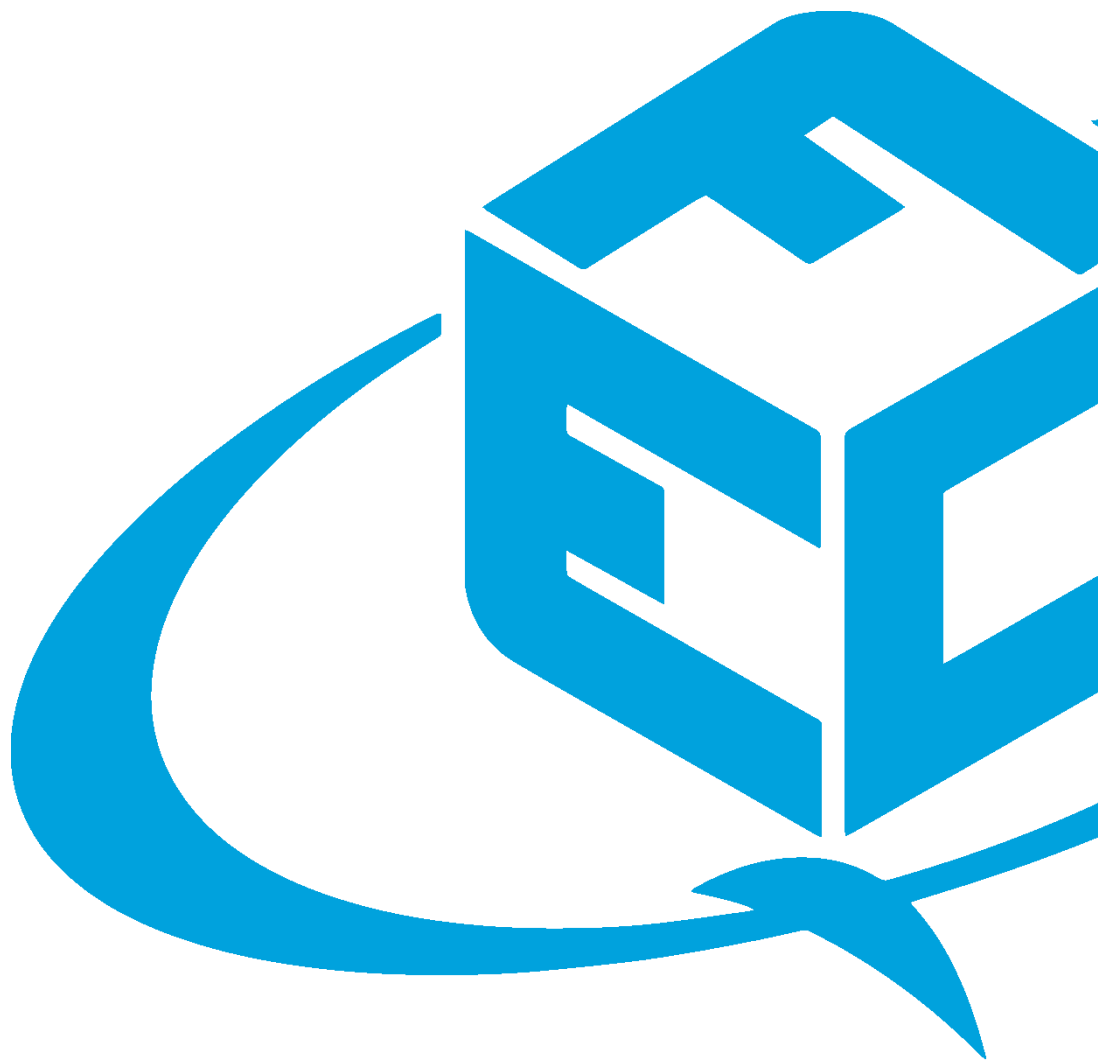


MÉMOIRE SUR LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Commission des affaires sociopolitiques

95^e Congrès ordinaire
16, 17 et 18 mars 2017
Cégep de Rivière-du-Loup



Fédération étudiante collégiale du Québec
Unis par la force d'une voix

Fédération étudiante collégiale du Québec

1000, rue Saint-Antoine Ouest, bureau 409A

Montréal (Québec), H3C 3R7

Téléphone : 514 396-3320

Télécopieur : 514 396-3329

Site Internet : www.fecq.org

Courriel : fecq@fecq.org

Recherche, analyse et rédaction :

Mathieu Huot, coordonnateur aux affaires sociopolitiques et à la recherche

Révision et correction :

Lauréanne Cauchy-Richer, Vice-présidente

Jason St-Amour, Président

Dominik Boudreault-Lapierre, Coordonnateur aux relations et aux communications

Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)

La Fédération étudiante collégiale du Québec est une organisation qui représente plus de 70 000 étudiants, qui sont répartis dans 26 cégeps à travers le territoire québécois. Fondée en 1990, la FECQ étudie, promeut, protège, développe et défend les intérêts, les droits et les conditions de vie des cégépiens. La qualité de l'enseignement dans les cégeps, l'accessibilité géographique et financière aux études et la place des jeunes dans la société québécoise sont les orientations qui guident l'ensemble du travail de la Fédération depuis plus de 25 ans. Pour la FECQ, tous devraient avoir accès à un système d'éducation accessible et de qualité.

