



RELATIONS INTERCULTURELLES



LE RACISME ET LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUES

- LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES
- LES MOTS POUR SE COMPRENDRE
- STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION
- LA DISCRIMINATION ET LE RACISME SYSTÉMIQUES
- DÉCLARATION DE LA CSN : IL EST TEMPS D'AGIR

QUEL EST L'ENJEU SYNDICAL ?

« Le mouvement syndical a la responsabilité de contrer vigoureusement la croissance marquée de la haine et de l'intolérance. Parce que c'est dans sa nature de le faire. Parce qu'il promeut des valeurs contraires.

À travers son histoire, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a toujours lutté contre le racisme.

La CSN s'est toujours fait un devoir d'offrir des espaces ouverts de discussion, d'éducation populaire et de conscientisation. À la fermeture aux autres, nous opposons la solidarité, la fraternité, l'ouverture.

PLUS PERSONNE N'ÉCOUTE L'AUTRE

La montée en force des groupes racistes d'extrême droite, tant chez nos voisins états-uniens que chez nous, est très troublante. Nous devons dénoncer haut et fort ce discours haineux, qu'il s'affiche ouvertement ou plus subtilement.

Nous devons aussi répondre aux questionnements de la population, de nos membres, aux prises avec un débat public polarisé par lequel plus personne n'écoute l'autre, plus personne ne répond, plus personne n'entend.

Les craintes exprimées ne sont pas toutes une démonstration de racisme, elles sont plutôt l'expression d'un besoin de discuter des enjeux actuels. Il faut savoir le faire dans le calme et dans le respect de nos valeurs.

LE MOUVEMENT SYNDICAL DOIT BÂTIR DES PONTS

Le mouvement syndical a un rôle majeur à jouer pour mettre de l'avant les valeurs de tolérance, de solidarité, d'ouverture et d'entraide. Elles sont non seulement propres à notre organisation, mais aussi caractéristiques du Québec.

Nous devons continuer de bâtir des ponts avec les mouvements antiracistes et les leaders racisés afin de les soutenir dans la lutte contre le racisme. Il est de notre responsabilité d'agir ainsi. »

Jacques Létourneau, président de la CSN, *Le Devoir*, 23 septembre 2017



« NORMAL », LE RACISME AU TRAVAIL ?

Alors qu'on croit souvent que le racisme est « moins pire » au Québec qu'ailleurs, des témoignages de travailleurs et de travailleuses membres de nos syndicats parviennent souvent à la CSN et démontrent que nos milieux de travail ne sont pas exempts de problèmes. Chaque cas, même isolé, est un cas de trop. Prenons par exemple celui d'Amadou Gaye, un travailleur du secteur des archives dont l'état de santé s'est effondré sous les insultes et le harcèlement de la part d'un collègue de travail.

« Je me sentais humilié, insulté, dénigré, raconte-t-il. Je voulais porter plainte contre lui, mais il me disait que je n'en avais pas le droit, qu'on était "au Québec ici", que ce serait ma parole contre la sienne. Et puis, le sabotage de mon travail a commencé. Je me sentais seul, je ne me sentais plus moi-même, je me sentais traqué. Je ne voulais pas montrer ma faiblesse devant les gens, alors je me réfugiais seul dans un coin. Je ne voulais pas montrer ma honte. »

(Le Point syndical, février-mars 2019)

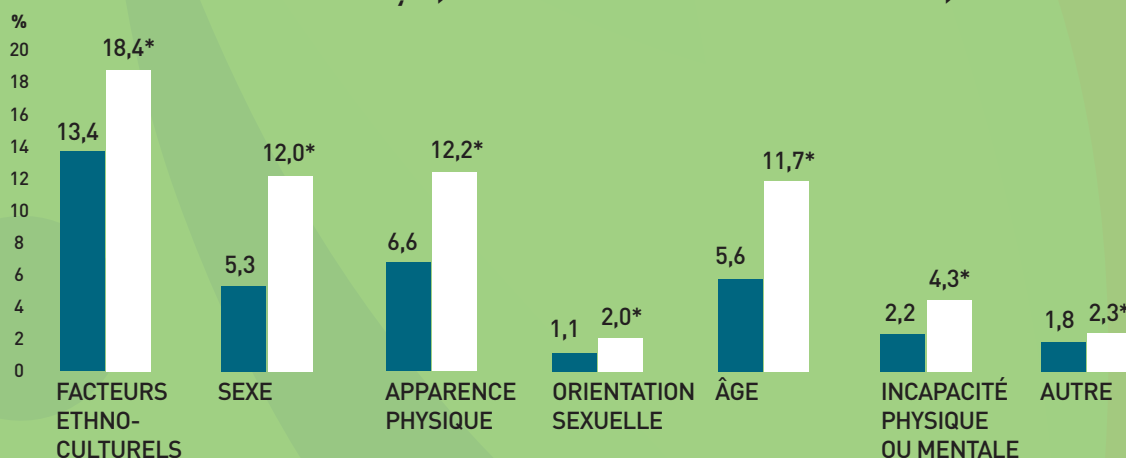
Ou prenons le cas d'une travailleuse immigrée récemment, qui a raconté à une conseillère syndicale de la CSN : « À la cafétéria, des Québécoises et des Québécois regardent notre nourriture et lèvent le nez. Des gens nous disent : c'est dégueulasse... Quelqu'un a même craché dans mon assiette. »

Face à la situation conflictuelle qui règne dans une usine, un Québécois a exprimé ainsi ses préjugés et son incompréhension : « Ces gens-là ont une mentalité spéciale ; ils ne travaillent pas beaucoup et ils n'ont pas un esprit d'équipe. Les Noirs ne respectent pas la qualité ni notre façon de travailler. »

(Rapport d'enquête menée par la CSN dans un milieu de travail, janvier 2019)

Selon l'Institut de la statistique du Québec (2015), environ 13 % de la population québécoise de plus de 15 ans a vécu de la discrimination quant à son appartenance ethnique ou culturelle, sa race ou la couleur de sa peau, sa religion ou sa langue.

PROPORTION DE LA POPULATION AYANT SUBI DE LA DISCRIMINATION SELON LE MOTIF PERÇU, QUÉBEC ET RESTE DU CANADA, 2013



* Différence importante avec l'estimation du Québec

* Coefficient de variation entre 15 % et 25 %, à interpréter avec prudence.

Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale de 2013, fichier de microdonnées à grande diffusion, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

■ QUÉBEC ■ RESTE DU CANADA

LES BONNES PRATIQUES SYNDICALES



COMBATTRE LE RACISME POUR UNE SOCIÉTÉ JUSTE, OUVERTE ET INCLUSIVE

1 AFFIRMER ET AFFICHER QUE LE SYNDICAT NE TOLÈRE PAS LE RACISME DANS SES RANGS, AU TRAVAIL OU AILLEURS.

- Poser des affiches contre le racisme et la discrimination dans les bureaux et sur les babillards du syndicat ;
- Former et informer les membres du syndicat, par exemple, en assemblée générale et au conseil syndical, à travers le journal syndical, en utilisant cette trousse, des vidéos, des invités, etc. ;
- Encourager les candidatures de personnes racisées pour les postes et au sein des comités syndicaux, sans les diriger automatiquement vers des responsabilités liées aux enjeux de racisme et d'intégration ;
- Contribuer à prévenir et à faire cesser le harcèlement, en concertation avec l'employeur ;
- Participer aux mécanismes de concertation (comité de prévention du harcèlement, comité sur la qualité de vie au travail, comité de relations professionnelles, comité de santé et de sécurité du travail, etc.) ;

- Signaler dès que possible à l'employeur toute situation liée à du harcèlement ;
- Accueillir avec ouverture les plaintes et les griefs de discrimination et les examiner avec tout le sérieux mérité ;
- Soutenir et défendre les personnes victimes de discrimination.

2 VEILLER À CE QUE L'EMPLOYEUR NE COMMETTE PAS DE DISCRIMINATION ENVERS LES PERSONNES SALARIÉES QUI SONT RACISÉES.

- Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'employeur doit se doter d'une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes. Selon la *Loi sur les normes du travail*, cette politique doit être rendue disponible pour les salarié-es ;
- Faire connaître la clause de la convention collective qui porte sur la discrimination et le harcèlement et la faire respecter. S'il n'y en a pas, en négocier une ;



csn.qc.ca
f t v

- Si l'employeur est soumis à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, lui demander de faire part au syndicat de son application et des progrès réalisés ;
- Si l'employeur n'est pas soumis à cette loi, lui demander quand même quelles sont les mesures qu'il prend pour s'assurer de l'égalité des chances entre tous et toutes.

3 DEMANDER À L'EMPLOYEUR UN PLAN DE FORMATION ET D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS À TITRE PRÉVENTIF.

- Pour contrer la peur de représailles, demander à l'employeur de réaffirmer son engagement à assurer le respect des droits de la personne, des normes du travail, des lois et des règles de santé-sécurité du travail, de ses obligations de formation ;
- Au comité des relations de travail ou dans tout autre comité paritaire, proposer à l'employeur d'élaborer de façon paritaire un plan d'accueil des immigrantes et des immigrants qui résident depuis cinq ans ou moins au Québec, incluant les mesures d'intégration et de formation ;
- Faciliter l'intégration des nouveaux arrivants en demandant à l'employeur du temps pour que le syndicat les rencontre ;
- Proposer à l'employeur la tenue d'activités socioculturelles et sportives, avec l'appui d'un organisme communautaire qui accueille les personnes immigrantes (organismes listés dans la fiche 2).

4 PROMOUVOIR L'APPRENTISSAGE DU FRANÇAIS EN MILIEU DE TRAVAIL.

- Proposer à l'employeur qu'il offre des cours de français aux salarié-es qui en ont besoin tout en maintenant leur rémunération grâce aux programmes d'Emploi-Québec et du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/langue-francaise/francais-entreprise.html> ;
- Consulter les services fédéraux de la CSN au 514 529-4993 pour obtenir de l'information concernant ce programme et l'aide des groupes partenaires en francisation.

5 CERNER ET ACCUEILLIR LES BESOINS DES PERSONNES RACISÉES.

- Entreprendre une réflexion sur l'inclusion interculturelle au sein du syndicat ;
- Nommer une ou des personnes qui seront responsables de recueillir les besoins, les opinions, les idées et les demandes des membres issus de l'immigration et des minorités visibles ;
- Solliciter ou créer un réseau d'entraide syndical (<https://www.csn.qc.ca/entraide/>) ;
- Déterminer ce qui relève des prochaines négos et ce qui peut être obtenu plus rapidement. Agissez sans tarder !

LA LOI 101 TOUJOURS À LA MODE DEPUIS 40 ANS

La Charte québécoise de la langue française :
101 RAISONS D'ÊTRE FIÈRES.

UN PEU D'HISTOIRE

LES SYNDICATS,
SOLIDAIRES ET
EN ACTION...
DÉJÀ EN 1952

Extraits du journal *Le Travail*,
12 décembre 1952

MOUVEMENT

A L A C . T . C . C .

SIX MILLE IMMIGRANTS ont été secourus

La Confédération des Travailleurs catholiques du Canada [l'ancêtre de la CSN] fut la première organisation syndicale canadienne à se rendre compte de l'importance du problème de l'immigration et à prendre des moyens pratiques pour venir en aide à ces milliers de travailleurs qui furent chassés de leur pays par les guerres. La C.T.C.C. peut aujourd'hui se féliciter d'avoir pris une telle initiative, car non seulement elle a pu secourir des confrères ouvriers qui le méritaient, mais elle a acquis de nombreuses adhésions parmi ces immigrés.

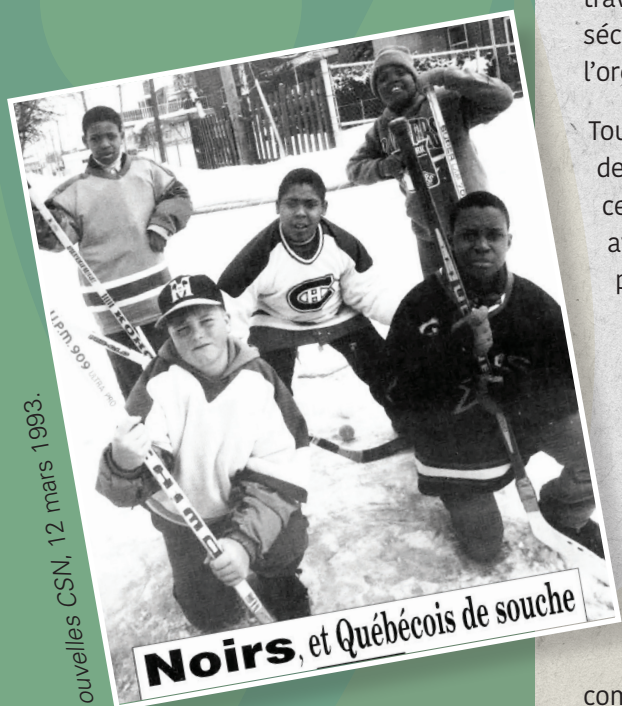
6000 IMMIGRANTS

Au cours de la période s'étendant entre le 1^{er} décembre 1951 et le 1^{er} octobre 1952, le service des immigrants de la C.T.C.C. a accueilli dans ses bureaux de Montréal environ 6000 immigrants. On leur a fourni tous les renseignements dont ils pouvaient avoir besoin, notamment au sujet de la législation du travail dans les différentes industries, du niveau du salaire, des mesures de sécurité sociale et d'assurances, des conditions de logement, et enfin, de l'organisation syndicale. [...]

