



INITIATION À L'ANTIRACISME

COMPRENDRE ET AGIR FACE AU RACISME ET AU RACISME SYSTÉMIQUE
Formation en égalité



CAHIER

de la personne participante

Remarque : L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.

Remerciements :

Le contenu de cette formation a été rendu possible grâce à la collaboration de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) avec qui le Syndicat des Métallos collabore activement.

Plusieurs éléments de la formation *Diversité culturelle en milieu de travail* et du *Guide pour un syndicalisme antiraciste sans compromis* ont été repris ou adaptés pour ce cahier.



Table des matières

ACCUEIL.....	4
1. PRÉSENTATION	5
2. LES ATTENTES	6
3. LES BONS MOTS.....	7
4. RACISME ET DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE	14
5. MARCHÉ DES PRIVILÈGES	18
6. QUE VOYEZ-VOUS?.....	22
7. LES MICRO-AGRESSIONS.....	26



ACCUEIL

MOT DE BIENVENUE

Le Service de l'éducation et la Direction du Syndicat des Métallos sont fiers de souhaiter la bienvenue à chacun des participants et tiennent à vous remercier de prendre des mesures afin de faire un pas de plus vers le militantisme antiraciste. Un merci particulier à la section locale 1976 pour son initiative dans le cadre de sa semaine d'éducation.

Les dernières années ont été marquées par la médiatisation de crimes et d'événements malheureux racistes et haineux. La question du racisme systémique a fait couler beaucoup d'encre. Le discours social se polarise, et la montée des démonstrations d'intolérance et de division est en expansion. Syndicalement, cela va à l'encontre de nos valeurs profondes d'égalité et de solidarité. Il est de notre devoir d'agir pour promouvoir l'égalité et militer contre le racisme, et ce, sous toutes ses formes. Nous pouvons le faire personnellement et syndicalement. Nous avons toujours été, et sommes encore, parmi les acteurs de changement sociaux les plus puissants.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Maîtriser le vocabulaire relatif à la diversité culturelle et au racisme afin de mieux communiquer et cohabiter.
- Se familiariser avec l'expression « racisme systémique » et savoir en reconnaître les causes sous-jacentes.
- Comprendre que diverses discriminations ont des conséquences sur notre parcours de vie.
- Bâtir une plus grande solidarité avec les métallos qui vivent de multiples discriminations.
- Prendre conscience de nos perceptions et reconnaître les manifestations de nos biais cognitifs afin d'amorcer une démarche d'inclusion.
- Comprendre ce que représentent les micro-agressions, et être en mesure de mieux les reconnaître.



1. PRÉSENTATION

Tour de table

Objectif : *Établir un climat respectueux propice à l'apprentissage en initiant les participants aux méthodes pédagogiques participatives.*

Consignes

- Prenez quelques minutes pour compléter les renseignements ci-dessous.
- À tour de rôle, vous serez appelé à vous présenter brièvement, à voix haute, en abordant chacun des aspects ci-dessous.

Moi en tant que travailleur

1. Nom : _____
2. Employeur : _____
3. Type d'activités de l'employeur

4. Genre de travail. Depuis quand? : _____

Moi en tant que militant syndical

5. L'unité, la loge ou la sous-unité que je représente (*son numéro, combien de membres, ses caractéristiques particulières?*) :

6. Mon expérience et mes fonctions syndicales. Depuis quand? : _____



2. LES ATTENTES

Plénière

En référence au mot d'ouverture ainsi qu'à l'introduction qui ont été présentés, veuillez répondre à la question suivante :

Quelles sont vos attentes par rapport à cette formation?

(P. ex. : ce que vous voulez apprendre, les thèmes que vous voudriez aborder ou débattre, le genre « d'outils » dont vous avez besoin, etc.)



3. LES BONS MOTS

Ateliers

Objectif : Maîtriser le vocabulaire relatif à la diversité culturelle et au racisme afin de mieux communiquer et cohabiter.

Mise en contexte

Afin d'établir des relations positives, communiquer en utilisant le vocabulaire et les attitudes appropriées peut aider. Utiliser un vocabulaire juste demande de la pratique. Souvent, en échange interculturel, l'effort est remarqué, apprécié et permet d'établir un contexte propice aux échanges positifs, même si l'on s'empêtre quand même à l'occasion.

Consignes (partie 1)

Selon votre aisance à les expliquer dans vos mots, veuillez indiquer parmi les concepts suivants :

- 1^{re} colonne : ceux pour lesquels vous êtes confiant de pouvoir en donner une définition;
- 2^e colonne : ceux qui sont moins clairs ou qui sont nouveaux pour vous.

Mots

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. DISCRIMINATION | 6. PRÉJUGÉ |
| 2. INTERSECTIONNALITÉ | 7. PRIVILÈGE BLANC |
| 3. MICRO-AGRESSION | 8. RACISME |
| 4. OPPRESSION | 9. RACISME SYSTÉMIQUE |
| 5. PERSONNE RACISÉE | 10. XÉNOPHOBIE |

Concepts que je maîtrise

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Concepts que je ne maîtrise pas

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____



Consignes

- À tour de rôle, veuillez piger l'une des cartes, lire le mot qui y est inscrit et en donner une définition dans vos propres mots.
 - Si vous ne vous sentez pas en mesure de fournir une définition, vous pouvez remettre la carte dans le paquet et en piger une autre.
- Après avoir dit votre propre définition, veuillez tourner la carte et lire la définition qui y est inscrite.
- Continuez à tour de rôle, jusqu'à ce que toutes les cartes soient lues ou jusqu'à ce que les cartes restantes ne puissent être expliquées par aucun membre de l'équipe.

