
Élargir le cercle des gens engagés à mettre fin au racisme.

Nous avons besoin de votre aide.

Par Ann Curry-Stevens



Remerciements

Nous tenons à remercier les photographes suivants pour leur contribution:

M. Tobias Moucha, page 8 et couverture-arrière, M. Erin George, page 13 et M. Ann Curry-Stevens, page 18

Table des Matières

1.	Introduction	3
2.	L'Égalité s'éloigne de nous	4
3.	Une leçon d'histoire sur le racisme	5
4.	À quoi ressemble le racisme au 21e siècle ?	6
5.	Parlons de la question blanche	7
6.	Le privilège blanc – l'autre visage du racisme	9
7.	Le racisme blesse aussi les personnes de race blanche	10
8.	Mais avons-nous fait des gains ? Est-ce que les choses s'améliorent ?	11
9.	Sentiments pouvant empêcher l'action	11
10.	Imaginez... ..	12
11.	Un pas en avant – En jetant un regard sur nous-même	12
12.	À l'écoute des personnes de couleur – ce qu'elles souhaitent de la part des personnes blanches.....	13
13.	Qu'est-ce que je peux faire?	14
14.	Les militants et militantes dans la lutte contre le racisme et leurs alliés et alliées	15
15.	Développement de notre apprentissage – Un regard sur le langage	17
16.	Arrêter le racisme et le privilège des personnes blanches	18
17.	«C'est juste une blague!»	19
18.	Scénarios	19
19.	Changer plus que nos coeurs et nos pensées	20
20.	Derniers propos	22
21.	Réponses et Suggestions de scénarios	23
22.	Références mentionnées dans cette brochure	24

Élargir le cercle des gens engagés à mettre fin au racisme.

Nous avons besoin de votre aide.

Dans cette brochure, nous voulons aider et encourager plus de gens à travailler à mettre fin au racisme. La plupart d'entre nous préféreraient plutôt éviter ce sujet. Merci d'ouvrir cette brochure !

Plusieurs personnes vivant au Canada pensent que le problème du racisme est résolu. C'est vrai qu'aujourd'hui nous connaissons moins de ségrégation et les barrières institutionnelles qui empêchaient les gens de couleur d'obtenir une bonne éducation et un bon emploi sont moindres. Pourtant, la triste réalité est que les gens de couleur continuent d'avoir un statut de deuxième classe au Canada, ce qui a pour résultat une réduction de leur qualité de vie et de leurs chances de succès. Dans notre monde post 9-11, nous assistons à l'émergence de la discrimination contre les personnes d'origine arabe et les Musulmans qui subissent les retombées aveugles de la «guerre au terrorisme».

Si vous êtes un immigrant d'origine italienne, portugaise ou irlandaise, il est probable que vous ayez souffert de la discrimination au Canada. Vos parents l'ont certainement vécue, s'ils sont venus au Canada lors des premières vagues d'immigration. Une grave injustice fut commise à l'égard des immigrants de l'Europe de l'Est lors de leur établissement au Canada.

Vous subissez peut-être une grave injustice en étant victime de l'antisémitisme. Le Canada avait un passé peu reluisant en matière d'acceptation des réfugiés d'origine juive persécutés à travers le monde. L'antisémitisme continue néanmoins d'exister, les personnes d'origine juive faisant face à la haine qui s'exprime par des actes de profanation de synagogues, par la destruction de pierres tombales et même par des incendies dans des écoles.

Il se peut que vous subissiez un traitement injuste en tant que femme ou en tant que personne vivant avec un handicap ou ayant vécu des abus ou de mauvais traitements dans votre famille. Peut-être n'avez-vous pas eu de famille et avez-vous connu une vie en famille d'accueil. Toutes ces histoires de vie sont injustes. La vie engendre des difficultés qui prennent plusieurs formes.

Actuellement, au Canada, des difficultés insurmontables sont vécues par les personnes de couleur. En tant que groupe, trop de gens de couleur font face à une grave exclusion sociale et économique. Aujourd'hui, au Canada, les pires emplois sont probablement occupés par des gens de couleur. Ils rencontrent de sérieuses barrières les empêchant de participer pleinement à la vie de ce pays. Un trop grand nombre de personnes de couleur vivent dans la pauvreté et échouent à l'école. Elles font face à des obstacles spécifiques pour accéder aux programmes sociaux et à ceux de soins de santé. En moyenne, elles meurent plus jeunes et ont des vies plus difficiles, portant chaque jour le poids du racisme, le stress et l'anxiété qu'il engendre.

Cette brochure a pour but de cerner le racisme et les préjugés vécus aujourd'hui par les gens de couleur. À cause d'un tel racisme, ceux qui ont la peau plus foncée rencontrent des difficultés en termes de salaires et d'emplois, de droits et d'accès à des ressources. Nous vous demandons d'ouvrir votre cœur, votre esprit, pour entendre les expériences vécues par les gens de couleur et réfléchir à comment nous pouvons travailler ensemble pour mettre fin au racisme.

Nous-mêmes, lorsque nous sommes confrontés à un traitement injuste, nous nous posons forcément la question suivante : « Mais pourquoi suis-je traité de cette façon ? » Si vous connaissez ce sentiment, arrêtez, respirez profondément et continuez la lecture. Vous possédez déjà dans votre for intérieur l'élément fondamental pour la compréhension des dommages causés aux autres. Un traitement injuste peut inciter à éliminer les injustices subies par d'autres. Travailler ensemble pour arrêter les injustices subies par un seul groupe peut profiter à tous.

Cela demande du courage pour modifier les messages que nous avons assimilés à propos des autres. Aborder le racisme, c'est un travail assez difficile. Mais il est important d'affronter un des pires problèmes sociaux de notre temps. Notre objectif est d'élargir le cercle des personnes qui se sont engagées à travailler à mettre fin au racisme.

Il se peut qu'à certains moments, il vous soit difficile de vous accrocher à la lecture de cette brochure. Nous vous suggérons de l'interrompre quand cela vous semblera trop intense. Mais revenez-y, puisque nous croyons qu'elle vous donnera la chance de faire un immense travail.

Qui produit cette brochure et pourquoi ?

Cette brochure fut produite par le Centre pour la justice sociale en collaboration avec le Transformative Learning Centre de l'OISE/UT, le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, et le Syndicat des employés et employés de la fonction publique de l'Ontario. Elle fut possible grâce à une aide financière obtenue dans le cadre du Access and Equity Grant de la Ville de Toronto. Nous produisons cette brochure dans le but de nous encourager à bâtir un Canada antiraciste. Elle est distribuée par des éducateurs travaillant à mettre fin au racisme.

Nous espérons que vous prendrez deux exemplaires de cette brochure. Donnez le deuxième exemplaire à quelqu'un qui peut vous soutenir dans votre apprentissage, quelqu'un avec qui vous pouvez discuter de ces questions et qui appuiera vos actions pour mettre fin au racisme. Donnez-le peut-être à quelqu'un avec lequel vous aimeriez faire ce voyage, quelqu'un que vous souhaitez encourager dans cette démarche pour désapprendre le racisme et passer à l'action pour y mettre fin.

Pour commander des copies

Cette brochure est disponible gratuitement sur Internet à l'adresse: www.socialjustice.org. Des exemplaires peuvent être commandés au Centre pour la justice sociale, par Internet ou localement par téléphone au (416) 927-0777 ou sans frais au 1 888 803-8881.

L'Égalité s'éloigne de nous

Nous avons appris que toute vie humaine est inestimable. Beaucoup d'entre nous ont appris qu'une vie n'est jamais plus importante qu'une autre. Nous avons appris ces leçons de nos parents, de nos enseignants et en lisant dans nos livres spirituels.

Voici quelques citations provenant de différentes traditions spirituelles. Elles expriment les liens naturels unissant tous les êtres humains.

Bouddhisme: «N'offensez pas les autres de sorte que vous ne soyez pas vous-même offensé.» (Udana-Varga 5:18)

Christianisme: «Et comme vous voulez que les hommes agissent envers vous, agissez de même envers eux.» (Luc 6:31)

Hindouïsme: «Ne fais pas aux autres ce qui, à toi te causerais de la peine.» (Mahabharata 5:1517)

Islam: «Aucun de vous n'est digne de se prétendre croyant s'il ne désire pour son frère ce qui est bon pour lui-même.» (Sunnah)

Judaïsme: «Ne faites pas à vos semblables ce qui vous semble haïssable.» (Talmud, Shabbat 31a)

Sikhisme: «Ayez la même considération pour les autres que celle que vous avez pour vous-même.» (Kan Ying P'ien)

Confucianisme: «Ce que tu ne voudrais pas que l'on te fasse, ne l'inflige pas aux autres.» (Analectes 12:2)

Taôïsme: «Considère que ton voisin gagne ton pain, et que ton voisin perd ce que tu perds.» (T'ai Shang) ¹

Pourtant, malgré ces principes, nous apprenons rapidement que des hiérarchies existent. Certains groupes de personnes sont plus valorisés que d'autres. Voici les plus fréquents exemples que nous avons appris tôt dans nos vies:

- Les adultes ont plus d'importance que les enfants.
- Les garçons sont plus valorisés que les filles.
- Ce que les professeurs ont à dire a plus d'importance que ce que les étudiants ont à dire.
- Les patrons ont plus d'importance que les travailleurs.
- Ceux qui sont servis sont plus importants que ceux qui les servent.
- Ce que nous possédons prévaut sur ce que nous sommes.
- Les gens de couleur sont moins importants que les personnes blanches.

Nous nous éloignons beaucoup de nos valeurs basées sur légalité. Elles furent remplacées par des valeurs hiérarchiques selon lesquelles certains sont meilleurs que d'autres. Nous pouvons très bien nous demander pourquoi une telle façon d'organiser nos vies existe-t-elle. Voici une des réponses: lorsque certaines personnes ont moins d'importance que d'autres, il devient donc possible de pouvoir profiter de ces personnes en les payant moins, en les faisant travailler dans des environnements dangereux et en les maintenant dans les pires emplois. Le racisme est fondé sur le pouvoir et l'exploitation. Cet ordre a été instauré au cours de l'Histoire, en plaçant les gens de couleur au bas de la hiérarchie raciale, en les maintenant (ainsi que d'autres groupes) comme serviteurs et même esclaves des autres, de manière à obtenir plus d'argent, un meilleur statut social et plus de pouvoir.

Parcourons l'histoire du racisme, et voyons comment les gens de couleur ont été traités au Canada depuis son début.



Une leçon d'histoire sur le racisme²

La fondation du Canada était basée sur des lois et des pratiques qui étaient racistes. Lisez pour en connaître davantage sur notre héritage.

