

la trousse

GUIDE-JEUNESSE POUR COMBATTRE
LE RACISME PAR L'ÉDUCATION



Association canadienne
pour les Nations Unies
www.unac.org



la trousse

GUIDE-JEUNESSE POUR COMBATTRE
LE RACISME PAR L'ÉDUCATION

Rida Abboud, Jennifer Chong, Darcy Gray,
Rizwana Kaderina, Mark Masongsong,
Kajori Monika Rahman

Mars 2002



Ce guide a été produit par l'Association canadienne
pour les Nations Unies

Appuyé par:



Patrimoine canadien Canadian Heritage
Multiculturalisme Multiculturalism



table des matières

INTRODUCTION	4
REMERCIEMENTS	5
INFORMATION	6
Le racisme d'aujourd'hui	6
INTRODUCTION	6
ENJEUX POLITIQUES ET INSTITUTIONNELS	6
Multiculturalisme.....	6
Xénophobie	7
Un exemple concret : le 11 septembre	8
CULTURE ET SOCIÉTÉ	9
Le racisme et les peuples autochtones	9
Le racisme dans la culture et les médias	10
La lutte contre le racisme	12
LES DÉBATS INTERNATIONAUX ACTUELS	13
Les notions de base du racisme	14
Mythes et croyances	18
AUTOCHTONES	18
IMMIGRATION, RÉFUGIÉS ET SÉCURITÉ	19
LUTTE CONTRE LE RACISME	20
Références	21



OUTILS	22
Guide pratico-pratique.....	22
Quelques conseils d'animation.....	28
La discussion silencieuse	31
Le jeu des cultures	33
Le racisme, qu'est-ce que j'y peux, moi?	36
VRANTSIS et MOI	38
Qui suis-je?	41
Racisme et le mouvement environnemental.....	43
Réflexions sur la société canadienne	45
Justice sociale et diversité	47
Le baluchon des privilèges.....	50
RESSOURCES	54
Organismes jeunesse	54
Liste d'ouvrages	58
Des ressources éducatives	60
Documentaires et films	61



introduction

Voici la « TROUSSE », un guide pour combattre le racisme créé par les jeunes pour vous!

La TROUSSE est le fruit des Forums jeunesse contre le racisme, un projet national de l'Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU). Une centaine de jeunes de 14 à 26 ans ont participé activement à ces forums de mai à juillet 2001. Seuls Edmonton, Ottawa, Québec et Halifax en ont été témoins, mais l'esprit qui animait ces événements – et maintenant ce document – soufflait des quatre coins du pays, de Summerside à Kugluktuk, de Prince George à Montréal. À chacun de ces forums, les participants déterminaient ce que devrait comprendre idéalement un modèle éducatif de lutte contre le racisme axé sur les jeunes. Ensuite, une équipe de huit jeunes a hérité de la tâche ardue de faire la synthèse de ces recommandations. C'est ainsi qu'est née, grâce à l'aide et à la participation de leurs collègues des régions, ce que vous tenez entre les mains : la TROUSSE!

Votre rôle dans tout ça? Et bien si vous appuyez les initiatives des jeunes visant à combattre le racisme et la discrimination raciale par l'éducation au Canada, ce document s'adresse à vous! Nous espérons que les éducateurs, les animateurs, les ONG, les gens engagés dans la sensibilisation au racisme – et en particulier les jeunes – s'en serviront et poseront des gestes concrets pour combattre le racisme.

Cela dit, un avertissement s'impose quant au choix du moment et de la manière de passer à l'action. Il y a des situations où il vaut mieux s'abstenir, surtout si l'action peut nous mettre en danger ou nuire à quelqu'un. Assurez-vous que vos collègues et vous ne courez aucun risque. La TROUSSE n'est pas un guide de résolution de conflits. Faites preuve de bon jugement et ne cessez jamais d'alimenter votre réflexion.

La TROUSSE comporte trois sections : information, outils, ressources. La section **Information** vous explique ce qu'est le racisme, quelques notions de base pour vous mettre au parfum sur le sujet, tout en défiant quelques mythes et croyances populaires sur le racisme. Vous voulez parler de la notion de privilège qui découle du racisme, pratiquer la communication interculturelle, tenir un débat sur le racisme au Canada? La section **Outils** propose une gamme d'ateliers interactifs pour tous les âges et les intérêts, ainsi qu'un « guide pratico-pratique » pour les organiser. Les personnes qui veulent aller plus loin dans leurs lectures, leurs actions et leurs réflexions trouveront une multitude de livres, de films, d'organisations jeunesse et de matériel éducatif dans la section **Ressources**. Enfin, la TROUSSE est caractérisée d'une ligne du temps présentant des faits historiques du Canada sur le racisme.

Compte tenu de certaines contraintes de temps et de budget, un document comme celui-ci ne peut être exhaustif. C'est pourquoi nous avons dû privilégier certaines questions. Le racisme auprès des Autochtones fait partie du passé et du présent du Canada, et il importe d'y réfléchir et de l'éliminer. Par ailleurs, dans la foulée du 11 septembre, les musulmans canadiens doivent affronter une vague d'intolérance raciale et religieuse. Nous nous sommes concentrés dans une certaine mesure sur ces deux groupes parce qu'ils sont victimes de racisme aujourd'hui. Néanmoins, ces exemples montrent bien les mécanismes du racisme et la manière dont il se manifeste au Canada. N'oubliez pas que ce guide est l'une des ressources dans le domaine et non pas la ressource! Nous vous encourageons vivement à compléter le contenu de la TROUSSE par d'autres sources d'information.

Ce guide a été créé par une équipe enthousiaste et dynamique de jeunes qui croient à la lutte contre le racisme et la discrimination raciale par la sensibilisation. La TROUSSE n'exprime pas seulement les idées de ses auteurs directs : elle a aussi profité de l'apport de dizaines de participants aux Forums jeunesse contre



Je peux participer à la lutte contre le racisme.

Je peux réfléchir aux moyens dont différents organismes communautaires peuvent unir leurs forces pour favoriser de saines relations raciales.

le racisme de toutes les régions. Nos styles diffèrent, et parfois même nos messages aussi, mais cela ne donne-t-il pas d'autant plus de couleurs et de dynamisme à la TROUSSE? Bonne lecture!!!

Égalitairement vôtre,
L'équipe de la TROUSSE, Mars 2002

remerciements

Les personnes qui ont participé à la production de ce guide sont nombreuses. Nous tenons d'abord à remercier celles qui ont contribué au processus et présenté d'innombrables idées, soit les participants des forums jeunesse régionaux contre le racisme. Puis, les huit représentants régionaux du forum national, en août 2001, ont tenu des séances de remue-méninges, des débats et des séances d'élaboration de stratégies pendant 72 heures de travail intensif. Ils ont ensuite consacré de plus en plus de leur temps libre à ce projet au cours des sept mois qui ont suivi. Il s'agit de Jennifer Chong, Darcy Gray, Rizwana Kaderdina, Danny Labrie, Sebastian Margarit, Mark Masongsong, Monika Rahman et Shaun Webb. Merci aux coordonnateurs de l'ACNU, Ian Foucher et Christine Parsons, qui ont animé l'ensemble du processus et révisé la TROUSSE; à Rida Abboud, membre de l'équipe de coordination cet été; et aux animateurs Lyne Desnoyers et Amin Virani. Nous voulons également souligner le travail de Ian Foucher et Lyne Desnoyers dans la révision du guide en français. Le ministère du Patrimoine canadien, dans le cadre du Programme de multiculturalisme, a fourni un généreux appui au projet. Remerciements spéciaux aussi à Getachew Mequanent et Munro Pace pour leur soutien. Merci à toutes les personnes qui ont participé à l'évaluation constructive et au lancement de la TROUSSE. Enfin, merci d'avance à toutes les personnes qui liront et songent à se servir de la TROUSSE. Allez-y, foncez!

Note sur nos références. Nous nous sommes inspirés d'excellents ouvrages produits par d'autres organismes, notamment le Grand conseil des Cris, le Conseil canadien pour les réfugiés, la Croix-Rouge canadienne, la Commission canadienne des droits de la personne et le Congrès du travail du Canada. Nous remercions ces organismes pour nous avoir autorisés à utiliser et à adapter ces documents. La Fondation canadienne des relations raciales nous a généreusement fourni une liste de publications en français. Dans certains cas, il nous a été impossible de trouver la source de certains textes. Si vous constatez des lacunes dans la présentation de nos sources, faites-le-nous savoir, et nous ferons de notre mieux pour compléter nos références dans une éventuelle version révisée du document.

Note sur le guide. Les points de vue exprimés dans ce guide ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Association canadienne pour les Nations Unies.

Note grammaticale. L'emploi du masculin générique a été jugé nécessaire dans l'unique but d'alléger le texte.

Pour obtenir la TROUSSE ou la commenter, *rejoignez nous* à :
Éducation contre le racisme, Association canadienne pour les Nations Unies
130, rue Slater, bureau 900, Ottawa (Ontario) K1P 6E2
Tél. : (613) 232-5751 Télécopieur : (613) 563-2455 Courriel : yfar@unac.org
La TROUSSE est aussi disponible en format PDF sur la Toile à www.unac.org/yfar.



information

Vous êtes un peu confu quand vous voyez des mots comme *xénophobie* ou *ethnocentrisme*? A-t-on la même définition du multiculturalisme? Avez-vous l'impression que le racisme est un problème trop grand pour qu'on puisse y changer quoi que ce soit?

Nous nous posons justement le même genre de questions. C'est pourquoi nous avons préparé ce qui suit. Compte tenu des contraintes d'espace, cependant, nous avons dû nous limiter. Il va de soi que les enjeux abordés ici ne sont pas les seuls importants au Canada.

Vous avez d'autres questions? Allez voir la section *Ressources*, vous y trouverez de bons filons.

LE RACISME D'AUJOURD'HUI

INTRODUCTION

On le dit tous les jours : nous vivons de plus en plus dans un « village planétaire ». Les cultures et les économies s'entremêlent, les frontières s'estompent. Il n'en demeure pas moins que chaque peuple a son histoire propre. Le Canada est unique car il constitue une mosaïque de cultures originaires des quatre coins du monde – sans parler des Autochtones. Or, chacun de ces groupes porte en lui une culture et une histoire. Dans cette section de la TROUSSE, nous jetterons un coup d'œil sur les nombreux aspects du racisme qui touchent les Canadiens dans le contexte du « village planétaire ». N'oublions pas que ces problèmes datent de nombreuses années et trouvent leur racine dans tous les pays du monde. Des centaines de groupes d'origines ethniques et culturelles variées cohabitent au Canada; beaucoup de problèmes vécus par certains citoyens peuvent être reliés à des événements historiques qui se sont déroulés ailleurs dans le monde (pensons aux tensions qui peuvent exister entre les Canadiens originaires du Moyen-Orient ou des pays arabes et appartenant à des religions différentes). Toutefois, certains problèmes que connaissent de nombreux Canadiens ont aussi pris naissance au pays (pensons à la longue histoire des conflits entre le gouvernement et les groupes autochtones).

Nous ne prétendons pas dresser ici une liste exhaustive des problèmes de racisme. Nous cherchons plutôt à présenter des sujets de réflexion pertinents pour les Canadiens d'aujourd'hui. Nous nous attarderons en particulier à des groupes particulièrement importants au Canada (comme les Autochtones). Chaque question ne fait l'objet que d'un survol. Pour en savoir plus, consultez les références de la section *Information* et la section *Ressources*.

ENJEUX POLITIQUES ET INSTITUTIONNELS

Le multiculturalisme

La pluralité culturelle du Canada n'est pas qu'un phénomène social : c'est un principe reconnu dans la politique officielle du gouvernement. Cette politique a été inaugurée en 1971 par le Premier ministre Pierre Trudeau, à la suite des recommandations de la Commission royale sur le bilinguisme et le biculturalisme, qui préconisait la reconnaissance officielle de la diversité canadienne. Depuis lors, elle s'est concrétisée par la *Loi sur le multiculturalisme*, entrée en vigueur en 1985, et par le Programme fédéral



de multiculturalisme. Par la loi, le gouvernement s'engageait « à préserver et à développer l'identité et le patrimoine multiculturels des Canadiens en visant l'égalité de ceux-ci dans la vie économique, sociale, culturelle et politique » (Henry et autres, 2000:335).

Aujourd'hui, on parle du caractère multiculturel de la société canadienne comme d'un fait indéniable. Les Canadiens se servent d'ailleurs souvent de cette notion pour se différencier de la culture influente et prédominante des États-Unis. C'est ainsi que dans toutes les écoles canadiennes, on enseigne aux enfants que la diversité règne au Canada, sans trop souvent remettre cette idée en question.

Or, le principe du multiculturalisme peut certes enrichir une société, mais il peut aussi amener la division et de la discrimination. En effet, il peut favoriser la marginalisation en maintenant une distinction à faire entre « nous » et « eux ». « Nous », c'est-à-dire la culture blanche dominante, et « eux », c'est-à-dire ceux qui n'appartiennent pas entièrement à cette culture pour une raison quelconque (couleur de la peau, lieu de naissance, etc.). Ce message est confirmé chaque fois qu'on fait appel aux notions de tolérance, d'adaptation, d'ouverture, d'harmonie ou de diversité. Puisque le mot « tolérance » implique par définition que l'on parle d'une réalité qui repousse, le recours à ces notions laisse entendre qu'il faut accepter « les autres » au sein de la culture dominante (supérieure), sans nécessairement respecter leur culture ni traiter avec eux d'égal à égal. En gardant le silence sur les inconvénients d'une politique de multiculturalisme, on laisse dans l'ombre les idées pernicieuses qui se cachent derrière des mots apparemment innocents comme « tolérance » et « diversité ».

Puisque le mot « multiculturalisme » est souvent utilisé comme preuve à l'appui du bon dossier du Canada en matière de racisme, il est important de se pencher sur la face cachée de ce principe afin de pouvoir remettre en question individuellement nos propres croyances.

Xénophobie

La politique fédérale de multiculturalisme ne peut être abordée sans que l'on parle de *xénophobie*. En effet, il existe au Canada une très grande diversité de groupes ethniques et culturels, mais l'idée de fond selon laquelle il existe deux groupes, soit « eux » et « nous », crée souvent des tensions et des sentiments acerbes envers les néo-Canadiens ou envers ceux et celles qui appartiennent à un groupe minoritaire considéré comme étranger. C'est ce qu'on appelle la *xénophobie*, c'est-à-dire la peur éprouvée par le groupe dominant à l'égard des « étrangers », de leur coutume et de leur culture.

La xénophobie peut prendre plusieurs formes, de l'insulte ou le geste isolé jusqu'à la discrimination systémique découlant de la politique d'immigration. De fait, les pratiques discriminatoires sont monnaie courante dans l'histoire de l'immigration au Canada. Par exemple, il fut une époque où les exigences de contribution financière minimale (la « taxe d'entrée ») ne s'appliquaient qu'à certains groupes (comme les Chinois), et une autre où le Cabinet avait le pouvoir d'interdire le séjour au Canada d'immigrants considérés comme indésirables « en raison de leurs coutumes, de leurs habitudes, de leur mode de vie et de leur façon de s'occuper de leurs biens et en raison de leur inaptitude probable à s'assimiler rapidement » (*Lois du Canada*).



Je peux œuvrer
pour que toutes
les institutions
canadiennes
reflètent la
diversité de
notre société.

1763 La Proclamation royale déclare que le territoire canadien relève de l'autorité britannique. Les Autochtones sont soumis à des traités territoriaux, instituant les réserves.

1783 3 000 loyalistes noirs sont émancipés dans les colonies états-uniennes en échange d'un appui aux Britanniques et viennent au Canada.



Un grand-père autochtone parle à son petit-fils de ce qu'il éprouve à la suite de la tragédie du 11 septembre 2001: « Je me sens comme s'il y avait deux loups en lutte dans mon cœur. Le premier est vengeur, enragé et agressif. L'autre éprouve de l'amour et de la compassion. » Le petit-fils lui demande : « Lequel des deux gagnera la lutte dans ton cœur? » Et le grand-père répond : « Celui que je vais nourrir. »

Tanzen Two Feather

La politique actuelle d'immigration n'est pas aussi ouvertement discriminatoire qu'à ces époques, mais elle n'en comporte pas moins des entraves pour certains groupes. Prenons l'exemple particulièrement éloquent du « système de points », qui détermine si un immigrant peut être admis au Canada. Selon le système, on accorde des points au candidat à l'immigration selon une échelle qui évalue ses aptitudes et son potentiel dans certains domaines, y compris la scolarité et l'expérience de travail. Il y a fort à parier que ce système est plus avantageux pour certains groupes que pour d'autres, notamment pour les immigrants qui ont étudié en anglais ou en français et qui avaient les moyens de se payer un minimum d'éducation. Bon nombre de conditions exigées des candidats à l'immigration ne pourraient même pas être satisfaites par la majorité des Canadiens!

Comme nous l'avons vu plus haut, les immigrants de couleur (et ceux qui sont perçus comme des étrangers, par exemple s'ils parlent avec un accent) peuvent aussi être victimes de xénophobie dans la vie quotidienne. Ce phénomène peut prendre des formes subtiles (geste, coup d'œil) ou moins subtiles. Par exemple, on entend souvent dire que « les immigrants nous volent nos jobs »; il y a aussi régulièrement des gens de couleur qui se font dire de « retourner chez eux ». Ces exemples montrent bien l'existence de fausses croyances. En effet, on peut démontrer que l'immigration est en réalité profitable à l'économie canadienne et que les emplois occupés par des immigrants fraîchement arrivés sont généralement peu convoités et mal rémunérés. De plus, il se peut bien que la personne qui se fait dire de « retourner chez elle » soit née au Canada et y ait toujours vécu. La peur et l'ignorance y sont surtout, ici, les coupables.

Un exemple concret : Le 11 septembre et sa vague de racisme

Le 11 septembre 2001, les États-Unis d'Amérique ont vécu un des moments les plus éprouvants de leur histoire. Les attentats suicidaires dont ont été victimes des civils travaillant au World Trade Center de New York et au Pentagone à Washington ont ébranlé le monde entier et révélé à l'Amérique du Nord une vulnérabilité qu'elle ne soupçonnait pas avoir. Cet événement a déclenché une incroyable vague de racisme aux États-Unis comme au Canada.

Le Président George W. Bush a certes essayé de calmer les esprits par des bonnes paroles à l'égard de la collectivité musulmane des États-Unis. Toutefois, il a nettement alimenté la réaction haineuse dans son discours du 20 septembre à l'intention des citoyens de son pays : « Pourquoi nous détestent-ils? », a-t-il demandé, pour répondre aussitôt : « Ils détestent nos libertés, notre liberté de religion, notre liberté de parole, notre liberté de voter et de se rassembler et notre liberté d'exprimer nos désaccords ». Par ce puissant discours appuyé sur le « nous » et le « eux » au beau milieu d'une furie nationale, le « eux » est devenu l'« ennemi ». Malheureusement, la colère et l'ignorance ont fait cause commune pour laisser planer la fausse idée que les Arabes, les Musulmans et les autres immigrants sont des ennemis ayant infiltré nos frontières, ce qui s'est traduit par une montée de comportements racistes.