Veillez identifier le ou les mots pour lesquels votre équipe ne se sentait pas à l'aise d'en donner une définition.

Questions d'analyse

1. Que pensez-vous des différences ou ressemblances entre vos définitions et celles inscrites sur les cartes?

2. Qu'en reprenez-vous de plus important?



COMPLÉMENT THÉORIQUE

Concepts généraux^{1,2}

Discrimination

La discrimination est l'exclusion de personnes ou de groupes en raison de leur origine ethnique, de leur race, de leur religion, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur condition physique, de leur condition sociale, etc.

En général, la discrimination se fait à l'égard de personnes ou de groupes caractérisés par des traits qui les différencient du reste de la société ou de l'environnement qui les entoure.

Le préjugé (une attitude) et la discrimination (un comportement) sont liés, mais demeurent des phénomènes distincts. Dans un cercle vicieux, un préjugé entraîne souvent un comportement discriminatoire, tandis que la discrimination renforce ou crée des inégalités sociales et économiques qui renforcent à leur tour des préjugés.

Intersectionnalité

Représente le cumul de différentes formes de domination ou de discrimination vécues par une personne, fondées notamment sur sa race, son sexe, son âge, sa religion, son orientation sexuelle, sa classe sociale ou ses capacités physiques, et qui entraînent une augmentation des préjudices subis.

Les racines de l'intersectionnalité remontent au contexte américain post-esclavagiste. Des penseurs comme W.E.B. Du Bois, premier Afro-Américain à obtenir un doctorat de l'Université Harvard, discutent de la complexité des systèmes de domination en prenant l'exemple de la vie des Afro-Américains. Le concept d'« intersectionnalité » a d'abord été décrit par la juriste afro-américaine Kimberlé Williams Crenshaw, en 1989, pour parler plus spécifiquement de la réalité des femmes noires qui subissaient à la fois les effets du sexisme et ceux du racisme.

L'analyse intersectionnelle suppose de prendre conscience de ses propres privilèges, définis comme des avantages non mérités qui résultent de notre situation personnelle par rapport aux autres. Même si l'exercice n'est pas toujours facile, il importe de nommer et de comprendre nos identités et nos privilèges. On peut par exemple cibler certains aspects de notre identité.

¹ Inspiré de la formation « Diversité culturelle en milieu de travail » de la FTQ.

² Inspiré de définitions et de textes de « L'Encyclopédie canadienne » : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr>.

COMPLÉMENT THÉORIQUE (SUITE)

Micro-agression

Actions ou paroles, d'apparence souvent banale, pouvant être perçues comme blessantes ou offensantes, généralement par une personne faisant partie d'un groupe minoritaire. Elles partent souvent d'une bonne intention, d'une curiosité, d'un oubli ou d'une méconnaissance, et peuvent prendre la forme de blagues.

Ces agressions sont précédées du préfixe « micro » parce qu'elles passent souvent inaperçues ou qu'elles sont considérées comme banales. Toutefois, les personnes qui les subissent souffrent de la répétition de ces agressions ainsi que d'un manque d'empathie.

Oppression³

Exercice de l'autorité ou du pouvoir d'une manière contraignante, cruelle ou injuste.

Ainsi, l'oppression existe à l'échelle de la société, soutenue par le pouvoir social, politique et économique. L'oppression se retrouve donc dans les institutions, les structures, les systèmes et les processus. De plus, les personnes intériorisent celle-ci, et les relations interpersonnelles s'en ressentent. La violence est à la fois une caractéristique de l'oppression et un moyen par lequel elle est maintenue. Le racisme, le patriarcat, le capacitisme, la pauvreté, entre autres, sont tous des oppressions. Les oppressions sont interdépendantes et se renforcent.

Personne racisée

Fait référence aux personnes qualifiées de « non blanches » ou qui ont subi un processus de racisation.

Il faut noter que les races sont socialement construites, donc elles ne sont ni objectives ni biologiques, mais servent à catégoriser « l'autre », et parfois à l'exclure. Ainsi, l'utilisation du terme « racisé » permet de prendre au sérieux l'impact social du concept de race, qui est bien réel, afin de mieux défaire les hiérarchies raciales⁴.

Les termes **minorités visibles** et **personnes racisées** sont parfois utilisés de manière interchangeable. Statistique Canada définit les minorités visibles comme suit :

³ Tiré du *Mémoire présenté à la commissaire sur le racisme systémique* du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick, août 2022.

⁴ Alexandra Pierre. « Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme », *Revue Droits et libertés*, vol. 35, n° 2, automne 2016. Disponible également en ligne à l'adresse : <http://liguedesdroits.ca/?p=4119>.

COMPLÉMENT THÉORIQUE (SUITE)

« Selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, on entend par minorités visibles "les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche". Il s'agit principalement des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-Américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais. »⁵

À ne pas confondre avec **personne immigrante** qui se reporte aux personnes qui ont migré de leur pays d'origine vers un autre pays. Ainsi, le terme **personne issue de l'immigration** est quant à lui utilisé pour parler des personnes immigrantes ET des personnes dont l'immigration fait partie de l'histoire récente de leurs familles.