- À partir de 1497 – Les Européens débarquent en Amérique du Nord et le vol des terres des Premières Nations commence.
- Dans les années 1600 – Les Autochtones et les Africains sont réduits à l'esclavage pour 200 ans.
- 1797 – L'esclavage est légalement aboli au Canada, mais continue pourtant jusqu'à devenir illégal sous l'Empire britannique en 1832.
- 1857 – L'Acte pour encourager la Civilisation graduelle fournit des terres et de l'argent aux Autochtones de sexe masculin s'ils abandonnent leur héritage; rien n'est pourtant prévu pour ceux qui ne l'abandonnent pas. En 1933, le gouvernement fédéral obtient le droit de forcer cette assimilation sans le consentement des Autochtones.
- 1867 – Le Canada est né. Le gouvernement donne dix (10) acres de terre aux citoyens blancs et une (1) acre aux citoyens noirs.
- 1876 – La Loi sur les Indiens entre en vigueur... le gouvernement canadien contrôle tous les aspects de la vie des peuples autochtones. Leur spiritualité et leurs cérémonies deviennent illégales.
- 1876 à 1985 – Une femme autochtone et ses enfants perdent leur statut quand cette dernière épouse un homme non autochtone.
- 1867 à 1948 – Le Canada refuse aux gens de couleur l'accès à l'immigration, à moins que le Canada ait besoin de leur travail.
- 1879 à 1996 – Plus de cent ans de système éducationnel en pensionnat. Les enfants autochtones sont pris et forcés à s'assimiler. Abus répandus. Leurs noms sont changés. Leurs langues niées. Les enfants autochtones ont des aiguilles plantées dans la langue s'ils parlent leur langue maternelle.
- 1885 – Des travailleurs chinois sont amenés pour construire le chemin de fer. Leur salaire est le quart de celui perçu par des travailleurs blancs.
- 1902 – La Commission royale décrit tous les Asiatiques comme « inaptes à la citoyenneté... nuisibles à une communauté libre et dangereux pour l'État. »
- 1908 – Le statut d'immigrant est refusé aux personnes appartenant à « toute race considérée non conforme par rapport aux besoins du Canada. »
- 1939 – Le racisme est finalement jugé illégal par la plus haute cour de justice du Canada, renversant les jugements précédents.
- 1941 – Les Canadiens d'origine japonaise sont emprisonnés dans des camps de concentration durant la Seconde Guerre mondiale. Leurs propriétés sont saisies. Aucune compensation accordée.
- 1948 – Les Canadiens d'origine asiatique obtiennent le droit de vote.
- 1951 – Le gouvernement canadien autorise à nouveau les pratiques religieuses des peuples autochtones.
- 1960 – Les Autochtones obtiennent le droit de vote.
- 1964 – Les écoles ontariennes prohibent finalement la ségrégation des étudiants noirs dans les écoles publiques.
- 1965 – En Ontario, la dernière école qui pratique la ségrégation est fermée.
- 1967 – La race est formellement exclue en tant que critère d'admission au Canada pour les immigrants demandant l'admission.
- 1990 – Le premier ministre de cabinet de race noire est nommé en Ontario.
- 1996 – Le dernier pensionnat pour les élèves autochtones, enfants et jeunes, du Canada est fermé.

Quand nous examinons de près l'histoire du Canada, nous découvrons des débuts assez désastreux. Le processus d'établissement était basé sur le vol des terres, l'esclavage des Autochtones et des Africains, la colonisation des cultures déjà en place, l'exploitation des travailleurs, plusieurs d'entre eux étant amenés au Canada dans ce but, ainsi que sur le traitement préférentiel favorisant les colons européens. Ceci aide à comprendre les sentiments mitigés que beaucoup de gens de couleur entretiennent envers le patriotisme canadien.

Compte tenu de ces débuts, nous devrions nous attendre à ce qu'il y ait certaines répercussions chez les institutions modernes d'aujourd'hui. En effet, au cours des douze dernières années, plusieurs recherches ont été faites sur le racisme, les résultats ont révélé un racisme préjudiciable incrusté de façon significative dans les systèmes suivants : justice criminelle (1994), éducation (1992 et 1999), immigration (2000), services publics (2000), logement (1994 et 1999) et emploi (1984 et 1992).³

À quoi ressemble le racisme au 21e siècle ?

• 23 % des personnes vivant au Canada croient de façon erronée que certaines races sont génétiquement plus douées que d'autres.⁴

• Selon un sondage, 15 % des résidents de Toronto peuvent être classés comme étant non racistes, un autre 15 % sont ouvertement racistes. Le reste présente différents degrés de tolérance raciale.⁵

Aujourd'hui, nous vivons dans l'inégalité au Canada.

Encerclez votre réponse pour chacune des questions suivantes. Les bonnes réponses sont à la page 6.

1. Les gens de couleur gagnent ____ de moins que les gens de race blanche.⁶

8 % 18 % 28 %

2. ____ des gens de couleur se retrouvent plus souvent dans la pauvreté que les gens de race blanche.⁷

50 % 75 % 100 %

3. Le taux de pauvreté chez les enfants de couleur est de ____ alors que chez tous les enfants, ce même taux se situe à 26 %.⁸

35 % 45 % 55 %

4. Ceux subissent le racisme sont ____ plus susceptibles d'avoir de sérieux problèmes de santé mentale que le public en général.⁹

50 % 75 % 100 %

5. Les peuples autochtones sont en moyenne ____ fois plus susceptibles de se suicider que la population en général.¹⁰

2 3 4

6. Le taux de suicide chez les jeunes autochtones est près de ____ fois plus élevé que celui de la population en général.¹¹

3 4 6

7. Vous ne réfléchissez probablement pas souvent au fait d'être blanc. Combien de personnes noires réfléchissent à leur identité raciale au moins une fois par jour ?¹²

25 % 50 % 75 %

8. À Toronto, pour chaque offre d'emploi faite à une personne noire, les personnes de race blanche en ont ____ (les curriculum vitæ et les expériences étant similaires).¹³

Le même nombre Deux Trois



9. Les personnes de couleur ont moins de chances d'obtenir des postes à salaire élevé, à fort taux de syndicalisation et de haut niveau. Elles ont plus de chances de travailler dans les secteurs de l'entretien, des services alimentaires et de la récolte. Lorsque l'on considère leur nombre, elles devraient occuper 11 % des postes dans les domaines du droit, de l'éducation, des services de police, des services de pompiers, du pilotage et du contrôle aérien, de la menuiserie et de l'électricité mais, dans la réalité elles occupent ____ de ces postes.¹⁴

8 % 5 % 2 %

10. En dépit des programmes d'équité dans la fonction publique fédérale, les gens de couleur occupent seulement ____ des emplois au niveau administratif dans les services publics.¹⁵

2 % 4 % 6 %

Mettre fin au racisme est la bonne chose à faire

Parlons de la question blanche

Nous devons avoir une conversation difficile. Nous devons parler de nous-mêmes comme personnes de race blanche : comme des gens à qui le racisme rapporte. Comme personnes de race blanche, nous profitons du racisme que nous le voulions ou non.

Est-ce que cette brochure s'adresse seulement aux personnes de race blanche ? Elle fut conçue pour les gens qui ont bénéficié du racisme, autrefois et présentement. Mais elle peut aussi être utile à ceux qui ont la peau plus claire ou des traits raciaux moins marqués, particulièrement ceux que la société ne cible pas aussi lourdement que ceux qui ont la peau plus foncée. Cette brochure peut être utile à ceux qui ont un héritage racial métissé et qui font face à la difficile tâche d'incorporer deux races dans un même corps.

Le problème avec le racisme et avec toute forme d'exploitation fondée sur une hiérarchie, c'est qu'il y a des gagnants et des perdants dans le système. À chaque fois que des gens se font piétiner, nous avons des gagnants en haut qui bénéficient de plus de gratifications, plus de ressources, plus de revenus et d'un meilleur statut social. Dans une telle situation, les gens de couleur finissent au bas et les personnes blanches sur le dessus.

Comment est-ce que le racisme fonctionne ? Nous pouvons assez facilement voir l'injustice subie par ceux qui sont au bas de l'échelle. Mais les avantages pour ceux qui sont au-dessus demeurent habituellement invisibles pour les gens de race blanche. Ces avantages ne sont pas invisibles pour les gens de couleur, puisque lorsque vous êtes refusé et exclu, c'est d'autant plus facile de voir qui sont ceux qui sont inclus et valorisés. Pourtant, être du côté privilégié du racisme est étonnamment difficile à concevoir. Cette brochure vise à ancrer fermement la question blanche dans la dynamique du racisme. Il est temps de faire la lumière sur la question blanche comme étant l'élément moteur du racisme.

Nous voir comme des personnes de race blanche peut nous mettre un peu sur la défensive. Certaines pensées peuvent nous traverser l'esprit : « mais je suis une femme, alors je suis aussi discriminée » ou « mais si je n'ai pas beaucoup d'argent, alors comment puis-je être vue comme étant une personne privilégiée ? » Ce sont des exemples réels et remarquez que nous ne nous voulons faire aucune supposition par rapport aux autres aspects de votre vie. Cela a pu être très difficile. Vous-même avez peut-être été confronté à la discrimination et à de réelles barrières pour obtenir une vie décente. Essayez de mettre de côté ces sentiments pour l'instant. Nous avons une immense tâche devant nous. Si nous pouvons désapprendre le racisme, nous apprendrons aussi quelque chose d'important à propos de comment démanteler d'autres formes de discrimination

Il s'agit d'une nouvelle contribution au travail de lutte contre le racisme. Beaucoup de solutions ont été axées sur les moyens d'aider les gens de couleur à prendre du pouvoir, tels que les manifestations, l'activisme ou le développement communautaire. Quelquefois, nous avons centré notre attention sur ceux qui commettent des crimes haineux ou ceux qui n'ont pas su changer des politiques

discriminatoires. Toutefois, à la base du problème, nous retrouvons les attitudes racistes, les comportements et les institutions des gens de race blanche qui tolèrent et permettent au racisme de continuer. C'est pourquoi il est si important pour ceux parmi nous qui sont des personnes de race blanche, de discuter de nos privilèges et de voir comment nous avons créé, pour nous-mêmes, des avantages injustes. Nous appelons ce processus « désapprendre » le racisme et le privilège des personnes blanches. Nous ne pouvons simplement nous arrêter à l'étape du désapprentissage. Notre nouvelle prise de conscience doit également se traduire en actions pour mettre fin au racisme.

