TROVEPO

Le cahier souvenir

« Nos pratiques pour contrer le racisme et pour promouvoir la diversité »

La Journée annuelle sur les pratiques 2019
Le vendredi 22 mars 2019
À la Maison communautaire Daniel-Johnson

Rappelons que la journée
a donné lieu à une agression planifiée
à l'égard d'un membre important
de l'équipe d'animation.

Nous tenons à le souligner.

« Nos pratiques pour contrer le racisme et promouvoir la diversité »[1]

Le fil conducteur : Quand une pratique, un mot, une blague ou une attitude rend l'autre inconfortable, c'est tout un groupe qui est affecté et affaibli. La journée se veut un moment pour explorer les préjugés ou les attitudes qui peuvent rendre des personnes (participant.es ou travailleur.euses) mal à l'aise au sein de nos organismes. On aborde la question afin de promouvoir une plus grande diversité dans nos groupes, une question de bien refléter sa communauté.

Nature de l'activité

Une journée non-décisionnelle, « pédagogique », collée à la réalité de nos groupes, ludique et participative

Remerciements

- À l'é**quipe de la Maison communautaire Daniel-Johnson** de nous avoir accueilli;
- Au **comité de préparation** - Mélanie L'Heureux (ACEF-Outaouais); Patricia Garzon (MCDJ); Geneviève Tremblay-Racette (AQDR-Outaouais); Danielle Beaudry (ASEC de la Haute-Gatineau); Vincent (TROVEPO). Avec une mention honorable à Mario Lajeunesse (ADOO) et une mention déshonorable au transport adapté.
- Aux **personnes présentes** : Shulianne, Michael, Frédérique (ADOO) + Karine, Pascale (interprètes); Emmanuelle, Yannick (CCEN); Danielle (ASEC-de-la-Haute-Gatineau); Mélanie, Christine (ACEF); Geneviève, Rémi (AQDR-Outaouais); Louise, Rachelle, Myriam, Andréane, Mylaine (CAF); Patricia, Rachel, Priscila, Alena (MCDJ); Danielle (RDAS); Gabriela, Liliane, Isabelle, Junior (voleur), Santana (Maison de l'amitié); Vincent (TROVEPO)

[1] Le thème a été choisi en assemblée générale annuelle et précisé davantage lors d'une discussion à l'assemblée régulière du mois de février 2019. La journée s'est tenue à quelques jours du dépôt d'un projet de Loi sur la laïcité de l'État par le gouvernement du Québec…

Déroulement en survol

1. Mot de bienvenue
2. Présentation de la journée
3. Parler du racisme... ça veux-tu dire qu'il y a des races ?
4. Parler le même langage/Définitions importantes
5. On travaille sur nos propres bibittes - Activité en petits groupes/retour en plénière
6. Du théâtre! Activité en petits groupes/retour en plénière
7. Plénière de clôture

1. Mot de bienvenue

Lors d'un tour de table, chaque participant.e choisit un carton qui reflète son « point de départ » au début de la journée. On précise qu'on n'aura jamais à défendre ou à expliquer son choix durant la journée.

Carton « Mon point de départ »	# de réponses
1. La diversité de mon groupe n'est pas reflétée dans la composition de l'équipe et du CA	2
2. La diversité de mon groupe est reflétée dans la composition de l'équipe et du CA	3
3. Il y a des façons de faire dans mon groupe qui ne reflètent pas la diversité des personnes qui le fréquentent.	
4. C'est quoi la diversité dans un groupe?	3
5. J'ai déjà été inconfortable avec quelque chose qui s'est dit dans mon groupe. Je ne savais pas trop comment réagir.	5
6. Quelle est la différence entre le racisme et la discrimination?	3
7. L'hiver est long cette année! Je suis tané.e!	4
8. Dans mon organisme, il y a des groupes différents, des gens qui se tiennent ensemble et ne se mélange pas avec les autres	3
9. Certaines blagues que j'entends dans mon groupe me dérangent. Dois-je dire quelque chose?	1
10. Je ne suis pas raciste, mais…	2

2. Présentation de la journée

La journée se déroule en trois temps. En avant midi, et par rapport au sujet, nous voulons travailler sur nous-mêmes individuellement. Nous découvrir en quelque sorte. En après-midi, et toujours sur le thème de la journée, on veut atterrir dans notre expérience de groupe. Enfin, la journée se termine avec une discussion sur comment promouvoir la diversité, dans tous les sens, au sein de nos instances et de nos groupes et ce, afin de bien refléter nos communautés.

