminels était resté relativement stable sur une période de quatre ans (2014-2017) alors que le nombre total d'interpellations et de contrôles policiers d'identité avait beaucoup augmenté. [2]

11X

Il a été déterminé qu'une femme autochtone était 11 fois plus susceptible de faire l'objet d'un contrôle policier qu'une femme blanche. [3]

2X

Les résultats du rapport montrent que sur la période de quatre ans à l'étude, les personnes arabes étaient 2 fois plus susceptibles de faire l'objet d'un contrôle policier que les Blancs. [3]

4X

Au cours d'une période de quatre ans, les résultats d'une étude montrent que les Noirs et les Autochtones à Montréal étaient 4 fois plus susceptibles d'être soumis à des contrôles de sécurité par la police que les Blancs. [3]

6X

Les personnes autochtones semblent aussi être de plus en plus ciblées : si elles étaient 2 fois plus susceptibles que les Blancs de se faire interpellé en 2014, le rapport montre qu'elles étaient 6 fois plus susceptibles de l'être en 2017. [3]

« ON N'A PAS DE POLICIERS RACISTES. ON A DES POLICIERS, QUI SONT DES CITOYENS, QUI NÉCESSAIREMENT ONT DES PRÉJUGÉS [...] COMME TOUS LES CITOYENS PEUVENT EN AVOIR. C'EST CET ASPECT QU'IL FAUT COMPRENDRE, ET C'EST UN ENJEU COMPLEXE [...]. EN TANT QUE CHEF DE POLICE, CE QUE JE VEUX, C'EST UNE VILLE SÉCURITAIRE, ALORS ON DOIT TROUVER L'ÉQUILIBRE ENTRE RESPECTER LES DROITS DES GENS ET PERMETTRE AUX POLICIERS DE FAIRE LEUR TRAVAIL. » [2]

- Sylvain Caron  
Chef du Service de police de  
Montréal

## PROFIL: HALIFAX, N.-É.

En 2017, la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse a annoncé qu'elle collaborerait avec la communauté et la police pour étudier la question des contrôles policiers d'identité. Son travail a soulevé de graves préoccupations concernant la discrimination systémique continue à l'égard des personnes d'ascendance africaine, y compris le profilage racial dans les contrôles policiers d'identité. Le professeur Wortley de l'Université de Toronto a examiné toutes les données disponibles (y compris 12 ans de données de la police régionale de Halifax et de la GRC), consulté les intervenants et fourni un rapport contenant des recommandations en mars 2019. En avril 2019, on a interrompu les contrôles d'identité, qui ont finalement été interdits par le gouvernement de la Nouvelle-Écosse en octobre de la même année, après qu'un juge à la retraite a émis un avis officiel selon lequel la pratique est illégale. [1]



6X

LES NOIRS SONT 6 FOIS PLUS NOMBREUX À SE FAIRE ARRÊTER PAR LA POLICE POUR UN CONTRÔLE D'IDENTITÉ QUE LES BLANCS; LES HOMMES NOIRS FORMENT LE GROUPE LE PLUS SUSCEPTIBLE DE FAIRE L'OBJET DE CONTRÔLES D'IDENTITÉ, SUIVI DES HOMMES ARABES. [1]

1/3

ENVIRON LE TIERS DES HOMMES NOIRS À HALIFAX ONT FAIT L'OBJET D'UNE ACCUSATION AU CRIMINEL ENTRE 2006 ET 2007, CONTRE 6,8 % DES HOMMES BLANCS. [1]

En février 2020, deux agents de police se sont vu affecter des tâches administratives à Bedford, à Halifax dans la foulée d'allégations de brutalité policière et de profilage racial d'un adolescent noir. Une vidéo de l'incident avait été publiée sur les médias sociaux par la mère de la victime. Le président de la Halifax Regional Police Association a indiqué que le moral au sein du service de police n'avait jamais été aussi bas qu'après cet incident; il était d'avis que le chef de la police accordait plus d'importance aux médias sociaux qu'à une enquête sur les faits. Il croyait qu'une telle réponse empêcherait les policiers de travailler de façon proactive. [2]

« LA RECHERCHE DÉMONTRE CLAIEMENT QUE LES PRATIQUES DE CONTRÔLES POLICIERS D'IDENTITÉ ONT EU DES RÉPERCUSSIONS NÉGATIVES DISPROPORTIONNÉES SUR LA COMMUNAUTÉ AFRO-NÉO-ÉCOSSAISE. LES CONTRÔLES POLICIERS ONT CONTRIBUÉ À LA CRIMINALISATION DE JEUNES NOIRS, ÉRODÉ LA CONFIANCE DANS LES FORCES DE L'ORDRE ET MINÉ LA LÉGITIMITÉ PERÇUE DU SYSTÈME DE JUSTICE PÉNALE DANS SON ENSEMBLE. »

- Scot Wortley [1]  
Professeur à l'Université de Toronto

« OUI, JE CROIS QUE LA RACE ÉTAIT UN FACTEUR DANS CETTE AFFAIRE, MAIS VOUS SAVEZ, NOUS N'AIMONS PAS UTILISER CET ARGUMENT. LA RACE N'A PEUT-ÊTRE PAS JOUÉ UN RÔLE, MAIS À CAUSE DU RACISME QUE NOUS AVONS VÉCU EN TANT QUE FAMILLE À BEDFORD, NOUS DEVONS SUPPOSER QU'ELLE Y ÉTAIT POUR QUELQUE CHOSE. » [3]

- Troylena Dixon  
Mère de l'adolescent de Bedford

## PROFIL : FEMMES AUTOCHTONES

**DANS NOTRE SOCIÉTÉ, LES FEMMES AUTOCHTONES SONT UN GROUPE PARTICULIÈREMENT CIBLÉ PAR LES INTERPELLATIONS POLICIÈRES**



11X

ELLES SONT 11 FOIS PLUS NOMBREUSES QUE LES FEMMES BLANCHES À SE FAIRE ARRÊTER ET DEMANDER LEUR IDENTITÉ.

**L'INDICE DE DISPARITÉ RELATIVE À LA PROBABILITÉ QUE DES FEMMES AUTOCHTONES FASSENT L'OBJET DE CONTRÔLES POLICIERS.**

EN 2014, ELLES ÉTAIENT 2 FOIS PLUS NOMBREUSES À SE FAIRE CONTRÔLER QUE LES FEMMES BLANCHES. [1]

2X

2014

EN 2017, ELLES ÉTAIENT PRÈS DE SIX FOIS PLUS NOMBREUSES À SE FAIRE ARRÊTER ET CONTRÔLER. [1]

6X

2017

75%

LORS D'UN SONDAGE, PLUS DE LA MOITIÉ DES RÉPONDANTS RACIALISÉS ET AUTOCHTONES ONT AFFIRMÉ AVOIR ÉTÉ VICTIMES DE PROFILAGE RACIAL, CONTRE 11 % DES RÉPONDANTS BLANCS. PRÈS DES 3/4 DES RÉPONDANTS NOIRS AU SONDAGE ONT AFFIRMÉ AVOIR DÉJÀ VÉCU DU PROFILAGE RACIAL. [2]



Après avoir discuté avec la police communautaire et les femmes autochtones à Val-d'Or, au Québec, il est légitime de parler des thèmes de la méfiance de la communauté et de l'appréhension des gens face aux forces de l'ordre. Nos conversations avec Julie Bouvier (Équipe mixte en itinérance – policiers et intervenants communautaires [EMIPIC], Sûreté du Québec) ont mis en évidence le fait qu'en raison de traumatismes passés, les gens perçoivent des préjugés chez la police et dans les attitudes de cette dernière. Mme Bouvier a souligné que la police communautaire s'efforce de comprendre les membres de la communauté, d'entendre leurs préoccupations et d'apprendre à les connaître personnellement, ce qui devrait permettre une meilleure compréhension mutuelle. [3]

## PLEINS FEUX SUR VAL-D'OR, QC

---

En septembre 2019, une équipe de chercheurs et de documentaristes du projet SOMEONE a été invitée à visiter les membres du PPCMA (Poste de police communautaire mixte autochtone) à Val-d'Or, au Québec. Notre équipe a rencontré des intervenants locaux à Val-d'Or, y compris des spécialistes en services sociaux, en santé mentale et en maintien de l'ordre communautaire ainsi que des leaders de la communauté autochtone pour mieux comprendre comment les efforts pour réduire le profilage racial et social peuvent être fondés, en pratique, sur des stratégies qui favorisent la résilience, la collaboration, l'empathie et la mise en perspective.