La voix des étudiants québécois au niveau national

La FECQ, à travers ses actions, souhaite porter sur la scène publique les préoccupations de la jeunesse québécoise. Dans ses activités militantes et politiques, la Fédération est fière de livrer l'opinion des étudiants collégiaux partout à travers la province. Présente aux tables sectorielles et nationales du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES), elle est la mieux placée pour créer de multiples partenariats, bénéfiques autant pour les étudiants que pour les différentes instances du ministère ou du gouvernement.

La FECQ entretient des relations avec les partis politiques provinciaux et fédéraux, tout en demeurant non partisane. Elle se fait un devoir de rapprocher la sphère politique des étudiants, par un travail de vulgarisation constant de l'actualité politique aux cégépiens. Désormais un acteur incontournable en éducation, la Fédération se fait également un plaisir de travailler avec les organisations syndicales, les organismes communautaires et les autres acteurs de la communauté collégiale. Proactive, elle intervient dans l'espace public de façon constructive, toujours dans l'optique d'améliorer le réseau collégial dans lequel ses membres évoluent.

L'usage du masculin est utilisé à des fins linguistiques et uniquement dans le but d'alléger le texte

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
REMERCIEMENTS	3
INTRODUCTION	3
LA DISCRIMINATION	5
RACISME	5
LES LOGIQUES DU RACISME ET DE LA DISCRIMINATION	6
LES PRÉJUGÉS	6
L'INTERSECTIONNALITÉ	7
LES CONSÉQUENCES DU RACISME	7
LES CONCEPTIONS SOCIALES	8
L'ANALYSE QUALITATIVE DU RACISME DANS LE SYSTÈME COLLÉGIAL QUÉBÉCOIS	8
PISTES DE SOLUTIONS	11
CONCLUSION	13
RECOMMANDATIONS	14
BIBLIOGRAPHIE	15

REMERCIEMENTS

Ce mémoire a été écrit avec l'aide de beaucoup de personnes. En effet, au total, ce sont 25 personnes qui ont répondu aux questions du coordonnateur aux affaires sociopolitiques et à la recherche (CASPR) en participant à une discussion un à un. Tout en respectant l'anonymat, je tiens à remercier personnellement ainsi qu'au nom de la Fédération étudiante collégiale du Québec toutes ces personnes qui ont accepté de parler de leur réalité quotidienne difficile. Certains répondants m'ont aussi beaucoup aidé dans la façon d'écrire ce texte. Étant moi-même favorisé par le système, je n'aurais pas pu rendre quelque chose de recevable, de pertinent et de respectueux sans leurs demandes, conseils et recommandations.

Je veux aussi remercier tous ceux et celles qui m'ont aidé en me dirigeant vers certaines lectures, certains auteurs ou chercheurs traitant de la discrimination, du racisme et des sujets connexes.

Finalement, je tiens à souligner le travail des chercheurs et des chercheuses qui, chaque jour, travaillent fort pour documenter et mettre un terme aux problématiques du racisme et de la discrimination.

INTRODUCTION

Depuis des centaines d'années, des tensions raciales persistent alors que certains groupes luttent pour y mettre fin et, finalement, établir l'égalité de toute l'humanité, peu importe le sexe, l'orientation sexuelle, ou encore la pigmentation de la peau. C'est une idée de mémoire qui, pour certains et certaines, mijote depuis plusieurs mois. C'est le cas du coordonnateur aux affaires sociopolitiques qui, avec l'aide du Comité de travail des affaires sociopolitiques, a participé à la rédaction de ce mémoire. C'était l'une de ses priorités électorales, et c'est resté l'une de ses priorités lors de son entrée en mandat. C'est donc pour répondre aux problèmes du racisme et de la discrimination systémiques que ce mémoire est créé, ainsi que pour aider la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) à se positionner sur ce que ses membres jugent pertinent en matière de lutte au racisme et à la discrimination systémiques.

Depuis que le gouvernement a annoncé qu'il y aurait une consultation publique sur le racisme et la discrimination systémique au Québec, plusieurs voix se sont élevées. D'une part, il y a ceux qui réfutent totalement et catégoriquement toute allusion à un phénomène systémique de racisme, alors que d'autres trouvent des coupables de cette situation à peu près partout. Que vous soyez pour l'une ou l'autre des opinions, il ne faut pas perdre de vue que ce ne sont que des opinions. Que ce soit vos journalistes préférés, vos amis, des membres de votre famille ou bien des politiciens qui insistent, le fait est que cela reste des opinions qui, à quelques exceptions près, sont basées sur les émotions suscitées par une ou l'autre conjoncture du paysage politique actuel, passé ou projeté. Par conjoncture du paysage politique projeté, il est entendu ici que ce sont les spéculations mises de l'avant par l'un ou l'autre des camps pour présenter un futur visant à entretenir un climat voulu, que ce soit la peur ou l'espoir. De plus, ces opinions, lorsque jointes à certaines statistiques, sont souvent teintées de ce que l'on appelle un biais de confirmation. On est en présence d'un biais de

confirmation lorsque la personne qui s'exprime ne retient que les statistiques, études ou autres éléments de preuve qui vient confirmer l'idéologie mise de l'avant.

C'est par le travail des membres du Comité de travail des affaires sociopolitiques que nous nous affairerons à délaissier le piège du biais de confirmation et les amalgames. Le but de ce mémoire n'est donc pas de se positionner d'un côté ou de l'autre à tout prix, mais bien d'expliquer et de formuler une position après la prise en compte des informations qui touchent le Québec. C'est un sujet sur lequel de plus en plus de recherches se penchent, notamment au Québec et en Ontario, et il sera donc plus aisé de trouver des recherches pertinentes et pondérées afin de ne pas servir à nourrir un discours purement idéologique et réactionnaire. C'est aussi le souci qu'à la FECQ en produisant ce mémoire conjointement avec ses membres. Nous avons à cœur la prolifération d'opinions réfléchies et justes, et d'information non partisane.