De plus, l'expression populaire **personne issue de la diversité** peut être utilisée pour, entre autres, désigner une personne dont les caractéristiques individuelles sont différentes de celles du groupe majoritaire dans lequel elle se trouve. Cette expression se veut inclusive et respectueuse de l'intersectionnalité des personnes et réfère notamment aux différences liées à la « race », au lieu d'origine, à l'origine ethnique, à la culture, à la religion, à la langue, à l'âge, à l'identité ou à l'expression de genre, à l'orientation sexuelle, au statut Autochtone, à la situation de handicap, à la situation socioéconomique et à d'autres attributs.

Finalement, veuillez éviter d'utiliser les expressions « les ethnies », qui se veut un terme offensant, et « les personnes de couleurs », qui se veut un anglicisme tiré du vocabulaire anglo-américain et qui n'est pas culturellement approprié au Canada.

Préjugé

Le terme préjugé désigne des opinions que nous avons sur une personne, ou un groupe de personnes, en l'absence de renseignements ou de pratiques suffisantes. Elles sont parfois articulées autour de mythes ou de croyances, ou résultent d'une généralisation hâtive.

Le terme préjugé désigne habituellement un jugement négatif, non confirmé, porté a priori sur des gens ou des groupes en raison de leur identité ethnique, de leur race ou de leur religion.

Comme le mot l'indique, un préjugé est un jugement porté d'avance. Avant quoi? L'examen, la vérification ou le constat qui le justifierait. Un préjugé signifie donc de tenir pour acquis quelque chose qui, objectivement, ne l'est pas, ou de considérer une affirmation comme vraie et qui, en fait, reste douteuse. C'est la raison pour laquelle le préjugé semble être illégitime par définition : il consiste en une précipitation de l'esprit dans le jugement, plus ou moins de bonne foi, et peu importe qu'il soit « favorable » ou « défavorable ».

⁵ Statistique Canada. *Dictionnaire, Recensement de la population, 2016, Minorité visible*, 2017. En ligne : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/pop127-fra.cfm>.

COMPLÉMENT THÉORIQUE (SUITE)

Privilège blanc⁶

Avantages invisibles, mais systématiques, dont bénéficient les personnes qualifiées de « blanches » uniquement parce qu'elles sont « blanches ».

La blanchité permet de tirer avantage involontairement, voire inconsciemment, du fait que d'autres personnes soient racisées, et donc discriminées. « On peut le nier, l'ignorer ou être le plus fervent des antiracistes, rien n'y fait : être Blanc signifie hériter d'un système de domination qui procure des bénéfices »⁷.

Un privilège se définit par la jouissance de libertés, de droits, d'avantages, d'accès ou de possibilités dont profitent certaines personnes en raison de leur appartenance à un groupe donné ou de leur situation sociale. Lorsque la catégorie sociale à laquelle nous appartenons est dominante, des privilèges nous sont accordés, mais ils sont refusés aux membres d'autres groupes. De plus, les privilèges sont généralement considérés comme quelque chose d'acquis.

Afin de vivre dans un monde plus égalitaire, il faut reconnaître nos privilèges hérités à la naissance, et ainsi concevoir que notre réussite personnelle ne se fonde pas uniquement sur nos capacités personnelles, mais bien sur des avantages que nous avons eus au sein de la société⁸. Cette prise de conscience permet de favoriser une plus grande compréhension des défis que les membres ont dû surmonter tout au long de leur vie, et de combattre ces injustices qui persistent.

Racisme

Le racisme est « une idéologie prônant que les humains peuvent être divisés selon différents groupes raciaux avec diverses caractéristiques héritées et immuables. On estime, par cette définition du racisme, que ces différences expliquent les inégalités au sein de la société. »

En fait, le racisme réfère au concept de race qui a été déconstruit scientifiquement et qui ne repose, dans les faits, sur aucune différence biologique significative qui nous permettrait de séparer les humains en de telles catégories.

Le racisme existe à travers des personnes, des comportements et des attitudes méprisantes, mais ce qui est important de se souvenir, c'est que le racisme n'est pas seulement une série de gestes ou de comportements discriminatoires isolés ou individuels, mais qu'il s'agit d'un problème politique structurel auquel il faut trouver des solutions collectives. Autrement dit, le racisme a plusieurs visages :

⁶ Fondation canadienne des relations raciales. Glossaire.

⁷ Diallo Rokhaya. *Le privilège blanc*. 2003.

⁸ Projet Accompagnement Solidarité Colombie. Notre solidarité : un territoire à décoloniser (Boîte à outils).



il ne s'agit pas toujours d'une action directe et ciblée; il est donc parfois plus difficile à détecter et à enrayer.

Racisme systémique

Le racisme systémique, c'est l'intégration dans nos institutions, structures et organisations de mécanismes qui produisent ou reproduisent des inégalités basées sur ce système d'oppression dans différents domaines comme : le travail, la santé, la justice, la sécurité, l'éducation – et porte ainsi atteinte de manière importante à leurs droits⁹.

Le racisme systémique produit ainsi différentes formes de discrimination, souvent indirectes. Cela dit, il faut se rappeler que les institutions sont créées par des êtres humains, et que nous avons le pouvoir de les changer.

Il ne faut pas mélanger la notion de racisme systémique et celle de racisme systématique. Alors que le deuxième terme laisse entendre que le peuple québécois est intrinsèquement raciste ou que tous ses citoyens adoptent des comportements discriminatoires, le premier terme veut en fait dire que nos institutions, structures et organisations comportent encore certains mécanismes qui, souvent indirectement, produisent ou reproduisent des inégalités qui ont pour effet de discriminer les personnes racisées.