Les membres du PPCMA possèdent une expérience pratique en création de communautés inclusives et en réconciliation entre personnes autochtones et non autochtones. Le PPCMA à Val-d'Or est véritablement un brillant exemple de ce que les services de police peuvent faire pour devenir des organisations exemplaires axées sur la communauté en déployant des efforts pour combattre le racisme et la discrimination.

Nos conversations avec les membres du PPCMA et des intervenants de la communauté autochtone ont fait ressortir trois stratégies distinctes qui favorisent la prévention primaire de la discrimination dans le contexte de Val-d'Or. Tout d'abord, une approche incluant plusieurs intervenants des domaines de la sécurité publique, des services sociaux, de la santé et de l'éducation doit aider à contextualiser toute stratégie de prévention afin de garantir sa pertinence pour la communauté locale. Deuxièmement, les services de police communautaires doivent s'inspirer de philosophies humanistes qui mettent l'accent sur la santé, le bien-être et la sécurité des membres les plus marginalisés de la communauté plutôt qu'uniquement sur la réduction des activités criminelles. Troisièmement, il est urgent de veiller à garantir que les voix des communautés marginalisées continuent d'être représentées et amplifiées grâce à des espaces où elles peuvent raconter leurs expériences personnelles de résilience.

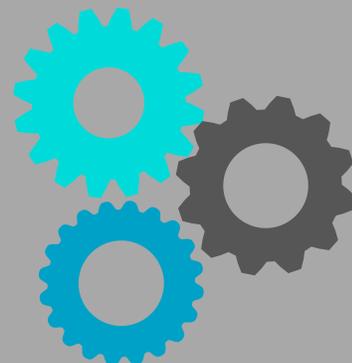
# ANALYSER LE PROFILAGE

De nombreux experts et membres des communautés ont décrit l'impact du profilage sur les communautés et, plus précisément, sur leur vie.

Dans cette section de la trousse, nous entreprenons d'analyser le profilage, d'explorer les enjeux qui y sont associés et d'approfondir notre compréhension de ce phénomène. Ce processus comporte deux volets. Premièrement, dans le cadre d'une analyse, nous posons la question : « Pourquoi y a-t-il du profilage? » Cette section résume la cause, les répercussions et les implications du profilage, telles qu'elles ont été exprimées par divers intervenants. Dans un deuxième temps, nous entreprenons l'analyse narrative du profilage en présentant les expériences vécues par les victimes du profilage, les personnes au pouvoir et d'autres membres de la communauté. Cela brosse un tableau du phénomène qui tient compte de nombreuses perspectives différentes.

## DANS CETTE SECTION

- 17 **POURQUOI Y A-T-IL DU PROFILAGE?**
- 17 **NOUS N'EN PARLONS PAS ASSEZ**
- 18 **NOUS N'EN FAISONS PAS ASSEZ**
- 20 **NOUS NE COMPRENONS PAS ASSEZ BIEN LE PHÉNOMÈNE**
- 22 **QUELLES SONT LES EXPÉRIENCES VÉCUES ET LES PERSPECTIVES DES GENS**



# POURQUOI Y A-T-IL DU PROFILAGE?

La recherche effectuée pour créer cette trousse a permis de dégager trois réponses distinctes à cette question :

## NOUS N'EN PARLONS PAS ASSEZ



Selon l'un des arguments clés soulevés par les militants, les autorités dilueraient la conversation. Même si des organisations étatiques ont commandé divers rapports sur le profilage au fil des ans, la réponse à ces rapports et les suivis effectués ont été incomplets ou passés sous silence. Cela minimise l'ampleur des problèmes liés au profilage et dilue par conséquent les mesures d'amélioration qui pourraient être prises. Les militants font particulièrement ressortir le fait que reconnaître la nature et la portée du problème est une étape clé pour le régler. Pour leur défense, les acteurs gouvernementaux mentionnent diverses conversations qui ont eu lieu. De plus, les tensions entre la police et les communautés continuent d'exister sous diverses formes et mènent parfois à un effritement de la confiance et de la communication.

« ILS DOIVENT ACCEPTER D'UTILISER LE MOT "RACISME" ET LA NOTION DE RACISME SYSTÉMIQUE. POUR AFFRONTER LE RACISME, IL FAUT D'ABORD ÊTRE CAPABLES D'EN PARLER. » [1]

- Fo Niemi  
Directeur général du Centre d'action-recherche sur les relations raciales

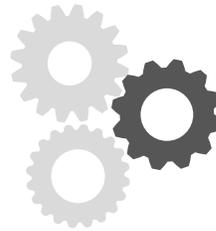
“CELA PREND UNE RECONNAISSANCE PREMIÈRE QU'IL Y A UN PROBLÈME. TANT ET AUSSI LONGTEMPS QUE NOUS ALLONS ÉVITER DE DIRE QU'IL Y A UN PROBLÈME, NOUS N'ALLONS PAS PARLER DE CES ENJEUX. » [2]

- Will Prosper  
Ancien agent de la GRC, militant communautaire, organisateur de Hoodstock et documentariste

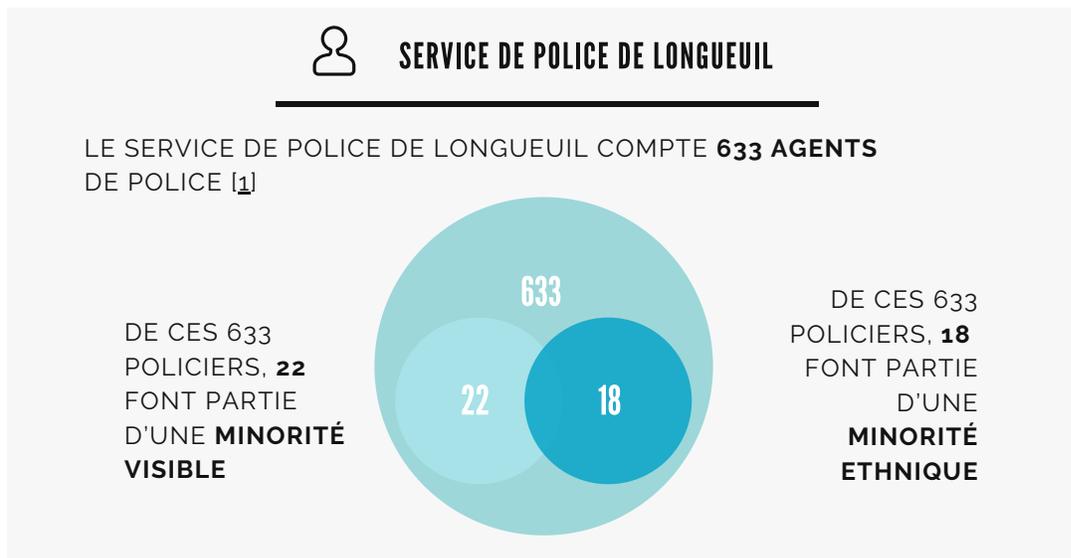
« J'AI LA RESPONSABILITÉ D'ÊTRE GENTIL AVEC LES GENS. C'EST COMME ÇA QU'ON M'A ÉLEVÉ. J'AI EU LA CHANCE DE GRANDIR PRÈS DE WASHINGTON D.C., L'UNE DES RÉGIONS LES PLUS DIVERSIFIÉES DES ÉTATS-UNIS. SI J'AVAIS GRANDI DANS L'OKLAHOMA, AU MILIEU DE NULLE PART, JE SERAIS PEUT-ÊTRE UNE PERSONNE COMPLÈTEMENT DIFFÉRENTE. NOUS SOMMES DES PRODUITS DE NOTRE ENVIRONNEMENT. JEUNE, J'AI ÉTÉ CHANCEUX DE GRANDIR D'ÊTRE ENTOURÉ DE BEAUCOUP DE GENS QUI N'ÉTAIENT PAS COMME MOI. CE N'ÉTAIT PAS BIZARRE POUR MOI. » [3]

- JR Hayes  
Membre du groupe de musique Pig Destroyer

# NOUS N'EN FAISONS PAS ASSEZ



Le problème persistant du profilage est en partie attribuable à l'insuffisance des mesures correctives prises pour améliorer les perceptions des actions de l'État et les attitudes qui en découlent, de même qu'aux mesures de soutien inadéquates dans les communautés. Il y a une perception selon laquelle aucune mesure disciplinaire n'est prise contre les agents de police coupables, et que le système ne réagit pas adéquatement. Par exemple, les communautés ciblées par le profilage ne sont pas suffisamment représentées au sein des services de police.