Finalement, nous voulons faire état de la situation du racisme systémique dans le réseau d'enseignement collégial. Beaucoup de cégeps, notamment en région, doivent recevoir des étudiants étrangers afin d'assurer leur pérennité, autant au niveau financier qu'au niveau de l'effectif étudiant des établissements. Il est donc fort probable que nous puissions trouver des informations sur le sujet afin de pouvoir remettre des recommandations au gouvernement lors des consultations sur le racisme systémique auxquelles participera la Fédération. À notre sens, il est impératif que tous les étudiants aient droit à leur dignité, leur tranquillité d'esprit, et surtout le droit d'étudier en se sentant chez eux, en se sentant acceptés, et en se sentant appréciés.

LA DISCRIMINATION

Souvent, lorsqu'on n'a pas vécu de discrimination et que l'on tente d'en parler, il est commun de ne pas comprendre exactement de quoi il s'agit ou de trouver le contexte abstrait. C'est un concept qui peut sembler abstrait parce qu'il est extrêmement complexe en touchant toutes les sphères de la vie de la personne ou du groupe discriminé.

Donc, lorsqu'on parle de discrimination, on parle d'exclusion ou de préférences fondées sur des paramètres tels que le pays d'origine, le nom d'une personne, la couleur de peau, ou encore le sexe. Ce ne sont que quelques exemples, mais il faut garder en tête que la discrimination peut être par rapport à beaucoup d'autres facteurs. Les situations de discrimination peuvent parfois être subtiles, et parfois flagrantes.

RACISME

Le racisme, lui, est beaucoup plus agressif, et beaucoup plus facilement identifiable. Le racisme, c'est des commentaires vexatoires, tout comme des gestes violents et/ou du harcèlement. Le racisme est une idéologie oppressive qui est jugée sans fondement par la communauté scientifique. L'importance de ce jugement est dans les arguments des racistes. Ceux-ci expliquent leur idéologie par l'idée qu'une race est biologiquement supérieure à une autre.

Il existe aussi un racisme qu'on dit culturel. Ce racisme soutient que certains éléments d'une culture donnée ont des impacts sur le comportement des personnes. Encore une fois, il s'agit de croire un groupe démographique supérieur à un autre, mais cette fois-ci en raison de sa culture.

Cependant, à des fins de compréhension, nous nous entendrons sur une définition du racisme et de la discrimination systémique au Québec; celle du Barreau.

Selon le Barreau du Québec, le racisme systémique se définit comme suit :

« [...]la production sociale d'une inégalité fondée sur la race dans les décisions dont les gens font l'objet et les traitements qui leur sont dispensés. L'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique d'une société. Elle est le résultat de la combinaison de ce qui suit : la construction sociale des races comme réelles, différentes et inégales (racialisation); les normes, les processus et la prestation des services utilisés par un système social (structure); les actions et les décisions des gens qui travaillent pour les systèmes sociaux (personnel). »

Cette définition est basée sur celle ressortie de la commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale menée par l'Ontario en 1995, et c'est celle que le Barreau du Québec utilise, et donc, à des fins pratiques, c'est aussi la définition qu'utilisera la FECQ.

Maintenant que la définition est mise au clair, il faut quand même ajouter une nuance qui, selon nous, semble importante. Dans certaines définitions de certains organismes, on mentionne que les Autochtones ne sont pas inclus dans les communautés culturelles de la diversité. Nous ne sommes

pas d'accord avec cette idée, et nous croyons que, même s'ils ne sont pas issus de l'immigration, les nations autochtones vivent aussi, et depuis très longtemps, les conséquences d'un racisme présent dans notre société. La réalité des personnes autochtones et métisses est différente de celle des personnes venant des communautés culturelles issues de l'immigration, mais elle n'est pas moins importante et c'est une problématique qui se doit d'être abordée lors de ces consultations.

LES LOGIQUES DU RACISME ET DE LA DISCRIMINATION

Le racisme comprend deux logiques qui dictent les rapports entre les individus ayant une appartenance différente à la leur. Ces deux logiques sont celles de la différenciation, et de l'infériorisation. Ce sont deux logiques qui entretiennent et perpétuent l'idéologie et les comportements racistes, tout en les justifiant et en les banalisant. Il est cependant très important d'insister sur le fait qu'il ne s'agit pas ici de deux formes de racismes, car il en existe bien plus que deux, mais bien de logiques pouvant régir les rapports racistes.

Ainsi, la logique de l'infériorisation reconnaît la minorité racisée comme étant membre de la société, mais il y a deux conditions identifiées par Wieviorka. La première condition est celle d'un statut social inférieur, d'où le nom de cette logique. Donc, le groupe racisé aura certains droits fondamentaux, mais moins que la majorité locale. Ces groupes, relayés au statut inférieur, se voient donc vivre dans un contexte de précarité économique et sociale. La deuxième condition est celle de l'invisibilité. En effet, cette logique raciste veut que les groupes racisés se fassent les plus petits possibles, donc qu'on ne les remarque pas. Que ce soit au niveau de l'éducation, ou des médias, on ne souhaite tout simplement pas savoir qu'ils existent.