3. Parler du racisme... ça veux-tu dire qu'il y a des races ?[2]

On veut se mettre sur la même longueur d'ondes. Un premier exercice vise donc à prendre un moment pour être certain que tout le monde voit la même chose. Une série de photo est présenté et par vote indicatif, on classe les personnes selon leur origine ethnique. Pour faciliter le travail, on convient de choisir entre quatre origines ethniques différentes : a) italienne; b) japonaise; c) péruvienne; et d) arabe

Résultat du vote indicatif

a - 1 b – 2 c- 0 d – 16

a- 2 b – 11 c – 4 d – 0

a – 13 b – 4 c – 6 d - 1

a – 13 b - 5 c - 9 d - 3

Retour sur l'exercice :

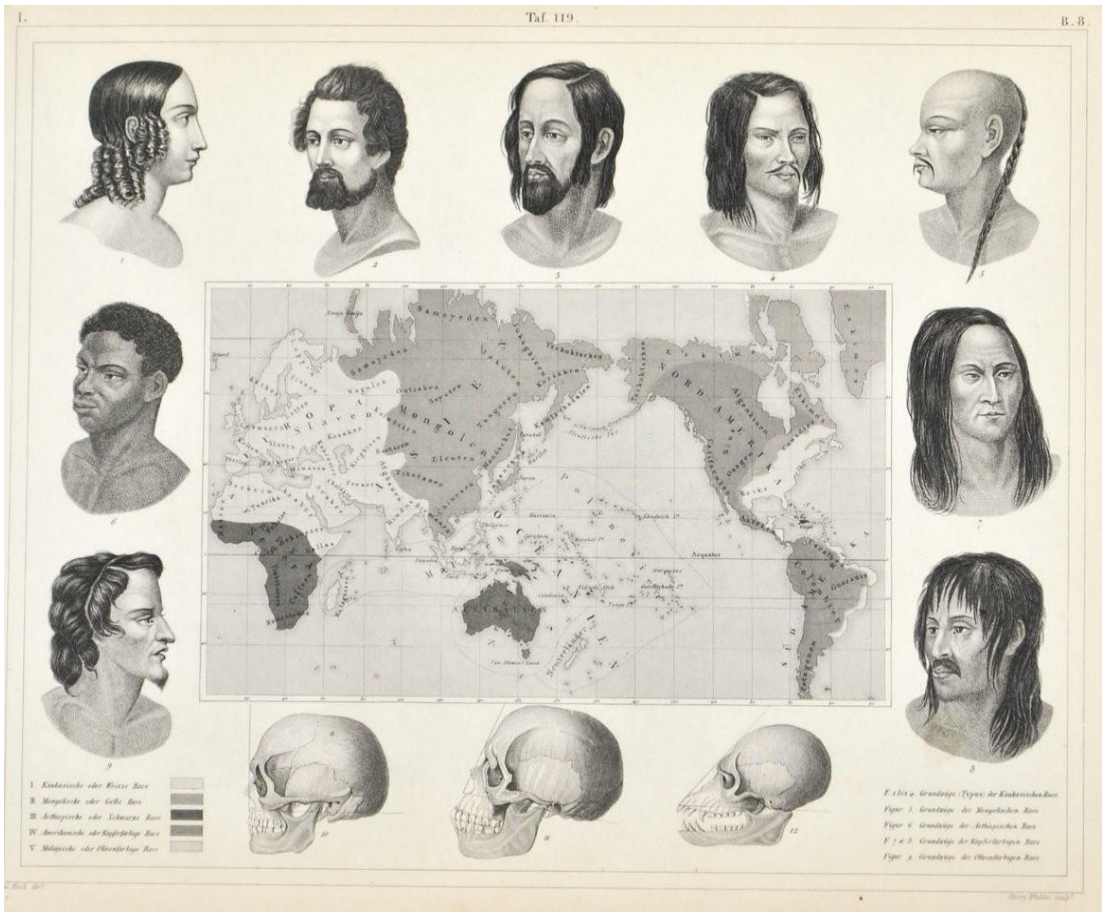
Dans les faits les quatre personnes sont inuit et habitent au Québec.

[2] L'exercice se base sur quelque chose de semblable qui se trouve dans La Maitresse de l'école, ***Combattre le racisme***, 1982 (Le livre n'est plus disponible et ne se trouve pas en ligne..