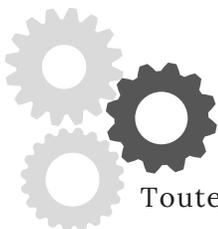
Du point de vue de la prévention, il faut sensibiliser les forces de la police et les autres forces de l'État aux expériences vécues de profilage afin de favoriser la compréhension et l'empathie. Par ailleurs, les mesures de soutien au sein des communautés sont actuellement limitées; celles-ci, lorsqu'il y en a, ne sont offertes que de façon sporadique ou inégale.

Par exemple, des approches axées sur l'art peuvent soutenir la communauté dans le contexte d'expériences déshumanisantes comme le profilage. Des données probantes montrent que les interventions basées sur l'art et l'humour ont des bienfaits pour la communauté. Le projet de bande dessinée La haine, ça s'apprend et l'initiative Paysage de l'espoir du projet SOMEONE en sont des exemples. Ils explorent les limites de l'inclusivité des communautés marginalisées en créant des espaces artistiques exclusifs leur permettant de présenter leurs récits uniques.

## ANALYSE

« L'ART EST TRÈS PERSONNEL, ET CE QUI SE PASSE À L'INTÉRIEUR DES GENS N'EST PAS TOUJOURS BEAU À VOIR. IL FAUT COMPRENDRE QUE LES GENS EXTÉRIORISENT CETTE LAIDEUR NON PAS PARCE QU'ILS VEULENT BLESSER AUTRUI, MAIS SIMPLEMENT PARCE QU'IL FAUT QUE ÇA SORTE. JE PENSE QU'ON NE PEUT PAS VOIR L'ART COMME ON VOIT LA POLITIQUE OU D'AUTRES CHOSES DE CE GENRE. » [1]

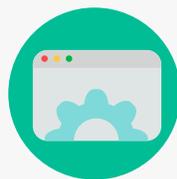
- JR Hayes  
Membre du groupe de  
musique Pig Destroyer



« JE REGARDE TOUS LES ENDROITS OÙ IL Y A DE L'ART À MONTRÉAL, ET PRENONS L'EXEMPLE DES STATUES. JE NE VOIS PAS DE STATUES DANS SAINT-MICHEL NI À MONTRÉAL-NORD. ELLES SONT TOUJOURS AUX MÊMES ENDROITS. CERTAINES PERSONNES N'ONT PAS ACCÈS À L'ART. POURQUOI PAS? CE N'EST PAS NORMAL. AVONS-NOUS LE DROIT NOUS AUSSI D'AVOIR DES SCULPTURES? AVONS-NOUS LE DROIT D'AVOIR ACCÈS À CES CHOSES-LÀ? » [2]

- Will Prosper  
Ancien agent de la GRC, militant  
communautaire,  
organisateur de Hoodstock et  
documentariste

Toutefois, ces types de systèmes de soutien ne sont disponibles que dans certaines zones urbaines privilégiées, et la vaste majorité des communautés n'ont pas accès à de telles occasions. Enfin, la perception publique des communautés est également un enjeu. Les médias brossent des portraits stéréotypés de certaines communautés, que le public consomme souvent sans se questionner. Cela entraîne une trame narrative selon laquelle certaines communautés sont plus enclines à avoir des intentions criminelles, ce qui conduit à plus de profilage. Les occasions ne manquent pas pour agir afin de corriger ces représentations dans les médias et de sensibiliser les gens afin qu'ils les voient d'un œil critique.



« Il y a des règles [...] mais sont-elles appliquées? Sont-elles même applicables, en pratique, compte tenu du contexte et de la culture actuels du maintien de l'ordre? Le fardeau imposé à la victime est-il raisonnable compte tenu de la nature des mesures prises contre elle? L'existence de règles officielles ne suffit pas. Loin de là. Il faut également se pencher sur l'application pratique de ces règles sur le terrain pour évaluer s'il y a un problème systémique. Sans l'admettre [...] votre position vient de changer. Elle est passée de "le système tolère le racisme", à "le système juridique comporte peut-être des lacunes quant à l'investigation d'actes racistes et à la punition des auteurs de tels actes". Ce sont deux positions radicalement différentes. Un système social qui tolère toujours un système juridique comportant des lacunes en matière d'investigation d'actes racistes et de punition des auteurs de ces actes est un système qui tolère le racisme. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

## NOUS NE COMPRENONS PAS ASSEZ BIEN LE PHÉNOMÈNE



Un autre aspect qui sous-tend le phénomène du profilage est l'affirmation selon laquelle nous ne comprenons pas assez bien le problème, ses causes et les façons de le régler. Premièrement, on affirme qu'il n'y aurait pas suffisamment de données pour déterminer l'étendue du profilage et si le phénomène se limite à certaines communautés en particulier. Les rapports publics disponibles analysent les données de certaines régions pendant des périodes précises, mais ces données ne sont pas regroupées. [1]

Deuxièmement, il y a la question des préjugés inconscients. Cela renvoie à l'idée selon laquelle certaines actions humaines sont motivées par des préjugés dont l'auteur n'a pas nécessairement conscience. Dans le cas du profilage, cela laisse entendre que les policiers, s'ils sont coupables de profilage à l'égard de certains membres de la communauté, n'ont pas consciemment l'intention de discriminer ces personnes. Leurs actions sont déterminées par leur conditionnement et d'autres éléments qui créent des préjugés inconscients contre la communauté. Les préjugés inconscients ont été étudiés de façon approfondie, et il y a des preuves à l'appui de leur existence parmi les policiers, mais on n'en sait pas assez sur ce qui serait une solution réaliste au problème. [2]



« Toutes les communautés ont des problèmes. Il y a des activités illégales partout. Le problème, c'est que les criminels sont traités différemment. Et pourquoi un criminel devrait-il refléter une race tout entière? C'est ça qui dépasse l'entendement. »

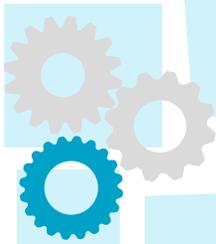
- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

« Le racisme existe, et pas seulement chez les Blancs. Je l'ai vécu au travail de la part de certains collègues, et après, ce sont eux qui nous accusent d'être racistes. Nous devons garder le silence par peur d'être traités de racistes. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

Le troisième aspect est un manque de compréhension face à différentes cultures et religions. Un manque d'ouverture à l'égard de pratiques et de croyances qui sont différentes des nôtres mène souvent à une stigmatisation de « l'autre », ce qui peut conduire à un comportement discriminatoire ou raciste. Il n'y a pas suffisamment d'éducation et de compréhension au sein des communautés sur ces différences. Une compréhension du pouvoir des symboles et de la façon dont ils affectent les perceptions est une variation de ce phénomène. Les symboles comme le hijab, par exemple, ressortent dans ce contexte. Des commentaires sur les forums en ligne montrent que certains membres du public savent que les symboles, qu'ils soient religieux ou culturels (comme les drapeaux, la fleur de lis, les coquelicots), sont des catalyseurs visibles de discrimination. [1]

## ANALYSE



Le quatrième aspect lié au manque de compréhension est le fait que les personnes en position de pouvoir et de privilège ne saisissent pas la nature déshumanisante du profilage. Il leur est donc difficile de voir les choses du point de vue des victimes de profilage et de comprendre qu'il faut agir pour contrer ce phénomène. Enfin, il faut tenir compte du fait que le profilage peut aller dans les deux sens. Certaines communautés ont des visions stéréotypées des personnes en position de pouvoir, et elles ne comprennent pas toujours que les points de vue individuels et institutionnels peuvent varier au sein de la police. Cela rend les conversations et la prise de mesures encore plus complexes. [1]

« POUR LES ENFANTS ET LES JEUNES, C'EST UNE QUESTION D'EXISTENCE. EN SE PROMENANT, ILS SONT TOUJOURS CONSCIENTS QUE QUELQUE CHOSE POURRAIT SE PASSER. ILS DOIVENT FAIRE ATTENTION; ATTENTION À CE QU'ILS DISENT ; ATTENTION DE NE PAS PARLER TROP FORT; ATTENTION DE NE PAS ATTIRER L'ATTENTION. JE CONSTATE QUE ÇA PEUT ÊTRE TRÈS DIFFICILE POUR LES JEUNES ET LES ENFANTS D'EXISTER DE CETTE FAÇON DANS LA SOCIÉTÉ. IL Y A UN FARDEAU ÉNORME, MÊME PSYCHOLOGIQUEMENT, ET ILS NE SE SENTENT PAS VRAIMENT LIBRES D'EXISTER. » [2]