Au Canada, ces comportements ont pris la forme de racisme systémique (voir *Racisme* dans les Notions de base) et d'actes de violence. En terme de racisme systémique : des Arabes se sont fait interdire des cours de chimie.

Les étudiants étrangers de certains pays comme l'Irak, l'Iran et la Libye se sont vu refuser leur visa d'étudiant en chimie ou en biologie. Voilà des cas flagrants de xénophobie institutionnelle. La situation est telle que l'on voit se dessiner des brèches dans les doctrines de tolérance et de diversité. Jenn Anthony, vice-présidente nationale de la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, a insisté sur l'importance de préserver ces principes de base en déclarant : « Il faut trouver un équilibre entre libertés civiles et diversité. » (www.ananova.com/news/story/sm_414475.html)

On a aussi observé des actes spontanés : des mosquées et des temples ont été incendiés et vandalisés un peu partout au pays. Les Arabes du Canada, ainsi que les membres de plusieurs autres minorités visibles, sont de plus en plus souvent victimes d'incidents racistes uniquement en raison de leur apparence. Où sont la tolérance, la sensibilité et l'harmonie quand on en a le plus besoin?

CULTURE ET SOCIÉTÉ

Le racisme et les peuples autochtones

Tous les Canadiens sont témoins de la grande lutte que mènent les peuples autochtones du Canada pour régler les nombreux défis qui les guettent. Toutefois, on perd souvent de vue la multiplicité et la complexité de ces problèmes en raison des généralisations et des innombrables stéréotypes qui apparaissent dans les médias et dans la vie de tous les jours (Henry et autres, 2000:300).

Depuis leurs premiers contacts avec les Européens, les Autochtones n'ont pas été traités comme une collectivité active et distincte ayant ses besoins et ses droits propres. Peu soucieux de comprendre ou de valoriser la culture unique et vivante des peuples autochtones, le gouvernement du Canada a consacré la plus grande partie de son existence à les encadrer par des lois et des politiques dont le but veillait souvent à les assimiler ou de les réduire au silence, et généralement aussi de profiter de leur situation. Actuellement, les Autochtones sont considérés comme un groupe d'intérêt au sein d'une société pluraliste, c'est-à-dire comme un élément parmi d'autres de la « mosaïque multiculturelle » du Canada. Ils attendent d'être reconnus en tant que nation politique légitime ayant un droit d'autodétermination (ibid 119).

Avant ces contacts avec les Européens, la majorité des nations autochtones étaient organisées en sociétés indépendantes. Les notions occidentales de « découverte » et de « propriété », inconnues de ces peuples, ont permis aux Européens de déclarer les terres autochtones comme « inhabitées », donc « découvertes » et assujetties à leur autorité.

Les premières notions racistes utilisées par les Européens dans nombre de pays colonisés découlèrent de la distinction entre les « civilisés » et les « sauvages ». Les Autochtones étaient considérés comme inférieurs à la lumière de la religion et de la philosophie européennes, qui conféraient à l'Occident le devoir de civiliser cette population et de l'éclairer « sur la voie du progrès » (ibid 123).

Le combat actuel des nations autochtones canadiennes a été rendu nécessaire par les lois et les politiques adoptées dans le passé. Par la *Loi sur les Indiens*, adoptée originellement en 1876 sous



Je peux affronter les émotions qui naissent quand on lutte pour la justice sociale. Je sais que parfois, je me sentirai mal à l'aise, intimidé, bizarre, fatigué... et je saurai que ces émotions sont normales.

1829 Le dernier Béothuk meurt à Terre-Neuve : un groupe autochtone entier disparaît sur la planète en raison de pratiques agressives de colonisation faisant passer les droits des peuples autochtones au second plan par rapport à ceux des immigrants.

1830 Début du « chemin de fer clandestin », par lequel on fait traverser secrètement la frontière canadienne à des esclaves des États-Unis.



« L'esprit a exactement le même pouvoir que les mains : il peut non seulement saisir le monde, mais aussi le transformer. »

Colin Wilson

le titre *Loi sur les sauvages*, le gouvernement favorisait l'assimilation en règle des Autochtones, misant sur le fait que ceux-ci allaient abandonner leurs traditions, leurs valeurs et leurs langues au profit de celles des Européens (ibid 131). Encore aujourd'hui, la *Loi* continue de nier un pouvoir légitime à la majorité des Autochtones. Elle leur dicte la façon de jouir de leurs terres et de leurs ressources (financières et autres), de choisir leurs Chefs et leurs conseillers de bande et même la façon qu'ils se définissent comme Autochtones.

Un des aspects les plus impressionnants de la *Loi sur les Indiens* est celui qui consiste à définir ce qu'est un « Indien », ce qui est en soi une question discriminatoire. Définir son identité ethnique, voilà qui peut donner lieu à une longue et fascinante aventure pour quiconque compte de multiples lignées culturelles parmi ses ancêtres. Mais ici, pour être « Indien », il faut être inscrit dans le « Registre des Indiens ». Une Autochtone peut perdre ce statut tout simplement en épousant un Autochtone non inscrit ou un « non-Indien ». Certes, beaucoup de ces règles ont été abrogées grâce à des recours juridiques interminables. Pourtant, le gouvernement du Canada continue à maintenir en place des lois fondées sur de tels concepts racistes ce qui est de nature à détruire la vie et la culture des peuples autochtones d'aujourd'hui.

Les gouvernements ont souvent exproprié des collectivités autochtones pour le soit disant bien culturel et économique de l'État. Ces déplacements ont eu sur ces collectivités des effets dévastateurs qui se traduisent par toutes sortes de problèmes sociaux, culturels et de santé. Il suffit de regarder quelques statistiques sur la situation des Autochtones (voir *Mythes et croyances*) pour voir les effets peu reluisants des politiques racistes passées et actuelles du gouvernement canadien.

Le racisme dans la culture et les médias

Les idées racistes sont entretenues par la culture populaire et par les médias qui renforcent les stéréotypes et créent des images. En présentant constamment les membres des groupes racisés minoritaires d'une certaine façon, on perpétue ces fausses croyances chez les gens de toutes les cultures et de tous les âges.

Les groupes racisés font l'objet de nombreux stéréotypes. Le problème se pose lorsque ces idées sont considérées comme des faits et non comme des créations de la culture populaire. Prenons l'exemple de l'« athlète noir ». Dans la publicité, les films et les images du sport professionnel, les jeunes noirs sont présentés comme des « super-athlètes » naturels : sprinters, boxeurs, joueurs de football ou de basket-ball... la liste est infinie, mais elle est bien connue (Jordan et Weedon, 1995).

Le rôle de la culture populaire dans la création de symboles entretenant des stéréotypes est phénoménal. L'exemple d'Aunt Jemima montre bien comment les symboles s'infiltrèrent dans le quotidien. Aunt Jemima, la femme noire souriante, fait penser à une servante qui s'apprête à faire des crêpes pour la famille blanche qui l'emploie. Les symboles de ce genre sont si profondément ancrés dans notre culture que la plupart des gens ne les voient même plus. Pendant ce temps, ils entretiennent les stéréotypes (Henry et autres, 2000:316).

Les images populaires créent aussi les idéaux de beauté et d'attrait sexuel et définissent les caractéristiques de la laideur. Les « beaux-arts » (à savoir, généralement, l'art occidental) prennent souvent comme sujets des femmes blanches dépeintes comme angéliques et transcendantes. Alors que les caractéristiques physiques des personnes d'ascendance africaine sont plus souvent caricaturées (Jordan et Weedon, 1995:259-260). Au Canada, les grandes institutions culturelles (musées, galeries d'art, théâtres, orchestres symphoniques, associations d'écrivains et d'artistes) contribuent trop souvent à la marginalisation des gens de couleur en définissant les « grandes œuvres d'art » et les « classiques » comme étant d'abord d'origine occidentale ou européenne.

Les médias, dont le rôle devrait être idéalement de transmettre de l'information et de sensibiliser le public aux questions sociales, se sont transformés en véhicules et en protecteurs des croyances et mythes culturels (Henry et autres, 2000:296). Ce phénomène prend plusieurs formes, notamment l'absence des gens de couleur aux nouvelles, dans la publicité et dans les autres émissions. Le Conseil ethnoculturel du Canada a écrit en 1985 que « l'absence relative des hommes et des femmes appartenant aux minorités visibles dans les médias canadiens est stupéfiante » (CEC, 1995:92). Encore en 1993, des chercheurs ont analysé 2 141 photos publiées dans six grands journaux canadiens pendant une semaine choisie au hasard, pour constater que seulement 420 de ces images représentaient des minorités visibles. De ce nombre, 36 % étaient des photos d'athlètes. Les médias, créateurs d'images, présentent à la société un miroir trompeur qui minimise l'importance des gens de couleur.

Il existe cependant un phénomène encore plus nuisible, c'est celui des stéréotypes. Le tableau qui suit décrit certaines façons courantes de présenter trois groupes racisés.

IMAGES DE DIVERS GROUPES MINORITAIRES

Autochtones	Noirs	Asiatiques
Sauvages	Toxicomanes	Traîtres
Alcooliques	Prostituées	Menaçants
Non civilisés	Artistes de spectacle	Sans scrupules
Sans culture	Athlètes	Sous-humains
Meurtriers	Vendeurs de drogue	Soumis
En harmonie avec la nature	Meurtriers	Tortionnaires
Ont besoin d'un sauveur blanc	Bandits	Bizarres
Victimes	Domestiques	Bandits
« Sales indiens »	Simple d'esprit	Prostituées
Malhonnêtes	Irréfléchis	Cuisiniers
Passifs	Sauvages	Marchands
Profiteurs	Primitifs	« Importés »
Vivent aux dépens de la société	Ont besoin d'un sauveur blanc	Se ressemblent tous
	Menaçants ou agressifs	

(Table adaptée de Henry et autres. 2000 : 301)



1876 Adoption de la *Loi sur les sauvages*, qui vise l'assimilation active des Autochtones par la société « civilisée ».

1884 Le Potlatch, cérémonie traditionnelle autochtone, est interdit sur la côte ouest.



« Je parle de l'expérience des Noirs, mais il s'agit toujours de la condition humaine, de tout ce qu'on peut supporter, espérer et échouer tout en survivant. »

Maya Angelou

La lutte contre le racisme

On définit l'éducation contre le racisme comme une « stratégie active visant le changement institutionnel ou systémique pour éliminer le racisme et les systèmes imbriqués d'oppression sociale ». La lutte contre le racisme est née des pressions issues des luttes politiques locales réclamant que le gouvernement canadien agisse en conformité avec ses idéaux de démocratie, de justice sociale et d'équité (Dei et Sefa, 1996:25). Son approche fondamentale de transformation par l'éducation repose sur le principe selon lequel personne n'est neutre et chaque élève, chaque enseignant, parent et collectivité locale doit reconnaître le caractère unique de sa situation, laquelle résulte de la multiplicité des expériences propres.

En s'inspirant des travaux de deux militantes canadiennes, Barb Thomas et Enid Lee, on peut dégager dix principes de base dans l'éducation contre le racisme :

1. Il faut reconnaître la réalité de la « race » sur le plan social, même en l'absence de tout fondement scientifique. La notion de race a une signification sociale qui plonge ses racines dans l'histoire et dans l'expérience des groupes minoritaires.
2. On ne peut saisir l'ampleur sociale du racisme sans être conscient des points communs entre toutes les formes d'oppressions sociales. La sensibilisation au racisme doit comprendre un discours sur le sexisme et les inégalités de classes en tant qu'aspects fondamentaux de l'expérience humaine.
3. Il faut remettre en question le pouvoir et les privilèges des (hommes) Blancs et la légitimité de leur domination dans la société.
4. Il faut se demander pourquoi certaines voix sont marginalisées et pourquoi l'expérience et le savoir des groupes racisés ne sont pas pris au sérieux dans notre société.
5. Toute forme d'éducation doit comprendre une présentation et une appréciation globales de l'expérience humaine dans ses aspects sociaux, culturels, politiques, écologiques et spirituels. L'éducation contre le racisme, c'est une façon d'enseigner l'importance de cohabiter avec notre entourage.
6. Il faut se pencher sur la notion d'identité et sur les liens entre identité et école. Il est important que les éducateurs comprennent l'influence des réalités scolaires sur l'identité raciale, sociale, et sexuelle que se forge l'élève.
7. Il est nécessaire de se questionner sur la diversité et la différence dans la société canadienne.
8. Il faut reconnaître que le réseau d'enseignement a traditionnellement créé et entretenu des inégalités quant à la race, au sexe et aux classes sociales.

9. On ne peut pas comprendre les problèmes vécus par les jeunes à l'école sans tenir compte du contenu des programmes scolaires et des circonstances du milieu de vie de ces jeunes.
10. Il faut se demander si les problèmes que vivent certains jeunes à l'école proviennent du milieu familial aussi souvent qu'on le pense.

(Dei et Sefa, 1996:27-35)

Comme nous l'avons vu à plusieurs reprises jusqu'ici, la société canadienne assume mal sa pluralité. L'éducation contre le racisme met en évidence l'importance de s'écouter et d'apprendre les uns des autres, ainsi que la nécessité de ne pas se contenter de « reconnaître les différences » pour s'attaquer aux grands problèmes de la répartition des pouvoirs et des privilèges.

LES DÉBATS INTERNATIONAUX ACTUELS

À la Conférence mondiale contre le racisme (CMCR) de l'ONU tenue en août 2001 à Durban (Afrique du Sud), plusieurs débats ont porté sur les liens entre l'histoire et les inégalités sociales actuelles ainsi que sur les moyens d'éliminer les erreurs du passé. Ces questions touchent la lutte contre le racisme puisqu'elles sont sources de tensions importantes entre certains peuples.

Deux des débats les plus controversés à la CMCR ont une incidence directe sur les Canadiens qui appartiennent aux groupes culturels en cause. Le premier concerne les demandes de réparation pour les injustices commises contre les personnes d'ascendance africaine. Les Canadiens de race noire jouent un rôle important dans ce combat international. Comme l'a déclaré l'African Canadian Coalition Against Racism (ACCAR), « tous les pays qui ont bâti leur richesse, leur infrastructure et leur commerce sur le dos des esclaves africains et de leurs descendants doivent assumer leurs responsabilités et consentir une indemnisation pour avoir profité pendant des siècles de l'esclavage au mépris de l'humanité ». Une valeur symbolique importante est accordée à la reconnaissance, par certains États ayant recouru à l'esclavage, de l'immoralité de leurs actes du passé. Toutefois, l'indemnisation économique n'élimine pas d'un coup les injustices de l'esclavage qui sont aujourd'hui observables dans le racisme dirigé contre les Noirs.

Dans ce domaine, il existe un précédent au Canada. En 1988, le gouvernement du Canada et la National Association of Japanese Canadians ont signé l'Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais, qui reconnaît le caractère immoral du traitement des Canadiens japonais durant la Deuxième Guerre mondiale. Si les gouvernements sont réticents à faire de telles déclarations, c'est en grande partie en raison du coût économique énorme qui accompagne inévitablement ce genre d'entente, ainsi que du problème de savoir qui est admissible aux indemnisations.

Le deuxième grand sujet ayant pris beaucoup d'ampleur sur la scène internationale pendant la CMCR est celui du conflit entre Israël et la Palestine. Le débat découlait en grande partie



Je peux écouter
l'opinion et le point
de vue de ceux qui
ne font pas partie
de la norme.

1903 La taxe d'entrée des immigrants chinois est portée à 500 \$. De 1901 à 1918, on récoltera ainsi 18 millions de dollars aux dépens des immigrants (pendant qu'on consacra 10 millions de dollars à promouvoir l'immigration en Europe).

1908 Le gouvernement japonais et le gouvernement canadien concluent un « Gentleman's Agreement » n'autorisant que l'immigration de Japonais répondant à certains critères.



des affirmations de certains intervenants selon qui le Sionisme, idéologie affirmant le droit à l'autodétermination des Juifs en Israël et leur droit de préserver leur identité culturelle, pouvait être taxé de *racisme* parce qu'il niait l'existence des mêmes droits pour les Palestiniens. Israël a réagi avec fureur non seulement à l'accusation selon laquelle le Sionisme serait une forme de racisme, mais aussi que l'on ait fait appel à des termes comme « holocauste », « génocide », « antisémitisme » et « apartheid » pour décrire cette situation. Ce débat a entre autres eu pour effet, au Canada, d'exacerber dans certains cas les tensions entre ces groupes religieux.

Ces deux débats restent en suspens, au grand mécontentement des peuples en cause. Si vous croyez que ces sujets pourraient être soulevés lors d'activités ou d'ateliers d'éducation, nous vous recommandons vivement de vous documenter, en commençant par les sites Internet suivants :

www.accar.net (*anglais seulement*)

www.crr.ca

www.hri.ca (*anglais seulement*)

www.unhchr.ch/html/racism/



LES NOTIONS DE BASE DU RACISME

Autochtones

Ce mot peut servir à décrire des groupes ethniques particuliers qui proviennent d'une région et y habitent encore. Les Nations Unies recourent à la notion de « groupes autochtones » pour faire reconnaître les droits des Autochtones au Canada et d'autres groupes ayant souffert de l'action des pays colonisateurs.

Colonialisme

Activité par laquelle une puissance étrangère domine et exploite un pays ou un groupe autochtone en s'appropriant son territoire et en s'en servant pour s'enrichir tout en utilisant ses habitants comme main-d'œuvre à bon marché. Fait aussi référence à une époque précise de l'expansion européenne vers les territoires outre-mer du XVI^e au XXI^e siècle, pendant laquelle des États européens ont établi des colonies sur des terres lointaines et ont acquis une hégémonie économique, militaire, politique et culturelle dans une bonne partie de l'Asie, de l'Afrique et de l'Amérique.

Culture

Aspects identitaires d'une personne et d'un groupe pouvant comprendre : la langue, la race, la religion, l'appartenance ethnique, les expériences de migration et d'immigration, les structures de classes sociales, les normes sociales, des schémas de comportement, les affiliations politiques, les influences familiales, les attitudes à l'égard de différents groupes d'âge, les attitudes à l'égard de l'orientation sexuelle, l'expérience ou l'absence d'expérience de discrimination, l'expérience de lutte contre la discrimination et d'autres injustices et, enfin, la perte de traits culturels. Un groupe ethnoculturel est un groupe dont les membres considèrent qu'ils partagent des réalités patrimoniales, une culture, des origines raciales ou des traditions communes.

1910 Les fermiers noirs de l'Oklahoma veulent émigrer au Canada pour fuir le racisme, qui s'intensifie aux États-Unis. Plusieurs chambres de commerce demandent à Ottawa d'interdire l'immigration des Noirs. Des agents engagés par le gouvernement canadien refoulent les immigrants en s'appuyant sur une « interprétation stricte » des bilans de santé et de caractère. On estime que plus d'un million d'États-Uniens ont immigré au Canada de 1896 à 1911 dont moins de 1 000 d'ascendance africaine.