Aujourd'hui, les personnes de couleur, ici comme dans le monde entier, constituent une main-d'oeuvre bon marché et travaillent fréquemment dans des conditions dangereuses pour étancher notre soif de produits à bas prix. Ici, au Canada, des gens de couleur travaillent sans la protection des lois du travail, comme c'est le cas des gardiennes et des travailleurs migrants du secteur agricole. Nos vies sont plus faciles parce que les gens de couleur plantent, cueillent, mettent en boîtes, emballent et préparent la nourriture que nous mangeons. Nous sommes mieux protégés contre les maladies parce que ce sont les gens de couleur qui entretiennent nos toilettes ou nos planchers après nous, lorsque nous sortons. Nous sommes capables de maintenir nos finances à flot parce que les gens de couleur travaillent à bas salaires dans des conditions dangereuses pour fabriquer ce que nous achetons : des vêtements, des jouets, des équipements électroniques et des ordinateurs. Que nous l'aimions ou non, les gens de couleur continuent de nous servir et nous continuons de dépendre de leurs bas salaires et de leurs conditions de travail dangereuses. Cela maintient notre niveau de vie. Nous dépendons des autres pour les exploiter, même si nous ne le faisons pas directement.

Nous ne sommes pas les créateurs de ce système. Le racisme date de l'époque de l'esclavage, de la colonisation et de la fondation du Canada. Toutefois, quand nous refusons de nous engager, nous ne faisons que perpétuer le privilège des personnes blanches. Nous devenons responsables du racisme lorsque nous ne faisons rien pour l'arrêter. Bien que nous ne l'ayons pas causé, nous le maintenons néanmoins. Tant que nous ne serons pas capables d'y mettre fin par nous-mêmes, nous n'arrêterons pas d'agir pour éliminer le racisme. Nous pouvons faire la différence. Nous pouvons confronter le racisme partout où nous le voyons, par nous-mêmes et en tant qu'alliés des gens de couleur.

Si les personnes blanches continuent d'ignorer le racisme ou de prétendre que cela ne les concerne pas, nous ne serons jamais capables de créer une société qui ne laisse personne derrière. Alors, accrochez-vous à vos sentiments et trouvez un espace pour réfléchir à ce que cela signifie que d'être de race blanche. Ne laissez pas vos émotions vous empêcher de faire quelque chose. Soyez préparé à traiter de la question des privilèges des personnes blanches, même si cela peut être douloureux et inconfortable.

Le racisme est si insidieux que l'on ne peut que l'assimiler. La société nous a programmés pour être, soit celui qui subit le racisme, soit celui qui l'impose. Nous sommes conditionnés à nous conformer à ces rôles et c'est plus facile de le faire. Mais quand nous osons penser au-delà de ce qui est considéré comme étant normal, un monde de possibilités s'ouvre à nous.

Nous devons réfléchir au fait que nous (en tant qu'individus lisant ce texte) contribuons peut-être au racisme, puisque ce sont les conséquences qui comptent et non pas nos intentions. Même si, par nos actions nous n'avons pas l'intention de blesser les gens de couleur, il demeure qu'ils restent blessés et qu'ils voient leurs vies diminuées par nos comportements.

Quand nous pensons que les personnes de race blanche doivent être aux commandes, nous ne faisons qu'assumer que nous sommes les plus compétents et les plus intelligents. Réfléchissez à toutes les manières par lesquelles cette vision est imbriquée dans notre société. Qui doit être président de classe à l'école secondaire? Qui doit être le patron de notre lieu de travail? Qui sera le Premier ministre? Qu'est-ce que cela signifie par rapport aux gens de couleur? Qu'ils ne sont pas aussi capables que nous et, comme à l'époque coloniale, qu'ils ont besoin des personnes de race blanche pour prendre des décisions à leur place. Le paradoxe est que nous, personnes de race blanche, avons un passé peu reluisant en matière de gestion du pouvoir.

La blancheur de notre peau nous permet de récolter des bénéfices comme par exemple conserver les meilleurs emplois, devenir superviseurs ou même patrons et garder notre autorité intacte. Nous bénéficions des meilleurs revenus et des meilleurs statuts sociaux. Nous nous sentons plus en sécurité, moins vulnérables et plus puissants que les autres. Une étrange façon de penser fait partie de cette dynamique. Nous, en tant que personnes blanches privilégiées, nous avons le sentiment que les gens de couleur ne sont pas aussi doués que nous. Et nous nous sentons mieux quand nous avons le sentiment d'être plus importants que les gens de couleur. Nous nous sentons plus puissants quand nous voyons les autres inférieurs (moins capables, moins intelligents) à nous.

Nous appelons cela la supériorité de la race blanche : les moments où nous nous sentons mieux, en croyant ou en faisant croire à quelqu'un d'autre qu'il nous est inférieur. C'est un peu comme une drogue, une dose d'adrénaline qui nous maintient à l'écart des autres qui sont placés au bas de l'échelle, de manière à ce que nous puissions avoir plus de succès, être plus riches ou nous sentir plus en sécurité. Notre peau blanche nous a servi de plusieurs manières, à notre avantage.

Mais c'est pourtant un sentiment de supériorité totalement fabriqué et faux.

Nous savons, au fond de nos coeurs, que toute vie humaine a la même valeur. Le défi qui est devant nous est celui de construire nos vies de manière à vivre avec une conscience plus propre, afin d'éliminer cette façon d'organiser nos vies où certains sont en haut et d'autres en bas.

La tâche qui est devant nous est celle de retrouver notre chemin de retour vers l'intégralité et l'intégrité. Cela peut être une tâche immensément spirituelle, avec des défis assez significatifs. Il n'y a pas un seul chemin pour aller de l'avant, la seule erreur serait celle de ne pas commencer le voyage. Devant nous, s'ouvre la voie de la guérison, menant à la paix et à la justice. Nous ne pouvons pas perdre.

Ce voyage en est un difficile. Tel que mentionné par un éducateur : «Il n'y a pas d'encouragements de la part des autres, c'est plutôt le contraire. Nous sommes rarement félicités pour l'avoir fait. Nos amis et notre famille peuvent nous questionner ou se sentir menacés par ce que nous disons ou faisons. Alors pourquoi le faire ? Nous devons arrêter de participer à... un système qui détruit notre pays, qui nuit à la prochaine génération de leaders et qui écoeure plusieurs d'entre nous et affecte notre for intérieur».



Le privilège blanc – l'autre visage du racisme

Nous pouvons tous admettre que le racisme cause des préjudices aux gens de couleur, mais peu d'entre nous prennent la peine de se regarder. Examinez la liste suivante et notez quels sont les privilèges dont vous êtes déjà conscient et ceux qui vous semblent nouveaux.

- La couleur de ma peau est celle des héros qu'on retrouve dans les livres d'Histoire.
- Les actions de mes ancêtres qui se sont établis dans ce pays sont décrites comme étant nobles et pacifiques.
- Mes ancêtres sont venus dans ce pays de leur propre initiative et ne se sont jamais vus forcés de se relocaliser une fois arrivés ici.
- Il est possible que mes ancêtres aient possédé des esclaves.
- Je peux trouver des modèles appartenant à ma race dans l'occupation que je convoite.
- Je peux organiser mes activités de manière à ce que je n'aie jamais à connaître des sentiments de rejet à cause de ma race.
- Je me sens comme faisant vraiment partie de mon milieu de travail et de mes réunions communautaires et je ne me sens pas isolé, déplacé, dépassé en nombre, ignoré, maintenu à distance ou objet de crainte.
- Quand je suis interpellé par la police, je peux être certain que ce n'est pas à cause de ma couleur.
- Si mes enfants sont punis par leur professeur, je peux être certain que ce n'est pas à cause de la couleur de leur peau.
- La couleur de ma peau est associée à de bons attributs tels que « pureté », « innocence » et « vertu ».
- Mon Dieu a la même couleur de peau que moi, même si elle ou lui a probablement été une personne de couleur.
- Je peux laisser sortir mes adolescents le soir et je suis sûr qu'ils ne se feront pas harceler par les officiers de police.
- Je peux facilement acheter des affiches, des cartes postales, des livres illustrés, des cartes de souhait, des poupées, des jouets et des magazines pour enfants présentant des gens de ma race.

- Si je demande à parler au responsable, je peux être sûr que je vais parler à quelqu'un de ma race.
- On ne me demande jamais de parler au nom des gens de mon groupe racial.
- Quand les gens de ma race sont dans les journaux, ce n'est habituellement pas parce qu'ils ont fait quelque chose d'incorrect au niveau criminel.
- Quand je parle de ma situation par rapport à l'immigration, la plupart des gens croient que je dis la vérité.
- Les gens de ma race ont des postes de pouvoir à travers le pays.
- Mes célébrations culturelles sont des fêtes reconnues par le gouvernement.
- Mes ancêtres ont reçu des terres du gouvernement fédéral.
- Mes enseignants et mes conseillers en orientation m'ont encouragé à aller à l'université.
- Je peux toujours voter pour des candidats qui sont de ma race.
- Je vis dans un quartier plus sécuritaire et qui bénéficie de meilleurs services que ceux où vivent des gens de couleur.
- Je n'ai pas à vivre le stress chronique d'avoir à faire face au racisme à chaque jour, le même stress qui peut entraîner la dépression et les maladies cardiaques.
- Je peux me plaindre du racisme sans être perçu comme étant centré sur mes propres intérêts ou opportuniste.
- Les gens sous-estiment rarement ce dont je suis capable.

Aujourd'hui, les personnes de couleur, ici comme dans le monde entier, constituent une main-d'oeuvre bon marché et travaillent fréquemment dans des conditions dangereuses pour étancher notre soif de produits à bas prix. Ici, au Canada, des gens de couleur travaillent sans la protection des lois du travail, comme c'est le cas des gardiennes et des travailleurs migrants du secteur agricole. Nos vies sont plus faciles parce que les gens de couleur plantent, cueillent, mettent en boîtes, emballent et préparent la nourriture que nous mangeons. Nous sommes mieux protégés contre les maladies parce que ce sont les gens de couleur qui entretiennent nos toilettes ou nos planchers après nous, lorsque nous sortons. Nous sommes capables de maintenir nos finances à flot parce que les gens de couleur travaillent à bas salaires dans des conditions dangereuses pour fabriquer ce que nous achetons : des vêtements, des jouets, des équipements électroniques et des ordinateurs. Que nous l'aimions ou non, les gens de couleur continuent de nous servir et nous continuons de dépendre de leurs bas salaires et de leurs conditions de travail dangereuses. Cela maintient notre niveau de vie. Nous dépendons des autres pour les exploiter, même si nous ne le faisons pas directement.

