

Fédération étudiante
collégiale du Québec
Unis par la force d'une voix

MÉMOIRE SUR LE RACISME SYSTÉMIQUE

Commission des affaires sociopolitiques

113^e Congrès ordinaire
12,13 et 14 novembre 2021
Charlevoix

Fédération étudiante collégiale du Québec

824, avenue Sainte-Croix

Saint-Laurent (Québec), H4L 3Y4

Téléphone : 514 396-3320

Télécopieur : 514 396-3329

Site Internet : www.fecq.org

Courriel : info@fecq.org

Recherche, analyse et rédaction :

Deka Ibrahim, coordination aux affaires sociopolitiques

Révision et correction :

Claudie Lévesque, vice-présidence

Samuel Vaillancourt, présidence

Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)

La Fédération étudiante collégiale du Québec est une organisation qui représente plus de 78 000 membres, répartis dans 27 cégeps à travers le territoire québécois. Fondée en 1990, la FECQ étudie, promeut, protège, développe et défend les intérêts, les droits et les conditions de vie de la population collégienne. La qualité de l'enseignement dans les cégeps, l'accessibilité géographique et financière aux études et la place des jeunes dans la société québécoise sont les orientations qui guident l'ensemble du travail de la Fédération depuis plus de 30 ans. Pour la FECQ, tous devraient avoir accès à un système d'éducation accessible et de qualité.

La voix de la population étudiante québécoise au niveau national

La FECQ, à travers ses actions, souhaite porter sur la scène publique les préoccupations de la jeunesse québécoise. Dans ses activités militantes et politiques, la Fédération est fière de livrer l'opinion de la population étudiante collégiale partout à travers la province. Présente aux tables sectorielles et nationales du Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MÉES), elle est la mieux placée pour créer de multiples partenariats, bénéfiques autant pour la communauté étudiante que pour les différentes instances du ministère ou du gouvernement.

La FECQ entretient des relations avec les partis politiques provinciaux et fédéraux, tout en demeurant non partisane. Elle se fait un devoir de rapprocher la sphère politique de l'effectif étudiant, par un travail de vulgarisation constant de l'actualité politique à la communauté collégienne. Désormais un acteur incontournable en éducation, la Fédération se fait également un plaisir de travailler avec les organisations syndicales, les organismes communautaires et les autres acteurs de la communauté collégiale. Proactive, elle intervient dans l'espace public de façon constructive, toujours dans l'optique d'améliorer le réseau collégial dans lequel ses membres évoluent.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
MÉTHODOLOGIE	4
DÉFINITION	5
LE RACISME SYSTÉMIQUE	5
LES TYPES DE DISCRIMINATIONS SE RATTACHANT AU RACISME SYSTÉMIQUE	6
LE COLORISME	6
L'INTERSECTIONNALITÉ	7
PROBLÈMES SOCIOÉCONOMIQUES LIÉS AU RACISME SYSTÉMIQUE	8
L'ACCÈS AUX SERVICES DE SANTÉ	8
L'ACCÈS AUX RESSOURCES	9
L'ACCÈS À L'EMPLOI	9
L'ACCÈS À LA SÉCURITÉ	11
CONSTATS	13
DIFFÉRENTS ANGLES DU RACISME SYSTÉMIQUE DANS LE MILIEU SCOLAIRE	13
LE PRIMAIRE	14
LE SECONDAIRE	15
LES COURS D'ÉTHIQUE ET CULTURE RELIGIEUSE ET DE CULTURE ET CITOYENNETÉ QUÉBÉCOISE	15
LES COURS D'HISTOIRE ET DE FRANÇAIS	15
LA LOI 21	16
LES TAUX DE DIPLOMATION	17
LE CÉGEP	17
LES POPULATIONS IMMIGRANTE ET RÉFUGIÉE	18
LES SERVICES D'ORIENTATION	18
LES CRITÈRES D'ADMISSION AU COLLÉGIAL: LE TEST DE FRANÇAIS	18
LA RÉFORME DES COURS D'HISTOIRE	19
LA REPRÉSENTATIVITÉ DU PERSONNEL	19
L'UNIVERSITÉ	20
LES CRITÈRES D'ADMISSION	20
LA REPRÉSENTATIVITÉ DU PERSONNEL	21
DES MÉTHODES À OBSERVER	22
UN PLAN D'ACTION POUR PROMOUVOIR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION À L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL	22
CONNAÎTRE L'OPINION DES GROUPES CONCERNÉS	22
ACCROÎTRE LA DIVERSITÉ DU PERSONNEL	22
DES BOURSES POUR ENCOURAGER LA RÉUSSITE	23
LA BOURSE MADININA	23
LUTTER CONTRE LE RACISME SYSTÉMIQUE EN MILIEU COLLÉGIAL	24
UNE NOUVELLE RÉFORME DES COURS D'HISTOIRE	24
LA TECHNIQUE POLICIÈRE	25
RAPPEL DES POSITIONS :	25
LE TEST DE FRANÇAIS POUR LA POPULATION ÉTUDIANTE INTERNATIONALE	26
UN MOUVEMENT QUI DOIT AVANCER	27

CONCLUSION	28
RAPPEL DES RECOMMANDATIONS	29
ANNEXES	30
ANNEXE 1	30
SYNTHÈSE DES ENTREVUES MENÉES AUPRÈS DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES ET DES MINORITÉS VISIBLES	30
MISE EN CONTEXTE	30
MÉTHODOLOGIE	30
RÉSULTATS DES ENTREVUES	31
DÉFINITION DU RACISME SYSTÉMIQUE	31
EXPÉRIENCES VÉCUES	31
CADRE ENSEIGNANT	32
SOLUTIONS À APPORTER	32
CONCLUSION	33
BIBLIOGRAPHIE	34

INTRODUCTION

Durant les dernières années, la Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ) s’est penchée sur la problématique du racisme ordinaire. En effet, plus d’une quinzaine de positions ont été adoptées dans un but de réduire le racisme dans le milieu collégial. Plus encore, un mémoire sur la diversité et l’exclusion sociale a également été rédigé. Toutefois, peu d’informations concernant le racisme systémique précisément se retrouvent dans la documentation de la Fédération. Étant donné que le racisme systémique touche une partie importante de la population étudiante collégiale tant au niveau de l’accessibilité que de la réussite, il semble alors important de se pencher sur cet enjeu.