1914 Adoption de la *Loi sur les mesures de guerre*, selon laquelle toute personne d'ascendance allemande ou autrichienne arrivée au Canada après 1902 est considérée comme un ressortissant étranger ennemi.

Discrimination

Traitement défavorable (ou refus d'accorder un traitement égalitaire) – intentionnel ou non – visant une personne ou un groupe en raison de sa race, de son sexe, de sa religion, de son appartenance ethnique, d'un handicap, de sa classe sociale, de ses origines ancestrales, de son lieu d'origine, de sa couleur, de sa citoyenneté, de son orientation sexuelle, de son âge ou de son état civil. La discrimination peut résulter d'un traitement particulier ou des effets inévitables d'un traitement appliqué uniformément à tous les groupes et individus. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit de discrimination si le comportement ou le système a pour effet d'empêcher une personne de profiter pleinement, de manière égalitaire et effective, d'un bien, d'un service, d'une installation, d'un emploi, d'un logement, etc., auquel les autres membres de la société ont accès. La discrimination peut prendre plusieurs formes. Par exemple : « Les appartements n'étaient plus vacants ou étaient hors de prix lorsque la personne qui s'informait appartenait à une minorité visible. Ou encore une offre d'emploi? La place était soudainement prise, ou nous étions licenciés pour des raisons floues. »

Équité en matière d'emploi

Politique ayant pour but d'offrir des chances d'emploi égales à tous les Canadiens. Pour être conformes à l'équité en matière d'emploi, les pratiques d'embauche doivent favoriser la pleine participation de groupes qui ont été historiquement exclus ou sous-représentés, comme les Autochtones, les femmes, les minorités visibles et les personnes handicapées, afin que la main-d'œuvre soit représentative de la population. En effet, beaucoup d'injustices historiques se perpétuent sous forme de « vestiges ». Par exemple, si un certain groupe racisé n'a jamais été admis aux postes de cadre, à quoi bon simplement leur « ouvrir la porte » à des postes de gestion si la description de travail précise qu'il faut avoir de l'expérience? Par conséquent, il faut une approche plus pro-active.

Ethnocentrisme

Tendance à juger toutes les autres cultures en fonction de la sienne. Ainsi, on peut croire que ses propres valeurs et traditions culturelles sont meilleures que les autres, ou encore supposer que ce qui est vrai ici l'est aussi ailleurs. Le terme *eurocentrisme* fait référence à un système complexe de croyances affirmant la suprématie des valeurs culturelles, des idées et des peuples d'Europe. Un *ethnocide* est un acte qui vise à détruire systématiquement l'ethnicité ou la culture d'un autre peuple. L'« enlèvement » légal d'enfants autochtones en vue de les instruire en tant que Canadiens « européanisés » à la fin du XIX^e siècle et au début du XX^e constitue un exemple d'ethnocide.

Immigration

Mouvement d'une personne vers un autre pays dans le but de s'y installer en permanence. L'immigration est un phénomène mondial. Du XVII^e au XIX^e siècle, des millions d'Européens ont migré vers l'Amérique du Nord et du Sud, l'Afrique orientale et méridionale, l'Australie et l'Asie. Beaucoup se sont installés dans des colonies établies par leur pays d'origine (voir *Colonialisme*). La plupart des immigrants d'aujourd'hui ont quitté leur pays pour améliorer leur situation économique. Ces personnes, que l'on appelle les « immigrants économiques », s'installent dans un nouveau pays pour se trouver un emploi, cultiver la terre ou se lancer en affaires. Voir aussi *Réfugiés*.



Je peux reconnaître
que je ne sais pas tout.

Je peux décider
d'être conscient
de mes ignorances
et de ne pas nier mes
propres préjugés.

1915 Le Premier ministre Borden autorise les Noirs à s'enrôler dans l'armée pour la Première Guerre mondiale (l'armée était réservée aux Blancs auparavant), mais seulement dans des régiments entièrement noirs sous les ordres d'officiers blancs.

1923 Adoption de la *Loi de l'immigration chinoise*, qui interdit l'immigration chinoise de 1923 à 1947.



« Si vous avez des connaissances, laissez les autres s'en approcher pour y allumer leurs bougies. »

Margaret Fuller

Internalisation de l'oppression

Phénomène par lequel les membres d'un groupe opprimé sont tellement abattus sur le plan émotif, physique et spirituel qu'ils croient que leur oppression est méritée, constitue leur destin, est naturelle et juste, voire qu'elle n'existe pas. Situation où les opprimés se sont habitués à l'oppression.

Minorité visible, groupe minoritaire

Terme décrivant un groupe particulier dont le pouvoir est faible parce que sa différence par rapport au groupe majoritaire est visuellement observable. Sociologiquement, le concept de « groupe minoritaire » ne fait pas référence à une réalité démographique : il désigne tout groupe désavantagé, dénué de certains privilèges, exclu, discriminé ou exploité. Ainsi, les minorités occupent un statut subordonné dans la société. Les femmes, les Autochtones, les personnes de couleur et les personnes handicapées sont considérés comme des groupes minoritaires. L'expression *groupe dominant* ou *majoritaire* fait référence au groupe de personnes, dans une société, qui est le plus nombreux ou qui jouit des pouvoirs sociaux, économiques, culturels, politiques ou religieux. Au Canada, ce terme renvoie généralement aux hommes blancs protestants et anglo-saxons.

Multiculturalisme

Concept selon lequel la diversité raciale, culturelle, religieuse et linguistique constitue une partie intégrante, bénéfique et nécessaire de la société et de l'identité canadienne. Il s'agit d'une politique officielle qui est à l'œuvre dans diverses institutions sociales et gouvernementales, notamment au gouvernement fédéral (voir *Mythes et croyances* et *Le racisme d'aujourd'hui*).

Préjugé

Attitude ou opinion non fondée attribuant certaines caractéristiques à une personne ou à un groupe. Il s'agit d'une opinion ou d'un jugement (généralement négatif) qui se fondent sur des considérations non pertinentes ou sur l'ignorance. Le dit préjugé est souvent à la source de la discrimination.

Race

Tous les êtres humains appartiennent à la même espèce : *Homo sapiens*. La notion de race suppose que l'on peut subdiviser l'espèce humaine en groupes biologiquement distincts. On fait appel à ce concept pour regrouper des gens en fonction de similarités génétiques ou physiques – couleur de la peau, forme des yeux, texture des cheveux – en prêtant à ces groupes des traits socioculturels communs.

En pratique, cependant, les scientifiques ont constaté qu'il est impossible de séparer les humains en races clairement définies; aussi la plupart rejettent-ils aujourd'hui le concept de race biologique. Il n'en reste pas moins que la notion de race persiste en tant que puissant concept social, culturel et historique servant à classer les gens en fonction des différences que l'on perçoit dans leur apparence physique, leur intelligence ou

leur comportement. Certains croient qu'il faudrait utiliser le mot entre guillemets pour indiquer clairement qu'il s'agit d'une distinction sociale et non biologique et pour se distancer du sens originel du terme.

Un *groupe racisé* peut être défini en examinant la relation entre ce groupe et le groupe majoritaire au sein d'une société. Si la relation en est une de subordination renforcée en raison d'une perception raciale différente, ce groupe est subordonné au niveau racial. Pour en savoir davantage, vous pouvez vous référer aux articles suivant :

<http://www.antiracisme.org/html/lexique.html>

<http://academic.udayton.edu/race/01race/race07.htm> (*anglais seulement*)

Racisme

Ensemble de croyances affirmant la supériorité d'un groupe racial par rapport à un autre (à l'échelle individuelle et institutionnelle) et en vertu duquel un individu ou un groupe exerce un pouvoir qui rabaisse ou désavantage les autres en raison de la couleur de sa peau ou de ses origines culturelles ou ethniques. Les pratiques discriminatoires protègent et entretiennent aussi la position avantageuse des groupes dominants. Le terme *racisme* constitue un raccourci pratique pour désigner les mauvais traitements systématiques infligés aux gens de couleur, mais il ne doit pas laisser croire que les humains appartiennent à des espèces biologiquement différentes. Un système de discrimination institutionnalisé s'appelle *racisme systémique*. Par exemple, les modalités d'embauche, de promotion ou d'admission dans certains endroits peuvent avoir pour effet d'exclure certains groupes racisés et de favoriser les membres du groupe dominant.

Réfugiés

Bien que la plupart des émigrants changent de pays d'abord pour des raisons économiques, un bon nombre d'immigrants dans le monde sont des réfugiés. Les réfugiés s'enfuient de leur pays pour éviter les persécutions basées sur leur race, leur religion ou leurs convictions politiques, ainsi que pour fuir la guerre, l'instabilité politique et les catastrophes naturelles. Aujourd'hui, selon les experts, il y aurait 15 millions de réfugiés à la recherche d'un nouveau foyer dans le monde.

Stéréotype

De façon générale, un stéréotype est une image mentale qui organise et simplifie le monde en catégories selon certains points communs. En ce qui concerne la race, le stéréotype nous amène à nous donner une idée instantanée ou définitive au sujet d'un groupe de personnes. Par exemple, « les Asiatiques sont futés » ou « les Noirs sont de bons athlètes ». Le stéréotype est une stratégie cognitive de base qui permet de réduire la diversité à des proportions assimilables (ou de simplifier les prises de décision), mais il donne souvent lieu à des comportements racistes et discriminatoires.



Je peux faire
l'effort de combattre
le racisme, même si
(j'ai l'impression que)
je suis le seul à le faire.

1939 La Cour suprême du Canada conclut que la discrimination raciale peut être reconnue au niveau légal (une taverne de Montréal ayant refusé de servir un client noir).

1939 Le Saint-Louis appareille d'Allemagne avec à son bord 930 réfugiés juifs. Aucun pays américain ne les autorise à débarquer, pas même le Canada. Le navire est obligé de retourner en Europe; les trois quarts des réfugiés mourront aux mains des Nazis.



« Les Autochtones ont des taux de criminalité et de victimisation démesurément élevés, ils sont surreprésentés dans le système judiciaire et le système correctionnel et surtout se sentent profondément désavantagés par un système de justice qui leur est étranger et inaccessible, qui fait preuve d'un racisme flagrant et systémique. »

Association canadienne de justice pénale

MYTHES ET CROYANCES

Le racisme est d'abord le fruit de l'ignorance. En effet, l'esprit peut être très influencé, et il est facile de faire fausse route quand on manque d'information. Pour éliminer le racisme, donc, la première chose à faire consiste à rectifier certaines croyances. Les gens ont certes le droit de penser ce qu'ils veulent, mais il existe des idées erronées et destructives qui doivent être corrigées. Vous pouvez croire à ces mythes si vous voulez, mais vous pouvez aussi croire dans la même veine que la Terre est plate, que le Soleil tourne autour de la Terre...

AUTOCHTONES

MYTHE : *Les Autochtones ont été victimes d'injustices dans le passé, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui.*

Jusqu'aux années 70, de nombreux enfants des Premières Nations ont été envoyés de force dans des pensionnats. Les effets de cette politique se font encore durement sentir aujourd'hui. Certains Autochtones en portent encore des séquelles corporelles. Selon l'Église anglicane du Canada, qui a administré 26 pensionnats pour les Autochtones de 1820 à 1969, « souvent, il était interdit aux enfants de parler leur langue maternelle, et on leur présentait leur culture et leur spiritualité comme barbares. Beaucoup d'Autochtones regardent avec mépris l'Église qui a tenté d'étouffer leur culture ». L'Église a officiellement présenté ses excuses en 1993 pour le mal causé aux pensionnaires.

En 1990, à Oka, on a fait appel à 4 000 soldats (avec chars d'assaut et hélicoptères) pour affronter une poignée de Mohawks qui défendaient leurs droits territoriaux ancestraux contre une administration municipale. En 1998, le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies a conclu à l'existence au Canada d'une « grande disparité entre les peuples autochtones et la majorité des Canadiens en ce qui concerne le respect des droits garantis par le Pacte. On n'observe pour ainsi dire aucun progrès dans l'élimination des obstacles sociaux et économiques des Autochtones ».

MYTHE : *On exagère quand on parle de la condition des Autochtones au Canada. Leur situation n'est pas si terrible.*

Certes, la condition des Autochtones au Canada s'améliore, mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir avant d'éliminer les disparités qui subsistent entre eux et la majorité des Canadiens. Un grand nombre de réserves au Canada sont petites, isolées et dépourvues de richesses. Certains groupes, comme les Métis, n'ont jamais possédé de terre. L'espérance de vie des Autochtones est en moyenne de 7 ans inférieure à celle de l'ensemble des Canadiens. En 1995, au moins 40 % des Autochtones et 60 % des enfants autochtones de moins de six ans vivaient sous le seuil de la pauvreté, selon Statistique Canada. La discrimination systémique est toujours présente dans le système juridique. Par exemple, les accusés autochtones ont au moins deux fois plus de chances que les autres de finir en prison, sont plus susceptibles de ne pas être représentés par un avocat et

plaignent souvent coupable parce qu'ils sont intimidés et veulent simplement en finir au plus vite avec la procédure judiciaire. Ainsi, même si les Autochtones ne représentent qu'environ 3 % de la population canadienne, 17 % des femmes et 21 % des hommes incarcérés dans des prisons fédérales en 1999 étaient Autochtones. Parmi les enfants et les adolescents qui se prostituent au Canada, 90 % sont Autochtones.

MYTHE : *Les Autochtones ne s'aident pas beaucoup.*

Comme bien des groupes autochtones, les jeunes autochtones au Canada se prennent en main de plus en plus. Ils ont entre autres mis sur pied de nombreux programmes ayant pour but d'améliorer les perspectives des générations à venir. Les jeunes autochtones multiplient les actions visant à jouer un rôle en politique et dans les processus décisionnels. De nombreux conseils des jeunes voient le jour au Canada pour donner une voix forte et unie aux jeunes des Premières Nations ainsi qu'aux jeunes Inuits et Métis. Ils cherchent en grande partie à sensibiliser le public à l'égard de leurs problèmes et préoccupations. Le conseil des jeunes de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador, par exemple, mène des consultations au niveau communautaire auprès des jeunes afin de faire connaître leur opinion aux organes décisionnels, y compris l'Assemblée des Chefs.

IMMIGRATION, RÉFUGIÉS ET SÉCURITÉ

(adaptation d'un document du Conseil canadien pour les réfugiés)

MYTHE : *La législation canadienne en matière d'immigration est trop permissive.*

La *Loi sur l'immigration* du Canada comporte tout un ensemble de dispositions qui excluent les personnes ayant un passé criminel ou pouvant menacer notre sécurité. À peu près toutes les menaces qu'on peut imaginer sont prévues. Le problème n'est pas que ces dispositions soient insuffisantes; au contraire, c'est qu'elles sont trop larges et pénalisent ainsi de nombreux innocents. Par exemple, tous les membres passés et présents du Congrès national africain ne sont pas admissibles au Canada pour des motifs de sécurité.

MYTHE : *Les immigrants et les réfugiés représentent un fardeau pour la société. Ils enlèvent des emplois aux Canadiens. Nous n'en avons plus besoin comme avant.*

Il existe une relation inverse entre l'immigration et le taux de chômage. Les immigrants et les réfugiés créent plus d'emplois qu'ils n'en occupent. Ainsi, après déduction des emplois qu'ils occupent, les immigrants ont créé 9 000 nouveaux emplois pour les Canadiens de 1983 à 1985. Ajoutons que les immigrants et les réfugiés acceptent souvent des emplois peu payants dont les autres Canadiens ne veulent pas.

Les immigrants contribuent à la croissance de l'économie en consommant des biens et des services et en générant des recettes et un bénéfice fiscal net pour le gouvernement. De plus, les immigrants et les réfugiés sont moins susceptibles que les citoyens nés au Canada de toucher de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale. De 1986 à 1991, 25 % des citoyens nés au Canada ont touché



Je peux participer au dialogue sur le racisme.

Je peux me répéter que rien n'est facile ni prévisible en matière de questions raciales.

Je peux proposer que ma localité, mon école, ma famille adopte une déclaration de principe rejetant toute forme de discrimination raciale.

1945 Les anciens combattants autochtones n'ont pas droit aux mêmes prestations que les autres. On restreint les droits des anciens combattants juifs revenus de la guerre en ce qui concerne l'accès à une terre, aux installations communes et aux études professionnelles.

1947 Viola Desmond, une femme noire, est arrêtée dans un cinéma de New Glasgow (Roseland Theatre) pour s'être assise dans une section réservée aux blancs.



Je peux reconnaître que la politesse ne suffit pas toujours quand on lutte contre le racisme. Je peux aussi reconnaître que la politesse est parfois la seule arme offensive ou défensive dont je dispose. Je peux reconnaître que parfois, un affrontement direct est nécessaire pour créer des changements.

des prestations d'assurance-chômage, contre 15 à 20 % des immigrants. Pendant la même période, 9 % des citoyens nés au Canada ont touché de l'aide sociale, contre 6 à 7 % des immigrants.

MYTHE : *On a de bonnes raisons de regarder les immigrants et les réfugiés avec méfiance depuis le 11 septembre 2001.*

Les attentats du 11 septembre n'ont absolument rien à voir avec les réfugiés, et pourtant, depuis lors, on s'en prend à eux et aux politiques qui les concernent. Les demandeurs du statut de réfugié ne représentent qu'un dixième de un pour cent (0,1 %) des visiteurs et immigrants qui entrent au Canada chaque année. La plupart des malfaiteurs chevronnés seraient bien malavisés de revendiquer un statut de réfugié pour entrer au Canada, car la procédure comprend la prise des empreintes digitales et de photos et des entrevues. Il appert que les auteurs des attentats du 11 septembre sont tous entrés aux États-Unis au moyen d'un visa de séjour ou d'affaires. Ils n'ont pas revendiqué le statut de réfugiés.

Pendant la Deuxième Guerre mondiale, les Canadiens d'origine japonaise ont été victimes de la peur non-fondée des Canadiens. Il est clair que les mauvais traitements qu'on leur a infligés étaient inspirés par des préjugés racistes. Même si l'on reconnaît aujourd'hui que ce chapitre est un des moins reluisants de l'histoire canadienne, on se sert maintenant de fausses informations au sujet de l'islam pour justifier des actes de racisme envers les Musulmans du Canada. On prétend que l'islam prêche la violence et l'oppression des femmes, alors qu'en fait, l'islam préconise la coexistence pacifique de toutes les religions et de toutes les croyances ainsi que l'égalité de toutes les personnes – y compris les femmes – devant Allah.

LUTTE CONTRE LE RACISME

MYTHE : *Le racisme devrait être permis puisque tout le monde a droit à ses opinions. Cela ne fait de mal à personne physiquement.*

Les actions racistes – qui découlent des idées racistes – violent la Constitution canadienne et la *Déclaration universelle des droits de l'homme*. Le racisme mène à la violence. En niant l'égalité des personnes, le racisme permet la rationalisation d'actes préjudiciables.

