

Cahiers ODena

Au croisement des savoirs

Cahier n° 2010-01. Synthèse de l'atelier et revue documentaire

COMPRENDRE POUR MIEUX AGIR AFIN D'ÉLIMINER LA DISCRIMINATION ET LE RACISME À L'ENDROIT DES PREMIERS PEUPLES

Ioana Comat, Kim O'Bomsawin, Édith Cloutier,
Carole Lévesque et Daniel Salée

Montréal 2010



REGROUPEMENT
DES CENTRES D'AMITIÉ
AUTOCHTONES DU QUÉBEC

DIALOG

Réseau de recherche et de connaissances
relatives aux peuples autochtones
Aboriginal Peoples Research and Knowledge Network

INRS
Université d'avant-garde



ODena
ARUC - CURA

Les Autochtones et la ville au Québec: identité, mobilité, qualité de vie et gouvernance
Aboriginal Peoples in Québec Cities: Identity, Mobility, Quality of Life and Governance

Cahiers ODENA. Au croisement des savoirs

Cahier ODENA n° 2010-01. Synthèse de l'atelier et revue documentaire

Titre : *Comprendre pour mieux agir afin d'éliminer la discrimination et le racisme à l'endroit des Premiers Peuples*

Auteurs : Ioana Comat, Kim O'Bomsawin, Édith Cloutier, Carole Lévesque et Daniel Salée

Éditeur : Alliance de recherche ODENA, Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones (DIALOG) et Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

Lieu de publication : Montréal

Date : 2010

Ioana Comat

Candidate au doctorat, département de géographie, Université Laval. Stagiaire du réseau DIALOG

Kim O'Bomsawin

Candidate à la maîtrise, département de sociologie, Université du Québec à Montréal. Stagiaire du réseau DIALOG

Édith Cloutier

Présidente du Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec; directrice générale du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or

Carole Lévesque

Professeure, Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation Culture Société

Daniel Salée

Professeur, École des affaires publiques et communautaires, Université Concordia

Éditique

Céline Juin, INRS, Centre Urbanisation Culture Société

Révision linguistique

Catherine Couturier, INRS, Centre Urbanisation Culture Société

Diffusion

DIALOG. Le Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones

Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation Culture Société

385, rue Sherbrooke Est

Montréal, Québec, Canada H2X 1E3

reseaudialog@ucs.inrs.ca

Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

225, Chef Max Gros Louis

Wendake, QC G0A 4V0

infos@rcaaq.info

Organisme subventionnaire

L'Alliance de recherche ODENA est subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH).

Université d'accueil du Réseau DIALOG et de l'Alliance de recherche ODENA



ISBN : 978-2-89575-265-3

ISSN : 2291-4161 (imprimé)

ISSN : 2291-417X (en ligne)

Dépôt légal : 2010

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Bibliothèque et Archives Canada



L'Alliance de recherche ODENA, à l'avant-garde de l'innovation sociale, offre des avenues alternatives dans la compréhension et la réponse aux défis individuels et sociétaux des Premiers Peuples au sein des villes du Québec. ODENA réunit des représentants de la société civile autochtone et des chercheurs universitaires engagés dans une démarche de coconstruction des connaissances afin d'améliorer la qualité de vie des Autochtones des villes et de renouveler les relations entre les Premiers Peuples et les autres citoyens du Québec dans un esprit d'égalité et de respect mutuel.

ODENA est une initiative conjointe de DIALOG — Le réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones et du Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec; elle est financée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (Programme des Alliances de recherche universités-communautés, 2009-2014). Nouvelle alliance de recherche partenariale et interdisciplinaire, ODENA vise à soutenir le développement social, économique, politique et culturel de la population autochtone des villes québécoises et à mettre en valeur l'action collective des centres d'amitié autochtones du Québec. Cette alliance privilégie la recherche de proximité, le partage continu des savoirs et leur inscription directe dans les initiatives de reconstruction sociale mises de l'avant par les instances autochtones concernées. Les chercheurs et partenaires autochtones de l'Alliance ODENA entretiennent quatre objectifs de recherche et d'action :

- Tracer un portrait d'ensemble de la situation sociale, économique, culturelle, politique et juridique des Autochtones des villes afin de se doter de nouveaux indicateurs et de nouveaux mécanismes pour planifier l'action.
- Caractériser et évaluer, à l'échelle de chacun des centres, les pratiques et les programmes afin de modeler l'offre de services et de renforcer les capacités.
- Comprendre les défis actuels en matière de pauvreté, de santé, de racisme, de discrimination, d'exclusion, d'inégalité et d'insécurité afin de diversifier et de consolider les interventions en développement social.
- Identifier les conditions d'une nouvelle participation citoyenne et mettre en valeur l'action collective autochtone.

Partenaires | Partners



INRS
Université d'avant-garde



DIALOG
Réseau de recherche et de connaissances
relatives aux peuples autochtones
Aboriginal Peoples Research and
Knowledge Network



REGROUPEMENT
DES CENTRES D'AMITIÉ
AUTOCHTONES DU QUÉBEC



Université du Québec
en Abitibi-Témiscamingue



CICO
CENTRE INTERNATIONAL
DE CRIMINOLOGIE COMPARÉE



Centre d'amitié
autochtone
de Val-d'Or



Val-d'Or
Native
Friendship
Centre



Centre d'amitié
autochtone
de Sept-Îles



Centre d'amitié
autochtone du
Saguenay



Centre d'amitié
Eénoù de
Chibougamau



Centre d'amitié
autochtone de
Lanaudière



Centre d'amitié
autochtone de
Montréal



Centre d'amitié
autochtone de
La Tuque



Centre d'entraide
et d'amitié
autochtone de
Senneterre



NATIONAL
ASSOCIATION OF
FRIENDSHIP
CENTRES



| Table des matières |

Introduction.....	1
1. Une activité mobilisatrice à Val-d'Or	5
1.1 La Semaine d'action contre le racisme	5
1.2 La Semaine de sensibilisation pour l'élimination de la discrimination raciale à Val-d'Or	6
1.3 La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination	8
2. Briser les murs du silence et de l'indifférence	11
UNE CONFÉRENCE D'ÉDITH CLOUTIER	
3. La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination ...	17
UNE CONFÉRENCE DE CYNTHIA LACASSE	
4. Le projet d'adhésion de la Ville de Val-d'Or à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination : synthèse des échanges.....	21
5. Inconfort et insécurité à l'égard des Autochtones à Val-d'Or : synthèse des échanges.....	25
6. Les politiques fédérales en matière de lutte contre le racisme	29
6.1 Historique de la position canadienne sur le racisme	29
6.2 Le Plan canadien de lutte contre le racisme.....	30
7. Les initiatives du gouvernement québécois.....	35
7.1 Quand précaution rime avec négligence	35
7.2 La politique québécoise contre le racisme et la discrimination en bref	36
8. Les positions des instances autochtones du Québec.....	41
8.1 Femmes Autochtones du Québec	41
8.2 Le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec	42
8.3 L'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador et le Conseil en éducation des Premières Nations	43
Bibliographie.....	47



| Introduction |

Mise en situation

Au Québec, lorsque l'on parle de « gestion » de la diversité culturelle, on fait généralement référence aux minorités issues de l'immigration. Semblable approche semble aller de soi si l'on considère que le Québec a maintenant un des plus hauts taux d'immigration au monde (Labelle 2006). Au cours des dernières années, plusieurs débats ont marqué la scène publique et politique et ont remis en question les modalités du vivre ensemble québécois. Nous n'avons qu'à penser à la Commission Bouchard-Taylor sur les accommodements raisonnables qui a été largement médiatisée, ou encore à la consultation publique (*Vers une politique publique de lutte contre le racisme*) organisée par le gouvernement du Québec qui s'est tenue en 2006 et au cours de laquelle plus d'une centaine de mémoires ont été déposés. Personne ne peut remettre en question l'importance de telles consultations pour l'avenir de l'intégration des groupes minoritaires au Québec. Pourtant, ces deux consultations avaient délibérément choisi de mettre de côté les Autochtones. « Trop complexe [...], relevant d'une problématique plus large [...] » : les responsables de ces commissions ont tenté de justifier cette mise à l'écart des Autochtones avec des arguments qui ne font que confirmer qu'encore aujourd'hui on tente, par tous les moyens, de reléguer « le problème » autochtone à l'extérieur de l'espace public et politique québécois. Cette citation tirée du document de référence de la consultation sur la politique publique de lutte contre le racisme en est une bonne illustration:

Les Autochtones ne sont pas visés par le présent projet de politique. En effet, bien qu'ils puissent être touchés, comme les personnes des communautés culturelles et des minorités visibles, par les préjugés et la discrimination, et qu'ils puissent profiter des mesures mises en œuvre dans le cadre de la politique, les solutions aux problématiques auxquelles ils sont confrontés doivent être envisagées dans une perspective plus large qui déborde la présente consultation publique. (Québec 2006)

Pour le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), cette volonté de mise à l'écart des peuples autochtones ne vient que renforcer la marginalisation dont ils sont victimes depuis le début de la colonisation :

Le projet de consultation du gouvernement du Québec s'inscrit dans une démarche visant l'intégration des minorités, et nous saluons cette volonté, mais il amorce cette démarche en poursuivant une forme de ségrégation dont les Autochtones sont victimes depuis longtemps et dont les Autochtones en milieu urbain souffrent particulièrement. (RCAAQ 2006)

Au Conseil en éducation des Premières Nations (CEPN), on estime que cette mise à l'écart contribue à renforcer l'image de l'« Indien » profiteur, image toujours bien ancrée dans l'imaginaire collectif :

Ainsi donc, tous les Québécois vont avoir l'occasion de s'exprimer sur une politique qui leur assurera une place et les protégera contre le racisme et la discrimination, à l'exception des Autochtones qui se contenteront de croiser les bras, de voir venir les choses et de réagir après coup, en « profiter » comme dit le texte de consultation. Fidèle à sa politique depuis des décennies, le Gouvernement confine l'Autochtone dans l'image qui a été créée et soigneusement entretenue de l'Autochtone qui ne fait rien et profite des efforts des autres. (CEPN 2006 : 3)

Les « affaires autochtones » étant depuis toujours de compétence fédérale, les efforts consentis afin de rattraper les erreurs du passé ont été plus nombreux au Canada qu'au Québec. En effet, à l'échelle nationale, le Canada a adopté au cours des dernières décennies une série de mesures visant à réparer les torts historiques commis envers les Autochtones. Parmi celles-ci, on ne peut passer sous silence le projet de loi C-31, adopté en 1985, qui avait pour objectif de modifier les clauses discriminatoires contenues dans la *Loi sur les Indiens*, loi qui constitue encore aujourd'hui le cadre législatif général à l'intérieur duquel l'État canadien gère la plupart des dossiers liés aux Premières Nations. Les mesures qui créaient préjudice aux femmes indiennes ont notamment été abolies, ce qui a permis à des milliers d'entre elles de recouvrer leur statut d'Indienne inscrite qu'elles avaient perdu à la suite de leur mariage avec un non-Indien.

Dix ans plus tard, en 1996, toujours dans une optique de reconnaissance des injustices commises et des erreurs du passé, le gouvernement canadien créait la Fondation autochtone de guérison dont le mandat était « d'appuyer les peuples autochtones et les encourager à concevoir, développer et renforcer des démarches de guérison durables qui s'attaquent aux effets des abus sexuels et physiques subis dans les pensionnats, y compris les répercussions intergénérationnelles » (Labelle *et al.* 2005 : 5). Les modifications législatives et les efforts consentis par le gouvernement canadien afin de réparer les torts commis aux Autochtones méritent certainement d'être applaudis. Toutefois, aussi importantes qu'elles puissent l'être, ces mesures n'ont toujours pas permis aux Autochtones de rattraper l'écart qui subsiste entre leurs conditions de vie et celles des non-autochtones, ni à enrayer le racisme et les discriminations dont ils sont victimes.

Nous nous retrouvons donc aujourd'hui devant la situation suivante. Au Canada, on tente d'élaborer des politiques publiques qui permettraient de réduire l'écart qui subsiste entre les populations autochtones et le reste de la population canadienne. Or, ces politiques n'ont eu que très peu d'impacts positifs à ce jour et nous pourrions même être tentées de croire qu'elles ont contribué, d'une certaine manière, à renforcer les inégalités qu'elles devaient combattre. Au Québec, l'État estime qu'il vaut mieux traiter hors du champ des politiques publiques les problématiques liées aux peuples autochtones. Les « affaires » autochtones ne relèvent-elles pas, de toute manière, de la responsabilité du fédéral ? Pourtant, le racisme à l'égard des Autochtones est un problème majeur qui mérite d'être étudié afin d'adopter des politiques publiques adaptées à cette réalité.

Présentation du document

Ce document poursuit deux grands objectifs : d'abord, il vise à faire un retour sur la journée d'échange et de partage des connaissances *Lutter contre le racisme à Val-d'Or : Comprendre les enjeux, organiser l'action de manière concertée*, qui s'est déroulée le 18 mars 2010 au Pavillon des Premiers-Peuples, de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT) à Val-d'Or. Nous proposons donc d'abord de présenter le contexte de l'évènement pour ensuite présenter un compte-rendu des discussions de la journée.

Le second objectif vise à offrir une compréhension plus large du racisme et de la discrimination à l'égard des Autochtones en milieu urbain au Québec. À la lumière des constats et des questionnements qui sont ressortis lors de la journée du 18 mars 2010, nous proposons de circonscrire la question du racisme en proposant un retour sur les politiques publiques fédérales à ce sujet, sur les initiatives du Québec à cet égard et sur la population de certaines organisations autochtones à travers les mémoires qu'elles ont déposées lors de la Commission parlementaire de 2006. Nous espérons ainsi identifier dans ce dossier de référence quelques outils de réflexion et d'analyse nécessaires à quiconque souhaite en apprendre davantage sur la question du racisme à l'égard des Autochtones au Québec.



| 1. Une activité mobilisatrice à Val-d'Or |

Le 18 mars 2010 s'est tenue au Pavillon des Premiers-Peuples de l'UQAT une journée d'échange et de partage des connaissances intitulée *Lutter contre le racisme à Val-d'Or : Comprendre les enjeux, organiser l'action de manière concertée*, qui avait été organisée dans le cadre de la Semaine de sensibilisation pour l'élimination de la discrimination raciale. La journée, qui s'inscrivait dans le cadre des activités de l'Alliance de recherche ODENA, a été organisée conjointement par le Réseau DIALOG et le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or. L'objectif de la journée, qui a réuni des acteurs clés du dossier de la lutte contre le racisme et la discrimination provenant de divers horizons, était de créer des conditions d'échange qui permettraient de mieux comprendre les diverses perspectives à partir desquelles se construisent les discours autour du racisme et de la discrimination et en identifier les sources. La journée visait également à trouver des moyens de lutter contre le racisme et ses conséquences et à élaborer un plan d'action qui ferait état de cette nouvelle compréhension collective du racisme et de la discrimination à l'égard des Autochtones composant avec la réalité urbaine.

Cette journée d'échange s'inscrivait également dans le contexte de deux événements parallèles : 1) La Semaine d'action contre le racisme; 2) La Semaine de sensibilisation à la discrimination raciale à Val-d'Or. Nous présenterons également la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, un acteur important de cette lutte. Nous proposons de présenter chacun de ces trois éléments afin de mieux comprendre le contexte dans lequel s'est inscrite cette journée de réflexion.

1.1 La Semaine d'action contre le racisme

En 1966, l'ONU proclamait le 21 mars Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. Elle marquait ainsi le jour du massacre de Sharpeville (Afrique du Sud) où, en 1960, 69 participants à une manifestation pacifique contre l'apartheid furent tués. Au Québec, la Semaine d'action contre le racisme (SACR) a été organisée pour la première fois en mars 2000. Mise sur pied dans le cadre de la Conférence mondiale sur le racisme des Nations Unies à l'initiative de différents organismes québécois actifs en matière des droits de la personne, elle s'inscrit dans le cadre des manifestations annuelles visant à souligner la Journée du 21 mars.

La Semaine d'action contre le racisme propose de nombreuses activités organisées par des organismes publics, parapublics et communautaires. La programmation de la SACR s'organise autour de quatre espaces d'intervention : un espace débat, un espace culturel, un espace éducatif et un espace de sensibilisation et d'éducation du public. Les activités s'adressent à tous les publics et grâce aux nombreuses initiatives locales et régionales qui se déroulent dans de nombreuses villes québécoises, la SACR est devenue au fil des ans une des plus importantes activités d'éducation aux relations interculturelles au Québec. Les objectifs de la Semaine d'action contre le racisme sont les suivants :

- 1) Inviter la population du Québec à aborder de front les problèmes sociaux tels que le racisme, la xénophobie, les préjugés, la discrimination.
- 2) Susciter l'intérêt du grand public, particulièrement des jeunes, sur toutes les questions relatives à ces problématiques.