Xénophobie

Signifie « la peur de ce qui vient de l'extérieur ». Dans le langage courant, la xénophobie fait référence à la peur de l'étranger, c'est-à-dire, par abus de langage, de celui qui ne possède pas la même nationalité ou ethnicité que soi.

Le mot xénophobie est composé des racines grecques « xéno » (ce qui vient de l'extérieur), et « phobie » (la peur).

Inconfort et dialogue social

Ne pas être raciste n'est pas assez. Il nous faut agir, au travail, dans notre syndicat et dans la société, contre le racisme. Parler du racisme est souvent inconfortable, malaisant, émotionnel... bref, c'est difficile. Vous avez sans doute ressenti des émotions similaires au cours de l'exercice précédent. Sachez que ce malaise est social, donc plus grand que vous. Nos bonnes intentions, notre souci de ne pas blesser l'autre, notre désir d'être inclusif et solidaire; tout cela peut être freiné par notre manque de connaissance, de savoir-faire ou de savoir-être. Les militants syndicaux agissent pour rectifier les injustices, une à la fois, à la hauteur de leurs capacités. Pour devenir antiraciste, la recette est sensiblement la même.

⁹ Ligue des droits et libertés, *Le racisme systémique... Parlons-en!*, 2017, p. 9.

4. RACISME ET DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Ateliers

Objectif : *Se familiariser avec l’expression « racisme systémique » et savoir en reconnaître les causes sous-jacentes.*

Consigne :

- Nommez une personne qui aura le rôle de porte-parole et qui devra rapporter sommairement l’essentiel des discussions de votre atelier.
- L’un des cas ci-dessous sera attribué à votre équipe. Veuillez prendre son numéro en note.
- Vous aurez 15 minutes pour discuter en équipe et répondre aux questions ci-dessous.
- Veuillez prendre des notes.

Cas 1

Depuis quelque temps, nous parlons et vivons d’importants bouleversements dans nos milieux de travail en raison d’un manque de main-d’œuvre criant. Pourtant, le taux de chômage des personnes immigrantes et des personnes Autochtones est presque deux fois plus élevé.

Selon vous, quels sont les facteurs qui peuvent influencer cet écart?



Cas 2

Il existe une surreprésentation de certains groupes racisés dans le système carcéral. C'est notamment le cas des personnes noires et des personnes autochtones. Cela nous amène à nous demander si certains groupes racisés sont plus malhonnêtes que d'autres ou reproduisent davantage un schème violent dans notre société.

Qu'en pensez-vous? Êtes-vous capables de penser à d'autres facteurs qui font en sorte que cette surreprésentation existe?

COMPLÉMENT THÉORIQUE

Discrimination systémique en emploi et dans le système judiciaire

La discrimination systémique découle du racisme systémique et se produit quand un groupe de personnes en particulier vit un traitement différencié, institutionnalisé ou généralisé.

Chômage

Le taux de chômage des personnes immigrantes est presque deux fois plus élevé que celui des personnes nées sur le territoire québécois. De plus, ces premières vont souvent occuper des emplois plus précaires ou pour lesquels elles sont surqualifiées. Nous nous posons rarement la question pour en connaître les raisons, et nous avons parfois même des préjugés sur la volonté qu'ont ces personnes à vouloir travailler.

Démystification :

- Une étude réalisée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a démontré que « à caractéristiques et à compétences égales, un candidat au nom de famille québécois a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'une personne qui a un nom à consonance africaine, arabe ou latino-américaine. »¹⁰
- Quand on creuse davantage, on constate que la reconnaissance des diplômes et des qualifications acquises à l'extérieur du Québec est extrêmement difficile à obtenir pour les nouveaux arrivants.
- On nous dit que c'est inévitable, puisque les qualifications acquises ailleurs, et surtout au sein des pays du Sud en général, mais pas uniquement, ne sont pas équivalentes à ce qui se fait en Occident. Pourtant, ce qu'on constate, c'est que « [au] Québec, un immigrant diplômé d'un "pays développé" a 60 % plus de chances de se trouver un premier emploi qu'un immigrant diplômé d'un "pays moins développé" ¹¹. En Colombie-Britannique, cet avantage n'est pourtant que de 36 % et, en Ontario, c'est l'immigrant diplômé d'une université non occidentale qui affiche un faible avantage, de l'ordre de 7 %. » Ainsi, la valeur des diplômes obtenus à l'étranger varie grandement d'une province à l'autre, ce qui nous laisse croire que les critères utilisés pour les juger sont subjectifs et révisables.

Ces embûches à toutes les étapes d'employabilité pour les personnes immigrantes constituent à elles seules un frein à leur intégration dans le marché du travail. Il s'agit d'un exemple de politique, de prime abord neutre, mais qui a en fait un impact discriminatoire sur une tranche de la population en particulier, qui se retrouvera par la suite surreprésentée dans le taux de chômage au Québec.

¹⁰ CDPDJ. *Des droits pour tous et toutes – Fiche n° 6 : L'intégration et la discrimination*, 2013.

¹¹ IRIS. *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec. Note économique*. Novembre 2012.

Incarcération

Il existe également une surreprésentation de certains groupes racisés dans le système carcéral québécois et canadien. Cette réalité a souvent tendance à soulever des préjugés et des commentaires discriminatoires sur la supposée malhonnêteté de certains groupes ethnoculturels alors que lorsque nous nous y attardons, nous constatons que le système reproduit par lui-même cette réalité, et ce, indépendamment des caractéristiques personnelles des individus visés.