MYTHE : *Les stéréotypes basés sur la race ne font pas mal. Les stéréotypes sont naturels, et on ne peut pas les éliminer.*

Les stéréotypes sont des idées qui entraînent souvent des préjugés, lesquels donnent lieu à la discrimination, c'est-à-dire à un traitement non égalitaire des personnes. De nombreux experts disent depuis longtemps que les idées d'une personne finissent toujours pas se concrétiser dans ses actions et dans la société. Il est certes naturel pour le cerveau de catégoriser l'information (ce qui peut être la source de stéréotypes), mais il vaut mieux tenter d'en connaître davantage pour nous permettre de distinguer le vrai du faux.

MYTHE : *Le racisme est un problème énorme. Je ne peux pas y faire grand-chose. Militer contre le racisme, ça veut dire descendre dans la rue, manifester et prononcer des discours.*

Le racisme est effectivement un problème énorme, et c'est justement pour cela que vous devez faire quelque chose. Tous les grands changements de société commencent au niveau de l'individu. N'oubliez pas que chaque personne influence son entourage et que chacun d'entre nous va rencontrer *des milliers* de personnes dans sa vie. Ce n'est pas négligeable comme champ d'action! Les spécialistes du leadership ont observé que le meilleur moyen de changer le comportement des autres consiste à donner l'exemple. Supposons qu'un nouvel étudiant fait l'objet d'une blague raciste et que vous vous sentez obligés d'entrer dans le jeu. Que se passe-t-il alors si un autre de vos amis va rencontrer le nouveau pour se présenter? Parions que vous vous sentirez plus à l'aise de ne pas rire de la blague raciste. N'aimeriez-vous pas avoir le même effet chez les autres en les aidant à se défaire de leurs comportements racistes?

MYTHE : *Personne ne m'écouterait de toute façon.*

Changer les attitudes de la société passe par un mouvement de masse. La population en général est consciente des idées racistes véhiculées dans son entourage. Il ne manque qu'un coup de pouce afin de mettre en évidence ce qu'elle sait pertinemment. Les mouvements de masse ça commence par des individus, donc ça commence avec toi!!!

RÉFÉRENCES

<http://www.ocasi.org>

<http://www.web.net/~ccr> (Conseil canadien pour les réfugiés)

http://www.gcc.ca/Political-Issues/international/gcc_brief_french.pdf (Grand conseil des Cris)

<http://anglican.ca/ministry/rs> (Église anglicane du Canada)

Canada. Lois, 9-10 Edward VII, c. 27, al. 28(c).

Conseil ethnoculturel du Canada (1985). *Brief to the Parliamentary Subcommittee on Equality Rights*. Ottawa.

Dei, George et J. Sefa (1996). Chapitre 2, « Basic Principles of Anti-Racism Education », *Anti-Racism Education*, pp. 25-39. Halifax : Fernwood.

Dyck, R. *Canadian Politics: 3rd Edition* (2000). Scarborough (Ontario) : Nelson Thomson Learning.

Henry, Frances et autres. *The Colour of Democracy: Racism in Canadian Society*. Toronto : Harcourt, 2000.

Jordan, Glenn et Chris Weedon. (1995). Chapitre 9, « Making a Difference, Asserting Power: the Cultural Politics of Racism », *Cultural Politics: Class, Gender, Race and the Postmodern World*, pp. 251-314. Oxford : Blackwell.

« Tout ce qui se fait dans le monde se fait dans l'espoir. »

Martin Luther

1948 L'Assemblée générale des Nations Unies adopte la *Déclaration universelle des droits de l'homme* « comme l'idéal commun à atteindre par tous les peuples et toutes les nations ». La *Déclaration*, selon laquelle « tous les êtres humains naissent libres et égaux » constitue le fondement des lois sur les droits de la personne au Canada et dans d'autres pays.

1950 La plupart des provinces canadiennes adoptent une loi interdisant la discrimination raciale et religieuse dans l'emploi et le logement.



outils

Il existe d'innombrables façons de combattre le racisme. On peut organiser des activités et des ateliers de sensibilisation. On peut aussi jouer un rôle de soutien, monter une pièce de théâtre ou participer à une manifestation. Voici une liste d'activités et d'ateliers que d'autres jeunes ont animés et ont trouvés efficaces. Certains ont été créés spécialement pour la TROUSSE, notamment lorsque nous ne pouvions pas trouver d'autres ressources traitant d'un problème que nous estimions important.

Nous espérons que vous trouverez une activité intéressante pour vous et pour votre public-cible. Nous vous fournissons aussi un guide pratique d'organisation qui s'applique à tout genre d'activité, et non pas seulement à celles qui sont décrites ici. Nous vous proposons aussi quelques conseils en cas de panne sèche. Bonne chance! Et surtout amusez-vous! C'est contagieux!!



Je peux essayer de créer des liens en fonction non pas d'un ennemi commun, mais plutôt d'un besoin commun.

GUIDE PRATICO-PRATIQUE

Voici quelques consignes sur la façon d'utiliser la TROUSSE. Cette section comporte des modèles, des formulaires d'évaluation et des suggestions sur la manière de réaliser des activités et des programmes. N'oubliez pas : ceci n'est qu'un guide. Selon la nature de la relation que vous avez avec votre auditoire, vous ne serez pas toujours obligé de passer par toutes ces étapes!

1. **Lisez la TROUSSE.** Cela a l'air évident, mais plus vous connaîtrez le contenu de la TROUSSE, plus vous arriverez efficacement à accomplir son objectif : combattre le racisme!
2. **Assurez-vous de bien la comprendre.** Après avoir lu la TROUSSE, assurez-vous que vous comprenez les notions, les informations et les instructions qui s'y trouvent. Faites ce qu'il faut pour vous sentir à l'aise. Servez-vous de la section d'information et celle des ressources. N'oubliez pas que vous pouvez toujours trouver de l'aide à www.unac.org/yfar.
3. **Choisissez un groupe qui vous intéresse.** Vous en avez déjà un en vue? Vous avez une longueur d'avance! Sinon, demandez-vous avec quel groupe d'âge vous aimeriez travailler et si vous préférez œuvrer en classe, dans un groupe jeunesse ou dans un autre contexte. Pensez aux groupes dont vous êtes déjà familier, aux écoles que vous avez fréquentées, à vos anciens enseignants, ou passez en revue l'ensemble des organisations et des établissements de votre milieu.
4. **Établissez un premier contact.** Communiquez avec le groupe que vous avez choisi. Utilisez le modèle n° 1 (Lettre de présentation) pour vous faire connaître et expliquer vos objectifs à votre interlocuteur (enseignant, chef de groupe, coordonnateur du bénévolat, etc.). Mettez-y du vôtre en la rédigeant vous-même!!!

5. **Assurez un suivi.** Donnez un coup de téléphone à la personne après quelque temps pour vous assurer de la réception de la lettre. C'est votre chance de « vendre » votre projet et de convaincre cette personne qu'elle voudra en profiter. Utilisez le modèle n° 2 (Appel téléphonique) pour ce faire.

Bien que peu probable, un refus peut subvenir. Le cas échéant, surtout ne vous découragez pas. Interrogez-vous sur les raisons de ce refus et tirez-en vos conclusions pour vos démarches suivantes. N'oubliez pas : toute lutte, que ce soit contre le racisme ou contre quoi que ce soit d'autres, demande de la persévérance. Si vous trouvez une personne intéressée...

Bravo! Vous avez bien « vendu » le projet! Maintenant, il faut bien planifier...

6. **Rencontrez votre interlocuteur.** C'est ici que vous montrez la TROUSSE à votre interlocuteur et que vous abordez avec lui le qui-quand-quoi-où et, éventuellement, le pourquoi. Consultez le modèle n° 3 (La rencontre) pour ne rien oublier.
7. **Visitez les lieux.** Examinez le local où se déroulera l'activité. Prêtez attention à tous les détails de l'aménagement en pensant à la nature et au déroulement de l'atelier. Cette étape peut se faire en même temps que l'étape 6 : plusieurs enseignants, par exemple, vous proposeront une rencontre dans leur classe. Par contre, si vous travaillez avec un groupe bénévole, il faudra peut-être réserver la salle. Dans ce cas, sautez à l'étape suivante.
8. **Choisissez et adaptez une activité ou un atelier de la TROUSSE.** Servez-vous de l'information recueillie jusqu'ici. Quel est l'âge des participants? La grandeur du groupe? Allez-vous animer l'activité seul ou avec d'autres? Combien de temps disposerez-vous? Quel sera l'espace attribué pour votre activité? Tous ces facteurs influenceront le choix de l'activité. Essayez d'en savoir le plus possible sur le groupe. L'animateur, l'enseignant, etc., aura peut-être aussi des demandes ou des suggestions. Surtout, assurez-vous que vous serez à l'aise pour animer et orienter une communication sur le sujet choisi.
9. **Planifiez votre temps et l'organisation de l'espace.** Allouez un nombre de minutes précis à chaque étape de l'activité. Si vous n'êtes pas seul, répartissez les tâches et convenez de la séquence des événements. Ensuite, utilisez le modèle n° 4 (Les lieux) pour organiser les lieux et prévoir comment vous les utiliserez. Aura-t-on assez d'espace? Les participants pourront-ils s'installer confortablement si on leur demande de lire un texte? Les gens s'assoieront-ils par terre? Sinon, y aura-t-il assez de chaises? Aura-t-on assez de place pour disposer les chaises en cercle? L'endroit est-il accessible aux personnes ayant des besoins spéciaux? Etc.





« Le sexisme
comme le racisme
commence par
la généralisation.
C'est-à-dire
la bêtise. »

Christiane Collange

10. **Rassemblez votre matériel.** Consultez la description de l'activité pour connaître le matériel dont vous aurez besoin. Rassemblez ce matériel en vous assurant que les quantités seront suffisantes. Il se peut que votre interlocuteur puisse vous aider sur ce point : parlez-lui en.
 11. **Préparez-vous.** Répétez, exercez-vous, faites des recherches, passez du temps auprès du groupe avec qui vous travaillerez, consultez l'Internet ou parlez à d'autres personnes... Faites tout ce qu'il faut pour vous sentir à l'aise. Et surtout, n'exigez pas de vous la perfection.
 12. **Allez-y.** Animez l'activité. Vous y avez consacré beaucoup d'efforts, ils n'auront pas été vains – nous en sommes convaincus. Bonne chance et amusez-vous bien!
- Enfin, il ne faut pas oublier le bilan...
13. **Faites une évaluation.** Utilisez le modèle n° 5 (Évaluation) pour créer (d'avance) un formulaire d'évaluation attrayant et faites remplir celui-ci par les participants. Votre interlocuteur acceptera peut-être de faire des photocopies. Lisez les réponses, et n'oubliez pas de remplir le formulaire vous-même. La réflexion et l'évaluation importent tout autant que la planification.
 14. **Envoyez-nous les évaluations.** Nous aussi, nous voulons savoir comment ça s'est passé! Envoyez-nous les formulaires (ou des copies) à yfar@unac.org ou a/s des FJCR, 130, rue Slater, bureau 900, Ottawa (Ontario) K1P 6E2.
 15. **Assurez un suivi.** Envoyez une note de remerciements au groupe avec lequel vous avez travaillé. Utilisez le modèle n° 6 (Remerciements) ou rédigez votre propre lettre.
 16. **Félicitez-vous.** Vous avez posé un geste concret pour la lutte contre le racisme. N'oubliez pas que chaque geste compte. Il ne vous reste plus qu'à nous écrire pour nous dire comment tout cela s'est passé (yfar@unac.org).

MODÈLE N° 1 : LETTRE DE PRÉSENTATION

(Remplacez les parties en italiques par les renseignements particuliers pour votre projet.)

Votre nom

Votre adresse et courriel (s'il y a lieu)

Date

Nom de l'interlocuteur

Titre ou fonction (s'il y a lieu)

Adresse

Province

Code postal

Bonjour,

Je vous écris / Nous vous écrivons dans le cadre des Forums jeunesse contre le racisme, un projet de l'Association canadienne pour les Nations Unies. Les Forums jeunesse ont donné naissance à une TROUSSE éducative ayant pour but de combattre le racisme et la discrimination au Canada. *J'aimerais / Nous aimerions* faire profiter votre *groupe/classe* de ce projet.

Tout comme les auteurs de cette TROUSSE, *je crois / nous croyons* que les jeunes sont bien placés pour transformer la société. La TROUSSE propose toutes sortes d'activités et d'ateliers interactifs sur le racisme. Elle s'adresse spécialement aux jeunes. La durée et le contenu des activités peuvent être adaptés selon les besoins et le groupe d'âge. *J'aimerais / Nous aimerions* beaucoup pouvoir vous parler davantage de la TROUSSE et de son utilité pour votre *groupe/classe*. Si vous le voulez, *je pourrais / nous pourrions* vous en envoyer un exemplaire avec plaisir.

J'attends / Nous attendons votre réponse pour vous en dire davantage et, si vous décidez d'aller de l'avant, pour discuter des dates et des heures possibles d'une éventuelle activité chez vous. Vous pouvez *me/nous* joindre à [numéro de téléphone] et à l'adresse ci-dessus.

Vous remerciant pour votre temps et votre intérêt, *je vous prie / nous vous prions* d'accepter *mes/nos* cordiales salutations.

[Signature]

Nom au complet



Je peux choisir
de ne pas sourire
quand j'entends une
blague raciste.

Je peux ne pas
oublier qu'une
des armes les plus
efficaces dont je
dispose consiste à
pouvoir partager
mon pouvoir et
mes privilèges.

1971 Le gouvernement fédéral dévoile sa politique de multiculturalisme, selon laquelle toutes les orientations du gouvernement, y compris en matière d'affaires étrangères, d'immigration et de citoyenneté, tiendront compte de la diversité culturelle du Canada et des préoccupations légitimes des Canadiens d'origines diverses.

1971 David Lewis devient le premier juif à la tête d'un parti fédéral en accédant à la chefferie du Nouveau parti démocratique. Il avait joué un rôle actif dans la création du parti en 1961.



Je peux intervenir quand j'entends une blague ou une insulte raciste, même si cela me demande de « m'impliquer » et que cela pourrait me faire peur.

MODÈLE N° 2 : APPEL TÉLÉPHONIQUE

Faites cet appel environ une à deux semaines après avoir posté la lettre de présentation afin que votre interlocuteur ait eu le temps de la recevoir et de la lire. Voici une liste de sujets à discuter lors de cet appel.

1. **Présentez-vous et expliquez les raisons de votre appel.** (Au besoin, inspirez-vous directement du modèle n° 1.) Exemple : « Bonjour, c'est [nom] à l'appareil; je vous appelle pour faire suite à la lettre que je vous ai envoyée dernièrement au sujet d'une trousse éducative contre le racisme créée par des jeunes dans le cadre d'un projet de l'Association canadienne pour les Nations Unies. Je voulais parler avec vous de la possibilité d'organiser une activité avec votre «classe/groupe» ».
2. **Expliquez la nature du projet et la raison pour laquelle vous y participez.** Inspirez-vous de l'introduction de la TROUSSE.
3. **Dites à la personne ce que vous lui demandez.** Par exemple « Ce que j'aimerais / mon groupe aimerait, c'est animer une activité / un atelier / quelques activités / quelques ateliers pour votre classe/groupe ». N'oubliez pas de mentionner que vous organisez cet événement à titre de bénévole.
4. **Fixez un rendez-vous.** « J'aimerais / Nous aimerions beaucoup pouvoir vous parler de mon/notre projet en personne pour avoir l'occasion de vous montrer la TROUSSE. Pensez-vous que nous pourrions se rencontrer? »
5. **Exprimez votre enthousiasme et remerciez la personne de vous consacrer du temps.** « J'ai bien hâte de vous rencontrer. » Enfin, n'oubliez pas de vous pointer!

Évidemment, ce n'est là qu'un canevas que nous vous invitons à étoffer grâce à votre enthousiasme. Et si vous êtes vraiment nerveux, vous trouverez un tas de gens et de ressources qui pourront vous aider à www.unac.org/yfar.

MODÈLE N° 3 : LA RENCONTRE

La rencontre, c'est l'occasion de montrer du concret à votre interlocuteur. C'est le moment de vous faire un allié dans votre lutte contre le racisme. Apportez la TROUSSE et faites ce qui suit...

1. **Présentez l'atelier ou l'activité que vous aimeriez animer ou qui intéresse la personne-ressource.** Il se peut que celui-ci vous demande de lui laisser la TROUSSE pour pouvoir l'examiner à tête reposée pendant quelques jours. Vous pouvez aussi le lui proposer. C'est là une excellente initiative puisque cela signifie que la personne agira en connaissance de cause. Si vous avez besoin de la TROUSSE pour préparer ou animer un atelier ailleurs, demandez à la personne de se faire une copie.



2. Faites savoir à la personne-ressource que vous ne serez pas seul à animer l'activité, si c'est le cas.
3. Informez-vous sur le nombre de participants et de leur âge.
4. Parlez du temps dont vous voudriez disposer ou que la personne-ressource pourra mettre à votre disposition.
5. Fixez la ou les date(s) des activités ou ateliers.
6. Discutez de toute demande ou de tout besoin particulier de la part de l'interlocuteur ou de vous-même.

Si vous avez fait tout cela, vous avez eu une rencontre bien remplie! Nous vous suggérons d'en planifier une deuxième pour traiter des questions suivantes, quoique vous puissiez aussi le faire dès la première rencontre.

7. Matériel nécessaire.
8. Aménagement des lieux.
9. Photocopies à faire et autre matériel à préparer.

Cette rencontre constitue aussi une excellente occasion d'utiliser le prochain modèle...

MODÈLE N° 4 : LES LIEUX

Il est utile de tracer un plan des lieux en noircissant les endroits où se dérouleront telle et telle partie de l'activité, surtout s'il y a plus d'une salle.

Apportez des feuilles blanches et dressez un plan rapide des zones que vous utiliserez pendant l'activité.

Les descriptions d'ateliers et d'activités figurant dans la TROUSSE fournissent déjà la liste du matériel et des mesures à prendre. Mais on n'est jamais trop bien préparé. Rencontrez l'interlocuteur et les autres personnes avec qui vous travaillerez aussi souvent qu'il le faut pour vous sentir prêt. N'oubliez pas, d'ailleurs, de vous accorder un délai suffisant. N'oubliez pas non plus que votre préparation et la durée de l'activité dépendent de votre groupe cible. Avec les enfants, le matériel et l'amusement en apprentissage sont très importants. Avec les ados, préparez-vous à répondre à des questions difficiles (vérifiez du mieux que vous pouvez vos lacunes d'avance). Peu importe l'âge du groupe, ne vous attendez pas à connaître toutes les réponses (et n'ayez pas peur de l'admettre). Apportez des ressources additionnelles avec vous (ex : livres de références). Attendez-vous à déranger... et à être dérangé!

« Un mouvement social qui ne fait que toucher les gens n'est qu'une révolte. Un mouvement qui change les gens et les institutions est une révolution. »

Martin Luther King, Jr.



