



# **Aperçu de la situation du racisme à Val-d'Or**

*Comité de lutte au racisme et à la  
discrimination de la Ville de Val-d'Or*

*Avril 2017*

# Mise en contexte

En décembre 2015, la Ville de Val-d'Or annonçait son intention de rejoindre la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD), un regroupement de municipalités engagées, sous l'égide de l'UNESCO, à lutter contre l'exclusion sous toutes ses formes. Deux motivations animaient particulièrement l'administration municipale :

- D'abord la nécessité de rétablir de bonnes relations avec les communautés autochtones crie et anishnabek voisines et d'assurer le bien-être et la sécurité des citoyens valdoriens d'origine autochtone, à la suite de la mise au jour d'allégations de mauvais traitements envers des personnes autochtones commises par des policiers.
- Le nombre croissant de personnes immigrantes choisissant de s'établir à Val-d'Or;

La Ville a reconnu qu'elle pouvait – qu'elle devait – agir, et c'est pourquoi l'adhésion à la Coalition a été privilégiée afin de structurer les interventions à venir, mais aussi de favoriser la mobilisation des diverses composantes de la communauté valdorienne, des citoyens aux institutions en passant par les entreprises et les organismes.

L'adhésion à la CCMCRD comporte trois exigences :

- L'adoption par la municipalité d'une résolution signifiant son intérêt;
- La signature de la déclaration d'adhésion;
- L'engagement à se doter d'un plan d'action pour la lutte au racisme et à la discrimination, plan qui tiendra compte des 10 engagements des membres de la coalition.

La résolution a été adoptée par le conseil municipal le 7 décembre 2015 (Résolution 2015-590). Il a été décidé de doter Val-d'Or d'un plan d'action avant de signer la déclaration d'adhésion, afin d'illustrer le fait que notre objectif principal n'est pas de se doter d'une image positive en se contentant d'adhérer à la Coalition, mais bien d'agir concrètement sur les défis vécus à Val-d'Or. La seconde étape est donc de nous doter d'un plan d'action. Pour ce faire, un comité de lutte au racisme et à la discrimination a été formé. En date du 1<sup>er</sup> décembre 2016, il comptait les membres suivants :

- Sylvie Hébert, conseillère municipale responsable, Ville de Val-d'Or
- Marie-Pierre Nolet, directrice adjointe, Polyvalente Le Carrefour
- Mary Louise Rodgers, directrice, École Golden Valley
- Sylvain Plouffe, directeur général adjoint, Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue
- Sharon Hunter, Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or
- Ketty Rose Mitchell, Lac-Simon
- Michel Penosway, Kitcisakik
- Frédérique Cornellier, citoyenne
- Janet Mark, citoyenne
- Doris St-Pierre, citoyen
- Habib Sylla, citoyen
- Paul-Antoine Martel, coordonnateur, Ville de Val-d'Or

Le comité, après avoir fait connaissance et s'être approprié son mandat, a élaboré un plan de travail simple afin de baliser son action :

- Dresser un portrait de la situation du racisme à Val-d'Or;
  - Identifier les enjeux principaux auxquels notre communauté fait face;
  - Élaborer des actions permettant de s'attaquer à ces enjeux, en tenant compte des 10 engagements auxquels souscrivent les municipalités qui rejoignent la CCMCRD :
- Renforcer la vigilance contre le racisme et la discrimination d'ordre systémique et individuel.
  - 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.
  - Informer et soutenir les victimes du racisme et de la discrimination.
  - Encourager les services de police à devenir des organisations exemplaires par leurs efforts de lutte contre le racisme et la discrimination.
  - Respecter l'égalité des chances en qualité d'employeur municipal, de fournisseur de services et d'entrepreneur.
  - Appuyer des mesures en vue de promouvoir l'équité sur le marché du travail.
  - Soutenir des mesures de lutte contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances en matière de logement.
  - Faire participer les citoyens et citoyennes en leur donnant un rôle à jouer dans les initiatives antiracistes et le processus décisionnel.
  - Appuyer des mesures visant à lutter contre le racisme et la discrimination et promouvoir la diversité et l'égalité des chances dans le secteur de l'éducation, et dans d'autres formes d'apprentissage.
  - 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.

Il est à noter que la participation des citoyens et de divers partenaires de la communauté – outre via le comité lui-même – sera sollicitée, afin de partager des idées et de valider les constats et orientations retenus.

Une fois le plan d'action adopté, il s'agira de mettre en place un mode de gouvernance et d'opérationnalisation afin de :

- Mettre en œuvre les mesures retenues;
- Mesurer les progrès accomplis;
- Ajuster les interventions.

# Objectifs et méthodologie

En dressant un portrait du racisme, le Comité poursuivait les objectifs suivants :

- Connaître les manifestations du racisme afin de mieux cibler les actions à mettre en place;
- Permettre aux personnes touchées de donner leur avis et de partager leur histoire dans un contexte neutre et sécuritaire;
- Sensibiliser la population à la situation du racisme à Val-d'Or;
- Révéler certaines pratiques inacceptables ayant cours à Val-d'Or.

Il est à noter qu'une distinction a été établie entre le racisme commis à l'encontre des Autochtones et celui touchant les immigrants; bien que présentant des similarités, leurs causes sont distinctes et les moyens de les éradiquer divergent.

Par ailleurs, en ce qui concerne le racisme subi par des membres des Premiers Peuples, nous avons tenté d'être sensibles aux différences entre la situation de ceux qui habitent Val-d'Or et de ceux qui y sont pour un séjour plus ou moins long, la fréquence, l'intensité et la nature des incidents subis pouvant varier pour ces deux types de populations.

Enfin, pour établir ce portrait, nous avons recensé diverses publications s'étant penchées sur le sujet et nous en avons synthétisé le propos, ce qui nous a donné la trame de fond de la situation. Par ailleurs, nous avons tenu 8 séances de discussion avec des groupes variés, ce qui nous a permis d'apporter des nuances aux informations que nous avons recueillies dans la littérature scientifique ou gouvernementale, voire de prendre conscience de certains aspects qui nous avaient jusque-là échappé. Ces groupes avec lesquels nous avons discuté sont :

- Élèves de 5<sup>e</sup> secondaire de l'école Golden Valley;
- Élèves de 4<sup>e</sup> secondaire de la polyvalente Le Carrefour (2 groupes);
- Citoyens de la communauté de Lac-Simon;
- Valdoriens issus de l'immigration;
- Gens d'affaires;

Nous avons également discuté avec quelques membres de la communauté de Kitcisakik, sans parvenir à y rassembler assez de participants pour tenir un groupe de discussion en bonne et due forme.

Enfin, deux autres groupes de discussion ont été organisés – l'un au Centre d'amitié autochtone, l'autre avec des usagers du centre de répit Chez Willie / Nigan – afin de valider une version préliminaire du portrait. Une analyse succincte de leurs propos complète les réponses des groupes de discussion et la recension de littérature dans les pages qui suivent.

Bien qu'il soit difficile de dresser un portrait qui serait complet et exact de la situation du racisme à Val-d'Or, étant donné la grande variété des réalités vécues et les limites qui sont les nôtres (temps, ressources humaines), nous croyons que les lignes qui suivent représentent bien la situation vécue à Val-d'Or et permettront à la communauté valdorieenne d'identifier les enjeux sur lesquels travailler afin d'améliorer le vivre-ensemble dans notre ville.

# Définitions

Dans un document résumant les consultations menées par le Secrétariat aux affaires autochtones en vue d'élaborer un Plan d'action pour contrer le racisme et la discrimination envers les Autochtones, on propose les définitions suivantes pour définir certains concepts-clés (toutes les citations sont tirées de ce document; leur source originale est indiquée, le cas échéant) :

- **Racisme** : « Le racisme englobe les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale, ainsi que l'idée fallacieuse que les relations discriminatoires entre groupes sont moralement et scientifiquement justifiables; il se manifeste par des dispositions législatives ou réglementaires et par des pratiques discriminatoires, ainsi que par des croyances et des actes antisociaux; il entrave le développement de ses victimes, pervertit ceux qui le mettent en pratique, divise les nations au sein d'elles-mêmes, constitue un obstacle à la coopération internationale, et crée des tensions politiques entre les peuples; il est contraire aux principes fondamentaux du droit international et, par conséquent, il trouble gravement la paix et la sécurité internationale. » (*Déclaration sur la race et les préjugés raciaux*, UNESCO, 1978)
- **Le harcèlement discriminatoire** : se manifeste notamment « par des paroles, des actes ou des gestes répétés (ou dans certaines circonstances, par un seul fait grave qui engendre un effet nocif continu), à caractère vexatoire ou méprisant, à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte. » (*Les enquêtes en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse)
- **Le profilage racial** : « désigne toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels que la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. »

Le profilage racial inclut aussi toute action de personnes en situation d'autorité qui appliquent une mesure de façon disproportionnée sur des segments de la population du fait, notamment, de leur appartenance raciale, ethnique ou nationale ou religieuse, réelle ou présumée. » (Turenne, Michèle, *Le profilage racial : Mise en contexte et définitions*, CDPDJ)

- **Le préjugé racial** : « historiquement lié aux inégalités de pouvoir, se renforçant en raison des différences économiques et sociales entre les individus et les groupes humaines, et visant encore aujourd'hui à justifier de telles inégalités, [il] est totalement injustifié. » (*Déclaration sur la race et les préjugés raciaux*, UNESCO, 1978)

Le racisme prend diverses formes, et peut varier en intensité selon les groupes qu'il cible, les personnes qui le répandent, les secteurs d'activité où il prend place, etc. Il importe donc de tenter d'en esquisser les contours afin de partager une vision commune du problème.