Tous les Néo-Canadiens membres (ou susceptibles de devenir membres) des syndicats affiliés à la C.T.C.C. ont reçu une attention spéciale. Grâce à ce nouveau service, ils peuvent désormais suivre les réunions syndicales avec plus d'intérêt et faire connaître avec plus de précision leurs problèmes et leurs griefs. Un tel effort d'assistance a valu à la C.T.C.C. de nombreuses adhésions.

Enfin, la C.T.C.C. a entrepris au moyen d'articles de journaux, de conférences à la radio, de publications diverses une campagne d'éducation auprès des immigrantes et des immigrants afin de faciliter leur adaptation au Canada.

La C.T.C.C. garde dans ses perspectives d'avenir l'intention de continuer et d'élargir cet effort d'assistance aux travailleurs immigrés. Elle espère être en mesure d'élargir les cadres du service afin de faire face aux problèmes qui deviennent chaque jour plus complexes pour les immigrants, lorsqu'ils essaient de trouver leur place dans la société canadienne.



Nouvelles CSN, 12 mars 1993.

Noirs, et Québécois de souche

LES MOTS POUR SE COMPRENDRE, AUJOURD'HUI

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la Ligue des droits et libertés (LDL) et d'autres organismes ont produit des définitions qui nous semblent utiles pour comprendre de quoi il s'agit quand on parle de ces enjeux.

QU'EST-CE QUE LE RACISME ?

Le racisme est une idéologie selon laquelle il existerait plusieurs « races » humaines dont certaines seraient supérieures aux autres. Il se manifeste parfois ouvertement, par de l'incivilité, des insultes, des plaisanteries malicieuses ou des actes haineux. Bien souvent, l'idéologie raciste est profondément enracinée dans des valeurs, des croyances et des attitudes stéréotypées. Ces croyances sont inconscientes et font partie intégrante de systèmes et d'institutions qui ont évolué avec le temps. Le racisme génère de la discrimination, des inégalités et de l'exclusion dans les domaines de l'emploi et du travail, du logement, de l'école, de la santé, des médias et des relations avec la police. Pourtant, les « races » n'existent pas !

QU'EST-CE QUE LA RACE ?

« La notion de race ne correspond à aucune réalité biologique. Il peut y avoir plus de différences génétiques entre deux personnes ayant la même couleur de peau qu'entre deux personnes dont la peau est de couleur différente. Biologiquement, il n'existe qu'une seule race humaine. » (Ligue des droits et libertés)

QU'EST-CE QUE LA RACISATION ?

Bien que les races n'existent pas au sens biologique, le racisme est bien réel, lui. En fait, c'est le racisme qui a inventé la race. C'est pourquoi il continue d'exister même si on sait que tous les êtres humains naissent Homo sapiens et égaux. Le racisme crée des catégories économiques et sociales, pour ensuite « raciser » des groupes de personnes qui pourront être mieux dominées, puisqu'elles feront partie des catégories « inférieures ».

La racisation est également un rapport social de domination. Le racisme ne peut donc pas être réduit aux préjugés ou aux conduites hostiles. La racisation a produit des phénomènes sociaux tels que le racisme anti-noir (négrophobie), anti-étranger (xénophobie), antimusulman (islamophobie), anti-juif (antisémitisme), anti-autochtone ou anti autres peuples colonisés (colonialisme).



QU'EST-CE QU'UNE PERSONNE RACISÉE ?

Les expressions « minorités racisées » et « minorités visibles » réfèrent presque aux mêmes groupes de personnes. Cependant, la CSN, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) et la Ligue des droits et libertés (LDL) privilégient le qualificatif « racisées » ou « racialisées » pour désigner les personnes qui subissent, dans le cadre d'un processus de racisation, la discrimination fondée sur les motifs de « race », de couleur, d'origine ethnique ou nationale.

La CDPDJ précise en 2006 la notion de « groupe racisé » :

« La notion de groupe racisé fait ressortir le caractère socialement construit de l'idée de "race", dont on sait maintenant qu'elle ne repose sur aucun fondement scientifique crédible. Le participe passé "racisé" renvoie au fait que les prétendues "races" résultent d'un processus de catégorisation externe opérée par le groupe majoritaire. »

Les personnes issues des minorités visibles correspondent à la définition que l'on trouve dans la *Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi* : « Font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche. » Si l'on utilise encore parfois l'expression « minorités visibles », c'est parce qu'elle figure aussi dans la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics du Québec* et qu'elle est encore très utilisée dans le discours public, médiatique ou politique québécois.

« À l'inverse des personnes racisées, on retrouve les personnes privilégiées. Alors que celles-ci sont souvent décrites comme "blanches", il faut rappeler que la "blanchité" est une construction sociale et non une couleur de peau. Par exemple, il n'y a pas si longtemps, un Canadien français qui voulait se faire servir en langue française à l'ouest du boulevard Saint-Laurent ou en Ontario pouvait se faire répondre avec dédain la tristement célèbre expression : "Speak white!". Le Canadien français n'était pas considéré comme "blanc", la supériorité blanche étant alors réservée au WASP (protestant anglo-saxon blanc).

Même si aujourd'hui les Canadiens français sont une majorité privilégiée au Québec, ils restent à plusieurs égards une minorité racisée à l'échelle du Canada. »

Haroun Baouzzi, coprésident d'AMAL Québec

GROUPES RACISÉS D'HIÉR À AUJOURD'HUI

La racisation a d'abord créé les catégories raciales de Noirs, d'Arabes, d'Asiatiques, d'Indiens et d'Esquimaux (Premières Nations et Inuit), etc. Ces groupes racisés, qu'on appelait alors des « races », pouvaient être dominés par la catégorie des « Blancs », principalement à travers l'esclavage, la colonisation et le capitalisme, selon les époques.

De nos jours, la racisation a créé de nouvelles catégories de personnes racisées, qui s'ajoutent aux premières : peuples autochtones ou indigènes, minorités visibles, communautés ethniques ou culturelles, minorités religieuses, immigrants, réfugiés, demandeurs d'asile, migrants. Ces groupes demeurent dominés par les groupes privilégiés qui contrôlent l'économie nationale et mondiale. L'État et le secteur privé encouragent leur immigration et leur intégration en emploi quand ils ont besoin de leur force de travail, mais ils font construire des murs (juridiques ou réels) dès qu'ils n'en ont plus besoin. Il faut reconnaître cette situation si l'on veut combattre les manifestations du racisme de nos jours.