« Le racisme est une entrave au progrès de la société dans tous ses aspects, et il nous incombe de le combattre dès que nous l'observons. »

Sarah Polley

MODÈLE N° 5 : ÉVALUATION

Voici quelques questions que vous pourriez mettre dans le formulaire d'évaluation que vous créez. Pour obtenir des réponses plus complètes, essayez de poser des questions ouvertes au lieu de questions fermées qui se répondent par oui ou par non.

Qu'est-ce que tu as aimé le plus?

Qu'est-ce que tu n'as pas aimé?

Qu'est-ce que tu changerais dans l'activité?

Qu'est-ce que tu as appris?

Est-ce que l'animateur a clairement expliqué les activités?

Autres commentaires?

MODÈLE N° 6 : REMERCIEMENTS

Bravo! Vous avez presque fini! Il ne vous reste plus qu'à nous envoyer une copie des évaluations et à remercier officiellement la personne qui vous a accueilli, par exemple en lui adressant une carte. Vous pouvez acheter la carte ou en fabriquer une en vous servant du logo de la TROUSSE (voir ci-dessous). À l'intérieur, vous pourriez écrire quelque chose comme ceci :

« Merci de *nous avoir invité / m'avoir invité* à travailler avec votre *groupe/classe* pour combattre le racisme. » Comme touche personnelle, n'hésitez pas à ajouter une phrase qui dit à quel point vous avez trouvé l'expérience agréable ou enrichissante.

Vous pourriez peut-être ajouter que vous êtes disponible pour l'organisation de nouvelles activités ou de nouveaux ateliers et que vous espérez avoir l'occasion de travailler à nouveau avec votre interlocuteur. Le cas échéant, précisez vos coordonnées dans la carte.

QUELQUES CONSEILS D'ANIMATION

ON SE DÉTEND... ET ON FAIT CONNAISSANCE!!!

La première chose à faire, quand on entre dans cette pièce pleine de gens qu'on ne connaît pas, c'est d'essayer de mettre tout le monde à l'aise (y compris soi-même), d'autant plus qu'on vient pour parler de racisme. Respirez par le nez et cherchez à instaurer un climat de confiance. Commencez par vous présenter et par expliquer la raison de votre présence. Si vous avez le temps, invitez chaque personne à faire de même. La première chose à faire ensuite, c'est de faire bouger les gens. N'en doutez pas un seul instant : la plupart en ont besoin. Il existe des activités qui incitent les gens à interagir. En l'occurrence, le mieux est d'en trouver une qui mettra en valeur l'importance du respect et de la communication puisque ces qualités sont essentielles pour réussir l'atelier et passer votre message. Il est bon aussi d'organiser une activité de dégourdissement lors des longues activités ou des discussions intenses. Voici une activité que nous recommandons à la fois comme activité « brise-glace » et de dégourdissement :

ACTIVITÉ « BRISE-GLACE » – LE NŒUD HUMAIN

Thèmes : Communication, écoute, apprentissage.

Durée : 10 à 20 minutes.

Groupe d'âge : Tous les âges.

But : Défaire un nœud constitué par les bras entremêlés d'un groupe d'élèves.

DÉROULEMENT

1. **Demander à chaque groupe de se tenir debout en cercle, épaules collées, en faisant face vers l'intérieur.** Demander à chaque élève d'étendre son bras droit et de prendre la main de quelqu'un d'autre, puis de faire la même chose avec sa main gauche. S'assurer que chaque élève tient la main de deux personnes différentes.
2. **Expliquer aux élèves qu'ils doivent défaire les nœuds afin de recréer un cercle parfait.** Il est interdit de lâcher une main. Surveiller les groupes pour éviter les accidents, mais n'intervenir qu'en cas d'absolue nécessité. Si un groupe réussit avant la fin, lui demander d'offrir son aide aux autres.

RÉFLEXION

1. **Question :** Comment êtes-vous arrivés à défaire le nœud? Qu'est-ce qui a marché et qu'est-ce qui n'a pas marché? (Réponses à valoriser : écouter, exprimer nos idées dans le respect, coopérer, éviter de pousser ou de bousculer, rester patient, etc.)
2. **Question :** Que feriez-vous de différent si on recommençait? (Essayer de susciter des réponses semblables à celles que l'on cherchait pour la question précédente.)

CONCLUSION

Vous pouvez tracer un parallèle entre le nœud humain et ce que le groupe s'apprête à faire. Pour aborder un sujet aussi délicat que le racisme, il faut être prêt à faire tout ce qui a permis au groupe de défaire le nœud, autrement on court à la frustration et au chaos.

C'EST LEUR RESPONSABILITÉ, PAS LA VÔTRE!!!

Ne vous en mettez pas trop sur les épaules. Il est important d'expliquer au groupe que le racisme n'est pas toujours un sujet facile, et qu'il faut savoir faire preuve de maturité et posséder des qualités comme celles qui ont été mises en valeur dans l'activité du nœud humain. Si certains signes montrent que le groupe n'est peut-être pas prêt... lancez une discussion, posez des questions et vérifiez les sujets avec lesquels le groupe se sent à l'aise (par exemple, les gens pourraient préférer parler des problèmes contemporains de racisme plutôt que d'entendre raconter des cas concrets de racisme dans leur milieu).



Quand j'entends une parole ou je vois un geste pouvant être considérés comme racistes, je peux demander à la personne de préciser son intention.

1988 Ethel Blondin Andrew est la première femme autochtone élue à la Chambre des communes du Canada.

1995 Pour renflouer les coffres du gouvernement fédéral, le gouvernement crée un droit exigible pour l'établissement (taxe d'entrée). Ce droit de 975 \$ est appliqué à tous les adultes. En février 2000, le gouvernement annule ces frais pour les réfugiés mais les maintient pour les immigrants.



TOUTES LES RÉPONSES SONT BONNES!!!

Le renforcement positif est la clé d'un atelier. Rien n'est plus énervant qu'un animateur qui rejette toutes les réponses et se donne de l'importance en formulant les bonnes réponses. Même si les réponses sont loin du but, essayez de les prendre comme point de départ. Vous finirez par amener le groupe là où vous voulez.

OUPS... ÇA COMMENCE À REGARDER AU PLAFOND?

Vous devez savoir d'abord que cela arrive même aux meilleurs animateurs. Certains groupes sont plus difficiles à animer que d'autres. Ce sont les groupes composés de personnes qui se connaissent et qui aiment se taquiner ou parler ensemble pendant que vous essayez de faire votre travail qui sont les plus difficiles. Voici quelques conseils qui pourraient s'avérer utiles :

1. Ne vous laissez pas troubler ni entraîner par les signes de désordre.
2. Assoyez-vous en silence pendant quelques secondes pour laisser les choses rentrer dans l'ordre elles-mêmes (cela arrive parfois).
3. Si cette tactique ne fonctionne pas et si les choses s'aggravent, demandez ceci au groupe :
Ceux qui m'entendent, frappez une fois dans vos mains.
Ceux qui m'entendent, frappez deux fois dans vos mains.
Ceux qui m'entendent, frappez trois fois dans vos mains.

Recommencez jusqu'à ce que tout le monde tape dans les mains en même temps. À ce moment, tous les yeux seront tournés vers vous... et le groupe attendra la suite de l'atelier.

4. Si aucun de ces conseils fonctionnent, prenez une pose de 5 minutes ou organisez un étirement collectif

La différence entre les bons et les moins bons animateurs, dans ce genre de situation, c'est que les bons animateurs gardent leur sang froid!

AUTRES CHOSES À NE PAS OUBLIER...

Pendant la préparation

1. **Dans votre planification, commencez par définir le message que vous voulez faire passer.**

Vous devez être capable d'exprimer clairement ce message en une phrase. Une fois cette étape franchie, essayez d'organiser vos activités et vos présentations en fonction de ce message.

2. **Il est important de bien connaître les caractéristiques du groupe avec lequel vous allez travailler.** (nombre de personnes, âge, maturité), de savoir si l'atelier se déroulera en classe ou dans un autre genre de groupe, etc. Une fois ces informations connues, adaptez vos activités en conséquence.



Il arrive souvent que l'animateur oublie ces détails et prévoie une activité trop longue ou trop courte, ou encore trop complexe ou trop simple pour l'âge des participants, prévoie trop de temps ou pas assez pour chaque activité, etc. Voilà autant d'écueils à éviter, d'où l'importance de bien se préparer.

La communication orale

1. **Projetez votre voix** (svp pas trop vers l'aigu!!!). Vous parlez à la personne qui est la plus loin de vous. Vous aurez peut-être l'impression de parler trop fort, mais ce sera probablement le contraire.
2. **Surveillez votre débit.** Ne parlez pas trop vite, mais ne traînez pas non plus.
3. **Regardez les gens dans les yeux de façon à instaurer un contact personnel** (balayez la salle des yeux).
4. **Faites des pauses.** Après avoir dit quelque chose d'important, ou entre deux points présentés, marquez un court temps d'arrêt pour laisser aux participants le temps de « digérer » l'information.

LA DISCUSSION SILENCIEUSE

Thèmes : Intégration, assimilation.

Durée : 15 à 20 minutes.

Groupe d'âge : Tous les âges.

MATÉRIEL REQUIS

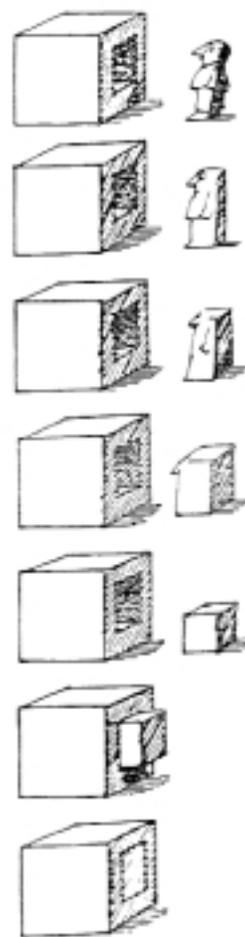
- Bande dessinée Intégration (OU autre image, slogan, dessin, citation).
- Plusieurs pages d'un tableau à feuilles et grand morceau de papier permettant de créer une murale de papier sur le mur.
- Ruban-adhésif.
- Marqueurs pour chaque participant.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Activité utile pour déclencher une discussion sur différents thèmes reliés au racisme. Elle donne une chance à tout le monde de participer, y compris ceux qui n'aiment pas parler devant un groupe.

DÉROULEMENT

1. Demander au groupe de s'asseoir face à la murale en formant un « U ». Placer la bande dessinée au milieu du « U ».
2. Préciser que personne n'a le droit de parler pendant cette activité.



1998 Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies juge que le gouvernement du Canada viole de nombreux droits internationaux fondamentaux des Autochtones prévus dans les Pactes internationaux relatif aux droits.

1999 Le Comité des droits de l'homme de l'ONU juge que le Canada ne respecte pas l'article 1 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques à l'égard des Autochtones.



Je peux me répéter
que mes efforts sont
utiles, même quand
ce n'est pas évident.

Je peux croire à ce
que fais.

Je peux présenter des
films sur les préjugés,
les stéréotypes,
la discrimination
et le racisme.

3. Laisser au groupe une minute pour regarder l'image et y réfléchir.
4. Inviter les participants à écrire leurs idées, leurs opinions et leurs réflexions sur la murale de papier et à réagir à ce que les autres ont écrit par des questions ou des commentaires. Mais toujours sans dire un mot!
5. Préciser que plus d'une personne peut écrire en même temps.
6. Veiller à ce que personne ne parle pendant l'activité.

RÉFLEXION ET CONCLUSION

Demandez aux participants de dire comment ils se sont sentis pendant la discussion silencieuse. Faites-les parler des sujets de discordes. Préparez-vous quelques questions à poser au cas où le débat ne s'active pas par lui-même, par exemple :

Est-ce qu'il vous est déjà arrivé de devoir changer pour vous conformer aux gens autour de vous? Connaissez-vous des gens à qui c'est déjà arrivé? Dans quelles circonstances ce genre de comportement est-il à conseiller? Dans quelles circonstances est-il à déconseiller, d'après vous?

ADAPTATION

Au besoin, on peut choisir une autre image plus adaptée au groupe que l'on rencontre ou au sujet à discuter.

SOURCE

Integration, bande dessinée de Slater

Activité tirée de *Grassroots and Growing: 1996 Youth Commission*, M. Nawaz. Société canadienne de la Croix-Rouge, 1996.

LE JEU DES CULTURES

Thèmes : Différence, communication interculturelle.

Durée : 30 minutes.

Groupe d'âge : Tous les âges.

Taille du groupe : 10 ou plus; bon pour les grands groupes (20 à 30 personnes).

MATÉRIEL REQUIS

- Morceaux de carton (ou insignes porte-nom) de six couleurs différentes et ruban à gommer ou épingles, pour que chacun puisse « afficher sa culture ».
- Au moins un exemplaire des instructions pour chaque groupe culturel.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Cette activité permet aux participants de vérifier comment on réagit en présence de traits culturels et de comportements différents des nôtres. Elle est aussi excellente comme activité « brise-glace ».

DÉROULEMENT

1. Créer six sous-groupes et distribuer les cartons ou insignes de couleurs et les instructions correspondant à chaque culture. (Si le groupe est peu nombreux, on peut réduire le nombre de cultures, donc de sous-groupes). Laisser aux sous-groupes le temps de lire leurs instructions. Avertir le groupe qu'il est interdit de montrer ses propres traits culturels aux autres sous-groupes!
2. Lorsque tout le monde est prêt, demander à tout le monde de se promener dans la pièce et de communiquer avec les membres des autres cultures en suivant les consignes reçues.
3. Après 10 minutes ou toute autre durée jugée appropriée, arrêter le jeu.

RÉFLEXION ET CONCLUSION

Posez les questions suivantes en plénière :

Comment avez-vous trouvé le jeu?

Comment vous êtes-vous sentis face aux membres des autres cultures?

Avez-vous éprouvé des frustrations, pourquoi?

Y a-t-il une culture avec laquelle il était particulièrement facile de communiquer?

Y en a-t-il une avec laquelle c'était particulièrement difficile?

Quelles méthodes auriez-vous pu utiliser pour vous faire mieux comprendre des membres des autres cultures?

« Ne doutez jamais qu'un petit groupe de citoyens engagés ayant sérieusement réfléchi à une question puisse changer le monde. En fait, le monde n'a jamais changé autrement. »

Margaret Mead



Pour conclure, vous pouvez dire quelque chose comme ceci, dans vos mots. Face à une réalité qu'on ne connaît pas, on a souvent tendance à ressentir de la peur ou de l'agacement parce qu'on se sent incompris. Dans ce jeu, par exemple, on est facilement irrité par le comportement des autres. Nous vivons souvent des situations similaires à l'école ou ailleurs lorsque nous sommes en contact avec des gens qui viennent d'un milieu différent. Notre défi, comme jeunes, c'est de trouver des moyens de communiquer les uns avec les autres au lieu de réagir négativement les uns aux autres et d'alimenter les stéréotypes et la division.

ADAPTATION

Si le jeu dure trop longtemps, l'intérêt peut s'éteindre. Si vous voyez que les participants ont compris et montrent des signes de ralentissement, arrêtez-les immédiatement pour amorcer la discussion. Par ailleurs, si le fait de se frotter le nez est un geste trop intime pour certains, trouvez une autre forme de salutation pour les Jaunes.

SOURCE

Créé par la Fédération de la jeunesse franco-ontarienne. Publié originellement par l'ACNU dans le document *Tout l'monde... mon monde! Les jeunes et le multiculturalisme, Guide d'animation d'ateliers et d'activités*, Ottawa, 1998.

CONSIGNES SUR LES CULTURES

LES BLEUS

Cette carte te dit à quelle culture tu appartiens. Pendant le jeu, tu dois agir conformément à ta culture.

Tabou : N'utilise jamais ton bras gauche ni ta main gauche.

Salutation : Croise les bras.

Attitude à l'égard des Jaunes : Tu trouves qu'ils font pitié et tu essaies de les défendre. N'oublie surtout pas de montrer aux autres cultures à quel point tu trouves que les Jaunes font pitié!

LES JAUNES

Cette carte te dit à quelle culture tu appartiens. Pendant le jeu, tu dois agir conformément à ta culture.

Tabou : Ne communique jamais sans toucher à la personne avec qui tu communique.

Salutation : Frotte ton nez sur le nez de l'autre.

Attitude à l'égard des Verts : Tu te sens inférieur aux Verts.

« On ne peut pas régler un problème en pensant de la même façon que quand on l'a créé. »

Albert Einstein

LES VERTS

Cette carte te dit à quelle culture tu appartiens. Pendant le jeu, tu dois agir conformément à ta culture.

Tabou : N'utilise jamais ton bras gauche ni ta main gauche.

Salutation : Touche doucement la personne sur l'épaule.

Attitude à l'égard des Rouges : Tu te sens supérieur aux Rouges.

LES ROUGES

Cette carte te dit à quelle culture tu appartiens. Pendant le jeu, tu dois agir conformément à ta culture.

Tabou : Ne touche jamais personne.

Salutation : Deux clins d'œil.

Attitude à l'égard des Oranges : Tu les trouves comiques et bizarres.

LES ORANGES

Cette carte te dit à quelle culture tu appartiens. Pendant le jeu, tu dois agir conformément à ta culture.

Tabou : Tu ne peux regarder personne dans les yeux.

Salutation : Serre la main, de la main droite seulement.

Attitude à l'égard des Violets : Tu les trouves intéressants et tu les idolâtres.

LES VIOLETS

Cette carte te dit à quelle culture tu appartiens. Pendant le jeu, tu dois agir conformément à ta culture.

Tabou : Pas de négativisme! Tu apprécies tout et tout est beau!

Salutation : Serre la main, de la main gauche seulement.

Attitude à l'égard des Bleus : Tu les évites subtilement.



Je peux me répéter qu'une personne appartenant à une minorité ne peut pas « ne pas se sentir visée personnellement » par un geste ou une parole raciste.



Je peux me dire que je suis spécialiste de ma propre expérience et que je sais des choses que les autres ont besoin d'entendre. Je peux parler à partir de ce que je suis. Je peux me dire que les autres sont spécialistes de leur propre expérience et que j'ai beaucoup à apprendre d'eux.

LE RACISME, QU'EST-CE QUE J'Y PEUX, MOI?

Thème : Reconnaître la réalité du racisme et de la discrimination. Lutter activement contre le racisme.

Durée : 60 à 90 minutes.

Groupe d'âge : 10 ans et plus.

Taille du groupe : Jusqu'à 20 personnes.

MATÉRIEL REQUIS

- Tableau à feuilles et marqueurs.
- Affiches ou citations concernant le racisme placées un peu partout dans la salle [facultatif; on peut en trouver dans la TROUSSE].

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le but de cet atelier est d'inviter les participants à réfléchir au racisme, à en parler et à reconnaître que le racisme existe encore autour de nous – et même, parfois, en nous. Si on en parle et si on y réfléchit, on ne peut plus l'ignorer et on commence déjà à changer... ce qui constitue, on l'espère, un premier pas pour changer le monde. Dans ces ateliers, on présente des mises en situation et on demande aux participants comment ils réagiraient dans ce contexte. Cet exercice permet au groupe de trouver des solutions ensemble et de se préparer à des situations similaires.