La deuxième logique dans laquelle s'épanouit le racisme est celle de la différenciation. Cette logique est encore plus dure que la première, car elle n'entend pas laisser de place aux minorités racisées. En effet, cette logique cherche à exclure, chasser, voir annihiler les minorités raciales qui, selon les racistes, viennent déranger l'homogénéité de la société tout en compromettant l'intégrité de la culture et/ou de l'économie. Cette logique mène souvent aux violences ouvertes et à l'hostilité envers les minorités.

LES PRÉJUGÉS

Les préjugés sont des idées préconçues portées par une personne à l'égard d'une autre personne qu'elle ne connaît pas. Les préjugés ont pour seule base des généralisations négatives associées à certains traits visibles. Les préjugés ont des effets très néfastes dans une communauté, car c'est une forme de racisme qui opprime fortement un groupe racisé, pouvant l'empêcher d'accéder à certains services ou traitements de base. Les préjugés ont pour effet d'isoler le groupe démographique ciblé, que ce soit les Québécois racisés, les autochtones, ou la communauté LGBTQIA2+.

L'INTERSECTIONNALITÉ

Une personne peut aussi vivre plusieurs formes d'oppression. Par exemple, une femme noire sera

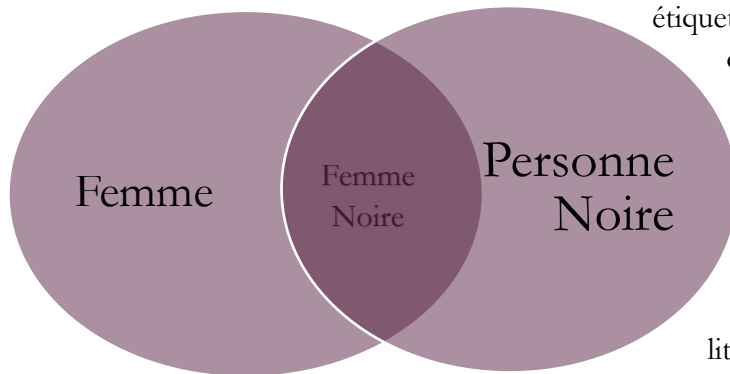


Figure 1. L'intersectionnalité pour une femme noire

étiquetée en tant que femme, et ensuite en tant que personne noire. Ainsi, il y a diverses formes d'oppression envers ces deux traits. Afin d'illustrer l'intersectionnalité, un diagramme de Venne est très efficace. Gardons le même exemple de femme noire, car c'est l'exemple le plus répandu dans la littérature traitant de l'intersectionnalité.

Ce cas est souvent utilisé, car c'est une femme noire, Anna Julia Cooper (1858-1964), qui a traité de ce concept en premier. Pour

faire un parallèle avec le Québec, nous pouvons observer la situation des communautés noires. Parmi ces communautés qui vivent déjà une situation de discrimination au logement et à l'emploi¹, les strates défavorisées, ainsi que les femmes et les jeunes, sont encore plus susceptibles d'être discriminées que les hommes noirs. ²

LES CONSÉQUENCES DU RACISME

De plus en plus d'études démontrent un phénomène inquiétant planant au-dessus des minorités visibles. Ce phénomène est celui du profilage racial. On dit du profilage racial que c'est une technique utilisée par les corps de police afin de cibler des minorités qui, selon certains préjugés, serait plus à risque de commettre une infraction : R. c. Golden, 2001 CSC 83, [2001] 3 R.C.S. 679, par. 83. Voir aussi A. Young, « All Along the Watchtower : Arbitrary Detention and the Police Function » (1991), 29 Osgoode Hall L.J. 329, p. 390; D. M. Tanovich, « Using the Charter to Stop Racial Profiling : The Development of an Equality-Based Conception of Arbitrary Detention » (2002), 40 Osgoode Hall L.J. 145; Commission ontarienne des droits de la personne, « Rapport d'enquête, Un prix à payer : Les coûts humains du profilage racial » (2003); « Rapport de la Commission sur le racisme systémique dans le système de justice pénale en Ontario » (1995), p. 383. C'est une triste réalité qui se voit aussi lorsqu'on observe les chiffres des opérations policières se solvant par la mort du suspect en fonction de sa couleur de peau et/ou son appartenance culturelle. En 2009, le criminologue Mathieu Charest a analysé plusieurs dossiers d'interventions

¹ L. Bérubé et B. Teitelbaum, *La discrimination raciale dans le logement à Montréal*, Montréal, Mouvement québécois pour combattre le racisme, janvier 1982; M. Garon-Audy, *Une expérience de testing de la discrimination raciale dans le logement à Montréal*, Montréal, Direction de la recherche, Commission des droits de la personne du Québec, 1988.

² M. Merlet, *Discrimination sur le marché du travail. Le cas des femmes haïtiennes, « femmes immigrantes noires »*, Montréal, CIDHICA, 1986; A. Lamotte, *Situation socio-économique des femmes immigrées au Québec*, Montréal, ministère des Communautés culturelles et de l'immigration, 1992; M. T. Chicha-Pontbriand, *Les jeunes des minorités visibles et ethniques et le marché du travail : une situation doublement précaire*, Commission des droits de la personne du Québec, communication présentée à la table ronde sur les jeunes et les communautés culturelles, Conseil des communautés culturelles, mars 1990.

policières pour en arriver à un constat qui donne froid dans le dos. Selon son rapport, dans une salle contenant 100 personnes noires et 100 personnes blanches, 38 noirs seraient interpellés par la police contre seulement 6 blancs. C'est donc 38% des personnes noires qui seraient interpellées par des policiers, et 6% des personnes blanches. C'est une différence qui, entendons-nous, est très marquée. Il semble donc y avoir un lien fort entre l'origine ethnique et les risques d'être arrêté pour un contrôle policier.