- 3) Offrir un espace temporel afin de faire connaître les initiatives collectives communautaires et les réactions appropriées aux conflits à caractère ethnique, racial, religieux et culturel et aux activités motivées par la haine.
- 4) Accroître la sensibilisation, la compréhension et un dialogue public éclairé au sujet du multiculturalisme, du racisme et de la diversité culturelle au Canada.
- 5) Prévenir et combattre les préjugés, la discrimination, l'intolérance, le racisme et l'exclusion basés sur la couleur, l'origine ethnique ou nationale, l'appartenance culturelle ou religieuse des personnes.
- 6) Réaliser des activités qui favorisent le rapprochement entre les différentes communautés ethnoculturelles afin de prévenir les tensions intercommunautaires.
- 7) Développer chez les Québécoises et Québécois la connaissance et la compréhension de la réalité pluraliste de leur société, de même que de la contribution des communautés culturelles au développement social, économique et culturel du Québec.
- 8) Promouvoir et célébrer les médiums artistiques tels que le cinéma, la musique, la littérature, le théâtre, comme outils d'éducation, de participation et d'enrichissement de la population, face à toutes les formes d'intolérances.

C'est également dans le contexte de la SACR que le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or organise depuis plus d'une dizaine d'années une Semaine de sensibilisation pour l'élimination de la discrimination raciale.

1.2 La Semaine de sensibilisation pour l'élimination de la discrimination raciale à Val-d'Or

Selon le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ), l'accentuation récente de la présence autochtone à Val-d'Or a changé drastiquement le visage de la ville, au point de susciter l'inconfort, le malaise et même le rejet au sein de la population non autochtone. Dans un contexte où les relations entre les deux populations se détérioraient de plus en plus, l'équipe du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD) entreprend en 2001 une véritable campagne de rapprochement entre les peuples.

C'est ainsi que fut organisée, au cours de la semaine du 19 au 25 mars 2001, la première Semaine de sensibilisation pour l'élimination de la discrimination raciale sous le thème « Racisme : si vous n'y mettez pas fin, qui le fera? ». Lors de cette semaine de mobilisation, l'équipe du CAAVD avait décidé de rencontrer personnellement les commerçants et d'engager la discussion de « personne à personne ». La Semaine avait donc débuté par une tournée des commerces de la ville, alors que chaque commerçant était invité à affirmer son engagement à mettre fin au racisme à Val-d'Or en signant une « Déclaration d'amitié entre les peuples » et en l'affichant bien en vue pendant toute la semaine dans son commerce.

À l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars), toute la population fut également invitée à se joindre à une marche de solidarité pour le respect et l'amitié entre les peuples. Plus d'une centaine de personnes se rassemblèrent cette année-là.

1.2.1 La Marche Gabriel-Commanda

En 2002, l'équipe du Centre d'amitié décide de nommer la marche « Gabriel-Commanda » en l'honneur d'un Algonquin originaire de Kitigan Zibi qui fut un symbole de relations harmonieuses entre Autochtones et non-autochtones.

Qui est Gabriel Commanda?

Algonquin originaire de Kitigan Zibi, Gabriel Commanda a vécu de 1891 à 1967. Il a laissé le souvenir d'un homme d'une force légendaire, bon travailleur, énergique et sociable. C'est lui qui a tracé le chemin qui reliait à son époque la mine Lamaque au lac Blouin, un tracé qui a servi de base à la construction de la 3^e avenue, aujourd'hui l'artère principale de la ville de Val-d'Or. Il représente toujours aujourd'hui un important symbole d'espoir et un exemple en matière de relations d'amitié qui peuvent s'établir entre les peuples.

Depuis, l'activité attire chaque année toujours plus de marcheurs. Déjà, en 2002, environ 300 personnes s'y associaient, trois fois plus que l'année précédente! En 2003, en solidarité avec les peuples victimes de la guerre dans le contexte de la guerre en Irak, le thème retenu est « À Val-d'Or, le racisme n'a pas sa place! Pas plus que dans le monde entier. » On reste convaincu que « la diversité des peuples et la multiplicité des cultures embellissent l'humanité ». La marche remporte un grand succès, la foule étant estimée à 500 personnes, et plusieurs classes s'y joignent tant de niveau du primaire que du secondaire. Les organismes communautaires viennent nombreux aussi ajouter leur pas à la marche. Près de 300 Déclarations d'amitié sont signées cette année-là (CAAVD 2010).

Pour célébrer sa cinquième année, la campagne de sensibilisation à la discrimination raciale 2005 s'enrichit et se fait plus festive. On développe davantage d'activités préparatoires, dont une tournée des conseils de quartier où les conseillers municipaux signent les Déclarations d'amitié au nom des citoyens et citoyennes. Les groupes et les écoles sont rejoints plus tôt pour les inciter à organiser des activités dans leur milieu. Le nouveau thème « Val-d'Or, montre-moi tes couleurs » rassemble un nombre record de marcheurs, soit plus de 800 personnes (CAAVD 2010).

En 2008, la Semaine de sensibilisation pour l'élimination de la discrimination raciale se dote pour la première fois d'un porte-parole en la personne du rappeur algonquin Samian. Des groupes d'influence sont alors ciblés pour signer la Déclaration d'amitié au nom des populations qu'ils représentent. Les élus de la MRC de la Vallée-de-l'Or, la direction du Centre jeunesse, les représentants du Conseil régional des élus de l'Abitibi-Témiscamingue, entre autres, acceptent de co-signer et de conserver une déclaration laminée qui témoigne de leur engagement. La signature par des dignitaires d'une déclaration d'amitié géante lors de la cérémonie protocolaire précédant la Marche constitue un autre temps fort de la campagne. On atteint pour la première fois le cap des 1000 participants à la Marche (CAAVD 2010).

Enfin, la 10^e édition de la Marche Gabriel-Commanda en 2010 coïncidait avec les 75 ans de la ville de Val-d'Or et le 35^e anniversaire du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or. Pour l'occasion, les organisateurs sont parvenus à convaincre le groupe Loco Locass d'agir à titre de porte-parole. C'est donc dans un esprit festif que le Centre d'amitié autochtone de Val-

d'Or a convié la population à célébrer la diversité culturelle. Cette année-là, plus de 1 500 marcheurs ont participé à l'évènement. De nombreuses écoles, primaires et secondaires, autochtones et non autochtones, ont pris part à l'activité en créant des affiches, des slogans et autres éléments visant à encourager la participation citoyenne des jeunes et moins jeunes (CAAVD 2010).

En somme, le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or estime que la Marche Gabriel-Commanda a connu un succès dépassant toutes attentes alors qu'il évalue à environ 6 500 le nombre de personnes y ayant emboîté le pas en signe de solidarité au fil des ans. Il est donc indéniable qu'il existe un désir de rapprochement dans la population; on souhaite mieux se connaître et chacune des activités du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or en ce sens connaît un bon accueil (CAAVD 2010). Par contre, certaines résistances démontrent que ce genre d'action est important et que la discussion doit se poursuivre, d'où l'importance de tenir une journée de réflexion sur le thème du racisme à Val-d'Or.

1.3 La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination

C'est dans la foulée de la Conférence mondiale sur le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance (Durban, Afrique du Sud, 2001) que l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a adopté en 2003 une nouvelle stratégie intégrée de lutte contre le racisme et la discrimination. En mars 2004, l'UNESCO lançait le projet d'une Coalition internationale des villes contre le racisme dont l'objectif était d'établir un réseau de villes qui souhaitent améliorer leur capacité à lutter contre le racisme et la discrimination.

Au Canada, la Commission canadienne pour l'UNESCO (CCU) a lancé l'appel à une Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination en janvier 2005. Selon la CCU, malgré la mise en place d'un système exceptionnel de lois en matière de droits de la personne au Canada, le racisme et la discrimination perpétuent le désavantage historique dont souffrent différents groupes, notamment les peuples autochtones. Toujours selon la CCU, ce sont les collectivités locales qui jouent le rôle le plus concret dans la vie des résidents. C'est donc à ce niveau qu'il importe d'élaborer des politiques, des programmes et des stratégies visant à éliminer le racisme. La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CMARD) vise par conséquent à renforcer la capacité des villes à protéger les droits de la personne, ainsi qu'à édifier des sociétés inclusives et respectueuses de la diversité culturelle.

Cet appel à la création d'une coalition canadienne s'est inscrit dans un vaste mouvement international. Entre 2004 et 2008, des coalitions ont été lancées en Afrique, en Europe, dans les États arabes, en Asie et dans le Pacifique, en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi qu'en Amérique du Nord. C'est en Europe que l'UNESCO est parvenue à rallier le plus grand nombre de municipalités. À ce jour, la Coalition européenne des villes contre le racisme rassemble plus de 90 villes à travers 17 pays.

Jusqu'à maintenant, 33 municipalités canadiennes ont répondu à l'appel de la CCU en joignant les rangs de la CMARD. Par contre, au Québec, seulement quatre municipalités ont signé la lettre d'engagement de la Coalition : Montréal, Québec, Gatineau et Saint-Justin. Plusieurs organismes non gouvernementaux québécois ont également signifié leur appui à la coalition, dont l'Union des municipalités du Québec (UMQ) et le Regroupement des centres

d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ). Un des objectifs poursuivis par le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or en organisant une journée de réflexion sur le racisme était justement de conscientiser et de convaincre les élus municipaux de l'importance d'adhérer à la Coalition. Il existe de nombreux avantages pour une municipalité de rejoindre la Coalition. En s'y associant, les municipalités peuvent documenter et échanger des pratiques et des connaissances avec d'autres municipalités canadiennes et à travers le monde, tout en partageant les responsabilités avec d'autres institutions et membres de la société civile afin de combattre le racisme et la discrimination.

En contrepartie, les villes qui rejoignent la Coalition ont des obligations à respecter. Les municipalités s'engagent à : 1) souscrire au plan d'action en dix points de l'UNESCO; 2) élaborer leur propre plan d'action contre le racisme; 3) coopérer avec d'autres organismes et territoires de compétence; 4) allouer des ressources conformément aux besoins particuliers du plan; 5) présenter un rapport annuel public faisant état des actions prises en matière de lutte contre le racisme. Le plan d'action proposé par la Coalition vise dix objectifs généraux :

- 1) Renforcer la vigilance contre le racisme et la discrimination d'ordre systémique et individuelle
- 2) Étendre la surveillance du racisme et de la discrimination au sein de la collectivité ainsi que les actions municipales prises pour lutter contre le racisme et la discrimination
- 3) Informer et soutenir les victimes du racisme et de la discrimination
- 4) Encourager les services de police à devenir des organisations exemplaires par leurs efforts de lutte contre le racisme et la discrimination
- 5) Respecter l'égalité des chances en qualité d'employeur municipal, de fournisseur de services et d'entrepreneur
- 6) Appuyer des mesures en vue de promouvoir l'équité sur le marché du travail
- 7) Soutenir des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances en matière de logement
- 8) Faire participer les citoyens et citoyennes en leur donnant un rôle à jouer dans les initiatives antiracistes et le processus décisionnel
- 9) Appuyer des mesures visant à lutter contre le racisme et la discrimination et l'éducation
- 10) Promouvoir le respect, la compréhension et l'importance de la diversité culturelle, et l'intégration des communautés autochtones et racialisées à la structure culturelle de la municipalité.



| 2. Briser les murs du silence et de l'indifférence |

UNE CONFÉRENCE D'ÉDITH CLOUTIER, CENTRE D'AMITIÉ AUTOCHTONE DE VAL-D'OR

Tout d'abord, je vous remercie d'avoir accepté notre invitation de participer à cette journée de réflexion. J'en profite également pour remercier l'équipe de DIALOG, sans qui cette journée n'aurait pu avoir lieu. Je considère qu'on m'offre une opportunité exceptionnelle d'échanger sur un sujet qui me tient très à cœur et qui ne doit absolument pas laisser personne indifférent : le racisme. Cette rencontre me permet également de parler de notre Abitibi-Témiscamingue à tous, notre Anishnabe Aki, le territoire du peuple algonquin (anishnalek). Enfin, au cours de cette présentation, je me permettrai de partager avec vous mon opinion sur les relations entre Autochtones et non-autochtones à Val-d'Or. En guise d'introduction à cette conférence, je me permets de partager cette citation avec vous :

[...] ici à Val-d'Or, c'est presque 50 % autochtone. C'est à veille de s'appeler « cawishville » Val-d'Or. C'est pour te dire combien y a des Autochtones à Val-d'Or. C'est terrible pour un village de Blancs. C'est terrible parce que c'est rouge d'Indiens sur les trottoirs, pis ça travaille pas. Ça fait rien que traîner. Le monde est quasiment gêné d'aller magasiner en ville à cause de ces sauvages-là. C'est « drette » ça. Ça fume du pot, ça s'droque, ça fait tous les temps. Fait que, ça fait ordinaire pour la société blanche.

C'était un extrait du reportage « Que veulent les Algonquins de Lac-Simon? » diffusé à l'émission *Dimanche Magazine* du 10 octobre 2004 à la radio de Radio-Canada. Nous y reviendrons plus loin.

L'industrie minière et forestière est au cœur du développement de Val-d'Or. Cette jeune ville est une *boomtown* fondée officiellement en 1934. Mais le peuple algonquin occupait ce territoire bien avant l'arrivée des prospecteurs américains et des chercheurs d'or. En fait, les plus vieux signes de feux de campement repérés dans la région de l'Abitibi indiquent que les Autochtones étaient là il y a au moins 5 000 ans. La colonisation a repoussé les Algonquins à l'intérieur des terres. À la fin de ce processus de colonisation, les Anishnabek avaient perdu les deux tiers de leur population. Les Algonquins, comme la plupart des autres nations autochtones du Canada, n'ont pas eu leur juste part de la prospérité de ce pays. En Abitibi, ils n'ont jamais été une minorité visible. Ils ont plutôt été un *peuple invisible*.

On compte trois communautés algonquines (des réserves indiennes) dans la région de Val-d'Or. On retrouve également une communauté située dans le parc La Vérendrye, une autre près de Maniwaki et trois communautés algonquines au Témiscamingue. Mais ce n'est que vers le milieu des années 1970 que les Autochtones se font plus nombreux dans la ville de Val-d'Or.

Une autre nation autochtone y est très présente. Il s'agit de la nation crie. Les Cris proviennent de la région du Nord-du-Québec, la Baie-James, et ils vivent dans neuf communautés réparties sur leur territoire. En 1975, cette nation a signé la Convention de la Baie-James avec le gouvernement du Québec permettant à ce dernier de construire des barrages hydroélectriques sur leur territoire. En 2002, les Cris ont signé une deuxième convention, l'« Entente de Braves ». Ces ententes offrent aux Cris un pouvoir et un levier

économique incontestables contrairement aux Algonquins, qui eux n'ont pas d'entente du genre. La perception de la population est que chaque Cri se promène dorénavant avec un chèque en blanc et un compte de banque bien garni, classant ces derniers dans une classe privilégiée, à part des autres Autochtones.

Comme les Algonquins de la région, les Cris convergent à Val-d'Or pour y faire des affaires, du magasinage, pour le loisir ainsi que pour les services de santé et autres. S'ajoute à cette présence autochtone la communauté autochtone urbaine. Ce sont les Autochtones qui résident depuis plus de 15 ans dans la ville de Val-d'Or et qui se forgent une identité autochtone forte et diversifiée.

Val-d'Or est donc une ville cosmopolite du point de vue de la diversité des nations autochtones. Le nombre d'Autochtones ne cesse d'y croître. Cette réalité se fait de plus en plus sentir, mais surtout voir, depuis les 20 dernières années! Actuellement, les relations entre Autochtones et non-autochtones se concentrent surtout sur des échanges commerciaux. Comme l'un de mes collègues l'a si bien dit, on trouve gentils les Autochtones qui dépensent leur argent dans les magasins. Un Autochtone consommateur est un Autochtone bien vu, mais à condition qu'il ne reparte pas trop tard chez lui, car il aurait tendance à agrandir sa présence par sa famille élargie; ses enfants sont souvent turbulents, la cuisine de viandes sauvages dégage des odeurs bizarres, sans parler qu'il a un peu trop l'esprit à la fête...

Mais un fait demeure, le mouvement d'urbanisation des Autochtones est une réalité incontournable, et Val-d'Or n'y fait pas exception, d'autant plus que la population autochtone est très jeune comparativement à la population valdorienne. Pendant qu'au Québec on se préoccupe de la démographie en chute libre, les Autochtones connaissent une croissance importante de leur population. Cette population est jeune, très jeune : 60 % des Autochtones au pays (et cette tendance est aussi vraie en Abitibi-Témiscamingue) ont moins de 25 ans.