DÉROULEMENT

1. Tout le monde, y compris l'animateur, s'assoit en cercle de sorte que chacun puisse voir tout le monde.
2. L'animateur se présente et explique brièvement le but de l'atelier.
3. Il est important d'instaurer un climat de confiance dès le départ, par exemple dans ces mots :
« Il est important que cet atelier se déroule dans un climat de confiance. Le racisme est un sujet délicat et il est donc important de respecter ce que les autres ont à dire et de choisir ses mots avec soin pour être sûr que l'on préservera ce climat de confiance. Nous ne sommes pas là pour juger, mais pour échanger des idées et apprendre. »

4. Lancer une discussion générale en posant les questions suivantes :

Qu'est-ce que le racisme et qui est touché par le racisme?

D'où vient le racisme?

Quelles formes prend le racisme? À quoi ressemble-t-il? (Si la réponse ne sort pas après la question précédente)

Les adultes, ou la société en général, croient-ils que vous pouvez changer quelque chose au racisme? Et vous, quelle est votre opinion?

Qu'est-ce qu'on peut faire pour lutter contre le racisme?

5. Créer des sous-groupes de 3 ou 4 personnes. Fournir à chaque sous-groupe une page de tableau à feuilles et un marqueur. Visiter les groupes à tour de rôle pour leur présenter une mise en situation (prendre les suggestions ci-dessous ou en inventer d'autres). Demander aux membres du sous-groupe de discuter de ce qu'ils feraient s'ils se trouvaient dans cette situation. Leur demander d'inscrire leurs réponses sur le papier.

a) Un nouvel élève arrive à ton école habillé selon la manière traditionnelle de sa culture. Les gens se mettent à le taquiner, à faire des commentaires désobligeants et à l'exclure. Comment te sens-tu? Que fais-tu?

b) Ton enseignant se fait remplacer une journée. La suppléante parle avec un accent, et les élèves se mettent à ricaner et à faire des commentaires désobligeants. Comment te sens-tu? Que fais-tu?

c) En achetant une tablette de chocolat au dépanneur, tu entends un commentaire désobligeant au sujet d'un groupe en particulier (un groupe religieux, un groupe ethnique, etc.). Comment te sens-tu? Que fais-tu?

d) Tes amis utilisent un langage raciste et discriminatoire. Par exemple, ils utilisent toujours des stéréotypes, même lorsqu'ils parlent d'eux-mêmes (« J'ai agi comme une blonde toute la journée »). Comment te sens-tu? Que fais-tu?

Ramener tout le monde en grand cercle. Demander à chaque sous-groupe de présenter ses solutions en plénière.

RÉFLEXION ET CONCLUSION

Avant de conclure, demandez aux participants s'ils aimeraient parler d'un autre cas, peut-être une situation qu'ils ont déjà vécue. Demandez au groupe de proposer des solutions. Concluez l'activité en demandant aux participants ce qu'ils pensent des solutions et s'ils seraient à l'aise de les mettre en pratique. Il est important d'insister sur l'action et d'inciter tous les participants à se transformer en agent pour le changement!

« Si je change moi-même, je change le monde. »

Gloria Anzaldua



ADAPTATION

Au début de l'atelier, on peut fournir un motif de s'absenter (momentanément) aux participants qui pourraient se sentir mal à l'aise. Par exemple, on peut dire : « Si vous vous sentez mal à l'aise ou si vous voulez aller aux toilettes ou prendre une gorgée pendant l'atelier, n'hésitez pas à le faire. » De cette façon, une personne n'a pas besoin de se justifier si elle veut s'isoler un moment.

SOURCE

Roxanna Vahed et Hema Seliah, 2001.



VRANTSIS ET MOI

Thèmes : Culture, identité, langue, estime de soi.

Durée : 60 à 90 minutes.

Groupe d'âge : 10 à 16 ans.

MATÉRIEL REQUIS

- Copie des poèmes pour chaque participant.
- Une copie des cartes-questions pour chaque sous-groupe (de trois ou quatre personnes).

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Combien de fois s'arrête-t-on vraiment pour se demander qui on est? Notre identité tient à notre nom, à notre famille, à nos amis, à notre langue. Une des choses que les groupes racisés trouvent difficiles, c'est de voir des gens qui comprennent mal ou prononcent mal leur nom. Pour éviter ce genre de situation, certains changent de nom, parfois en choisissant un nom qui ressemble au leur mais qui sonne plus anglais ou français. Certains ne voient pas d'inconvénient à changer de nom, mais d'autres peuvent trouver l'expérience bouleversante. Dans cette activité, on explore l'importance du nom de la personne pour son sentiment d'identité.

DÉROULEMENT

1. Créer des sous-groupes de trois ou quatre personnes.
2. Remettre les cartes-questions à chaque sous-groupe en demandant à chacun de discuter des questions.
3. Ramener tout le monde en cercle et distribuer les poèmes.
4. Lorsque tout le monde a fini la lecture des poèmes, lancer une discussion en demandant : « D'après vous, quel est le message de ces deux poèmes? »

5. Créer encore des sous-groupes (les mêmes ou d'autres).
6. Demander à chaque groupe d'inventer un sketch (2 à 3 minutes) mettant en situation plusieurs personnes où quelqu'un doit donner son nom et son adresse à quelqu'un d'autre (par exemple, pour ouvrir un compte en banque, faire une réservation, s'inscrire à un cours ou à un camp, etc.). Le personnage qui doit écrire le nom ne le comprend pas... ou ne veut pas le comprendre. Il l'épelle mal, le prononce de travers et passe des commentaires. Inviter les participants à se demander comment la personne visée pourrait se sentir et réagir.
7. Après avoir mis au point son sketch et l'avoir répété, chaque groupe est invité à l'exécuter. Il pourrait être utile pour l'animateur de prendre des notes au sujet des problématiques soulevées dans les sketches.

RÉFLEXION ET CONCLUSION

Conclure en invitant les participants à discuter de certains problèmes soulevés pendant les sketches.

SOURCE

Inspiré de *Racism. No Way!* (Australie) www.racismnoway.com.au

Salimah Velji, 2001.

CARTE-QUESTIONS

- a) Aimes-tu ton nom?
- b) Est-ce que ton nom a une histoire? (Est-ce qu'il a une signification, est-ce qu'il rappelle quelqu'un, est-ce que c'était un nom que tes parents aimaient?)
- c) As-tu un surnom? Tes amis et les membres de ta famille transforment-ils ton nom quand ils te parlent?
- d) Comment te sens-tu si quelqu'un se trompe en disant ton nom?
- e) As-tu déjà utilisé un autre nom, ou une forme différente de ton nom?
- f) Si oui, comment te sentais-tu en utilisant l'autre nom?
- g) Si non, comment penses-tu que tu te sentirais si tu utilisais un autre nom?



Je peux me dire
que moyennant de
bons facteurs de
motivation, tout le
monde peut changer.

Je peux surveiller
les stéréotypes à
la télévision, au
cinéma, à la radio
et dans les journaux.



Je peux partager
mes victoires autant
que mes difficultés.

Je peux parfaire mes
connaissances.

Je peux inviter des
gens à parler du
racisme et des droits
de la personne à
mon école.

V-R-A-N-T-S-I-S Ana Vrantsis

Je lui dis : « Vrantsis ».
Elle répond : « Trente-six quoi? »
« Non, c'est mon nom : V r a n t s i s » (j'articule).
Elle écrit « Francis ».
J'insiste : « Non, "V" comme dans "Victoire". »
Remplace le « F » par un « V » : « Vrancis ».
Je reviens à la charge : « Il faut un "t" et pas de "c". »
Elle risque : « Vrantis? »
Implorante, je précise : « Non, "s-i-s" après le "t". »
Prend la bouteille de liquide correcteur.
La bouteille est vide.
D'un geste agacé,
en fronçant les sourcils,
elle prend une nouvelle feuille
et recommence.
Elle écrit : « V-R-A-N-T-I-S »
d'un air triomphant.
« Euh... "Ana", avec un seul "n". »

MOI Temuçin Mustafa

C'est quoi ton nom?
Temuçin.
Ça s'écrit comment?
T-E-M...
T-E-N?
Non, T-E-M...
M comme Marie.
T-E-M-U-C-I-N... N comme
dans Normand.
Mais ton vrai nom?
Temuçin.
Comment ça se dit en français?
Ça devrait se dire autrement?
C'est une question d'habitude.
Autrement dit?
J'aimerais que tu t'y habitues.
C'est MON nom.
C'est moi.

QUI SUIS-JE?

Thèmes : Conscience de soi, stéréotypes.

Durée : Variable – dépend beaucoup de la tournure de la discussion.

Groupe d'âge : 12 ans et plus.

Taille du groupe : Variable – selon les préférences et habiletés de l'animateur.

MATÉRIEL REQUIS

- Tableau à feuilles, tableau à craie ou à marqueur.
- Marqueurs ou craies.
- Papiers et crayons ou stylos pour les participants.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

« Au départ, il faut être bien conscient des fondements, des préjugés, des idées et des visions du monde de notre propre culture, et de notre tendance à projeter nos perspectives sur les autres. Quand on sait qui on est, on peut plus facilement voir les autres comme des humains tout comme nous et apprécier les différences ».

Tiré de *The Helping Relationship* de Lawrence M. Brammer et Ginger Macdonald.

DÉROULEMENT

1. L'animateur commence par demander aux participants d'écrire cinq choses qu'ils pensent d'eux-mêmes et cinq choses que les autres, ou la société, croient à leur sujet. On précise que ce qu'ils écrivent restera secret. L'animateur dresse aussi sa propre liste, mais lui la fera connaître au groupe.
2. Une fois que les participants ont terminé leur liste, on leur demande de la mettre de côté.
3. L'animateur explique ensuite l'importance de la conscience de soi dans la lutte contre le racisme. Une bonne façon de procéder consiste à utiliser la citation ci-dessus, surtout la deuxième phrase. Ne pas oublier de demander aux participants s'ils comprennent bien ce que vous venez de dire et s'ils ont des questions. Il pourrait être utile aussi de leur demander s'ils sont d'accord avec ces énoncés. Cette activité dépend en grande partie de la participation du groupe, alors il faut encourager les participants à poser ses questions et à exprimer leurs réserves.
4. La suite de l'activité consiste à parler des stéréotypes. Commencer par vous assurer que tout le monde comprend le sens de ce mot. Pour encourager l'interaction, on peut demander aux participants comment ils définiraient le terme « stéréotype ». Quoiqu'il en soit, l'animateur doit être prêt à fournir une définition (voir *Racisme* dans les *Notions de base du racisme*) pour être sûr que tout le monde parle de la même chose.

« Le racisme est un élément destructeur et artificiel de la psyché humaine collective qui a pour but de fragmenter le désir naturel des êtres humains de se connaître et de s'aimer. »

Jane Urquhart



5. L'animateur demande ensuite aux participants de penser à des stéréotypes et de les écrire au tableau. Tous les genres de stéréotypes sont bons. Si les participants manquent d'initiative, l'animateur peut amorcer la liste, autant que possible avec des stéréotypes qui parlent de lui. Ces exemples seront utiles plus tard pendant l'atelier.
6. Une fois que l'on a inscrit quelques stéréotypes, essayer de les expliquer avec le groupe. Prenons l'exemple du stéréotype suivant : « Les Autochtones sont des fainéants ». De fait, le taux de chômage est très élevé dans les réserves, mais les emplois y sont aussi très rares. Essayer d'élargir les horizons des participants en leur donnant des explications possibles, tout en se servant de leurs suggestions et de leurs idées. Les participants pourraient fournir beaucoup d'information utile sur certains sujets, ce qui profitera à tout le monde.
7. Enfin, on passe à une discussion sur l'individualité. On peut par exemple demander aux participants s'ils croient que les stéréotypes expriment fidèlement la réalité des individus. Les stéréotypes ont-ils du sens? Les participants préféreraient-ils qu'on les regarde avec ces lunettes ou qu'on les voit tels qu'ils sont? Il est important que l'animateur précise que pour savoir qui nous sommes, il faut regarder à l'intérieur de soi.
8. Pour conclure, l'animateur prend un peu de temps pour montrer au groupe la liste qu'il a dressée au début de l'activité, en attirant l'attention sur les différences entre cette liste et les stéréotypes inscrits au tableau. Il peut aussi développer et personnaliser la présentation des différents points de sa liste pour mieux faire ressortir le principe de l'individualité.
9. Comme autre conclusion, l'animateur peut aussi lire au groupe une déclaration personnelle – une sorte de monologue – qu'il aura rédigée au préalable sur la façon dont il se voit lui-même. Ce geste peut être très efficace pour donner une dimension concrète à l'activité.

Idéalement, le tout se terminera par une discussion en groupe. Si la dynamique du groupe le permet, l'animateur pourra décider d'inviter les participants à parler de la perception qu'ils ont d'eux-mêmes à la suite de l'activité. (N.B. : Si la dynamique du groupe n'est pas propice à des échanges sereins, il pourrait être indiqué de terminer l'atelier après la déclaration personnelle de l'animateur et de demander au groupe de réfléchir, chacun pour soi, à la façon dont cette activité a changé sa perception de soi.)

ADAPTATION

Pour favoriser la sérénité des échanges, il pourrait être indiqué de prévoir une ou deux activités « brise-glace » au début.

SOURCE

Darcy Gray, 2002.



RACISME ET LE MOUVEMENT ENVIRONNEMENTAL

Thèmes: Racisme environnemental, justice. *On pourrait définir le racisme environnemental comme suit :*

1. Action de cibler de façon délibérée ou systémique les gens de couleur dans les décisions comportant des risques environnementaux (choix d'un emplacement pour des déchets toxiques, un incinérateur ou d'autres installations polluantes).
2. Exclusion (ou inclusion purement symbolique) des gens de couleur dans les processus, activités et décisions du mouvement environnemental.

Durée : 60 à 120 minutes (selon la taille du groupe).

Groupe d'âge : 15 ans et plus.

Taille du groupe : 10 à 25 personnes.

MATÉRIEL REQUIS

- Si possible, avant l'activité, demander aux participants d'apporter des photos ou des images sur le thème de l'environnement, l'écologie ou les environnementalistes. Si ce n'est pas possible, choisir soi-même des images d'avance. Afficher ces images un peu partout dans la pièce.
- Dossier présentant des cas concrets de racisme environnemental ou de « justice écologique » à distribuer (consulter le People of Colour Environmental Groups Directory ou taper « racisme écologique » ou « racisme environnemental » dans un engin de recherche sur l'Internet).
- Ruban adhésif.
- Papier de tableau à feuilles et marqueurs.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le mouvement environnemental est principalement animé par des Blancs de la classe moyenne; par conséquent, les questions y sont généralement abordées dans l'optique de ce groupe. Pendant qu'on accorde une grande priorité à des dossiers comme l'amincissement de la couche d'ozone et le réchauffement de la planète, d'autres problèmes graves pour les gens de couleur (transports, sécurité en milieu de travail, exposition aux matières toxiques, salubrité du milieu de vie, droits relatifs à la reproduction) sont souvent considérés comme marginaux. Le mouvement environnemental propose souvent le déplacement de peuples autochtones pour protéger des forêts ou des écosystèmes « naturels ».

Le mouvement de sensibilisation au racisme environnemental et à la justice environnementale a pris son essor aux États-Unis à la fin des années 80 et au début des années 90. Il fait un lien entre justice sociale et écologie en créant un mouvement radical et local animé par la base. Ce mouvement est né du constat selon lequel les gens de couleur sont plus exposés aux risques et aux dangers environnementaux et ont moins accès aux services et infrastructures de santé que les Blancs.



Je peux me dire que
je suis assez bon,
assez intelligent,
assez fort... pour
combattre le racisme.

Je peux organiser un
concours littéraire
ou un concours de
création d'affiche.



Je peux faire quelque chose pour souligner la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars.

Exemples précis de ce phénomène au Canada : création de réserves pour les Premières Nations; localité d'Africville (Nouvelle-Écosse) dans les années 60; crise de la pêche de Burnt Church; litige de la mine Adams; crise d'Oka.

Cette activité a pour objet de s'interroger sur les priorités et la représentativité du mouvement environnemental. Ce mouvement est-il aussi « planétaire » qu'il le prétend?

DÉROULEMENT

1. Afficher des images sur l'environnement un peu partout dans le local. [On peut aussi remettre une image à chaque participant.]
2. Demander à chaque participant de se placer à côté de l'image qu'il a apportée ou d'une image qui reflète fidèlement, selon lui, le mouvement environnemental.
3. Poser une série de questions :
Pourquoi as-tu choisi cette image?
En quoi cette image représente-t-elle bien le mouvement environnemental?
À qui sert cette image? Pourquoi? Qui exclut-elle? Qui a créé cette image?
4. Former des sous-groupes de trois ou quatre personnes. Distribuer une étude de cas de racisme environnemental à chaque groupe. Demander à chaque sous-groupe de répondre aux questions suivantes et d'inscrire les idées qui ressortent de la discussion sur une page de tableau à feuilles :
Le problème décrit dans ce récit concerne-t-il l'environnement d'après vous? Pourquoi?
De qui parle ce récit?
En quoi ce récit est-il différent des images affichées dans le local?
En quoi cette vision de l'écologie est-elle différente de celle qu'on voit sur les images?

RÉFLEXION ET CONCLUSION

Ramener les participants en plénière. Chaque groupe rend compte brièvement de ses échanges. Ensuite, l'ensemble du groupe réfléchit à ce qu'il vient d'apprendre. On peut se servir des questions suivantes pour orienter la discussion :

- Que savais-tu du racisme environnemental avant de venir ici?*
- Que sais-tu de plus maintenant?*
- Que pourrait-on faire avec ces nouvelles connaissances?*

ADAPTATION

1. On peut garder les informations de base pour la réflexion finale et commencer par une brève introduction comme la suivante : « Nous allons parler des liens entre le racisme et l'environnement ».
2. Certaines personnes réfuteront peut-être l'idée que le discours dominant des écologistes exclut les gens de couleur et néglige leurs problèmes. Certains estiment en effet que le mouvement s'est nettement amélioré sur ce point depuis les débuts du mouvement de justice environnementale et de sensibilisation au racisme environnemental dans les années 80. Veillez à ce que tout le monde ait l'occasion d'exprimer son point de vue et son expérience.
3. Il est recommandé que l'animateur connaisse bien la problématique, ne serait-ce qu'en faisant des recherches approfondies avant d'animer l'activité.

SOURCE

Beenash Jafri, 2001.

RÉFÉRENCES ET RESSOURCES

Robert Bullard, *Confronting Environmental Racism; Dumping in Dixie*.

Howard McCurdy, « Africville: Environmental Racism », Laura Westra et Peter S. Wenz (dir.), *Faces of environmental racism: confronting issues of global justice*.