Au sein de ce mémoire, différentes sphères du racisme systémique touchant la société québécoise ainsi que le monde collégial seront analysées profondément. D’ailleurs, les réalités confrontées par les autochtones diffèrent des autres communautés racisées. À partir des résultats et expérimentations recueillies, des pistes de solutions rédigées sous forme de recommandations seront alors mises au point.

MÉTHODOLOGIE

Pour assurer la crédibilité de ce mémoire sur le racisme systémique, une revue littéraire approfondie a d’abord été entamée. Puis, pour appuyer les recherches, différents moyens pour recueillir davantage d’informations ont été mis en place.

D’abord, des rencontres avec divers organismes tels que le Sommet socioéconomique pour le développement des jeunes des communautés noires, le Centre d’aide des familles latino-américaines ainsi que l’*Institute for Research and Education on Race Relations*, ont été organisées dans le but de connaître leurs opinions sur le racisme ordinaire ainsi que sur le racisme systémique. Bien qu’un appel ait été réalisé pour plus d’une vingtaine d’organismes de la cause, seuls les groupes intéressés ont été rencontrés.

Pour renchérir, avec l’aide du Comité de travail des affaires sociopolitiques (CTASP) de la FECQ, un sondage sur le racisme systémique a été rédigé puis distribué auprès des populations étudiantes issues des communautés autochtones et des minorités visibles des cégeps de Chicoutimi, Sept-Îles et Baie-Comeau ; un appel à tou.te.s a aussi été effectué sur les réseaux sociaux, Facebook et Instagram, de la Fédération afin d’élargir les possibilités d’obtenir des répondant.e.s.

L’ensemble de ces démarches a permis de produire le mémoire ci-présent.

DÉFINITION

Afin de bien comprendre la signification du racisme systémique, il faut d'abord définir le racisme. Le racisme correspond à une idéologie de hiérarchisation des races (Frideres 2021). Bien que, biologiquement parlant, la race ne se divise pas selon la couleur ou la pigmentation de la peau, le racisme stipule le contraire. Habituellement, dans le monde occidental, le racisme se définit principalement par l'homme blanc qui se retrouve en haut de la pyramide puis le reste de la population mondiale qui se retrouve en dessous; le blanc possède donc la richesse, l'intelligence et le pouvoir, en théorie (Caritas 2021). La hiérarchisation des races peut se représenter sous forme de pyramide. Dans cette pyramide, les individus se subdivisent à nouveau selon la teinte de leur couleur de peau; on parle alors de colorisme, thème qui sera abordé plus tard au sein de ce mémoire. En raison de cette problématique, certaines personnes sont alors mieux perçues ou traitées dans la société que d'autres.

La colonisation est l'un des nombreux exemples d'application du racisme ordinaire. À travers leurs explorations, à l'arrivée des Européens en Amérique, ces derniers considéraient textuellement les Autochtones comme des « Sauvages », terme péjoratif employé envers une communauté pour en définir son infériorité (Gallucci 2013). Des situations similaires se répètent lors de la colonisation de l'Afrique et de l'Asie. Ce statut de supériorité que possédait, par autoproclamation, les Européens blancs leur permettait ainsi d'agir sans scrupules envers leurs diverses colonies : les viols, les amputations, les meurtres (Rahal 2017). La République démocratique du Congo (RDC) est l'un des nombreux pays ayant souffert de la colonisation. Entre 1885 et 1960, soit la date de leur indépendance, la RDC était sous l'emprise de Léopold II, roi de Belgique; pendant ces 75 années de gouvernance belge, plus de 10 millions de Congolais.es ont perdu la vie, d'autres ont également souffert de séquelles irréparables (Laurence 2020). Ainsi, on observe que le racisme ne date pas d'hier et que son règne s'étale sur de nombreuses années.

Au Canada, l'un des plus récents vestiges du racisme subi par les Autochtones est les ossements d'enfants issus des communautés autochtones découverts dans la dernière année (Bérubé 2021). À l'époque, en plus d'exploiter le territoire, l'un des autres buts des colonisateurs était d'assimiler les Autochtones. C'est en raison de l'arrivée de différents groupes religieux tels que les Jésuites et les Ursulines que cet objectif est mis en exécution. À partir des cours de langue française et de religion catholique au Québec, les enseignant.es permettaient ainsi aux jeunes Autochtones de perdre leur identité (Canada 2017). Ce concept de francisation et d'évangélisation se propage sous forme de pensionnats à travers le pays jusqu'en 1996, année où le dernier pensionnat ferme (Marshall et Gallant 2021).

En raison de la colonisation, certaines actions et habitudes se perpétuent à long terme. Malgré le fait que le racisme reste encore présent au sein de la planète, plusieurs actes s'effectuent avec subtilité; on peut, entre autres, rapidement penser au profilage racial, ce concept qui, en se basant sur la couleur de peau ou sur l'ethnicité d'un individu, crée alors des préjugés se transformant en discrimination (Commission ontarienne des droits de la personne 2003). Ce concept sera aussi abordé plus tard.

Le racisme systémique

Le racisme systémique illustre, quant à lui, l'un des découlements du racisme classique. Bien que les définitions diffèrent d'un.e expert.e à l'autre, une conclusion reste unanime : il est bel et bien présent dans notre société actuelle. Parmi les définitions du terme, plusieurs expliquent que le racisme systémique constitue principalement l'ensemble des organisations, des institutions et des lois dans un territoire donné avantagant une communauté donnée, la population québécoise

blanche en l'occurrence, et qui désavantage toutes les autres communautés, soient les communautés racisées et les communautés autochtones lorsqu'on parle du Québec (Amnistie internationale 2020). Le racisme systémique représente un concept bien plus profond que ce que les médias partagent et expliquent; il s'effectue de façon inconsciente et banalisée et se perpétue de génération en génération (Amnistie internationale 2020). Parmi les actes effectués de façon anodine, on peut remarquer une disparité considérable au niveau de l'emploi, avec les écarts de salaires entre les personnes blanches du Québec et les communautés racisées et autochtones, mais également une qualité de service au niveau de l'enseignement qui diffère. Ces facteurs seront expliqués en détail dans les prochaines pages.

