



L'éducation des adultes : Un outil essentiel à un plan de lutte efficace contre le racisme

Mémoire présenté par l'ICÉA à M. Lionel Carmant,
ministre délégué à la Santé et aux
Services sociaux, et à Mme Nadine Girault, ministre des
Relations internationales et de la
Francophonie, coprésidents du groupe d'action contre le
racisme

www.icea.qc.ca

Septembre 2020

COORDINATION

Conseil exécutif de l'ICÉA

ANALYSE ET RÉDACTION

Louise Brossard, chercheuse en éducation des adultes

Hervé Dignard, agent de recherche et de développement

© La reproduction de ce document, en tout ou en partie, est encouragée à condition d'en mentionner la source.

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2020

ISBN : **978-2-89108-093-4** (version imprimée)

ISBN : **978-2-89108-094-1** (version numérique)

Table des matières

Présentation de l'ICÉA.....	5
Introduction.....	7
Précisions méthodologiques	9
Déclaration de l'ICÉA.....	10
Le racisme systémique et le racisme routinier.....	11
Le racisme systémique	11
À l'égard des Autochtones	11
À l'égard des personnes non blanches.....	12
Le racisme routinier.....	12
Le racisme dans les lieux d'apprentissage : ses manifestations et ses impacts.....	13
À l'égard des Autochtones	13
Impacts sur les Autochtones	14
À l'égard des personnes non blanches.....	15
Impacts sur les personnes non blanches ou immigrantes	16
L'histoire et les savoirs des groupes racisés ignorés.....	17
L'Éducation des adultes : une richesse à maximiser	19
Rehausser la scolarité.....	19
Reconnaître davantage les acquis et les compétences.....	19
Apprendre des « autres ».....	20
Outiller pour mieux vivre ensemble.....	20
Former aux droits humains et sociaux	21
Conclusion	24
Recommandations.....	26
Bibliographie	28

Présentation de l'ICÉA

Fondé en 1946, l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA) a pour but la promotion et l'exercice du droit des adultes à l'éducation et à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi que l'adoption et le développement d'un modèle démocratique de formation continue. Un tel modèle doit tenir compte de la diversité des besoins et garantir aux personnes l'équité d'accès à l'éducation et aux savoirs, tout au long de leur vie. Il doit leur permettre d'assumer l'ensemble de leurs rôles sociaux, de contribuer à leur croissance personnelle et au développement de la société.

C'est pourquoi, l'ICÉA vise à promouvoir et à défendre :

- l'exercice du droit des personnes à apprendre tout au long de la vie pour favoriser l'égalité des chances et contrer l'exclusion;
- une conception large et intégrée de l'éducation et de la formation continue pour permettre aux citoyennes et aux citoyens d'être libres, égaux et solidaires, tout en contribuant à améliorer concrètement leurs compétences professionnelles et civiques et les compétences de base;
- l'adoption de politiques et la mise en place de mesures afin d'élargir l'accessibilité des adultes aux services éducatifs et d'améliorer la qualité et la pertinence de ces services;
- la reconnaissance et le maintien de la multiplicité des lieux, des intervenantes et des intervenants, des types d'apprentissage ainsi que la reconnaissance des acquis scolaires et expérientiels en formation continue;
- le développement et le soutien, tant en milieu institutionnel qu'associatif, des activités et des services éducatifs visant à accroître la capacité des personnes à prendre en charge leur développement, à participer et à s'impliquer activement dans leur communauté afin de renforcer la démocratie;
- le développement d'une culture de la citoyenneté et de la formation continue et
- la reconnaissance du statut des formatrices et des formateurs d'adultes.

Pour poursuivre cette mission, l'ICÉA développe les fonctions :

- de recherche et d'analyse stratégique pour soutenir la réflexion et l'action;
- de représentation et d'intervention publiques;
- de liaison, de concertation et de mobilisation; et
- d'innovation et d'expérimentation par la production et la diffusion d'outils.

Introduction

Quelle que soit la définition qu'on en donne, le racisme sous toutes ses formes est présent dans notre vie et dans notre société. Il existe plusieurs formes de racisme : les préjugés, la discrimination directe ou indirecte, la ségrégation et la violence à caractère raciste.

Les préjugés exprimés à l'endroit des personnes non blanches ou autochtones sont très certainement la forme de racisme dont nous sommes le plus souvent témoins au Québec. La langue québécoise compte de nombreuses expressions à connotation négative à l'endroit des personnes non blanches ou autochtones. De nombreuses personnes, y compris nous-mêmes, utilisent encore ces expressions sans avoir nécessairement conscience de leurs portées racistes ou encore, en les banalisant.

Ainsi, des préjugés sont régulièrement formulés à l'égard des personnes non blanches ou autochtones. Notre réflexe devant cette forme de racisme est souvent le silence : nous n'approuvons pas, mais nous ne dénonçons pas.

Les autres formes de racisme sont moins courantes, nous y sommes confrontés moins souvent. Cependant, la discrimination directe ou indirecte, la ségrégation et la violence sont pourtant présentes dans notre société (O'Bomsawin, 2011 : 29).

Par exemple, des études ont démontré que le fait de porter un nom à consonance autre que québécoise peut influencer négativement un employeur. La ségrégation, pour sa part, nous semble être une réalité propre à d'autres pays, par exemple le régime d'apartheid en Afrique du Sud, aboli en 1991. Mais est-ce bien le cas? Peu de personnes savent que les architectes de la loi sur l'apartheid, introduite en 1948, se sont notamment inspirés de la Loi sur les Indiens du gouvernement canadien. Même si les nombreuses luttes menées par les Autochtones ont modifié la Loi sur les Indiens, elle comporte toujours des éléments de ségrégation.

Finalement, il y a la violence à caractère raciste. Cette forme de racisme virulente est, heureusement, plus rare au Québec. Elle est davantage dénoncée et peu de gens la cautionnent. Elle est tout de même présente dans notre société comme en témoigne la tuerie survenue à la mosquée de Québec le 29 janvier 2017.

Des changements s'imposent afin de contrer le racisme; des changements dans nos façons de faire, de penser et de vivre. L'ICÉA soutient que l'éducation des adultes et l'apprentissage tout au long de la vie constituent des outils formidables pour faciliter ces changements.

Ce mémoire, qui traite du racisme vécu par les personnes non blanches et autochtones, a un double objectif. D'une part, illustrer les manifestations du racisme dans le monde de la formation des adultes et, d'autre part, démontrer la nécessité de l'éducation tout au long de la vie comme outil pour contrer le racisme.

Dans un premier temps, nous préciserons quelques éléments méthodologiques. Ensuite, nous distinguerons sommairement le racisme systémique et le racisme routinier. Le corps de ce mémoire concerne les sections suivantes qui présentent les manifestations et les impacts du racisme dans les milieux de formation des adultes. Enfin, nous montrerons que l'éducation des adultes est un outil essentiel à un plan de lutte efficace contre le racisme. Pour faciliter la lecture, nous reproduirons en une page nos recommandations.

Précisions méthodologiques

Cet avis porte sur le racisme tant à l'égard des personnes non blanches que des Autochtones. Le terme « personnes non blanches » a été privilégié pour parler des personnes qui composent les minorités visibles immigrantes ou nées au Canada. Étant donné le nombre grandissant de personnes non blanches au Canada, il nous est apparu moins approprié d'utiliser le terme « minorités visibles ». Par ailleurs, le terme Autochtone fait référence aux Premières Nations et aux Inuit du Québec.

Le concept de « personne racisée » sera privilégié dans ce mémoire. Il a l'avantage de montrer que ce ne sont pas les personnes elles-mêmes qui portent des caractéristiques qui en font des « races » différentes, mais plutôt le fait que ce soient les groupes dominants qui donnent une signification différente à la couleur de leur peau ou à toute autre caractéristique physique ou culturelle différente des leurs.