Le racisme blesse aussi les personnes de race blanche

Nous pensons souvent que de mettre fin au racisme est la meilleure chose à faire. Cela est vrai, mais il y a plus : mettre fin au racisme, c'est aussi dans notre meilleur intérêt. La liste suivante est une série de coûts que les gens de race blanche ont assumés en vivant avec le racisme.¹⁸

- Avoir peur des gens de couleur : payer des cours d'autodéfense, des alarmes de sécurité et des serrures pour nos portes.
- Croire que les gens de couleur ne sont pas aussi bons que nous le sommes, en sachant profondément que ce ne peut pas être vrai.
- Être isolé des personnes de couleur : perdre des amitiés ou ne jamais les débiter.
- Perte de bien-être spirituel à cause du manque de contact avec les autres humains.
- Avoir peur de dire ou de faire une chose incorrecte – vouloir aider mais ne pas savoir quoi faire.
- Espoirs diminués : voir nos enfants être absorbés par nos croyances racistes.
- Perte de capital humain : gérer les préjugés implique moins de créativité et de productivité pour les deux groupes. Si nous continuons à exclure les autres, la diversité de nos connaissances intellectuelles est réduite.
- Baisse de la croissance économique : si les personnes de couleur sont exclues des emplois décents, leur pouvoir d'achat est réduit. Quand les affaires et les organisations sont inaccessibles, discriminatoires ou inamicales, elles perdent des clients et des appuis. Au Canada, le coût de la sous-utilisation des aptitudes des populations immigrantes à chaque année a été estimé à 2,4 milliards de dollars.
- Les ressources gaspillées pour payer nos craintes: police, sécurité, immigration et système de justice.
- Des coûts plus élevés pour la santé, l'éducation et les programmes sociaux pour répondre aux dommages que le racisme cause aux personnes de couleur.
- Vivre avec un sentiment d'échec : avoir raté les chances d'agir pour contrer le racisme.
- Le racisme limite nos vies. Vivre dans un monde où l'apport des personnes de couleur est nié restreint sérieusement nos vies.

Prenez le temps de réfléchir et dressez une liste des dommages que le racisme vous a causés. Pensez à des choses comme le bonheur et le bien-être, la plénitude spirituelle, la fierté et le sens de soi, l'argent perdu, dépensé, gaspillé, et à tout notre bien-être collectif en tant que communauté et société.

Que pensez-vous de cette affirmation ?

«Le racisme sera vaincu seulement quand les personnes de race blanche se fâcheront en raison des pertes qu'elles ont subies à cause du racisme.»

Mais avons-nous fait des gains ? Est-ce que les choses s'améliorent ?

C'est certain que les choses se sont améliorées, mais un long chemin reste à parcourir. Notre question doit être :

Qu'est-ce qui nous empêche d'agir davantage pour mettre fin au racisme ?

Pour répondre à ceci, nous pouvons remarquer qu'il y a beaucoup de racisme dans nos institutions et dans nos systèmes, telles que les pratiques d'embauche, la reconnaissance des équivalences de l'éducation ou de l'expérience de travail à l'étranger, des manuels d'histoire « désuets » et des « plafonds invisibles » empêchant les personnes de couleur d'accéder à de meilleurs emplois.

Mais commençons par vous et moi. Êtes-vous accroché aux croyances²⁰ et pratiques racistes ? Regardez cette liste de croyances, cochez celles que vous avez déjà endossées par le passé et préparez-vous à aller de l'avant, à aller au-delà de ces attitudes de défense.

1. «**Tout ça est arrivé il y a longtemps – ne me blâmez pas.**»

Nous croyons que si nous n'avons pas favorisé le racisme au départ, nous ne pouvons pas être tenus responsables de sa continuation. Mais en réalité, nous continuons à tirer des bénéfices du racisme. Et le racisme continue au Canada.

2. «**Je ne suis pas raciste.**»

C'est difficile d'accepter que les personnes blanches, simplement parce qu'elles sont de race blanche, maintiennent les systèmes de domination. Notre refus de l'admettre gaspille réellement un temps précieux que nous pourrions employer à mettre fin au racisme.

3. «**Je suis une bonne personne – Je n'ai jamais rien fait de désagréable à une personne de couleur. Alors ne me blâmez pas.**»

Si cela est vrai, fantastique ! C'est le temps de dire: «Comment puis-je être un allié des personnes de couleur et arrêter le racisme ?»

4. «**J'ai même des amis qui sont des personnes de couleur.**»

Est-ce que d'avoir des amis de couleur nous dispense de faire notre propre travail intérieur ? Prenons soin de ne pas utiliser nos amis comme un passeport qui nous éloigne du travail que nous avons à faire. Faire un pas vers l'inclusion ne signifie pas que c'est suffisant.

5. «**Je ne vois pas les gens comme étant Noirs ou Blancs; je les vois tous comme faisant partie de la race humaine.**»

Nous avons utilisé celle-là plusieurs fois dans le passé, n'est-ce pas ? Nous pensons en quelque sorte que si nous ne voyons pas les gens comme faisant partie d'une race, cela nous permet de nous élever au-dessus du fouillis du racisme. Bien qu'il soit vrai que la race constitue une partie mineure de notre construction génétique, elle définit néanmoins la plus grande partie de nos expériences de vie. Passer outre cela n'aide pas les gens de couleur et constitue une barrière pour agir contre le racisme. C'est comme dire à une femme: «Je n'ai pas remarqué que tu es une femme ». Agir ainsi la dévalorise et vous fait ignorer sa réalité sociale.

Quand nos défenses sont abaissées et que nous sommes prêts à agir sur le racisme, notre corps ressent encore beaucoup d'émotions intenses qui peuvent nous barrer la route. Quels sont ces sentiments qui nous empêchent d'agir pour lutter contre le racisme ?

Sentiments pouvant empêcher l'action:

- Triste ?
- Fâché ?
- Dépassé ?
- Confus ?
- Frustré ?
- Apathique ?
- Inconfortable ?
- Seul ?
- Fatigué ?
- Anxieux ?
- Craintif ?
- Embarrassé ?

Cochez ceux qui vous sont familiers. Imprégnez-vous de ces sentiments et découvrez comment et pourquoi vous vous sentez comme ça. Parfois ces sentiments intenses servent de système de défense nous évitant d'avoir à prendre des risques, à affronter nos peurs ou à bouleverser nos vies. Dans quel but vous servez-vous d'eux ? Pour chacun, développez un argument qui vous encouragera à dépasser ce sentiment et à passer à l'action. Une fois que nous pouvons le nommer et le comprendre, la barrière s'abaissera. Nous retomberons dans la résistance parfois, mais nous n'allons pas y passer nos vies. Maintenant nous pouvons surmonter les blocages émotionnels auxquels nous faisons face.

Imaginez...

Ce que c'est que d'être un parent dont les enfants sont de couleur. Imaginez monsieur et madame Watkins ayant à expliquer à leur fils, Evan, pourquoi les enfants blancs ne sont pas gentils avec lui. Pourquoi les enfants blancs ne l'invitent pas à leurs fêtes d'anniversaire ou, pourquoi les livres d'Histoire ne parlent pas de son héritage. Ou encore pourquoi les émissions de télévision qu'il aime ne montrent jamais de personnes de couleur.

Imaginez que le professeur (qui a une préférence pour les élèves blancs) soit la cause de ses résultats scolaires décevants. Imaginez que monsieur et madame Watkins vont à l'école pour traiter de cette question et se font plutôt rabaisser par le directeur (blanc) qui leur dit : « Ne vous inquiétez pas, Evan va bien. » Imaginez votre inquiétude, vos doutes, vos doutes sur vous-même et votre colère en ébullition.

Imaginez que vous devenez enragé, non seulement à cause des problèmes vécus par Evan, mais également à cause des vôtres, puisque vous êtes payé moins que ce que vous méritez. Imaginez devoir dire à Evan que oui, la discrimination existe mais qu'il doit contenir sa colère. Imaginez devoir lui dire qu'il doit continuer à composer avec les professeurs, avec les textes d'Histoire, avec les voisins et les employeurs, même lorsque ceux-ci peuvent être dans l'erreur. Imaginez votre inquiétude quand il aura grandi, vous demandant ce qui se passera quand il sera harcelé par la police.

Imaginez quel pourrait être le coût net de ce racisme. Votre perte d'espoir. Vos inquiétudes par rapport à l'avenir de votre enfant. Comme vous seriez découragé. Comme vous deviendriez en colère. Et le stress et l'anxiété créés à l'intérieur de votre corps qui doit porter cela tout au long de votre vie.

Un pas en avant – En jetant un regard sur nous-même

Vivre dans une société raciste signifie que nous avons assimilé des comportements racistes. Il ne sert à rien de le nier ou de dépenser de l'énergie pour minimiser les dommages déjà causés. À la place, comprenons, en tant que personnes blanches, quelles formes prennent nos privilèges et faisons un effort pour comprendre nos expériences.

1. Savez-vous quel est le rôle joué par votre famille dans l'exploitation des personnes de couleur ? Comment pouvez-vous trouver des réponses à cette question ?

2. Qu'est-ce que votre famille vous a appris sur les différences entre les personnes blanches et les personnes de couleur ? Est-ce que la race était un sujet de discussion ? Les privilèges des personnes blanches ont-ils jamais été identifiés ?

3. Pourriez-vous entreprendre une discussion sur le racisme pendant une réunion de famille ? Avec vos voisins ? Quel aspect du racisme pourriez-vous discuter avec vos amis ? Qu'est-ce qui vous arrête ?

4. Regardez en vous, que ressentez-vous quand vous pensez que les personnes de couleur sont moins importantes que vous ? Qu'avez-vous peut-être peur d'admettre ? De quelle manière est-ce que vous sous-estimez les personnes de couleur ? Pourquoi ?