Enfin, dans son mémoire de sociologie intitulé *Le racisme à l'égard des Autochtones en milieu urbain au Québec : expériences, enjeux et défis*, consulté pour les besoins du présent portrait, l'auteure Kim O'Bomsawin fait état de manifestations du racisme envers les Autochtones à Montréal, Sept-Îles et Val-d'Or en utilisant comme grille d'analyse les quatre formes élémentaires du racisme définies par le sociologue français Michel Wieviorka. Celles-ci sont :

- **Le préjugé à caractère raciste** : c'est le fait de valoriser un groupe auquel on appartient au détriment d'un autre groupe, en amplifiant et déformant les différences. On dit que le préjugé ne mène pas nécessairement aux actes racistes. Kim O'Bomsawin soutient que « le préjugé consiste le plus souvent en blagues de mauvais goût ou en insultes à l'égard d'un groupe minorisé. »
- **La discrimination** (directe et indirecte) : « La discrimination à caractère raciste [...] correspond à une logique de hiérarchisation qui consiste, sans toutefois exclure complètement le groupe victime de racisme, « à arguer de la race pour lui accorder un traitement différencié » .» Si la discrimination directe a un auteur et une cause généralement identifiable (un propriétaire refusant de louer son logement à des personnes autochtones, par exemple), la discrimination indirecte (aussi appelée « discrimination systémique ») procède des structures sociales ou encore de causes « cachées » (impossibilité pour une personne « non-blanche » de se trouver un logement, sans qu'on lui donne de raison; utilisation de critères d'embauche rendant les emplois inaccessibles pour certains groupes).
- **La ségrégation** : elle met à l'écart, sépare, isole, rejette un groupe en bloc et le confine dans un espace et des institutions à part, bien souvent dans des conditions inférieures à celles du groupe majoritaire ou dominant.
- **La violence à caractère raciste** : Elle peut être, dans sa forme extrême, organisée, et répondre à des valeurs et préceptes politiques; dans sa forme plus courante, elle est la traduction concrète et amplifiée de la haine raciale, posée de façon isolée.

# Quelques statistiques

## PRÉSENCE AUTOCHTONE :

- Entre 1996 et 2006, la population autochtone de la ville de Val-d'Or a plus que doublé : cette population se chiffrait à 345 en 1996 alors qu'elle se chiffre à 805 personnes en 2006. De même, la proportion de la population autochtone par rapport à la population totale de la ville a pratiquement doublé, passant de 1,4% à 2,6%.
- Entre 1996 et 2006, la population autochtone au sein de la zone d'influence territoriale<sup>1</sup> du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or (CAAVD) s'est accrue de 42,2 % : cette population se chiffrait à 4 595 en 1996 alors qu'elle se chiffre à 6 535 personnes en 2006.
- Près de 5 % de la population totale de la zone d'influence territoriale se réclame d'une identité autochtone : les 6 535 Autochtones de la zone d'influence territoriale du CAAVD constituent 4,6 % de la population totale de la zone considérée en 2006.
- On observe une forte augmentation à Val-d'Or même de la proportion d'Autochtones compris dans la zone d'influence territoriale du CAAVD : en 1996, cette proportion se chiffrait à 7,5 % (345 personnes sur un total de 4 595). En 2006, cette proportion atteint 12,3 %, soit 805 personnes sur un total de 6 535.

(Statistiques tirées du document *Cartographie sociale et économique de la population autochtone des villes du Québec : La ville de Val-d'Or et la zone d'influence territoriale du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or*, Montréal, 2011, Alliance de recherche ODENA)

## Population des communautés autochtones liées à Val-d'Or

| Communauté/Nation           | Résidents | Non-résidents  | TOTAL         |
|-----------------------------|-----------|----------------|---------------|
| Kitcisakik                  | 397       | 86             | 483           |
| Lac-Simon                   | 1650      | 387            | 2037          |
| Pikogan                     | 560       | 470            | 1030          |
| Nation crie (9 communautés) | 15 646    | 2254           | 17 900        |
|                             |           | <b>TOTAL :</b> | <b>21 450</b> |

Source : AADNC, Registre des Indiens, 31 janvier 2015.

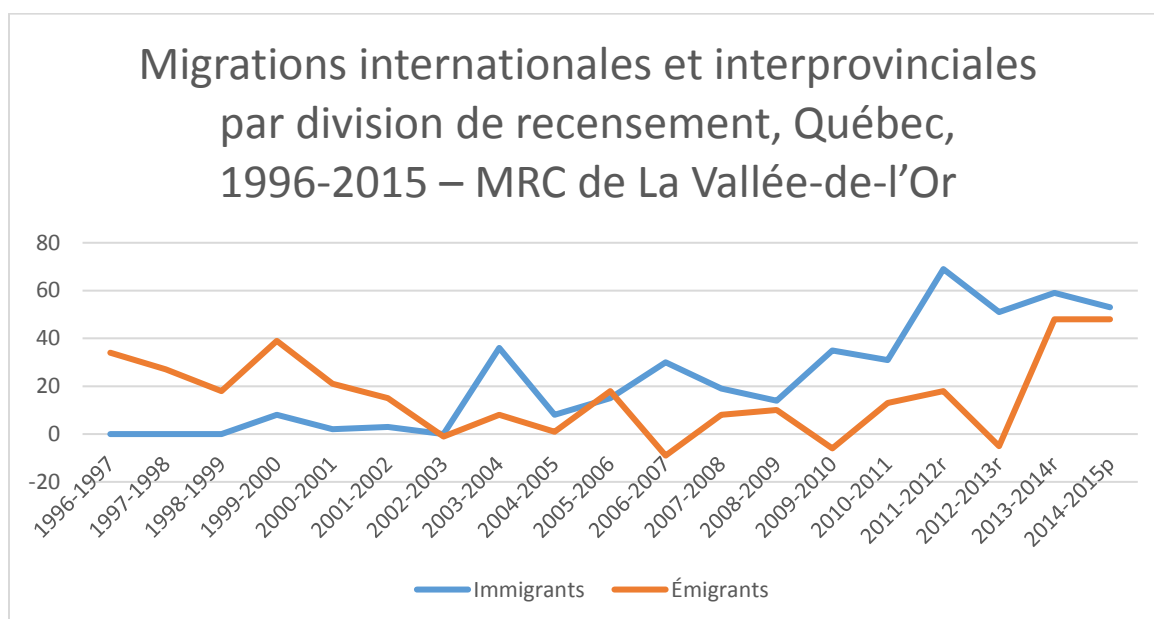
<sup>1</sup> « La zone d'influence territoriale d'un centre d'amitié autochtone est l'aire de distribution et de circulation de la population autochtone à l'intérieur d'un territoire donné. Ce territoire est déterminé selon plusieurs échelles : municipalité, agglomération, municipalité régionale de comté (MRC) et regroupement de MRC, et intègre, selon le cas, les villes, villages, communautés ou autres lieux de rencontre saisonniers ou permanents. Ce territoire est également traversé de nombreuses infrastructures. Cette zone d'influence territoriale est le théâtre d'un ensemble de relations de diverses natures (sociales, commerciales, économiques, etc.). À l'intérieur de cette zone, le centre d'amitié agit comme un pôle de convergence qui engendre une nouvelle mobilité ou circulation des individus. La zone d'influence se mesure à la fois sous l'angle démographique et sous l'angle des services offerts à la population concernée. » *Cartographie sociale et économique de la population autochtone des villes du Québec : La ville de Val-d'Or et la zone d'influence territoriale du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or*, Montréal, 2011, Alliance de recherche ODENA.

