

---

# LE RACISME INSTITUTIONNEL IMPOSE L'ÉCOUTE AVANT L'ACTION

Mike DeGagne | 14 Septembre 2020

Alors que nous spéculons sur le monde de l'après-Covid, l'une des questions les plus fréquemment posées est « Quand pourrions-nous revenir à la normale ? ». Nous réalisons aujourd'hui que l'environnement avant-Covid n'est pas, pour nombre d'entre nous, une « norme » à laquelle nous souhaitons revenir. Si le meurtre de George Floyd, le mouvement *Black Lives Matter* et les morts injustifiées d'Autochtones ont permis de dénoncer le racisme, ils sont aidés par le terreau fertile d'un monde bouleversé, qui peut désormais être réinventé.

De nombreuses institutions canadiennes sont aux prises avec des structures et des systèmes qui ont aliéné les voix des Autochtones, des noirs et des personnes racialisées minoritaires. Juste avant que je ne devienne président de la *Yukon University* le 1<sup>er</sup> juillet 2020, plus de deux cents universitaires et membres du personnel publiaient une lettre ouverte exigeant la fin du racisme institutionnel envers tous les employés et étudiants de l'Université. Je me suis posé la question suivante : Comment pouvons-nous nous comporter comme tant d'autres institutions, aux prises avec des structures et des systèmes qui ont aliéné les voix des employés autochtones, noirs et racialisés, étant donné que notre programme a été développé en partenariat avec les Premières Nations du Yukon, qu'il compte une forte présence consultative autochtone à la table du conseil d'administration, et qu'il bénéficie d'une réputation nationale dans la mise en œuvre du processus de vérité et de réconciliation ? La réponse est simple : toutes les institutions des secteurs public et privé sont fondées sur des préjugés conscients et inconscients qui marginalisent certaines voix et nous privent de la diversité et de la richesse qui permettent une réflexion efficace et novatrice.

Nous avons commencé par exprimer un soutien institutionnel aux voix marginalisées et déclarer que le racisme institutionnel était incompatible avec nos valeurs. Il s'agit d'un sentiment exprimé par la plupart des organisations.

Les prochaines étapes doivent permettre de donner un sens concret à ces déclarations. L'exemple des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) émis en 2008 est instructif car il est entré dans les esprits des Canadiens comme peu d'autres processus publics de ce type auparavant. De nombreuses entreprises et institutions publiques se sont pleinement engagées à trouver leur rôle dans la réconciliation et à essayer d'aligner leurs activités et leurs politiques sur le lieu de travail sur les appels à l'action de la CVR. Ce phénomène est particulièrement vrai pour les universités, dont beaucoup comportent des comités chargés d'intégrer davantage d'Autochtones en leur sein et de décoloniser l'enseignement supérieur.

La lettre ouverte que nous avons reçue donne des instructions claires pour résoudre nos problèmes. En résumé, nous devons (i) remédier à la sous-représentation des professeurs, du personnel et des étudiants noirs, autochtones et issus de minorités raciales dans les processus de recrutement et d'embauche, en particulier aux niveaux les plus élevés, (ii) intégrer les

---

expériences historiques et contemporaines des communautés noires, autochtones et issues de minorités raciales dans les programmes d'études, (iii) rendre obligatoire une formation antiraciste et anti-oppression pour l'ensemble du corps enseignant et du personnel, et (iv) entreprendre un examen des politiques sous l'angle racial, en déterminant les raisons pour lesquelles les façons dont nous menons notre travail conduisent à la sous-représentation de certaines voix dans le personnel de l'établissement, et notamment dans notre enseignement et notre recherche.

Lianne Charlie, membre du corps professoral du programme de gouvernance autochtone et auteure de la lettre ouverte, nous a exhorté à dépasser la symbolique, notant que les ressources disponibles ne manquaient pas pour les organisations choisissant de s'engager dans un travail de transformation vers l'antiracisme, l'équité et la justice. Elle a également demandé aux dirigeants de prouver comment ils pouvaient à la fois être à l'écoute et en action. Cela nécessite un processus continu qui nous aide à définir le racisme institutionnel et à cerner ses répercussions sur notre communauté.

Dans notre désir de fournir de nouveaux programmes ou services, nous devons être conscients que la réconciliation n'est pas une transaction, où les personnes autochtones, noires et racialisées recourent à des récits de traumatismes de longue date, tandis que les institutions passent leur temps à évaluer les préjudices et à rechercher des moyens de réparation. La société canadienne ne devrait pas porter son attention sur le traumatisme/la réparation en tant qu'« appel et réponse ». Sommes-nous en train de nous « faire » les uns aux autres au lieu de nous « parler » aux uns et aux autres ?

En fin de compte, l'approche transactionnelle de la réconciliation peut nous empêcher de nous considérer comme des partenaires engagés dans une entreprise commune. Les personnes autochtones, noires et racialisées ne doivent pas être considérées comme des victimes et comme des personnes ayant besoin de réparation. Nous devons plutôt reconnaître que ces personnes représentent un nombre croissant d'influenceurs intellectuels, sociaux, culturels et économiques dans ce pays. Cette question est importante pour nous tous, aujourd'hui et demain. Il suffit d'assister à un cours universitaire et de voir les divers visages des étudiants pour comprendre l'ampleur de la situation.

La réconciliation et le démantèlement du racisme institutionnel ne se feront pas par contrat ou par négociation. Ils doivent être construits à partir de notre façon de nous écouter les uns les autres et de la reconnaissance de nos contributions mutuelles au respect et à la reconnaissance, aux relations et à la compréhension et, en fin de compte, à la politique et à l'action sociale.

*Cet article fut initialement publié dans le Globe and Mail le 14 septembre 2020.*