Comme le dit Gardeau (2017 : 11) :

« à l'instar de De Rudder et coll. (2000 : 35) j'emprunte les vocables de " raciste, racisation et racisé " afin de souligner le fait que la race n'est pas la cause du racisme, mais le produit : " Contrairement à ce que l'on croit souvent, l'idée de " race " n'est pas ce sur quoi s'ancre logiquement le racisme, mais au contraire ce qu'il produit. [...] Toute classification dite " raciale " est, par définition, une classification raciste. " Aussi, n'est-il pas hasardeux de recourir à la notion de race malgré le fait qu'elle ait été disqualifiée scientifiquement. Ce qui fait la race n'est pas l'existence de différences biologiques, mais ce qui est naturalisé par la discrimination (Fassin et Fassin 2006) ».

Pour concevoir ce mémoire, l'ICÉA s'est appuyé sur ses propres travaux sur les groupes discriminés menés depuis 2016. Entre autres, nous nous référons à nos [indicateurs sur les populations marginalisées](#)¹ et à deux des dossiers faisant respectivement état de la situation des [personnes immigrantes](#)² et des [Autochtones](#)³ sous l'angle de l'éducation des adultes.

Nous avons également consulté la littérature scientifique, la littérature grise et certains articles de journalistes traitant de la discrimination et du racisme systémiques.

¹ ICÉA. *Populations marginalisées* [En ligne]. https://apprendre-agir.icea.qc.ca/index.php/Populations_marginalis%C3%A9es. Consulté le 2 septembre 2020.

² Brossard, Louise. (2018). *Qui s'instruit s'enrichit ... moins vrai pour les personnes immigrantes*. [PDF] https://icea.qc.ca/sites/icea.qc.ca/files/article2_immigration_final_16mai.docx.pdf

³ Brossard, Louise. (2019). *Les peuples autochtones : des réalités méconnues à tout point de vue*. Dans Apprendre + Agir. [En ligne]. <https://icea-apprendreagir.ca/les-peuples-autochtones-des-realites-meconnues-a-tout-point-de-vue/>. Consulté le 2 septembre 2020.

Déclaration de l'ICÉA

L'éducation des adultes : Un outil essentiel à un plan de lutte efficace contre le racisme

- Pour une grande part, le racisme est un enjeu d'éducation qui concerne l'ensemble de la population, jeune et adulte. C'est pourquoi, l'éducation des adultes doit figurer parmi les leviers activés pour contrer le racisme.
- Non seulement le racisme doit-il être contré par l'éducation, mais il importe de s'attaquer aussi au racisme en éducation. À cette fin, éliminer le racisme en éducation implique autant d'enrichir les curriculums de l'histoire, de la culture, des savoirs et de la contribution de toutes et tous, que d'éliminer les manifestations systémiques ou routinières du racisme au sein de la culture et des pratiques des lieux d'éducation.
- Dans le contexte historique du Québec et du Canada, une attention particulière doit être portée au racisme systémique vécu par les peuples Autochtones. Non seulement faut-il mettre l'éducation au service de l'élimination du racisme dont font l'objet les peuples Autochtones, mais il faut aussi faire en sorte que l'éducation contribue à la survie culturelle des peuples Autochtones et à sa valorisation auprès de l'ensemble de la population.
- Dans l'ensemble, en matière de lutte au racisme en éducation des adultes, il faut tenir compte du racisme routinier, autant que systémique, adopter une approche proactive créant des conditions de réussite des apprentissages exemptes de racisme et étendre une action à tous les lieux d'éducation.
- Dans tous les cas, les actions de lutte au racisme doivent inclure les personnes concernées.

Le racisme systémique et le racisme routinier

Le racisme systémique à l'égard des personnes non blanches fait l'objet d'un débat public depuis plusieurs années au Québec et au Canada. Les avis divergent, notamment en raison de l'absence de définition partagée et claire.

Afin de mieux comprendre le racisme, cette section fait le point sur le racisme systémique et le racisme routinier. Combinés ensemble, ces deux concepts rendent compte de la présence du racisme tant dans l'organisation sociale que dans les gestes posés par des individus au Québec et au Canada.

Le racisme systémique

Comme l'a remarqué le premier ministre François Legault, il y a différentes définitions du racisme systémique. Cela dit, toutes reconnaissent que le racisme est imbriqué dans l'organisation de la société, dans toutes ses institutions, qu'elles soient législatives, politiques, professionnelles, économiques ou culturelles (Le Devoir, 4 juillet 2020).

Toutes les définitions impliquent que l'intention discriminatoire n'est pas nécessaire pour qu'il y ait discrimination. Les systèmes qui régissent la société présentent des biais discriminatoires sur la base de l'ethnicité, c'est pourquoi le racisme est qualifié de systémique.

Le Barreau du Québec définit le racisme systémique 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). »⁴

Le racisme systémique à l'égard des Autochtones et des personnes non blanches existe bel et bien au Québec. Sans être exhaustif, voici un résumé de quelques-unes de ces expressions.

À l'égard des Autochtones

En 2012, le Canada a été blâmé par le Comité onusien pour l'élimination de la discrimination raciale à propos de la surreprésentation des Autochtones en milieu carcéral (Radio-Canada et CBC, 14 août 2017). De fait, « *dans les pénitenciers fédéraux [...] 12 % des détenus québécois sont autochtones. Or, les citoyens des Premières Nations ne représentent que 1,8 % de la population.* » (Prince, 2016).

Le Canada a été une deuxième fois blâmé par l'ONU. En 2005, le Comité des droits de l'homme de l'ONU réprimandait le pays à propos, notamment, de la violence faite aux femmes autochtones (ACFAI, 2005). Il s'agit ici de la forme la plus grave du racisme qui mène jusqu'à la mort.

Au Québec, la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics tenue en 2018 et dirigée par le commissaire Jacques Viens établissait que les services publics mis à l'étude étaient empreints de racisme systémique : « *Au terme de l'exercice, il me semble impossible de nier la*

⁴ Repéré dans *Mémoire sur le racisme et la discrimination systémique* de la Fédération étudiante collégiale du Québec. P. 5

discrimination systémique dont sont victimes les membres des Premières Nations et les Inuit dans leurs relations avec les services publics ayant fait l'objet de l'enquête. » (Rapport synthèse, 2019 : 11)

À l'égard des personnes non blanches

Le racisme systémique à l'égard des personnes non blanches est présent au Québec dans différentes sphères : accès au logement, à un emploi, à des services publics, à l'éducation, etc. Selon Victor Piché, professeur à l'Université McGill et spécialiste de la discrimination en emploi, le racisme systémique en emploi est un fait très bien documenté : « il n'y a pas de débat d'experts [à ce sujet] » (Le Devoir, 4 juillet 2020).

Par ailleurs, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) a réalisé un test qui démontre la discrimination sur la base de l'origine ethnique. La CDPDJ a envoyé le même *curriculum vitae* sous deux noms différents à plusieurs employeurs. L'un des *curriculum vitae* avait un nom à consonance québécoise et l'autre avait un nom à consonance étrangère. Le test a été fait dans différentes catégories d'emploi, mais chaque fois, le niveau de scolarité des deux *curriculum vitae* était le même. Le résultat final montre entre autres que :

« Tant pour les postes qualifiés que non qualifiés, les taux nets de discrimination, calculés selon la formule préconisée par le BIT [Bureau international du travail], sont environ de 35 %, ce qui signifie qu'en moyenne, un peu plus du tiers des refus essayés par les candidats des minorités racisées pourraient être attribuables à la discrimination. » (2012 : 43-44).