Ce n'est pas facile d'être un jeune Algonquin, Cri ou Atikamekw à Val-d'Or. Difficile de s'affirmer quand on est un jeune dans une société qui juge par les apparences. Surtout quand on a la peau brune, les cheveux noirs et que les préjugés nous collent à la peau. Doublement jugés, doublement discriminés, ça commence à peser lourd.

Pourtant, on ressent ce besoin urgent chez les jeunes autochtones de s'affirmer et de s'afficher comme Algonquins, Cris ou Attikamekw. Ils l'expriment par leur énergie, leur fougue et leur spontanéité en utilisant le plaisir, le rire, la colère, la peine et parfois la détresse. Les jeunes possèdent une richesse en eux qui ne demande qu'à se faire découvrir...si on leur donne la chance.

Permettez-moi de vous lire un extrait d'une étude qui a porté sur le capital social de la communauté de Val-d'Or au regard des problématiques jeunesse. On a posé la question suivante à un jeune non autochtone : « Qu'est-ce que tu aimerais changer dans la ville de Val-d'Or? » Voici sa réponse :

Moins d'Indiens. Y a beaucoup, beaucoup, beaucoup d'Autochtones ici. Moi je ne suis pas raciste... mais tu te promènes dans la rue puis c'est juste des Autochtones. Dans le fond, on dirait que c'est une ville d'Autochtones.

Cette étude a été conduite en 2001-2002. Elle a permis de faire le constat suivant : plusieurs jeunes rencontrés en entrevue ont fait part de relations conflictuelles entre les Autochtones et les Blancs. De fait, ce sont surtout les jeunes blancs qui ont fait part de ces tensions. En fait, le racisme, s'il est dénié en tant que tel — je ne suis pas raciste, mais... — est exprimé *sans ambiguïté*. Il ressort de ces rencontres un manque de connaissances important quant à l'histoire régionale. Je cite une des conclusions du rapport : « Peu de jeunes ont conscience que Val-d'Or est une ville jeune, à peine 70 ans, et peu de jeunes ont conscience de la présence des Autochtones avant l'arrivée des Blancs sur le territoire. »

La croissance de la population autochtone à Val-d'Or est indéniable. Les recensements de Statistique Canada révèlent que cette population représente 6,2 % en 2006. Comparé aux statistiques de 1986, ceci représente une augmentation de la population autochtone résidente à Val-d'Or de 252 %. Val-d'Or est assurément la métropole autochtone du Nord. Les Autochtones établis en ville ont d'énormes obstacles à surmonter pour conserver leur culture et leur identité. Le racisme et la discrimination sont le lot de plusieurs et amènent beaucoup d'Autochtones à s'interroger sur leur identité et sur leurs propres valeurs.

Le choc de la transition entre la communauté et la ville s'avère ainsi un obstacle additionnel pour les Autochtones qui arrivent à Val-d'Or. La vie en ville se distingue de celle de la communauté en plusieurs points : l'anonymat que procure la ville par rapport à la promiscuité de la vie en communauté, le fonctionnement des institutions publiques en comparaison avec ceux administrés par le Conseil de bande, les différences importantes entre le « code de vie » en communauté et celui de la société majoritaire des villes, les écarts socioéconomiques qui accentuent la pauvreté et l'exclusion sociale chez les Premières Nations. Toutes ces différences peuvent expliquer en partie les difficultés que rencontrent les Autochtones à leur arrivée en centre urbain et le choc de la transition vers la ville.

Nos observations nous permettent de faire ce constat : les Autochtones qui font l'expérience de la ville sont souvent déchirés entre le désir de profiter de l'anonymat que cette dernière procure et la protection naturelle retrouvée avec la vie en communauté. Pas surprenant que les Cris surnomment la ville de Val-d'Or « Sin City », faisant référence à ce que l'on ne retrouve pas dans la communauté : les bars, les « machines à poker », l'alcool, la drogue, les prostituées... Plusieurs s'y adonnent, le temps d'un week-end, d'autres, en majorité des hommes, s'y attardent pour des périodes plus ou moins longues.

Or, l'intégration ne se fait pas sans heurts. Plusieurs facteurs sont présents en milieu urbain. La pauvreté touche jusqu'à 51 % des jeunes (CAAVD 1999), ce qui ne facilite pas leur adaptation. L'accès à un logement, le stress, le chômage élevé, le racisme, l'analphabétisme, l'alcoolisme, la toxicomanie, le suicide, les grossesses à l'adolescence, la violence conjugale et familiale, les comportements sexuels à risque, sont tous des facteurs qui influencent les conditions de vie des Autochtones en milieu urbain.

À Val-d'Or, le fait que l'espace urbain ne soit plus exclusif aux citoyens de Val-d'Or, majoritairement Québécois et francophones, met la ville devant l'obligation de revoir les rapports entre ses citoyens. La présence accrue et visible des Autochtones au centre-ville est une conséquence directe de la croissance démographique chez les Premières Nations. À Val-d'Or, on s'était résolu à être la « ville-hôte » des communautés autochtones, surtout celles de la Baie-James qui donnent une impulsion à l'économie valdorienne. Or, la « ville-hôte » se transforme et devient davantage la « ville d'adoption » pour les Cris du Nord et les Algonquins de l'Abitibi-Témiscamingue. Cette transformation ne se fait pas sans créer de

l'inconfort chez les citoyens qui voient *leur* espace urbain « envahi » par *l'Autre*. D'où l'inévitable reconfiguration des relations qui devra définir la véritable cohabitation entre les peuples.

Le racisme et la discrimination sont une résultante de la peur de l'Autre. L'Autre étant celui ou celle qui n'est pas comme soi, celui ou celle que je ne connais pas. La peur de l'inconnu. Que fait-on quand on a peur? On se protège. On ferme la porte. On adopte des comportements et des attitudes qui font en sorte qu'on rejette tout ce qui n'est pas nous. Comme l'a si bien dit Ghislain Picard, vice-chef de l'Assemblée des Premières Nations du Québec lors d'une allocution portant sur le racisme :

Quand notre porte est longtemps fermée, on a tendance à imaginer et à fabuler sur ce qu'est l'Autre qui est à l'extérieur et qu'on ne connaît pas. On l'imagine alors menaçant notre quiétude et notre univers. Ce qu'on reconnaît nous est familier, on est à l'aise avec son propre environnement, on s'y sent en sécurité. C'est différent avec celui qu'on ne connaît pas, car on ne sait pas comment il va réagir. Il nous inquiète.

L'Autre, ce sont aussi ces nouveaux arrivants qui « squattent » dans les rues de Val-d'Or. Aujourd'hui, en 2010 à Val-d'Or, l'itinérance, jusqu'ici considérée comme un problème des grands centres urbains, fait son apparition. Au cœur de cette nouvelle réalité, on compte une population plus marginale, stigmatisée et autochtone.

Quels moyens Val-d'Or a-t-elle à sa disposition pour faire face à cette nouvelle réalité de la ville? Il est clair, au départ, que les communautés autochtones elles-mêmes n'ont pas les ressources ni les moyens qui leur permettraient de soutenir leurs membres lorsqu'ils se retrouvent hors réserve, c'est-à-dire en ville, encore moins lorsqu'ils se retrouvent en situation d'itinérance. D'autre part, ne perdons pas de vue que les villes d'accueil ne sont généralement ni outillées ni préparées pour faire face à ces nouveaux citoyens dont les besoins sont multiples et les problèmes complexes.

Ces défis urbains et contemporains ne sont pas propres à Val-d'Or. Les attrait des grands centres urbains ainsi que ceux des métropoles régionales créent inévitablement une activité accrue au cœur de la cité. Ces centres urbains doivent porter une attention particulière aux fluctuations démographiques des populations, aux trajectoires et à la circulation des gens, ainsi qu'aux retombées sociales liées à l'activité économique, qu'elle soit en croissance ou en décroissance.

L'Autre, ce sont aussi les Anishnabek qui revendiquent en occupant la place publique, et parfois, lorsqu'ils ont épuisé toute stratégie pour se faire entendre, n'ont d'autres choix que d'ériger un barrage routier pour avoir l'attention. La citation au début de cette présentation contient des propos tenus par un travailleur forestier qui se disait une victime et un otage des Anishnabek lors d'une manifestation contre les coupes forestières au chemin du Twin en 2004.

Pour beaucoup de gens, les Autochtones devraient oublier toute forme de droit historique sur le territoire de leurs ancêtres... c'est du passé, de la vieille histoire... Mais ignorer l'histoire serait renier qui nous sommes tous et toutes en tant qu'êtres humains.

Voici un extrait du communiqué de presse émis le 28 septembre 2004 par le Conseil de bande de Kitcisakik au sujet du conflit qui oppose actuellement les Algonquins et le gouvernement du Québec:

Aussi inusité que cela puisse paraître pour les non-Autochtones, ces regroupements algonquins posent un geste de survie, émettent un signal de détresse et lancent un message d'amour à la terre. Certes le moyen de pression est irritant pour les personnes qui en subissent les contrecoups. Mais il faut comprendre l'envers de la médaille : quoiqu'en pensent certains, les gouvernements provincial et fédéral ont fait la sourde oreille à la nation algonquine depuis les débuts de la colonisation.

Quel est cet envers de la médaille? Au Canada, les Autochtones, une fois chassés et dépossédés de leurs terres, ont été mis sous tutelle fédérale, sujets à des politiques d'assimilation et d'exclusion. Promulguée en 1876, maintes fois amendée, mais toujours en vigueur, la *Loi sur les Indiens* établit un cadre administratif et juridique qui codifie leur dépendance, en somme leur tutelle vis-à-vis de l'administration fédérale; à la manière de mineurs orphelins ravalés au rang de pupilles de l'État.

Sans vouloir tomber dans le piège de la victimisation, on doit reconnaître que les tentatives d'assimilation, d'exclusion et d'extermination ne peuvent qu'être lourdes de conséquences pour n'importe quel peuple de la terre et les générations qui suivent. Les Algonquins n'y ont malheureusement pas échappé.

L'envers de la médaille c'est aussi un peuple qui veut en finir avec la dépendance, la pauvreté, l'abus d'alcool, de drogue, le décrochage, le suicide, le BS! Comment fait-on pour en finir? En regagnant sa dignité et sa fierté. En prenant en main sa propre destinée et en assurant un avenir qui accorde à ses enfants le droit de rêver. Aujourd'hui, en 2010, on peut affirmer que les choses changent, et pour le mieux. Outre l'affirmation politique et la prise de parole publique des leaders autochtones, il y a des hommes et des femmes des Premières Nations et Inuit qui se distinguent dans les domaines de la santé, de l'éducation, des arts, des affaires et dans le sport. Dans les communautés, on côtoie des infirmières, des travailleurs sociaux, des professeurs, des policiers, des entrepreneurs, des gestionnaires, des comptables, des ingénieurs, des médecins, des artistes, des médaillés olympiques, des techniciens en informatique, des éducatrices en services de garde, etc. C'est grâce à ces modèles qu'on va en finir!

Comme toute société distincte, les Autochtones veulent faire reconnaître leur droit, leur territoire, leur langue, leur culture, leur identité. Reprendre sa juste place même si cela veut dire que l'on doit déranger. Et aujourd'hui, on déränge!

Utopique de penser que l'on peut tous être gagnants, Blancs et Autochtones?

Régulièrement, lorsqu'on fait la lecture des journaux en région, on constate que notre économie s'en tire bien, malgré le contexte actuel, grâce notamment à l'industrie minière. Mais ce qui frappe dans ces bonnes nouvelles, ce sont les retombées économiques sans précédent que l'Entente des Braves, signée entre les Cris et le gouvernement du Québec en 2002, pour notre région. L'Entente des Braves repose sur le respect mutuel entre les Cris et les Québécois, une formule qui ne compte pas de perdants. Pas moins de dix articles font référence à cette entente.

L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, dans une publication d'avril 2009 portant sur les Premières Nations, confirme : « qu'une recherche de l'UQAT évalue l'apport de la clientèle autochtone à l'économie régionale à 100 M\$ en 2006, soit en moyenne 15 % du chiffre d'affaires des entreprises ayant développé des rapports avec les Autochtones. La Nation Crie est celle avec laquelle les entreprises interrogées font le plus affaire (81 %). Viennent ensuite les Algonquins avec qui 50 % des entreprises font des affaires » (Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue 2009 : 4).

Utopique de penser que c'est possible de partager le territoire et les redevances qui découlent de l'exploitation des richesses naturelles entre les Autochtones et les Non-Autochtones sans qu'il n'y ait de perdant? Donnons-nous la peine d'y penser juste un moment...

Il n'existe pas de solution miracle pour briser les murs du silence et de l'indifférence. On comprend donc que c'est une responsabilité collective que de promouvoir un monde meilleur qui accepte les différences. Nous avons deux voies qui s'offrent à nous : celle du mépris, de la violence et de la haine, ou celle de la cohabitation, du respect et de la connaissance. L'Abitibi-Témiscamingue, c'est plusieurs identités. La diversité culturelle peut être une source d'enrichissement et de fierté pour tous, qu'on soit Autochtone ou Québécois. C'est prouvé, l'augmentation de la connaissance permet une meilleure compréhension. Il est de notre responsabilité collective et individuelle de promouvoir un monde meilleur qui accepte les différences.



3. La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination

UNE CONFÉRENCE DE CYNTHIA LACASSE, COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO

En mettant fin au racisme et aux multiples formes de discrimination, les villes peuvent édifier des sociétés inclusives et respectueuses où tous ont une chance égale de participer à la vie économique, sociale, culturelle, récréative et politique de la ville.

Appel à une Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination
2005

La Coalition internationale des villes contre le racisme est une initiative lancée en mars 2004 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO). Elle vise à établir un réseau de villes intéressées par l'échange d'expériences à développer ou renforcer leurs politiques de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'exclusion. La Coalition internationale s'inscrit dans le cadre de la stratégie de l'UNESCO développée à la suite de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance (Durban 2001). Six coalitions régionales (Canada, Europe, Afrique, Asie et Pacifique, Amérique latine et Caraïbes et États arabes) composent la Coalition internationale. Toutes les coalitions, à l'exception de celle du Canada, se composent de plusieurs pays.

La Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination a vu le jour en 2005 et compte, en date du 20 février 2010, 33 municipalités signataires dans neuf provinces. Cette initiative permet à des municipalités, des commissions des droits de la personne, des autorités policières, des organisations non gouvernementales (ONG) nationales ou locales, des chercheurs et des citoyens d'unir leurs efforts dans le développement, le renforcement et la mise en œuvre d'initiatives locales dans le but d'édifier des communautés exemptes de racisme et de discrimination.

Depuis son lancement, la Coalition a reçu le soutien inestimable de nombreux partenaires dont l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR), la Fédération canadienne des municipalités (FCM), l'Association nationale des centres d'amitié (ANCA), les commissions des droits de la personne de l'Alberta, de l'Ontario et de la Saskatchewan, l'Union des municipalités du Québec, l'Union des municipalités de la Nouvelle-Écosse (UNSM) et l'Alberta Urban Municipalities Association (AUMA).

Contexte

C'est en réponse aux défis émergents reliés au racisme et à la discrimination au Canada et en reconnaissance du rôle important des autorités municipales sur plusieurs de ces enjeux que la Commission canadienne pour l'UNESCO a organisé une rencontre à Ottawa, en

janvier 2005, réunissant des représentants de municipalités, d'ONG, de commissions des droits de la personne et de chercheurs afin de discuter de la viabilité d'une Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination.

À la suite de cette rencontre, un groupe de travail pancanadien composé de représentants de la Fondation canadienne des relations raciales (FCRR), des commissions des droits de la personne de l'Alberta et de l'Ontario, des villes de Toronto et de Gatineau, ainsi que de l'Association nationale des centres d'amitié (ANCA) fut formé. C'est à ce groupe que nous devons la rédaction de la Déclaration que doivent signer les municipalités qui adhèrent à la Coalition canadienne, ainsi que l'adaptation des dix engagements communs (c'est-à-dire les domaines d'action des municipalités signataires) développés par la Coalition européenne aux réalités canadiennes. Ces engagements communs touchent aussi bien l'emploi que l'hébergement en passant par la sensibilisation du public, la justice et l'éducation¹. Ils sont à la base du Plan d'action.

Plan d'action

Lorsque des municipalités canadiennes se joignent à la Coalition canadienne, une fois qu'une motion est adoptée par leur conseil municipal, elles s'engagent à développer un plan d'action contre le racisme et la discrimination. Le Plan d'action, clé de l'engagement d'une municipalité au sein de la Coalition, comporte dix points (les engagements communs) organisés suivant trois domaines² relevant de la responsabilité des municipalités :

- la municipalité comme gardienne de l'intérêt public;
- la municipalité comme organisme de protection des droits de la personne;
- la municipalité comme communauté partageant la responsabilité du respect et de la promotion des droits de la personne et de la diversité.