Démystification :

- Dans le mémoire du Barreau du Québec sur le profilage racial, on peut lire que « les groupes [racisés], plus particulièrement les Noirs et les Autochtones, font l'objet de traitements différentiels à toutes les étapes du processus judiciaire criminel par les divers intervenants : policiers, procureurs de la Couronne, tribunaux et services correctionnels. »¹²
- Les tribunaux se penchent d'ailleurs sur le problème, et ce, dans des arrêts de la Cour suprême, à l'effet que « [la proportion anormale d'emprisonnement chez les délinquants autochtones] découle également de préjugés contre les Autochtones et d'une tendance institutionnelle déplorable à refuser les cautionnements et à infliger des peines d'emprisonnement plus longues et plus fréquentes aux délinquants autochtones. »¹³
- La situation est aussi vraie pour les personnes noires qui se voient surreprésentées dans le système carcéral, principalement parce que « les jeunes noirs sont plus sujets à l'observation par les policiers et les agents de sécurité que les jeunes blancs. »¹⁴ C'est ce qu'on appelle communément le profilage racial. De plus, les personnes racisées sont plus à même d'être soumises à des probation avec des conditions qui ont tendance à être plus strictes à respecter.

Bref, cette surreprésentation dans le système carcéral des personnes racisées et Autochtones pourrait à première vue être associée à tort à une réalité culturelle intrinsèque aux divers groupes visés. Pourtant, lorsque nous nous y attardons, nous constatons que les systèmes juridique et carcéral eux-mêmes, ainsi que les institutions qui en découlent, contribuent fortement à cette surreprésentation. Cette contribution institutionnelle au problème est ce que nous nommons le racisme systémique.

[VIDÉO](#) : RACISME SYSTÉMIQUE de Télé-Québec, du lexique de Briser le code

¹² CDJPQ *Mémoire en réponse à la consultation sur le profilage racial de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2010, p. 11. En ligne : chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Bilan_Mtl_profilages_racial_social.pdfhttp://www.barreau.qc.ca/pdf/medias/positions/2010/20100610-profilage-racial.pdf (consulté le 27 février 2018).

¹³ Cour suprême du Canada, *R. c. Gladue*, [1999] 1 R.C.S. 688, par. 65.

¹⁴ *Op. cit.*, Barreau du Québec, p. 15.



5. MARCHE DES PRIVILÈGES

Activité interactive

Objectif : Comprendre que diverses discriminations ont des conséquences sur notre parcours de vie. Bâtir une plus grande solidarité avec nos consœurs et confrères qui vivent de multiples discriminations.

Consigne :

- Veuillez vous placer debout, en ligne contre un mur.
- Les formateurs liront des énoncés à voix haute. Lorsque l'énoncé est vrai et s'applique à votre vie, faites un pas en avant.
- Étant donné la nature personnelle des énoncés, vous n'êtes pas dans l'obligation de faire un pas en avant si vous n'êtes pas à l'aise de le faire.

MARCHE DES PRIVILÈGES

Veillez partager brièvement comment vous avez trouvé l'expérience?

(P. ex. : êtes-vous étonné de votre position? Comment vous sentiez-vous quand les autres pouvaient avancer et pas vous?)

Quelles conclusions peut-on en tirer?

(P. ex. : l'influence de notre vécu sur notre façon de voir le monde et sur notre engagement syndical, la capacité personnelle d'agir et de changer les situations décrites, etc.)

Quels liens faites-vous avec les membres issus de l'immigration ou racisés et la situation dans laquelle ils se retrouvent dans leurs milieux de travail?



COMPLÉMENT THÉORIQUE

« On m'a appris à associer le racisme uniquement à des actes individuels de méchanceté, non à des structures invisibles conférant un pouvoir de domination au groupe auquel j'appartiens. »

– Peggy McIntosh

Nous ne pouvons pas changer la couleur de notre peau ou notre lieu de naissance, mais lorsque ces choses nous donnent du pouvoir, nous pouvons utiliser celui-ci pour aider les autres. Reconnaître ses privilèges non mérités n'a pas à s'accompagner d'un sentiment de culpabilité ou de honte. Souvent, les personnes réfractaires à ce concept ont la perception erronée que de reconnaître le privilège blanc, c'est reconnaître que l'on est responsable de quelque chose de mauvais. Reconnaître ses privilèges ne veut pas non plus dire qu'on « l'a eu facile » dans la vie. On peut en arracher, avoir eu des circonstances de vies difficiles, des tonnes d'embûches et d'obstacles, et ce, tout en ayant navigué dans un système qui favorise les personnes blanches.

Si nous voulons travailler en tant qu'alliés avec les membres issus de la diversité et les Autochtones, nous devons comprendre la façon dont le monde fonctionne actuellement.

- Si nous voulons rendre le monde meilleur, nous devons comprendre ses problèmes.
- Nous ne devrions pas reprocher aux gens de ne pas avancer dans la vie s'ils ont été confrontés à de nombreux désavantages non mérités, souvent inhérents au racisme systémique.
- Nous devons comprendre que certains de nos privilèges (avantages non mérités) se sont bâtis au détriment d'autres personnes.