LES CONCEPTIONS SOCIALES

Afin de mieux comprendre la réalité de la notion de « race », ainsi que la racisation des personnes de couleurs, il faut comprendre la conception de cette notion par la civilisation européenne impériale. Afin de justifier les atrocités de l'esclavage, ainsi que le pillage des ressources des différents continents nouvellement découverts, les empires Européens ont créé un concept : celui des « races ». Ainsi, nous n'étions plus des humains, mais bien des blancs, et les personnes de couleurs qui étaient vues comme inférieures par les Européens.

Les civilisations occidentales se croyaient avancées à cause de leur culture différente des cultures des autres continents. Elles ont donc cherché à asservir les peuples afin d'agrandir leurs empires et nourrir les métropoles. Des cultures et des peuples ont été décimés par la simple base de ces construits sociaux que sont la « race » et la « supériorité ».

En effet, même si la science a autrefois penché en faveur de l'agenda raciste et colonialiste, elle se compte maintenant dans les appuis à l'abolition de ces construits sociaux qui blessent énormément de gens et les empêchent d'atteindre leur plein potentiel.

L'ANALYSE QUALITATIVE DU RACISME DANS LE SYSTÈME COLLÉGIAL QUÉBÉCOIS

Bien que très peu de données vérifiables existent pour l'instant sur le sujet du racisme dans les institutions collégiales du Québec, il est tout de même possible de faire un état et une analyse de la situation en recueillant des témoignages d'élèves racisés. Afin d'analyser ces données qualitatives, il faut tout d'abord donner une courte définition de ce qui, pour cette analyse, est vu comme du racisme. Nous avons décidé d'apposer le terme « racisme » de façon large, de manière à ce que soit compris, mais non limité, tout comportement pouvant faire sentir aux personnes de couleurs et/ou autre minorité visée par la discrimination « raciale » qu'ils ne sont pas Québécois, Canadiens, ou encore les bienvenues chez eux, au Québec.

L'analyse suivante est faite à partir de données qualitatives, donc plutôt que de recueillir des statistiques, le coordonnateur aux affaires sociopolitiques et à la recherche de la Fédération étudiante collégiale du Québec a travaillé à recueillir des témoignages et des avis de personnes ayant vécu des situations de racisme et de discrimination durant leur parcours collégial.

Le but de cet exercice est de chercher des solutions réclamées par les personnes touchées et de pouvoir baliser les comportements qui pourraient mener certaines personnes à se sentir mises à part et brimées de façon injustifiable. Bref, le but est de chercher à trouver des moyens de réparer les torts causés aux personnes de couleurs depuis des centaines d'années en adoptant finalement un système plus juste et réparateur.

Les informations ont été recueillies en prenant soin de toucher aux situations sociales, économiques, et psychologiques des répondants, ainsi que de conserver leur anonymat. Des questions d'ordre général et des questions ayant un lien plus direct avec la présence du racisme ont été posées. Ces thèmes font office de titres pour les différentes sections du questionnaire d'entrevue qui a été répondu par les participants. Toutes les sections seront couvertes en ordre, de façon plus ou moins exhaustive, tout dépendant de l'importance de la section à la compréhension de l'analyse.

Suite aux réponses obtenues lors de la section des renseignements généraux, nous pouvons affirmer que nous avons obtenu les témoignages de personnes de couleurs étant nées au Québec, étant nées à l'extérieur et ayant grandi au Québec, puis étant arrivées au Québec récemment. Des hommes et des femmes ont été interviewés, mais il est à noter qu'aucune personne transsexuelle ou d'autres genres non binaires n'a manifesté l'intérêt de répondre au questionnaire d'entrevue. Les répondants proviennent de plusieurs cégeps à travers le Québec qui sont affiliés ou non à la Fédération étudiante collégiale du Québec.

Ensuite, pour la section de la situation sociale, nous nous sommes penchés sur les rapports entre les répondants et plusieurs personnes gravitant autour d'eux, que ce soit à l'école ou autour. Nous avons examiné les rapports avec les employés des collèges, leurs camarades, ainsi que leurs amis et leur famille. Cela nous permet de voir si les différents types de discrimination peuvent venir créer des barrières s'additionnant à la barrière de la « race ». Selon les réponses obtenues, les élèves trouvent que les liens avec les employés des cégeps sont bons. Plus de la moitié des répondants ont néanmoins affirmé que le contact serait plus évident avec des personnes de couleurs. Lorsque la question de la motivation à réussir est posée, la plupart des répondants affirment que la couleur de l'enseignant peut être un facteur de motivation pour les élèves de couleur. Il y a tout de même un cas très important à soulever : celui du profilage racial par les agents de sécurité dans les collèges. Il n'est pas inhabituel d'avoir des agents de sécurité présents sur les campus des collèges, cependant, il ne faut pas oublier que ces gens sont en position d'autorité face aux élèves, et que certains risquent d'utiliser cette autorité à mauvais escient. Dans la majorité des cas, les répondants croient qu'une meilleure représentation des gens de couleurs au sein des gardes sur les campus serait un bon pas en avant pour que les élèves racisés fassent confiance à ces agents, et que des entraînements de sensibilisation aux effets néfastes et injustes du profilage racial soient obligatoires pour les agents. Auprès des services offerts, et des administrations, les élèves croient qu'il manque aussi d'acteurs racisés afin que les élèves se sentent pleinement compris. Bref, bien que les liens avec le personnel semblent harmonieux dans la grande majorité des cas, il semble tout de même y avoir un manque de représentativité au sein des collèges. En ce sens, nous proposons que des quotas de diversité soient mis en place afin de représenter les diversités locales. Nous proposons aussi que les agents de sécurité reçoivent des entraînements visant à les sensibiliser au profilage racial.