Pour faciliter le développement du Plan d'action, les municipalités sont encouragées à commencer ou à renforcer un dialogue avec leurs citoyens et différents groupes actifs dans leurs communautés. Ces consultations publiques permettent souvent aux municipalités de cibler certains domaines d'intérêts particuliers pour leurs citoyens et partenaires. Les municipalités sont aussi encouragées à engager différents acteurs de l'administration municipale, particulièrement ceux dont relève un ou plusieurs des engagements communs, dans un exercice de réflexion sur les initiatives existantes, les besoins et les ressources disponibles. Cette étape est importante puisqu'elle permet aux municipalités qui ne l'ont pas déjà fait de compiler et synthétiser les pratiques municipales existantes dans la lutte contre le racisme et la discrimination, et d'identifier, le cas échéant, certains domaines d'action qu'elles souhaiteraient améliorer (et qui pourraient éventuellement devenir des axes importants du Plan).

Une fois le Plan d'action rédigé et approuvé, une municipalité entre dans la phase de mise en œuvre. Si la Coalition demeure un réseau relativement récent et que peu de municipalités sont actuellement dans cette phase, cinq ans après le lancement de la Coalition, le

¹ Pour en savoir plus sur ces dix engagements communs : <http://www.unesco.ca/...>

² Ces domaines ont été définis suivant les résultats d'une étude réalisée par le CRIEC auprès de plusieurs villes.

processus de mise en œuvre du Plan d'action est toutefois bien entamé dans certaines d'entre elles. Aussi, les exemples de politiques/programmes développés dans le cadre du Plan sont nombreux. L'élaboration de balises visant à favoriser l'embauche de personnes de groupes minoritaires au sein de différents services de l'administration municipale, la création de poste(s) permanent(s) afin d'assurer la mise en œuvre du Plan d'action et d'en maximiser l'impact, l'octroi de formation sur le profilage racial aux forces policières, etc., en sont quelques exemples.

Fondements de la Coalition

La Coalition est un réseau de municipalités et de partenaires qui souhaitent partager leurs expériences et bonnes pratiques ainsi qu'à renforcer leurs politiques dans le but de combattre toutes les formes de discrimination et, ultimement, d'atteindre un plus grand niveau d'inclusion sociale. De par les relations qu'elles entretiennent avec leurs citoyens, c'est au niveau des municipalités qu'il importe d'élaborer des politiques, des programmes et des stratégies, et de prendre des mesures efficaces en vue d'éliminer le racisme et la discrimination, et ce, dans le respect des spécificités de chaque municipalité. Cette approche ciblée unique permet à chaque municipalité de développer ou d'adapter son Plan d'action à ses propres réalités politiques, sociales, culturelles et économiques.

Toutefois, et malgré le rôle actif des autorités municipales, les enjeux reliés au racisme et à la discrimination sont extrêmement complexes et dépassent souvent le cadre des responsabilités et capacités des municipalités. Pour cette raison, une approche holistique et intégrée visant à renforcer la participation et la coopération des différents acteurs des trois paliers de gouvernement et de la société civile a été adoptée dans le développement de la Coalition et dans la mise en œuvre de son Plan d'action.

Le développement et le renforcement des partenariats avec les différentes organisations sont donc essentiels au succès de cette approche et au processus de renforcement des capacités sur le plan local. Le rôle et la contribution de chacun dépendent de leur juridiction, niveau de gouvernance et mandat. Un exemple concret de partenariats est celui de la ville de Windsor (Ontario), qui a mis sur pied un groupe composé de diverses organisations communautaires. Créé pour unir les efforts des acteurs locaux dans le développement et la mise en œuvre du Plan d'action et des dix engagements communs qu'il contient, ce groupe est actif dans plusieurs dossiers et a notamment permis, par la mobilisation publique qu'il a su susciter, l'annulation de conférences propagandistes contre la religion islamique. Dans un esprit de coopération et de réseautage entre les coalitions régionales, une représentante de Windsor a d'ailleurs été invitée à présenter cette expérience lors de la troisième Assemblée générale de la Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR) à Toulouse, en France, en novembre 2009. Certains instituts de recherche ou ONG peuvent aussi profiter du réseau qu'est la Coalition pour partager les résultats de leurs travaux, programmes ou initiatives avec des municipalités et partenaires intéressées alors qu'inversement, les municipalités peuvent collaborer à différents projets de recherche. Le fait de faciliter les liens entre les initiatives des uns et des autres est donc l'un des atouts majeurs de la Coalition : en favorisant le partage des savoirs et ressources existantes, on diminue les risques de dédoublement inutile des efforts, du temps et de l'argent – des denrées rares pour plusieurs!

Parallèlement, l'approche de la Coalition canadienne est singulière par rapport aux autres coalitions régionales puisqu'elle réfère explicitement à la notion de « discrimination ». En effet, si le racisme est un fléau majeur de la société actuelle, d'autres réalités sont sources

de préjugés et d'exclusion. Ainsi, il apparaissait important d'inclure le mot « discrimination » dans le titre même de l'initiative, et ce, afin d'inclure différentes formes de traitements inéquitables, voire injustes, dont sont victimes certaines personnes en raison de leur genre, leur orientation sexuelle, leur origine ethnique, leur croyance religieuse, leur état de santé (par exemple envers les personnes atteintes du VIH/Sida), un handicap, leur âge, etc.

Enjeux actuels et futurs pour la Coalition

Au cours du développement de la Coalition, un certain nombre d'enjeux se sont profilés. Un premier est lié aux changements de leadership politique – surtout au niveau municipal, mais aussi aux niveaux provincial et fédéral – et à leurs effets potentiels sur les engagements pris dans le cadre de la Coalition. Le soutien des autorités municipales élues ainsi que du personnel administratif est donc essentiel afin d'assurer la viabilité de l'initiative. Le fait d'avoir un soutien solide de différents partenaires locaux peut aussi aider à assurer une meilleure transition entre deux directions.

Un second enjeu est lié au processus de suivi des initiatives développées dans le contexte la Coalition. Si une partie de l'engagement et de la participation des municipalités au sein de la Coalition est d'assurer un suivi de leurs initiatives afin de combattre le racisme et la discrimination, force est de constater qu'à ce jour, ce suivi a présenté un défi de taille pour plusieurs municipalités, surtout pour les plus petites. Cela s'explique souvent par un manque d'outils et de ressources pour soutenir ce processus. Bien que des exemples intéressants d'indicateurs existent – par exemple ceux définis par le CRIEC — et pourraient être utilisés pour faire le suivi des politiques municipales reliées au racisme et à la discrimination, il sera important pour les membres et partenaires de la Coalition de porter une attention particulière aux moyens de faciliter ce processus de suivi. Des discussions à ce sujet et des études de faisabilité sont en cours, à la fois au niveau national et international, et de belles avancées sont à prévoir au cours des deux prochaines années.

Conclusion

Une initiative telle que la Coalition est un outil offert aux municipalités et partenaires qui souhaitent agir dans leur milieu sur les questions touchant au racisme et à la discrimination. Cependant, ces questions sont souvent intimement liées à différents facteurs culturels, sociaux, politiques ou économiques, et requièrent un engagement durable, dont la planification s'effectue à long terme. Si à ce stade il est difficile de quantifier les impacts de l'adhésion d'une municipalité à la Coalition sur la vie de ses citoyens, le développement d'outils et de politiques est en lui-même un pas dans la bonne direction.

Ce que l'expérience de la Commission canadienne pour l'UNESCO avec la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination a à ce jour confirmé, par contre, c'est que l'un des principaux vecteurs de changement sociétal est l'engagement citoyen et la création d'un dialogue entre différents acteurs impliqués vers la réalisation d'un objectif commun. Car la lutte contre le racisme et la discrimination est l'affaire de tous.



4. Le projet d'adhésion de la Ville de Val-d'Or à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination : synthèse des échanges

Dans un premier temps, les participants et participantes de la journée d'échange et de partage des connaissances *Lutter contre le racisme à Val-d'Or* se sont posé la question suivante : Quelle collaboration est-il possible de mettre en place avec les organismes et la société civile en vue de l'adhésion de la Ville de Val-d'Or à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination? Les réponses ont permis d'identifier les principales initiatives déjà mises en place ou les mesures adoptées ces dernières années au sein de la ville.

Qu'en est-il à la mairie de Val-d'Or?

Le projet d'adhésion à la Coalition a déjà été présenté par le CAAVD au Réseau villes et villages en santé qui l'a adoptée par voie de résolution. Le projet a aussi été présenté au conseil de ville de Val-d'Or mais la décision n'a pas encore été prise. Pourquoi? Au conseil, une réflexion est en cours à propos des ressources nécessaires pour mettre en application les politiques qui découleraient d'une telle adhésion. On réfléchit aussi à savoir s'il ne serait pas préférable de mettre en place un plan qui répondrait mieux à la situation de Val-d'Or sans engendrer de surveillance externe (UNESCO, Coalition). On se demande aussi quel est l'avantage d'adhérer à la Coalition. Quelle est la position de l'Union des Municipalités du Québec (UMQ) dans ce dossier? Présentement, ce dossier est porté à la ville par Francis Murphy. La volonté d'adhérer à cette coalition semble exister au conseil de ville, mais encore une fois, on se demande « a-t-on ressources financières, humaines pour mettre en œuvre des mesures pour respecter l'esprit de la Coalition? ».

Sur ce point, les autres participants se sont aussi demandé si effectivement l'esprit de la Coalition répond aux besoins spécifiques de Val-d'Or. Si son objectif est de contrer le racisme et la discrimination (femmes, religion, âge, orientation sexuelle, etc.), les critères à respecter doivent être nécessairement plus larges que de chercher une amélioration des relations entre Autochtones et non-autochtones. Néanmoins, les participants ont jugé que cette initiative est importante dans la mesure où elle amène la ville à se questionner sur ses pratiques et politiques.

Qu'en est-il au CAAVD?

Les participants se sont ensuite demandé si d'autres organismes ont mis sur pied des initiatives de lutte contre le racisme. La première initiative qui vient en tête est la marche annuelle organisée par le CAAVD dans le cadre de la Semaine de sensibilisation pour l'élimination de la discrimination raciale. Cette dernière vise spécifiquement à lutter contre la discrimination contre les Autochtones. Le CAAVD a aussi mis sur pied, en partenariat avec DIALOG/ODENA, la journée de réflexion Comprendre pour mieux agir, dans le but de soulever le débat de l'adhésion de la ville de Val-d'Or à la coalition.

...et dans les institutions à caractère public?

La Commission des droits de la personne et de la jeunesse, de son côté, organise des sessions d'information sur la discrimination en logements, et en emplois. Il y a des

Autochtones, à l'échelle individuelle, qui se prévalent de ces services. La Commission des droits reçoit aussi des plaintes individuelles concernant la discrimination à l'emploi et au logement. Il demeure que peu d'Autochtones portent plainte car le processus peut paraître lourd. On offre aussi des services de médiation pour les conflits entre individus. Beaucoup de travail d'information auprès des employeurs et propriétaires de logement doit aussi être fait, car peu de gens semblent connaître les conséquences de la discrimination.

À Emploi-Québec, secteur de Val-d'Or, des liens avec la Commission de Développement des Ressources Humaines Algonquines de l'Abitibi ont été créés pour développer des initiatives de formation. Les résultats sont toujours attendus car les Autochtones sont absents du marché du travail. Mis à part cette initiative, il n'existe pas d'organisme qui a pour mission de favoriser l'accès à l'emploi des Autochtones. Ceci est problématique, car selon de nombreux participants, l'intégration à la société passe par l'insertion à l'emploi.

L'exercice de la médiation interculturelle

D'autres organismes, comme Habitation métis du Nord ou le comité local d'accueil des nouveaux arrivants, ont sollicité la participation d'Autochtones sur leur conseil d'administration sans trop de succès. On ne comprend pas d'ailleurs pourquoi les Autochtones ne consultent pas ces organismes.

Pour répondre à cette question, il a été suggéré d'aller chercher plus loin qu'un défaut de communication (par exemple, ne pas connaître l'existence d'un service). Il y a un élément beaucoup plus profond qui entre en ligne de compte: la distance culturelle. Celle-ci fait que les services offerts se trouvent si loin des repères de certaines personnes qu'elles ne considèrent pas qu'ils s'adressent à elles. Le seul type de réponse possible est de former des médiateurs responsables de faire la traduction culturelle entre les groupes fournisseurs et utilisateurs des services.

Ce point a été renforcé par l'expérience de la directrice de l'école Golden-Valley. Dans ses fonctions, avec une clientèle à plus de 50 % autochtone, avec l'histoire des pensionnats en trame de fond, beaucoup d'efforts doivent être déployés pour amener les Autochtones à faire confiance à des gens qui travaillent pour un système qui les a discriminés, abusés. Le rôle de médiation vise à établir le lien de confiance. Lorsque les non-autochtones ont compris les réalités des Autochtones et que les services sont là pour les aider, ces derniers viennent. Et le travail de médiation doit aussi être effectué avec les cadres qui souvent ne comprennent pas toujours la nécessité de prendre telle ou telle mesure. Depuis que l'institution fait des efforts pour adapter ses programmes et politiques aux réalités autochtones, on observe une diminution importante de l'absentéisme. Les choses s'améliorent donc et il est possible de les changer.

La fonction de médiation est aussi importante dans le secteur de l'emploi. En effet, si l'on constate que les Autochtones sont absents du marché du travail, c'est aussi parce qu'ils ont d'autres façons de communiquer. Des barrières peuvent survenir lors des entrevues de sélection, malgré l'aide à la préparation, alors que ce que les Autochtones considèrent comme des victoires peut être considéré comme un désavantage par un employeur. Par exemple, les Autochtones vont souvent dire durant une entrevue, avec beaucoup de fierté, qu'ils sont sobres depuis un certain temps. Du point de vue de l'employeur, cet individu est considéré alcoolique, et par conséquent, non employable. Il importe donc de former les employeurs à propos de ce qui constitue une victoire aux yeux des Autochtones.

Au regard de la petite enfance

Tous les participants se sont entendus pour dire que la lutte contre le racisme doit commencer en bas âge. Les initiatives en garderie sont riches et sont celles qui ont le plus de répercussions dans d'autres milieux.

En ce qui concerne le Forum jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue

Le Forum jeunesse de l'Abitibi-Témiscamingue (FJAT) essaie de créer des ponts entre Autochtones et non-autochtones par l'intermédiaire d'ententes avec les diverses institutions de services ou représentatives autochtones dans le but de mettre sur pied des activités pour échanger et pour briser les préjugés. Par exemple, le FJAT organise une sortie culturelle à Kitcisakik qui vise à déconstruire les idées préconçues, par exemple celle qu'un non-autochtone ne peut pas aller sur une réserve. Le Forum souhaiterait aller plus loin, travailler à ce que ces manières de faire soient plus intégrées dans la façon de vivre des gens de la région. Le FJAT veut travailler à développer une éducation de base et à tisser des liens plus serrés entre communautés. Évidemment, on se questionne sur ce qui a des retombées réelles.

Des initiatives à mettre en place

Voici des suggestions d'initiatives à mettre en place selon les participants et les participantes à cette journée de réflexion :

- Développer une Stratégie urbaine pilotée par le CAAVD. Si le plan fonctionne, le CAAVD travaillerait sur le dossier de la formation des Autochtones à l'employabilité et des employeurs à la culture des Autochtones.
- Travailler au développement d'une politique d'accès à l'égalité visant spécifiquement les Autochtones, d'abord dans le secteur public, mais aussi dans le secteur privé. Il faudra sûrement ouvrir le débat s'il l'on souhaite mettre en place des mesures de discrimination positive.
- Se doter d'une politique municipale. Répondre à cette question implique de prendre la mesure des responsabilités et des ressources de la ville de Val-d'Or dans un contexte où le gouvernement fédéral est en faveur de la décentralisation, de la gouvernance de proximité.

En somme, il ne faut pas renoncer à la sensibilisation, mais trouver les moyens de solliciter une plus grande participation citoyenne dans le dossier, de concert avec des politiques et des cibles claires en vue de forcer le changement.

Les avis à propos de la Coalition

Constatant une certaine réserve à l'endroit de l'adhésion de la ville à la Coalition, une autre façon d'entrevoir ce processus a été proposée. Celle-ci s'inscrit dans une réflexion internationale cherchant à stimuler le changement, comme celui de mettre fin au racisme. En bref, elle fait la promotion de la constitution de normes internationales visant à déterminer un standard de qualité dans un contexte de compétitive internationale. Elle prescrit une autorégulation qui n'est pas pilotée par une organisation avec des pouvoirs de sanctions. Pour comprendre ce concept, on cite l'exemple des normes ISO qui visent à améliorer les pratiques dans une variété de secteurs.