People of Color Environmental Groups Directory 2000 (ou dernière édition), téléchargeable à <http://www.ejrc.cau.edu/poc2000.htm>.

« Ce qui m'effraie, ce n'est pas l'oppression des méchants; c'est l'indifférence des bons. »

Martin
Luther King, Jr.

RÉFLEXIONS SUR LA SOCIÉTÉ CANADIENNE

Thèmes : Multiculturalisme, identité.

Durée : 45 à 60 minutes.

Groupe d'âge : 15 ans et plus.

MATÉRIEL REQUIS

- Glossaire et autres informations provenant de la TROUSSE.
- Tableau à feuilles et marqueurs.
- Papiers et stylos ou crayons pour chaque participant.
- Liste de gestes personnels que l'on peut poser pour combattre le racisme, tirée des marges de chaque page de la TROUSSE et transcrivez les sur un tableau à feuille, sur des acétates (n'oubliez pas le projecteur!) ou sur des feuilles qu'on remettra à chaque participant.



« Incarne toi-même
le changement que
tu veux voir dans
le monde. »

Mahatma Gandhi

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Dans cette activité, il s'agit de débattre de la question suivante : vivons-nous dans une société raciste même si le Canada se présente comme le pays du « multiculturalisme »? Notre comportement est en grande partie déterminé par la façon dont nous voyons les autres et par la façon dont les autres nous voient. Puisque l'appartenance ethnique, la religion et la culture sont souvent déterminantes dans la façon dont on traite les gens, on peut remettre en question l'idée selon laquelle nous vivons dans un pays où règnent le multiculturalisme et l'acceptation de l'autre. Le but de cette activité est d'examiner ces idées et de les confronter à la réalité.

DÉROULEMENT

Première Partie

- 1a. Demander au groupe de s'asseoir en cercle.
- 1b. Donner aux participants cinq minutes pour écrire sur une feuille les réponses aux questions suivantes : « *Comment te vois-tu dans le monde?* »; « *Comment crois-tu que les autres te voient?* »; « *Quelles catégories pourraient bien te décrire?* »
- 1c. On peut faire jouer de la musique de fond pendant que tout le monde réfléchit et écrit ou dessine ses réponses et que les volontaires expriment leurs réponses.
- 1d. L'animateur doit fournir une ou plusieurs définitions de racisme (voir la TROUSSE) et l'écrire sur un tableau afin que tout le monde la voit tout au long de l'atelier.
- 1e. Discuter brièvement avec le groupe de la notion de « race » (voir *Race* dans *Les notions de base du racisme*) en tant que catégorie par laquelle on identifie les gens.

Deuxième Partie

- 2a. Diviser le groupe en deux pour un débat sur le thème suivant : « *Vivons-nous dans une société raciste?* »
- 2b. Fournir au « camp du non » de l'information sur la diversité et le caractère multiculturel de la société canadienne (cette information peut provenir de la TROUSSE et d'autres sources).
- 2c. Fournir au « camp du oui » de l'information sur le racisme au Canada (cette information peut provenir de la TROUSSE et d'autres sources).
- 2d. Laisser aux deux groupes le temps de mettre au point leur déclaration initiale et leurs arguments. Indiquer aux deux groupes qu'ils peuvent se servir des informations fournies ainsi que de leurs propres connaissances au cours du débat.
- 2e. Inviter chaque « camp » à présenter ses arguments initiaux puis animer le débat en veillant à accorder autant de temps aux deux camps.
- 2f. Si le débat s'essouffle ou s'échauffe trop, y mettre un terme en invitant chaque camp à faire une déclaration de conclusion.

RÉFLEXION ET CONCLUSION

1. Demandez au groupe combien, après le débat, croient que nous vivons dans une société raciste, et combien croient le contraire.
2. Demandez aux personnes qui répondent d'expliquer leurs réponses.
3. Y a-t-il des participants qui ont changé d'idée pendant le débat? Pourquoi?
4. Y a-t-il eu des arguments marquants? Lesquels?
5. Que dira-t-on, dans l'avenir, d'après vous, au sujet du racisme au Canada aujourd'hui?
6. Que peut-on faire pour mettre un terme au racisme?
7. Une bonne façon de conclure l'atelier pourrait consister à afficher ou à remettre aux participants une liste de gestes personnels que l'on peut poser pour combattre le racisme (tirés des marges de chaque page la TROUSSE) et d'inviter les participants à la lire pendant qu'on fait jouer de la musique de fond.

ADAPTATION

Préparez-vous à un débat extrêmement animé. N'hésitez pas à décréter un « temps d'arrêt » au besoin. Inversement, il se peut que les participants soient plutôt apathiques. Dans ce cas, vous pouvez piquer les gens en énonçant un point de vue extrémiste ou en fournissant un exemple réel de racisme.

SOURCE

Inspiré d'un atelier animé par J. Skeene et L. Pitman à une commission jeunesse de la Société de la Croix-Rouge, région de l'Ontario.

JUSTICE SOCIALE ET DIVERSITÉ

Thèmes : Diversité, unité, division, oppression, marginalisation, être minoritaire, exploitation, intolérance, pouvoir, résistance.

Durée : 45 minutes

Groupe d'âge : 16 ans et plus

MATÉRIEL REQUIS

- Copie du poème pour chaque participant (voir plus loin).
- Certaines définitions trouvées sous la rubrique Notions de base du racisme (voir les mots ci-dessus – « Thèmes ») et affichées un peu partout dans la pièce pour que tout le monde puisse les lire.



Je peux suggérer au journal de ma localité de créer une rubrique sur la diversité raciale et culturelle de mon milieu.

Je peux me souvenir que le racisme continue d'exister même si je ne le vois pas.



Je peux créer
un répertoire de
personnes intéressées
à parler en public du
racisme et des droits
de la personne.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

Le sous-commandant Marcos est un chef zapatiste du sud du Mexique. Il y a quelques années, le gouvernement mexicain a tenté de le discréditer en prétendant qu'il était homosexuel, dans un pays où l'on ne rigole pas avec la virilité et l'hétérosexualité. Il a répondu par le poème reproduit ci-dessous. Pour en savoir plus sur le sous-commandant Marcos et le mouvement zapatiste, consulter les sites électroniques suivants :

<http://www.eco.utexas.edu/faculty/Cleaver/zapsincyber.html>

<http://www.zmag.org/chiapas1/>

http://www.mexconnect.com/mex_/zapat1.html

<http://www.cc.utah.edu/~sm1968/zapatista.html>

<http://home.worldnet.fr/~ngoc-mai/> (en français)

DÉROULEMENT

1. S'assurer que tout le monde comprend les termes définis sous la rubrique *Les notions de base du racisme*.
2. Expliquer au groupe le contexte de la création du poème. S'assurer que le groupe comprend le sens de « zapatiste » et donner toutes les autres explications demandées.
3. Remettre un exemplaire du poème à chaque participant.
4. Demander à chaque personne de lire une ligne à voix haute à tour de rôle, jusqu'à la fin du poème.
5. Laisser une ou deux minutes de réflexion silencieuse avant de commencer la discussion.

RÉFLEXION ET CONCLUSION

1. Pourquoi le sous-commandant Marcos a-t-il choisi de répondre de cette façon?
2. En quoi le fait de s'identifier aux autres groupes marginalisés transforme-t-il sa cause?
3. Quel est le point commun entre tous les groupes nommés par Marcos?
4. Qu'est-ce qu'une « minorité »? Qu'est-ce qu'être « opprimé »? « marginalisé »? « exploité »?
5. Comment pourrait-on, d'après vous, changer les choses ou mettre un terme à ces injustices?
6. Que se passerait-il, d'après vous, si tous les groupes marginalisés nommés par Marcos s'unissaient?

ADAPTATION

N'oubliez pas que ce poème et la discussion qui s'ensuit pourrait faire naître des émotions fortes chez certains participants (surtout ceux qui font partie d'un groupe marginalisé) et en mettre d'autres mal à l'aise (surtout ceux qui font partie d'un groupe « dominant »). Sachez comment détendre l'atmosphère au besoin; à ce titre, il est souvent plus efficace de se prendre soi-même comme exemple que de parler d'une personne qui fait partie du groupe. Certains participants pourraient avoir du mal à saisir le sens du poème; on le rendra peut-être plus intelligible en parlant de la réalité des minorités. Lisez le poème quelques fois avant l'atelier pour être sûr de bien le connaître.

*Oui, Marcos est un homosexuel.
Marcos est un homosexuel à San Francisco,
un Noir en Afrique du Sud,
un Asiatique en Europe,
un Chicano à San Ysidro,
un anarchiste en Espagne,
un Palestinien en Israël,
un Maya dans les rues de San Cristobal,
un Juif en Allemagne,
un Tzigane en Pologne,
un Mohawk au Québec,
un pacifiste en Bosnie,
une femme seule dans le métro à 10 heures du soir,
un paysan sans terre,
un membre de gang dans les bas quartiers,
un chômeur,
un étudiant malheureux,
et, bien sûr,
un zapatiste dans les montagnes.*

Marcos, c'est toutes les minorités exploitées, marginalisées, opprimées, qui résistent et qui disent : « Ça suffit! » C'est tous les groupes non tolérés qui cherchent un moyen de s'exprimer. Tout ce qui dérange le pouvoir et la conscience des puissants – voilà Marcos.

Sub-Comandante Insurgente Marcos

« Tout est dans
le contexte. »

Susan Atkinson



LE BALUCHON DES PRIVILÈGES

Thèmes : Privilèges raciaux, racisme systémique.

Durée : 40 à 60 minutes.

Groupe d'âge : 16 ans et plus.

MATÉRIEL REQUIS

- Copie du questionnaire *Le baluchon des privilèges* pour chaque participant.

PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La plupart des Blancs au Canada croient que le racisme ne les concerne pas puisqu'ils font partie de la majorité. Ils ne considèrent pas que la couleur de leur peau les associe à une identité raciale. Il est souvent plus facile pour eux de penser aux désavantages du racisme auprès des gens de groupes racisés qu'aux avantages qu'ils en tirent eux-mêmes. Cette activité permet de regarder d'un autre point de vue la situation afin de comprendre comment les Blancs profitent indirectement chaque jour de la discrimination. Elle aide le groupe à s'arrêter pour réfléchir à l'impact du racisme sur les gens de couleur, y compris aux frustrations quotidiennes qui résultent non pas d'actions individuelles malintentionnées, mais de la manière dont la société est structurée. Cette conscientisation permet aux Blancs de mieux comprendre la situation et les motive à se rendre solidaires des luttes contre le racisme afin d'éliminer les privilèges injustes attribués en fonction de la couleur de la peau.

Beaucoup de Blancs ayant participé à cette activité estiment qu'elle leur a permis de s'ouvrir les yeux et de mieux comprendre comment fonctionnent les privilèges. Il existe d'autres privilèges rattachés au sexe, à la classe sociale, à la langue, au groupe ethnique, au statut d'immigrant, etc., mais cette activité porte sur ceux qui ont surtout rapport avec la couleur de la peau. Peggy McIntosh, l'auteur de l'exercice, décrit les privilèges des Blancs comme « un ensemble invisible d'acquis non mérités dont je peux profiter chaque jour sans même en connaître l'existence. Les privilèges des Blancs, c'est comme un baluchon qui ne pèse rien et dans lequel je transporte mes provisions, mes assurances, mes outils, mes cartes, mes guides, mon passeport, mes visas, mes vêtements, ma boussole, mes vêtements d'urgence et mon chèque ».

« Mieux vaut allumer
une chandelle
que de maudire
l'obscurité. »

Proverbe chinois

DÉROULEMENT

1. Distribuer des copies du Baluchon des privilèges et demander aux participants de le lire tout en se demandant comment ces énoncés s'appliquent dans leur vie quotidienne. Leur demander aussi de rajouter des exemples s'il leur en vient à l'esprit. Discuter de la question en plénière.
2. Créer des petits groupes de deux personnes ou plus.
3. Demander aux participants de jeter un coup d'œil sur la liste et de dire en quoi certains privilèges des Blancs leur sont utiles ou sont utiles à d'autres. Par exemple :
Grâce à certains privilèges, je me sens chez moi dans le monde. Par exemple...
Certains de ces privilèges permettent aux gens d'éviter la peur, l'anxiété, ou le sentiment d'être malvenu ou de ne pas exister. Par exemple...
Certains de ces privilèges me permettent d'éviter des dangers ou des sanctions dont d'autres pourraient souffrir. Par exemple...
4. Ramener les participants en plénière pour une brève discussion.

RÉFLEXION ET CONCLUSION

On peut commencer la réflexion en mentionnant certains des points présentés au début de la présentation du présent exercice et en expliquant que le but de cette activité est de montrer que le racisme n'est pas qu'une question de haine; c'est aussi une question de privilèges. Vous pouvez vous servir des questions suivantes, ou d'autres que vous jugerez plus appropriées, pour orienter les échanges. Vous pouvez aussi poser certaines de ces questions après la première étape si vous en jugez autant.

- Est-ce qu'il a été difficile de répondre aux questions?*
- Comment vous sentiez-vous? (surpris, colère, culpabilité, etc.)*
- Existent-ils des points sur lesquels les opinions diffèrent ou des privilèges qui ne sont pas égaux?*
- Sommes-nous conscients de la façon dont les gens de couleur sont traités?*
- Avez-vous trouvé d'autres privilèges?*
- Est-il plus facile de parler des conséquences des désavantages raciaux que des conséquences des privilèges raciaux? Pourquoi?*
- Quels sont les effets de ces privilèges sur les Blancs?*
- Vous sentez-vous en colère, tristes, frustrés? Pourquoi?*

Vous pouvez aussi lire des extraits de textes écrits par des personnes qui décrivent des cas vécus de racisme.



Je peux me mettre en réseau avec d'autres groupes de mon milieu pour combattre le racisme.

Je peux me débarrasser de mes informations erronées.



Je réclamerai
une plus grande
représentation de la
diversité culturelle
et raciale à ma
bibliothèque, au
magasin de cartes,
à la télévision, etc.

Je peux parler
honnêtement des
privilèges dont je
jouis grâce à ma race.

ADAPTATION

1. Cet atelier est de nature introspective et peut donc s'avérer exigeant pour certains. Assurez-vous qu'il existe un certain lien de confiance au sein du groupe.
2. Certains participants pourraient avoir beaucoup de mal à reconnaître les privilèges que leur valent leur peau blanche, et la réflexion suscitée par l'atelier pourrait entraîner des réactions de culpabilité ou de négation. L'exercice pourrait s'avérer particulièrement éprouvant pour ceux qui estiment être désavantagés socialement pour un autre motif. Par exemple, les femmes blanches sensibles au sexisme peuvent trouver difficile de parler de leurs privilèges de personnes blanches sans parler des désavantages qu'elles vivent en tant que femme. Reconnaissez ces sentiments, rappelez que le fait de parler des privilèges raciaux ne signifie pas qu'il n'existe pas d'autres formes d'oppression, mais qu'aujourd'hui, nous parlons spécifiquement de la discrimination fondée sur la couleur de la peau. Si des participants insistent pour parler de sexisme, vous pouvez proposer que l'on parle des avantages « doubles » des Blancs de sexe masculin, mais pour un temps seulement, après quoi il vaut mieux revenir à l'ordre du jour.
3. Certains participants pourraient déclarer qu'ils sont très contents d'être Blancs après avoir lu la liste puisque les choses sont beaucoup plus faciles pour eux. C'est une réaction honnête, dont vous pouvez profiter en demandant : « Qu'est-ce qu'il faudrait faire pour que tout le monde soit aussi "content"? »

SOURCE

Inspiré de *Teach Me To Thunder: A Manual for Anti-Racism Trainers*, Alma Estable, Mechtild Meyer et Gordon Pon, Ottawa, 1997. Inspiré à l'origine sur un article de Peggy McIntosh, 1988. Adapté avec la permission du Congrès du travail du Canada.

LE BALUCHON DES PRIVILÈGES

Voici une liste de situations de la vie courante où le fait d'avoir la peau blanche peut nous faciliter les choses. Lis les exemples et coche les cases « oui » ou « non » selon que l'énoncé s'applique ou non à toi.

- | | oui | non |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Quand j'allume la télé ou je regarde la première page du journal, je vois une bonne représentation de gens de ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Si je veux, je peux presque toujours m'arranger pour être en compagnie de gens de ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Je peux dire quelque chose de valorisant pour ma propre race sans avoir l'impression de faire un énoncé raciste. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Quand on me parle des « bâtisseurs » du Canada, on me montre des gens de ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Je peux aller dans une galerie d'art et voir sur les murs des œuvres d'artistes de ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. À l'école ou à l'université, je peux trouver des enseignants ou des professeurs de ma race dans tous les départements. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Je peux aller chez le coiffeur et trouver quelqu'un qui sait comment me couper les cheveux. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Je peux aller à n'importe quel événement ou rassemblement culturel et me sentir parfaitement à l'aise. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Je peux dire des jurons ou ne pas répondre à une lettre sans que les gens attribuent ces choix au caractère dépravé ou à l'analphabétisme des gens de ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Je peux réussir dans une situation difficile sans qu'on dise de moi que je fais honneur à ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Je peux critiquer le gouvernement sans me faire répondre de retourner chez moi si je ne suis pas content(e). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Je suis à peu près sûr que si je demande à parler à « la personne responsable », on me présentera une personne de ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. Si une voiture de police me fait signe de me ranger, je peux être sûr qu'on ne m'a pas ciblé à cause de ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. Je peux parler de mes ancêtres sans me sentir coupable de ce que les gens de ma race ont fait dans le passé. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Je peux obtenir un emploi auprès d'un employeur qui pratique l'équité d'emploi sans que mes nouveaux collègues soupçonnent que je l'ai décroché à cause de ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Si ma journée, ma semaine ou mon année va mal, je n'ai pas besoin de me demander si c'est à cause de ma race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Je peux entrer dans un autobus, un train, une cafétéria ou une classe sans avoir de mal à m'asseoir à côté de quelqu'un de ma propre race. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Je peux choisir du maquillage ou des bandages « couleur peau » sans que leur couleur ne jure avec celle de <i>ma</i> peau. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

« Les choses ne changent pas; c'est nous qui changeons. »

Henry David Thoreau



ressources

Est-ce que vous avez besoin de faire un peu de recherche avant l'organisation de votre atelier? Vous voulez savoir comment les gens se sentent lorsqu'ils sont victimes de racisme? Vous cherchez à vous impliquer dans un organisme jeunesse? Vous êtes curieux de savoir ce que vos cours d'histoire ne vous ont pas appris? Vous désirez être inspiré par un film?

Il est à noter que cette section de la TROUSSE n'est pas une traduction authentique de la version anglaise. Ceci étant dit, on vous suggère de comparer les deux afin de diversifier vos sources d'informations.

Nous espérons que la partie suivante de la TROUSSE pourra vous aider à répondre vos questions tout en vous permettant d'en poser davantage!!!