- Elsa F. Mondésir  
Éducatrice jeunesse et membre  
du Groupe consultatif  
jeunesse de la Commission  
canadienne pour l'UNESCO

« CE N'EST PAS L'INTENTION DES POLICIERS QUI MÉRITE NOTRE ATTENTION, MAIS L'EXPÉRIENCE DE LA PERSONNE QUI SE FAIT CONTRÔLER. ET SI CETTE EXPÉRIENCE EN EST UNE DE DISCRIMINATION, NOUS AVONS UN PROBLÈME DE CONFIANCE DU PUBLIC ENVERS LA POLICE. » [1]

- Dylan Mazur  
Avocat communautaire avec la  
BCCLA



### DISCUSSIONS SUR LES MÉDIAS SOCIAUX

#### À L'ÉGARD DU PROFILAGE RACIAL, IL Y A CEUX QUI CROIENT :

 **QU'IL EXISTE**

- LES CONTRÔLES POLICIERS SONT EXAGÉRÉS
- DISCRIMINATION ENTRE LES BLANCS ET LES MINORITÉS VISIBLES

 **QU'IL N'EXISTE PAS**

- C'EST UNIQUEMENT UN STRATAGÈME DE VICTIMISATION
- LA POLICE FAIT SON TRAVAIL ET C'EST TOUT

 **QU'IL EXISTE DES DEUX CÔTÉS**

- NOUS AVONS TOUS DES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS
- LA POLICE NE FAIT PAS CONFIANCE AUX COMMUNAUTÉS
- LES COMMUNAUTÉS NE FONT PAS CONFIANCE À LA POLICE

## QUELLES SONT LES EXPÉRIENCES VÉCUES ET LES PERSPECTIVES DES GENS

---

Cliquez sur l'un des noms ci-dessous pour entendre ce que la personne a à dire au sujet de ses expériences et de ses opinions en lien avec le profilage racial et social.



**WILL PROSPER**

ANCIEN AGENT DE LA GRC, MILITANT COMMUNAUTAIRE, ORGANISATEUR DE HOODSTOCK ET DOCUMENTARISTE



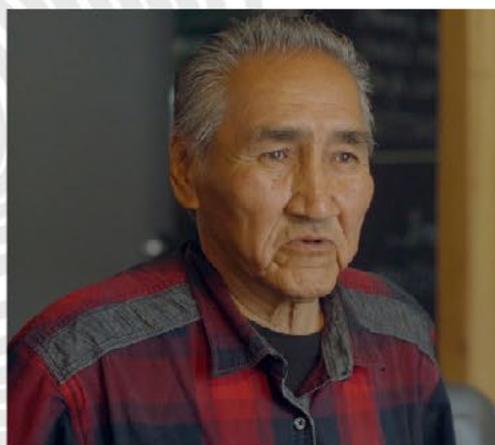
**JULIE BOUVIER**

SERGENTE ET RESPONSABLE DU POSTE DE POLICE COMMUNAUTAIRE MIXTE AUTOCHTONE DE VAL-D'OR



**JEANNETTE BRAZEAU**

AÎNÉE DE LA PREMIÈRE NATION ANISHNABE DE LAC-SIMON, PRÈS DE LA MUNICIPLAITÉ DE VAL-D'OR



**PIERRE PAPATIE**

AÎNÉ DE LA PREMIÈRE NATION ANISHNABE DE LAC-SIMON, PRÈS DE LA MUNICIPLAITÉ DE VAL-D'OR

# DE QUELLE MANIÈRE SOMMES-NOUS COINCÉS?

Quelle est l'impasse quant au profilage? Il semblerait que quelque chose nous empêche d'avancer. Cette section vise à démystifier le pourquoi et le comment de l'impasse qui nous empêche de résoudre ce problème sociétal et psychologique bien réel qu'est le profilage.

Le profilage est un problème persistant, qui, en apparence, est impossible à résoudre. Il semblerait que cette impasse existe pour diverses raisons. Certaines personnes ne veulent pas reconnaître le profilage ni en parler. Et quand il y a une volonté d'en parler, certains nient son existence, tandis que d'autres ne savent pas comment ouvrir la conversation. Même quand les gens savent comment en parler, il demeure extrêmement difficile de s'y attaquer. Le profilage et la discrimination sont parfois au croisement de valeurs et de priorités contradictoires.

## DANS CETTE SECTION

- 24 LE SILENCE ENTOURANT LE PROFILAGE
- 24 LE DÉNI DU PROFILAGE
- 25 LA DIFFICULTÉ D'UN DIALOGUE
- 25 DES VALEURS CONTRADICTOIRES
- 26 LES DÉFIS PRATIQUES
- 27 LE RÔLE DE LA NATURE HUMAINE

# LE SILENCE ENTOURANT LE PROFILAGE

Bien qu'on ait reconnu l'existence de profilage dans de nombreux contextes, il y a toujours une certaine réticence à utiliser ce terme pour parler des incidents de discrimination par des représentants de l'État aux premières lignes. Le militant Will Prosper explique que le terme est escamoté dans la recherche et les rapports [1]. L'incapacité à nommer les choses et à utiliser les termes appropriés pour décrire un phénomène fait obstacle à sa résolution. Cela contribue à l'impasse.

## LE DÉNI DU PROFILAGE

Si le silence est une réaction courante aux incidents de profilage, une autre réaction est plus explicite : le déni. Le déni de profilage suppose d'affirmer que le profilage n'existe pas en tant que tel ou que s'il existe, les accusations de profilage sont exagérées par rapport à la véritable prévalence du phénomène. Une autre version de cet argument veut que le profilage ne soit pas assez répandu pour justifier une réponse systémique, mais qu'il s'agisse plutôt de « quelques mauvais éléments » parmi les travailleurs de l'État aux premières lignes. Selon une autre façon de penser qui est particulièrement manifeste dans les conversations sur les médias sociaux, le profilage n'existerait pas et les cibles du profilage ne feraient que se percevoir comme victimes. Dans ses versions les plus polies, cet argument décrit les cibles du profilage comme interprétant à tort les intentions de l'auteur de ces actes. Dans ses versions les plus brutales, il accuse les cibles de se poser en victimes de façon consciente et active afin d'accuser faussement les travailleurs de première ligne.

« Le terme "profilage racial" commence à être utilisé comme la maladie mentale dans les procès pour meurtre [...] C'est une excuse pour ne pas aller en prison ou pour s'enrichir en engageant une poursuite contre la police. »  
- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

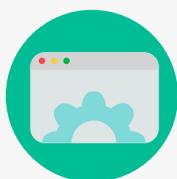


« Le racisme systémique est simplement un moyen pour les minorités de se reprocher leurs écarts de conduite. »  
- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

### LA DIFFICULTÉ DU DIALOGUE

C'est un fait que de nombreuses personnes, dont des militants, des membres de la communauté, des travailleurs sociaux et des policiers, ont déployé des efforts considérables pour parler du profilage, engager un dialogue et chercher des solutions et des réparations. Cependant, ces conversations sont tout sauf faciles. Les gens ont besoin d'occasions et d'un espace pour engager cette discussion, ce qui est difficile à orchestrer. Pour certains membres de la communauté, le traumatisme, la colère et le ressentiment peuvent être des barrières à un dialogue avec la communauté policière. Pour les travailleurs de première ligne, il peut y avoir des limites liées à l'empathie et au contexte. Ce type de conversations nécessite un langage approprié, ce qui peut faire défaut à l'ensemble des parties concernées.

### LES DÉFIS PRATIQUES



« Pour réussir, vous devez avoir des preuves tangibles qu'il y a eu un profilage racial [...] À moins de vidéos complètes montrant l'événement du début à la fin, ce sera votre parole contre celle de la police. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

L'impasse touchant le profilage comporte aussi une dimension pratique. Celle-ci est liée à la difficulté pratique de détecter et de classer le profilage de façon fiable. En l'absence d'un mécanisme efficace, il y a un risque que des actions policières judicieuses soient faussement classifiées comme relevant du profilage (erreur de première espèce) ou que des cas de profilage ne soient pas correctement détectés (erreur de deuxième espèce). En plus d'être fiable, un tel mécanisme doit être pratique afin de pouvoir être mis en œuvre quotidiennement. Par exemple, non seulement un processus exagérément lourd pour cerner et classer les cas de profilage est non viable, mais il pourrait même compromettre les efforts déployés pour cerner le profilage. Il est rare de trouver un système fiable et viable qui soit acceptable pour tout le monde.