5. Comment restez-vous accroché aux privilèges des personnes blanches ? Comment pouvez-vous commencer à lâcher prise ?

6. Que pouvez-vous faire pour partager le pouvoir avec les personnes de couleur ?

À l'écoute des personnes de couleur – ce qu'elles souhaitent de la part des personnes blanches

Quand nous pensons à passer à l'action, souvent nous voulons savoir si cela sera bien reçu par les personnes de couleur. Un éducateur²¹ a posé cette même question aux personnes de couleur. Voici ce qu'elles ont dit à propos de ce qu'elles souhaitaient de la part des personnes blanches:

- Respectez-nous
- Découvrez-nous
- Ne vous imposez pas
- Offrez de l'information
- Des ressources
- Prenez des risques
- Ne le prenez pas personnellement
- De la compréhension
- Informez vos enfants à propos du racisme
- Parlez-en
- Ne craignez pas ma colère
- Écoutez-nous
- Ne présumez pas
- Soyez à mon côté
- Ne présumez pas que vous savez ce qui est le mieux pour moi
- De l'argent
- Trompez-vous
- De l'honnêteté
- Parlez à d'autres personnes blanches
- Ne me demandez pas de parler au nom de toutes les personnes de mon groupe racial
- Du soutien
- Impliquez-vous



Qu'est-ce que je peux faire?²²

1. Assumez que le racisme est partout, à chaque jour.

Assumez que le racisme a un effet sur tout ce qui se passe, de la même manière que l'économie, les sexes et les politiques d'égalité entre les sexes influencent tout ce qui existe. Nous assumons une telle situation parce que le racisme existe et parce qu'un des privilèges d'être de couleur blanche est que nous ne sommes pas tenus de le voir ou de traiter avec lui en tout temps. Nous devons apprendre à voir les conséquences du racisme. Remarquez qui est celui qui parle, ce qui est dit et de quelle manière les choses sont faites et décrites. Remarquez celui qui n'est pas présent. Observez les langages codés pour décrire les races, les implications des politiques et des modèles et les commentaires qui sont exprimés. Vous avez déjà remarqué la couleur de la peau de chacun dans votre entourage, remarquez maintenant quelle différence cela fait.

2. Remarquez celui qui est le centre d'attention et celui qui est au centre du pouvoir. Le racisme fonctionne en dirigeant la violence et le blâme vers les personnes de couleur pour consolider le pouvoir et les privilèges aux mains des personnes blanches.

3. Remarquez de quelle façon le racisme est nié, minimisé et justifié. Remarquez-le pour vous-même. Remarquez-le chez les autres.

4. Remarquez de quelle manière les privilèges des personnes blanches sont normalisés. Avec le temps, nous avons tous intériorisés les messages sur la supériorité des personnes blanches. Cela a commencé il y a longtemps, et continue encore aujourd'hui. Les personnes blanches sont vues comme étant meilleures que les autres, plus douées, ayant plus de mérite et sont supposées travailler plus fort, de façon plus intelligente et efficace que les autres.

5. Comprenez et apprenez l'histoire des personnes blanches et du racisme. Remarquez comment le racisme a changé avec le temps et comment il a renversé ou résisté à des défis. Étudiez les tactiques adoptées pour lutter contre lui et ayant donné des bons résultats.

6. Comprenez les liens entre le racisme, les questions économiques, le sexisme et d'autres formes d'injustice.

7. Engagez-vous contre l'injustice. Prenez des risques. Ça fait peur, c'est difficile, et cela peut mener à des sentiments de non conformité, d'insécurité par rapport à soi, d'indécision ou de peur de se tromper, mais, en fin de compte, c'est la chose la plus saine et correcte que nous reste à faire.

8. Intervenez délibérément. Intervenez quand vous voyez du racisme en action. Si vous intervenez vous pouvez le faire de trois manières :

- Éduquez-les au sujet du racisme et laissez-leur savoir comment cette attitude peut être dommageable. Accordez aux gens le bénéfice du doute, en assumant qu'ils veulent agir correctement.
- Laissez-leur savoir que vous n'allez pas tolérer un tel comportement.
- Soutenez la personne de couleur.

9. Soyez stratégique. Identifiez qu'est-ce qui doit être mis au défi. Réfléchissez à des stratégies lors de situations particulières. Attaquez la source du pouvoir et non pas les gens qui n'ont que peu de pouvoir.

10. Ne confondez pas la bataille avec la guerre. Derrière des incidents particuliers et des interactions se retrouvent des aspects plus importants. Le racisme est plutôt flexible et adaptable. Il y aura des gains et des pertes dans la bataille pour la justice et l'égalité.

11. Soutenez les luttes des personnes de couleur. Joignez-vous aux actions organisées par les personnes de votre communauté qui combattent le racisme.

12. Soutenez le leadership des personnes de couleur. Faites-le de façon consistante bien que non exempte de critiques.

13. Apprenez quelque chose au sujet de l'histoire des personnes blanches ayant travaillé pour que justice soit faite en matière de questions raciales. Il y a une longue Histoire pour la justice dans les questions raciales, un grand nombre de personnes blanches y ont travaillé. Leurs cheminements peuvent vous inspirer et vous soutenir.

14. Ne le faites pas seul. Vous ne mettez pas fin au racisme par vous-même. Nous pouvons le faire si nous travaillons ensemble. Bâissez des appuis, établissez des réseaux et travaillez avec des groupes déjà établis. Trouvez une personne qui vous soutiendra dans votre apprentissage et vos actions. Ayez des conversations sur le racisme et la question blanche. Discutez des choses qui vous motivent à agir et de celles empêchant vos actions.

15. Acceptez la «théorie de l'oignon». Pour le reste de votre vie, vous continuerez à enlever les couches superposées de votre racisme et des privilèges des personnes blanches.

16. Parlez du racisme avec vos enfants et avec d'autres jeunes. Le racisme commence dès le jeune âge. Arrêtez le cycle dès que vous le pouvez.

17. Éduquez les autres. Laissez savoir aux autres que vous vous êtes engagé et pourquoi vous prenez de telles actions. Vous pouvez aider les autres à apprendre sur le racisme.

18. Rappelez-vous que de mettre fin au racisme, c'est dans votre intérêt. Votre esprit, votre argent, votre santé et votre bien-être en dépendent. C'est aussi la bonne chose à faire.

Les militants et militantes dans la lutte contre le racisme et leurs alliés et alliées

La route du courage a été parcourue il y a longtemps...

Harriet Tubman - De sa maison à Ste-Catherines en Ontario, Harriet Tubman a mis sur pied le Chemin de fer clandestin. Elle a amené au Canada plus de 300 esclaves évadés des États-Unis et a fait 19 voyages sur le Chemin de fer, risquant sa vie à plusieurs reprises.

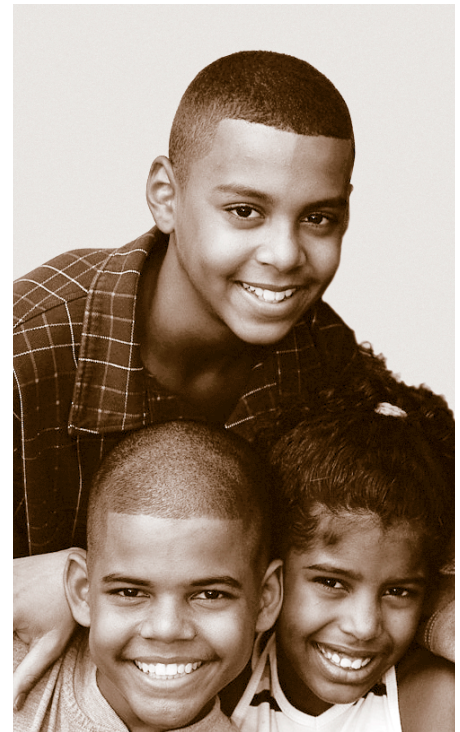
Josiah Henson - Esclave du Maryland aux États-Unis, Josiah Henson fut trompé par son maître quand il voulut acheter sa liberté. Il s'enfuit avec sa famille et, par la suite, retourna aux États-Unis pour aider des centaines d'esclaves à s'évader vers l'Ontario où il créa le Dawn Settlement qui devint plus tard Dresden.

Harry Gairey - Instigateur du Syndicat des porteurs noirs, Harry Gairey a réussi à organiser les travailleurs malgré la peur et s'est battu pour obtenir de meilleurs salaires, plus de respect et de meilleures conditions de travail pour les porteurs de tout le pays.

Viola Desmond - Viola Desmond a combattu la ségrégation raciale à New Glasgow en Nouvelle-Écosse en refusant de respecter les préceptes de la ségrégation qui s'appliquaient aux salles de cinéma. Pour avoir choisi de s'asseoir au parterre plutôt qu'au balcon, Viola a été amenée, incarcérée pour la nuit et condamnée à 30 jours d'emprisonnement. Le défi de Viola Desmond a précédé celui de Rosa Parks de neuf ans.

Carrie Best - Éditrice du premier journal canadien destiné aux gens de couleur, Carrie Best fit connaître l'histoire de Viola Desmond au public et ensuite, en 1954, organisa un groupe de pression qui réussit à abolir les lois portant sur la ségrégation en Nouvelle-Écosse.

Jeannette Vivian Corbière Lavell - Jeannette Vivian Corbière Lavell connut la perte de son statut d'Indienne suite à son mariage avec un homme non autochtone. Elle contesta la nature discriminatoire de la Loi sur les Indiens et soumit le cas auprès des bas échelons du système judiciaire pour finalement le présenter devant la Cour suprême du Canada. Cette loi ne fut amendée qu'en 1985 après que la Commission des Droits de la personne des Nations unies ait publiquement exprimé ses inquiétudes.



Aujourd'hui, il y a des personnes blanches qui ont prêté leurs voix aux luttes antiracistes. Nous présentons ici les profils de quatre d'entre elles. Chacune peut nous prêter courage quand nous faisons face aux défis que nous rencontrons. Apprendre qu'il y a eu des personnes blanches qui ont fait des pas audacieux en devenant des alliés de l'antiracisme peut nous aider à éclairer notre propre chemin vers l'action.

Stephen Lewis

Actuellement, Stephen Lewis est l'envoyé spécial des Nations Unies pour le VIH/SIDA en Afrique. Connue comme étant un avocat acharné des enfants de couleur dans les pays en voie de développement, il a apporté une plus large conscientisation au niveau politique, au niveau des donateurs, des médias et de la société civile, en ce qui concerne la crise du VIH/SIDA en Afrique. Après son travail couronné de succès à la barre du NPD de l'Ontario de 1971 à 1978, il a été invité à présider une enquête sur la situation du racisme à Toronto suite aux émeutes raciales de 1992 dans cette ville. Ses propos convaincants ont servi de plate-forme pour l'introduction de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, par le premier ministre Bob Rae :

« En premier lieu, nous faisons fondamentalement face au racisme contre les Noirs. Bien qu'évidemment, il soit vrai que chaque minorité visible ait été victime d'indignités et ait subi des blessures dues à la discrimination systématique à travers la région sud de l'Ontario, c'est plutôt la communauté noire qui a été la cible principale. Ce sont des Noirs qui sont la cible des balles, c'est la jeunesse noire dont un nombre excessif est au chômage, ce sont des étudiants noirs qui font l'objet d'une orientation académique inappropriée dans les écoles, ce sont des enfants noirs qui, en nombre disproportionné, décrochent de l'école, c'est dans les communautés résidentielles possédant une large concentration de résidents noirs que le sentiment d'être vulnérables et désavantagés est le plus aigu, ce sont des employés noirs, professionnels et non professionnels sur qui les portes menant à l'équité sont claquées. De la même façon que le « baume » du multiculturalisme ne peut pas masquer le racisme, celui-ci ne peut pas cacher sa cible première... comme un membre de la *Urban Alliance on Race Relations* a mentionné : « Les Noirs sont sur la ligne de front, et nous [les autres personnes de couleur] sommes en file derrière».