ORGANISMES À VOCATION JEUNESSE

Voici une courte liste d'organismes jeunesse francophones situés dans différentes régions du Canada. Ces organismes sont pour la plupart directement ou indirectement impliqués dans la lutte contre le racisme. Cette liste n'est pas catégorisée en terme d'importance ou de reconnaissance. Notre sélection d'organismes a été basée sur la représentation régionale, la variété des mandats et la taille (grande et petite).

« Savoir,
c'est pouvoir. »

Francis Bacon

GROUPES NATIONAUX

Fondation canadienne des relations raciales (FCRR)

La Fondation s'est fixée comme objectif de contribuer à l'essor d'une société canadienne plus harmonieuse, qui admet les manifestations racistes de son passé et reconnaît la présence du racisme aujourd'hui. Elle s'engage à bâtir un avenir juste et équitable pour tous les Canadiens et toutes les Canadiennes. La Fondation a débuté officiellement ses activités en novembre 1997. Les bureaux de la Fondation sont situés à Toronto, mais elle exerce ses activités dans l'ensemble du pays.

Site Internet : <http://www.crr.ca/FR/default.htm>

Commission des étudiants.e.s

À chaque mois d'août, des ados de partout au pays s'aventurent vers la région d'Ottawa pour dialoguer, échanger et discuter jusqu'aux petites heures du matin. La Commission des étudiants a été fondée par un professeur en 1991 mais a été saisie par la jeunesse et un groupe de supporteurs adultes lors d'un enlèvement amical au collège Humber de Toronto au mois de mai 1991 (la première conférence de la Commission des étudiants). La Commission des étudiants est un des rares organismes qui implique les adolescents dans l'ensemble du processus décisionnel.

Site Internet : http://www.tgmag.ca/index_f.htm

Conseil canadien pour l'éducation multiculturelle et interculturelle (CCÉMI)

Le CCÉMI est un organisme non gouvernemental voué à l'éducation et engagé dans la promotion du traitement équitable, de la reconnaissance positive et du respect de tous les individus et ce, sans égard à leur culture et à leur origine ethnique. Le CCÉMI a une portée nationale qui comprend des associations multiculturelles, des conseils et des organisations d'enseignants des provinces et des territoires, représentant les diversités culturelles, linguistiques et régionales de la société canadienne.

Site Internet : <http://www.ccmie.com/francais/organisation.htm>

B'nai Brith Canada

Depuis 1875, B'nai Brith au Canada s'est voué activement à la survie des Juifs, à la continuité et l'unité dans le judaïsme. L'organisation fait partie de la grande famille du B'nai Brith International et à ce titre les membres rallient d'autres membres affiliés à travers cinquante-six pays. B'nai Brith réunit dans un esprit de camaraderie des Juifs au service de la communauté et des plus démunis. Voué à combattre l'antisémitisme, le racisme et la discrimination, B'nai Brith est également engagé dans la défense des droits de la personne, au renforcement de dialogues interculturels, la promotion de la paix dans le monde, ainsi que la préservation de la culture juive et de l'unité au sein de cette communauté.

Site Internet : <http://www.bnaibrith.ca/staff/brochure.html>

GROUPES DU QUÉBEC

Images interculturelles

Images interculturelles est une entreprise à but non lucratif créée en 1992 par les membres fondateurs de la revue Images. Son rôle premier est de créer et de maintenir le dialogue entre les divers groupes qui habitent le territoire du grand Montréal. En second lieu, Images Interculturelles a aussi le mandat de faire la promotion de la tolérance et d'encourager la participation des jeunes issus des groupes ethnoculturels à la structuration de la société québécoise.

Site Internet : <http://www.antiracisme.org/html/images.html>

Bureau de consultation jeunesse (BCJ)

Le BCJ est un organisme d'action communautaire autonome qui oeuvre auprès des jeunes de 14 à 25 ans depuis 1970. Appuyé par Centraide, il compte plusieurs points de services sur l'ensemble du territoire du Montréal Métropolitain (Montréal, Laval, Longueuil). Le BCJ s'intéresse à la marginalité et aux conditions sociales des jeunes. Il privilégie l'approche globale, c'est-à-dire l'ensemble de la réalité de la personne. Son mandat principal est de supporter les jeunes dans leur cheminement vers une plus grande autonomie, dans la recherche de solutions pour l'amélioration de leurs conditions de vie.

Site Internet : <http://www.jeunemere.org/BCJ/bcj2.html>





Je peux parler quand
je vois ou entends
quelque chose qui
me paraît raciste.

Je peux organiser
un festival du film
ou de musique
interculturel.

Institut interculturel de Montréal (iim)

Organisme non gouvernemental et sans but lucratif, l'iim travaille à promouvoir la compréhension du pluralisme culturel, les relations interculturelles et le changement social, et ce tant au plan local, national qu'international. La pensée et les pratiques de l'iim trouvent leur ancrage dans le secteur non-institutionnel et communautaire. Son action se fait dans un esprit d'interaction avec les milieux publics et privés, formels et informels, sans toutefois compromettre son identité communautaire.

Site Internet : <http://www.iim.qc.ca/>

Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR)

Organisme indépendant de recherche, de consultation, de sensibilisation dans le domaine des relations raciales et de l'équité d'emploi. Son mandat principal est de promouvoir, par le biais des services d'aide-conseil, des programmes d'éducation et de recherches, l'intégration des minorités ethnoculturelles et autochtones vivant en milieu urbain à tous les secteurs de la société. Il vise également l'adaptation des institutions à la diversité. Le CRARR est associé à des organismes ayant un mandat semblable et se situant dans d'autres provinces et villes canadiennes.

Site Internet : <http://www.media-awareness.ca/fre/communau/defense/crarr.htm>

GROUPES DE L'ONTARIO

Centre catalyst

Le Centre catalyst est un organisme d'éducation populaire à but non lucratif qui a pour mission de célébrer et de promouvoir l'apprentissage innovateur, l'éducation populaire, la recherche et le développement communautaire afin de favoriser des changements sociaux positifs.

Site Internet : <http://www.catalystcentre.ca/francais.htm>

Le regroupement des jeunes filles francophones de Toronto

Vivant dans un environnement majoritairement anglophone, les communautés francophones ethnoculturelles doivent mener un combat sans cesse, afin de pouvoir s'épanouir dans leur langue maternelle. Il s'agit d'une lutte perpétuelle non seulement pour gagner le droit de s'exprimer et de s'épanouir, mais aussi une façon pour eux de défendre les fondements de leur culture. Les jeunes filles immigrantes deviennent de plus en plus nombreuses dans la Mégaville de Toronto d'où le besoin de créer un Regroupement des Jeunes Filles, un lieu de rencontre enrichissant et stimulant pour la jeune fille francophone.

Site Internet : <http://www.jeunesfilles.org/>

Action jeunesse francophone-minorités raciales -

Site Internet : <http://www.cex.gouv.qc.ca/saic/francophonie/parten/338.html>

GROUPES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Dialogue Nouveau-Brunswick

Les objectifs continus de Dialogue Nouveau-Brunswick visent à maintenir le dialogue entre les communautés linguistiques et culturelles et à offrir aux membres de ces communautés plus d'occasions de se rencontrer, d'interagir et de collaborer. Des rencontres jeunesse sont organisées annuellement et cherchent à améliorer la connectivité entre les jeunes des différentes communautés du Nouveau-Brunswick.

Site Internet : <http://www.dialoguenb.org/>

Conseil de la jeunesse du Nouveau-Brunswick (CJNB)

Établi en 1987, le CJNB est un conseil consultatif dont la tâche consiste à conseiller le gouvernement et le public sur les questions et les dossiers qui préoccupent les jeunes du Nouveau-Brunswick. Le Conseil est composé de 15 Néo-Brunswickois et Néo-Brunswickoises de 15 à 24 ans qui représentent toutes les régions de la province, les deux groupes linguistiques officiels, les minorités sociales, culturelles et visibles.

Site Internet : <http://www.gov.nb.ca/0049/mainf.htm>

GROUPES AUTOCHTONES

Fondation nationale des réalisations autochtones

La Fondation nationale des réalisations autochtones est un organisme de bienfaisance enregistré qui a été créé en 1985 par le chef d'orchestre et compositeur Mohawk John Kim Bell. La Fondation, qui est rapidement devenue une organisation solide financièrement, aide les jeunes Autochtones à faire les études dont ils rêvent et encourage les talents qui font la fierté des Premières Nations.

Site Internet : <http://www.naaf.ca/cnaaff.html>

Association nationale des centres d'amitié autochtone

Les centres d'amitié sont des maisons qui ont pour but de rassembler les Autochtones en milieu urbain. On y trouve des membres des différentes Premières Nations, des Inuits ainsi que des Métis et des autochtones non inscrits. Il y a des centres d'amitié autochtones dans tous les provinces du Canada. Ces organismes ont pour mission d'assister les Autochtones aux prises avec la réalité socio-économique des centres urbains; d'agir comme expert et guichet unique de services sociaux, de santé, d'emploi, de formation, d'hébergement, d'aide d'urgence, de référence et d'information auprès des peuples autochtones vivant dans les communautés urbaines; et de servir de lieu d'échange multiculturel entre les différents groupes autochtones et allochtones du Québec.

Téléphone : (613) 563-4844

Association des jeunes Inuits du Nouveau-Québec

Téléphone : (514) 634-8091 poste : 286

« Si tu diffères de moi,
loin de me léser, tu
m'enrichis. »

*Antoine
de Saint-Exupéry*



LISTE D'OUVRAGES

POUR LES PLUS JEUNES :

- Cantin, Marc. *Moi, Félix, 10 ans, sans-papiers*, Toulouse : Éditions Milan, 2000.
Gordon, Sheila. *En attendant la pluie*, Paris : Gallimard, 1994.
Kaké, Ibrahima Baba. *Au temps des grands empires africains*, Paris : Hachette, 1991.
Marchon, Benoît. *Martin Luther King*, Paris : Éditions du Centurion, 1985.

(AUTO) BIOGRAPHIES:

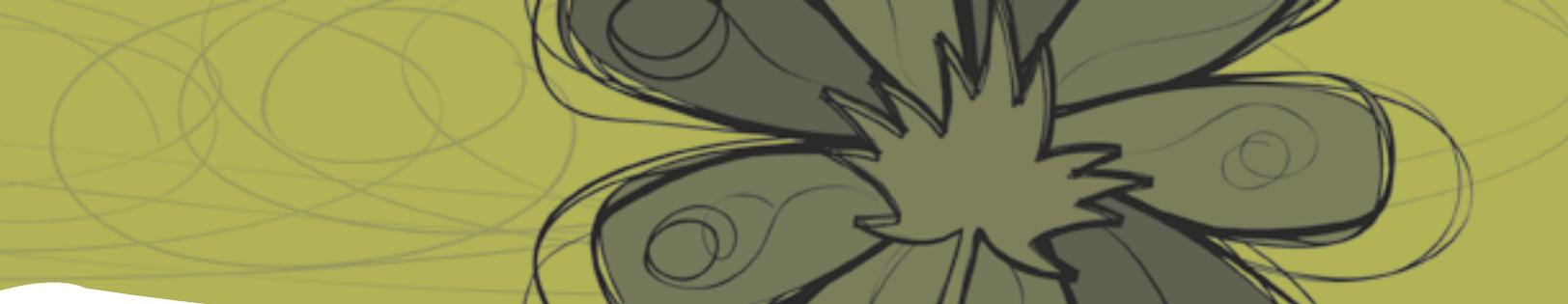
- Jedwab, Jack. *Jackie Robinson : Une saison inoubliable de baseball à Montréal*, Montréal : Les Éditions Images, 1997.
Mandela, Nelson. *Un long chemin vers la liberté: autobiographie*, Paris : L'École des loisirs, 1996.
Oates, Stephen B. *Martin Luther King, Jr., 1929-1968*, Paris : Éditions du Centurion, 1985.
Stril-Rever, Sofia. *Chicago-Harlem écritures de ghettos*, Paris : R. Deforges, 1991.
X, Malcolm. *L'autobiographie de Malcolm X / Malcolm X et Alex Haley*, Paris : Grasset, 1993.

AUTRES:

- Balibar, Étienne & Immanuel Wallerstein. *Race, nation, classe : les identités ambiguës*, Paris : Éd. La Découverte, 1988.
Ben-Rafael, Eliezer. *Le Multiculturalisme : une perspective analytique*, *Cahiers internationaux de sociologie*, Paris : Presses universitaires de France, 1998.
Blondin, Denis. *L'apprentissage du racisme dans les manuels scolaires*, Montréal : Agence d'Arc, 1990.
Boudreault, René. *Quel avenir pour les Autochtones?* *Relations*, No. 636, 1997.
Burgess Françoise et al. *America, le rêve blessé (Le malaise de la société américaine, une analyse)*, Paris : Éd. Autrement, 1992.
Centre d'études ethniques de l'Université de Montréal. *Le racisme au Québec : éléments d'un diagnostic*. Rapport final soumis au ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles en juin 1994. Publications du Québec « collection études et recherches » n°. 13, mars 1996.
Chebel d'Appollonia, Ariane. *Les racismes ordinaires*, Paris : Presses de sciences po., 1998.
Couvrette, Christian. *La Cité ethnique : l'institutionnalisation de la différence*. *Recherches sociographiques*, Université Laval, Département de sociologie, 1994.
Delacampagne, Christian. *L'invention du racisme : Antiquité et Moyen-Age*, Fayard, 1983.
Dominique, Mirka (ed.). *Mémoires. Dix femmes se racontent*, Montréal : Les Éditions Images, 1999.

« Il faut agir
ou s'abstenir.
Pas essayer. »

*Yoda dans L'empire
contre-attaque*

- 
- Duhaime, Gérard. *La chasse Inuit subventionnée : tradition et modernité*. Recherches sociologiques, Université Laval, Département de sociologie, 1990.
- Fougeyrollas, Pierre. *Les métamorphoses de la crise : racismes et révolutions au XXIème siècle*, Paris : Hachette.
- Frenette, Yolande. *Perception et vécu du racisme par des immigrants et immigrantes haïtiens au Québec*, Montréal : Centre de recherches Caraïbes, Université de Montréal, 1985.
- Guillaumin, Colette. *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'idée de Nature*, Paris : Côté-femmes éditions, 1992.
- Hirsch, Emmanuel. *Racisme : l'autre et son visage*, Paris : Éd. du Cerf, 1988.
- Jaccoud, Mylène. *Justice blanche au Nunavik*, Montréal : Éditions du Méridien, 1995.
- Le Courrier de l'Unesco. *D'où vient le racisme?* mars 1996.
- Marcoux, Estelle & Myriam de Repentigny. *Paroles de sable*, Montréal : Centre Jeunesse Arabe, 1999.
- Peters, Georges. *Racismes et races : Histoire, science, pseudo-science et politique*, Lausanne : Éd. d'en bas, 1986.
- Racisme et antiracisme, frontières et recrutement*, Paris : Presse de la Fondation nationale de science politique, 1989.
- Taguieff, Pierre-André. *Face au racisme : analyses, hypothèses, perspectives*, Paris : Éd. La Découverte, 1991.
- Taguieff, Pierre-André. *Face au racisme : les moyens d'agir*, Paris : Éd. La Découverte, 1991.
- Taguieff, Pierre-André. *La force du préjugé*, Gallimard, 1990.
- Tapernoux, Patrick. *Les enseignants face au racisme*, Paris : Éditions Anthropos, 1997.
- Wieviorka, Michel. *L'espace du racisme*, Paris : Éd. du Seuil, 1991.



Je peux me laisser
inspirer par les gens
qui combattent
ou ont combattu
le racisme.

Je peux croire que
les gens sont bons
à la base.



Je peux être critique des gens qui prétendent avoir une preuve « scientifique » des différences entre les races.

Je peux me souvenir que le racisme est un phénomène d'origine sociale.

DES RESSOURCES ÉDUCATIVES

Titre : Couleur Coeur

Organisme : Fondation canadienne pour les relations raciales

Langue d'usage : Français

Lieu : <http://www.crr.ca/FR/Publications/fPubHome.htm>, ou courriel: info@crr.ca

Titre : Livret de renseignements – le 21 mars, journée internationale de la discrimination raciale

Organisme : Ministère du Patrimoine canadien

Langue d'usage : Français et anglais

Lieu : http://www.pch.gc.ca/march-21-mars/outreach/info_f.pdf (*vous pouvez télécharger*)

Titre : Fiches de renseignements

Organisme : Fondation canadienne pour les relations raciales

Langue d'usage : Français et anglais

Lieu : <http://www.crr.ca/fr/Publications/fPubHome.htm> (*vous pouvez télécharger*)

Titre : Qui dit vrai? La deuxième aventure des trois cybercochons.

Organisme : Réseau éducation-médias.

Langue d'usage : Français et anglais

Lieu : <http://www.media-awareness.ca/fre/cpigs/cpigs2.htm>

Titre : Cahier interculturelle: vision outaouaise; expériences en milieu scolaire

Organisme : Centre d'éducation interculturelle et de compréhension internationale.

Langue d'usage : Français

Lieu : <http://www.csdm.qc.ca/cee/ceici/int/tint.htm> (*vous pouvez télécharger*)

Titre : Mini-trousse l'éducation interculturelle

Organisme : Centre d'éducation interculturelle et de compréhension internationale.

Langue d'usage : Français

Lieu : <http://www.csdm.qc.ca/cee/ceici/int/int00.htm> (*vous pouvez télécharger*)

Titre : Définition de l'éducation interculturelle: recueil d'activités pédagogiques

Organisme : Centrale d'enseignement du Québec et le Centre d'éducation interculturelle et de compréhension internationale.

Langue d'usage : Français

Lieu : <http://www.csdm.qc.ca/cee/ceici/int/tint.htm>

DOCUMENTAIRES ET FILMS

Titre : Personne n'est né raciste (1995)

Lieu : Commission des étudiants.e.s (416-326-5300)
(aussi disponible en CD-ROM)

Titre : Minoru : Souvenirs d'un exil (1993)

Lieu : <http://www.nfb.ca/f/>
(accompagné d'un guide pédagogique)

Titre : Dites-le! Être jeunes et Noirs en Nouvelle-Écosse (1993)

Lieu : <http://www.nfb.ca/f/>
(accompagné d'un guide pédagogique)

Titre : Pour Angela (1994)

Lieu : <http://www.nfb.ca/f/>

Titre : On s'en occupe (1996)

Lieu : <http://www.nfb.ca/f/>

Titre : L'Art de tourner en rond – Partie 1 et Partie 2: les Autochtones et le gouvernement (1989)

Lieu : <http://www.nfb.ca/f/>

Titre : Vision pour l'égalité: Valoriser notre diversité. Vaincre le harcèlement. Éduquer pour l'égalité.

Lieu : <http://www.gov.nb.ca/hrc-cdp/f/index.htm>
(La Commission des droits de la personne au Nouveau-Brunswick)

Titre : La Haine

Lieu : http://www.fortunecity.co.uk/cinerama/chick/268/essays/DG_La_Haine.html



Je peux me souvenir
que le racisme est un
enjeu relié aux droits
de la personne.

Je peux continuer
d'espérer que le
racisme ne soit pas
éternel.