---

## IMPASSE

# DES VALEURS CONTRADICTOIRES

L'impasse est aussi attribuable au fait que deux ou plusieurs points de vue qui sont indépendamment valides deviennent contradictoires lorsqu'ils sont appliqués dans le même contexte. La loi 21 au Québec en est un bon exemple. Elle interdit aux travailleurs de l'État aux premières lignes (comme la police, les juges et les enseignants) de porter des symboles religieux au travail. Une telle loi est considérée comme discriminatoire à l'égard des employés de certaines religions, typiquement les femmes musulmanes, les juifs et les hommes sikhs, parce qu'elle restreint leurs perspectives d'emploi ou les force à transiger sur leurs croyances religieuses.

Les partisans de la loi, dont certains partis politiques et de nombreux membres de la population québécoise, maintiennent que cette loi n'est pas raciale ni discriminatoire, mais simplement un engagement à maintenir la séparation entre l'État et la religion. Compte tenu de l'histoire du Québec et de l'importance de sa Révolution tranquille, l'empressement à maintenir cette distinction est valide et compréhensible.

Il n'en demeure pas moins que cet engagement à l'égard d'un idéal laïque a des répercussions négatives sur certaines communautés plus que d'autres. Il privilégie les religions qui n'exigent pas le port de symboles religieux visibles. Cela donne lieu à des débats visant à déterminer si porter un symbole religieux revient à compromettre les valeurs laïques et, le cas échéant, de quelles façons. Une impasse qui est en partie causée par des valeurs et des priorités contradictoires est plus difficile à résoudre puisque les systèmes de valeurs sont plus profonds que les convictions rationnelles et les arguments logiques.



« La loi 21 au Québec vise à exclure la religion de la fonction publique et il s'agit d'un objectif de laïcité (et de la Révolution tranquille). Ce n'est pas un enjeu racial ni de la discrimination. »  
- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

« La loi 21 privilégie les religions qui ne nécessitent pas le port d'un symbole religieux visible, alors elle est discriminatoire. »  
- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

# LE RÔLE DE LA NATURE HUMAINE

La nature humaine est le dernier aspect, et peut-être le plus problématique, de l'impasse relative au profilage. L'opinion publique offre de nombreuses mentions du profilage comme allant dans les deux sens. Ce ne sont pas que les travailleurs de l'État aux premières lignes qui pratiquent le profilage à l'égard des minorités et des populations désavantagées. Ces communautés posent elles aussi des jugements discriminatoires à l'égard des travailleurs de l'État. D'un point de vue systémique, on peut analyser cette observation sous le rapport du pouvoir et de l'oppression : un groupe désavantagé qui pose des jugements et prend des mesures discriminatoires contre l'opresseur a des répercussions beaucoup moins graves que le contraire.

Toutefois, sur le plan personnel, lorsque les gens sont peu portés à adopter une perspective systémique, il est facile pour un agent de police ou un travailleur de l'État de première ligne de se sentir lésé lorsque la communauté pose de tels jugements contre lui. Cela entraîne un cycle continu de stéréotypes et de méfiance.

Selon certains arguments, l'altérisation est inhérente à la façon dont les humains pensent et fonctionnent, et c'est une notion dont on ne peut pas nier l'importance. On peut l'interpréter comme un engagement envers sa communauté, sa race, sa langue ou son groupe, qui l'emporte sur les gens qui n'en font pas partie. Il est peut-être plus facile de mettre l'accent sur les identités plutôt que sur les problèmes. Pour être inclusif et passer outre à l'altérisation, il faut prendre un engagement conscient en ce sens.

Enfin, il y a le problème bien documenté des biais implicites. Les études psychologiques ont montré à maintes reprises que tous les humains ont des préjugés dont ils ne sont pas conscients, y compris contre des races, des groupes, des communautés et même des types corporels en particulier. Cet aspect inhérent à l'humain pourrait expliquer dans une certaine mesure pourquoi il est si difficile pour les gens de reconnaître qu'ils pratiquent peut-être le profilage : ils croient sincèrement qu'ils ne le font pas ! La recherche ne montre pas clairement si le fait de rendre les gens conscients de ces biais implicites a des effets à long terme sur leurs actes. Cela mène à une impasse. Si la nature humaine est imparfaite, et si l'altérisation et les préjugés implicites sont inhérents à notre existence, comment faire pour progresser ?



« Le profilage va dans les deux sens. Des groupes de gens se soumettent les uns les autres au profilage. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

« La stigmatisation de « l'autre » et le racisme sont dans la nature humaine. Nous ne pouvons pas en faire abstraction. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

« Pourquoi la police est-elle si raciste ? Parce qu'elle est composée d'humains et que les humains sont racistes. »

- Un utilisateur anonyme sur les médias sociaux

# COMMENT PROGRESSER

Le phénomène du profilage est complexe et varié. Il crée sans conteste des défis difficiles à surmonter et des culs-de-sac apparents. Mais malgré l'impasse, les communautés et la police elle-même s'efforcent de trouver des solutions diverses.

« DANS UNE COMMUNAUTÉ, IL EST TRÈS DIFFICILE D'AVOIR LE CONTRÔLE; AVEC LA POLICE AUSSI. IL EST PLUS FACILE DE COMMUNIQUER QUAND ON CULTIVE L'AMOUR. IL N'Y A RIEN À FAIRE SI LA HAINE EXISTE TOUJOURS ENVERS QUI QUE CE SOIT. » [1]

- Jeannette Brazeau  
Aînée de la Première Nation Anishnabe  
de Lac-Simon, près de la municipalité de  
Val-D'Or

« QUAND ON PARLE DE L'ITINÉRANCE, CE N'EST JAMAIS SIMPLE. C'EST TOUJOURS COMPLEXE. C'EST TOUJOURS LE PROBLÈME AVEC LA COMORBIDITÉ. RIEN N'EST SIMPLE. ALORS, À CE MOMENT-LÀ, NOUS PRENONS LE TEMPS D'AVOIR DES DISCUSSIONS [...] QUAND NOUS COMPRENDRONS ET ÉCOUTERONS LEURS VALEURS ET LEUR HISTOIRE, JE CROIS QUE NOUS AURONS UNE MEILLEURE COMMUNICATION. » [2]

- Julie Bouvier  
Sergente et responsable du poste de  
police communautaire mixte  
autochtone de Val-d'Or

## DANS CETTE SECTION

29 DES SOLUTIONS POUR  
INFORMER ET ÉDUIQUER

31 DES SOLUTIONS POUR  
RENFORCER LA  
CONFIANCE ET LA  
COMMUNICATION

33 DES SOLUTIONS POUR  
CRÉER DES PROCESSUS  
ET DES SYSTÈMES

Au fil des ans, des gens et des communautés ont proposé et mis en œuvre diverses solutions pour contrer le profilage racial et social. Même si ces solutions sont basées sur une variété d'approches, les gens sont au cœur de chacune d'entre elles. Bien qu'aucune solution ou approche unique ne puisse être considérée comme exhaustive ou définitive, elles règlent toute une partie du problème et se recoupent parfois dans leur nature. Trois de ces approches sont présentées ici.

---

## SOLUTIONS

# DES SOLUTIONS POUR INFORMER ET ÉDUQUER

---

Toutes les solutions ont un même point de départ : nous devons reconnaître le problème, écouter les conversations (même si elles sont difficiles comme c'est le cas des pensionnats) et comprendre les réalités de la vie dans les quartiers où il y a du profilage. Il faut travailler ensemble au sein de la communauté et être fidèles envers celle-ci, et donner aux jeunes le pouvoir de s'exprimer.

### SENSIBILISATION

Un thème récurrent dans cette catégorie de solutions est la nécessité de sensibiliser ceux qui sont en position de privilèges et de pouvoir aux réalités vécues par les cibles du profilage. Souvent il semblerait que les groupes privilégiés ne comprennent pas les effets du profilage et qu'ils n'ont pas été capables de saisir sa nature déshumanisante.