Michele Landsberg

Son extraordinaire colonne dans le Toronto Star nous propose continuellement des sujets sur toutes les formes d'injustice. En utilisant le pouvoir des médias, les propos de madame Landsberg nous servent de source d'inspiration pour passer à l'action. Elle a gagné le Concours canadien de journalisme deux fois et figure parmi les journalistes les plus lus au pays. Dans un article sur les privilèges des personnes blanches, elle écrit :

« Si nous... de manière honnête, regardons de bien près nos avantages non mérités, nous devons... abandonner le mythe de la méritocratie qui ne sert qu'à nous flatter et reconnaître combien de portes s'ouvrent en silence devant nous grâce à la couleur de notre peau. Soudainement, nous devons comprendre toute la peur, l'anxiété et la marginalisation douloureuse auxquelles nous avons échappé juste parce que nous sommes nés blancs dans une société à prédominance

blanche. Et si nous sommes honnêtes, nous verrons que des avantages non mérités, telles que les richesses héréditaires, peuvent également amener un questionnement intérieur et une déformation du caractère.»

John Cartwright

À titre de président du Conseil du travail de la région de Toronto et d'York, monsieur John Cartwright dirige la centrale syndicale la plus avant-gardiste en matière de diversité au Canada. Il a énormément travaillé pour faire en sorte que, chez les 190,000 membres de l'organisation, les travailleurs de couleur obtiennent des postes de pouvoir. En 2003, le Conseil du travail tenait sa première Conférence des Travailleurs de couleur / autochtones, la première de ce genre au Canada. En 2004, ils ont maintenu leur engagement lors de leur seconde conférence.

Judy Rebick

Madame Rebick est mieux connue à titre d'ancienne présidente du Comité canadien d'action sur le statut de la femme (CCA). Pendant des années, les femmes de couleur ont insisté sur le fait que le CCA échouait dans son rôle de représentant de toutes les femmes, favorisant plutôt les besoins des femmes de race blanche. Elles soulignaient le fait que le racisme prenait plusieurs formes au sein de l'organisation. Madame Rebick leur ouvrit la porte et écouta leurs voix. Elle facilita les alliances de travail avec les femmes de couleur. De son point de vue, sa contribution la plus importante fut de s'impliquer et de soutenir les communautés dans leurs luttes contre le racisme. Elle croit qu'appuyer la lutte des gens de couleur de la manière dont ils la conçoivent est la caractéristique la plus significative de la solidarité du mouvement antiraciste.

Ces alliés dans la lutte contre le racisme ont été sur la ligne de front grâce à l'initiative de personnes de couleur qui les ont inspirés et incités à agir sur ces questions. Sans le leadership des personnes de couleur, de telles actions auraient été probablement sujettes à résistance pour plus longtemps.

Avoir des modèles qui se sont engagés contre l'injustice peut parfois nous inspirer. Cependant, soyez prudent, parce que parfois nous pouvons rester accrochés à l'immobilisme. Quand d'autres personnes nous semblent plus courageuses que nous, et semblent assumer une plus grande et plus importante part du travail, nous pouvons nous voir comme insignifiants, dépassés par des tâches plus importantes. Ainsi, si avoir des modèles peut vous aider, utilisez-les. Si vous pensez être dépassés par eux, rappelez-vous que chacun de nous peut faire une différence.²³

Développement de notre apprentissage – Un regard sur le langage

Dévoiler notre usage des termes «noir» et «blanc» peut nous aider à percevoir les subtilités que nous utilisons pour attribuer différentes valeurs aux races. Voici quelques suggestions vous permettant de mettre en lumière ces dimensions:²⁴

1. Cherchez le sens des mots « noir » et « blanc » dans un dictionnaire. Comparez les deux.

2. Écrivez différentes expressions qui emploient les termes blanc et noir comme « liste noire » ou « blanchir ». Considérez les significations de ces deux groupes d'expression.

3. Quelles significations différentes avez-vous données aux termes noir et blanc?

4. Dans nos livres d'Histoire, nous voyons fréquemment des expressions telles que «des esclaves furent amenés en Amérique du Nord» ou « l'Ouest était conquis » ou «les chemins de fer furent construits !» De telles constructions à la forme passive cachent les responsables de ces actions, par exemple, qui a amené les esclaves en Amérique du Nord, qui a vaincu les Autochtones ou qui a construit les chemins de fer. Cherchez dans les livres et les revues des exemples de langage qui cachent qui étaient (ou peut-être sont) responsables des injustices.

5. Écoutez les gens autour de vous et cherchez le langage derrière lequel se cache la responsabilité du racisme. Quels sont les exemples que vous trouverez ? Qu'est-ce que vous pouvez faire pour éviter qu'elle soit cachée? Qu'est-ce que vous pouvez dire à ceux qui utilisent ce langage?



Arrêter le racisme et le privilège des personnes blanches

Jusqu'à ce que nous nous sentions assez confiants pour intervenir et confronter le racisme et le privilège des personnes blanches, il peut être utile d'obtenir des suggestions sur comment confronter les autres de façon gentille tout en posant de sérieux défis au racisme. Il est important d'avoir de la compassion et de s'engager, au lieu de se sentir supérieur et suffisant parce que moi, « Je ne suis pas raciste. » Voici quelques exemples pour arrêter le racisme lorsqu'on l'entend:

« Pourquoi dites-vous ça ? »

« Pourquoi répandez-vous de tels stéréotypes et des choses négatives sur les personnes de couleur ? »

« Je vous connais depuis longtemps et je sais que vous n'êtes pas étroit d'esprit comme vous semblez l'être en faisant ce commentaire. »

« Je vous aime beaucoup mais je ne peux pas accepter ces choses que vous faites aux gens de couleur. »

« Vous pouvez en connaître beaucoup sur le sujet... mais lorsque l'on traite de cette question, vous êtes dans l'erreur, mal informé, vos propos sont inexacts, vous ne considérez pas toute la situation, etc. »

« J'ai entendu de la part des gens de couleur que quand nous utilisons ce mot, c'est très offensant. Essayez-vous de blesser les gens ? »²⁵

Dans nos vies quotidiennes, nous rencontrons fréquemment des « non dits » racistes. Ceux-ci peuvent inclure plusieurs façons d'éviter un contact plus proche avec les gens de couleur. Dans de nombreux cas, ils expriment nos craintes et nos insécurités face à ce contact plus étroit. Notez que ces actions sont perçues par les gens de couleur et bien qu'elles puissent sembler assez insignifiantes, elles blessent parce qu'elles reviennent à accuser la personne de couleur d'être dangereuse et menaçante pour les personnes blanches. Rappelez-vous qu'en réalité, les personnes blanches ont constitué une présence beaucoup plus dangereuse pour les gens de couleur.



Donc, qu'est-ce que vous faites lorsque vous voyez d'autres personnes blanches:

- Changer de trottoir ?
 - Bifurquer devant les gens de couleur ?
 - Agripper fermement leurs sacs lorsqu'elles sont dans un ascenseur avec des personnes de couleur ?
 - Choisir une autre caissière ?
 - S'attendre à être servi en premier, même si elles n'étaient pas arrivées les premières ?
 - Barrer les portières de leurs autos dans des secteurs où les non blancs sont en majorité ?
 - Ignorer le personnel de service dont les réceptionnistes et le personnel d'entretien ?

Voici quelques suggestions sur comment vous pouvez réagir:

« Il semble que vous ayez peur de lui. Qu'est-ce qui vous fait peur ? »

« Savez-vous que vous sembleriez avoir peur lorsque vous vous agrippiez à votre sacoche comme si vous craigniez qu'elle soit volée ? Avez-vous vraiment peur ou c'est juste une habitude ? »

« Allons faire les choses d'une façon différente aujourd'hui. Allons à la caissière vers qui nous ne sommes jamais allés. Nous sommes quand même au vingt et unième siècle ! »

« Savez-vous que vous dites « bonjour » à tous vos collègues mais jamais au personnel d'entretien ? »

« Il me semble que je suis le seul qui se souvienne des noms des membres du personnel de service. Comment se fait-il qu'ils se soient présentés à nous mais, par la suite, soient devenus invisibles pour vous ? »

De toute façon, nous pouvons donner le ton pour arrêter le racisme et les privilèges des personnes blanches en affirmant clairement que nous rejetons ces croyances en une supériorité de la race blanche. Si notre comportement est antiraciste, nous pouvons exercer une influence sur ceux qui nous entourent, en particulier sur nos enfants et sur d'autres membres de notre famille, de manière à ce qu'ils nous suivent dans ce sens.

«C'est juste une blague!»

Vous connaissez la situation... Quelqu'un commence une blague et vous commencez à être mal à l'aise en soupçonnant que cette blague sera probablement raciste. Ou sexiste ou homophobe. Plusieurs d'entre nous ont essayé de dire quelque chose et ont été accusés d'être «trop sérieux», «trop sensibles» ou «trop politiquement corrects».

Interrompre ces blagues signifie que vous n'allez pas tolérer un tel comportement. Et une telle attitude signifie encore plus: cela devient moins facile de harceler et de soumettre les gens de couleur à la discrimination et plus sécurisant pour elles. Ne rien faire peut être perçu comme un signe d'approbation. Se comporter comme un simple observateur lorsque ces choses arrivent n'est pas une excuse. Nous pouvons soit les arrêter ou rester en silence et effectivement, approuver de telles blagues. Personne ne peut rester neutre dans une telle situation.

Si vous laissez les gens de couleur se prononcer sur cette question, ils risquent des représailles. Leurs opinions comptent bien moins que les vôtres. Si effectivement, ils se prononcent, donnez-leur votre appui en leur disant pourquoi vous pensez qu'ils agissent correctement lorsqu'ils confrontent la personne qui a fait la blague.