## IMMIGRATION<sup>2</sup> :

### Population immigrante selon la période d'arrivée, région administrative de l'Abitibi-Témiscamingue, 2006

|                          | Total | Avant 1961 | 1961-1970 | 1971-1980 | 1981-1990 | 1991-2000 | 2001-2006 |
|--------------------------|-------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ABITIBI-TÉMISCAMINGUE    | 1775  | 300        | 220       | 265       | 330       | 360       | 295       |
| MRC de La Vallée-de-l'Or | 545   | 125        | 85        | 105       | 105       | 50        | 70        |
| Val-d'Or                 | 355   | 100        | 80        | 50        | 35        | 40        | 50        |

Source : Institut de la statistique du Québec,  
[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/recensement/2006/recens2006\\_08/immigration/perimmig08.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/recensement/2006/recens2006_08/immigration/perimmig08.htm)



<sup>2</sup> Selon l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, l'immigration est somme toute marginale en Abitibi-Témiscamingue à l'échelle du Québec; par contre, on constate que plus du tiers des immigrants qui choisissent de s'installer en région le font dans la Vallée-de-l'Or, principalement à Val-d'Or : COLLINI, Mariella (2016). *Les nouveaux arrivants. Édition spéciale – Intelligence territoriale*, Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, Rouyn-Noranda, 4 p.



- Entre 2005 et 2014, parmi les 367 049 nouveaux immigrants admis et présents au Québec en janvier 2016, 870 étaient domiciliés en Abitibi-Témiscamingue. La moitié d'entre eux avaient déclaré l'Abitibi-Témiscamingue comme région de destination, alors que l'autre moitié se destinait à une autre région;
- L'immigration dans la région ne représente que 0,2% de celle admise au Québec;
- Parmi les immigrants admis au Québec et résidant en région en 2016, on compte légèrement plus d'hommes que de femmes;
- Au moment de leur arrivée, 80% avaient moins de 35 ans et autant connaissaient déjà le français (77%), soit davantage que le total des immigrants admis au Québec;
- Près de 40% d'entre eux âgés de 15 ans et plus possédaient 17 années de scolarité et plus (plus que le total des immigrants admis au Québec);
- Près de la moitié des immigrants proviennent de la France, du Maroc, de l'Algérie, du Cameroun et de la Côte-d'Ivoire;
- On estime à 400 le nombre d'étudiants étrangers dans les établissements postsecondaires de la région.

(Statistiques tirées du bulletin *Les nouveaux arrivants* produit par Mariella Collini de l'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, Rouyn-Noranda, septembre 2016, 4 p.)

|   |      |
|---|------|
| Nombre de personnes ayant rempli le formulaire du Comité d'accueil des nouveaux arrivants de Val-d'Or – septembre 2013 à septembre 2016 | 170* |
| Nombre de personnes se disant originaires d'un autre pays   | 86*  |

*\*Ces nombres ne tiennent compte que des personnes qui remplissent le formulaire; nombreuses sont celles qui sont accompagnées d'unE conjointE et/ou d'enfants.*

# Groupes de discussion

## Légende :

GV : *Golden Valley*

I : *Immigrants*

GA : *gens d'affaires*

Poly : *Le Carrefour*

LS : *Lac-Simon*

K : *Kitcisakik*

## Y a-t-il du racisme à Val-d'Or?

- Oui, mais rien d'évident, surtout des préjugés (GV)
- Pas du racisme, mais des préjugés, de la méconnaissance, des craintes (GA)
- Oui, à cause de mauvaises perceptions (Poly)
- Oui (LS, K)
- Surtout de la méconnaissance, de l'ignorance, parfois même de la jalousie (I)
- Sur une échelle de 1 (totale acceptation) à 10 (haine raciale), Val-d'Or se situe à 3 ou 4 (I)
- Il y a du racisme dans les deux sens (majorité envers minorités ET minorités envers majorité) (GA)

Tous les groupes rencontrés s'entendent pour affirmer que le racisme existe bel et bien à Val-d'Or; même ceux qui hésitaient, en début de rencontre, à reconnaître que c'était là un problème valdorien en sont venus à changer d'avis en cours de discussion. Les participants autochtones et les participants immigrants sont plus catégoriques quant à l'existence du racisme à Val-d'Or; les non-Autochtones reconnaissent que les préjugés racistes existent, mais tous ne reconnaissent pas que la discrimination est également présente.

Les documents consultés pour dresser ce portrait sont unanimes : le racisme existe à Val-d'Or, surtout envers les Autochtones. Les écrits qui ne traitent pas spécifiquement du cas de Val-d'Or affirment que les Autochtones sont plus vulnérables et susceptibles de subir du racisme dans les villes, notamment en raison des impacts – toujours observables – des politiques colonialistes et des mesures qui en ont découlé. On peut lire, dans le mémoire déposé par le Regroupement des Centres d'amitié autochtone du Québec à l'occasion de la consultation publique sur la lutte contre l'intimidation menée par le gouvernement provincial, que « l'expérience des centres d'amitié autochtones et de nombreuses recherches démontrent que la discrimination et le racisme, aux niveaux individuel et systémique, sont une réalité quotidienne pour des Autochtones en milieu urbain. »

L'assertion selon laquelle le racisme existe « dans les deux sens » est corroborée par la chercheuse Micheline Labelle, professeure associée au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal et fondatrice de la Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté :

« [...] on tient généralement pour acquis que le racisme provient essentiellement de la majorité démographique au Québec. C'est passer sous silence les préjugés et les pratiques discriminatoires à caractère raciste qui existent également au sein des minorités et qui visent soit la majorité francophone, soit d'autres minorités, soit des segments

internes d'une même minorité. Il faut souligner que les idéologies racistes et sexistes, à des degrés divers, sont un fléau dans le système mondial. »<sup>3</sup>

Bref, le racisme n'est pas l'apanage d'une seule culture, mais une faiblesse humaine guettant toute culture, voire toute personne.

**AVIS DES PARTICIPANT·ES AUX GROUPES DE DISCUSSION DE VALIDATION :** personne ne doute de l'existence d'une certaine forme de racisme à Val-d'Or : toutes et tous l'ont subi à divers degrés. Les gens rassemblés chez Willie ont fait état de l'existence de racisme de personnes autochtones envers les allochtones; ceux du groupe du Centre d'amitié autochtone également, à la nuance près qu'ils « excusent » ce type de racisme, qui viendrait d'une réaction aux nombreuses injustices rencontrées par les Autochtones. Des intervenantes du Centre disent même sentir une certaine méfiance lors de premiers contacts avec des usagers. Par ailleurs, on s'accorde pour dire que la situation a changé depuis quelques décennies : alors que les insultes et actes racistes étaient beaucoup plus directs et moins cachés, ils sont désormais plus insidieux. Il semble aussi que la jeunesse d'aujourd'hui est plus ouverte et tolérante, voire curieuse. Il n'est pas rare de voir des groupes d'amis mixtes, alors que la chose était extrêmement peu fréquente il y a 20 ou 30 ans.

## Comment se manifeste le racisme, dans quels contextes survient-il?

### LOGEMENT

- Lors de la recherche de logement (GA, LS, K)
- De la part de propriétaires ou gestionnaires de logements (HLM) (LS)
- Discrimination spirituelle lors de la purification d'un logement avec de la sauge (LS)

### EMPLOI

- Lors de la recherche d'emploi (LS, K, I)
- Dans l'attribution des tâches en emploi – on réserve les plus dures aux Autochtones (LS)
- Abus de pouvoir ou harcèlement de la part de collègues de travail (LS)
- Non-reconnaissance de l'expérience à l'arrivée au Canada, ce qui rend l'embauche – et l'acquisition d'expérience – difficile (I)

### SERVICES PUBLICS, INSTITUTIONNELS ET GOUVERNEMENTS

- Dans les relations avec la police – profilage racial (LS, I)
- Auprès du réseau de la santé et des services sociaux, que ce soit à l'urgence ou auprès de la Direction de la protection de la jeunesse (LS)
- Non-respect du territoire autochtone par les Blancs (LS)
- Dans les familles d'accueil (LS)

---

<sup>3</sup> LABELLE, Micheline (2015). « Qu'est-ce que l'intégration dans le contexte de la mondialisation ? » in *Actes du Colloque organisé par le Carrefour d'Intercultures de Laval et le Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté, soutenu par le Service aux collectivités de l'UQAM* (Laval, 14 octobre 2014). Montréal, 79 pages. Consulté sur le site [https://criec.uqam.ca/upload/files/ACTES\\_colloque\\_immigration\\_Web\\_19\\_sept.pdf](https://criec.uqam.ca/upload/files/ACTES_colloque_immigration_Web_19_sept.pdf) le 5 décembre 2016.