« CRÉER DES ESPACES ET DES LIEUX POUR UN DIALOGUE, CRÉER DES ENDROITS OÙ LES GENS PEUVENT S'EXPRIMER [...] LE SIMPLE FAIT DE SAVOIR QUE D'AUTRES GENS VIVENT DES CHOSES, QUE DES ESPACES SONT CRÉÉS, ÇA A ÉTÉ DÉTERMINANT POUR MOI. MAIS JE SAIS QUE CE N'EST PAS ASSEZ. C'EST POURQUOI LES GENS QUI SONT EN COLÈRE DOIVENT AIDER À FAIRE AVANCER LES CHOSES SUR D'AUTRES FRONTS. IL FAUT UN TRAVAIL D'ÉQUIPE. SI CETTE COLÈRE DISPARAÎT, NOUS RESTONS DANS UNE SORTE DE FLOU. NOUS DEVONS RESENTIR LA COLÈRE, MAIS NOUS DEVONS NOUS CONCENTRER SUR LES SOLUTIONS. » [1]

- Elsa F. Mondésir

Éducatrice jeunesse et membre du Groupe consultatif jeunesse de la Commission canadienne pour l'UNESCO

« CE LIEN DOIT ÊTRE RECRÉÉ, IL DOIT ÊTRE MODIFIÉ. L'ÉDUCATION EST TOUJOURS LA CLÉ DE TOUT. IL S'AGIT D'UN TRAVAIL SYSTÉMIQUE QUE NOUS DEVONS FAIRE ENSEMBLE. IL FAUDRA DES PERSONNES EN POSITION DE LEADERSHIP, DES PERSONNALITÉS PUBLIQUES ET POLITIQUES, ETC. » [2]

- Will Propser

Ancien agent de la GRC, militant communautaire, organisateur de Hoodstock et documentariste

Certaines personnes ont revendiqué l'utilisation de messages visuels et multimédias bien conçus et percutants pour sensibiliser les gens au profilage. Compte tenu de la préférence actuelle pour du contenu visuel, certains croient que les techniques de propagande visuelle peuvent être utilisées à des fins positives.

---

## SOLUTIONS

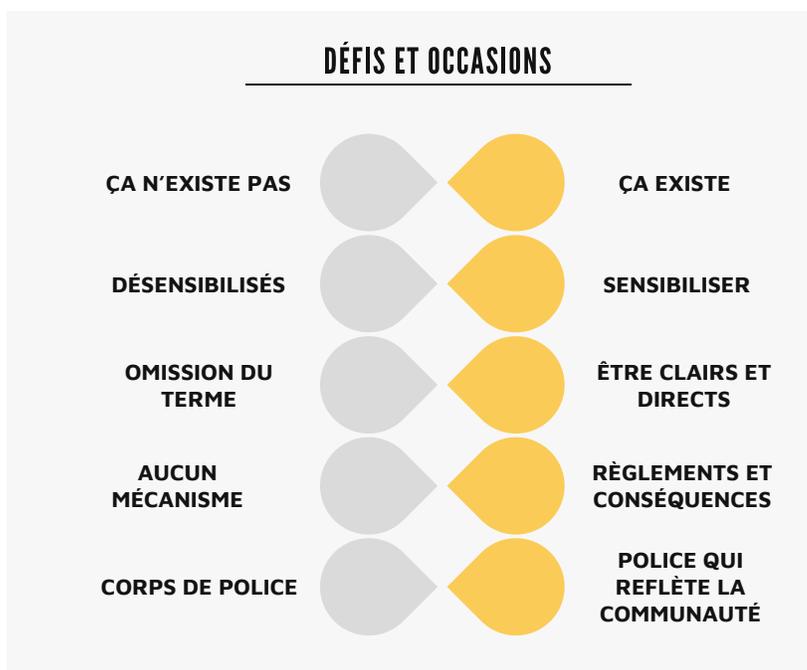
### DOCUMENTER ET INFORMER SUR LE PROFILAGE

Des militants ainsi que des membres de certaines communautés réclament des statistiques et des études plus claires qui leur permettraient d'être mieux informés sur la situation. Il y a une volonté de baser les solutions et la compréhension du problème sur des faits plutôt que sur des perceptions et des opinions. Par exemple, la valeur historique des immigrants peut être établie grâce à des données afin de contrer la perception selon laquelle l'« autre » est à la source des problèmes sociaux.

### ÉDUCUER ET ENSEIGNER L'EMPATHIE

Enfin, certaines solutions éducatives ciblent directement les agents de police et les personnes en position de pouvoir. La police de Longueuil a fait l'expérience d'un exercice visant à favoriser l'empathie. Les agents devaient s'immerger dans une communauté sans leurs symboles de pouvoir, comme leur uniforme ou leurs armes à feu. Le moins qu'on puisse dire, c'est que l'expérience a été marquante. Dans une optique semblable, une formation a été fournie aux agents sur la nature et la portée de leurs préjugés implicites à l'égard de certaines races et de certains groupes. Toutefois, il n'est pas clair à l'heure actuelle si le fait d'être conscient de ses préjugés modifie les comportements de façon significative.

L'image ci-dessous montre les tensions entre ce qui se passe actuellement et les possibilités de changement.



# DES SOLUTIONS POUR RENFORCER LA CONFIANCE ET LA COMMUNICATION

---

## RECONNAÎTRE L'EXISTENCE DU PROBLÈME

Une reconnaissance du problème par les personnes au pouvoir est à la base des solutions pour renforcer la confiance et la communication. Cela s'applique aussi bien aux problèmes actuels qu'aux problèmes historiques de profilage extrême, comme les pensionnats autochtones.

## CRÉER DES ESPACES DE DISCUSSION SÉCURITAIRES

Les militants et les éducateurs soulignent les avantages de l'art pour aider les personnes victimes de profilage à se remettre de cette expérience déshumanisante. L'humour, surtout lorsqu'il s'agit de rire de soi, a également des effets thérapeutiques. Ces approches sont toutefois utilisées de façon sporadique et surtout dans les centres urbains. Tout semblerait militer pour qu'on développe des approches axées sur les arts et qu'on les rende disponibles à plus de gens.

« CRÉER ET OFFRIR UN ESPACE OÙ LES GENS PEUVENT S'EXPRIMER ET SE FAIRE ENTENDRE DANS UN LIEU SÉCURITAIRE. C'EST QUELQUE CHOSE QUI N'EXISTE PAS ET JE CROIS QUE NOUS AVONS BESOIN D'AVANTAGE DE CES OCCASIONS : DES ATELIERS OÙ LES JEUNES PEUVENT FAIRE PREUVE DE LEADERSHIP EN CRÉANT DES ŒUVRES QUI REFLÈTENT LEUR VOIX. » [1]

- Vivek Venkatesh  
Chercheur, Université Concordia

« JE SUIS UN HOMME QUI DONNE DE L'ESPOIR AUX GENS. C'EST NOTRE TRAVAIL EN CE MOMENT. NOUS TRAVAILLONS À LA QUESTION DES PENSIONNATS AUTOCHTONES, AUPRÈS DE CEUX QUI NE PEUVENT PAS EN PARLER; CE QU'ILS ONT VÉCU DANS LES PENSIONNATS. IL Y A EU BEAUCOUP DE MORTS À CAUSE DE CE SYSTÈME. C'EST POURQUOI IL EST TRÈS IMPORTANT DE PARLER DES PENSIONNATS AUJOURD'HUI, PARCE QUE CERTAINES PERSONNES SONT TOUJOURS INCAPABLES DE PARLER DE CE QU'ELLES ONT VÉCU. IL EST TRÈS IMPORTANT POUR D'AUTRES D'EN PARLER ET D'ENTENDRE LEURS MESSAGES. » [2]

- Pierre Papatie  
Aîné de la Première Nation Anishnabe  
de Lac-Simon, près de la municipalité  
de Val-D'Or

---

## SOLUTIONS

### RENFORCER LA CONFIANCE EN TRAVAILLANT ENSEMBLE

Les solutions pour renforcer la confiance et la communication doivent également être basées sur la création d'un capital social positif avec les communautés. Il n'y a pas qu'un seul moyen d'accomplir cela, et ça peut prendre des formes variées selon le contexte. Toutefois, l'importance d'un tel capital social ne doit pas être sous-estimée. Les communautés elles-mêmes, surtout les communautés autochtones, parlent d'une approche plus inclusive et davantage axée sur l'humain qui valorise le fait de surmonter les préjugés et le racisme, et l'importance d'avoir de l'espoir pour l'avenir. Au Canada, et plus particulièrement dans la province de Québec, les communautés autochtones parlent du terme ojibwé « mamawi » : l'importance de travailler ensemble. Cela reflète une valeur qu'il est important d'incarner en tant que société, surtout dans une société qui a l'habitude de l'altérisation.