Lorsque demandés de se positionner sur l'affirmation que les élèves de couleur ayant d'autres facteurs de discriminations, par exemple un handicap ou étant dans une situation précaire, rend

encore plus difficile l'accès au diplôme, on nous a répondu à l'unanimité que c'était certainement plus difficile pour ces élèves. Lorsque nous avons demandé aux répondants comment ils s'y prendraient pour diminuer cette pression, c'est pratiquement trois quarts des répondants qui proposaient de dédier plus de ressources, humaines et monétaires, dans les services d'aide aux étudiants. Alors, nous proposons que des ressources soient allouées afin d'offrir certains services nécessaires (par exemple des services de mise à niveau) pour les étudiants qui en ont besoin. Aussi, nous proposons qu'il soit plus facile de porter plainte et d'être écouté lorsqu'un comportement raciste est vécu.

Pour les rapports avec les Québécois blancs, nous avons divisé la question en trois. Nous avons demandé aux répondants comment étaient leurs rapports avec les Québécois blancs, avec les Québécois de couleurs, et avec les Québécois issus de l'immigration. Nous avons pu comprendre des témoignages que les rapports avec les Québécois blancs étaient beaucoup moins naturels et chaleureux, ce qui, selon certains répondants, pourrait être l'une des raisons du clivage social dont nous traitons ici. Il faut aussi souligner que les élèves interviewés ont mentionné sentir qu'on entretenait des préjugés à leur égard, que ce soit au niveau des employés ou des élèves. Certains répondants ont déclaré avoir l'impression qu'on leur imposait une étiquette sans même les connaître ou tenter de les connaître. Aussi, sur la question de l'identité, nos répondants se sentent davantage Canadiens que Québécois, surtout à cause du message d'inclusivité et d'acceptation des cultures et des religions, de quotas de diversité, message qui semblerait moins présent au Québec. Il a aussi été mentionné l'importance de la promotion du message d'inclusion. En effet, certains répondants se disent plus sujets à être attentifs lorsque des liens sont faits avec leur identité et leur culture. Selon les répondants, il est crucial de ne pas sentir que le système est discriminatoire pour ces étudiants. Alors, il semble important de réviser le vocabulaire utilisé par les employés des collèges. Nous proposons donc que la mise en valeur de « nous blancs » et des « autres » cesse dans certains cours où cette notion est mise de l'avant, consciemment ou non. Aussi, afin de mieux comprendre les réalités de tous les Québécois, nous proposons que le parcours scolaire soit actualisé pour mieux comprendre les situations modernes et les besoins des personnes racisées. Finalement, nous proposons que le mouvement des droits fondamentaux pour les personnes racisées soit enseigné dans les cours de philosophie et/ou d'histoire.

Cependant, lorsque nous parlons du Québec et du Canada, nous pensons aussi au filet social que nous avons la chance d'avoir. D'ailleurs, au Québec, les frais de scolarité sont les plus bas en Amérique du Nord, ce qui n'est pas peu dire. Cette accessibilité permet de réduire les écarts entre les classes. Nous avons donc posé quelques questions en lien avec la situation économique des répondants. Ceux-ci se disent très contents d'avoir pu bénéficier des différentes mesures d'aide financière lors de leurs études. L'aide d'organismes comme le Carrefour Jeunesse-Emploi (CJE) a aussi été soulignée comme étant nécessaire pour réussir à trouver un emploi. La discrimination au niveau économique, du moins dans le réseau collégial, semblait surtout être à l'égard des gens en difficultés financières plutôt qu'en lien avec la « race ».

Pour la situation psychologique, nous nous sommes penchés sur la façon dont se sont sentis les répondants lors de certaines étapes de leur parcours collégial. Des gens contactés, la plupart sont entrés au cégep avec une forte envie de s'impliquer à tous les niveaux. C'est quelque chose d'important, car une bonne partie des répondants ont aussi affirmé qu'ils ne se sentaient pas

représentés par leurs associations étudiantes à cause du manque de personnes racisées. Ce constat ne vaut cependant pas pour tous les établissements et toutes les associations. C'est important que le message de l'implication se fasse entendre par les élèves, et qu'il soit porté par les différents acteurs sociaux, comme les établissements scolaires et les élus. En ce sens, nous proposons que l'engagement social et l'implication citoyenne soient encouragés et récompensés davantage dans le cheminement scolaire.

Encourager l'implication citoyenne n'est pas le seul moyen de créer un environnement d'étude chaleureux pour tout le monde. Il est aussi possible de poser un geste encore plus concret dans la logique inclusive. Selon nos répondants, il serait bénéfique de mettre en place des comités visant à entendre l'opinion des personnes racisées du collège, que ce soit des élèves ou des employés. Ces comités doivent être consultés, notamment, pour l'élaboration de politiques institutionnelles.