Par ailleurs, selon plusieurs études citées par Chicha, le racisme et le sexisme comptent parmi les facteurs expliquant les inégalités en emploi observées entre les femmes immigrantes et les femmes natives (Chicha, 2009 : 42-43).

Le racisme routinier

Bien que la reconnaissance du racisme systémique soit nécessaire afin d'orienter nos actions pour le combattre, elle n'est pas suffisante pour embrasser tous les aspects les plus diffus du racisme. Ainsi, Garneau (2017 : 9) soutient que le racisme routinier ou ordinaire est une partie intégrante du racisme qui agit de façon dynamique avec le racisme systémique et produit des effets dans la vie quotidienne des personnes racisées :

« bien que des lois anti-discrimination soient essentielles, penser les formes de traitements inégalitaires subies par les personnes racisées comme le résultat " d'un simple dysfonctionnement d'un système normalement égalitaire " (Poiret 2010 : 7) peut avoir pour contrepartie d'extraire les acteurs sociaux de l'analyse, et donc d'évacuer leurs responsabilités dans la production des inégalités raciales. Ces angles morts que dessine potentiellement le racisme systémique (logique de système plutôt qu'actions d'acteurs concrets, préséance aux institutions plutôt qu'aux relations, et fractionnement de l'expérience plutôt que continuité et cumulation) peuvent in fine conduire à une méconnaissance des processus par lesquels les individus enregistrent subjectivement leur condition de minorisés. C'est la parole des personnes racisées qui peine ainsi à être entendue dans toute sa légitimité. »

Le racisme ordinaire, conjugué au racisme systémique, contribue à faire du racisme une expérience « continue, protéiforme, multi-intensité et dynamique » qui se transforme dans le temps et selon les contextes, mais qui toujours produit un sentiment « d'extériorité », « d'exclusion » et de « diminution » chez les personnes racisées.

En d'autres termes, le racisme se compose d'actes posés tant par les individus en chair et en os dans la vie quotidienne que par les institutions dont les processus induisent de la discrimination sans qu'ils impliquent forcément des personnes physiques.

Par ailleurs, ces différentes formes de racisme se manifestent tant dans les institutions de formation formelle qu'informelle qu'entre les personnes adultes en formation ou entre ces dernières et le personnel de ces institutions. C'est ce dont traiteront les parties suivantes.

Le racisme dans les lieux d'apprentissage : ses manifestations et ses impacts

Le racisme se manifeste partout et les lieux d'apprentissage pour adultes n'y échappent pas. Ses effets sont multiples et nous en soulèverons quelques-uns liés à la formation des Autochtones, d'une part, et des personnes non blanches, d'autre part. Nous verrons également que le racisme a un impact sur l'enseignement de l'histoire et des savoirs de ces deux groupes.

À l'égard des Autochtones

Les faibles taux de scolarisation des Autochtones s'expliquent par de multiples facteurs que nous avons abordés dans un article paru en janvier 2019 dans la publication en ligne de l'ICÉA, *Apprendre + Agir* (Brossard, 2019). Parmi ces facteurs, se trouvent notamment le racisme et les préjugés alimentés depuis la colonisation (voir section sur l'histoire et les savoirs).

Ce racisme s'est notamment exprimé à travers le système des pensionnats. Ce système scolaire a été un des principaux instruments visant à assimiler les Autochtones à la majorité blanche. Ce système était fondé sur la méconnaissance et les préjugés à l'égard de la culture, des valeurs, des spiritualités et de l'organisation économique, politique et sociale des peuples autochtones. On les jugeait comme inférieurs, non civilisés et « sauvages ».

À ce titre, les créateurs des pensionnats affirmaient franchement leur objectif qui était de « *tuer l'indien au sein de l'enfant* » (Commission vérité et réconciliation, 2015 : 225). Ce système usait de ségrégation puisqu'il rassemblait en un même lieu les enfants autochtones à « réformer ». Il utilisait le dénigrement, l'humiliation, la haine de soi, et les violences physiques, sexuelles et psychologiques, toutes formes de violence qui ont mené jusqu'à la mort de nombreux enfants (Commission vérité et réconciliation, 2015 : 45, 106, 159, 166, 180). Ce système était fondé sur le racisme tout en contribuant à le perpétuer.

Au Québec, six pensionnats du genre ont été ouverts entre 1930 et 1990 (Glasman, 2015), le dernier a fermé ses portes en 1991 (Commission Viens, 2019 : 12). Bien que ce système n'existe plus au Canada, il a laissé des traces encore bien vivantes aujourd'hui.

Les pensionnats ont causé deux types de ruptures dans le rapport des Autochtones au savoir. Tout d'abord, il y a eu une rupture de la transmission traditionnelle des savoirs. Ces derniers se transmettaient d'une génération à l'autre; les plus jeunes observaient et apprenaient des personnes âgées. En retirant les enfants de leur communauté, la chaîne de transmission des savoirs s'est brisée. Les pensionnats ont également effrité la maîtrise de la langue chez les plus jeunes. Or, la langue est un vecteur important de transmission des savoirs, mais aussi de la culture, de la socialisation et de la façon d'appréhender le monde.

La deuxième rupture est liée aux souvenirs négatifs que les pensionnats ont laissés à un grand nombre d'Autochtones. Ces personnes ont développé une méfiance à l'égard du système éducatif québécois. Conséquemment, certaines valorisent peu ce type d'éducation pour leurs enfants (Loiselle, 2010 : 69).

Or, plusieurs études montrent que la valorisation de l'éducation et le soutien des enfants par leurs parents jouent un rôle important dans la réussite scolaire (Lévesque et Polèse, 2016 : 124-125; Lévesque, 2016 : 2-4). Ainsi, les pensionnats ont affecté la scolarisation et la diplomation de plusieurs générations, tant celles qui les ont fréquentés que leurs enfants et leurs petits-enfants.

Aussi, Malatest et coll. notent que « [l']absence de modèles professionnels ayant fait des études universitaires » constitue un des facteurs dissuadant les Autochtones à poursuivre leurs études (2004 : 12).

Par ailleurs, la méconnaissance, les préjugés et le racisme à l'égard des Autochtones sont encore bien présents dans les lieux de formation. Différentes études font état de comportements discriminatoires de la part d'institutions d'enseignement primaire et secondaire au Canada ainsi que du personnel enseignant⁵. On pense notamment au rapport de mission du rapporteur spécial des Nations Unies sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones, Rodolpho Stavenhagen, qui parle de discrimination dans le système scolaire canadien (2004).

Selon l'étude d'O'Bomsawin menée au Québec, les préjugés sont présents à tous les échelons du système scolaire; de l'école primaire aux niveaux postsecondaires. Les personnes interrogées pour cette étude disent avoir été l'objet de préjugés directs plus fréquemment à l'école primaire et secondaire. Au cégep et à l'université, les préjugés étaient plus subtils; des préjugés « d'adulte », comme le disait une jeune femme innue, qui rapportait des propos tels que : « *Les Indiens payent pas de taxes, pas d'impôts, pi toi, tes études sont payées par le gouvernement* » (2011 : 92).

Pour sa part, « *le Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN) soutient que le milieu scolaire est un milieu riche en actes de racisme. En effet, que ce soit le fait d'individus (discrimination directe) ou de structures (discrimination systémique), les jeunes Autochtones seraient confrontés de façon quasi quotidienne à la discrimination en milieu scolaire (CEPN, 2006)* » (O'Bomsawin, 2011 : 112).