Malgré tout, il ne faut pas confondre la définition du racisme systémique avec celle du racisme systématique. Lorsqu'on parle de racisme systématique, on insinue qu'une personne ou un groupe d'individus est automatiquement raciste; en d'autres mots, une personne effectue des actes racistes ou injurie violemment un individu simplement dans un but de le rabaisser en raison de sa couleur de peau. Au sein de ce mémoire, il sera plutôt question du racisme systémique.

LES TYPES DE DISCRIMINATIONS SE RATTACHANT AU RACISME SYSTÉMIQUE

Bien que le racisme systémique touche tous les individus qui s'identifient aux peuples des Premières Nations et des communautés racisées, ils.elles ne vivent toutefois pas certains événements au même niveau. En effet, d'autres contraintes peuvent entrer en jeu rendant ainsi le parcours de vie de plusieurs personnes plus difficiles. Le colorisme et l'intersectionnalité sont deux phénomènes qui, survenant de manière quotidienne, affectent notamment les personnes de couleur foncée, les femmes, les personnes appartenant à la communauté LGBTQ +, etc. La section suivante fait état de ces deux concepts reliés au racisme systémique.

Le colorisme

Le colorisme représente une sous-section du racisme et il touche principalement les communautés racisées. Effectivement, ce type de discrimination se manifeste notamment par la différence de la pigmentation de la peau, des traits du visage, de la texture des cheveux, etc. (Mérentié 2020). Sommairement, plus les caractéristiques d'une personne racisée se rapprochent de celles d'une personne caucasienne, plus la personne est valorisée dans son milieu; elle peut notamment acquérir un emploi, un logement ou une opportunité plus facilement. On constate donc que la personne blanche, avec les cheveux lisses, les traits du visage fins, la peau pâle, les yeux clairs représente l'individu de base, la personne « normale », et que les autres sont la « différence » (Mérentié 2020).

L'enjeu entourant cette problématique est que les individus qui ne correspondent pas à ces critères de beauté peuvent développer des problèmes d'identité et de confiance en soi. Par exemple, en Inde, les crèmes éclaircissantes pour la peau, qui sont d'ailleurs très nocives pour la santé, obtiennent une popularité d'usage fulgurante : plus de trois femmes sur cinq les utilisent (Natarajan 2019). Ces crèmes sont notamment appliquées en Afrique ainsi que dans le reste de l'Asie (Natarajan 2019). Pour renchérir, des produits défrisants sont tout autant populaires dans le continent africain. Étant donné que le cheveu frisé ou crépu est généralement perçu comme non-conventionnel ou non-professionnel dans le monde du travail occidental, les personnes utilisent alors des produits, illustrant une composition d'ingrédients hautement toxiques, pour rendre la

nature de leurs cheveux plus lisse (NéoQuébec 2019). Ainsi, on peut en conclure que l'apparence d'une personne issue des communautés racisées peut agir comme frein dans la société québécoise.

L'intersectionnalité

L'intersectionnalité se définit par les problèmes sociaux que subit un individu en raison de son appartenance à plus d'un groupe considéré comme opprimé dans la société. Pour mieux comprendre l'enjeu, il est possible de s'imaginer un diagramme de Venn. Chaque groupe sous-représenté est désigné par différents cercles :

- Femme ;
- Ethnicité ;
- Communauté LGBTQ + ;
- Religion ;
- Scolarité ;
- Précarité financière ;
- Situation de handicap ;
- Etc.

Lorsqu'une personne s'identifie à différents groupes à la fois, les cercles qui les représentent s'entrecroisent ; l'individu se retrouvant ainsi entre le croisement des cercles. Il est donc constatable que plus un individu s'identifie à différents groupes, plus les chances pour celui-ci d'évoluer et de s'émanciper en société deviennent minces, du moins, en comparatif à un homme blanc et cisgenre, par exemple (Faure 2015). Plusieurs études ont été menées afin de déterminer l'impact négatif de l'intersectionnalité au sein de milieux distincts. Lors d'un échange avec le Centre d'aide aux familles latino-américaines (CAFLA), organisme à but non lucratif situé sur l'île de Montréal et axé sur l'intégration de la communauté latino-américaine immigrante au Québec, Cecilia Escamilla, directrice générale, explique qu'une étude a été entamée, à l'aide du Laboratoire interdisciplinaire d'études latino-américaines (LIÉLA), pour déterminer l'écart salarial entre les personnes latines et le reste de la population québécoise. Il a alors été constaté que la femme latino-américaine est en moyenne la personne la plus sous-payée de tout le Québec (Escamilla 2021). Cette problématique représente directement les répercussions du racisme systémique au sein de la province québécoise puisqu'une femme latino-américaine moyenne ne pourra jamais égaliser son salaire à un homme blanc moyen.

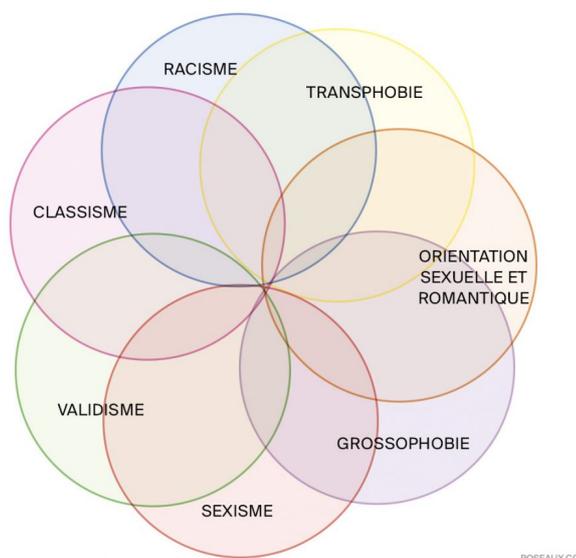


Figure 1. Représentation de l'intersectionnalité sous la forme d'un diagramme de Venn

PROBLÈMES SOCIOÉCONOMIQUES LIÉS AU RACISME SYSTÉMIQUE

Puisque le racisme systémique se rattache directement à la structuration de nos institutions, il est alors évident de constater une disparité socioéconomique entre les personnes blanches au Québec et les personnes issues de minorités visibles et autochtones. Au sein de cette section, différentes sphères seront alors analysées en profondeur pour ainsi conclure en quoi ces problématiques peuvent impacter la province et le milieu collégial.