## **MILIEU SCOLAIRE**

- À l'école, de la part d'autres élèves, ou encore quand les professeurs ou la direction prennent injustement le parti des Blancs lors de conflits (GV, LS, I)

## **LOISIRS**

- À l'aréna, lors de tournois sportifs, au sein des spectateurs, de la part de parents (GV, K, LS)
- Lors d'activités sociales et sportives (I)

## **RÉSEAUX SOCIAUX**

- Les réseaux sociaux sont propices aux débordements et aux commentaires outranciers (GV, LS, I)

## **DANS LES COMMERCES**

- Dans les commerces, de la part des employés (notamment en raison de la barrière de la langue), que l'on soit client ou employé soi-même (GV, Poly, LS, K, I)
- Racisme inversé : certaines interventions auprès d'Autochtones, même légitimes (ex : dénonciation d'un vol), sont dénoncées comme étant racistes (GA)

## **OPINION PUBLIQUE – POPULATION EN GÉNÉRAL**

- La propension d'une partie de la population à juger les Autochtones ou les immigrants à partir des actions d'un petit groupe dérangeant (Poly, GA, I);
- Certains parents ou membres de la parenté racistes (GV, Poly);
- Les gens qui font l'amalgame « musulmans = terrorisme » (I, Poly)
- Absence de reconnaissance des droits des Autochtones (LS)
- Racisme ou dépréciation entre Autochtones, différence de traitement entre les Cris et les Anishnabek (GV, GA, LS)
- Difficultés d'intégration pour les femmes portant le voile (I, GA)
- Commentaires désobligeants (« retournez chez-vous », « vous ne payez pas de taxes, on vous fait vivre », « vous avez des problèmes d'alcool/de jeu/ de drogue »...) (LS, I)
- Intimidation verbale et physique (LS)
- Définition des personnes par leurs différences (LS, I)

Dans son mémoire de maîtrise (*Vivre la ville : l'expérience sociale et spatiale des Autochtones de Val-d'Or*, 2010), l'anthropologue Frédérique Cornellier relate les propos tenus par des Valdoriennes et des Valdoriens allochtones quant à leur perception de la présence des Autochtones en ville :

- Il existe une tendance à généraliser à l'ensemble des Autochtones les problèmes de jeu compulsif vécus par certains;
- Certaines femmes rencontrées ont un discours raciste quant à la propreté et à l'image projetée par les Autochtones au centre-ville;
- Les hommes ont un discours raciste quant à certains aspects politiques, comme les avantages fiscaux ou la justesse des revendications des Premiers Peuples (reconnaissance des droits);

- Certains répondants croient que les problèmes de dépendance vécus par certains Autochtones sont liés à la génétique et aux caractéristiques sanguines;
- Le centre-ville est particulièrement propice au racisme;
- Certains allochtones perçoivent les Autochtones comme racistes, parce qu'ils ne semblent pas vouloir se mêler au reste de la population;
- Plusieurs ont exprimé leur peur que Val-d'Or soit envahie et devienne « une réserve ».

Cette peur de l'envahissement qui existe chez certaines personnes est corroborée dans une étude du Laboratoire de recherche pour le soutien des communautés (LARESCO) réalisée entre 2006 et 2008 : on y rapporte que certains non-Autochtones évaluent le nombre d'Autochtones à Val-d'Or à environ 4000 personnes, soit quatre fois plus que la réalité; cette perception pourrait s'expliquer en partie par l'absence de distinction entre les résidents et ceux qui sont de passage seulement.

Par ailleurs, le regroupement des Centres d'amitié autochtones du Québec (2014) rapporte que les Autochtones vivant en ville sont victimes de « formes directes d'agression, telles que des propos racistes et des références diffamatoires à la culture autochtone, ainsi que [de] formes indirectes telles que l'exclusion des personnes basée sur leur origine ».

Pour sa part, Kim O'Bomsawin (2011) relève plusieurs manifestations du racisme vécu par les Autochtones en milieu urbain : difficulté à trouver un logement et à obtenir du propriétaire qu'il l'entretienne; difficulté à trouver un emploi; racisme en milieu scolaire; profilage racial par la police; Anishnabek dépréciés par rapport aux Cris à Val-d'Or; Autochtones relégués par défaut à certains quartiers, ce qu'on pourrait assimiler à de la ségrégation.

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ), « l'intégration à la société québécoise passe d'abord par l'emploi »<sup>4</sup>. Malheureusement, l'entrée dans le marché du travail, dans un emploi pour lequel une personne immigrante ou racialisée a les compétences requises, est freinée par la discrimination. En effet, une étude de la CDPDJ révèle qu'« à caractéristiques et à compétences égales, un candidat au nom de famille québécois a au moins 60% plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'une personne qui a un nom à consonance africaine, arabe ou latino-américaine. » Enfin, la Commission a documenté l'existence de discrimination systémique dans le domaine de l'emploi au Québec<sup>5</sup>.

**AVIS DES PARTICIPANT·ES AUX GROUPES DE VALIDATION :** Aux dires des participantes et participants aux groupes de validation, nul secteur d'activité n'est à l'abri des actes racistes : ils sont constatés dans les relations avec la police, les services de santé, les commerçants. Le système colonial canadien et son héritage expliquent de larges pans de ce racisme, selon certains. Par ailleurs, des participants ont confié subir des regards obliques, réprobateurs, méprisants, et des paroles du même ordre, de la part de citoyennes et citoyens ordinaires, dans les commerces comme dans la rue. Certains participants ont la forte impression que ces gestes déplorables sont posés majoritairement par des gens de 40 ans et plus, majoritairement des femmes.

<sup>4</sup> <http://www.cdpedj.gc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/integration.aspx> (consultée le 8 décembre 2016)

<sup>5</sup> [http://www.cdpedj.gc.ca/Documents/Communication\\_resolution\\_COM\\_559\\_5\\_1\\_1\\_Arial.pdf](http://www.cdpedj.gc.ca/Documents/Communication_resolution_COM_559_5_1_1_Arial.pdf) (consultée le 8 décembre 2016)

## Quels sont les effets du racisme?

- Les Autochtones sont souvent confinés aux logements insalubres
  - Réduction de leur qualité de vie (LS)
  - Atteinte à leur santé (LS)
  - Problèmes avec la DPJ (LS)
- Femmes qui se retrouvent en détresse, vivent une aliénation identitaire quand leurs enfants sont pris en charge par la DPJ, ce qui peut en mener certaines au suicide (LS)
- Perte de confiances des Autochtones dans les institutions; « Qui va nous croire si on porte plainte? » (LS)
- Certains immigrants développent une peur des gens, de froisser (I)
- Certains immigrants développent une hypersensibilité qui les amène à hausser le ton plus rapidement (I)
- Sentiment d'insécurité en ville (LS)
- Certains participants pensent que quand l'économie va mal, la DPJ augmente le nombre de placements afin de « faire vivre » les familles d'accueil (LS)

On peut constater que le racisme – et la discrimination qu'il induit – contribue à instaurer, chez des personnes qui en sont ou qui en ont été victimes, une méfiance à l'égard de la majorité dite « blanche », des autorités et des institutions en général. Il contribue en outre à la précarité des personnes qui le subissent, en leur rendant difficile l'obtention d'un emploi ou la location d'un logement.

Dans le document *Pauvreté en contexte autochtone à Val-d'Or* (ODENA, 2009), le lien entre racisme/discrimination et fragilité socio-économique est franchement énoncé :

« [...] l'existence de préjugés entretenus autant par les non-Autochtones que les Autochtones, les uns à l'égard des autres, précarisent le sentiment d'appartenance envers leur milieu de vie que pourraient développer les Autochtones habitant à Val-d'Or. Cette trame de fond affecte de façon pernicieuse l'étendue du réseau social qu'ils peuvent espérer créer autour d'eux, la confiance des individus en eux-mêmes, leurs possibilités en matière d'emplois, la connaissance de leurs droits : en d'autres mots, la qualité de leurs conditions de vie. »

Pour sa part, Kim O'Bomsawin (2011) expose certains effets du racisme sur la persévérance et la réussite scolaires observés chez certaines personnes qu'elle a interrogées : traumatisme; impact sur résultats académiques, baisse de l'estime de soi, sentiment d'isolement et, ultimement, décrochage.