La racisation mène donc à la xénophobie, c'est-à-dire à une « attitude de fermeture ou de rejet causée par un sentiment de crainte, de méfiance voire d'hostilité à l'égard des personnes étrangères ou perçues comme tel ». (Glossaire du MIFI, 2015)



LE POINT SUR LE RACISME
AU QUÉBEC
(50 MIN 45 S)

Avec Émilie Nicolas, fondatrice de Québec inclusif, doctorante en anthropologie à l'Université de Toronto ; David Leroux, blogueur et militant indépendantiste ; Manal Drissi, chroniqueuse et animatrice. Produit par Savoir média, 2019.

STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS MÈNENT DROIT À LA DISCRIMINATION

La racisation mène aussi au racisme, tout comme la propagation de stéréotypes entraîne l'intériorisation de préjugés. Éventuellement, ces phénomènes peuvent conduire au passage à l'acte discriminatoire.

QU'EST-CE QU'UN STÉRÉOTYPE ? QU'EST-CE QU'UN PRÉJUGÉ ?

Ce sont les stéréotypes véhiculés autour de nous qui alimentent des perceptions et des opinions non fondées (les préjugés). Les stéréotypes et les préjugés peuvent ensuite entraîner de la discrimination.

Stéréotype : Idée toute faite, caricaturée et généralisée des membres d'un groupe qui nous est imposée par le milieu, les médias ou la culture, que l'on répète ou sur laquelle on agit sans l'avoir soumise à un examen critique. Par exemple, la fausse croyance selon laquelle « les Noirs ont la danse dans le sang » ou que « les Juifs ont le sens des affaires ».

Préjugé : Émotion négative, opinion préconçue, crainte ou hostilité, jugement posé d'avance, sans vérifications, que l'on ressent en soi-même en raison des pressions du milieu, de l'éducation reçue, et souvent basé sur des stéréotypes. Quand le préjugé est inconscient, on parle d'un biais cognitif.



LES BIAIS INCONSCIENTS
(4 MIN 12 S)

Nous n'avons peut-être pas tous des préjugés, mais nous avons tous des biais cognitifs inconscients. Tous et toutes. À voir !



LE PROFILAGE RACIAL
(3 MIN 38 S)

Voici l'histoire de Pierreson Vaval qui, comme d'autres jeunes de communautés racisées, a déjà été victime de profilage racial.

STÉRÉOTYPES

(croyances populaires)

**Idées non fondées,
mentalité dominante**

Idéologie ou croyance courante dans la société au sujet des membres d'un groupe autre que le sien.

Ex.: Croire que « tous les Arabes et les Noirs travaillent moins bien que les Québécoises et Québécois "de souche", sont paresseux ou n'ont pas les mêmes habitudes d'hygiène. »

PRÉJUGÉS

(émotions personnelles)

**Sentiments négatifs,
crainte, rejet,
hostilité**

Jugement et sentiment personnel envers les membres d'un groupe autre que le sien et fondés uniquement sur ce qu'on croit savoir concernant cet autre groupe.

Ex.: Ne pas vouloir fréquenter ou côtoyer un Arabe ou un Noir au travail ou, ne pas vouloir s'asseoir près d'une personne issue de ces communautés à la cafétéria, dans le bus ou ailleurs en ville.

DISCRIMINATION

(actions d'exclusion)

**Paroles, faits, gestes,
règles, lois, systèmes**

Comportement ou acte dirigé contre une personne qui reflète un préjugé fondé sur des stéréotypes au sujet du groupe auquel appartient supposément cette personne.

Ex.: Se moquer, humilier, intimider ou ignorer une ou un collègue arabe ou noir ; refuser de l'aider, de le former, de lui confier une tâche, ne pas l'embaucher ou ne pas l'élire à un poste syndical, etc.

QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION ?

Discrimination simple : C'est l'effet d'une distinction, d'une exclusion ou d'une préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, 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 un droit. (Source : Article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*)

Discrimination multiple : « Certaines personnes sont défavorisées du fait de discriminations fondées sur plusieurs motifs. Par exemple, les personnes appartenant à des minorités ethniques peuvent faire l'objet d'une discrimination non seulement en raison de leur origine raciale ou ethnique, mais aussi parce qu'elles sont des femmes, ont un handicap, sont âgées, sont issues de la communauté LGBTQ+ ou font état de plusieurs de ces caractéristiques. On entend par « discrimination multiple » la discrimination fondée sur deux motifs ou plus parmi ceux couverts par l'ECRI ; la religion et le genre par exemple, dans le cas d'une femme musulmane. » (Source : Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), Conseil de l'Europe, 2012)

Discrimination croisée : La « discrimination croisée », concept différent et reconnu depuis peu – du moins dans les instances internationales – correspond à une situation dans laquelle plusieurs motifs de discrimination interagissent au point de devenir inséparables, leur combinaison créant alors un motif nouveau de discrimination. Ce concept est fondé sur celui de l'intersectionnalité. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un employeur accorde des promotions à des hommes noirs ou à des femmes blanches, mais jamais à des femmes noires. Il n'opère pas de discrimination sur la base de la « race » ou du sexe, mais sur la base de ces deux aspects combinés.

La racialisation de la pauvreté est un autre exemple de discrimination croisée (*Campagne Colour of Poverty*, 2019). Le recensement de 2016 a montré qu'au Canada, 20,8 % des personnes racisées ont un faible revenu, contre 12,2 % des personnes non racisées. Les personnes racisées sont beaucoup plus susceptibles de vivre dans la pauvreté et donc de subir une double discrimination ; par exemple, de se voir refuser un logement en raison du racisme et de leur précarité, apparente ou connue. La discrimination fondée sur la pauvreté est interdite en Belgique, en France et en Italie. La *Charte des droits et libertés de la personne* (charte québécoise) devrait aussi être renforcée en ce sens.

Il y a discrimination interdite par la *Charte des droits et libertés de la personne*, lorsque :

1. Des faits, des gestes ou des paroles produisent une distinction, une exclusion ou une préférence qui touche une personne (ou un groupe de personnes) ;
2. Cette distinction, exclusion ou préférence concerne l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte ;
3. Cette distinction, exclusion ou préférence prive la personne (ou le groupe de personnes) du droit à l'égalité dans la reconnaissance ou l'exercice des droits et libertés de la personne.