Adhérer à la coalition pourrait s'inscrire dans cette mouvance. La Coalition engendre un certain prestige : les villes qui y adhèrent choisissent de s'imposer les standards les plus élevés en matière de lutte contre le racisme et appartiennent ainsi à un club sélect de *trend setter*. Il y a aussi un intérêt économique, à moyen et à long terme, car une telle ville peut devenir connue sur le plan international pour avoir adopté telle ou telle politique. La ville n'est pas seulement locale, elle est aussi internationale : des gens y immigreront, des étrangers la visiteront, des compagnies multinationales s'y installeront. À voir si les gens de Val-d'Or veulent faire le saut.

Autres sources d'inspiration pour nourrir l'action

D'autres sources d'inspiration ont également été évoquées, comme la participation au programme de la Stratégie pour les Autochtones vivant en milieu urbain (SAMU), ou diverses initiatives mises en place au Manitoba en matière d'accès à l'éducation.



5. Inconfort et insécurité à l'égard des Autochtones à Val-d'Or : synthèse des échanges

Dans un second temps, au cours de cette journée, les participants et participantes se sont interrogé sur l'inconfort et le sentiment d'insécurité ressenti au sein de la ville par rapport à la population autochtone.

Méconnaissance et traitement médiatique

Tous les participants ont identifié la méconnaissance des Autochtones comme étant à l'origine du problème. Pour certains, l'éducation qu'ils ont reçue, qui se résumait à diaboliser les Autochtones, est un des moteurs des préjugés à leur endroit.

Une jeune participante a pour sa part déploré le fait qu'elle ne connaissait vraiment rien des Autochtones du Québec avant de s'installer à Val-d'Or. Après avoir voyagé dans une vingtaine de pays, c'est pourtant à Val-d'Or qu'elle a vécu son plus grand choc culturel! Elle a alors trouvé incroyable de prendre conscience de l'existence réelle des Autochtones au Québec et de sa propre méconnaissance d'un pan de son histoire.

Afin de « créer » la nouvelle, les médias emploient souvent une terminologie sensationnaliste. Ce fut le cas notamment dans un sondage de la Sûreté du Québec et du réseau de télévision TVA à propos de la sécurité en ville. Non représentatif (seulement une vingtaine de personnes avaient été interrogées), le sondage a contribué à véhiculer des fausses informations et des mauvaises perceptions à l'égard des Autochtones, en faisant le lien entre leur présence accrue dans le centre-ville et l'augmentation de la criminalité.

Les participants concluent que c'est une minorité qui fait la mauvaise image des Autochtones en ville et qu'il est donc primordial de travailler sur la manière de véhiculer l'information afin de diminuer l'influence de cette minorité dérangeante. En somme, on peut reconnaître l'existence de deux minorités qui ont eu un rôle important dans l'émergence de ce sentiment d'insécurité :

- Une minorité non autochtone fermée à l'Autre
- Une minorité autochtone qui semble « déranger » en raison de certains comportements jugés « irritants »

À propos des « irritants »

Les participants s'entendent pour dire que seule une petite minorité de personnes ressentent de l'insécurité par rapport à la présence autochtone à Val-d'Or. En ce sens, l'emploi du terme « insécurité » est trop fort et ne permet pas de décrire le réel sentiment qu'éprouvent la majorité des citoyens de Val-d'Or à l'égard des Autochtones. Selon les participants, il serait plus approprié de parler de « tolérance » à l'égard de certains comportements jugés « irritants ».

Selon Julie-Anne Boudreau, professeure-chercheuse à l'INRS-UCS, on assiste présentement à Val-d'Or à la transformation d'un mode de sociabilité au sein de la ville. Par exemple, sur la 3^e avenue, l'artère principale de Val-d'Or, on voit émerger de nouveaux phénomènes, dont l'itinérance. D'autres comportements, tels que les rassemblements ou le « flânage », sont

aussi mal perçus par la population, ce qui contribue à augmenter le sentiment de méfiance à l'égard des Autochtones. Or, selon madame Boudreau, il faut vraiment analyser ces changements sous l'angle des transformations dans les modes de sociabilité plutôt que de lier ces nouveaux phénomènes à un groupe de personnes, dans ce cas-ci les Autochtones. Pour le dire autrement, il faut parler du lieu, de notre manière à tous d'agir dans un lieu, plutôt que de viser un groupe. Il faut transformer la peur en autre chose!

Encore ici, c'est l'ouverture d'esprit de certaines personnes qui fait défaut : c'est impossible d'avoir un centre-ville parfait! Il faut comprendre, tolérer et accepter la différence. C'est un processus qui peut prendre beaucoup de temps. Par exemple, un participant, qui travaille aujourd'hui au Dortoir (centre d'hébergement temporaire pour personnes intoxiquées), a témoigné des relations complexes qu'il a entretenues avec les Autochtones. Ayant travaillé toute sa carrière en tant qu'intervenant dans le réseau des centres jeunesse, il dit avoir côtoyé les Autochtones toute sa vie. S'il n'avait aucun problème à travailler avec les jeunes autochtones, leur environnement, la famille, leur milieu de vie d'origine suscitait en lui beaucoup de préjugés et de méfiance. Aujourd'hui, il travaille toujours auprès des Autochtones les plus défavorisés (au Dortoir) et bien qu'il fût extrêmement anxieux au départ, il dit avoir appris à les connaître et à comprendre leur réalité. Aujourd'hui il ne les craint plus, même qu'il dit avoir plusieurs amis autochtones. Il reproche au milieu scolaire et à l'histoire qu'on lui a enseignée d'avoir ancré très profondément en lui des préjugés à l'égard des Autochtones, si bien que c'est seulement aujourd'hui qu'il est parvenu à s'en défaire complètement.

Des pistes de solutions

- Donner des cours thématiques dans les écoles, les services publics, les entreprises
- Travailler avec les médias afin que les « bons coups » soient également médiatisés. Il est primordial d'envoyer un message clair, véridique et positif à la population!
- Agir sur les perceptions : quand les gens ont peur, leur réflexe normal est de projeter cette peur sur un groupe de personne. À Val-d'Or, ce sont les Autochtones qui sont stigmatisés. Même si cette peur est irrationnelle et non-fondée, le sentiment est bien réel. Il ne faut pas nier l'existence de ce sentiment, il faut plutôt agir sur les perceptions.
- Miser sur le fait que la présence autochtone à Val-d'Or est une richesse. Il faut se parler, mettre sur pied des activités de rapprochement (activités sportives, culturelles, etc.). Par exemple, le centre des jeunes du CAAVD et le centre des jeunes de Val-d'Or devraient organiser des activités qui permettraient aux jeunes de se fréquenter.
- Mettre sur pied des activités symboliques sur la rue. Par exemple, à Montréal, on organise chaque année un « camp d'urgence » pour les itinérants et on invite les Montréalais à venir à leur rencontre. De cette manière, on rend leur réalité visible d'une manière positive, en plus de créer un lieu d'échange. On suggère de faire venir les organisateurs de cette activité à Val-d'Or afin de réfléchir sur une manière d'adapter cette activité à la réalité autochtone.
- Il faut se « contaminer » les uns les autres! Si chacun fait son bout de chemin et sensibilise d'autres personnes à la réalité des Autochtones, peut-être un jour que le racisme à l'égard des Autochtones disparaîtra à Val-d'Or.

Quels seraient les éléments d'un plan d'action pour lutter contre la discrimination des Autochtones dans la région et la ville de Val-d'Or?

- Former du personnel dans les réseaux publics et parapublics, suivant l'exemple de l'initiative de l'Agence de santé et services sociaux. La formation visera à enseigner les approches culturellement adaptées, à comprendre et à transformer les pratiques qui engendrent la discrimination voulue et non voulue dans les services de première ligne. Sur ce point, d'autres participants suggèrent que l'on vise la compréhension de la constitution des barrières entre les groupes et la production de la relation oppresseurs/oppresés.
- Promouvoir les mécanismes et outils permettant aux autochtones de faire connaître leur points de vue à l'égard des enjeux qui les touchent et ceux de la société en général (films, ateliers, théâtre).
- Réfléchir à un plan d'action et à un programme de lutte qui met l'accent sur les conséquences discriminatoires (ou excluantes) engendrées par certaines pratiques plutôt que sur les bonnes intentions.
- Valoriser les petits gestes qui favorisent le rapprochement entre les peuples.
- Construire le plan d'action en allant plus loin que la sensibilisation : contribuer à la construction d'une citoyenneté agissante. Il faut bâtir sur la volonté d'agir des gens et dépasser le sentiment d'impuissance qui laisse certains croire que les problèmes sont tellement graves qu'on ne peut rien faire pour changer les choses. Les Autochtones ne sont pas nouveaux à Val-d'Or, ils étaient là bien avant les blancs. Il faut voir la citoyenneté urbaine comme le moteur d'une légitimité d'agir!
- Contrer les barrières à l'emploi. L'insertion dans la société passe par l'emploi. Il faut donc voir quelles sont les barrières réelles à l'accès à l'emploi. La médiation interculturelle est un bon moyen d'arriver à cette fin. Faire un bilan du nombre d'Autochtones dans les institutions publiques et parapublics et les compagnies permet aussi de parler de la situation telle qu'elle est.
- Considérer la ville comme un levier de la lutte contre le racisme et ne pas hésiter à adhérer à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (voir les opportunités économiques et le prestige qu'elle engendre). Aller voir le Réseau québécois villes et villages en santé pour aller chercher des appuis extérieurs.
- Assurer une meilleure circulation des idées et coordonner des projets dans les écoles, les milieux professionnel, des projets de formation, de sensibilisation.
- Dénoncer toute dérive de la part de tout acteur. Les organismes autochtones doivent être des vigiles en ce sens.
- Installer des mécanismes pour faire s'exprimer ces Autochtones dont on parle. Il y a peu d'Autochtones aujourd'hui, mais si on connaissait mieux ce qu'ils pensent de nous, on comprendrait mieux. Que ce soit par des petits films (comme le fait par exemple le Wapikoni Mobile), on a tout intérêt à mieux connaître l'opinion de l'autre. Ils doivent faire partie prenante des solutions.
- Mieux comprendre comment les barrières se créent entre les groupes. Le documentaire *La leçon de discrimination* est éclairant à ce sujet.
- S'assurer que les actions, même celles pleines de bonne volonté, n'engendrent pas de discrimination.
- Agir et proposer des actions, des petits gestes comme des grands.

6. Les politiques fédérales en matière de lutte contre le racisme

6.1 Historique de la position canadienne sur le racisme

L'engagement du Canada dans la lutte contre le racisme n'est pas nouveau, comme en témoigne la ratification en 1970 de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Toutefois, cette implication internationale apparaît dans une perspective plus nationale à partir de la première décennie du 21^e siècle. En effet, la participation active du Canada à la troisième Conférence mondiale contre le racisme et la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée (CMRC, Durban, Afrique du Sud, 2001) a découlé de la formation de trois comités nationaux destinés à conseiller l'ancienne secrétaire d'État du gouvernement fédéral (Multiculturalisme et Condition féminine). Cette mobilisation a permis de préciser la position du Canada lors de cet événement. Un an plus tard, en 2002, un atelier de collaboration regroupant les participants à la CMRC était organisé par le gouvernement et se concluait par la parution d'un document intitulé *Renforcer le programme de lutte contre le racisme au Canada*, qui propose des priorités d'intervention. De plus, la même année, « le Canada s'est aussi présenté devant le Comité pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale des Nations Unies afin de rendre compte, tel qu'il est tenu de le faire, de la façon dont il applique la *Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale* » (Canada 2005 : 7). Bien que les efforts canadiens soient reconnus, le Comité des Nations Unies a pu souligner, lors de la visite de son Rapporteur spécial en 2003, certaines préoccupations touchant notamment les peuples autochtones :

Bien que le Rapporteur spécial ait fait l'éloge du Canada pour son acceptation et sa reconnaissance de la diversité ethnique, raciale, culturelle et religieuse par le biais de sa politique sur le multiculturalisme, ses institutions démocratiques et la protection des droits de l'homme, il a aussi constaté la nécessité d'adopter une stratégie intellectuelle pour soutenir son cadre juridique. Son rapport a aussi fait ressortir d'importants problèmes, y compris de grands écarts socioéconomiques au sein de la société canadienne, des questions liées aux Autochtones et à leurs droits issus de traités et la situation difficile des minorités visibles. (Canada 2005 : 7-8)

C'est dans la continuité de ces remises en question et sous l'œil inquisiteur des instances onusiennes que le gouvernement fédéral met sur pied le *Plan d'action canadien contre le racisme*, une stratégie élaborée en 2005 et toujours en vigueur. Globalement, « *Un Canada pour tous* ne vise pas uniquement l'inclusion – il s'agit d'un appel à l'action afin de lutter contre le racisme. Ce plan d'action constitue une mesure importante du Canada dans ses efforts visant à renforcer la cohésion sociale. Il s'agit aussi d'un complément au travail remarquable accompli partout au pays, au sein des collectivités, par des organisations engagées dans la lutte au racisme » (Canada 2005 : 4). De fait, non seulement le plan laisse la place à la valorisation de l'expertise portée par des instances telles que celles que l'on retrouve dans le milieu autochtone avec l'exemple du Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec, mais il témoigne de la construction progressive de cet outil. En effet, s'il est question d'une stratégie, c'est bien parce que le gouvernement fédéral assume le fait qu'il n'y a pas de panacée au racisme dont la lutte est une question de chaque instant :

« Tout comme le *Plan d'action* lui-même, le rapport aux Canadiens sera évolutif; il servira à souligner les progrès réalisés et les mesures à prendre pour maintenir le cap. L'équité raciale et sociale n'est pas un projet d'une durée précise : c'est un projet à long terme qui s'inscrit dans l'évolution continue de notre pays » (Canada 2005: 57).

Cela étant dit, le *Plan d'action contre le racisme* poursuit trois objectifs principaux : 1) renforcer la mise en œuvre du cadre juridique sur les droits de la personne au Canada; 2) renforcer la cohésion sociale à l'aide de mesures antiracisme; 3) faire du gouvernement fédéral un chef de file de la lutte contre le racisme sur le plan international (Canada 2005 : 11). Rappelons que ce plan d'action a été mis au point à la suite de consultations d'envergure nationale. C'est d'ailleurs sous le signe de la collaboration, tant en matière d'élaboration que de suivi, que cette stratégie est déployée. Dans cet esprit,

Le gouvernement du Canada, grâce à ses partenariats avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, continuera à aborder, dans le cadre de ses responsabilités conjointes, les enjeux relatifs au racisme et au multiculturalisme et veillera à la diffusion de l'information entre les gouvernements. Le ministre d'État (Multiculturalisme) consultera tous les ans les parties concernées afin d'évaluer les progrès réalisés grâce aux efforts visant à éliminer les obstacles à la participation et aux perspectives et de redoubler les efforts pour que cette même société canadienne devienne exempte de racisme. (Canada 2005: 57)

Cette formule de collaboration intergouvernementale se double d'une implication de la société civile que l'on prévoit informer des progrès réalisés grâce à un mécanisme d'imputabilité élaboré par le ministère du Patrimoine canadien au travers de son programme du multiculturalisme. En outre, des comptes réguliers sont également rendus aux Nations Unies notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Ce dernier point souligne l'ambition, toujours d'actualité, d'un rayonnement international du plan d'action conformément aux implications onusiennes du Canada. En somme,

Des solutions pragmatiques, des résultats quantifiables et l'imputabilité envers la population sont autant d'éléments que l'on retrouve au cœur même du *Plan d'action canadien contre le racisme*. Le Plan aborde aussi la question des divers rôles et responsabilités ainsi que des pratiques exemplaires qui peuvent être partagées sur la scène internationale. Qui plus est, il fait la démonstration que le Canada et ses citoyens ont tout à gagner en tenant leurs engagements de continuer la lutte au racisme et de soutenir le multiculturalisme. (Canada 2005: 60)

6.2 Le Plan canadien de lutte contre le racisme

Compte tenu du fait que c'est précisément la question autochtone qui fut pointée par l'ONU, on ne s'étonnera pas de la large place laissée à cette préoccupation dans le rapport, qui fait état de toutes les initiatives destinées aux Autochtones, aux côtés de celles visant les minorités issues de l'immigration ou encore les personnes handicapées. La première ligne de conduite, qui consiste à « aider les victimes et les groupes vulnérables au racisme et aux autres formes de discrimination », est la plus nourrie en la matière. Dans ce cadre, « les efforts de lutte au racisme doivent tenir compte des facteurs historiques, régionaux et

mondiaux qui le sous-tendent et doivent comprendre une évaluation des incidences de ces facteurs sur des groupes particuliers » (Canada 2005 : 14). Il s'agit de comprendre la vulnérabilité des groupes en fonction de l'incidence que peuvent avoir des préjudices de type socio-économiques, à l'instar du processus de colonisation vécu par les Autochtones et traduit notamment par la mise en réserve ou encore l'expérience des pensionnats indiens. C'est dans ce cadre que les Autochtones vivant en ville sont considérés comme particulièrement vulnérables, alors que « 41,6 % vivraient de faibles revenus, soit plus du double de la moyenne nationale » (Canada 2005:14). Conséquemment, lorsqu'on est fait référence aux actions déjà menées par le gouvernement fédéral, nous retrouvons un corpus qui retrace les principales initiatives destinées à la population autochtone urbaine. C'est le cas de la Stratégie pour les Autochtones en Milieu urbain (SAMU) ou encore de la mise en application du Fonds de transition pour la santé des Autochtones (FTSA), qui a par exemple permis l'avènement de la clinique Minowé, un projet chapeauté par le Centre d'amitié autochtone de la ville (voir Cloutier *et al.* 2009).