**AVIS DES PARTICIPANTÉS AUX GROUPES DE VALIDATION :** Les participantes et participants font état de nombreuses conséquences, sur leur vie, du racisme dont ils sont victimes : manque de confiance - voire méfiance – envers les institutions, difficulté à se sentir chez soi à Val-d'Or, méfiance faisant en sorte qu'on interprète chaque situation tendue ou ambiguë comme étant du racisme, baisse de l'estime de soi, difficulté à faire sa place et à jouir d'un niveau de vie décent, etc. Plus que tout, c'est l'accumulation d'une multitude de petits gestes et de paroles mesquines, au quotidien, qui mine profondément leur qualité de vie et leur sentiment de sécurité.

## Quels sont les facteurs qui accentuent la vulnérabilité au racisme?

### FACTEURS D'ORDRE PERSONNEL LIÉS À LA CONFIANCE ET L'ATTITUDE

- La difficulté à s'exprimer et à prendre sa place, l'incapacité à poser des questions (LS)
- La crainte de dénoncer, de peur que ça ne donne aucun résultat (LS)
- La méconnaissance des droits et des recours (LS)

### FACTEURS LIÉS À L'APPARENCE, À LA PERCEPTION D'AUTRUI

- La vulnérabilité de certaines femmes, notamment celles qui font le choix de porter le voile, surtout si elles sont noires (I)
- Le nom (sa consonance), la couleur de la peau (I)

### FACTEURS SOCIO-ÉCONOMIQUES

- Les remous causés par le projet de Charte des valeurs (I)
- En cas d'incertitude économique, ce sont souvent les immigrants qui écopent, qui perdent leur emploi (I)

Tant les participants au groupe de discussion de Lac-Simon que ceux de celui avec les personnes immigrantes reconnaissent que l'attitude de la personne victime de racisme a une influence sur l'impact des commentaires ou actes désobligeants qu'elle subit – et leur continuité dans le temps. Une personne sûre d'elle-même et qui connaît les recours possibles veillera à faire respecter ses droits et pourra, ultimement, se sortir de cette situation désagréable.

D'autres facteurs d'ordre personnel, que l'on pourrait qualifier de « visibles » et d' « audibles » prédisposent au racisme, parce qu'ils mettent en évidence la différence (port du voile, couleur de la peau, consonance du nom). Kim O'Bomsawin (2011) corrobore cette impression exprimée par les gens de Lac-Simon et les personnes immigrantes rencontrés :

« Dans l'ensemble, nous avons pu identifier certaines variables qui influencent le fait d'être victime ou non de racisme. Le fait d'avoir une langue maternelle autre que le français, le fait d'avoir les « traits » physiologiques autochtones, d'être moins scolarisé ou socioéconomiquement désavantagé nous sont apparus comme étant des traits caractéristiques propices au racisme. » (p. 124)

Le document *Lutte à l'intimidation envers les Autochtones dans les villes* (RCAAQ, 2014) cible lui aussi les traits physiques et « l'accent » comme éléments susceptibles d'attirer le racisme, tout en ajoutant un autre facteur : « La croissance significative de la présence autochtone provoque un inconfort, un malaise et parfois un rejet au sein de la population québécoise. » (p. 8). Ici, le facteur de vulnérabilité se trouve du côté du ou des racistes, et concerne leur capacité à faire face au changement quand il est rapide et qu'il atteint une certaine envergure.

Par ailleurs, l'Alliance de recherche ODENA (2010) identifie d'autres facteurs favorisant l'éclosion du racisme : la méconnaissance de l'histoire autochtone, la perte de la protection que procure la vie en communauté pour les Autochtones, le fait que les villes ne sont que peu ou pas préparées à accueillir de nouveaux citoyens aux besoins multiples et caractéristiques complexes, le manque de moyens pour les communautés autochtones afin de soutenir leurs membres aux prises avec

des problèmes, le fait que certains Autochtones véhiculent une image négative qui rejaillit sur toute leur communauté, et l'étroitesse d'esprit de certains non-Autochtones.

Dans une autre étude, l'Alliance ODENA (2009) identifie certaines sources de la discrimination que subissent les Autochtones qui résident en ville : la perte de repères institutionnels qui rend difficile l'accès aux services, et le choc vécu lors de la transition entre la communauté d'origine et le milieu urbain, où les valeurs et codes sociaux sont difficiles à percer. Ainsi, certaines personnes peuvent se sentir jugées et discriminées (et, de fait, l'être) dès que leur comportement diffère de celui de la majorité.

**AVIS DES PARTICIPANTÉS AUX GROUPES DE VALIDATION :** On note que l'ignorance de l'histoire et des réalités autochtones exacerbent le racisme.

## **Que pensez-vous du projet de construction d'un centre communautaire musulman à Val-d'Or? Quelle est votre perception de la communauté musulmane?**

### **CONSTRUCTION D'UN CENTRE COMMUNAUTAIRE MUSULMAN**

- C'est « cool »! (GV)
- On redoute la réaction de certaines personnes, notamment les gens plus âgés (GV, Poly)
- La mosquée devrait être construite en plein centre-ville pour que ce soit plus visible (Poly)
- Ils ont le droit; au fond, c'est leur « église » (GA)

### **PERCEPTION DE LA COMMUNAUTÉ MUSULMANE**

- Les jeunes ne portent pas attention aux signes religieux comme le voile (Poly)
- Certains commerçants éprouvent une certaine crainte d'embaucher une femme voilée, car cela pourrait effaroucher les clients (GA)
- Les signes religieux comme le voile n'ont pas leur place au travail (GA)
- Les minorités (lire : les musulmans) ne devraient pas essayer de changer la majorité (GA)
- Quand on choisit un nouveau pays, il faut se plier à ses us et coutumes (GA)
- Certaines coutumes ou certains rites rendent difficiles les relations de travail, comme le ramadan (GA)
- Les traditions et manifestations culturelles des immigrants apportent une couleur intéressante à la ville (GA)
- Difficulté d'intégration de certains employés immigrants – notamment de confession musulmane – auprès des autres employés (GA)

La perception de la communauté musulmane par les gens rencontrés est généralement bonne, voire très bonne chez les jeunes de la polyvalente Le Carrefour et de l'école Golden Valley. De même, on ne sent pas dans la communauté valdorienne de mouvement de rejet comme ce peut être le cas dans des villes de taille similaire (manifestations, actes de vandalisme, discours haineux, regroupements « anti-islamisation », etc.). Il faut dire que la communauté musulmane – multiforme, en raison de la provenance variée de ses membres (Maghreb, Afrique de l'Ouest, Afrique Centrale, Bangladesh, etc.) – est plutôt discrète. Mais les choses pourraient changer, avec le projet de construction d'un centre culturel musulman, qui inclurait un lieu de prière et des espaces de rencontre ouverts à toute la communauté. L'Association culturelle musulmane de Val-d'Or déploie des efforts pour favoriser l'intégration de ses membres, notamment en participant aux activités du comité d'accueil des nouveaux arrivants de Val-d'Or.



Là où on constate certaines difficultés – et Val-d’Or rejoint le reste du Québec à ce chapitre –, c’est lorsque la religion entre en ligne de compte (fête ou rituels, vêtements ou signes religieux, etc.) et que des accommodements sont demandés par une minorité. Les gens d’affaires rencontrés sont réticents quant à l’affichage de symboles qui se situent au confluent de la religion et de la culture, au cœur de l’identité. L’absence de balises collectives pour les accommodements dits « raisonnables » entretient la confusion, la crainte, le rejet. C’est cette incertitude qui amène un syndicaliste de la Côte-Nord souhaitant se lancer en politique à déclarer : « C’est épeurant pour les gens des régions, ce qui se passe en ville [...] On voit ça, les accommodements pis les ci pis les ça. On ne sait pas trop si c’est bon ou pas bon. Mais c’est effrayant pour nous autres. On n’en veut pas nous autres. »<sup>6</sup> Autre preuve, si besoin en était, que l’ignorance peut entraîner le rejet.

Enfin, on peut présumer qu’il existe chez certaines personnes (Facebook en témoigne quotidiennement) une forme de mépris de l’Islam et de ceux qui s’en réclament, que ce soit en raison de la place – jugée contraire à l’égalité entre les sexes – qu’y occupent les femmes, de l’importance que les musulmans accordent à la religion et à sa morale, ou encore d’une tendance à l’amalgame « musulmans = terroristes ». Ce courant de pensée apparaît marginal à Val-d’Or, mais néanmoins réel : nous ne sommes pas à l’abri d’une crispation des perceptions.