Mesure quotidienne du privilège d'être une personne blanche¹⁵

1. Je peux, si je le désire, m'arranger pour être en compagnie de gens de ma race la plupart du temps.
2. Si je devais déménager, il y a de fortes chances que je puisse louer ou acquérir un logement dans un quartier qui correspond à mes moyens financiers et dans lequel je voudrais habiter.
3. Je peux être à peu près certain que, dans ce quartier, mes voisins auront une attitude neutre ou agréable à mon égard.
4. Je peux aller magasiner seul la plupart du temps, en étant pratiquement sûr que je ne serai pas suivi ou harcelé.

¹⁵ Tiré de l'AFPC : Les privilèges des Blancs : Au-delà des apparences. 9 mai 2021. En ligne : <https://psac-ncr.com/fr/les-privilèges-des-blancs-au-dela-des-apparences>.

5. Lorsque j'allume le téléviseur ou que j'ouvre un journal, j'y vois la représentation d'un grand nombre de gens de ma race.
6. Lorsqu'on me parle de notre patrimoine national ou de notre civilisation, on m'explique que ce sont les gens ayant la couleur de ma peau qui en sont les artisans.
7. Je peux être certain que l'on enseignera à mes enfants des matières qui témoignent de l'existence de la race à laquelle ils appartiennent.
8. Je peux entrer dans un supermarché et y trouver les aliments de base adaptés à mes traditions culturelles; dans un salon de coiffure, je peux aussi trouver quelqu'un qui sait comment traiter mes cheveux.
9. Que j'effectue des opérations financières à l'aide de chèques ou de cartes de crédit, ou que j'utilise de l'argent comptant, je peux tenir pour acquis que la couleur de ma peau n'entachera pas l'image de ma valeur financière.
10. La plupart du temps, je peux m'arranger pour protéger mes enfants contre les gens à qui ils pourraient déplaire.
11. Je peux sacrer, porter des vêtements usagés ou ne pas donner suite à des lettres, sans que les gens attribuent ces décisions à une moralité douteuse, à la pauvreté ou à l'analphabétisme de ma race.
12. Je peux m'adresser en public à un groupe d'hommes influents sans risquer que l'on s'attaque à la race à laquelle j'appartiens.
13. Je peux demeurer inconscient de la langue et des coutumes des personnes non-blanches, qui constituent la majorité des habitants de la planète, sans ressentir dans ma culture les conséquences de cette inconscience.
14. Je peux dénoncer nos pouvoirs publics et dire jusqu'à quel point je crains les politiques et les agissements de l'État, sans être perçu comme quelqu'un de marginal culturellement.
15. Je peux être pratiquement certain que si je demande à parler à « la personne qui est responsable du service », j'aurai affaire à une personne de la race à laquelle j'appartiens.

16. Si un agent de la circulation m'ordonne de me ranger sur l'accotement ou si les services fiscaux procèdent à une vérification de ma déclaration de revenus, je peux être certain qu'on ne m'a pas choisi à cause de la race à laquelle j'appartiens.
17. Je peux facilement acheter des affiches, des cartes postales, des livres d'images, des cartes de souhaits, des poupées, des jouets et des revues pour enfants dans lesquels figurent des gens de la race à laquelle j'appartiens.
18. Je peux accepter un emploi auprès d'un employeur qui souscrit au principe de l'action positive, sans que mes collègues de travail aient le sentiment que j'ai obtenu l'emploi pour des raisons liées à mon appartenance raciale.
19. Je peux être certain que si j'ai besoin d'aide juridique ou de soins médicaux, la race à laquelle j'appartiens ne jouera pas en ma défaveur.
20. Si ma vie va mal, je n'ai pas à scruter chaque phase ou situation négative pour y déceler la possibilité d'implications raciales.
21. Je peux choisir des produits pour masquer les imperfections de ma peau ou des pansements qui sont plus ou moins assortis à la couleur de ma peau.

VIDÉO : PRIVILÈGE BLANC de Télé-Québec, du lexique de Briser le code, animé par Garihanna Jean-Louis



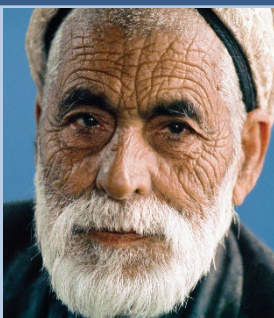
6. QUE VOYEZ-VOUS?

Jeu-questionnaire

Objectif : Prendre conscience de nos perceptions et reconnaître les manifestations de nos biais cognitifs afin d'amorcer une démarche d'inclusion.

Consigne :

Individuellement, répondez à la question suivante pour chacune des illustrations : **que voyez-vous?**



- a) Professeur
- b) Réfugié
- c) Fondamentaliste
- d) Grand-père



- a) Économiste
- b) Victime de trafic humain
- c) Immigrante
- d) Petite-fille



- a) Médecin
- b) Chauffeur de taxi
- c) Militant des droits de la personne
- d) Mari



- a) Esthéticienne
- b) Personne Autochtone
- c) Enseignante
- d) Tante

COMPLÉMENT THÉORIQUE

Faire des attributions : c'est normal, mais...

Vous avez sûrement déjà entendu que votre cerveau a horreur du vide, mais saviez-vous qu'en plus, il préfère fonctionner selon la loi du moindre effort? Dans un contexte de relations interculturelles, il s'agit d'une combinaison dangereuse.