- Accès aux services de santé;
- Accès aux ressources;
- Accès à l'emploi;
- Accès à la sécurité.

L'accès aux services de santé

Chaque individu, qu'importe où il se trouve à travers la province québécoise, possède le droit d'obtenir des soins de santé adéquats et de qualité. Que ce soit le.la médecin, l'infirmier.ère, le.la préposé.e aux bénéficiaires, les travailleur.ses de la santé, iels se doivent d'offrir des soins appropriés et homogènes d'un patient.e à l'autre. Pourtant, depuis déjà plusieurs années, une tendance semble se maintenir : les minorités visibles, et surtout les communautés autochtones, obtiennent de moins bons services. Pour régler le problème, du côté des Autochtones, la Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics (Commission Viens) avait rédigé une recommandation afin d'offrir un service de traitement des plaintes modifié adéquatement et axé pour cette population (Gouvernement du Québec 2019); elle avait d'ailleurs principalement vu le jour à la suite du décès tragique de Joyce Echaquan, femme atikamekw, en septembre 2020. Pourtant, il est constaté que les plaintes ne sont pas prises en charge par les établissements de santé. Le journal *Le Devoir* a alors entrepris une étude, de façon légitime, pour confirmer cette problématique. Il a été conclu que, parmi les CISSS et les CIUSSS, les plaintes ne sont pas prises au sérieux et très peu comptabilisées : « Ainsi, sept CISSS et CIUSSS ont repéré 32 plaintes formulées par des Autochtones entre 2015 et aujourd'hui. Une goutte d'eau dans l'océan, si l'on considère que ces établissements comptabilisent plusieurs centaines de plaintes par année » (Nadeau et Sioui 2021).

Du côté des minorités visibles, l'accès aux services de santé semble également s'apparenter aux communautés autochtones. Quotidiennement, des personnes issues des minorités visibles, et notamment les personnes noires, reconnaissent avoir eu un mauvais traitement lors de leur séjour à l'hôpital. Par exemple, Mireille NDjomouo, femme noire de 44 ans, a perdu la vie le 1^{er} mars 2021 en raison d'un traitement médical inadéquat (Trussart 2021). La dame d'origine camerounaise, lors d'un live Facebook, la veille de son décès, affirmait que le personnel soignant lui aurait injecté de la pénicilline, alors qu'elle en était gravement allergique. Suivant sa perfusion, des symptômes se sont rapidement manifestés, lui causant la mort quelques heures plus tard (Trussart 2021). Une situation tragique comme celle-ci, et celle de Joyce Echaquan, correspond au racisme médical. Ce phénomène s'illustre généralement par les traitements irréguliers et inadaptés qu'offre le personnel soignant en raison de la couleur de peau ou de l'ethnicité d'un individu (Ricochet 2021).

L'accès aux ressources

En juin 2020 dernier, l'Office de consultation publique de Montréal a réalisé un rapport de consultation basé entièrement sur le « Racisme et [la] discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal » (Office de consultation publique de Montréal 2020). Au sein de ce document, les différentes problématiques auxquelles sont confrontés quotidiennement les Autochtones et les minorités visibles sont analysées profondément. Parmi celles-ci, l'accès aux ressources est abordé. Bien que ces statistiques ne soient basées que sur l'île de Montréal, il s'agit tout de même d'un portrait adéquat d'une différence de traitement entre les Québécois.e.s blanc.hes et le reste de la population. En effet, les quartiers plus défavorisés de Montréal, ceux qui habitent plus de diversité ethnoculturelle, semblent obtenir un moindre accès aux ressources gouvernementales (Office de consultation publique de Montréal 2020). Non seulement l'aménagement d'espaces urbains et verts semble être inexistant, mais le financement pour les systèmes d'égouts et d'aqueduc est radicalement réduit ; sans compter que les services alimentaires sont plus éloignés des quartiers défavorisés ce qui rend difficile pour les personnes de se procurer des fruits et légumes frais (Office de consultation publique de Montréal 2020).

Il est d'autant plus important de constater un faible accès aux ressources pour les communautés autochtones. D'un côté, sur l'île de Montréal, les Autochtones, tout comme les communautés racisées, obtiennent un désavantage considérable quant à l'accès aux ressources (Institut nationale de santé publique du Québec 2015) tant pour les mêmes raisons des minorités visibles que pour les soucis reliés à l'itinérance (Radio-Canada 2018). D'un autre côté, au sein de la province québécoise, les Autochtones qui résident dans les réserves sont également confrontés à un manque de ressources. Parmi les manquements, l'accès à l'eau potable représente le problème le plus important. En effet, plus de 30 communautés à travers du pays n'ont simplement pas d'eau potable dans leurs territoires ; pour boire, la plupart d'entre elles doivent acheter de l'eau embouteillée ou doivent bouillir l'eau du robinet (Josselin 2021). En plus de l'eau potable qui n'est pas ou très peu accessible dans leurs communautés, le prix des aliments de base offerts dans les épiceries est exorbitant. Par exemple, dans la région du Nord-du-Québec, et plus précisément près du secteur de la Baie-James, les familles déboursent de grands montants pour s'alimenter, soit plus de la moitié de leur salaire. Malgré le fait qu'une tendance se crée entre l'éloignement d'une communauté et le prix des aliments, élément qui s'observe mondialement, les communautés autochtones semblent être tout de même négligées depuis des générations (Réseau pour une alimentation durable 2016).

L'accès à l'emploi

Au fil des dernières années, une tendance de hiérarchisation des cultures semble se maintenir au sein de la culture québécoise, et se manifester dans l'accès à l'emploi. Pendant le pic des années d'industrialisation jusqu'à la Révolution tranquille au Québec, la quasi-totalité des grandes compagnies de la province était dirigée par des Canadiens anglais ; les employé.e.s/ouvrier.e.s, quant à eux.elles, étaient les Québécois.e.s mêmes (Durocher 2015). Durant ces moments, les personnes québécoises ressentaient des sentiments d'exclusion, de perte d'identité et de frustration, étant donné que la culture canadienne-anglaise prenait davantage d'espace ; plusieurs termes anglais s'infiltraient dans le langage courant (Villiers 2018).