LE RACISME ET SES IMPACTS
(12 MIN 33 S)

Collectif des femmes d'ici et d'ailleurs, 2019

DISCRIMINATION ET RACISME SYSTÉMIQUES

La discrimination et le racisme systémiques génèrent des inégalités, des exclusions et des discriminations à l'égard des groupes racisés, parfois même sans que personne de clairement identifiable ne soit activement et consciemment raciste. « Cela peut être involontaire et ne signifie pas nécessairement que les membres d'une organisation sont racistes. Ce sont souvent des biais institutionnels cachés [...] qui privilégient ou désavantagent différents groupes de personnes, en reproduisant la façon dont les choses ont toujours été faites sans considérer comment elles affectent différemment des groupes particuliers. » (Campagne Colour of Poverty, 2019)

Selon la CDPDJ, la discrimination systémique découle de politiques, de pratiques et de comportements qui font partie des structures sociales et administratives de l'organisation et

« L'aspect systémique du racisme au Québec témoigne d'une crise majeure qui se répercute dans toutes les sphères de notre société et de ses institutions. Souvent, la conversation sur le racisme se limite aux aspects policiers ou juridiques, mais le racisme s'étend bien au-delà de ces questions. Pour ce qui est du monde du travail, nous devons nous questionner sur nos pratiques. »

Jean Lortie,
secrétaire général de la CSN

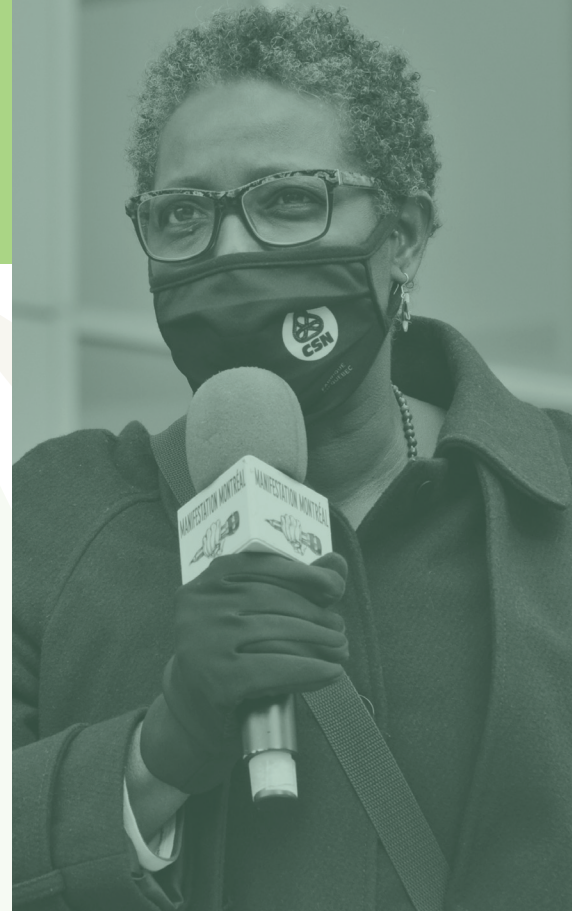
dont l'ensemble crée ou perpétue une situation désavantageuse pour les personnes racialisées. Pour le Barreau du Québec, « l'inégalité raciale est le résultat de l'organisation de la vie économique, culturelle et politique d'une société ».

La Table de concertation contre le racisme systémique donne une image frappante de ce qu'est le racisme systémique : une violence qui avance masquée, sans coupable unique ou bien identifié ; une violence qui se laisse repérer essentiellement par ses effets.

« Contrairement à la discrimination directe qui est flagrante, la discrimination systémique est beaucoup plus difficile à débusquer et à prouver. Une organisation doit avoir la volonté d'y remédier pour y parvenir. Il faut examiner les fonctionnements, règles et pratiques et déterminer celles qui contiennent des éléments de discrimination potentielle. »

(Ligue des droits et libertés)

La Ligue des droits et libertés considère que « même si le racisme est un construit social, il existe bel et bien.



Ainsi, le terme « racisme systémique » réfère à ce système dont l'organisation désavantage certains groupes de personnes qui sont racisées sur la base de la couleur de leur peau ou de leur origine ethnique, et avantage les personnes blanches. D'où l'expression « privilège blanc ». [...] Or, le racisme systémique, comme tous les systèmes d'oppression, engendre pour les personnes racisées des inégalités dans tous les domaines – le travail, la santé, la justice, la sécurité, l'éducation – et porte ainsi atteinte de manière importante à leurs droits. »



LE RACISME
SYSTÉMIQUE
(4 MIN 24 S)

Produit par la Ligue des droits
et libertés, 2019



QU'EST-CE QUE LE RACISME
ET LA DISCRIMINATION
SYSTÉMIQUES ?
(2 MIN 1S)