Impacts sur les Autochtones

Tout d'abord, le racisme à l'école augmente les risques de décrochage. O'Bomsawin avance que la discrimination qui débute à l'école a des répercussions sur la vie des Autochtones devenus adultes :

« Par conséquent, plusieurs répondants (six sur 17) ont dit avoir quitté l'école avant la fin de leurs études secondaires, notamment en raison du fait qu'ils se sentaient marginalisés. [...] Évidemment, nous ne pouvons affirmer que le racisme est l'unique cause ayant mené ces répondants à abandonner l'école, mais nous pouvons considérer le décrochage scolaire comme la conséquence du racisme la plus importante que nous ayons relevée dans notre étude. » (2011 : 130).

Lévesque et Polèse abondent dans le même sens (2015 : 85) :

« De telles perspectives permettent de se demander si les élèves quittent volontairement l'école ou s'ils y sont poussés par des raisons systémiques ou structurelles. [...] Selon ces [chercheurs/chercheuses], les relations de pouvoir en contexte canadien exercent une influence

⁵ St-Denis, V., Hampton, E., 2002, p. 27; Saskatchewan Indian Federated College (SIFC), 2003, p. 23; O'Bomsawin, K. 2011.

considérable sur la perception de l'école par les jeunes, et la résistance qu'ils manifestent à l'endroit de cette institution constitue une stratégie de conservation culturelle et identitaire (Aman 2006; 2009). »

À son tour, la faible scolarité constitue un des facteurs augmentant le risque de vivre du racisme, selon O'Bomsawin (2011 : 124) :

« Dans l'ensemble, nous avons pu identifier certaines variables qui influencent le fait d'être victimes ou non de racisme. Le fait d'avoir une langue maternelle autre que le français, le fait d'avoir les "traits" physiologiques autochtones, d'être moins scolarisé ou socioéconomiquement désavantagé nous sont apparus comme étant des traits caractéristiques propices au racisme. »

Les indicateurs de l'ICÉA mettent en lumière les écarts en matière de scolarité entre les adultes autochtones et non-Autochtones de 25 à 64 ans : chez les adultes sans diplôme, on retrouve 27 % d'Autochtones contre 11 % de non-Autochtones, tandis que chez les adultes ayant un diplôme universitaire, on retrouve 11 % d'Autochtones contre 26 % de non-Autochtones⁶. Les indicateurs de l'ICÉA soulignent par ailleurs que, de manière générale, les Autochtones affichent des taux d'emploi plus faibles et des taux de chômage plus élevés que les non-Autochtones⁷ et qu'ils sont plus susceptibles que les non-Autochtones de se retrouver en situation de faible revenu⁸.

À l'égard des personnes non blanches

Il nous a été difficile de documenter le racisme à l'égard des personnes adultes non blanches en formation. Les recherches touchent plus souvent les élèves des écoles primaires et secondaires (Ligue des Noirs du Québec, 2017, Frohlich et Knäuper, *Le Devoir*, 17 juin 2020). Même la *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion* s'attarde davantage aux enfants et aux adolescents. Dans sa section sur les services publics, elle consacre un paragraphe à l'éducation qui traite de « l'intégration des élèves issus de l'immigration et l'éducation interculturelle aux secteurs préscolaire, primaire, secondaire et collégial » (Gouvernement du Québec, 2015 : 45).

Quoi qu'il en soit, plusieurs acteurs, notamment la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, constatent que le racisme à l'égard des personnes non blanches est toujours présent au Québec, et ce, dans toutes les sphères de la vie sociale : profilage racial, discrimination en emploi et dans l'accès au logement, racisme en milieu scolaire, etc. (CDPDJ, juin 2020).

En octobre 2019, le Syndicat des chargées et des chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais (SCCC-UQO) dénonçait les insultes racistes dont une étudiante avait été victime de la part d'un employé de la cafétéria (SCCC-UQO, 27 octobre 2019).

Même l'enseignement en ligne n'est pas exempt de manifestation raciste et sexiste. Récemment, des cours en ligne ont été perturbés par des personnes qui se sont introduites dans une classe virtuelle et ont proféré des propos racistes, sexistes et ont projeté des images pornographiques (*Le Soleil*, 3 avril 2020).

⁶ Indicateurs de l'ICÉA, Scolarité chez les Autochtones, année de référence 2016. En ligne : https://apprendre-agir.icea.qc.ca/index.php/INDICATEUR_28a.

⁷ Indicateurs de l'ICÉA, Emploi et chômage chez les Autochtones, année de référence 2016. En ligne : https://apprendre-agir.icea.qc.ca/index.php/INDICATEUR_28c.

⁸ Indicateurs de l'ICÉA, Fréquence du faible revenu chez les Autochtones, année de référence 2016. En ligne : https://apprendre-agir.icea.qc.ca/index.php/INDICATEUR_28e.

Concernant les personnes immigrantes, leur taux de scolarité est globalement supérieur à celui de l'ensemble de la population, surtout les personnes d'immigration récente, mais leur taux d'emploi est plus faible (Brossard, 2018 : 6-7). Plusieurs facteurs expliquent cette inadéquation. Le racisme, la discrimination en emploi, la difficulté à faire reconnaître ses compétences (RAC) et à maîtriser le français ainsi que la plus faible littératie en français ou en anglais en font partie.

La difficulté à faire reconnaître des diplômes obtenus à l'étranger est constatée depuis longtemps (ISQ, 2015 : 184; Chicha et Charest, 2008 : 9). Selon la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), les services de RAC et de formation continue à l'université ne répondent « *que très partiellement [aux] besoins d'actualisation* » de la formation des personnes immigrantes. Madibbo identifie entre autres « *le racisme systémique et institutionnel comme une des causes de la non-reconnaissance des acquis des immigrants* ». (Madibbo, 2015 : 155-156).

Les études pointent différentes raisons explicatives, notamment la rigidité des ordres professionnels (*Le Devoir*, 5 décembre 2017; RSSMO, 2009 : 7-8) et le racisme. Des auteurs, notamment DeVoretz et Coulombe, pointent la méconnaissance des systèmes éducatifs et de la culture de travail de personnes immigrantes de la part des employeurs et des évaluateurs. Les préjugés et les *stéréotypes eurocentriques* contribuent également à la dévalorisation des diplômes des personnes provenant de pays en voie de développement (Madibbo, 2015 : 157) :

« D'après les commentateurs, les immigrants dont les acquis sont obtenus dans des pays occidentaux anglophones tels que l'Angleterre, les États-Unis, l'Australie et les États de l'Europe de l'Ouest ont plus de chances, pour ces raisons, d'occuper un emploi dans leur domaine professionnel que ceux qui sont formés dans des régions en voie de développement telles que l'Amérique latine, les Antilles, l'Afrique ou l'Asie (Boyd et Thomas, 2002⁹). »

En matière d'emploi, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ, 2014) conclut que « *le racisme est [...] parfois basé sur le nom du candidat de telle manière que les candidats dont les noms semblent anglo-saxons ont plus de chances d'être invités aux entretiens d'embauche* » (Madibbo, 2015 : 156).

Pour sa part, la Fédération étudiante collégiale du Québec (FÉCQ) souligne que ce type de discrimination n'affecte pas que les travailleuses et les travailleurs. Les étudiantes et les étudiants à la recherche de stage en milieu de travail en sont également victimes (FÉCQ, 2017). La FÉCQ propose à ce titre que les demandes de stages puissent être faites de façon anonyme, ceci afin de permettre à toutes et à tous de faire valoir leurs compétences.

Impacts sur les personnes non blanches ou immigrantes

Bien que le racisme à l'égard des adultes en formation soit moins documenté, on constate que le racisme à l'école a un impact à long terme sur la scolarité des adultes. Par exemple, selon l'Enquête sociale générale¹⁰, presque toutes les personnes noires de 15 à 25 ans sont désireuses d'obtenir un baccalauréat, mais elles sont pessimistes quant à la possibilité réelle d'en obtenir un. Ainsi, dans les années 2010 à Toronto (Turcotte, 2020 : 7) :

⁹ Boyd, Monica, et Derrick Thomas (2002). « Skilled Immigrant Labour: Country of Origin and the Occupational Locations of Male Engineers », *Canadian Studies in Population*, « Special Issue on Migration and Globalization », vol. 29, no 1, p. 71-99.