Ce premier axe d'intervention s'appuie également sur des initiatives jusqu'ici moins visibles, parce qu'élargies *a posteriori* aux populations autochtones. À titre d'exemple, le ministère du Patrimoine canadien offre grâce à son programme du multiculturalisme « un soutien à des projets axés sur des changements au sein des institutions publiques afin de refléter plus fidèlement les principes du multiculturalisme » ainsi que du « soutien financier aux projets visant à résoudre les problèmes qui affectent les groupes ethnoraciaux et ethnoculturels en renforçant leur capacité de participer pleinement à la société canadienne et de lutter contre le racisme et la discrimination » (Canada 2005 : 19). Bien que cette aide vise premièrement l'amélioration de la situation des populations issues de l'immigration,

La Direction générale des affaires autochtones de Patrimoine canadien travaille avec les peuples autochtones, principalement les Autochtones vivant hors-réserve, pour célébrer et renforcer leur différence culturelle comme composante de la diversité canadienne. Le Ministère est résolu à améliorer la qualité de vie des peuples autochtones et à accroître leur pleine participation et leur contribution à la vie civile et culturelle du Canada. Les programmes et initiatives touchent des secteurs aussi variés que les langues, la radiodiffusion, le patrimoine, les femmes et la jeunesse. (Canada 2005 : 19-20)

Au-delà des programmes destinés aux Autochtones résidant en ville, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) propose évidemment un éventail de programmes pour favoriser la participation autochtone à l'économie canadienne en faisant la promotion de partenariat entre ministères fédéraux, peuples autochtones, secteur privé, gouvernements provinciaux, territoriaux et municipaux. Le tout dans l'optique de permettre aux Premières Nations et aux Inuit d'avoir un meilleur accès aux capitaux et aux ressources naturelles, de leur offrir une formation professionnelle, d'amener leur population active à acquérir de l'expérience et, enfin, d'aider les entreprises autochtones à exploiter les possibilités associées au développement économique (Canada 2005 : 20).

Globalement, il faut reconnaître que de nombreux ministères sont impliqués indirectement par la gestion de programmes liés au premier axe d'action du Plan canadien contre le racisme. Nous pensons par exemple à l'Initiative de lutte contre la violence familiale mise au point par Santé Canada depuis 1996 ou encore l'amendement de la nouvelle *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (2003) de Justice Canada, qui impliquent tous deux une prise en compte du caractère culturellement différent des populations

autochtones. Dans la nébuleuse des différentes implications ministérielles que nous venons d'illustrer, mentionnons tout de même le rôle de coordination interministériel du gouvernement fédéral avec son plan d'action intitulé *Rassembler nos forces : le Plan d'action du Canada pour les Autochtones* (MAINC 1997).

La seconde priorité du Plan canadien contre le racisme vise « l'élaboration des stratégies axées sur l'avenir en vue de promouvoir la diversité et de lutter contre le racisme ». Cette ambition témoignerait, selon le Plan, d'une « approche canadienne » qui passerait notamment par l'appui et l'orientation du processus législatif et stratégique à l'échelle fédérale. La connotation juridique apportée par l'usage des lois, conformément aux recommandations onusiennes, fonderait ainsi la spécificité canadienne en matière de lutte contre le racisme. Bien que cet axe vise en priorité les populations immigrantes, on note un souci pour les populations autochtones lorsqu'il est question de l'éligibilité de ces derniers à des initiatives telles que le Programme du travail relevant des Ressources humaines et Développement des compétences Canada « dans le but d'aider à aplanir les obstacles à l'emploi et à l'avancement des personnes issues des minorités visibles et des peuples autochtones » (Canada 2005 : 33). Il s'agit en quelque sorte de favoriser la représentativité des Peuples autochtones au sein de la fonction publique fédérale. Autre exemple de mesures : la Gendarmerie royale canadienne s'engage à élaborer et mettre en œuvre « des stratégies, des plans et des programmes qui tiennent compte de la culture et des besoins particuliers des Autochtones qui vivent en milieu urbain et rural et de ceux qui habitent dans le Nord » (Canada 2005 : 33).

La troisième priorité du plan entend « accroître le rôle de la société civile ». Il s'agit ici d'assurer le développement des groupes en incitant les collectivités à participer par une augmentation des partenariats entre les instances communautaires et gouvernementales vers la formation de coalition unissant les unes et les autres. Il est en effet considéré que « l'expérience et l'expertise présentes dans la société civile sont essentielles à l'élaboration de mesures nationales et régionales appropriées afin d'éliminer le racisme et la discrimination raciale » (Canada 2005 : 35). Nous retrouvons ici un des principes directeurs du Plan, placé sous le signe de la collaboration comme nous l'avons déjà mentionné. À titre illustratif, signalons que :

[...] le gouvernement du Canada, par le biais de Résolution des questions des pensionnats indiens Canada (mise sur pied en 2001), continuera d'établir des partenariats avec les collectivités et les responsables des églises autochtones dans le but de renforcer les compétences, la prise de décision et les moyens d'action communautaires. Le ministère établira et favorisera des partenariats efficaces avec les ministères et organismes, les établissements d'enseignement et le secteur privé. (Canada 2005 : 37-38)

Quatrième priorité à être ciblée par le plan, le gouvernement fédéral tend vers « l'accroissement de la coopération régionale et internationale ». Non seulement la coopération permet « d'examiner objectivement le travail accompli et d'améliorer les initiatives afin de contrer toutes les formes de racisme », mais il permet également « d'avoir une plus grande influence à l'échelle internationale » afin de perpétuer le rôle de chef de file du Canada en matière de lutte contre le racisme (Canada 2005 : 40). Cette ambition est notamment visible dans la participation du pays à la coopération internationale sur les questions autochtones au sein de laquelle le Canada a joué un rôle actif. Dans ce cadre, on note une participation canadienne à divers évènements, du Forum mondial sur les peuples

autochtones (2003) jusqu'à la négociation de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Bien que le refus de signer cette dernière ait fait polémique pendant quelques années, on constate aujourd'hui une adhésion du pays. Au chapitre de la coopération régionale, on peut par exemple citer l'élaboration d'un guide faisant l'inventaire des ressources à la disposition des peuples circumpolaires. Ainsi :

Le recueil documente les activités et les activités de renforcement des capacités des groupes de travail du Conseil de l'Arctique au cours des dernières années. L'objectif est de mettre le recueil à la disposition des résidents, des éducateurs et des organisations du Nord en tant que guide afin de mieux gérer et de régler les questions relatives aux capacités au sein de leurs communautés. (Canada 2005 : 41)

« Sensibiliser les enfants et les jeunes à la lutte contre le racisme et à la diversité » est le cinquième axe prioritaire proposé par le gouvernement fédéral. À l'origine, cet axe s'enracine dans le constat démographique de la jeunesse des groupes les plus vulnérables. Dès lors, « un examen rapide de la dynamique d'âge des groupes ethnoraciaux et ethnoculturels du Canada et de la population autochtone souligne davantage l'importance de valoriser le potentiel éducatif » (Canada 2005 : 43). En tant que futurs adultes, les populations jeunes sont particulièrement ciblées. Les programmes développés par le ministère du Patrimoine canadien, « tels que l'Initiative des centres urbains polyvalents pour les jeunes Autochtones, le Programme des centres d'amitié autochtones, le programme Jeunesse Canada au travail pour les jeunes Autochtones en milieu urbain et le soutien accordé par le ministère à la Fondation nationale des réalisations autochtones [, qui] encouragent les jeunes Autochtones à poursuivre leur scolarité et leur formation pour leur permettre de contribuer pleinement à la vie économique et sociale de leurs collectivités respectives et de la société canadienne », illustrent bien cette tendance (Canada 2005 : 44). Par ailleurs, les jeunes « à risques » sont plus spécifiquement concernés par cet axe comme le démontrent les programmes mis sur pied par Sécurité publique et Protection civile Canada :

Administrés par le Groupe de la politique correctionnelle autochtone, une foule de programmes de Sécurité publique et Protection civile Canada sont en place pour créer des ouvertures et soutenir des stratégies d'intervention pour les jeunes à risque. Les programmes visant à améliorer les perspectives sociales et économiques comprennent : l'*Aboriginal Circle Healing Lodge Society (Helping Ourselves Helping Others)*, le Grand conseil de Prince Albert (Projet de réintégration des délinquants Autochtones dans leur famille), et le Service de police de Nishnawbe-Aski (programme de mentorat des délinquants). Le *Native Counseling Services of Alberta* offre des programmes d'éducation publique et de prévention essentiellement destinées aux jeunes afin de prévenir leur recrutement par des groupes haineux. (Canada 2005 : 44-45)

Plus globalement, les programmes menés jusqu'ici seront renouvelés; c'est par exemple le cas de la Stratégie de prévention du crime dirigée par Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC) qui cible les jeunes à risque dans l'optique de diminuer la criminalité et la victimisation.

Enfin, le sixième axe d'intervention prioritaire, intitulé « Contrer les actes motivés par la haine et les préjugés », s'intéresse plus particulièrement au rôle clé des médias dans la formation

de l'opinion publique, notamment ceux qui diffusent des propos haineux et des préjugés, et dans l'amélioration de la représentation des groupes ethniques auprès du grand public. En réalité, « bien que les médias et les nouvelles technologies puissent faciliter la propagande haineuse, le potentiel de ces outils est plus prometteur que destructeur. Les activités du gouvernement fédéral devraient se poursuivre au chapitre des publications sur papier et des publications électroniques ainsi que par la voie des médias en ligne » (Canada 2005 : 48). Rappelons que jusqu'ici, la propagande haineuse est prohibée au Canada en vertu du Code criminel. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* agit également en porte-à-faux de la législation pénale contre la propagande haineuse. Toujours dans une perspective législative, la *Loi sur la radiodiffusion* s'assure non seulement de la régulation des propos racistes, mais également de la représentativité de chaque groupe au sein des médias. Dans cette continuité, notons par exemple l'existence au sein du système de radiodiffusion canadien du premier Réseau de télévision des peuples autochtones (Aboriginal Peoples Television Network), ou encore de stations de radio, nouvelles et anciennes, présentes dans certaines villes comme dans le Grand Nord. Au final, cet axe témoigne, encore une fois, de la connotation juridique qui imprègne la politique de lutte contre le racisme développée par le gouvernement fédéral.

Les six axes prioritaires du Plan d'action canadien contre le racisme

- 1) Aider les victimes et les groupes vulnérables au racisme et aux autres formes de discrimination
- 2) Élaborer des stratégies axées sur l'avenir en vue de promouvoir la diversité et de lutter contre le racisme
- 3) Accroître le rôle de la société civile
- 4) Accroître la coopération régionale et internationale
- 5) Sensibiliser les enfants et les jeunes à la lutte contre le racisme et à la diversité
- 6) Contrer les actes motivés par la haine et les préjugés



| 7. Les initiatives du gouvernement québécois |

7.1 Quand précaution rime avec négligence

Comme nous l'avons déjà mentionné, le plan d'action provincial de lutte contre le racisme et la discrimination (2006) écarte toutes préoccupations relatives à la situation des Autochtones dès son introduction, considérant que cette problématique doit être abordée dans une perspective plus large. Cette position du gouvernement québécois n'est pas nouvelle, comme en témoignent les précédents rapports se penchant sur la question du racisme. À titre d'exemple, citons le document intitulé *Au Québec pour bâtir ensemble : Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* (1990) :

Plusieurs problématiques soulevées dans le présent Énoncé, notamment la pleine participation et le développement de relations intercommunautaires harmonieuses, pourraient s'appliquer en tout ou en partie aux Québécois d'origine britannique ou autochtone. Cependant, des raisons historiques évidentes ainsi que le contrôle de certaines institutions que leur assure leur statut — pour les uns, de minorité de langue officielle au Canada et, pour les autres, de premières nations — justifient le choix du Gouvernement d'aborder l'intégration des Québécois des communautés culturelles comme une réalité qui demande une réponse spécifique. (Québec 1990 : 2)

La spécificité autochtone est ainsi posée sur un pied d'égalité avec la situation de la minorité anglophone au Québec, comme c'est également le cas dans le cadre du rapport produit par la Commission de consultation sur les accommodements raisonnables³ (Bouchard et Taylor 2008). Pourtant, la question autochtone n'en demeure pas moins abordée par ce même rapport lorsqu'il est question de lutter contre la discrimination dans l'accès à l'emploi. En effet, annonçant en 1988 la mise en œuvre d'une obligation contractuelle, le gouvernement provincial a manifesté sa volonté d'engager le secteur privé, autrement dit le principal employeur du Québec, à embaucher des représentants de tous les groupes de la société :

Le programme d'obligation contractuelle consiste à exiger de tout organisme à but lucratif de 100 employés et plus qui désire soumissionner un contrat ou un sous-contrat de biens ou services de 100 000 \$ et plus qu'il s'engage à implanter un programme d'accès à l'égalité s'il obtient le contrat ou la subvention. Ce programme vise les femmes, les autochtones et, en première priorité, les minorités visibles. (Québec 1990 : 77)

Cet engagement provincial pour l'intégration économique des Autochtones, même s'il est de second plan, est réitéré par le Plan d'action 2004-2007 intitulé *Des valeurs partagées, des intérêts communs : Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec* (2004). La préoccupation à l'égard des

³ « Avec regret, nous avons dû écarter de notre mandat tout le dossier autochtone. Pour assumer cette responsabilité, il aurait fallu que nous soyons dûment mandatés par l'État québécois ainsi que par les Premières Nations et les Inuits. En vertu de deux résolutions adoptées par l'Assemblée nationale du Québec, les affaires autochtones doivent se discuter "de nation à nation". En ce qui concerne la minorité anglophone, qui fait partie de la société d'accueil et vit pleinement le phénomène de la diversité ethnoculturelle, nous tenons à préciser que, même si nos travaux nous amènent à nous pencher sur le modèle d'intégration de la société québécoise, le statut particulier de cette minorité n'a pas à être remis en question » (Bouchard et Taylor 2008 : 2).

Autochtones y est mentionnée à travers l'objectif 10 du Plan, soit « Accroître l'ouverture à la diversité en encourageant le rapprochement et le dialogue interculturels ». Dans ce cadre, « l'entrée en vigueur de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et le renforcement des mesures pour accroître l'embauche dans la fonction publique des Québécois autochtones, anglophones ou des communautés culturelles favorisent aussi l'égalité et la pleine participation de tous les citoyens au développement du Québec » (Québec 2004 : 83). Notons que cette considération est réaffirmée au sein du Plan suivant (2008-2013). Par conséquent, même si ces documents ne ciblent qu'indirectement le racisme par le biais des thèmes de la discrimination et de l'amélioration de la participation pleine et entière à la société québécoise, on est en droit de se demander pourquoi de telles prescriptions sont ignorées par la politique provinciale de lutte contre le racisme (2006), d'autant plus que cette dernière se fixe comme « objectif ultime » :

[...] d'assurer à tous nos concitoyens le respect de leurs droits et la possibilité de participer pleinement à l'édification de la société québécoise. Son premier effet sera de renouveler nos pratiques et nos institutions pour permettre à l'ensemble de la société de tirer parti de la richesse de la diversité. En définitive, toute la société québécoise en sortira gagnante. (Québec 2006 : 7-8)

7.2 La politique québécoise contre le racisme et la discrimination en bref

Si le document intitulé *Pour une pleine participation des Québécoises et Québécois des communautés culturelles : Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination. Plan d'action 2004-2007* (2006) ne démontre pas expressément une préoccupation pour le sort des Autochtones, revenons toutefois sur ses grands principes. À défaut de cerner tout ce qui fait la spécificité de la situation des Autochtones, son examen peut tout de moins donner des pistes de réflexion quant à la conception de la lutte contre le racisme telle qu'élaborée par le gouvernement du Québec. Avant toute chose, rappelons que ce document déposé en juin 2006 représente le support du processus de consultation qui a eu lieu au sujet des pratiques discriminantes et racistes au Québec, et auxquelles a pu participer le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ).