En demandant de faire une classification selon les catégories prédéfinies, l'animation a quand même induit les participant.es à puiser *« quelque chose qui vient de quelque part »* pour déterminer qui est d'origine japonaise et qui est d'origine péruvienne.

« Quelque chose qui vient de quelque part. » Tout le monde a un « quelque part » dans sa tête, une conception déjà fait de qui est « un japonais » ou « un africain » ou un « amérindien » - ou « un homosexuel ».

Même l'animateur. Ou peut-être surtout l'animateur. Il raconte que plusieurs de ses « idées préconçues viennent de l'expérience scolaire. Quand il était à l'école primaire, une carte qui ressemblait à celle-ci était affichée en permanence sur le mur de la salle de classe. La mappemonde était au centre, les « races » tout autour…



Y–a-t-il des races?

Le thème de la journée porte sur « le racisme ». S'il y a du racisme, ça présuppose qu'il y a des races, non?

Biologiquement, les races humaines n'existent pas. On peut parler de l'espèce humain pour distinguer les humains de l'homme de Néandertal ou des Pithécanthropes. Mais génétiquement, à 98%, il n'y a pas de différences entre quelqu'un qui vient de l'Afrique ou quelqu'un qui vient de l'Arctique. On est tous et toutes des êtres humains. C'est le principe même qui sous-tend le concept des « droits humains » qui est à la base du travail fait par la TROVEPO.

Par contre, les races « existent » dans la mesure où elles sont **une construction sociale.** À l'époque du colonialisme (17e / 18e siècle), les Européens inventent le concept de « race » pour expliquer pourquoi un peuple (le colonisateur européen) est **supérieur** à d'autres peuples (les colonisés). Ils ont ainsi créé une hiérarchisation entre les peuples afin de justifier la colonisation. Cette hiérarchisation entre « nous » et « eux » ont pris plusieurs formes : chrétien / païen; civilisé / sauvage, etc.

UNESCO, Déclaration sur la race et les préjugés raciaux (1978)

Article 2

Toute théorie faisant état de la supériorité ou de l'infériorité intrinsèque de groupes raciaux ou ethniques qui donnerait aux uns le droit de dominer ou d'éliminer les autres, inférieurs présumés, ou fondant des jugements de valeur sur une différence raciale, est sans fondement scientifique et contraire aux principes moraux et éthiques de l'humanité.

4. Parler le même langage/Définitions importantes

Sur la question du racisme, il y a des nuances et des degrés. Dans ce contexte, on note sur les grandes feuilles les définitions suivantes proposées par les particpant.es :

préjugés – valeur, perception, sentiment, idée préconçue en lien avec nos expériences. Un préjugé reste dans la tête.

stéréotypes – convention sociale répétée, idée généralisée, une idée qui circule dans la société

discrimination – façon de traiter différemment des personnes ou groupes de personnes, un résultat de préjugés et de stéréotypes, de la discrimination positive (pour faire avancer certains groupes, résulte lors qu'on a le pouvoir d'agir sur nos préjugés ou nos stéréotypes.

Les stéréotypes, préjugés et discrimination sont trois notions intimement liées et interdépendantes.

- **Les préjugés** sont des **attitudes** qui se trouvent dans la tête d'une personne;
- **Les stéréotypes sont des idées/croyances**, souvent fondés sur les préjugés, qui circulent allègrement et sans contestation dans la société;
- **La discrimination est un comportement, un moment où on agit** sur ses préjugés et ses stéréotypes. Il implique qu'on a le **pouvoir d'agir**.

D'autres concepts connexes sont ensuite précisés :

La xénophobie – la peur de l'étranger.