Produit par l'Office de consultation
publique de Montréal, 2019

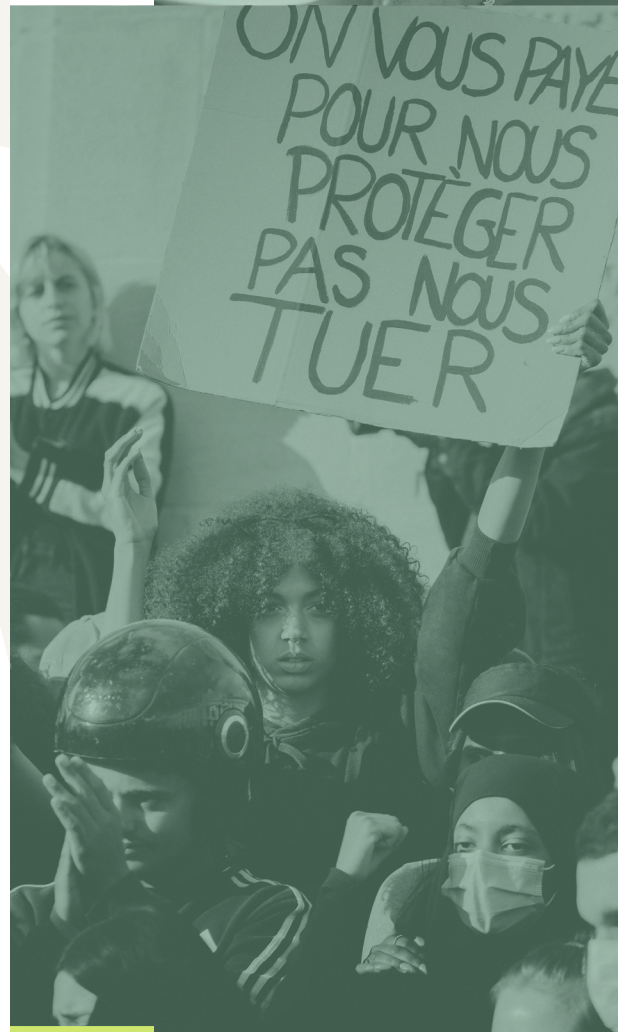
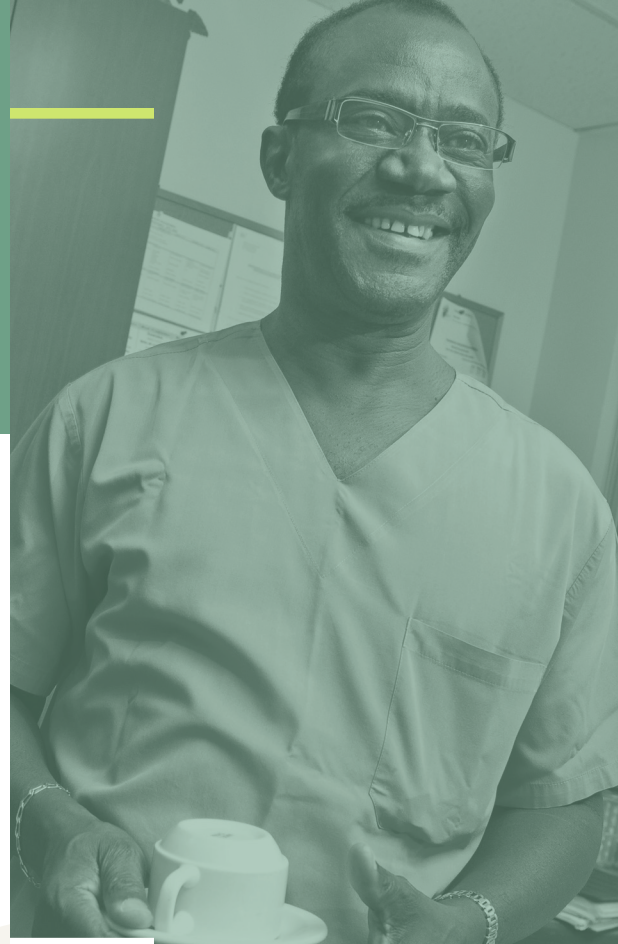
LES EFFETS DE LA DISCRIMINATION RACIALE

LE HARCÈLEMENT RACIAL ET LE MOBING (voir aussi la fiche 5)

- Le mobbing « est une répétition d'actes hostiles par un ou des auteurs tendant à isoler, éloigner ou exclure la victime d'un cercle de relations données, voire à la neutraliser, par exemple en la faisant démissionner. » (Gabriella Wennubst, 2011)
- « La victime représente une menace, réelle ou imaginaire, aux objectifs que le mobbeur veut atteindre. Il adopte la stratégie du mobbing pour éloigner la victime qui entrave son chemin. » (Gabriella Wennubst, 2011)
- La personne est isolée et ignorée, on ne lui parle plus, on l'interrompt, on réagit en soupirant lorsqu'elle parle, on se moque d'elle, on lance des rumeurs à son sujet, on l'humilie, on l'insulte, on la dénigre, on la menace, on brise ses choses, etc. (CSN, 2018)
- Ces cas mènent presque tous à la dépression, souvent à l'arrêt pour maladie ou à la démission, parfois même au suicide.

LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

- À caractéristiques et à compétences égales, une candidature à un poste dont le CV affiche un nom étranger est exclu une fois sur trois. (Paul Eid, CDPDJ, 2012)
- Le taux net de discrimination à l'embauche est de 42 % pour le candidat africain, de 35 % pour le candidat arabe et de 28 % pour le candidat latino-américain. (*Idem*)
- Au Québec, en février 2018, alors que le taux de chômage des personnes nées au pays était de 5,1 %, le taux pour les immigrants arrivés depuis moins de 5 ans était de 13,8%. (Statistique Canada, 2018)
- De plus, 25 % du total de la population appartenant à une minorité visible se trouvait en situation de pauvreté, contre 13,1 % pour les personnes non racisées. (Schepper, 2018)
- À Montréal, 22,4 % des jeunes arrêtés et poursuivis étaient des personnes noires alors qu'elles ne représentent que 10 % de ce groupe d'âge. (Will Prosper, 2016)



DÉCLARATION DE LA CSN CONTRE LE RACISME, LA DISCRIMINATION RACIALE ET LA XÉNOPHOBIE

Aujourd'hui encore, le racisme tue, discrimine, humilie. Sur tous les continents et ici même au Québec, encore très récemment, des millions d'enfants, de femmes et d'hommes subissent la douleur et l'injustice associées au racisme.

Que ce soit à l'école ou au travail, dans le sport, la culture et les médias, le logement, la santé, la sécurité publique et le système de justice, le racisme ne semble pas reculer au fil des ans.

Pourtant, la *Charte des droits et libertés de la personne* exige que nous traitions chaque personne qui vit au Québec comme un Québécois ou une Québécoise à part entière, quelle que soit la couleur de sa peau, son origine ethnique ou nationale, sa religion ou sa langue.

À la CSN, nous croyons que le droit à l'égalité est non seulement une obligation légale, mais aussi notre responsabilité à toutes et à tous.

Nous sommes individuellement et collectivement responsables de bâtir et de préserver la société juste, égalitaire et solidaire que nous voulons.

Individuellement, nous avons le devoir d'intervenir devant les préjugés et les faussetés qui sont répandus autour de nous. Nous avons le devoir d'exiger que ces propos et ces comportements soient corrigés et que des sanctions soient appliquées.

Collectivement, nous devons examiner les pratiques qui ont cours dans nos milieux de travail et de vie et dans nos organisations. Cet examen rigoureux ne s'applique pas qu'au hockey et aux médias sociaux. Nous devons aussi transformer le monde du travail et les syndicats.

IL EST TEMPS D'AGIR!