Constatons d'emblée qu'une large proportion de ce rapport est dédiée à la mise en contexte historique de la lutte contre le racisme au Québec. Dans cette optique, il est rappelé que la seconde moitié du 20^e siècle a vu l'adhésion de nombreux pays aux principes diffusés alors par les Nations Unies en matière de lutte contre le racisme. Néanmoins, l'adoption de cette ligne de conduite n'a pas suffi et a suscité la prise de position spécifique des nations comme l'illustre le plan d'action fédéral de lutte contre le racisme (2005) au Canada ou encore l'adoption de stratégies variées à l'échelle de l'Europe. C'est dans cette continuité que s'inscrit le présent plan d'action qui entend également tenir compte des avertissements concernant la situation canadienne proposés en 2003 par Doudou Diène, le Rapporteur spécial des Nations Unies sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée. Postulant une complexification culturelle croissante du Québec contemporain, le présent document vise la réactualisation des engagements de la province vis-à-vis de sa politique de gestion du multiculturalisme dans la continuité des principes de sa Charte des droits et liberté de la personne (1975). Rappelons

que dans la lignée de l'adoption de cette dernière, le gouvernement du Québec se positionnait publiquement en 1986 dans sa Déclaration sur les relations interethniques et interraciales, annonçait la prise en compte croissante de la question du racisme.

L'Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration, *Au Québec pour bâtir ensemble*, rendu public en 1990, exprimait clairement le fait que le racisme est une question à laquelle il faut absolument s'attaquer. *Le Plan d'action gouvernemental 2004-2007, Des valeurs partagées, des intérêts communs*, a fait de la lutte contre la discrimination un de ses objectifs prioritaires. (Québec 2006 : 15)

Néanmoins, le plan provincial de lutte contre le racisme (2006) entend dépasser l'Énoncé en question, déjà mentionné, puisqu'en sus d'établir le racisme comme une priorité, il rend également visible les actions déjà entreprises au sein de la politique gouvernementale en ce sens depuis 1990. Conformément à la perspective d'une réactualisation de la ligne de conduite menée jusqu'ici, « le présent projet de politique doit être considéré comme la preuve de son ouverture, de sa fierté d'avoir bâti une société originale et dynamique et de sa volonté de préserver et d'approfondir ses *acquis* en matière de droits et de libertés » (Québec 2006 : 6). De plus, si la phase de consultation précède la réactualisation de cette politique, c'est bien pour s'assurer de l'engagement et de la participation pleine de tous à ce projet, tant de la société civile et ses institutions que des ministères déjà impliqués jusqu'ici, à l'instar du ministère de l'Éducation, des Loisirs et des Sports (MELS), du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), du ministère des Affaires municipales et des Régions (MAMR) ou encore du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Enfin, parmi les grands principes du plan d'action provincial, il est rappelé que la lutte contre le racisme doit dépasser la simple répression des actes de violences raciales pour favoriser « une stratégie de soutien à l'intégration socioéconomique des personnes immigrantes ou issues des communautés culturelles, à l'adaptation des institutions et à la sensibilisation du grand public sur ces questions » (Québec 2006 : 19). Cette posture préventive est la clé de la pérennité des résultats nourrie tant de l'action gouvernementale que de la société elle-même.

Dans la pratique, trois défis sont identifiés. Le premier, intitulé « Coordonner les efforts », part du principe que la nature ponctuelle et le manque de coordination des initiatives entreprises nuisent aux politiques menées jusqu'ici. Pour y remédier, cet axe insiste sur la nécessité d'une collaboration entre les différents acteurs de la société pilotée par le rôle de leadership de l'État. Plus globalement, on prévoit combiner trois choix stratégiques afin de réaliser cet objectif, à savoir impliquer la société civile et accroître les partenariats, stimuler et déployer les efforts gouvernementaux et évaluer et mesurer la discrimination. Ce dernier point sous-entend la collaboration du monde universitaire. En effet, les recherches effectuées depuis les années 1980 autour des thèmes du racisme, de la discrimination et des relations interculturelles pèchent par le manque d'étude de certaines communautés, et se sont révélées incapables d'une évaluation quantitative de ces phénomènes. De fait, des unités gouvernementales tout comme des laboratoires de recherche sont encouragés à produire des informations à ce sujet.

Le second défi entend « reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination ». Cet axe s'articule autour de l'éducation des citoyens à leurs droits et responsabilités tout autant que la sensibilisation de la société à l'existence des préjugés et la discrimination ainsi que

l'importance de contrer leur diffusion. Dans ce cadre, deux choix stratégiques s'offrent au gouvernement québécois. D'une part, il s'agit d'éduquer et de sensibiliser en privilégiant l'éducation aux droits :

En plus d'informer [l'éducation aux droits] doit conscientiser, c'est-à-dire permettre l'émergence d'une conscience sociale qui incorpore l'identification des inégalités et des injustices et la volonté de les faire disparaître. Elle doit également responsabiliser. Tous les citoyens devraient en effet être en mesure d'exercer leurs droits dans le respect de ceux des autres, de prévoir et d'assumer les conséquences de leurs gestes. En développant leur esprit critique et leur capacité d'analyse, ils seront en mesure de réaménager non seulement leurs relations personnelles, mais aussi la vie des institutions. Une véritable éducation aux droits doit viser, en fin de compte, à transformer le monde. (Québec 2006 : 33)

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et le milieu scolaire, le ministère des Relations internationales, le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, les organismes intervenants dans le domaine du logement, sont ici autant d'instances impliquées. Le rôle des médias dans la constitution de l'image de l'Autre, l'importance de la substance de programmes scolaires ainsi que le soutien aux artistes issus des communautés culturelles sont aussi soulignés. D'autre part, et ceci correspond au second choix stratégique, il s'agit de favoriser le rapprochement interculturel. Ce point fait référence à trois étapes, de l'apprentissage de la différence à sa relativisation vers l'incitation au dialogue interculturel engageant sur le partage de valeurs communes.

Troisième et dernier défi, le gouvernement du Québec propose de « renouveler nos pratiques et nos institutions » afin d'assurer l'égalité de fait entre citoyens en favorisant la représentation des communautés culturelles au sein du travail en général, qu'il soit privé ou public. L'idée est de faciliter la participation de tous les citoyens au développement économique, social et culturel du Québec. Pour rendre effective cette ligne de conduite, présente dans tous les rapports gouvernementaux ayant trait à la cohabitation au Québec comme nous avons pu le voir (1990, 2004), trois choix stratégiques sont développés. Premièrement, il s'agit d'assurer l'accès à l'emploi. On note ici un rôle actif d'Emploi-Québec comme de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ou encore du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles dont le *Plan d'action 2004-2007. Des valeurs partagées, des intérêts communs* induit « des outils d'évaluation des compétences [qui ont été] élaborés et des formations d'appoint à l'intention des personnes formées à l'étranger [...] mises sur pied pour assurer une mise à niveau des compétences en fonction du contexte québécois de pratique » (Québec 2006 : 54). À titre d'exemple, citons l'Entente interministérielle signée en mai 2004 entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et celui de l'Immigration et des Communautés culturelles dans l'optique de favoriser l'intégration au marché du travail des immigrants et des personnes. Deuxièmement, le gouvernement se doit d'intégrer le pluralisme dans la prestation des services publics que ce soit dans le milieu scolaire, dans le domaine de la santé et des services sociaux ou encore dans le cadre de la police et du système judiciaire. Troisièmement, il s'agit d'améliorer le respect et l'exercice des droits grâce à un dispositif juridique et administratif de lutte contre le racisme et la discrimination, une ambition inscrite au cœur de la Charte des droits et libertés du Québec (1975).

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (la Commission), instituée par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, a pour rôle d'assurer la promotion et le respect des principes énoncés dans la Charte. Elle a la responsabilité, entre autres : de faire enquête de sa propre initiative ou à la suite d'une plainte; de favoriser un règlement entre les parties en cause; de relever les dispositions des lois du Québec qui seraient contraires à la Charte et faire au gouvernement les recommandations appropriées; d'élaborer et d'appliquer un programme d'éducation en matière de droits et libertés, de surveiller l'application des programmes d'accès à l'égalité. (Québec 2006 : 54)

Au final, si le document qui fait loi au Québec en matière de lutte contre le racisme écarte toute préoccupation quant aux Autochtones de la province, il n'en reste pas moins instructif quant aux conceptions qui y sont mises en œuvre. Dans cette optique, il est intéressant de retrouver au Québec la spécificité recherchée également par le gouvernement fédéral et fondée sur une approche législative de la lutte contre le racisme et la discrimination.

Petit lexique québécois des notions gouvernementales

Pour mieux rendre compte du caractère éclaté des idéologies raciste et néo-raciste actuelles, les notions utilisées de préférence dans ce texte sont celles de « préjugés » et de « discrimination ».

Le **racisme** possède plusieurs dimensions. On peut le définir comme l'ensemble des idées, des attitudes et des actes qui visent à inférioriser les personnes des minorités ethnoculturelles, sur les plans social, économique et politique, les empêchant ainsi de participer pleinement à la société.

Les **préjugés** sont des opinions préconçues basées sur des stéréotypes. Ce sont des jugements, habituellement défavorables, portés par un individu sur un autre individu qu'il ne connaît pas, en lui attribuant les caractéristiques attachées au groupe auquel il appartient.

La **discrimination** est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs interdits par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui a pour effet de détruire ou compromettre l'exercice de ces droits et libertés. Ces motifs sont : la « race », la couleur, le sexe, 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. La discrimination peut se manifester autant par l'exclusion que par le harcèlement ou un traitement défavorable.

Le **harcèlement** est une forme particulière de discrimination. Il peut se manifester à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, notamment par des paroles, des actes ou des gestes répétés, à caractère vexatoire ou méprisant. Un seul acte grave engendrant un effet nocif continu peut aussi constituer du harcèlement.

La **discrimination directe** se présente lorsque la distinction, l'exclusion ou la préférence se fonde clairement sur l'un des motifs interdits par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne. Ainsi, un employeur qui refuse d'embaucher un Noir du seul fait qu'il est Noir fait de la discrimination directe.

La **discrimination indirecte** provient de l'application d'une pratique en apparence neutre et applicable à tous, mais qui a des effets préjudiciables envers les groupes définis sur la base des motifs de discrimination interdits par la Charte. Ainsi, fixer une taille élevée pour l'accès à certains métiers, et ce, sans raison liée à la nature du travail, discrimine indirectement les femmes et les personnes des communautés culturelles qui ont en moyenne une taille inférieure. Aucune intention de discriminer n'est ici en cause. La discrimination provient de normes et de pratiques arbitraires souvent héritées sans examen critique d'époques plus anciennes. L'analyse des pratiques est donc nécessaire pour la dépister.

On parle de **discrimination systémique** lorsque diverses pratiques, décisions ou comportements se combinent à d'autres pratiques au sein d'un organisme ou à celles d'autres institutions sociales pour produire de la discrimination. Les pratiques de discrimination sont alors des maillons de chaînes parfois longues et complexes, où les pratiques discriminatoires se renforcent mutuellement. La responsabilité n'est pas imputable à un élément particulier. La discrimination directe, la discrimination indirecte et la discrimination systémique peuvent également se combiner et renforcer l'exclusion, économique ou sociale.



| 8. Les positions des instances autochtones du Québec |

Les travaux de la Commission parlementaire provinciale chargée de la consultation publique relative au racisme « Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination », ont suscité diverses réactions au sein du milieu institutionnel autochtone, notamment de la part du Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec (RCAAQ) et de l'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador (APNQL). Rappelons que bien avant que le thème de la discrimination soit une préoccupation pour le gouvernement du Québec, cette question était déjà abordée par les instances autochtones. C'est notamment le cas pour Femmes Autochtones du Québec (FAQ), qui déposait en 2001 un mémoire intitulé *Discrimination des femmes autochtones*, ou encore, indirectement, celui du RCAAQ par l'intermédiaire du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or qui organise depuis bientôt onze ans la Marche Gabriel-Commanda, une occasion de manifester pacifiquement pour la lutte contre le racisme. Toutefois, cette lutte ne recouvre pas les mêmes enjeux suivant l'institution qui l'aborde. Nous proposons dans les prochaines pages un survol des diverses positions au regard de cette problématique.

8.1 Femmes Autochtones du Québec

Concernant le mémoire déposé par FAQ (2001), il est essentiel de noter que la problématique de la discrimination intègre une connotation juridique spécifique. Il est en effet question de « discrimination législative » en référence au préjudice subi par les Indiennes qui ont perdu leur statut en raison d'un mariage avec un non-Indien en vertu de la *Loi sur les Indiens*. Par la suite, en 1985, le vote du projet de loi C-31 altère quelque peu cette injustice en permettant aux femmes dépossédées de leur statut de le retrouver. Toutefois, si cet amendement de la *Loi sur les Indiens* peut être considéré comme une victoire, le rapport de FAQ nous rappelle qu'il ne doit pas pour autant masquer de nouvelles formes de discrimination « peut-être moins évidentes eut égard aux mécanismes de protection des droits humains, mais tout aussi dommageable dans les faits » (FAQ 2001 : 2). Cette mise en garde peut être illustrée notamment par les modalités de transmission du statut d'Indien qui défavorise la descendance des femmes par l'érosion progressive du statut des femmes.

De surcroît, cette atteinte au droit à la transmissibilité du statut se double d'un préjudice au droit d'appartenance et de résidence. En effet, divers articles du projet de Loi C-31 (10 et 81(1)) accordent aux bandes indiennes le droit d'établir leur code d'appartenance à la réserve qui les concerne et de régler le droit de résidence. Conséquemment, comme le mentionne le rapport déposé en 2000 par FAQ au ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, « non seulement ont-ils [les conseils de bande] refusé de permettre le retour de membres réinscrites, mais ils ont aussi harcelé, menacé et même tenté d'expulser par la force des femmes mariées à des non-Indiens » (FAQ 2001 : 12). Cette ingérence des conseils de bande, qualifiée de « discrimination latérale » par FAQ, bafoue notamment la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, car l'article 2 garantit le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination. Cette interprétation fut validée par l'affaire *Canadian Human Rights Commission c. Canada (MAINC)* alors que la cour fédérale concluait sur la prévalence de la *Loi sur les Indiens* face à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. De fait, les femmes autochtones se retrouvent dans une situation paradoxale puisqu'elles disposent d'une moindre protection juridique en comparaison des autres citoyens canadiens alors

qu'elles subissent encore aujourd'hui des préjudices discriminatoires multiples liés à l'application de la *Loi sur les Indiens*. Cette configuration législative est, selon FAQ, le produit du laxisme gouvernemental :

Finally, it is rather surprising to see that the *Ministre des Affaires Indiennes et du Nord Canadien* does not take into account the essential recommendations that are made to him to remedy the problems of equality to which are confronted the indigenous women then that he admitted himself, ten years ago, that the *Loi sur les Indiens* continued to be discriminatory towards indigenous women and their children. (FAQ 2001 : 25)

En somme, si FAQ reconnaît aujourd'hui que de nombreuses femmes autochtones subissent des discriminations multiples car construites sur divers motifs tels que la race, le sexe, la culture, la résidence ou l'état matrimonial, il reste que l'organisme aborde cette question exclusivement sous l'angle juridique, comme nous l'a montré l'exemple de la *Loi sur les Indiens* et ses avatars, à l'instar du projet de loi C-31. D'ailleurs, il n'est pas question de racisme à proprement parlé, mais de discrimination.