Voici quelques suggestions :

« Il se peut qu'il s'agisse «seulement» d'une blague, mais c'est au détriment de quelqu'un. S'amuser aux dépens de quelqu'un le blesse et ce sentiment continue longtemps après que la «blague» soit finie. »

« Je suis sûr que vous ne vouliez blesser personne. Mais vous devriez comprendre que cela blesse même si ce n'était pas votre intention. »

« Je ne veux pas faire la police du «politiquement correct», mais je ne veux pas m'associer à des blagues blessantes, c'est une offense qui blesse. Continuons et ayons du plaisir qui ne soit pas fondé sur le mépris des autres. »

« Vous dites que vous avez entendu cette blague d'un membre de ce groupe ? Même s'ils se moquent d'eux-mêmes, ce n'est pas correct de véhiculer ce genre de d'humour méprisant. Cela a un sens différent et encore plus blessant quand c'est nous qui le faisons. »

Scénarios

Habituellement, l'entraînement permet de nous préparer à passer à l'action. Voici quelques scénarios tirés de nos propres expériences de vie. Comment pouvez-vous évaluer la situation? Quelles questions vous posez-vous? Comment pouvez-vous intervenir ? Des suggestions d'intervention apparaissent sur la page 23.

- a. Votre fille de cinq ans dit : «Je n'aime pas les gens qui ont la peau foncée.»

- b. Dans un magasin, vous voyez un client confondre un commis d'origine asiatique avec une autre qui travaille dans un autre département du magasin. Lorsqu'on lui fait remarquer cette confusion, le client dit: «C'est une erreur assez courante. Vous savez à quel point tous les Asiatiques se ressemblent.»

- c. Votre superviseur n'engage pas de travailleurs ayant de forts accents, ne voulant pas les placer en contact avec ses clients.

- d. Vous commencez à réaliser que presque tous les travailleurs à bas salaires et les employés de soutien qui travaillent à l'arrière-plan sont des personnes de couleur, telles des gardiennes d'enfant, des plongeurs, des jardiniers, des concierges et des vendeurs.

- e. Vous êtes dans une réunion de direction où un directeur de couleur blanche se plaint des gens de couleur et dit: « Lorsque nous avons fait venir ces gens chez nous...» Une personne de couleur faisant aussi partie de la direction exprime son insatisfaction face au fait d'être qualifié par l'expression « ces gens ». Le directeur répond : «Vous savez que je ne parlais pas dans ce sens.»

Vos actions ne sembleront pas suffisantes. Soyez pourtant assuré que cela fera une différence. Plus nous agissons, plus cela fait partie de notre vie quotidienne. Si plus de personnes blanches se montrent intolérantes face au racisme, nous avons le pouvoir de changer la culture qui permet au racisme d'exister.

Changer plus que nos coeurs et nos pensées

La liste ci-dessous présente quelques actions antiracistes que vous pouvez réaliser. Encerclez celles que vous pouvez accomplir immédiatement. Faites un crochet à côté de celles que vous avez l'intention de réaliser au cours de la prochaine année.

Autour de votre famille ou de votre voisinage

- Examinez les jouets et les livres de vos enfants. Assurez-vous qu'ils soient diversifiés. Prenez un soin particulier à discuter du matériel raciste, expliquez pourquoi vous pensez qu'il est raciste et invitez votre enfant à participer à la décision à savoir ce qu'il faut faire par rapport à cela.
- Appuyez et encouragez vos enfants à avoir des camarades de cultures diverses (et pour vous-même). Dans la dissuasion d'attitudes racistes, ces relations constituent un facteur clé.
- Observez comment vous dépensez votre argent. Faites votre possible pour appuyer les commerces équitables et le travail syndiqué. Ces alternatives sont moins susceptibles d'exploiter des travailleurs de couleur et plus susceptibles de leur payer des salaires justes.
- Offrez votre travail volontaire à une organisation qui correspond à vos valeurs et qui fait du travail antiraciste.
- Faites des dons à des organisations qui essaient de remédier au mal causé par le racisme ou qui essaient de renverser les systèmes racistes.
- Appuyez ceux autour de vous qui deviennent antiracistes.
- Engagez-vous à agir lorsque vous voyez le racisme en action.
- Intervenez lorsque vous voyez d'autres personnes agissant de façon raciste. Ceci inclut le mépris, les blagues et les actions approuvant les privilèges des personnes blanches (tel que d'assumer que tout le monde est traité de la même façon par la police). Il est très important de donner cet exemple à vos enfants.
- Tombez sur votre Oncle Fred lorsqu'il dit quelque chose de raciste, même s'il s'agit « seulement » d'une blague insipide et même si c'est pendant un souper de fête.
- C'est maintenant le temps de faire de votre maison un lieu multiculturel, c'est-à-dire par rapport à votre consommation de musique, de télévision, d'art, de films et de littérature.

- Si vous résidez dans un voisinage à prédominance blanche, faites la promotion des valeurs multiculturelles et travaillez fort pour appuyer les personnes de couleur qui y emménagent. Les voisinages demeurent blancs parce qu'ils continuent d'être inaccessibles aux personnes de couleur.
- Ne payez jamais personne au-dessous du salaire minimum. Toute personne qui nettoie nos maisons, prend soin de nos enfants ou qui ramasse nos ordures doit être rémunérée de manière adéquate. Quand c'est possible, payez suffisamment pour que la personne puisse vivre au-dessus du seuil de la pauvreté, lequel se situe normalement à 10.00 \$ l'heure.
- Pensez sérieusement à la suggestion de vous trouver un partenaire quand vous travaillez sur les privilèges des personnes blanches ou quand vous devenez antiraciste. Lorsque la situation devient tendue, avoir quelqu'un pour vous appuyer dans la lutte peut certainement vous aider.

Au travail²⁶

- Joignez-vous à un comité contre le racisme et pour la diversité. S'il n'en existe pas, démarrez-en un.
- Examinez votre organisation de manière à repérer les choses suivantes : une politique contre le racisme, une politique pour les plaintes, les processus qui permettent aux politiques de bien fonctionner, des effectifs qui correspondent à la population de votre région (à tous les niveaux de l'organisation), des pratiques d'embauche qui ne limitent pas l'embauche des personnes de couleur, des programmes et des services accessibles à tous ceux à qui l'organisation a l'intention d'offrir des services, un personnel satisfait avec un taux de roulement du personnel assez bas, et une ambiance de travail franche, claire, offrant du soutien, ouverte et coopérative. Si votre organisation ne fonctionne pas de cette façon, il est peut-être temps de mettre en marche une révision organisationnelle contre le racisme. Des livres comme celui de Barb Thomas intitulé *Multiculturalism at Work : A guide to organizational change* peuvent vous aider dans cette démarche.
- Faites du bruit dans votre organisation quand vous voyez le racisme en action. D'abord, confrontez-le vous-même. Deuxièmement, amenez la question aux niveaux supérieurs. Troisièmement, amenez la question à l'administration en charge. Les organisations sont en péril si elles génèrent des relations de travail empoisonnées et négligent de passer à l'action.

Changer les systèmes racistes

- Branchez-vous. Joignez-vous à un réseau de courriel qui vous tiendra au courant des injustices, de manière à approfondir votre conscientisation. Un bon exemple est la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles, qui siège auprès du Conseil canadien pour la coopération internationale. Pour devenir membre, communiquez par courriel à l'adresse: rocht@iclmg.ca. Un autre exemple est Colours of Resistance qui couvre le travail fait au Canada et aux États-Unis contre le racisme. Devenez membre via leur site Web <http://lists.mutualaid.org/mailman/listinfo/colours>. Une autre suggestion serait de vous abonner à la liste de distribution mensuelle par courriel du bulletin «Nouvelles sur la Justice Sociale» (Social Justice News), ce bulletin présente un éventail d'événements en matière de justice sociale. Abonnez-vous en envoyant un courriel justice@socialjustice.org.
 - Débutez petit. Si, pour vous, participer à de actions importantes est trop difficile, choisissez, à la place, d'utiliser un macaron et portez vos messages partout où vous allez. Remarquez quand vous vous sentez confortable en le portant et quand vous préférez l'enlever. Prenez des risques et portez-le dans des situations difficiles.
 - Portez plainte à la personne responsable lorsque vous voyez le racisme en action.
 - Dépensez votre argent selon vos croyances. Arrêtez de dépenser votre argent dans des commerces ou pour acheter des produits qui contribuent au racisme. Informez ces commerces de vos décisions. Racontez vos actions à vos amis.
 - Faites venir un ami à un forum public ou à une manifestation.
 - Parlez à vos politiciens, personnellement ou par téléphone. Laissez-leur savoir que vous vous attendez à qu'ils soient sérieux dans le travail d'élimination du racisme.
- Devenez membre d'une organisation ou d'une coalition travaillant pour contrer le racisme à sa base. Si vous le pouvez, faites des dons à des organisations qui combattent le racisme.
 - Choisissez un débat et impliquez-vous. C'est plus facile de joindre un groupe déjà existant que d'essayer de démarrer le vôtre. Si vous n'aimez pas le groupe, choisissez-en un autre. Ne lâchez pas. Souvent des groupes d'action ne sont pas réceptifs à de nouvelles personnes. Cela ne veut pas dire qu'ils ne veulent pas de vous. C'est généralement parce qu'ils sont tellement absorbés par leur travail qu'ils ne portent pas attention à l'hospitalité. Amenez un ami avec vous.



Derniers propos

Le voyage que l'on doit entreprendre pour éliminer le racisme est très ardu. Il nous offre l'espoir de guérir le monde. Cette brochure vous a aidé à débiter votre voyage. Si vous êtes arrivé jusqu'ici dans votre lecture, cela signifie que vous avez de fortes convictions. Vous êtes passé au travers d'un autoexamen difficile et vous avez réalisé le travail qui reste à faire. Vous avez assumé certains engagements et élaboré des plans. Vous vous êtes muni d'outils et de suggestions pouvant vous aider à devenir un allié dans la lutte pour mettre fin au racisme. Et vous avez structuré un plan d'action qui vous amène plus loin dans votre cheminement pour vivre vos engagements contre le racisme.

Nous vous félicitons du courage que vous avez démontré en passant au travers de cette brochure. Nous savons que c'est risqué de s'ouvrir à cette nouvelle information bouleversante. Elle peut apporter le doute face à soi et la culpabilité. Si ces sentiments font surface, respirez profondément et continuez. Beaucoup parmi nous ressentent de la culpabilité, mais cela ne doit pas nuire à notre progression. La route peut être difficile. Faire face aux blocages et aux résistances de notre for intérieur requiert beaucoup d'énergie et d'engagement. Si nous avions un chemin plus facile, nous l'aurions partagé avec vous ! Malheureusement, il n'y en a pas.