Bien que la situation mentionnée ci-haut diffère sous plusieurs sphères des communautés autochtones ainsi que des minorités visibles, on peut toutefois y remarquer des similitudes. D'abord, au sein des grandes entreprises québécoises établies et ancrées dans la province, rares sont les occasions où les postes haut placés sont occupés par des personnes racisées. Prenons exemple sur la place qu'occupent les députés à l'Assemblée nationale. Même si les hommes blancs et cisgenres occupent une plus grande proportion de sièges dans la chambre d'assemblée que les

femmes blanches cisgenres, les personnes issues des minorités visibles, quant à elles, ne représentent que 14,4 % des député.es en 2018. (La Presse canadienne 2018). En 2021, toutefois, le nombre se réduit à 8 %, soit seulement 10 député.e.s (Ghazal 2021). Du côté des communautés autochtones, le nombre de sièges occupés n'est pas du tout représentatif. En effet, il y a eu qu'une seule candidate en 2018, Alisha Tukkiapik du parti Québec Solidaire ; elle n'a toutefois pas été élue (La Presse canadienne 2018).

Dans le même ordre d'idée, il semble que le racisme s'imisce lors des périodes d'entrevues et d'embauche. En juin 2020, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse observe un fait : malgré l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (RLRQ, c. A-2.01), il y a de cela 20 ans, les moyens d'intégration ne semblent pas changer (Pilon-Larose 2020). Entre 2009 et 2019, des statistiques sont révélées : il n'y a que très peu d'amélioration de l'occupation d'emploi de divers milieux pour les communautés autochtones et pour les minorités ethniques allochtones, soit avec une stabilisation de 0,3 % une augmentation de 3,1 % à 3,4 % ainsi qu'une légère amélioration pour les minorités visibles francophones et anglophones, avec une augmentation de 2,7 % à 6,3%. On constate alors que, malgré les légers progrès, l'égalité, l'intégration et la représentation des groupes d'individus racisés paraissent peu présentes dans le domaine de l'emploi public, et ce, malgré l'application de la Loi. Dans le cadre des entrevues, une forme de discrimination, à partir des questions posées, se réalise ; sans oublier que fréquemment, les recruteur.es créent une opinion basée selon le nom de la personne affiché sur le curriculum vitae (Pilon-Larose 2020).

Lorsqu'il est question du taux de chômage des communautés racisées et autochtones, ceux.celles-ci semblent gravement être affecté.e.s par cette problématique, contrairement aux personnes blanches. Du côté des minorités visibles, et notamment, des personnes noires du Canada, le taux de chômage s'élève à plus de 10,2 % en 2016 (Benesaieh 2020). Selon le tableau présenté ci-dessous, on y affiche des variantes entre les communautés, personnes noires et reste de la population et entre les hommes et les femmes. Les femmes noires sont plus touchées que les hommes noirs et le reste de la population de 2000 à 2015. Malgré cela, ces dernières représentent le même taux de chômage que les hommes noirs en 2016. En chiffre, l'écart des revenus annuels des personnes noires de Montréal en 2016 correspond respectivement à 16 033 \$, chez les hommes, et 8 444 \$, chez les femmes, de moins que le reste de la population (Benesaieh 2020).

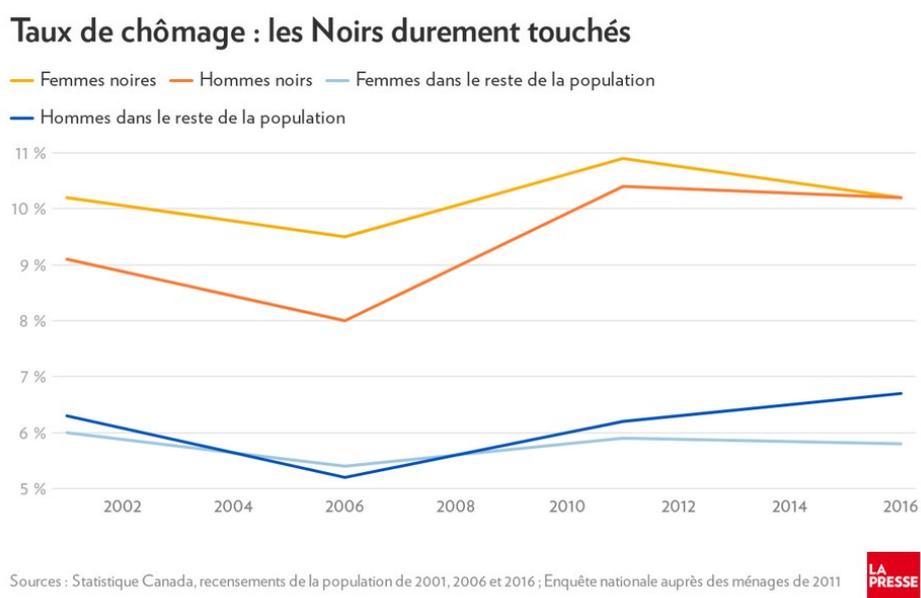


Figure 2. Taux de chômage chez la communauté noire au Canada

Pour les communautés des Premières Nations, le taux de chômage représente 13,4% dans la province québécoise en 2017, un pourcentage qui ne semble toutefois pas correspondre au pire. Effectivement, au Canada, les personnes autochtones qui n’occupent pas d’emploi se regroupent principalement au Nunavut, à l’Île-du-Prince-Édouard et au Yukon (Guilbault 2017). Cependant, en se basant sur le tableau fourni ci-dessous, le taux de chômage le plus haut des Premières Nations vivant au Nunavut représente 27,5 %, un écart d’environ 23,5 % avec le reste de la population de cette province. Au Québec, l’écart entre les Autochtones et le reste de la population représente environ 6 %, une différence tout de même considérable et plus élevée que celle des personnes noires du Canada (Guilbault 2017).