¹⁰ On suppose qu'il s'agit de l'ESG de 2014, mais l'article ne le précise pas

« certaines études ont montré que pour un groupe d'élèves ayant des capacités académiques semblables, les enseignants expriment généralement des attentes plus faibles à l'égard des jeunes des minorités ethniques, particulièrement les élèves noirs²¹. En conséquence, les jeunes Noirs pourraient avoir plus tendance à s'inscrire, au niveau secondaire, dans des programmes d'études appliquées (applied) ou de base (essentials). Ceci pourrait limiter leur accès à l'université, pourrait décourager les jeunes Noirs qui ont le potentiel d'entreprendre des études universitaires de le faire et pourrait diminuer, par le fait même, leurs attentes en matière de scolarisation ».

Selon une étude récente de Statistique Canada, le racisme a un impact sur les taux de scolarité des personnes non blanches nées au Canada. En effet, les jeunes hommes noirs sont proportionnellement moins nombreux à obtenir un diplôme d'études postsecondaires (Turcotte, 2020 : 6, tableau 2) :

- 51 % des garçons noirs qui avaient entre 19 et 27 ans en 2016 en avaient un;
- 62 % des garçons blancs du même âge avaient un en 2016;
- 69 % des filles noires qui avaient entre 19 et 27 ans en 2016 en avaient un;
- 74 % des filles blanches du même âge avaient un en 2016.

Bien que les jeunes personnes noires présentent des conditions socioéconomiques toujours moins avantageuses que celles des autres jeunes du même âge, la seule prise en compte de ces conditions ne permet pas d'expliquer les écarts du taux de scolarité (Turcotte, 2020 : 5, 10). L'étude conclut que : *« Les écarts persistants entre la population noire et le reste de la population suggèrent que d'autres facteurs, non mesurés dans les données utilisées (dont la discrimination), peuvent avoir une incidence. »* (Turcotte, 2020 : 10). À cela s'ajoute la faible proportion de personnel enseignant noir, de sorte que les jeunes ont peu d'exemples auxquels s'identifier (Turcotte, 2020 : 7).

Aussi, la probabilité que les jeunes qui avaient entre 13 et 17 ans en 2006 ne soient ni en emploi, ni aux études, ni en formation en 2016 était plus élevée chez les jeunes hommes noirs (Turcotte, 2020 : 14).

En somme, les personnes noires font face à plus d'adversité, et ce dès l'enfance, de sorte que tant leur niveau de scolarité que leurs différentes conditions socioéconomiques risquent d'être moins bons.

En matière de RAC, leur nombre et leur qualité font en sorte que les personnes immigrantes doivent souvent *« refaire un programme entier et retourner à temps plein aux études pour réapprendre en partie ce qu'elles savent déjà. Même quand elles bénéficient de reconnaissance des acquis et des compétences, le programme de formation peut prendre quand même 18 mois »* (TCRI, 2015 : 12-13).

Une étude du Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ) met en lumière les effets sur les femmes immigrantes (2012 : 68) :

« Mais au cœur du problème, se trouve le malaise de ne pas être reconnues à sa juste valeur dans la société d'accueil, une frustration due au manque d'accès à un emploi valorisant [...]. En plus du malaise de ne pas être estimées à leur juste valeur en matière de diplômes et d'expériences, s'ajoute les préjugés vis-à-vis des immigrants »

L'histoire et les savoirs des groupes racisés ignorés

Depuis trop longtemps, et encore maintenant, les programmes d'enseignement font peu état de l'histoire et du rôle des peuples autochtones ainsi que des populations non blanches et immigrantes. Non seulement on enseigne peu leur contribution, mais on ne fait pas toute la lumière sur les rapports entretenus entre

la majorité blanche, d'une part, et les Autochtones et les populations non blanches et immigrantes, d'autre part.

Comme le faisait remarquer le Rapporteur spécial de l'ONU, Rodolpho Stavenhagen (2004 : 18) : « *les écoles canadiennes n'enseignent pas grand-chose en ce qui concerne les Autochtones, si bien que les jeunes quittent l'école en ne sachant presque rien de solide ou de fiable à propos de ces peuples.* »

Le commissaire responsable de la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics, Jacques Viens, va plus loin dans sa critique de l'offre de services :

« En fait, non seulement cette façon de construire et de gérer l'offre de services [publics] aux populations a-t-elle contribué à établir une distance avec les Premières Nations et les Inuit, mais elle a aussi fait en sorte de désavouer socialement et politiquement leurs pratiques et savoirs millénaires. Tout comme bon nombre d'intervenants entendus au cours des travaux de la Commission, citoyens, experts ou autres, je crois que cette absence de sensibilité trouve sa source dans la méconnaissance généralisée qu'entretient la population à l'égard des peuples autochtones. Il s'agit d'ailleurs selon moi de l'un des enjeux les plus importants à prendre en considération pour comprendre l'origine de la discrimination systémique dans les services publics. » (2019 : 12)

La Commission Viens ne portait pas sur l'enseignement, mais ce dernier est très certainement un service public empreint, tout comme les autres étudiés par la commission, d'une oblitération des savoirs autochtones.

L'école québécoise ne fait pas davantage état de la contribution des personnes non blanches ou immigrantes à l'édification de la société québécoise pas plus que de leur statut d'esclave. Peu de personnes savent, par exemple, qu' : « *Avant 1800, de la Gaspésie à Détroit (alors ville du Canada français), on compte plus de 4 000 esclaves selon l'historien Marcel Trudel, dont les deux tiers étaient des Amérindiens et l'autre tiers, d'origine africaine : esclaves achetés, vendus, cédés en troc ou donnés en héritage comme des biens meubles, en toute légalité.* »¹¹ Aussi, à la fin du XIX^e siècle, le Canada a imposé une taxe d'entrée à la communauté chinoise, qui n'a cessé d'augmenter, passant de 50 \$ en 1885 à 300 \$ en 1903¹².

Par ailleurs, les étudiantes et les étudiants étrangers apportent avec eux un bagage qui ne fait qu'enrichir notre société. Cela dit, les politiques d'immigration des gouvernements successifs des dernières décennies ont établi des critères de sélection principalement axés sur les besoins économiques et d'emploi. Cette approche utilisatrice nous semble trop restrictive.

En conséquence de ce qui précède, l'ICÉA formule les recommandations suivantes :

1. Reconnaître le racisme systémique et routinier dans le système scolaire dans son ensemble et en particulier celui qui s'adresse aux adultes.
2. Documenter les différentes formes de racisme et leurs effets à l'égard des Autochtones et des personnes non blanches dans tous les lieux d'apprentissage pour adultes, tant dans le système scolaire public et privé (formel) que dans les milieux d'apprentissage non formel.

¹¹ Ensemble pour la diversité : <http://www.ensemble-rd.com/discrimination/discrimination-au-canada/les-noirs-au-canada/esclavage-en-nouvelle-france>

¹² Ensemble pour la diversité : <http://www.ensemble-rd.com/discrimination/discrimination-au-canada/la-loi-sur-l-exclusion-des-immigrants-chinois/la-taxe-d-entree-et-la-loi-sur-l-exclusion>

3. Adopter un plan de lutte au racisme systémique qui s'étend aux organisations gouvernementales et non gouvernementales d'apprentissage pour adultes.
4. Intervenir de manière proactive afin que les effets de ces différentes formes de racismes n'entravent pas la réussite scolaire et le succès des apprentissages à tous les âges de la vie.
5. Établir, de concert avec les populations concernées, des plans d'action visant à rendre les milieux d'enseignement plus accueillants et à les transformer en s'inspirant des connaissances et des philosophies des Autochtones et des personnes racisées.

