

Interculturalisme 2011¹:
Lutter contre le racisme est-il toujours d'actualité ?

André Jacob, coordonnateur
Observatoire sur le racisme et les discriminations,
Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC)
Université du Québec à Montréal

Pourquoi parler de racisme aujourd'hui ? Tout d'abord, trois ans après l'adoption de la politique de lutte contre le racisme identifiée comme «la politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec » (2008), un bilan s'impose. Deuxièmement, dans plusieurs milieux, on nie encore l'existence du racisme, pourtant il existe bel et bien. Troisièmement, les enjeux autour du racisme entraînent des conséquences négatives non seulement pour les individus qui en souffrent au plan émotif, physique et social, mais aussi pour la société ; le racisme viole des droits individuels, nie le principe de l'égalité pour tous et toutes dans la société en général et signifie parfois l'exclusion du travail, d'où aussi des impacts économiques.

La situation démographique actuelle se caractérise de plus en plus par la diversité culturelle en raison de l'origine même des nouveaux citoyens venus d'Asie, de l'Afrique, de la Caraïbe, du Maghreb et d'ailleurs. Même après des années de sensibilisation, le contexte interculturel prête toujours flanc à des propos, attitudes et pratiques à caractère raciste dans plusieurs milieux même si on ne fait pas nécessairement référence à la « race », notion non fondée scientifiquement et abandonnée depuis des décennies. Pour sa part, le gouvernement du Québec a précisé sa position à ce sujet dans sa politique : « Il est à noter que la notion de « race » a été abandonnée depuis une cinquantaine d'années par les scientifiques. (...) L'espèce humaine représente une unité biologique profonde » (2008, p.14). Par ailleurs, au lieu de la « race », on évoque trop souvent les différences culturelles comme des réalités irréconciliables par rapport à d'autres cultures ; il suffit de penser à certains motifs de

¹ Ce texte a été rédigé à l'invitation d'Interculturalisme 2011, en préalable au Symposium international des 25-27 mai 2011 qui a eu lieu à Montréal.
(www.symposium-interculturalisme.com)

discrimination (phénotype, origine ethnique et/ou nationale, croyances religieuses). D'autres caractéristiques secondaires (tenue vestimentaire, attitudes, habitudes alimentaires, etc.) servent aussi de prétextes à la différenciation dans diverses situations et contribuent à nourrir les préjugés et la discrimination. Cela se traduit tant dans les rapports interpersonnels que dans certaines politiques et pratiques institutionnelles, par exemple au plan de l'embauche. Quand un patron refuse systématiquement, bien sûr d'une façon subtile et inavouée, d'employer des travailleurs ou des travailleuses en raison de la couleur de leur peau ou de leur origine, il pratique une forme de discrimination à caractère raciste. Quand, dans un milieu de travail, les travailleurs ou les travailleuses prennent un collègue comme bouc émissaire et le harcèlent de multiples façons en raison, encore là, d'une caractéristique physique et/ou socioculturelle (langue, croyances, habillement, etc.), ils adoptent des attitudes et des comportements à caractère raciste.

Et que dire de la discrimination à caractère raciste à l'égard des Premières Nations fondée sur l'origine ? Les exemples ne manquent pas ; face aux négociations territoriales, des citoyens de la Côte-Nord et de Lac-St-Jean ont déjà affichés publiquement des slogans racistes pour se défendre en tant que « Blancs » contre les « Indiens », affirmaient-ils. Les réserves autochtones, forme de ségrégation résidentielle, illustrent un racisme structurel dont les conséquences s'avèrent dramatiques (pauvreté, chômage et problèmes multiples). Dans un article récent du journal *Le Devoir* (23 avril 2011), monsieur Ghislain Picard, chef de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador, rappelait avec justesse la persistance d'une discrimination structurelle à l'égard des Premières Nations, notamment à cause du régime de tutelle imposée par la Loi sur les Indiens et des atteintes à leurs droits. En outre, dû au fait que plusieurs Autochtones intègrent de plus en plus les milieux urbains, ils deviennent la cible de diverses formes de discrimination dans les milieux de travail, lors de la recherche d'un logement, et tout simplement dans la rue.

Impossible aussi de passer sous silence l'arabophobie et l'antisémitisme, d'autres formes de discrimination à caractère raciste trop souvent répandue. Dans ce dernier cas, En 2010, la Ligue des droits de la personne (un organisme de [B'nai Brith-Canada](#)) a enregistré 1 306 incidents antisémites au Canada, soit 3,3 % de plus que les 1 264 cas répertoriés en 2009, dont 32 visaient des synagogues.

Relater mille incidents ne suffit pas, mais invite à trouver des façons de déraciner les perceptions négatives de l'Autre, le différent, dans les esprits et dans les pratiques, c'est ce qu'on appelle l'antiracisme. Dans son livre, *Racisme et antiracisme au Québec, Discours et déclinaisons* (2010), Micheline Labelle définit l'antiracisme comme « l'ensemble des actions citoyennes et des politiques publiques visant son élimination tant au plan des interactions personnelles que des structures sociales et des institutions » (p. 125). Cela signifie clairement que l'antiracisme diffère des programmes d'activités dites de « rapprochement culturel », non négligeable certes comme tactiques populaires, mais elles évacuent la question du racisme. Il faut appeler un chat un chat. À cet égard, en 2006, lors de la consultation du gouvernement du Québec sur le projet d'une politique de lutte contre le racisme, le Barreau du Québec a présenté un mémoire qui illustre clairement la confusion entretenue entre antiracisme et promotion de la diversité culturelle : « la reconnaissance publique et politique du racisme est au cœur de la vision de l'antiracisme au Québec. (...) C'est la pierre d'assise de toute politique qui vise à enrayer ce phénomène » (p. 10). Le Congrès juif canadien – région du Québec (CJC-RQ) argumentèrent dans le même sens dans sa mémoire : « La politique envisagée par la présente initiative, déclarait le CJC-RQ, ne doit pas confondre la lutte contre le racisme et la discrimination avec les défis que peut présenter la gestion de la diversité (p.9). Le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) avait aussi repris le même type d'argument.

En conclusion, rappelons que Le *Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec* (2008) s'avère un premier pas important en soi pour reconnaître et contrer le racisme par la sensibilisation et l'éducation. Le temps est venu de donner plus de mordant à de véritables stratégies d'intervention antiracistes par l'adoption d'un cadre légal pour développer une action concertée et cohérente. Des actions à court terme s'imposent aussi ; Il faut documenter le phénomène du racisme, en tracer un portrait précis, en voir l'évolution et adapter des stratégies d'action conséquentes à la lumière des faits. Le gouvernement du Québec a-t-il la volonté politique d'agir et d'accorder les budgets en conséquence ? En ce moment, rien n'est moins clair.