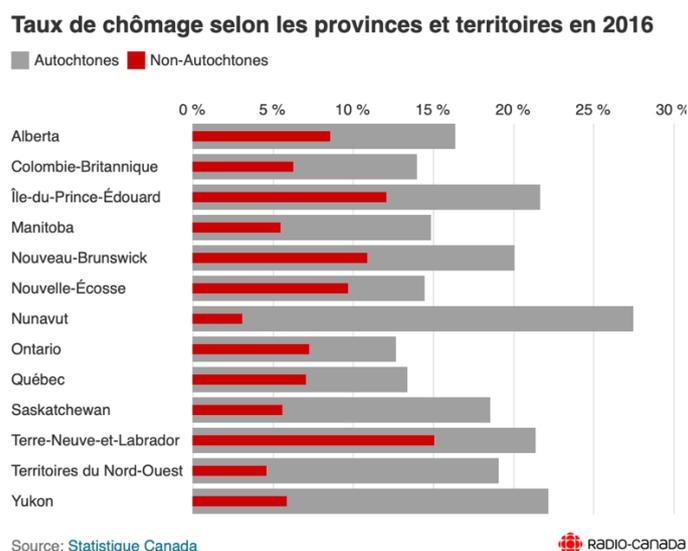


Figure 3. Taux de chômage chez les communautés autochtones du Canada

L'accès à la sécurité

Le profilage racial représente une problématique qui se perpétue quotidiennement et qui affecte principalement les communautés autochtones et racisées au Québec et dans le reste de la planète. Pour éclaircir le concept, le profilage racial correspond à l’agissement ou le comportement que la police, ou que quelque figure d’autorité, effectue à l’égard de personnes en raison de leur couleur de peau, de leurs origines, de leur religion, etc. (Commission ontarienne des droits de la personne 2003). En ne correspondant pas au profil typique d’un.e Québécois.e blanc.he, il est reconnu que divers services publics, dont principalement le service de police, agissent de façon compromettante envers différents groupes d’individus qui habitent dans certains quartiers de Montréal, dans certaines villes au Québec ainsi que dans plusieurs réserves autochtones ; sans oublier que les actions infligées à ces communautés se basent généralement sur des préjugés et des stigmatisations ancrés dans la province québécoise depuis des générations. Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), les plaintes directement liées au profilage racial sont annuellement à la hausse (La Presse canadienne 2020). Conformément à l’édition 2019-2020 de leur rapport d’activités, le CDPDJ, plus de 135 plaintes ont été déposées en cinq ans, dont 44 plaintes en 2019. D’ailleurs, en trois ans, les plaintes ayant pour motif le profilage racial s’élevaient à 76, plutôt que 28 dans le passé (La Presse canadienne 2020). L’augmentation des plaintes représente le mécontentement et la crainte des minorités visibles et des communautés autochtones à l’égard du service policier.

Dans la région de Montréal, le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM) reconnaît l'existence du terme « profilage racial » et décide d'avancer en adoptant plus d'une vingtaine de recommandations dans le cadre de son plan d'action 2018-2020 (SPVM 2016). Parmi celles-ci, on peut retrouver des avancements qui se spécialisent sur l'analyse du territoire, la collaboration avec les diverses communautés ainsi que l'élaboration de formation de sensibilisation de la lutte contre le racisme. Malgré cela, au courant des dernières années, les médias et chercheurs rapportent plusieurs actions posées par le SPVM qui se rattachent au profilage racial, particulièrement envers les communautés noires, arabes et autochtones. Selon des recherches menées entre 2014 et 2017 et révélées en 2019, les Autochtones et les Noir.e.s de Montréal possèdent quatre à cinq fois plus de chances de se faire interpellé par la police que les blanc.he.s. Les Arabes, quant à eux.elles, ont quatre fois plus de chances que les personnes blanches (Schué 2019). Les femmes autochtones se retrouvent au sommet de cette échelle de profilage raciale avec onze fois plus de chances d'être interpellées par les services de police qu'une personne blanche. Pourtant, les communautés racisées et autochtones, en termes de population, représentent une minorité sur l'île de Montréal. Entre 2014 et 2017, on remarque que les personnes blanches correspondent à plus de 67,1 % de la totalité des habitants de Montréal contrairement aux personnes noires qui elles sont de 9,5%. Toutefois, dans le cadre des interpellations policières, les personnes blanches se font interroger à 41,4 % contre 24,9 % pour les personnes noires ; des proportions qui ne s'équivalent pas (Schué 2019) .

Le cas de Mamadi Camara représente un exemple concret du profilage racial sur l'Île-de-Montréal. Au début de l'année 2021, Mamadi Camara, homme noir d'origine guinéenne, se fait interpellé par un policier en raison de l'utilisation de son cellulaire au volant. Au moment où le policier retourne à son véhicule pour y récupérer quelques documents, celui-ci se fait violemment attaquer par derrière, tout en se faisant enlever son arme. Mamadi Camara, après avoir vu la scène, appelle directement le 911. Lors de l'arrivée d'autres policiers sur les lieux du crime, l'agent ayant été attaqué accuse directement M.Camara ; pourtant, ce dernier n'avait aucune blessure visible sur le corps. Sans aucune hésitation de la part du service policier, le jeune homme a donc dû passer plus de six jours en prison, alors qu'il était complètement innocent. Puis, suivant ses nuits d'incarcération, le SPVM découvre la réelle identité de l'agresseur : il s'agit d'Ali Ngarukiye. L'événement grandement médiatisé pousse Mamadi Camara à porter plainte contre le SPVM (Ferah 2021). Les démarches restent en cours, toutefois, le juge Louis Dionne, à partir du rapport sur l'arrestation, stipule que Mamadi Camara n'a pas été incarcéré en raison du profilage racial (Lévesque 2021).

Les minorités visibles de Repentigny ressentent également de l'injustice de la part du Service de policier de la Ville de Repentigny (SPVR) lorsqu'il est question de profilage racial. La mort de Jean René Junior Oliver, homme noir de 37 ans et père de deux enfants, suscite la controverse à nouveau. En août 2021, la mère de M. Olivier, Marie-Mireille Bence, décide d'appeler la police pour son fils puisqu'elle craint pour sa santé mentale. Aussitôt la police arrivée, le père de famille, qui tenait un couteau à la main, laisse l'objet directement tomber sur le sol. Un des officier.e.s tire directement sur l'homme, six balles au niveau de l'abdomen (Cabrera et Jonas 2021). Cet événement apporte, certes, une grande colère de la part de la communauté noire de Repentigny, mais procure surtout de la peur ; plusieurs personnes issues des minorités visibles craignent désormais appeler les services d'aide par peur de mourir (Vil 2021). La mère de la victime l'explique directement lors de ses apparitions médiatisées : « J'ai appelé pour de l'aide, et on a tué mon fils » (Vil 2021).