Par rapport aux politiques institutionnelles, il est temps de prendre en main le problème du discours haineux et des gestes haineux. La liberté d'opinion et la liberté d'expression sont des concepts honorables, et nous devons les honorer. Cependant, ces libertés ont des limites. Ces libertés finissent là où commencent celles des autres. Par-là, nous voulons dire qu'il est important que les collèges mettent sur pieds des politiques qui punissent sévèrement les propos et les gestes à connotation haineuse. Que ce soit des élèves ou des salariés, la haine n'est pas quelque chose d'admissible, et encore moins dans nos établissements scolaires. De réelles conséquences doivent aboutir dans les cas de racisme, et les victimes ne devraient pas avoir à côtoyer les gens ayant tenus des propos ou des gestes haineux.

Pour la section de questions directes, nous nous sommes surtout attardés aux grandes questions sur le racisme et la discrimination systémique dans le réseau collégial afin de savoir si oui ou non les répondants croyaient que c'était quelque chose de factuel. Selon nos répondants, il existerait une forme de discrimination au niveau de la représentation des personnes racisées. Aussi, on semble dire que l'attribution des stages pourrait être améliorée, car une certaine discrimination pourrait s'y opérer envers les élèves qui n'ont pas des noms culturellement québécois. Nous proposons donc que les demandes de stages soient faites de façon anonyme.

PISTES DE SOLUTIONS

Le racisme est renversable pour ceux qui souhaitent faire des efforts pour le renverser. La solution la plus globale est celle du changement des idées reçues par la société, par une révision du vocabulaire utilisé pour désigner les personnes de couleurs et l'univers les entourant, et par des mesures réelles et tangibles. Si le racisme est apparu en tant que théorie scientifique s'appuyant sur la peur de l'autre à des fins de domination économique et sociale, il peut aussi disparaître en s'appuyant sur des faits scientifiques et en les faisant connaître. Donc, la vulgarisation des études sociologiques est un pas important vers l'égalité sociale. Pour récapituler, l'éducation est une solution primordiale.

Ce n'est cependant pas du tout la seule. C'est une solution axée sur les personnes pouvant être des éléments problématiques, mais il y en a aussi qui touchent les personnes vivant le problème. Si le

racisme est une façon de créer un rapport de domination, c'est qu'il y a une façon d'effacer ce rapport de domination en offrant aux minorités le moyen de s'émanciper, ou comme l'Office de la langue française le dit, de s'autonomiser. Pour l'émancipation, il faut donner aux personnes de couleurs les mêmes possibilités qu'aux autres en identifiant les problèmes et en offrant une solution qui mettra tout le monde sur un même pied d'égalité. Par exemple, tel que proposé par un répondant, rendre les curriculums vitae anonymes, ou des demandes de stages dans le cas qui nous intéresse, peut avoir un effet positif sur le taux d'emploi des personnes racisées. Les quotas de diversité sont aussi un bon moyen pour l'émancipation des personnes de couleurs. En effet, en s'assurant une représentation juste des minorités, il est plus motivant pour les jeunes racisés de persévérer pour atteindre leur situation souhaitée, que ce soit de devenir astronaute ou professeur de philosophie au cégep.

Les quotas de diversité ne doivent pas non plus se restreindre aux enseignants. C'est un quota qui doit se retrouver dans toutes les sphères du cégep, que ce soit au niveau de la gestion, des employés de soutien, ou encore des ressources psychosociales. Ces dernières sont extrêmement importantes, car elles viennent cimenter le sentiment d'inclusion. Il est beaucoup plus facile pour une personne victime de discrimination de se confier à une personne pouvant vivre le même genre de problème. Cela vient du désir d'être compris, et c'est quelque chose qui doit aussi être disponible pour les élèves et les membres du personnel racisés.

Il est aussi important de faire preuve de franchise historique. Trop souvent, les personnages historiques de couleurs sont laissés pour compte dans les cours. Par exemple, les cours de philosophie ne traitent que de la philosophie occidentale en oubliant des figures marquantes telles qu'Ibn Rochd de Cordoue ou encore Sun Tzu. Ces omissions peuvent renforcer l'idée raciste selon laquelle les cultures autres qu'occidentales sont « peu civilisées ». Il est aussi important d'être franc au niveau des torts causés aux autres nations. Notre devise est « Je me souviens », mais nous devons aussi nous souvenir des pensionnats autochtones, des ghettos asiatiques, ainsi que du refus des réfugiés juifs allemands dans les années 1930. Se souvenir de nos erreurs est un bon moyen de ne pas les répéter, et il est important d'aborder ces erreurs dans le cursus scolaire.

Tel que nous le voyons avec les violences à caractères sexuels, les dénonciations en amènent souvent d'autres. Lorsque nous écoutons les victimes, plus de victimes souhaitent se faire entendre. D'améliorer les protocoles de plaintes dans les cas de racisme et de discrimination, autant dans les rapports entre les élèves que ceux avec le personnel, est un pas de l'avant. Les jeunes racisés doivent pouvoir se confier en sachant que des actions seront prises contre la ou les personnes fautives, sans quoi des sentiments d'injustice et d'impertinence du système risquent de se faire sentir chez les personnes racisées, ce qui nuit grandement à la cohésion sociale et à l'égalité que nous souhaitons accomplir.