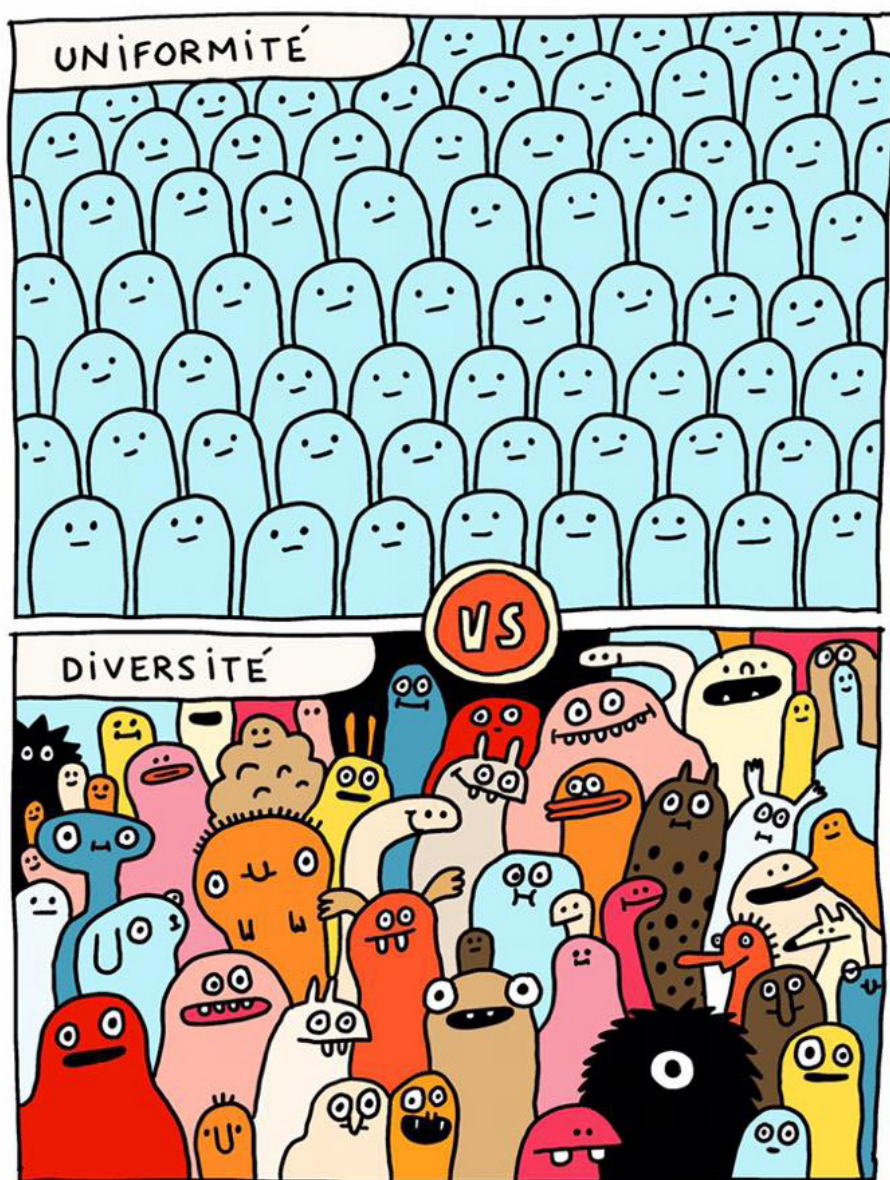
- Il est temps de dénoncer la discrimination qui s'opère quand un poste est offert à un Tremblay plutôt qu'à un Ahmed, un Diallo ou un Chang tout aussi qualifié.
- Il est temps de faire place à tout le monde dans nos rangs et d'encourager les candidatures de personnes racisées et de minorités ethniques dans les postes syndicaux.
- Il est temps de reconnaître les besoins de main-d'œuvre immigrante au Québec et d'exiger l'amélioration des programmes d'accueil et de francisation en milieu de travail.
- Il est temps de prendre en charge les plaintes de harcèlement raciste au travail tout en offrant de la formation et de l'information préventive sur le racisme et la discrimination.
- Il est temps que tous les enfants du Québec puissent fréquenter un service de garde éducatif et recevoir des soins de santé, quel que soit le statut migratoire de leurs parents.
- Il est temps de comprendre et de combattre les obstacles historiques et systémiques qui se dressent devant les Autochtones pour accéder à l'éducation et à l'emploi.
- Il est temps de lutter contre l'ethnicisation et la féminisation de la pauvreté, vu les préjugés persistants, et d'exiger de bons emplois bien rémunérés pour toutes et tous.
- Il est temps de prêter l'oreille et de faire confiance aux jeunes, pour qu'ils nous aident à créer des ponts interculturels et à bâtir le Québec de demain dont nous rêvons.

ÉGALITÉ OU ÉQUITÉ ?

Attention à l'obligation d'uniformité ! Il est possible qu'une personne soit discriminée même si elle est traitée comme les autres, sans distinction. C'est par exemple le cas si une personne aveugle ne peut pas amener son chien guide au travail à cause d'une politique de l'employeur qui s'applique de la même manière à tous les membres du personnel. Ce genre de situation crée un effet d'exclusion.

Selon la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (2018), « le concept d'égalité formelle réfère au fait d'accorder un traitement identique à toutes les personnes. Les tribunaux reconnaissent cependant que l'imposition du même traitement à tous puisse engendrer de la discrimination envers certaines personnes. C'est pourquoi ils appliquent le concept d'égalité réelle [ou d'équité], qui tient compte des inégalités préexistantes entre les personnes et qui conçoit qu'un traitement différent peut être nécessaire pour atteindre l'égalité. »

Ceci concerne la question des accommodements et des mesures d'adaptation qui est abordée plus en détail dans la fiche 5 sur la santé et la sécurité au travail des personnes immigrantes ou racisées.