Au sein des multiples réserves autochtones, soient plus d'une trentaine, situées partout dans la province québécoise, les communautés qui y vivent souffrent également de profilage racial. Ghislain Picard, chef de l'Assemblée des Premières Nations Québec-Labrador (APNQL), lève le drapeau en reconnaissant le profilage racial et en affirmant que le système judiciaire est injuste pour les Premières Nations du Canada (Descurninges 2021). La population autochtone vit dans la

crainte car, bien qu'elle soit une minorité dans le pays et dans la province, elle est plus susceptible de se faire arrêter que le reste de la population blanche : « Le système est tellement hostile aux Autochtones que j'ai vu des victimes qui se sont suicidées quelques jours ou quelques semaines avant le procès », Chef Picard affirme (Descurnings 2021).

Sur l'île de Montréal, malgré les efforts affirmés par le SPVM, la communauté autochtone quant à elle, ressent autant de méfiance qu'auparavant (Boisclair 2020). Selon l'Office de consultation publique de Montréal, le SPVM se doit de travailler, à plus forte intensité, pour améliorer ses relations avec les communautés autochtones. En effet, les manques de respect de la part des policier.e.s, et les méthodes d'interventions inadéquates semblent toujours prendre place. Pour dénoncer le profilage racial et notamment celui effectué sur les femmes et les filles autochtones, des marches ont eu lieu durant la mi-octobre 2021 ; comme expliqué précédemment, celles-ci ont 11 fois plus de chances d'être interpellées par la police que les femmes blanches (Cucchi 2021).

Constats

À partir des sections précédentes, la Fédération étudiante collégiale du Québec ne peut rejeter l'existence du racisme systémique, touchant les Premières Nations et les minorités visibles, au Québec. Il est alors important de reconnaître l'existence de ce concept ancré et observé depuis plusieurs années dans la province.

Toutefois, malgré la volonté de la Fédération de reconnaître le racisme systémique au sein du Québec, le gouvernement caquiste, quant à lui, nie catégoriquement la présence de racisme systémique dans notre société (Lajoie 2020). Pourtant, différents événements tragiques sont survenus au courant des dernières années, dont le décès de Joyce Echaquan, une femme atikamekw qui est décédée à l'hôpital de Joliette à la suite de mauvais traitements et de négligence de la part du personnel soignant en septembre 2020. D'ailleurs, la scène ayant été filmée puis publiée sur Facebook par Joyce, montrait des infirmières qui l'insultaient par des propos racistes sur les communautés autochtones (Martel 2021). Ainsi, cet événement, comme plusieurs autres ayant traversé l'actualité dans les derniers mois, montre bel et bien l'existence du racisme systémique au Québec et son impact sur les personnes qui le subissent, menant, ici, jusqu'à la mort de la personne victime.

Le temps est venu que le gouvernement du Québec reconnaisse le racisme systémique et se penche sur la problématique puisque non seulement il affecte, sous plusieurs sphères, certains groupes de la population étudiante collégiale, mais également tous les individus issus des communautés autochtones et visibles du Québec.

Recommandations :

1. *Que la Fédération étudiante collégiale du Québec prône la reconnaissance du racisme systémique ;*
2. *Que le gouvernement du Québec reconnaisse l'existence du racisme systémique dans la province québécoise et travaille à réduire celui-ci ;*

DIFFÉRENTS ANGLES DU RACISME SYSTÉMIQUE DANS LE MILIEU SCOLAIRE

Si la section précédente a montré l'existence du racisme systémique dans notre société, le racisme prend tout autant de place dans le système de l'éducation au Québec. À partir de l'origine du racisme systémique ainsi que des définitions qui y sont rattachées, il est primordial de prendre en

considération que, malgré les similitudes d’ethnicité, de couleur de peau ou de groupe culturel de certains individus, la structure de leur parcours reste distincte. Dans ce segment, nous analyserons l’impact des origines dans le milieu scolaire, en commençant par les différentes phases du développement physique et mental d’une personne :

- Primaire;
- Secondaire;
- Cégep;
- Université.

Le primaire

Bien que l’accès à une éducation scolaire soit obligatoire de l’âge de quatre ans jusqu’à l’âge de seize ans (Éducaloi 2021), les enfants issu.e.s des minorités visibles et des communautés autochtones vivent tout de même un parcours scolaire plus complexe que leurs camarades. Il faut prendre en considération que l’analyse ne sera pas établie sur l’accès aux études primaires, contrairement à l’accès aux études supérieures, mais plutôt les problématiques auxquelles les enfants sont confronté.e.s au primaire, problématiques qui se poursuivent à l’adolescence et à l’âge adulte.

Dès le début de la maternelle, les tout.es-petit.es entament une expérience totalement différente des années précédentes ; pour certain.es, ce type d’encadrement poursuit la garderie, mais pour d’autres, il s’agit d’un environnement nouveau (Naître et grandir 2019). Par ailleurs, une école primaire se retrouvant dans un certain quartier de Montréal peut contenir, effectivement, plus d’élèves issu.e.s d’une grande diversité ethnique contrairement à une école primaire située à l’extérieur de cette région. Malgré cela, quel que soit le lieu de l’établissement scolaire, les expériences vécues par les individus peuvent être similaires.