L'Éducation des adultes : une richesse à maximiser

L'éducation des adultes constitue un outil privilégié pour contrer tant les effets du racisme systémique (décrochage, difficulté d'apprentissage, etc.) que le racisme lui-même (préjugés, exclusion, etc.). Sans être limitatifs, nous identifions au moins quatre domaines où l'éducation des adultes peut agir : rehausser la scolarité; reconnaître les acquis et les compétences, apprendre avec les autres et former aux droits humains et sociaux.

Rehausser la scolarité

Bien que le taux d'abandon des études chez les Autochtones soit élevé, on observe que plusieurs tentent malgré tout d'obtenir un premier diplôme. En 2017, 10 % des Autochtones vivant hors communauté ont achevé un programme d'équivalence d'études secondaires ou de mise à niveau. Chez les Autochtones de 55 ans et plus vivant hors communauté, cette proportion grimpe à 15 %. On observe par ailleurs que le fait d'avoir achevé un programme d'équivalence d'études secondaires ou de mise à niveau est associé à de meilleurs résultats en matière d'emploi et que ces personnes sont plus susceptibles d'obtenir d'autres diplômes par la suite (O'Donnell et Arriagada, 2019).

Les différents secteurs de la formation des adultes peuvent tirer des leçons de ce succès chez les Autochtones pour améliorer la scolarisation des adultes racisés.

Reconnaître davantage les acquis et les compétences

Le Québec est doté d'un système de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) depuis plusieurs décennies. Ce système repose sur le respect par les institutions d'enseignement des trois principes suivants :

- *« Premier principe : une personne a droit à la reconnaissance sociale de ses acquis; en contrepartie, il lui incombe de fournir la preuve de ses acquis.*
- *Deuxième principe : une personne n'a pas à réapprendre ce qu'elle sait déjà; ce qui importe dans la reconnaissance des acquis, c'est ce qu'une personne a appris et non les lieux, circonstances ou méthodes d'apprentissage.*
- *Troisième principe : tout système de reconnaissance des acquis doit viser la transparence. » (CSE, 2000 : 16)*

Comme le précise le Conseil supérieur de l'éducation, ces principes sont centrés sur la personne et *« ils traduisent son droit à la reconnaissance sociale de ce qu'elle sait et à celui de pouvoir s'en prévaloir auprès de garants qui rendent transparents les systèmes de formation, d'évaluation et de reconnaissance qu'ils mettent en œuvre » (CSE, 2000 : 16).*

Les « garants » dont il est question ici sont les institutions d'enseignement. Or, plusieurs personnes sur le terrain observent que ces institutions ont davantage tendance à déterminer si un diplôme provenant d'une autre institution (québécoise ou étrangère) équivaut à un de leur diplôme plutôt que de faire un exercice de RAC plus neutre.

Concernant les personnes immigrantes, ce système n'a donc pas été conçu dans le but de déterminer si un diplôme acquis à l'étranger équivaut à un diplôme québécois. Dans cette perspective, la valeur qui est accordée aux acquis de cette personne immigrante est relative à la maîtrise des compétences qu'elle doit démontrer afin qu'on lui reconnaisse, en tout ou en partie, un diplôme québécois.

C'est là que le bât blesse. La personne née au Québec ou au Canada peut facilement produire des preuves de ses acquis scolaires; et la valeur de ces preuves a généralement été bien documentée dans des référentiels de compétences sectoriels, provinciaux ou nationaux que les institutions d'enseignement utilisent. À l'inverse, la personne née à l'étranger peut avoir des difficultés à produire des preuves de ses acquis scolaires; et, lorsqu'elle produit ces preuves, il est souvent nécessaire de documenter et d'évaluer leur valeur.

En plus de devoir faire face à un système qui peine à reconnaître leurs acquis, notamment en raison de la difficulté d'identifier les bons outils de référence, les personnes immigrantes doivent faire face aux croyances et aux préjugés qui peuvent influencer les décisions prises par les personnes chargées d'évaluer leurs acquis scolaires (Madibbo, 2015).

En conséquence de ce qui précède, l'ICÉA formule la recommandation suivante :

6. Améliorer le système de reconnaissance des acquis et des compétences, notamment en y débusquant les biais racistes.

Apprendre des « autres »

Tous les groupes discriminés sont confrontés à une dévalorisation de leurs savoirs. La connaissance de l'autre se fait à sens unique : le groupe discriminé connaît très bien la culture et les savoirs du groupe dominant puisqu'il y est immergé. En revanche, la culture et les savoirs des groupes discriminés sont dévalués, méconnus ou figés dans des stéréotypes.

Ainsi, ce sont davantage les groupes dominants qui ont à faire un effort pour mieux connaître et démystifier la culture et les savoirs des groupes marginalisés. En ce sens, l'éducation des adultes peut contribuer à « déstéréotyper » et à diffuser la culture et les savoirs des groupes discriminés. L'échange interculturel pourra venir après, lorsque la connaissance réelle de l'autre sera plus équitablement partagée.

En conséquence de ce qui précède, l'ICÉA formule la recommandation suivante :

7. Inclure, dans l'enseignement allant du primaire au postsecondaire, l'histoire, la culture et les savoirs des Autochtones et des personnes issues de l'immigration, les rapports entre ces groupes et la majorité blanche ainsi que leurs contributions à l'édification de la société.

Outils pour mieux vivre ensemble

À la lumière des éléments présentés ici, il apparaît important de mieux outiller toute la société afin de favoriser un vivre ensemble qui soit plus harmonieux. Le développement de ce vivre ensemble débute

sans contredit à l'école et dans tous les lieux de formation; il est par ailleurs confié aux soins des toutes les personnes qui, par leur action, favorisent l'apprentissage à tous les âges de la vie.

Ce vivre ensemble doit s'apprendre dès le plus jeune âge et dans un contexte marqué par le respect de la différence, l'ouverture aux autres cultures ainsi que la volonté d'apprendre des autres.

Dans une revue de littérature où elles dressent un portrait des théories antiracistes, Potvin et ses collègues (2015) soulignent l'importance :

« de développer certaines connaissances et compétences chez les professionnels de l'éducation ou les élèves, relativement aux valeurs démocratiques dans les sociétés pluralistes (inclusion; égalité; non-discrimination; diversité sociale, ethnoculturelle, religieuse et linguistique), mais aussi des stratégies de transformation des structures et des pratiques des milieux scolaires ».

Pour ces autrices, « [l]éducation antiraciste entend transformer autant les attitudes que les pratiques des institutions, ce qui nécessite une analyse de la production et de la transmission du racisme dans chaque milieu. (Potvin et coll., 2015 : 61) »

Ces autrices notent que l'éducation antiraciste favorise les rapprochements entre les personnes ainsi qu'un questionnement des relations de pouvoir qui sont à l'œuvre au sein de la société, des structures qui nous guident et de leur rôle dans la production et la reproduction des différentes formes d'inégalités qui mènent notamment au racisme. Ce questionnement se présente comme une responsabilité commune et, en milieu scolaire, il « touche autant la définition de la mission éducative et du curriculum (rôle de l'État), que l'organisation des services éducatifs (rôle des commissions scolaires), le quotidien scolaire (rôle de l'école) et les relations entre enseignants, élèves, parents et autres acteurs. (Potvin et coll., 2015 : 61) »

Potvin et ses collègues estiment que la connaissance de l'histoire serait parmi les plus importantes à développer chez les enseignantes et les enseignants si on veut contrer les différentes formes de racisme qui affectent notre société (Potvin et coll., 2015 : 62) :

« La connaissance de l'histoire, particulièrement de ses aspects occultés ou peu connus, est le premier savoir que les enseignants devraient maîtriser (peu importe leur discipline), particulièrement l'histoire du racisme dans son propre pays, les processus de colonisation, l'impérialisme et les différentes formes de domination raciale dans le contexte actuel de mondialisation (entre autres envers les Autochtones) (Moodley, 1995). »

Même si leur analyse est centrée sur le secteur formel de l'éducation, il est possible d'imaginer que les propos de ces autrices soient transférables au secteur non formel de l'éducation, notamment à l'éducation populaire et à l'action communautaire autonome.