RÉFÉRENCES

LA DISCRIMINATION RACIALE ET LE RACISME SYSTÉMIQUE

- ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. *Charte des droits et libertés de la personne*, [En ligne], Québec, LéjisQuébec, à jour au 1^{er} mars 2020. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12>
- ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC. *Charte des droits et libertés de la personne simplifiée*, [Outil pédagogique en ligne], Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2016. http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/Charte_simplifiee.pdf
- CAMPAGNE COLOUR OF POVERTY – COLOUR OF CHANGE (COP-COC). *La couleur de la pauvreté*, [En ligne], Ontario, COP-COC, 2019. <https://colourofpoverty.ca/fact-sheets-fr/>
- COLLECTIF D'AUTEURS. « Dossier : Racisme au Québec. Au-delà du déni », [En ligne, inclut l'article sur l'intersectionnalité], Montréal, à *Bâbord*, n° 67, décembre 2016 / janvier 2017. <https://www.ababord.org/-No-67-dec-2016-janv-2017->
- COLLECTIF D'AUTEURS. *Le pouvoir des mots : Les expressions pour parler des personnes racisées*, [Fichier PDF, fiche synthèse n° 8], *Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)*, Montréal, UQAM, 8 septembre 2019. https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2019/10/Fiche_Synthese_8-Recherche_FR_WEB.pdf
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ). *Le profilage racial*, [Capsule vidéo en ligne de 3 min 38 s], Montréal, CDPDJ, 2015. <https://www.youtube.com/watch?v=92nRfowMT8k>
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ). *Racisme ou couleur*, [Texte et vidéo en ligne], Montréal, CDPDJ, date inconnue. <https://cdpedj.qc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/race>
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ). *Mémoire sur le document de consultation « Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination »*, [En ligne], *Cat. 2.120-1.28*, Montréal, CDPDJ, 2006. http://www.cdpedj.qc.ca/Publications/racisme_memoire_consultation_2006.pdf
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (CDPDJ). *L'accommodement raisonnable*, [Divers outils en ligne], Montréal, CDPDJ, date inconnue. <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/Pages/accommodement.aspx>
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE. *Les programmes d'accès à l'égalité*, [site d'information en ligne], Montréal, CDPDJ, non daté. <http://www.cdpedj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/responsabilites-employeurs/pae/Pages/default.aspx>
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Déclaration de la CSN contre le racisme, la discrimination raciale et la xénophobie*, [En ligne], Montréal, CSN, 2019. <https://www.csn.qc.ca/actualites/declaration-de-la-csn-contre-le-racisme-la-discrimination-raciale-et-la-xenophobie/>
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. « Noirs, et Québécois de souche », *Nouvelles CSN*, [En ligne], [n° 357, 12 mars 1993], Montréal, CSN, 1993. https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/archives/NouvellesCSN_19930312_357.pdf
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. « Normal, le racisme au travail ? », *Le Point syndical*, [En ligne], [n° 4 février-mars 2019], Montréal, CSN, 2019. https://www.csn.qc.ca/le_point_syndical/numero-4/2019-02_point-syndical-4_csn/
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX. *Mémoire présenté au MIDI dans le cadre du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination*, [Fichier PDF], Montréal, CSN, 30 novembre 2017. http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/valoriser-diversite/memoires/007_MEM_CSN.pdf

RÉFÉRENCES

- ÉCOLE NORMALE SUPÉRIEURE. *Racisme, justice et respect*, [Conférence audio en ligne 53 min] France Culture, Radio France, 2013. <https://www.franceculture.fr/conferences/ecole-normale-superieure/racisme-justice-et-respect-0>
- GRAVEL, Marie-Andrée. « Portrait de la discrimination au Québec », [Fichier PDF], *Coup d'œil sociodémographique*, n° 44, Institut de la statistique du Québec, Québec, décembre 2015. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-de-la-discrimination-au-quebec.pdf>
- HISTORICA CANADA. *L'histoire des noirs au Canada*, [Guide pédagogique en format PDF], Toronto, Historica Canada, 2008. http://education.historicacanada.ca/files/145/FR_BlackHistory_FINALPRINTFILE.pdf
- HOUDE-SAUVÉ, Nicolas et Fabrice VIL. *Les biais inconscients*, [capsule vidéo en ligne de 4 min 12 s], Montréal, Productions PicBois, 2019. <https://briserlecode.telequebec.tv/LeLexique/51517/les-biais-inconscients>
- LÉTOURNEAU, Jacques. « La peur de l'autre », *Le Devoir*, [blogue CSN], Montréal, CSN, 23 septembre 2017. <https://www.csn.qc.ca/actualites/la-peur-de-lautre/>
- LORTIE, Jean. « Pour une commission sur le racisme systémique », [blogue CSN], Montréal, CSN, 2017. <https://www.csn.qc.ca/actualites/pour-une-commission-sur-le-racisme-systemique/>
- LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS DU QUÉBEC. *Le racisme systémique au Québec, parlons-en !*, [Brochure en format PDF], Montréal, LDL, 2017. https://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/ldl_brochure_racisme_final_20170905.pdf
- LIGUE DES DROITS ET LIBERTÉS DU QUÉBEC. *Le racisme systémique*, [capsule vidéo en ligne de 4 min 24 s], Montréal, LDL, 2019. <https://youtu.be/fL1XK3ENNf0>
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INTÉGRATION. *Glossaire de la Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*, [Fichier PDF], Québec, gouvernement du Québec, 2015. mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Glossaire_ImmigrationParticipationInclusion.pdf
- MOUVEMENT D'ÉDUCATION POPULAIRE ET D'ACTION COMMUNAUTAIRE DU QUÉBEC. *Petit guide pour combattre le racisme au Québec*, [Fichier PDF], Montréal, MEPACQ, 2018. <http://www.mepacq.qc.ca/wp-content/uploads/2018/06/Combattre-le-racisme-au-Que%CC%81bec.pdf>
- MUSÉE HOLOCAUSTE MONTRÉAL. *Comment faire face au racisme en ligne ?* [En ligne], Montréal, MHM, non daté. <https://museeholocauste.ca/fr/ressources-et-formations/comment-faire-face-au-racisme-en-ligne/>
- MUSÉE VIRTUEL DE LA NOUVELLE-FRANCE. Fiches sur l'esclavage, chapitre sur la population, [En ligne], Gatineau, Musée canadien de l'histoire, non daté. <https://www.museedelhistoire.ca/musee-virtuel-de-la-nouvelle-france/population/esclavage/>
- OFFICE DE CONSULTATION PUBLIQUE DE MONTRÉAL. *Qu'est-ce que le racisme systémique ?* [capsule vidéo en ligne de 2 min 1 s], Montréal, OCPM, 2019. <https://youtu.be/S66lC9XbDMU>
- OFFICE DE CONSULTATION PUBLIQUE DE MONTRÉAL. *Consultation sur le racisme et la discrimination systémiques*, [En ligne], Montréal, OCPM, 2019. <http://ocpm.qc.ca/fr/r%26ds>
- PIERRE, Mirlande. « Les Noirs du Canada : Éradiquer le racisme structurel », [En ligne], *Options Politiques*, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques, 29 mars 2019. <https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/march-2019/les-noirs-du-canada-eradiquer-le-racisme-structurel/>
- ROCHELEAU, Stéphane. *Le point sur le racisme au Québec*, [vidéo documentaire en ligne de 50 min 45 s], Montréal, Savoir média, 2019. <https://savoir.media/le-grand-chapitre-saison-2/clip/le-point-sur-le-racisme-au-quebec>

Cette fiche fait partie de la trousse d'information sur les relations interculturelles *Pour un syndicalisme inclusif*, disponible à csn.qc.ca. La trousse est composée de cinq fiches.

Publié par la Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Idée originale :
Comité confédéral sur les relations interculturelles-CSN

Rédaction :
Marie-Hélène Bonin,
Service de recherche et de condition féminine-CSN

Design graphique :
Robert Devost graphiste Inc.

Production :
Service des communications-CSN

Dépôt légal :
BAnQ 2021 et BAC 2021

ISBN :
978-2-89501-116-3