L'Islamophobie – la peur du Musulman, ou plus largement, de l'Arabe

L'antisémitisme – la haine des juifs

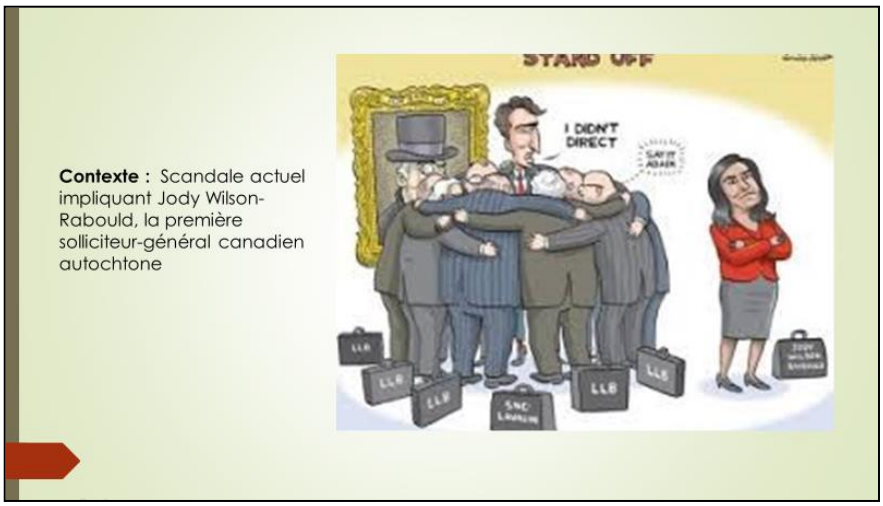
Le racisme – Une idéologie, c'est la totale! Une façon de structurée ou de construire la société pour empêcher la participation des groupes basée sur leur ethnicité ou couleur de la peau.

La diversité – Peut prendre beaucoup de formes – ethnique, linguistique, genre, âge…

A la fin de la journée, un document plus formel sur les définitions est remis à chaque participant.e. Celui-ci est disponible sur le site de la TROVEPO. Voir la section *« Ressources pour aller plus loin »* à la fin du présent document.

5. *« On travaille sur nos propres bibittes »* (Activité en petit groupe)

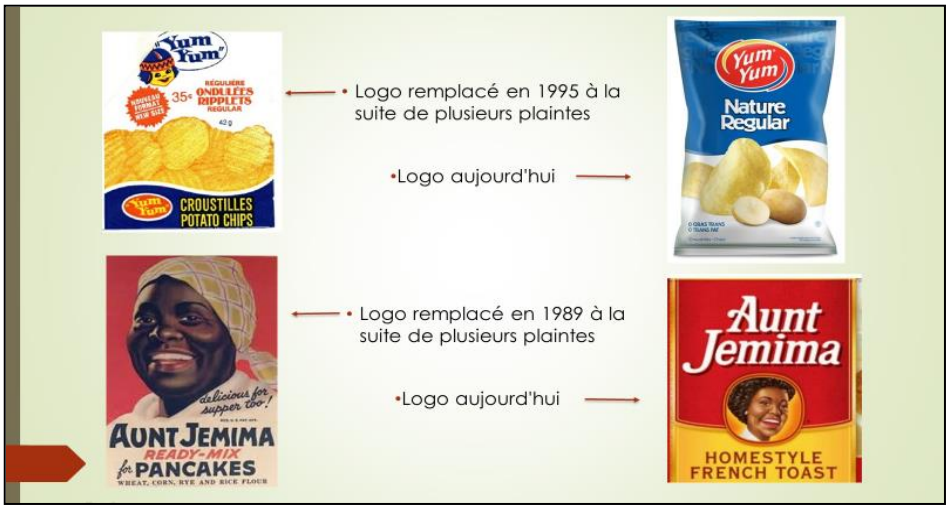
À partir d'une série de caricatures, logos et blagues, nous discutons ensemble des réactions provoquées. Nous sommes dans la suite d'une discussion sur les préjugés, stéréotypes et choses connexes.



Contexte : Serena Williams, une joueuse de tennis afro-américaine, a perdu un match à l'Omnium de l'Australie, en janvier 2019, à cause de son comportement sur le terrain.

- Chief Wahoo, mascotte des Indiens de Cleveland (équipe de baseball majeur)

- Le logo des équipes de football et de basketball de l'Université Notre-Dame (E-U)

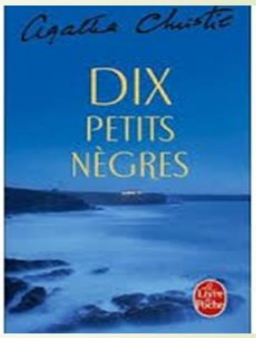

Yum Yum
35¢
ONDULÉES
RIPPLES
CROUSTILLES
POTATO CHIPS
Logo remplacé en 1995 à la suite de plusieurs plaintes
Logo aujourd'hui
Yum Yum
Nature Regular
delicious for supper too!
AUNT JEMIMA
READY-MIX
for PANCAKES
WHEAT, CORN, RYE AND RICE FLOUR
Logo remplacé en 1989 à la suite de plusieurs plaintes
Logo aujourd'hui
Aunt Jemima
HOMESTYLE
FRENCH TOAST