Que vous en soyez conscient ou non, votre cerveau tente de faire du sens avec ce qui vous entoure et ce que vous vivez : il comble le vide. Pour ce faire, il se base sur vos connaissances, votre expérience, bref ce que vous avez emmagasiné au cours de votre vie jusqu'à maintenant. En psychologie sociale, on parle de faire des attributions.

L'attribution est le processus d'inférence des causes d'événements ou de comportements. Dans la vraie vie, l'attribution est quelque chose que nous faisons tous, tous les jours, et généralement sans aucune conscience des processus sous-jacents et des biais qui conduisent à nos inférences.

Par exemple, au cours d'une journée typique, vous faites probablement de nombreuses attributions sur votre propre comportement ainsi que sur celui des personnes qui vous entourent.

En tant que travailleur, vous pouvez reprocher au contremaître de ne pas vous avoir expliqué correctement la tâche à faire, en ignorant complètement votre niveau de compréhension de ce qui a été dit, l'état de vos connaissances ou de vos aptitudes, votre attitude devant les demandes d'adaptation, etc. Si l'un de vos collègues obtient un bon résultat pour la même tâche, vous pouvez attribuer sa bonne performance à la chance, en négligeant le fait qu'il a posé plusieurs questions de clarification ou demandé la collaboration d'autres travailleurs lorsqu'il était incertain.

Les attributions que vous faites chaque jour ont une influence importante sur vos sentiments ainsi que sur votre façon de penser et d'interagir avec les autres. Celles-ci peuvent être bénéfiques lors de l'analyse de votre environnement pour reconnaître des situations dangereuses par exemple.

Par contre, comme votre cerveau consacre une partie importante de son énergie à assurer vos fonctions vitales et sociales, il va au plus simple lors de l'analyse de situations nouvelles ou inconnues. Cela peut facilement faire glisser vos attributions vers les stéréotypes et les préjugés. Nous parlerons alors de biais inconscients.

Prendre conscience de ce fonctionnement involontaire et entamer un discours interne pour valider ou corriger nos attributions est semblable à « peser sur le gaz » de notre cerveau pour obtenir une meilleure compréhension et une meilleure analyse. C'est souvent suffisant pour éviter les glissements propices à la discrimination.

COMPLÉMENT THÉORIQUE (SUITE)

Reconnaître nos biais inconscients¹⁷

Un biais inconscient, ou implicite, représente un stéréotype social qui s'est formé inconsciemment par rapport à certains groupes de personnes en fonction de caractéristiques faciles à observer, comme l'âge, le poids, la couleur de peau ou le genre. Les biais inconscients sont beaucoup plus répandus que les préjugés conscients.

Ainsi, une personne qui valorise la diversité et l'antiracisme pourrait avoir des biais inconscients négatifs à l'égard des personnes racisées. Cela s'explique notamment du fait que nous avons été socialisés et conditionnés tout au long de notre vie avec des images stéréotypées de certains groupes.

Nos cerveaux font souvent des raccourcis, et parfois, ceux-ci sont néfastes pour les personnes racisées.

Pouvoir reconnaître que nul n'est parfait, et que nous avons tous des biais inconscients par rapport à certains groupes, nous permettra d'être plus vigilants et vigilantes lorsqu'on doit agir avec des personnes racisées.

En continuant à nous éduquer et en nous exposant à des modèles positifs et nuancés de personnes racisées, nous pouvons réduire nos biais. Par ailleurs, en découvrant l'histoire, l'art et la culture des populations racisées, on peut contrebalancer les images négatives qui ont été transmises dans les médias et que nous avons inconsciemment intégrées.

[VIDÉO](#) : BIAIS INCONSCIENS de Télé-Québec, du lexique de Briser le code, animé par Maïté Labrecque – Saganash

¹⁷ Guide pour un syndicalisme antiraciste sans compromis de *la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)*, 2022.

7. LES MICRO-AGRESSIONS

Questionnaire individuel

Objectif : Comprendre ce que représentent les micro-agressions, et être en mesure de mieux les reconnaître.

Consigne :

- Individuellement, veuillez identifier à quelle fréquence vous avez été témoin ou victime de l'une ou l'autre des affirmations répertoriées.
- Une fois le tout complété, utilisez l'un des marqueurs mis à votre disposition et marquez d'un crochet toutes les affirmations pour lesquelles vous avez indiqué avoir été « souvent » témoin ou victime.

J'ai été témoin ou victime de...	Jamais	Parfois	Souvent
1. Une personne racisée se fait demander : « Tu viens d'où vraiment? ».			
2. Une personne racisée se fait dire : « J'en connais un de ton pays » ou « je suis déjà allé à/au... » et nomme un autre pays.			
3. Une personne blanche dit à une personne racisée : « <i>Moi, je ne suis pas raciste, on est tous de la même race</i> »; cette expression peut ou non être suivie de « j'ai un ami... »			
4. Une personne racisée se fait toucher les cheveux ou son habit traditionnel par une autre personne qui exprime qu'elle trouve ça beau.			
5. Une personne racisée se fait dire : « Tu parles vraiment bien, tu n'as pas d'accent! »			
6. Une personne qui change de trottoir, repositionne son sac ou attend le prochain ascenseur en présence d'une personne racisée.			
7. Une femme racisée se fait dire « T'es vraiment belle pour une... [mention de la <i>race</i> ou du groupe ethnique de la personne] ».			
8. Une femme dit à une personne racisée qu'en tant que personne d'un groupe en recherche d'équité : « Je sais ce que c'est... »			
9. Une personne asiatique se fait dire : « Tu dois être bonne en maths! »			
10. Une personne raconte une blague basée sur la race ou l'origine ethnique ou culturelle et dit à une personne racisée présente : « Je l'ai racontée, parce que je sais que tu trouverais ça drôle et que je ne suis pas raciste! »			



COMPLÉMENT THÉORIQUE

C'est quoi une micro-agression?¹⁸

Plusieurs gestes, remarques ou questions peuvent être considérés comme des micro-agressions, même s'ils partent d'une bonne intention, d'une curiosité, d'un oubli ou d'une méconnaissance.