Rappelons ici que les organismes communautaires autonomes sont de puissants agents de transformation sociale. Une part non négligeable de cette mission est consacrée à des actions d'éducation populaire. Les organismes communautaires autonomes sont parmi les mieux placés pour initier des changements qui répondent aux besoins des personnes, notamment en ce qui concerne la sensibilisation aux comportements racistes et à l'éducation antiraciste.

Former aux droits humains et sociaux

En matière de formation, une priorité devrait être accordée à la promotion des droits des personnes racisées.

Comme le précise l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grosseur, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit. (Légis Québec, 2020) »

Compte tenu du racisme présent dans toutes les sphères de la vie en société, il apparaît plus que pertinent d'offrir à toutes les personnes, incluant celles qui composent la fonction publique et parapublique, une formation les sensibilisant aux différentes formes de racisme. Une telle formation devrait par ailleurs être axée sur la mise en œuvre de stratégies permettant de contrer efficacement le racisme.

À ce titre, l'inclusion, l'égalité, la non-discrimination ainsi que la diversité sociale, ethnoculturelle, religieuse et linguistique apparaissent être des valeurs dont il faut faire la promotion au sein de toutes les couches de la société. Il est par ailleurs essentiel de remettre en question nos façons de faire; de transformer à la fois nos structures et nos pratiques sociales. Pour ce faire, il est nécessaire de parvenir à *« une compréhension des inégalités sociales se reproduisant dans les rapports sociaux et politiques des institutions éducatives et dans le contexte sociopolitique plus large »* (Potvin et coll., 2015 : 63).

En conséquence de ce qui précède, l'ICÉA formule la recommandation suivante :

8. Mobiliser les institutions d'enseignement dans l'éducation et la lutte au racisme, notamment par l'entremise des services d'éducation populaire des centres de services scolaires.

Conclusion

À la lumière de ce qui a été présenté, il semble évident que le racisme prend forme dans nos préjugés et les jugements que nous portons sur les autres; dans les décisions que nous fondons sur ces jugements et ces préjugés; dans la tolérance dont nous faisons preuve à l'égard de façons de faire ou des pratiques sociales et institutionnelles qui sont empreintes de préjugés et de jugements racistes.

Le racisme fait ainsi figure de construction sociale à laquelle tous les membres de notre société sont exposés chaque jour. Le racisme est une réalité pour chaque personne : certaines en sont les victimes et d'autres en sont les témoins. Le racisme fait partie intégrante de nos vies et, à ce titre, nous avons chaque jour des possibilités de le déconstruire.

De nombreux outils existent déjà pour nous permettre de déconstruire le racisme au quotidien. Une doctorante de l'Université Concordia, Emmanuelle Dufour, est notamment à l'origine de l'un de ces outils (Chloloula et Dufour, 2020). Dans « Message à mes ami.e.s blanc.he.s », Dufour et Chloloula proposent l'adaptation graphique d'un écrit de Gabrielle Gilbert où elles présentent une douzaine de conseils afin de faire de nous des « allié.e.s » dans la lutte contre le racisme. Voilà selon nous un bon exemple d'outil pédagogique que pourraient diffuser tous les acteurs de la société concernés par le racisme.

Au nombre des conseils prodigués par cet outil figure la valorisation de la diversité que nous pouvons faire chaque jour auprès de nos proches. Cet acte d'enseignement sera d'autant plus efficace si tout le personnel de l'État (personnel, ministères, agences, organisations, institutions, etc.) et toutes les factions de la société civile (personnes intervenantes, associations, organisations et groupes populaires, etc.) y participent.

Cet acte d'enseignement commande surtout de mettre à profit tous les lieux d'apprentissage auxquels les adultes peuvent avoir accès. Il commande d'inscrire la lutte au racisme dans une Politique gouvernementale d'éducation des adultes. Il commande de faire de l'inclusion, de l'égalité, de la non-discrimination et de la diversité, des valeurs à la base de toutes actions, en s'inscrivant dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie.

Recommandations

1. Reconnaître le racisme systémique et routinier dans le système scolaire dans son ensemble et en particulier celui qui s'adresse aux adultes en formation.
2. Documenter les différentes formes de racisme et leurs effets à l'égard des Autochtones et des personnes non blanches dans tous les lieux d'apprentissage pour adultes, tant dans le système scolaire public et privé (formel) que dans les milieux d'apprentissage non formels.
3. Adopter un plan de lutte au racisme systémique qui s'étend aux organisations gouvernementales et non gouvernementales d'apprentissage pour adultes.
4. Intervenir de manière proactive afin que les effets de ces différentes formes de racismes n'entraient pas la réussite scolaire et le succès des apprentissages à tous les âges de la vie.
5. Établir, de concert avec les populations concernées, des plans d'action visant à rendre les milieux d'enseignement plus accueillants et à les transformer en s'inspirant des connaissances et des philosophies des Autochtones et des personnes racisées.
6. Améliorer le système de reconnaissance des acquis et des compétences, notamment en y débusquant les biais racistes.
7. Inclure, dans l'enseignement allant du primaire au postsecondaire, l'histoire, la culture et les savoirs des Autochtones et des personnes issues de l'immigration, les rapports entre ces groupes et la majorité blanche ainsi que leurs contributions à l'édification de la société.
8. Mobiliser les institutions d'enseignement dans l'éducation et la lutte au racisme, notamment par l'entremise des services d'éducation populaire des centres de services scolaires.

Bibliographie

- Brossard, L. (2019). « Les peuples autochtones : des réalités méconnues à tout point de vue », *Apprendre + Agir, Édition 2019*, Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA), janvier 2019. [En ligne] <https://icea-apprendreagir.ca/les-peuples-autochtones-des-realites-meconnues-a-tout-point-de-vue/> (Consulté le 6 juillet 2020.)
- Brossard, Louise (2018). *Qui s'instruit s'enrichit... moins vrai pour les personnes immigrantes*. Montréal : Institut de coopération pour l'éducation des adultes, 23 p.
- Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest (2008). « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal. Politiques et enjeux. », Dans *Choix*, Institut de recherche en politiques publiques, vol. 14 no. 2 (mars), 62 p.
- Chicha, Marie-Thérèse et Centre Métropolis du Québec-Immigration et Métropoles (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal. Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales*. 136 p.
- Chloloula et Dufour (2020). *Message à mes ami.e.s blanc.he.s (d'après un récit de Gabrielle Gilbert)*, adaptation graphique de Chloloula et Emmanuelle Dufour, Academia, 2020. [En ligne] https://www.academia.edu/43326910/Message_%C3%A0_mes_ami.e.s_blanc.he.s..._Chloloula_et_Emanuelle_Dufour_dapr%C3%A8s_les_%C3%A9crits_de_Gabrielle_Gilbert (Consulté le 9 juillet 2020.)
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2020. *Une politique nationale québécoise de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques : un levier pour le plein exercice des droits*, En ligne : <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/medias/Pages/Communique.aspx?showitem=922>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). 2012. *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*. Recherche et rédaction : Paul Eid avec la collaboration de Meisson Azzaria et Marion Quéirat. Montréal : CDPDJ, 52 p.
- Commission vérité réconciliation (CVR). 2015. *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir. Sommaire du rapport final de la Commission de vérité et réconciliation du Canada*, 284 p. [En ligne] : http://www.myrobust.com/websites/trcinstitution/File/Reports/French/French_Executive_Summary_Web.pdf.
- Conseil supérieur de l'éducation (2000). *La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale*, Conseil supérieur de l'éducation, Ste-Foy, 2000, 131 p. [En ligne] <http://www1.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/acquis.pdf> (Consulté le 8 juillet 2020.)
- De Rudder, V., C. Poiret et F. Vourc'h (2000). *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*. Paris, Presses universitaires de France.
- DeVoretz, Don, et Diane Coulombe (2005). « Labour Market Mobility between Canada and the United States: Quo vadis? », dans Richard G. Harris et Thomas Lemieux (dir.), *Social and Labour Market Aspects of North American Linkages*, Calgary, University of Calgary Press, p. 443-449.
- Fédération étudiante collégiale du Québec (2017). *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*.