Contexte : Trois équipes professionnelles de sports qui utilisent le nom d'un peuple comme logo...
EDMONTON
ESKIMOS
LES
CANADIENS
THE
WASHINGTON
REDSKINS

Trois raisons qui prouvent que Jésus était en fait Italien :
•Seul un Italien habite avec sa mère jusqu'à trente ans.
•Seul un Italien peut penser que sa mère est toujours vierge.
•Seule une mère italienne peut affirmer que son fils est Dieu.
Contexte : Des blagues sur des ethnies (La différence entre un Polonnais et …) et des blagues qui se font au dépens des ethnies…

Contexte : *Certains costumes d'Halloween peuvent-ils poser problème?*

Un livre encore utilisé à l'école secondaire dans les cours de français au Québec….



Peut-on "jouer" avec certains symboles culturels? Plus précisément, comment vos enfants réagiraient-ils à de tels changements?

Retour en plénière

Tous les items de l'exercice précédent se trouvent, ou pourrait se trouver, dans notre quotidien. Dans ce sens, ce sont des **objets banals**. Des expressions, des blagues, des logos d'équipes professionnelles, des articles d'épicerie.

On fait un retour sur l'exercice. On convient que cela fait réfléchir. On convient que parfois le contexte est important. On convient que c'est parfois bien de se mettre « dans la peau de l'autre » pour comprendre ce qui peut déranger….

Le problème avec les préjugés et les stéréotypes, c'est qu'il empêche le « vivre ensemble ». Il sème la division (nous / eux). Souvent ils partent d'un faux consensus : si on ne le conteste pas, le faux consensus devient la vérité.

6. Un peu du théâtre

[12]

En après-midi, on revient en atelier.

En lien avec le thème de la journée, les participant.es raconte une situation, une farce plate, une remarque ou un geste qui est arrivé **dans leur groupe.** Un incident où, personnellement, on s'est senti inconfortable ou encore où, réflexion faite, un.e participant.e ou collègue auraient pu être inconfortables.

Chaque atelier choisit un des incidents et prépare un petit scénario théâtral pour le rendre compréhensible.

À la fin de chaque scénario, l'atelier propose un dénouement convenable (une façon correcte pour dénouer la situation inconfotable)

En plénière, on présente chaque scénario et le dénouement proposé.

7. Plénière de clôture

Un vrai mouvement de transformation sociale et un mouvement inclusif parce que la lutte pour la justice sociale est inclusive.

Les préjugés et les stéréotypes peuvent servir de blocages aux personnes de communautés différentes qui souhaiteraient s'impliquer dans nos organismes. La journée nous a permis d'explorer certaines de ces blocages.

Dans ce sens, la journée sur les pratiques s'insère dans la discussion plus large que l'on doit avoir sur la **« vie associative ».** La « vie associative » c'est tous les moyens que nous utilisons dans nos groupes pour faciliter l'engagement des personnes au sein de l'organisme.

Conclusion :

Au début de la journée, chaque participant.e a choisi le « carton du départ ». À la fin de la journée, et après avoir participé aux activités et aux échanges, plusieurs personnes indiquent qu'elles aimeraient changer de carton!

Ressources pour aller plus loin

Sur le site de la TROVEPO (www.trovepo.org) on peut trouver les documents utilisés, déposé ou issus lors de la journée, soit :

- TROVEPO, *Quelques définitions – trois concepts clés*
- TROVEPO, *Position sur la notion de « race » de l'Organisation des Nations-Unies (ONU)*
- TROVEPO, le PowerPoint de la journée
- TROVEPO, *Le cahier souvenir de la Journée sur nos pratiques pour contrer le racisme et pour promouvoir la diversité (2019)*

- Ligue des droits et libertés, Le racisme systémique… Parlons-en!, 2018
- MÉPACQ, Petit guide pour combattre le racisme au Québec, 2018

Autres références proposées par le comité

Livres pour enfants (diversité culturelle)
http://kaleidoscope.quebec/category/diversite-culturelle/

Blog créé par des membres de la Coordination des actions contre le racisme (CACR), on y retrouve des capsules vidéo, des livres, des outils pédagogiques, etc :
https://outilsantiracistescacr.wordpress.com/category/documents-dinformation/