### PRINCIPALES RÉACTIONS COMMUNAUTAIRES

**MTL sans profilage (2015-2018)** Ce projet de recherche sur trois ans visait à comprendre le profilage racial et ses conséquences pour les jeunes du quartier Saint-Michel, très diversifié sur le plan culturel. Le rapport conclut que le profilage racial est attribuable aux préjugés des policiers, mais également aux politiques organisationnelles du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM). [1]

**Commission des droits de la personne de l'Alberta (2017)** La Commission a tenu une série de conversations avec des organisations dans l'ensemble de la province afin de discuter des enjeux relatifs aux droits de la personne auxquels sont confrontées les communautés. La Commission et les communautés se sont servies de ces conversations, qui ont été résumées dans le rapport *Your Voice : Advancing Human Rights in Alberta*, pour s'attaquer à ces enjeux. [2]

# DES SOLUTIONS POUR CRÉER DES PROCESSUS ET DES SYSTÈMES

---

« C'EST CE QUE NOUS NOUS EFFORÇONS DE DIRE DE FAÇON ÉLOQUENTE DANS NOS MESSAGES D'INVITATION À LA FORMATION SUR LES RÉALITÉS AUTOCHTONES. IL S'AGIT DE DIRE À VOS AGENTS DE POLICE "D'ACCORD, VOUS DISPOSEZ DES OUTILS QUE VOUS AVEZ ACQUIS SUR LES BANCS DE L'ÉCOLE, MAIS ALLEZ UN PEU PLUS LOIN. SI ÇA NE MARCHE PAS, ALLEZ ENCORE UN PEU PLUS LOIN. ÉCOUTEZ ET VOUS VERREZ QU'IL EXISTE D'AUTRES CHOSES QUI PEUVENT AIDER LA PERSONNE QUI SE TROUVE DEVANT VOUS. » [1]

- Julie Bouvier  
Sergente et responsable du poste de police communautaire mixte autochtone de Val-d'Or

Les solutions systémiques assurent la durabilité des améliorations. Des universitaires, des chercheurs et les communautés elles-mêmes ont proposé plusieurs processus pour résoudre le problème du profilage. L'une de ces propositions demande le recrutement de plus d'agents de police issus des communautés minoritaires. Ainsi, il y aurait déjà, au sein du corps de police, une compréhension interne des besoins et des complexités d'une communauté en particulier. Les personnes qui proposent cette solution croient qu'elle entraînerait une réduction des incidents d'altération et, par conséquent, de profilage.

« IL Y A DES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS NOIRES ET AUTOCHTONES QUI SONT PLUS SOUVENT VICTIMES DE PROFILAGE QUE LE RESTE DE LA POPULATION, DE QUATRE À CINQ FOIS PLUS, SELON L'ENDROIT. » [2]

- Will Prosper  
Ancien agent de la GRC, militant communautaire, organisateur de Hoodstock et documentariste

Les autres solutions comprennent des interventions concrètes, comme l'introduction d'un « billet de contrôle » ou d'une reconnaissance d'un contrôle policier. Ce genre de bulletin de reconnaissance fournirait des données concrètes sur le nombre de contrôles et leur nature, ce qui aiderait à évaluer l'utilisation des contrôles dans les efforts de maintien de l'ordre par rapport à leur utilisation dans des incidents de profilage. Dans le même ordre d'idée, on a aussi suggéré une surveillance vidéo comme solution pour fournir une vision plus objective des événements et des actions. Il convient toutefois de trouver un équilibre avec les besoins globaux en matière de vie privée et d'éviter une culture envahissante de la surveillance. Finalement, on revendique des processus normalisés dans toutes les régions afin de permettre la collecte et l'analyse de données, qui rendraient les comparaisons plus fiables et valides.

### APPROCHES RECOMMANDÉES PAR LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE POUR OPÉRER UN CHANGEMENT SYSTÉMIQUE

Différents rapports présentent diverses pratiques exemplaires pour régler le problème du profilage. La plupart sont adaptées d'un rapport de la Commission ontarienne des droits de la personne (2012-2014) [1]. Ce rapport combine des idées issues des théories en matière de droits de la personne et de changements organisationnels pour offrir des suggestions afin d'apporter un changement systémique.

- S'assurer d'un leadership commun, engagé et impliqué. Les messages contradictoires des dirigeants sont contre-productifs.
- Créer une vision et une terminologie communes. Une compréhension commune de ce que sont les enjeux, de ce qu'ils signifient et des façons dont on peut s'y attaquer.
- Habilitier des agents de changement compétents et responsables. Du personnel qualifié et outillé pour diriger l'intervention, chapeauter les communications et servir de lien entre les communautés et la police.
- Adopter une structure et un processus faisant appel à plusieurs intervenants. Les voix des communautés touchées doivent être au cœur du dialogue et sur un pied d'égalité avec celle de la police afin d'équilibrer le rapport de pouvoir.
- Surveiller et évaluer. Recueillir et analyser des données concernant le profilage et y donner suite contribuent à éclairer le processus décisionnel.
- Communiquer et produire des rapports. Communiquer les résultats des analyses à tous les intervenants et donner suite à leurs commentaires améliore le processus.
- Cerner la résistance et planifier en conséquence. Analyser les sources de résistance à de telles interventions, évaluer leur nature et trouver des façons possibles de s'y attaquer aident à surmonter les obstacles liés au processus.
- Choisir des « secteurs prioritaires » stratégiques pour le changement. Des aspects, des processus ou des comportements précis peuvent donner des résultats plus rapides ou plus importants, et doivent être choisis de manière stratégique.

---

## **SOLUTIONS**

Pour nous attaquer au profilage au sein de la société canadienne et en arriver à des pistes de solution plausibles à ce problème, nous devons d'abord apprendre à adopter une approche pluraliste. Cela implique la création d'espaces de dialogue où de multiples perspectives peuvent être exprimées, où les structures hiérarchiques du pouvoir sont reconnues et dans lesquels une culture de mise en perspective, d'empathie et d'humanisme jette une lumière essentielle sur les communautés marginalisées qui ont le plus souffert de ce fléau sociétal persistant et systémique. Deuxièmement, nous devons favoriser le développement d'approches multipartites pour renforcer la résilience de la communauté et mettre en œuvre des programmes de prévention qui visent à sensibiliser les personnes au pouvoir aux effets néfastes du profilage, ainsi que pour permettre aux communautés marginalisées de concourir, avec les forces de l'État, les services sociaux et le secteur de la santé publique, à assurer leur émancipation soutenue et continue.

### **L'ÉQUIPE DE DÉVELOPPEMENT**

Kathryn Urbaniak, Manasvini Narayana, Éva Roy, Léah Snider,  
Emma Haraké, Élsa Mondesir Villefort, Vivek Venkatesh

### **DÉVELOPPEMENT DU SITE WEB ET VIDÉOGRAPHIE**

Leigh Glynn-Finnegan, Connie Roman, Jean-Marc Duchesne,  
Shayla Chilliak, Neal Rockwell

# RESSOURCES

---

Ces ressources bilingues ont été élaborées par le projet Someone grâce à des cadres de travail fondés sur l’alphabétisation numérique critique afin de permettre au public de contrer la haine, celle-ci étant un précurseur bien connu de la discrimination. Si vous souhaitez adapter ces ressources pour vous en servir dans le contexte de votre programme d’enseignement ou de formation professionnelle, veuillez nous contacter à [projectsomeone@concordia.ca](mailto:projectsomeone@concordia.ca).

[Aiguiser votre esprit critique](#)

[Le cyberautre](#)

[Andragogie et discours haineux par Internet](#)

Ces ressources sont présentées à titre de référence et pourraient être adaptées afin d’être utilisées dans votre communauté ou votre contexte professionnel spécifique.

[Human Rights in British Columbia: Racial Discrimination Fact sheet. \(PDF\)\(en anglais seulement\)](#)

[Droits de la personne et services policiers : créer un changement organisationnel. Commission ontarienne des droits de la personne. \(PDF\)](#)

[Le Profilage Racial Dans Les Pratiques Policières. Points de vue et expériences de jeunes racisés à Montréal. \(PDF\)](#)

[Ethical Health Assessment Tool. A tool for assessing ethical health frameworks in police services. \(PDF\) \(en anglais seulement\)](#)

[Threat And Humiliation. Racial Profiling, Domestic Security, and Human Rights in the United States. \(PDF\) \(en anglais seulement\)](#)

[Vers la paix, l’harmonie et le bien-être : Les services de police dans les communautés autochtones Comité d’experts sur les services de police dans les communautés autochtones \(PDF\)](#)

[Racial Profiling.\(lesson plan grades 6-12\), Teaching Tolerance\(en anglais seulement\)](#)

[Lesson Plans and Tool Kits on equity and inclusion, Safe @ School \(en anglais seulement\)](#)

# QUESTIONS D'ORIENTATION

---

Les questions qui suivent visent à orienter la discussion et peuvent être utilisées parallèlement au contenu présenté dans la trousse PROFILAGE.