- Frohlich, Katherine et Bärbel Knäuper. 2020. « Abolir les écoles privées pour agir contre le racisme », *Le Devoir, Libre opinion*, 17 juin.
- Garneau, Stéphanie (2017). « Le voile, l'alcool et l'accent. La « diversité » à l'épreuve du racisme vécu », In *Diversité urbaine*, 17, 7-28. [En ligne] : <https://doi.org/10.7202/1047975ar>
- Glasman, Dominique. 2015. « OTTAWA Gilles. *Les pensionnats indiens au Québec. Un double regard* », *Revue française de pédagogie*, 189 | octobre-novembre-décembre 2014, mis en ligne le 19 octobre 2015 : <http://journals.openedition.org/rfp/4656>
- Gouvernement du Québec (2015). *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion. Ensemble, nous sommes le Québec*. Québec : Gouvernement du Québec, 61 p.
- Labelle, M. (2006). *Un lexique du racisme : Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes*, réalisé en partenariat avec l'UNESCO, Rapport présenté à l'UNESCO.
- Bourgault-Côté, Guillaume (2020) « Les mots du racisme systémique ». *Le Devoir*, 4 juillet.
- Légis Québec (2020). *C-12, Charte des droits et libertés de la personne*, article 10, mise à jour du 1^{er} avril 2020. [En ligne] <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/c-12> (Consulté le 9 juillet 2020.)
- Lévesque, Carole et Geneviève Polèse avec la collaboration de D. de Juriew, R. Labrana, A-M Turcotte et S. Chiasson. 2015. « Une synthèse des connaissances sur la réussite et la persévérance scolaires des élèves autochtones au Québec et dans les autres provinces canadiennes ». *Cahiers DIALOG*, no. 2015-01, 276 p.
- Lévesque, Carole. 2016. « La présence autochtone dans les villes au Québec : actions, tendances et enjeux ». *Cahier ODENA* no. 2016-01. Note de recherche. Montréal : Alliance de recherche ODENA, DIALOG et RCAAQ, 15 p. [En ligne] https://www.cerp.gouv.qc.ca/fileadmin/Fichiers_clients/Documents_depotes_a_la_Commission/P-117.pdf
- Ligue des Noirs du Québec (2017). « 30 ans de recommandations et études pour des résultats non-probants : Un échec collectif. », *Rapport de consultation sur la discrimination, le racisme et l'intégration dans la société québécoise*, décembre 2017. [En ligne] <https://liguedesnoirs.org/wp-content/uploads/2018/02/Rapport-Final-de-la-Consultation-locale-de-la-Ligue-des-Noirs-du-Que%CC%81bec.pdf> (Consulté le 6 juillet 2020.)
- Loiselle, Marguerite avec la collaboration de Lyne Legault. 2010. *Une analyse des déterminants de persévérance et de réussite des étudiants autochtones à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Rapport de recherche*. Rouyn-Noranda : Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, 108 p.
- Madibbo, A. (2014). « L'état de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants africains francophones en Alberta », *Francophonie canadienne et pouvoir*, n°37, printemps 2014, Les presses de l'Université d'Ottawa. [En ligne] <https://www.erudit.org/en/journals/fa/2014-n37-fa02166/1033979ar.pdf> (Consulté le 6 juillet 2020.)
- Malatest, R.A. & Associates Ltd (2004). *La population autochtone et l'éducation postsecondaire. Ce que les enseignants ont appris*. Montréal : La Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, L'argent est-il important : Collection de recherches du millénaire No 8. <https://www.capres.ca/wp-content/uploads/2015/01/Autochtones-PS-janv04.pdf>
- Marin, Stéphanie (2020). « Des classes en ligne perturbées par des propos racistes, sexistes... et de la porno », *Le Soleil*, 4 avril 2020.

- O'Bomsawin, Kim (2011). *Le racisme à l'égard des autochtones en milieu urbain au Québec : expériences, enjeux et défis*, mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Université du Québec à Montréal.
- O'Donnell, V. et P. Arriagada (2019). « Programme d'équivalence d'études secondaires ou de mise à niveau au sein de la population autochtone vivant hors réserve », n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada, 19 septembre 2019. [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2019001/article/00013-fra.pdf?st=eFk-kUiD> (Consulté le 7 juillet 2020.)
- Potvin, M. et coll. (2015). *Revue de littérature sur les compétences en matière de diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique dans la formation du personnel scolaire, selon différents courants théoriques*, Observatoire sur la formation à la diversité et l'équité (OFDE), 2015, 166 p. [En ligne] <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2494740> (Consulté le 9 juillet 2020.)
- Radio-Canada (2020). « La discrimination existe au Québec, mais elle n'est pas systémique, selon M. Legault ». Valérie Boisclair, 1^{er} juin : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1708260/racisme-francois-legault-quebec-discrimination-manifestation-livre-vert>. « Legault souhaite une "évolution tranquille" contre le racisme », Hugo Prévost, 8 juin : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1710195/quebec-francois-legault-racisme-evolution-tranquille>.
- Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ). 2012. *Projet sur la situation des femmes immigrées et racisées au Québec. Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées*. Montréal : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, 81 p.
- Saskatchewan Indian Federated College (2003). *Urban Aboriginal Youth: Barriers, Racism and Youth Empowered Solutions*, rapport final, mars.
- Stavenhagen, R. (2004). *Questions autochtones. Droits de l'homme et questions autochtones. Mission au Canada, Rapport du Rapporteur spécial sur la situation des droits de l'homme et des libertés fondamentales des populations autochtones*, Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, E/CN.4/2005/88/Add.3.
- St-Denis, V., Hampton, E. (2002). *Literature Review on Racism and the Effects on Aboriginal Education, rapport présenté au ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada*, Saskatchewan, University of Saskatchewan, novembre.
- Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais (27 octobre 2019). « L'UQO, le racisme et la sous-traitance », *Actualités*, site Internet du Syndicat des chargées et des chargés de cours de l'Université du Québec en Outaouais (SCCC-UQO), 27 octobre 2019. [En ligne] <https://www.sccc-uqo.ca/2019/10/27/luqo-le-racisme-et-la-sous-traitance/> (Consulté le 6 juillet 2020.)
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI). 2015. *Vers un Québec plus inclusif, riche de sa diversité. Mémoire présenté dans le cadre de la consultation publique 2015 du gouvernement du Québec « Vers une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion »*. Montréal : TCRI, 47 p.
- Turcotte, M. (2020). « Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada », n° 75-006-X au catalogue de Statistique Canada. [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.pdf?st=Wf40hOTP> (Consulté le 7 juillet 2020.)
- Viens, Jacques, commissaire. (2019). *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès. Rapport synthèse*.