Finalement, la meilleure façon d'éliminer le racisme est de créer des liens et de ne plus craindre les différences. C'est pourquoi l'implication citoyenne joue un rôle absolument important dans le processus d'élimination du racisme. C'est en faisant en sorte de diriger les énergies des gens de toutes les couleurs vers quelque chose qui leur tient à cœur qu'il sera possible de réellement se rendre compte que nous sommes tous pareil : des gens qui souhaitent être reconnus pour leur juste valeur, et non pour la couleur de leur peau.

CONCLUSION

Pour conclure ce mémoire sur le racisme et la discrimination systémiques, il faut rappeler que le Québec, et le monde entier, est dans une ère d'ouverture des frontières et de partage des cultures. Suivant cette prémisse d'ouverture, il est important que nous revenions à l'essence même de l'humanité et des civilisations, soit le regroupement de plusieurs personnes dans le but d'atteindre un lendemain meilleur pour tous et toutes. C'est dans cette optique que nous avons rédigé quelques recommandations qui, selon les gens qui nous ont répondu, seraient efficaces pour qu'ils se sentent plus inclus et plus Québécois.

Nous sommes à un moment dans la vie de notre société où il est important d'agir de façon mature afin de rendre justice à tout le monde. Qui dit agir en tant que société mature dit aussi avouer nos torts. Nous sommes rendus au moment où il est primordial et impératif de s'excuser des injustices commises dans l'histoire, tout comme il faut les réparer. C'est en recherchant la justice que nous pourrions toutes et tous évoluer en tant qu'égaux. C'est en l'abolissant que la notion de « races » disparaîtra pour qu'il ne reste que l'Être humain.

Faisons un pas de plus pour la justice. Faisons un pas de plus pour l'égalité. Entreprenons la marche contre le racisme et la discrimination systémiques.

RECOMMANDATIONS

1. *Que les agents de sécurité reçoivent des entraînements visant à les sensibiliser au profilage racial;*
2. *Que des ressources soient allouées afin d'offrir certains services nécessaires (par exemple des services de mise à niveau) et adaptés pour les personnes racisées pour les étudiants racisés et/ou immigrants qui en ont besoin;*
3. *Qu'il soit plus facile de porter plainte et d'être écouté lorsqu'un comportement raciste est vécu, notamment par l'embauche d'intervenants racisés;*
4. *Que la mise en valeur de « nous blancs » et des « autres » cesse dans certains cours ou cette notion est mise de l'avant, consciemment ou non;*
5. *Que le parcours scolaire soit actualisé pour mieux comprendre les situations modernes et les besoins des personnes racisées;*
6. *Que les services psycho-sociaux des écoles soient sensibles et à l'écoute des situations vécues par les étudiants racisés;*
7. *Que le mouvement des droits fondamentaux pour les personnes racisés et les impacts des doctrines coloniales léguées par les empires européens soient enseignés dans les cours de philosophie et/ou d'histoire.*
8. *Que l'engagement social et l'implication citoyenne des personnes racisées soient encouragés et récompensés davantage dans le cheminement scolaire;*
9. *Que le gouvernement du Québec investisse dans les projets qui rassemblent le réseau collégial et ses étudiants racisés, par exemple en créant des liens entre des comités se retrouvant dans plusieurs collèges;*
10. *Que les demandes de stages soient faites de façon anonyme;*
11. *Que les plaintes soient faites de façon anonymes;*
12. *Que les institutions mettent en place des politiques contre les discours haineux, autant au niveau des élèves que des membres du personnel;*

BIBLIOGRAPHIE

Baataille, P., McAndrew, M., et Potvin, M. « Racisme et antiracisme au Québec : analyse et approches nouvelles. » *Cahiers de recherche sociologique* 31 (1998) : 115-144. DOI : 10.7202/1002391ar

Berry, J.W. et Kalin, R. (2000). « Multicultural Policy and Social Psychology : The Canadian Experience » dans S. Rehsion et J. Duckitt (dir.), *Political Psychology. Cultural and Cross-Cultural Foundations*, New York, MacMillan, p.263-284.

Bosset, P. (2005). « Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale au Québec. Un bilan institutionnel », *Nouvelles Pratiques Sociales*, Vol. 17, no. 2, p.15-30.

Diène, D. (2004). *Le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et toutes les formes de discrimination. Mission au Canada*, Rapport du Rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme, (E/CN.4/2004/18/Add.2).

Fondation canadienne des relations raciales (2001). *Déclaration de principe* présentée au forum des ONG organisé dans le cadre de la conférence mondiale des Nations Unies contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée qui a eu lieu à Durban (Afrique du Sud).

Icart, J.C. (2003). *Pour une relecture de la Déclaration du Plan d'action de Durban*, Université du Québec à Montréal (UQAM), Observatoire international sur le racisme et les discriminations, Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté.

Labelle, M. (2006a). *Un lexique du racisme : Étude sur les définitions opérationnelles du racisme et des phénomènes connexes*. UNESCO, Coalition internationale des villes contre le racisme. Document de discussion, no.1, [En ligne], <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001465/146588f.pdf>

Labelle, M. (2006b). « Racisme et multiculturalisme/interculturalisme au Canada et au Québec », dans Marie-Hélène Parizeau (dir.), *Discriminations sociales et dérives génétiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, sous presse.

Vourc'h, F., et De Rudder, V. « Positions libérales, positions radicales dans la lutte contre les inégalités racistes », *Cahiers de l'Urmis* [En ligne], 10-11 | décembre 2006, mis en ligne le 15 décembre 2006, consulté le 05 septembre 2017. URL : <http://urmis.revues.org/243>