8.2 Le Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec

Le mémoire intitulé *Briser les murs du silence et de l'indifférence* (2006) aborde la question du racisme et de la discrimination dans un contexte plus large. Ce rapport s'appuie en effet sur les différents aspects de la cohabitation en ville, plutôt que sur le pivot juridique qui permet à FAQ de construire son argumentaire. Rappelons que depuis l'entente signée en 2005 avec l'APNQL, le RCAAQ agit en tant que voix collective des Autochtones vivant en ville. C'est à ce titre qu'en vertu « de [son] rôle de militant des droits et intérêts des Autochtones qui composent avec la réalité urbaine, [le RCAAQ propose] donc de démontrer la pertinence d'inclure les Autochtones dans le présent projet de politique en s'inspirant de l'expérience qui se vit à Val-d'Or » (RCAAQ 2006 : 4). Suivant cet objectif, le document dresse d'abord un tableau du racisme touchant les Autochtones en ville en fonction de l'exemple de Val-d'Or. Partant du principe que l'augmentation du nombre d'Autochtones résidents, et non plus seulement en tant que visiteurs « de passage », induit inévitablement un changement dans la nature de l'équilibre des rapports de ceux-ci avec les autres Québécois, le rapport met à jour les tensions qui en découle en mentionnant une étude portant sur le capital social des jeunes non autochtones de la ville et chapeauté par l'Agence de santé et des services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue (2001-2002). Nous y apprenons que certains jeunes parlent même, en reprenant l'exemplarité des relations entre Noirs et Blancs dans la ville de Détroit aux États-Unis, d'une « guerre entre Blancs et Indiens » (RCAAQ 2006 : 6). Au final, le portrait des relations entre Autochtones et non-autochtones qui est brossé grâce à l'exemple des jeunes de Val-d'Or nous apprend finalement que :

Le racisme et la discrimination sont une résultante de la peur de « l'Autre ». « L'Autre » étant celui ou celle qui n'est pas comme soi, celui ou celle que je ne connais pas. La peur de l'inconnu. Que fait-on quand on a peur? On se protège. On se replie sur soi-même. On adopte des comportements et des attitudes qui font en sorte qu'on rejette tout ce qui n'est pas nous. C'est un côté de la médaille. (RCAAQ 2006 : 7)

Comme le mentionnait Édith Cloutier lors de son discours d'ouverture, l'autre côté de la médaille se situe dans la prise de « responsabilité collective de promouvoir un monde meilleur qui accepte les différences » (RCAAQ 2006 : 7). C'est donc au titre de « leader communautaire » que le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or « s'impose davantage dans les discussions qui portent sur le défi de la cohabitation dans la ville et l'organisation des services pour les Autochtones hors-communauté » (RCAAQ 2006 : 8). Dès lors, il est du devoir du RCAAQ de s'investir dans des partenariats les unissant avec des acteurs locaux comme gouvernementaux afin de faire valoir leur idéal d'une cohabitation harmonieuse au sein du projet de politique provincial de lutte contre le racisme dont les grandes orientations se rejoignent d'ailleurs. En tant que « force vive » du milieu local,

Le RCAAQ abonde dans le même sens que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles lorsque celui-ci affirme que la lutte contre le racisme passe par l'ouverture à l'autre et à la connaissance de l'autre, [puisqu'en] plus de militer en faveur des droits et intérêts des Autochtones en milieu urbain, le RCAAQ agit en tant que pont entre toutes les cultures autochtones et allochtones dans le but de vivre en harmonie. Le RCAAQ est un lieu où la diversité est source d'enrichissement (RCAAQ 2006 : 9).

Par conséquent, en mettant à la disposition des gouvernements son expertise en matière de lutte contre le racisme, tout en s'affirmant comme un interlocuteur privilégié des Autochtones hors réserve auprès des instances politiques fédérale, provinciale et autochtone, le RCAAQ nous invite à la réalisation d'un projet de société intégrateur, car viable à la fois pour les communautés autochtones et non autochtones, vers un avenir faisant la part belle à une cohabitation harmonieuse et informée.

8.3 L'Assemblée des Premières Nations du Québec et du Labrador et le Conseil en éducation des Premières Nations

Dans le document intitulé *Premières Nations : incontournables pour l'avenir du Québec*, l'APNQL lançait un « appel ultime aux partis politiques provinciaux » faisant l'état des principes et enjeux des Autochtones québécois suivant « l'obligation du Québec d'y répondre ». Dans ce cadre, le domaine de l'éducation est directement identifié comme une composante clé de la problématique de la lutte contre le racisme et les préjugés :

Le gouvernement du Québec doit s'engager immédiatement dans une vaste campagne d'éducation et de sensibilisation aux Premières Nations, et se fixer l'objectif d'éliminer le racisme contre les Premières Nations. Il s'agit encore une fois d'une *obligation incontournable*. (APNQL 2007 : 11)

C'est dans cette perspective qu'il faut interpréter le dépôt auprès de la Commission parlementaire provinciale chargée de la consultation publique du projet « Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination » du rapport du même nom par le Conseil éducatif des Premières Nations (CEPN). Créé en 1985, ce dernier est le comité représentant l'APNQL en matière d'éducation. Dans l'optique d'une amélioration des services éducatifs offerts aux élèves issus des Premières Nations, sa mission consiste à « faire la promotion de démarches conjointes entre les membres, diffuser de l'information

pertinente, effectuer des recherches et des analyses, apporter une aide technique, gérer certains programmes fédéraux pour ses communautés⁴ et appuyer les réclamations et les demandes des membres auprès des gouvernements et d'autres entités » (CEPN 2006 : 2). Dans la problématique qui nous concerne, le CEPN considère que le racisme est autant une question de structures et de système que d'actes individuels de sorte que leur position s'articule autour de deux pistes prioritaires de réflexions, soit le système éducatif en tant que tel ainsi que les gouvernements et leurs institutions en tant qu'agents véhiculant des pratiques discriminatoires. Le rapport en question pointe le système éducatif québécois qui pèche, selon le CEPN, par le contenu de ses programmes scolaires, car :

[...] tout en faisant l'effort d'intégrer les Premières Nations dans l'univers social québécois, [ils] leur attribuent une place et un rôle essentiellement folklorique et figé dans le temps autour de 1600, ce qui fait que les jeunes Québécois ne connaissent pas réellement la réalité contemporaine des Premières Nations, ni leur réelle et très importante contribution à l'essor de la communauté humaine à l'échelle mondiale. (CEPN 2006 : 5)

Dès lors, non seulement ce type de discours contribue à transmettre aux jeunes générations des représentations erronées, quand elles ne sont pas tout simplement péjoratives, mais encore, le CEPN nous pousse à nous interroger sur l'impact d'une telle imagerie sur l'estime personnelle et autres paramètres structurants de l'épanouissement des élèves autochtones. De plus, si l'éducation populaire est ciblée comme un moteur du racisme dont sont victimes les Autochtones, c'est surtout en référence au rôle joué par la couverture médiatique de certains événements qui prennent des proportions dramatiques. Si la crise d'Oka n'est pas explicitement mentionnée dans le rapport, elle en constitue tout du moins une bonne illustration. De fait, suivant le CEPN, « il est déplorable que les médias, dont le rôle dans une société démocratique consiste à informer, éduquer et sensibiliser, contribuent aussi à forger des préjugés », le tout « en toute impunité » (CEPN 2006 : 6). Ainsi, « comment nos jeunes, auxquels la société projette continuellement une image d'eux-mêmes négative, si dévastatrice, peuvent-ils être fiers de leur identité, développer leur potentiel et avancer dans la vie ? » (CEPN 2006 : 6).

D'un autre côté, le CEPN reconnaît également le racisme et la discrimination envers les Premières Nations comme un fait des gouvernements et de leurs institutions qui ne manque jamais « une occasion d'utiliser les médias pour faire part de leurs "largesses" envers les Autochtones aux Canadiens en annonçant des millions accordés à leur bien-être » (CEPN 2006 : 7). Quantité de préjugés passent ainsi par la voix gouvernementale; des mythes qui touchent tant le statut d'Indien que les subventions allouées aux réserves. Paradoxalement, le manque de transparence dans les informations circulant à propos de la gestion des réserves ainsi que la non-reconnaissance de l'expertise des communautés et leurs capacités sont aussi pointés. En conséquence de ce lot de représentations négatives, le CEPN dénonce encore une fois « l'aliénation des Premières Nations dans l'imagerie populaire canadienne » à travers une imagerie « bipolaire » opposant la générosité des gouvernements aux « Indiens ingrats et profiteurs » (CEPN 2006 : 8). Et de conclure : « Donc, si les gouvernements souhaitent lutter contre le racisme et la discrimination, ils devraient mener une réflexion sur leurs propres politiques et pratiques et leur propre contribution à créer et alimenter des actes racistes et discriminatoires » (CEPN 2006 : 7).

⁴ Rappelons que le CEPN regroupe 22 communautés des Premières Nations.

8.4 Similarités et différences

On l'aura compris, les réactions autochtones suscitées par l'initiative de politique québécoise de lutte contre le racisme traduisent différentes positions. D'un côté, le CEPN reconnaît à la suite du gouvernement que « les Premières Nations ne peuvent être perçues sous un même angle que les communautés culturelles dont les membres ont choisi de venir s'établir ici en s'intégrant à la société québécoise. Cependant, le CEPN demande au gouvernement *quand et dans quel cadre* les problématiques que vivent les Premières Nations seront traitées » (CEPN 2007 : 2). De fait, l'instance représentative de l'APNQL en matière d'éducation ne demande pas que les Premières Nations qu'elle représente soient incluses dans le projet politique provincial (CEPN 2007).

D'un autre côté, force est de constater que la position du RCAAQ diffère de celle de l'APNQL et du CEPN. En effet, même s'il n'est toujours pas question d'appliquer le cadre destiné à la protection des communautés culturelles aux Autochtones résidants en ville, le RCAAQ soumet toutefois l'idée d'un partenariat avec l'instance provinciale. Dans une optique plus large, il s'agit de mettre à contribution l'expertise des centres d'amitié afin d'améliorer les situations de discriminations vécues tant par les non-autochtones que les Autochtones. Comme le résumait Édith Cloutier dans son discours d'ouverture de la journée de réflexion, « est-il utopique de penser que l'on peut tous être gagnants, Blancs et Autochtones ? ». Cette vision intégratrice de l'élaboration des politiques va au-delà d'un simple rappel des obligations du gouvernement provincial vis-à-vis des Autochtones, une position porteuse d'un projet de société global qui dépasse les appartenances raciales pour une amélioration conséquente de la qualité de vie de tous un chacun.

Enfin, même si la lutte de FAQ contre les discriminations a, comme pour le RCAAQ, une histoire antérieure à l'initiative provinciale proposée en 2006, leur discours relève d'une autre position construite sur les spécificités juridiques propres aux femmes indiennes. Ce cas particulier illustre certaines modalités structurant les relations d'instances autochtones et non autochtones sous les traits d'une demande de réparation des préjudices causés par la main des gouvernements, directement du fédéral et indirectement du provincial.

Si ces positionnements affichent des discordances quant aux modalités du dialogue entre institutions et gouvernements, elles convergent toutefois vers la même préoccupation, à savoir élaborer une politique destinée aux Autochtones en matière de lutte contre le racisme et la discrimination. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si tous les documents prennent comme point de départ l'absence assumée des Autochtones au sein de l'initiative provinciale. Tous sont d'accord pour dénoncer la méconnaissance des réalités autochtones dont font preuve les gouvernements, et ce en dépit des recommandations de la Commission royale sur les peuples autochtones (1996). En outre, en travaillant à replacer la réalité autochtone par rapport à cette politique, l'APNQL, le CEPN ou encore le RCAAQ sont d'accord pour souligner l'effet néfaste des médias et du contenu éducatif transmis par les programmes scolaires. Même s'il ne représente qu'un des paramètres de la vie des individus, le domaine de l'éducation apparaît comme un secteur clé de la lutte antiracisme. Comme en conclut l'APNQL dans le rapport final du Forum socio-économique des Premières nations tenu à Mashteuiatsh en 2006, soit la même année que l'initiative provinciale de lutte contre le racisme et la discrimination, et auquel ont également participé le RCAAQ et FAQ :

Sur le plan des relations Autochtones/non-Autochtones, il y a aussi beaucoup de travail à faire. Vous le savez, la méconnaissance de nos

réalités engendre indifférence, préjugés et, parfois, racisme. Il est temps de démystifier un certain nombre de préjugés tenaces, comme celui voulant que les Autochtones coûtent cher à l'État, plus cher que les autres citoyens. La réalité est toute autre. Pour avoir vu neiger depuis bien des lunes, je sais bien que changer les perceptions ne sera pas chose facile. Comme disait Albert Einstein, il est plus difficile de désagréger un préjugé qu'un atome. Mais les efforts récents, je pense notamment au travail de la Commission des droits de la personne du Québec, démontrent que l'éducation populaire est utile et que tout le monde gagne à mieux connaître les Premières Nations, leur histoire, leur contribution, leur culture. (APNQL 2006 : 17)



| Bibliographie |

- ABASTADO MARIE-FRANCE. 2004. Que veulent les Algonquins de Lac-Simon? *Dimanche Magazine*, Première chaîne de Radio-Canada, 10 octobre 2004.
- ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR (APNQL). 2006. *Rapport du Forum socio-économique des Premières Nations (26, 27 et 28 octobre 2006, Mashteuiatsh)*. http://www.saa.gouv.qc.ca/publications_documentation...
- ASSEMBLÉE DES PREMIÈRES NATIONS DU QUÉBEC ET DU LABRADOR (APNQL). 2007. *Premières Nations : incontournable pour l'avenir du Québec. Appel ultime lancé aux partis politiques provinciaux*. Mémoire déposé par l'APNQL, Wendake. <http://www.apnql-afnql.com/fr/publications...>
- CANADA. 2005. *Un Canada pour tous : Plan d'action canadien contre le racisme*. Ministère du Patrimoine canadien et ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux, Gatineau. <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection/CH34-7-2005F.pdf>
- BOUCHARD GÉRARD ET CHARLES TAYLOR. 2008. *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*. Montréal, 310 p. <http://www.accommodements-quebec.ca...>
- CENTRE D'AMITIÉ AUTOCHTONE DE VAL-D'OR (CAAVD). 1999. *L'Arbre de la grande paix : étude pour l'implantation d'un service d'intervention psychosociale pour les Autochtones à Val-d'Or*. CAAVD, Val-d'Or.
- CENTRE D'AMITIÉ AUTOCHTONE DE VAL-D'OR (CAAVD). 2010. *La lutte à la discrimination raciale, l'affaire de toute une ville!* Communiqué de presse du CAAVD, Val-d'Or.
- CONSEIL EN ÉDUCATION DES PREMIÈRES NATIONS (CEPN). 2006. *Vers une politique gouvernementale contre le racisme et la discrimination*. Mémoire présenté par le Conseil en Éducation des Premières Nations, Wendake.
- CONSEIL EN ÉDUCATION DES PREMIÈRES NATIONS (CEPN). 2007. Dépôt du mémoire sur le projet de politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination, *Le Journal du Conseil en Éducation des Premières Nations* (avril 2007) : 2.
- CLOUTIER ÉDITH, DUGRÉ SUZANNE, SALÉE DANIEL, COMAT IOANA ET CAROLE LÉVESQUE. 2009. *Enjeux et défis en santé et services sociaux pour les Autochtones en milieu urbain*. Synthèse de l'atelier. Cahier ODENA n° 2009-04. Alliance de recherche ODENA, Réseau de recherche et de connaissances relatives aux peuples autochtones (DIALOG) et Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec, Montréal
- FEMMES AUTOCHTONES DU QUÉBEC (FAQ). 2001. *Discrimination des femmes autochtones. Mémoire déposé par Femmes Autochtones du Québec*. <http://www.faq-qnw.org...>
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 1990. *Au Québec pour bâtir ensemble : Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*. Direction des communications du ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, Montréal. <http://www.micc.gouv.qc.ca>

- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2004. *Des valeurs partagées, des intérêts communs : Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec, Plan d'action 2004-2007*. Direction des affaires publiques et des communications du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, Montréal. <http://www.micc.gouv.qc.ca...>
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2006. *Pour une pleine participation des Québécoises et Québécois des communautés culturelles : Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination*. Direction générale des relations interculturelles et Direction des affaires publiques et des communications du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Montréal. <http://www.micc.gouv.qc.ca...>
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2008. *La diversité : une valeur ajoutée Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013*. Direction des communications, ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec, Montréal. <http://www.micc.gouv.qc.ca>
- LABELLE MICHELINE. 2006. Racisme et multiculturalisme/interculturalisme au Canada et au Québec, in M.-H. Parizeau et S. Kash (dir.), *Néoracisme et dérives génétiques* : 85-119. Québec : Presses universitaires de l'Université Laval.
- LABELLE MICHELINE, RACHAD ANTONIUS ET GEORGE LEROUX. 2005. *Le devoir de mémoire et les politiques du pardon*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- MINISTÈRE DES AFFAIRES INDIENNES ET DU NORD CANADIEN (MAINC). 1997. *Rassembler nos frères : le plan d'action du Canada pour les questions autochtones*. Ministre des Affaires indiennes et du Nord canadien, Ottawa, 34 p.
- OBSERVATOIRE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. 2009. *Les Premières Nations. Les portraits de la région, version abrégée*. Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, Rouyn-Noranda.
- REGROUPEMENT DES CENTRES D'AMITIÉ AUTOCHTONES DU QUÉBEC (RCAAQ). 2006. *Briser les murs du silence et de l'indifférence*. Mémoire déposé dans le cadre de la consultation publique provinciale intitulée « Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination », Wendake. <http://www.reseadialog.ca>