**AVIS DES PARTICIPANT·ES AUX GROUPES DE VALIDATION :** Question non discutée.

---

<sup>6</sup> CROTEAU, Martin. *Le Québec risque une « guerre civile » selon « Rambo » Gauthier*, <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-quebecoise/201612/06/01-5048596-le-quebec-risque-une-guerre-civile-selon-rambo-gauthier.php> (consultée le 6 décembre 2016)

## La population valdorienne connaît-elle suffisamment l'histoire autochtone?

- Bien qu'il soit important qu'elle soit davantage connue, les élèves du secondaire affirment en savoir peu sur l'histoire autochtone (GV, Poly)
- Ils aimeraient en savoir plus (GV)
- Les Blancs ont une connaissance déformée de l'histoire autochtone, ce qui entraîne un sentiment de supériorité (LS)
- Même les jeunes Autochtones ne connaissent pas bien leur propre histoire, qu'elle soit proche ou loin dans le temps (LS)
- Certains jeunes ne connaissent que peu les noms des communautés autochtones environnantes, voire les nations voisines (Poly)

Il est généralement reconnu que l'histoire autochtone est méconnue; il est intéressant de constater que des Anishnabek considèrent que des membres de leur propre communauté en savent eux-mêmes peu sur leur propre histoire, conséquence des effets intergénérationnels du colonialisme.

Un intervenant valdorien dont les propos sont rapportés par l'Alliance ODENA (2010) « 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. »

**AVIS DES PARTICIPANTÉS AUX GROUPES DE VALIDATION :** Sans surprise, les participants aux groupes de validation considèrent que l'histoire des peuples autochtones est méconnue et ignorée par les allochtones. Ils se sentent incompris et non respectés, notamment en ce qui concerne leurs droits en tant que premiers occupants du territoire. On affirme en outre que la réalité contemporaine est également méconnue, la population en général se cantonnant dans une perception erronée de la vie dans les communautés autochtones. Enfin, on souhaite que le folklore ne prenne pas toute la place dans l'image qu'on véhicule des Autochtones : cela créerait une image tordue de la réalité des Premiers Peuples.

## Perceptions des gens d'affaires

- **EN TANT QU'EMPLOYEURS :**
  - Constatent qu'il n'y a que peu d'employés autochtones, surtout parce qu'ils ne postulent que rarement;
  - Redoutent certaines absences, notamment le « Goose break »;
  - Constatent que certains employés sont mal perçus dans leur communauté quand ils travaillent, qu'ils peuvent être victime de harcèlement, d'intimidation;
  - Affirment que la perception du temps et de la nécessité de la ponctualité (ce qui est parfois appelé l'« Indian Time ») cause problème;
  - Considèrent que les employés autochtones ont de la difficulté avec les règles strictes.
- **PERCEPTION DE CE QUE PENSENT LES CLIENTS BLANCS :**
  - Certains clients auraient peur d'aller dans des commerces à forte fréquentation autochtone;
  - Sentent une peur chez certains citoyens, notamment au centre-ville.
- **PERCEPTION DES CLIENTS AUTOCHTONES**
  - Font une distinction claire entre clients fortunés – souvent Cris – et clients moins riches – souvent Anishnabek;
  - Se font traiter de racistes quand ils dénoncent des vols commis par des Autochtones, même s'ils détiennent des preuves irréfutables;
  - Sont frustrés d'être taxés de racisme;
  - Ont moins de tolérance quand les épisodes se répètent;
  - Sont conscients qu'une petite minorité salit le reste des Autochtones;
  - En viennent à présumer que lorsqu'il y a du trouble, c'est dû à des Autochtones;
  - Se disent que plus ils sont tolérants, plus il y a d'abus par certains individus;
  - Sentent qu'ils ne reçoivent que peu de soutien des institutions ou encore des communautés autochtones pour lutter contre les méfaits causés par un petit groupe d'individus aux comportements dérangeants.
- **PERCEPTION DES RELATIONS ENTRE LES AUTOCHTONES ET LE RESTE DE LA COMMUNAUTÉ**
  - Perçoivent de l'apitoiement chez certains Autochtones;
  - Souhaitent un leadership fort chez les Autochtones;
  - Souhaitent que l'accent soit mis sur le maillage entre les peuples plutôt que sur le racisme;
  - Croient qu'il ne faut pas que les Blancs disent aux Autochtones quoi faire; souhaitent néanmoins une prise en charge énergique des problèmes par les communautés autochtones;
  - Selon certains, les médias enflamment les opinions;
  - Considèrent que les Autochtones ne sont pas jugés comme les Blancs; certains ont entendu dire que la justice était plus clémente avec eux;
  - Il est difficile d'entrer en contact avec les leaders autochtones;

- Selon eux, la vie sur les réserves est à l'origine de certains problèmes vécus par les Autochtones; estiment qu'il est préférable pour certains Autochtones de quitter ces communautés;
- Les aînés des communautés autochtones ont le pouvoir de régler certains problèmes, d'agir sur certains individus au comportement nocif;
- Considèrent que les fonds alloués aux Autochtones sont parfois mal utilisés;
- Constatent une certaine propension au misérabilisme; « les pensionnats, peut-on passer à autre chose... »

Les propos tenus par les gens d'affaires tendent à illustrer la complexité de la discrimination systémique : il ne s'agit pas systématiquement de pratiques consciemment – ni même volontairement – discriminatoires, mais bien de façons de faire basées à la fois sur une certaine rigidité non adaptée aux réalités des « minorités », et sur certains préjugés. Pour compliquer le tout, tous les gens d'affaires rencontrés ont manifesté de la sympathie, voire de la curiosité, pour les cultures autres que celle de la majorité, ce qui montre que nulle haine d'autrui ne les motive dans leurs actions ou leurs paroles. Des expériences désagréables contribuent à créer une certaine méfiance chez les gens d'affaires, bien qu'ils avouent que malheureusement, certains individus nuisent à la perception d'un groupe donné avec leurs agissements répréhensibles.

On peut donc observer, semble-t-il, un exemple de ce que le sociologue Michel Wieviorka appelle « discrimination indirecte », telle que définie sommairement en page 6 du présent document : « [...] la discrimination indirecte procède des structures sociales ou encore de causes "cachées." ».

Bref, il s'agit là surtout de méconnaissance et d'une certaine forme de fermeture, mais une fermeture qui n'est pas « étanche » ou crispée, selon ce que nous avons pu constater. Par contre, ceux qui en font les frais en souffrent énormément : il en va de leur capacité à se loger convenablement et à assurer leur subsistance, mais aussi de leur estime d'eux-mêmes et de leur bien-être au sein de la collectivité.

Fait à noter : les gens d'affaires rencontrés conviennent que la solution viendra d'une amélioration du dialogue, que ce soit entre les Peuples, les cultures, ou encore entre les parties prenantes de la lutte au racisme : communautés et institutions autochtones, police, services de santé et de services sociaux, citoyens, gens d'affaires, etc. D'ailleurs, la Chambre de commerce de Val-d'Or a produit un plan de communication dans le but d'améliorer ses relations avec ses partenaires des communautés autochtones voisines (cries et anishnabek); cette initiative a été récompensée par la Fédération des chambres de commerce du Québec, qui lui a décerné son prix Coup de cœur 2016 à l'occasion de son Gala annuel.

**AVIS DES PARTICIPANTÈS AUX GROUPES DE VALIDATION :** Question non discutée.

## Quels sont les facteurs de protection contre le racisme? Comment se prémunit-on des conséquences qu'il induit? Comment lutter efficacement contre le racisme?

### « EMPOWERMENT », AUGMENTATION DE LA CONFIANCE DES POPULATIONS VULNÉRABLES

- Les anglophones semblent se sentir moins menacés par « l'autre », auraient moins peur de perdre leur culture (GV)
- Favoriser le soutien mutuel au sein des groupes « minoritaires » (LS, I)
- Le soutien des parents à leurs enfants victimes de racisme (LS, I)
- Susciter chez les Autochtones la fierté de leur culture, de leur histoire, de leurs accomplissements (LS)
- Utiliser l'humour (I)
- Que les minorités répondent au racisme, ne se taisent pas (I)
- Rester stoïques, ne pas répondre aux « agressions » (I)
- Faire la différence entre l'intégration et l'assimilation, l'équilibre entre rester soi-même et participer à la société (I)

### MÉCANISMES DE DÉNONCIATION, DE MÉDIATION, DE RESPECT DES DROITS

- Dénoncer les paroles et actes désobligeants (LS, I)
- Offrir des cours sur les droits et recours en cas de racisme et de discrimination (I)
- Mettre en place un système d'ombudsman<sup>7</sup>, un accompagnement pour ceux qui souhaitent dénoncer, un service de médiation (I)