Nous espérons que votre voyage sera couronné de succès et que vous ne rencontrerez pas beaucoup d'obstacles. Nous espérons que vous trouverez de la force en vous-même pour poursuivre votre démarche même s'il advenait que vous soyez dépassé. Au cours de votre voyage, vous pourrez faire face à d'importantes difficultés émotionnelles. Nous vous assurons que vous récolterez des bénéfices. Notre capacité à nous solidariser avec les personnes de couleur et à résister au racisme est une contribution indispensable pour que le monde soit meilleur. Si nous consolidons nos habiletés pour mettre fin au racisme, nous avancerons sûrement dans notre capacité d'agir également pour contrer d'autres formes d'injustice.

Nous allons conclure avec les paroles d'encouragement d'un écrivain qui a parcouru ce chemin.

Une fois sur la route de la libération, nous voyons que le voyage s'étend loin devant nous. Étant donné que nous vivons dans une société raciste, nous sommes tentés de regarder de l'autre côté, oubliant de rester alertes et retournant à la vie quotidienne. Toutefois, il n'existe pas d'antiraciste passif. Rester dans nos vies quotidiennes ou nous conformer tranquillement au statu quo revient à être complice d'une société raciste. J'ai appris dans le passé que la chose la plus importante que je pourrais faire c'était d'aider les personnes blanches à comprendre que la clé pour démanteler le racisme est de « rester alertes ». C'est tellement tentant pour les personnes blanches de rester alertes seulement pendant un certain temps, d'assister à un atelier et de penser : « Travailler pour démanteler le racisme? Je l'ai fait ». Nous devons nous rappeler notre engagement. Continuer de rester alertes et dire à la place: « Travailler pour démanteler le racisme? Je le fais ». ²⁷

Ensemble nous faisons la différence. Nous élargissons le cercle des personnes qui se sont engagées à mettre fin au racisme.

Réponses – Page 6

1. 28 %
2. 100 % (deux fois plus fréquent – au taux de 35,6 % comparé à 17,6 % pour les personnes blanches)
3. 45 %
4. 100 % (deux fois plus fréquent)
5. 3 fois
6. 6 fois
7. 50 %
8. 3 offres d'emploi
9. 5 % (ou moins) de ces emplois
10. 4 %

Suggestions de scénarios – Page 23:

- a. Les enfants d'âge scolaire et même ceux d'âge préscolaire commencent à développer des attitudes racistes lorsqu'ils observent les comportements des autres. C'est important d'en discuter avec elle. Faites-le lorsque vous avez le temps et l'énergie pour être clair, direct et réceptif. Une suggestion serait de dire: « C'est bien que tu te sois rendu compte que les gens ont des couleurs de peau différentes. Nous avons des couleurs de peau aussi. Je crois que la tienne est de couleur pêche orange. Qu'est-ce qui t'a fait décider que tu n'aimais pas les gens dont la peau est foncée ? ». Une conversation importante surviendra où vous pouvez la faire désapprendre le préjugé qu'elle commençait à développer. Si elle place la responsabilité sur un enseignant, il est important d'assurer un suivi et de laisser l'enseignant (et peut-être le directeur) savoir que vous vous attendez à ce que la situation soit corrigée. Il est aussi temps d'examiner vos propres préjugés par rapport à la race et de vous assurer que l'inclusion et les comportements antiracistes font partie de ce que vous transmettez.
- b. C'est important d'intervenir et de laisser le client savoir que vous n'êtes pas d'accord avec l'affirmation voulant qu'ils se ressemblent tous. C'est beaucoup plus efficace de le faire à la place de la commis qui pourrait être réprimandée par son superviseur pour avoir confronté le client. Lorsque le client part, il est important de sympathiser avec la commis et d'affirmer que le traitement dont elle a été l'objet n'était pas convenable. Si elle est bouleversée, laissez-lui savoir que ce genre de réaction est normal. Les gens ordinaires de race blanche doivent intervenir lorsqu'ils voient le racisme en action. Cela peut changer la culture de nos communautés. Vous pouvez décider d'appeler cela du racisme, mais si vous le faites cela peut amener le client à se tenir davantage sur la défensive et faire en sorte qu'il lui soit impossible de vous entendre.
- c. Vous pouvez décider de quitter mais cela ne changera pas la discrimination en cours. Agir est important. Nous avons deux options : parler à votre superviseur ou porter la question à une clinique légale, laquelle peut vous suggérer de porter plainte aux droits humains. Non seulement ces actions refusent aux gens l'accès à l'emploi, mais elles créent aussi une ambiance raciste dans votre environnement de travail.
- d. C'est du racisme des temps modernes, où très peu sont ceux qui se rendent compte que les vies des gens blancs sont soutenues par des gens de couleur employés dans des travaux / services à bas salaires. Nos vies restent faciles et pas chères. C'est le temps d'en parler lorsque vous en voyez. Informez les autres, dans vos cercles d'amis et ailleurs dans votre vie quotidienne. Laissez les employeurs savoir que vous, en tant que client, voulez que tout le monde soit payé décemment ou vous ferez vos affaires ailleurs.
- e. C'est le temps de parler au membre de la direction de race blanche. Faites-le en privé de manière à minimiser sa réaction de défense et son embarras. Vous pouvez aussi décider d'informer le président que vous allez prendre une telle action. Ici sont sous-entendues la question du pouvoir et celle de la peur des personnes blanches de perdre le contrôle lorsque des gens de couleur prennent leur place à la table. Prenez le temps de reformuler la question comme étant une question de partage du pouvoir, étant donné que ce partage ne fera que renforcer l'organisation.

Références mentionnées dans cette brochure

- 1 Source : téléchargé de : <http://www.teachingvalues.com/goldenrule.html>, le 09 octobre 2004.
- 2 Adapté de :
Congrès du travail du Canada. *Anti-Racism Integration Guide, livre 1, Getting Started*, Ottawa, Congrès du travail du Canada, 2003.
Curry-Stevens, Ann. *An Educator's Guide for Changing the World : Methods, models and materials for anti-oppression and social justice workshops*, Toronto, CSJ Foundation for Research and Education, 2003.
Galabuzi, Grace-Edward. *Canada's Creeping Economic Apartheid*, Toronto, CSJ Foundation for Research and Education, 2001.
- 3 Curry-Stevens, Ann. *Income and Income Inequality*, dans Raphael (Ed), *Social Determinants of Health : Canadian Perspectives*, Toronto, Canadian Scholars Press, 2004, p. 21-38.
- 4 Source: Estable, Alma, M. Meyer and G. Pon. *Teach Me To Thunder : A training manual for anti-racism trainers*, Ottawa, Congrès du travail du Canada, prospectus #16, 1997.
- 5 Sondage de 1992 par Elliot et Fleras, cité par Estable, Alma, M. Meyer et G. Pon. *Teach Me To Thunder : A training manual for anti-racism trainers*, Ottawa, Congrès du travail du Canada, prospectus #16, 1997.
- 6 Galabuzi, Grace-Edward. *Canada's Creeping Economic Apartheid*, Toronto, CSJ Foundation for Research and Education, 2001, p. 15.
- 7 Galabuzi, p.16.
- 8 Congrès du travail du Canada. *Anti-Immigration Integration Guide, livre 1, Getting Started*, Ottawa, Congrès du travail du Canada, 2003, p. 14.
- 9 Kirchheimer, Sid. *Racism should be a public health issue*, British Medical Journal 2003, 326, p. 65-66.
- 10 Téléchargé du site Web de Santé Canada sur les Peuples autochtones : http://www.hc-sc.gc.ca/english/for_you/aboriginals.html#9, le 10 juin, 2004.
- 11 Commission royale sur les peuples autochtones. *Choosing Life: Special Report On Suicide Among Aboriginal People*, Ottawa, Canada, Communication Group Publishing, 1995. Cité à la référence 9.
- 12 Kirchheimer, p. 65.
- 13 Henry & Ginsberg, cité par Galabuzi, p. 36.
- 14 Galabuzi, p.53
- 15 Galabuzi, p.114
- 16 Helfand, Judy and L. Lippin. *Understanding Whiteness : Unraveling racism – tools for the journey*, Mason, Ohio, Thomson Custom Publishing, 2002, p. 6.
- 17 Adapté de :
McIntosh, Peggy. *White Privilege and Male Privilege : A personal account of coming to see correspondences through work in women's studies*, Wellesley, Mass., Centre de recherches sur les femmes du Wellesley College, 1989.
Kivel, Paul. *The Benefits of Being White Exercise*, sans date, téléchargé du site Web <http://www.paulkivel.com/links1/jmbenwhite.html>, le 10 juin 2004.
Kirchheimer, Sid. *Racism should be a public health issue*, dans British Medical Journal, 2003, v. 326, p. 65-66.
- 18 Adapté de : Goodman, Diane. *Promoting Diversity and Social Justice: Educating people from privileged groups*, London, Sage Publications Ltd., 2001.
- 19 Reitz, Jeffrey. *The Institutional Context of Immigration Policy and Immigrant Skill Utilization in Canada*, 2004, téléchargé du site Web : <http://www.utoronto.ca/ethnic-studies/skillutilization.pdf>, le 09 Octobre 2004.
- 20 Adapté de : Bishop, Anne. *Becoming an Ally : Breaking the cycle of oppression*, Halifax, Fernwood, 1994.
- 21 Kivel, Paul. *Uprooting Racism : How white people can work for racial justice*, Gabriola Island, British Columbia, New Society Publishers, 2002.
- 22 Adapté de: Kivel, Paul. *Uprooting Racism: How white people can work for racial justice*, Gabriola Island, British Columbia, New Society Publishers, 2002.
- 23 Wilson, Jon. *The Risks of Inspiring Examples*, Hope Magazine, 2003, v. 38, p. 48.
- 24 Ces idées furent adaptées de : Helfand, Judy et L. Lippin. *Understanding Whiteness : Unraveling racism – tools for the journey*, Mason, Ohio, Thomson Custom Publishing, 2002.
- 25 Kivel, Paul. *Uprooting Racism : How white people can work for racial justice*, Gabriola Island, British Columbia, New Society Publishers, 2002, p. 113.
- 26 Adapté de : Thomas, Barb. *Multiculturalism at work : A guide to organizational change*, Toronto, YWCA du Toronto Métropolitain, 1987.
- 27 Dans Helfand, Judy and L. Lippin. *Understanding Whiteness : Unraveling racism – tools for the journey*, Mason, Ohio, Thomson Custom Publishing, 2002, p. 154.