Ces agressions sont précédées du préfixe « micro » parce qu'elles passent souvent inaperçues ou qu'elles sont considérées comme banales. Toutefois, les personnes qui les subissent souffrent de la répétition de ces agressions ainsi que d'un manque d'empathie.

Comment reconnaître une micro-agression?

Il n'est pas toujours facile de reconnaître les micro-agressions, mais certains indices sont à surveiller, par exemple quand une personne :

- A un rire forcé ou mal à l'aise;
- Baisse ou évite le regard;
- Change de sujet;
- Se retire ou part;
- Soupire ou hausse les épaules;
- Montre tout autre signe de malaise, de gêne, de colère, de détresse.

Le meilleur moyen de savoir est de parler à la personne concernée, de lui demander comment elle se sent et de l'écouter sans jugement.

Quoi faire en cas de micro-agression?

Si vous vous rendez compte que vous avez commis une micro-agression sans le vouloir :

- Évitez de vous mettre sur la défensive ou de vous justifier, écoutez l'autre;
- Excusez-vous et ne répétez pas le geste ou la remarque;
- Demandez à la personne quoi dire ou faire à l'avenir.

Si vous êtes victime d'une micro-agression :

- Vous pouvez dire gentiment à la personne que ses gestes ou ses propos sont blessants ou inappropriés;
- Bien entendu, vous n'avez aucune obligation de réagir, d'expliquer ou de dénoncer. Vous le faites si vous le souhaitez.

[VIDÉO](#) : MICRO-AGRESSION de Télé-Québec, du lexique de Briser le code, animée par Reda Saoui

¹⁸ Ville de Québec : *Les micro-agressions*. En ligne : <https://www.ville.quebec.qc.ca/citoyens/vivre-ensemble/aide-memoire/micro-agressions.aspx>.

COMPLÉMENT THÉORIQUE (SUITE)

Les 5 trucs pour intervenir en cas de micro-agression ou de discrimination¹⁹

Figiez-vous lorsque vous voyez ou entendez une micro-agression ou de la discrimination? Les éléments suivants vous permettent de prendre soin de la personne qui en est victime, sans sacrifier votre propre sécurité. Il s'agit de l'approche des « 5 D ».

1. DIRECTEMENT : Intervenir directement lors de la situation en nommant ce qui ne va pas.

Cela démontre une attention portée à ce qui se passe autour de soi, et que l'agresseur a tort dans la scène dont on est témoin. Il ne s'agit pas de dénoncer la personne qui harcèle quelqu'un ni même de l'éduquer. Il s'agit de donner la priorité à la personne harcelée. Par exemple, on pourrait dire à un collègue « Je ne suis pas d'accord avec la façon dont tu parles à X, et j'aimerais que tu cesses maintenant. »

2. DISTRAIRE : Créer une diversion pour désamorcer la situation.

Si l'on croit que l'intervention directe pourrait aggraver la situation, la distraction pourrait être une meilleure approche. Par exemple, on pourrait amorcer une conversation avec la victime en disant « Veux-tu venir prendre un café? » ou « Je voulais justement te parler de quelque chose! » Cela permet de déplacer l'attention ailleurs que sur l'agresseur, tout en l'ignorant. L'idée ici est de créer un espace sécuritaire tout en empêchant l'agresseur d'obtenir l'attention recherchée.

3. DÉLÉGUER : Trouver quelqu'un d'autre pour vous aider.

Demander de l'aide si l'on croit qu'une intervention est nécessaire. Essayer de souligner le conflit aux gens autour de soi. Si possible, avertir une personne externe, comme un délégué syndical, un délégué social ou une personne en position d'autorité, et s'assurer que la résolution du conflit est une priorité.

4. DIFFÉRER : Vérifier auprès de la personne qui a subi le harcèlement.

Parfois, la situation se produit trop rapidement pour permettre toute intervention sur le moment, ou pour d'autres raisons, personne n'est en mesure d'intervenir immédiatement en toute sécurité. Votre intervention se produit donc après coup. On peut démontrer à la personne victime que nous sommes là et lui offrir un appui si elle en a besoin.

5. DOCUMENTER : Créer des documents et les remettre à la personne harcelée.

Que vous utilisiez l'appareil photo de votre téléphone portable, un stylo et du papier, ou que vous enregistriez des captures d'écran et des hyperliens, la documentation est puissante. Celle-ci redonne du pouvoir à la personne harcelée et aide à la rassurer sur le fait que ce qui s'est passé était mal, tout en lui fournissant les preuves concrètes dont elle aura besoin si elle décide de signaler la situation.

¹⁹ Adaptés de *I've Got Your Back*, de Jorge Arteaga et Emily May, Abrams Image, 2022; et de *L'intervention du témoin et l'antiracisme au travail* de Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), 2020.

Notes :

Lined area for taking notes, consisting of multiple horizontal lines.





L'ÉDUCATION

AU SERVICE DE NOS MEMBRES