Veillez prendre le temps d'adapter ces questions à votre programme d'enseignement, à votre formation professionnelle ou à vos activités communautaires. Les questions sont conçues de manière à vous aider à approfondir votre réflexion sur les moyens que votre organisation peut mettre en œuvre pour mieux préparer ses intervenants à créer des solutions durables et axées sur la communauté et ainsi réduire les incidents de profilage social et racial.

Les questions d'orientation s'articulent autour des cinq principales questions posées dans la trousse PROFILAGE.

## **DÉFINITION : QU'EST-CE QUE LE PROFILAGE RACIAL ET SOCIAL?**

1. Que signifie le terme profilage? Comment votre communauté définit-elle le profilage?
2. Fournissez des exemples d'incidents de profilage racial ou social dans votre communauté.
3. Pensez-vous que le profilage va dans les deux sens, c'est-à-dire qu'à la fois les auteurs et les victimes du profilage sont coupables d'avoir des préjugés favorables et défavorables les uns envers les autres?

## **PAYSAGE : QUELLE EST LA SITUATION ACTUELLE RELATIVE AU PROFILAGE AU CANADA?**

1. Avez-vous observé des cas de profilage dans votre communauté qui se déroulent à l'extérieur de la relation de pouvoir entre les forces de l'État (comme la police) et le public ou avez-vous entendu parler de tels cas? Par exemple, savez-vous s'il y a du profilage parmi les différentes couches de la société?
2. Si possible, trouvez des documents accessibles au public qui fournissent de l'information sur des études ou des rapports qui traitent de la question du profilage racial et social dans votre municipalité. Quels aspects du profilage sont abordés dans ces documents? Quel type de données manque-t-il?
3. Examinez le contenu de la trousse PROFILAGE présentée pour les villes et communautés canadiennes. Avec vos intervenants, discutez des similitudes entre votre communauté et les données présentées dans la trousse PROFILAGE, s'il y en a. Quels aspects spécifiques du profilage racial et social sont, selon vous, propres à votre communauté?

# QUESTIONS D'ORIENTATION

---

## **ANALYSE : COMMENT PEUT-ON COMPRENDRE LE PROFILAGE? COMMENT AFFECTE-T-IL LES PARTICULIERS ET LES COMMUNAUTÉS?**

1. Comment pouvez-vous aider les membres de minorités visibles ou de groupes autochtones de votre communauté à renforcer leur résilience face au profilage dont ils sont peut-être la cible? Si vous travaillez avec une organisation communautaire ou dans le domaine de l'éducation, avez-vous des occasions de faire pression sur les intervenants des forces de l'État afin de leur faire prendre conscience des problèmes associés au profilage racial et social? Si vous travaillez avec les forces de l'État, comme la police, avez-vous des occasions de discuter des répercussions du profilage sur les communautés que vous servez?
2. Avez-vous réfléchi aux contextes sociaux, économiques, politiques et culturels dans lesquels il peut y avoir du profilage au sein de votre communauté? En tirant des exemples de cas spécifiques dans votre communauté, décrivez précisément comment le profilage se déroule en identifiant toutes les parties concernées et en détaillant la chronologie de ces cas. Cela vous aidera à faire ressortir les nombreux facteurs qui ont une incidence sur le profilage ainsi qu'à identifier les intervenants impliqués dans votre contexte spécifique.

## **IMPASSE : POURQUOI EST-IL DIFFICILE DE FAIRE PROGRESSER LES CONVERSATIONS ET LES PISTES DE SOLUTION?**

1. Réfléchissez à la manière dont vous organiseriez une assemblée ou une discussion publique sur le profilage racial et social dans votre communauté. Quels en seraient les objectifs? Qui inviteriez-vous? Qui animerait la discussion? Comment pouvez-vous vous assurer que vous fournissez une plateforme pour tous les intervenants tout en reconnaissant le déséquilibre de pouvoir important entre les forces de l'État, comme la police, et les communautés qui sont la cible du profilage?
2. Si vous représentez une organisation communautaire ou œuvrez en éducation, quels sont, selon les membres de votre communauté, les principaux défis qui font obstacle au dénouement de l'impasse touchant les discussions sur le profilage racial et social, surtout avec les forces de l'État qui commet ces actes? Si vous travaillez pour les forces de l'État, comme la police, quels sont les défis auxquels vous faites face lorsque vous parlez du profilage racial et social aussi bien au sein de votre institution qu'avec les membres de la communauté?

## **SOLUTIONS : QUELLES SONT LES PISTES DE SOLUTION POSSIBLES EN DÉPIT DE L'IMPASSE?**

1. Comment croyez-vous pouvoir bâtir une relation fondée sur la confiance et une communication ouverte parmi les intervenants impliqués dans le profilage racial et social dans votre contexte particulier?
2. Si vous travaillez pour les forces de l'État, comme la police, quelles sont des mesures concrètes que vous pourriez envisager de prendre afin d'approcher les membres de votre communauté qui croient être la cible de profilage et d'avoir un dialogue avec eux?



# PROGRAMMATION

diffusion par zoom



## JEUDI 24 SEPTEMBRE

- 8 h 45** Mots de bienvenue
- 9 h** **Logique du racisme actuel et les réponses éducatives**  
*M<sup>me</sup> Maryse Potvin, politologue et sociologue, professeure en Sciences de l'éducation à l'Université du Québec à Montréal*
- 9 h 30** **Le racisme : ses multiples déclinaisons et ses manifestations**  
*M<sup>me</sup> Myrlande Pierre, vice-présidente, responsable du mandat Charte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec*
- 10 h** **Les explications théoriques du racisme**  
*M. Ansou Sane, enseignant au Département de sciences sociales du Collège de Rosemont*
- 10 h 30** Pause
- 10 h 45** **L'origine du racisme**  
*M. Rahabi Benaïche, enseignant au Département de sciences sociales du Collège de Rosemont*
- 11 h 15** **La trousse contre le racisme systémique**  
*M. Vivek Venkatesh, professeur au Département d'éducation artistique de l'Université Concordia et cotitulaire de la Chaire UNESCO en prévention de la radicalisation et de l'extrémisme violent*
- 12 h 00** **Discussion autour du documentaire *Briser le code***  
*M<sup>me</sup> Sonia Djelidi, militante pour les droits de la personne et participante au documentaire *Briser le code**
- 12 h 30-13 h** **L'extrême-droite au Québec**  
*M Louis Audet-Gosselin, directeur-adjoint, Centre d'expertise et de formation sur les intégrismes religieux, les idéologies politiques et la radicalisation (CEFIR) du Collège Édouard-Montpetit*
- 18 h-20 h** **La parole aux jeunes**  
*Atelier intercollégial sur l'enjeu du racisme systémique au Québec avec l'Institut du Nouveau Monde (INM). Cet atelier participatif permettra aux étudiants de partout au Québec d'échanger sur les enjeux du racisme systémique et d'identifier des solutions pour la co-construction d'un vivre ensemble plus harmonieux.*

## VENDREDI 25 SEPTEMBRE

- 8 h 45** **Pédagogie inclusive en milieu collégial : projets de jumelage et d'immersion en Techniques policières au Collège de Maisonneuve**  
*M<sup>me</sup> Nancy Moreau, enseignante au Département de sciences sociales au Collège de Maisonneuve*
- 9 h 30** **Projet jumelage interculturel au Programme de Techniques policières du Collège de Maisonneuve**  
*M<sup>me</sup> Julie Prince, conseillère en relation interculturelle au Collège de Maisonneuve*
- 10 h** **Projet Immersion**  
*M. Fady Dagher, chef du Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL)*
- 10 h 30** Pause
- 10 h 45** **Approches antiracistes, propositions pour le milieu scolaire**  
*M<sup>me</sup> Bochra Manaï, Ph.D. chercheure, enseignante et coordonnatrice du regroupement Paroles d'excluEs*  
*Mme Célia Bensiali-Hadaud, auteure et chercheure en études urbaines et coordonnatrice communautaire*
- 11 h 30** **Antiracisme : formation en 3 temps**  
*Habib El-Hage, directeur de l'IRIPI*
- 12 h 00** **A Kanien'kehá:ka View on Decolonization : Calling in Cegep Teachers**  
*Mme Fran Beauvais, First Nations Regional Adult Education Centre, Kahnawake (FNRAEC)*  
*Mme Alyson Jones, Humanities, Vanier College & Intercollegiate Decolonization Network (IDN)*  
*Mme Debbie Lunny, Humanities, John Abbott College & IDN*
- 12 h 30** **Fin du colloque**