### AUGMENTATION DES RELATIONS INTERCULTURELLES

- Favoriser le côtoiement, le vivre-ensemble (GV)
- Que les « minorités » ne se replient pas sur elles-mêmes, qu'elles s'ouvrent aux autres (I)
- Que d'autres membres de la « majorité » interviennent quand des membres des « minorités » sont victimes de racisme (I)
- Multiplier les activités de rencontre, les discussions afin de dissiper les craintes, expliquer les différences, répondre aux interrogations (I)
- Créer des occasions de transmission de la culture valdorienne aux personnes immigrantes, et de partage de la culture des personnes immigrantes aux autres Valdoriennes et Valdoriens (I)

### CONNAISSANCE MUTUELLE, SENSIBILISATION

- Une meilleure connaissance de l'histoire et de la culture autochtone; enseignement de l'histoire des Autochtones (GV, Poly, LS)
- Faire plus de place dans les médias aux bonnes nouvelles, aux réussites, aux exemples (GV, GA)
- Sensibiliser les plus jeunes (Poly)

---

<sup>7</sup> « Autorité officielle ayant pour fonction de défendre les droits et les libertés des citoyens face aux pouvoirs publics, notamment en intervenant dans les relations de toute personne, ou groupe, en relation avec l'administration publique pour aider à résoudre des litiges ou à réparer des situations inéquitables. » (Office québécois de la langue française - [http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id\\_Fiche=26505069](http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=26505069))

## RÉGULATION, ADAPTATION DES ORGANISMES, INSTITUTIONS, AUTORITÉS

- Le respect des droits des Autochtones par les autorités non-Autochtones aurait un effet positif sur la population, sur sa perception des revendications autochtones (LS)

Les réponses consignées ci-dessus, offertes par les participants aux groupes de discussion, offrent de nombreuses pistes d'action à quiconque souhaite contribuer à éliminer le racisme. On constate que des mesures peuvent être déployées sur plusieurs fronts :

- Le renforcement des personnes, afin qu'elles résistent aux contrecoups que peut induire le racisme;
- L'augmentation de la connaissance des droits et recours, afin que les victimes de racisme puissent obtenir réparation pour les torts subis, et que les personnes se rendant coupables de racisme sachent que leurs paroles ou actes sont intolérables;
- Une sensibilisation de la « majorité », afin de lutter contre les préjugés et de favoriser la compréhension de la réalité des « minorités »;
- La création d'occasions de rencontre, d'échanges, de discussions, afin de favoriser la compréhension mutuelle, la création de liens et l'intégration respectueuse des membres des « minorités » dans la communauté (et non l'assimilation);
- Une certaine adaptation des services publics aux réalités des membres des « minorités ».

**AVIS DES PARTICIPANT·ES AUX GROUPES DE VALIDATION :** Les gens rencontrés au Centre d'amitié autochtone placent l'éducation (aux différences, à la réalité et à l'histoire autochtones, aux recours disponibles en cas de pratique discriminatoire, etc.) au premier rang des facteurs permettant de prémunir notre communauté contre le racisme. On souhaite également la mise en place d'actions s'inscrivant dans la durée et nombreuses, et la participation des autorités, entre autres par l'adaptation des politiques ou la mise en place de nouvelles qui favoriseraient la connaissance et la compréhension mutuelles.

**La documentation consultée pour dresser le présent portrait présente également une vaste gamme de mesures qui pourraient être mises en place afin de lutter contre le racisme. Certaines d'entre elles sont résumées dans un tableau s'étalant sur les pages qui suivent.**

***Types d'actions, mesures et cibles potentielles***

| Types d'actions        | Action  | Cibles   |              |            |             |        |        |
|------------------------|---|----------|--------------|------------|-------------|--------|--------|
|                        |   | Victimes | Institutions | Communauté | Entreprises | Jeunes | Autre  |
| Formation et éducation | Revoir l'enseignement de l'histoire (ODENA 2009)  |          |              |            |             |        |        |
|                        | Soutenir le parcours en éducation des « minorités », ce qui les outille pour faire face au racisme (Cornellier)   |          |              |            |             |        |        |
|                        | Informersur les droits et recours en cas de discrimination (O'Bomsawin)   |          |              |            |             |        |        |
|                        | Œuvrer à développer l'employabilité des Autochtones (ODENA 2010)  |          |              |            |             |        |        |
|                        | Offrir des cours thématiques dans les écoles, les services publics, les entreprises (ODENA 2010)  |          |              |            |             |        |        |
|                        | Promouvoir les mécanismes et outils permettant aux Autochtones de faire connaître leurs points de vue à l'égard des enjeux qui les touchent et ceux de la société en général (ODENA 2010)   |          |              |            |             |        |        |
|                        | Définir une stratégie globale sur la formation adéquate à offrir (sur les réalités autochtones) dans les différents corps de police et à l'École nationale de police du Québec (Lafontaine) |          |              |            |             |        | Police |
| Sensibilisation        | Être ouverts à ce que les autres groupes conservent leur culture et favoriser les contacts entre les groupes (LARESCO)  |          |              |            |             |        |        |
|                        | Contribuer à la mise sur pied d'une association des ambassadeurs des nations autochtones (LARESCO)  |          |              |            |             |        |        |
|                        | Soutenir et diffuser largement les réalisations conjointes des Autochtones et des non-Autochtones dans tous les domaines (LARESCO)  |          |              |            |             |        | Médias |
|                        | Reconnaître ce qui fonctionne, les réussites collectives et individuelles (casser les images négatives, appréciation positive) (ODENA 2009)   |          |              |            |             |        |        |
|                        | Faire de la promotion d'un monde meilleur et de l'acceptation des différences une responsabilité collective (ODENA 2010)  |          |              |            |             |        |        |
|                        | Sensibiliser les employeurs à la culture autochtone (ODENA 2010)  |          |              |            |             |        |        |
|                        | Travailler avec les médias pour médiatiser les « bons coups » (ODENA 2010)  |          |              |            |             |        | Médias |
|                        | Ne pas nier le sentiment de peur et d'insécurité face à la présence autochtone; agir sur les perceptions (ODENA 2010)   |          |              |            |             |        |        |
|                        | Faire valoir que la présence autochtone à Val-d'Or est une richesse (ODENA 2010);   |          |              |            |             |        |        |

***Types d'actions, mesures et cibles potentielles***

| Types d'actions                                  | Action  | Cibles   |              |            |             |        |              |
|--|---|----------|--------------|------------|-------------|--------|--------------|
|  |   | Victimes | Institutions | Communauté | Entreprises | Jeunes | Autre        |
| Mobilisation collective, participation citoyenne | Engager les organisations autochtones et les victimes elles-mêmes dans la lutte au racisme (O'Bomsawin)   |          |              |            |             |        |              |
|  | Susciter l'engagement communautaire et mobilisation citoyenne locale (RCAAQ)  |          |              |            |             |        |              |
|  | Travailler en partenariat (RCAAQ)   |          |              |            |             |        |              |
|  | Assurer le soutien des autorités municipales (élus et employés) (ODENA 2010)  |          |              |            |             |        |              |
|  | Impliquer et engager les membres des groupes vulnérables et visés (RCAAQ, Lafontaine)   |          |              |            |             |        |              |
|  | Favoriser la participation citoyenne dans la recherche de solutions et de changements (ODENA 2010)  |          |              |            |             |        |              |
| Planification / Évaluation                       | Mener des actions planifiées et évaluées (RCAAQ)  |          |              |            |             |        |              |
|  | Assurer un suivi des actions entreprises (ODENA 2010)   |          |              |            |             |        |              |
|  | Reconnaître l'existence du racisme systémique, « sans quoi les systèmes juridiques pratiquent un type d'objectivité qui perpétue un ordre social inégal que les services de police sont formés pour maintenir. » (Lafontaine) |          |              |            |             |        | Gouvernement |
| Empowerment                                      | Encourager les Autochtones à s'impliquer socialement dans différents comités et organismes (LARESCO)  |          |              |            |             |        |              |
|  | Favoriser la participation des « minorités » à des activités ou événements sportifs (favorise le renforcement de l'identité) (Cornellier)   |          |              |            |             |        |              |
|  | Favoriser la participation citoyenne, qui favorise l'estime de soi, facilite l'insertion sociale, varie le capital social et augmente la capacité d'agir (O'Bomsawin)   |          |              |            |             |        |              |
|  | Reconnaître et développer les capacités, habiletés et compétences, tant individuelles que communautaires (RCAAQ)  |          |              |            |             |        |              |
| Adaptation des pratiques                         | Embaucher des agents de liaison autochtones dans les différentes institutions publiques (LARESCO)   |          |              |            |             |        |              |
|  | Institutionnaliser des pratiques de collaboration (ODENA 2009)  |          |              |            |             |        |              |
|  | Employer des approches holistiques, culturellement pertinentes et sécurisantes afin de considérer tous les facteurs qui contribuent à l'intimidation (RCAAQ)  |          |              |            |             |        |              |
|  | Mettre en place des politiques d'accès à l'égalité et de discrimination positive dans les institutions, organismes et entreprises (ODENA 2010)  |          |              |            |             |        |              |



| Types d'actions                  | Action   | Cibles   |              |            |             |        |              |
|----------------------------------|--|----------|--------------|------------|-------------|--------|--------------|
|                                  |  | Victimes | Institutions | Communauté | Entreprises | Jeunes | Autre        |
| Échanges interculturels          | Favoriser les échanges économiques et culturels, qui ont un impact positif, entre la Ville et les institutions Cries(LARESCO);   |          |              |            |             |        |              |
|                                  | Soutenir l'organisation d'activités interculturelles par les communautés autochtones (LARESCO)   |          |              |            |             |        |              |
|                                  | Favoriser le côtoiement (Cornellier)   |          |              |            |             |        |              |
|                                  | Organiser des activités de rapprochement (ODENA 2010)  |          |              |            |             |        |              |
| Droits, dénonciation, réparation | Informé sur les droits et recours en cas de discrimination (O'Bomsawin)  |          |              |            |             |        |              |
|                                  | Soutenir les démarches de dénonciation et de réparation (plaintes) (RCAAQ)   |          |              |            |             |        |              |
|                                  | Mettre en place un plan coordonné quant à l' <b>accompagnement des victimes</b> immédiatement par le gouvernement en consultation avec les organismes communautaires des régions concernées et les représentants autochtones (Lafontaine)  |          |              |            |             |        |              |
|                                  | <b>Clarifier</b> rapidement <b>comment les plaintes d'un Autochtone à l'encontre d'un policier seront traitées</b> dans le futur, y compris une clarification des rôles respectifs du Bureau d'enquête indépendant, du corps d'attache du policier ou de tout autre mécanisme particulier qui pourrait être créé à cet effet. (Lafontaine) |          |              |            |             |        |              |
|                                  | Mener une <b>campagne d'information et de sensibilisation</b> auprès des membres des Premiers Peuples <b>concernant le processus de plaintes</b> mis en place (Lafontaine)   |          |              |            |             |        |              |
|                                  | Élaborer un processus de consultation officiel et immédiat entre le gouvernement, les forces policières et les groupes autochtones qui permettra de déterminer quels mécanismes existants ou à créer sont nécessaires pour une compréhension globale des enjeux soulevés par la « crise de Val-d'Or » (Lafontaine)                         |          |              |            |             |        | Gouvernement |

# Conclusion

La documentation consultée et les témoignages recueillis, tant auprès de membres des Premiers Peuples, de la population immigrante que de la « majorité démographique », ont permis de constater la prévalence du racisme et de la discrimination à Val-d'Or.

Ce racisme semble tirer principalement son origine de préjugés et de méconnaissance, d'une part, et de pratiques institutionnelles au sein desquelles un racisme systémique s'est immiscé, d'autre part. Il importe d'identifier les manifestations de ce type de racisme, et d'œuvrer à sa disparition par une adaptation des pratiques, l'établissement de canaux de communication francs et ouverts, la formation des intervenants, le monitoring des événements racistes, le développement de la capacité d'agir des personnes qui en font les frais et la réparation des torts causés aux victimes.

Rien n'indique que la haine raciale est monnaie courante; la violence motivée par une certaine forme de xénophobie est plutôt rare à Val-d'Or, bien qu'il ne faille pas banaliser ses manifestations.

En ce qui concerne la discrimination, elle semble frapper surtout lors de la recherche d'emploi et la recherche d'un logement, ainsi que dans l'obtention de certains services, qu'ils soient dispensés par une institution, un organisme, voire un commerce. En résulte une perte de confiance des personnes qui subissent ces torts envers les organismes, instances, entreprises, voire membres de la communauté « autre ». La méfiance ainsi induite peut susciter la détresse chez ceux qui la ressentent et, dans certains cas, teinter non seulement leurs perceptions, mais aussi leurs agissements, ce qui peut entraver la communication et les interactions interculturelles.

Les jeunes rencontrés ont en général une opinion très favorable des cultures autres, voire une certaine curiosité à l'égard des immigrants et des Premiers Peuples. Le cas de l'école Golden Valley, où cohabitent allochtones et Autochtones tout au long de leur parcours scolaire, donne d'intéressantes pistes d'action. Le côtoiement y est quotidien, ce qui semble avoir pour effet de chasser les préjugés et de favoriser l'acceptation de l'autre dans la richesse de sa différence.

Le cœur du problème semble être la méconnaissance profonde d'autrui (son histoire, sa réalité, les enjeux auxquels il fait face) ainsi que le peu d'interaction entre les cultures, que ce soit celle de la « majorité québécoise » (qui est elle-même loin d'être homogène), celle des Autochtones ou encore celles des personnes immigrantes. Bien que les préjugés puissent se construire sur la généralisation d'une expérience vécue, ils peuvent également être déboulonnés quand les perceptions et les ouï-dire sont confrontés à la réalité. Malheureusement, la communication est déficiente à de multiples niveaux.

Enfin, comme l'illustre le tableau des pages précédentes, de nombreuses pistes d'action s'offrent à la communauté valdorienne. Retenons celles touchant l'éducation aux réalités des Autochtones et des immigrants, le rapprochement entre les cultures et les individus, le soutien aux victimes (dénonciation, droits, accompagnement, *empowerment*), la sensibilisation aux réalités de l'Autre, la mobilisation de la collectivité (tant allochtones qu'Autochtones, ainsi que les personnes immigrantes) et le suivi rigoureux des mesures mises en place. Bien qu'on ne puisse espérer régler le problème du racisme à Val-d'Or à court terme, on ne peut qu'améliorer la situation en mettant à contribution les efforts du plus grand nombre de composantes de la société, ce à quoi aspire le Comité de lutte au racisme et à la discrimination.

# Bibliographie

COMAT, Ioana, Kim O'Bomsawin, Édith Cloutier, Carole Lévesque et Daniel Salée (2010). *Comprendre pour mieux agir afin d'éliminer la discrimination et le racisme à l'endroit des Premiers Peuples*, Cahiers ODENA no 2010-01, 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, 48 p.

CORNELLIER, Frédérique (2010). *Vivre la ville : l'expérience sociale et spatiale des Autochtones de Val-d'Or*, Université de Montréal, 152 p.

CUNNINGHAM, Julie, Édith Cloutier, Carole Lévesque et Suzanne Dugré (2009). *La pauvreté en contexte autochtone à Val-d'Or : regards et perspectives d'intervenants*, Cahiers ODENA no 2009-03, 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, 17 p.

DUGRÉ, Suzanne, André Gagnon, Patrice LeBlanc, Bruno Sioui et Daniel Thomas (2010). *Autochtones et Non-Autochtones à Val-d'Or, bons voisins?*, Laboratoire de recherche pour le soutien des communautés, Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Rouyn-Noranda, 8 p.

LABELLE, Micheline (2015). « Qu'est-ce que l'intégration dans le contexte de la mondialisation? », in Actes du colloque De l'accueil à l'intégration : diagnostic, parcours et expériences, Centre de recherches en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC), Montréal, 2015, 85 p.

LAFONTAINE, Me Fannie (2016). *Rapport de l'observatrice civile indépendante – Évaluation de l'intégrité et de l'impartialité des enquêtes du SPVM sur des allégations d'actes criminels visant des policiers de la SQ à l'encontre de femmes autochtones de Val-d'Or et d'ailleurs*, Ministère de la Sécurité publique, Québec, 154 p.

LÉVESQUE, Carole, Philippe Apparicio, Martin Gagnon, Katharina Guth, Édith Cloutier et Josée Goulet (2011). *Cartographie sociale et économique de la population autochtone des villes du Québec. La ville de Val-d'Or et la zone d'influence territoriale du Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or*, Cahier ODENA no. 2011-01, 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, 12 p.

O'BOMSAWIN, Kim (2011). *Le racisme à l'égard des Autochtones en milieu urbain au Québec : expériences, enjeux, défis*, Université du Québec à Montréal, 149 p.

Regroupement des Centres d'amitié autochtones du Québec (2014). *Lutte à l'intimidation envers les Autochtones dans les villes*, Mémoire déposé au Ministère de la Famille dans le cadre de l'élaboration d'un plan d'action concerté de lutte contre l'intimidation, Québec, 20 p.

Secrétariat aux affaires autochtones du Québec (2014). *Plan d'action pour contrer le racisme et la discrimination envers les Autochtones – Synthèse des consultations – 6 mai 2014*, Québec, 32 p.