Plusieurs éléments se rattachant directement au racisme systémique et au racisme ordinaire peuvent atteindre et affecter négativement l’estime de soi ainsi que le développement d’un jeune enfant. D’abord, lorsqu’un élève issu des minorités visibles se retrouve dans une école primaire comprenant une majorité de personnes blanches, les actes de discrimination peuvent rapidement s’effectuer par les remarques provenant des autres enfants sur la couleur de peau, les traits du visage, la texture de cheveu, les vêtements, etc. (Pirotte 1999). D’un côté, il s’agit d’une forme de normalité de constater une différence chez un individu qui ne correspond pas aux critères habituels de la population ; par exemple, si on retrouve qu’un seul élève autochtone dans la classe parmi que des personnes blanches, il est factuel de constater une dissemblance d’origine. Cependant, cela peut nuire à l’estime de soi de l’élève dont on remarque la différence. Ainsi, il est dans le devoir des enseignant.e.s ainsi que du reste du personnel, soit la direction, les technicien.ne.s spécialisé.e.s et les surveillant.e.s, d’inclure, dans tous les sens du terme, l’élève issu d’une minorité visible dans le groupe (Mateu 2021). Toutefois, il est important de comprendre qu’inclure ne signifie pas qu’il faut assimiler l’enfant à la culture québécoise. Au contraire, plusieurs actions, qui peuvent sembler simples de prime abord, font une différence chez l’élève du primaire ; offrir des crayons de couleur à différentes teintes pour dessiner la peau, mettre les élèves en contact avec des histoires ou des chansons provenant du monde, faire découvrir des plats internationaux, etc. Bref, ce sont des idées qui peuvent être apportées par le personnel pour ouvrir les horizons de l’ensemble des élèves et du personnel.

Cependant, les parents ont également un rôle à jouer. La psychopédagogue Cadleen Désir explique que, pour réduire le racisme au sein des écoles, les parents peuvent, tout comme le personnel des écoles primaires, alimenter la curiosité de leurs enfants en y insérant une ouverture au monde (Mateu 2021). Encore une fois, pour atteindre cet objectif, plusieurs actions peuvent être posées :

nouvelles épices à ajouter aux recettes, nouvelles tenues conçues avec des tissus peu utilisés par la population québécoise blanche, nouvelles émissions de télé, etc. Un des aspects les plus importants selon Désir est que plus tôt l'enfant est initié.e au monde, moins il courra la chance de développer des préjugés ou des stigmatisations envers certaines communautés: « Pour prévenir cela, il faut commencer tôt à montrer des modèles qui vont défaire les stéréotypes, par exemple, des personnes noires qui sont bonnes en sciences et pas seulement en sports. Cela ne veut pas dire que l'enfant est raciste, par contre, ce sont des réflexes qu'il va constamment valider, un chemin qui se renforce » (Mateu 2021).

Le secondaire

Le passage à l'adolescence représente un moment dans lequel les jeunes étudiant.e.s affrontent de nouveaux défis et changements. De manière physiologique, la plupart d'entre-eux.elles passent au travers de la phase de puberté, ce qui affecte leur corps de façon semi-permanente à permanente (Passeport santé s.d.). Puis, lors de cette période de changement physique, certaines hormones, telles que la FSH et la LH, éveillent certains comportements et émotions, auparavant inconnus (Passeport santé s.d.). D'autres traits psychologiques, bien évidemment, se développent ; c'est notamment à ce moment que l'adolescent.e crée une opinion et une perception de sa propre identité ainsi que le monde qui l'entoure (Apel, Le souffle de la liberté s.d.). L'arrivée au secondaire offre également une nouveauté en termes de scolarité. L'école primaire offrait auparavant un grand encadrement des enseignant.e.s et du personnel, chose que se dissipe davantage à l'école secondaire, mais les relations avec les camarades de classe s'accroissent, puisque les classes, généralement, changent d'un cours à l'autre. En plus de vivre ces expériences, les adolescent.e.s issu.e.s des communautés racisées ainsi que des communautés autochtones vivent certaines quêtes identitaires reliées directement à leurs origines ainsi que leurs couleurs de peau. En effet, d'un point de vue éducatif, les cours enseignés dans les écoles secondaires ne reflètent ou ne représentent pas particulièrement la population québécoise actuelle puisqu'ils ne sont orientés, ou presque que sur la culture blanche. Les sections ci-dessous expliquent le problème en détail.

Les cours d'Éthique et culture religieuse et de Culture et citoyenneté québécoise

Il est vrai de constater que les cours d'Éthique et culture religieuse (ECR), cours intégrés en 2008, permettent d'apporter une forme d'inclusion et de diversité (Ministère de l'Éducation s.d.). En revanche, ce cours ne s'offre qu'une seule fois par semaine, en moyenne. D'ailleurs, le cours d'ECR sera remplacé par le cours de Culture et citoyenneté québécoise dès la rentrée 2022. L'objectif de ce changement est principalement d'éveiller l'esprit critique des élèves en incorporant des sujets tels que l'homophobie, le racisme et le sexisme; il ne sera plus question de religion, mais plutôt de l'évolution du Québec (Cabinet du Ministère de l'Éducation 2021). Les réactions au nouveau cours alarment plusieurs personnes, notamment Ghislain Picard, chef de l'APNQL. En effet, il craint l'ascension de points de vue nationalistes, en niant les Premières Nations : « À quel message aux jeunes Québécois peut-on s'attendre de la part d'un gouvernement provincial qui s'acharne à nier les racines profondes de la discrimination et du racisme qui en font un fléau systémique? » (Agence QMI 2021).

Les cours d'histoire et de français

De plus, les deux cours prioritaires qui permettent de divulguer de l'information sur la culture québécoise et internationale sont les cours d'histoire et de français. À travers les cours d'histoire, de la première secondaire jusqu'à la quatrième secondaire, année où l'examen du Ministère a lieu,

les étudiant.e.s apprennent davantage sur l'histoire mondiale de la préhistoire jusqu'au monde contemporain ; les cours d'histoire des secondaire trois et quatre sont davantage axés sur l'histoire du Canada, et surtout du Québec (AlloProf s.d.). Bien que, dans le cadre des cours d'histoire du Canada et du Québec la culture autochtone est abordée, les récits sont exposés selon le point de vue de l'explorateur et colonisateur blanc, et ce, même si la nouvelle réforme du cours d'histoire, entamée à la rentrée 2017, se penche davantage sur l'histoire autochtone (Cloutier 2016). Plus encore, les autres cours d'histoire du secondaire, soient ceux qui concernent la période préhistorique, le Moyen-Âge, la Renaissance et le monde contemporain ne se fient qu'exclusivement au monde occidental, ce qui ferme directement l'élargissement de la curiosité. D'ailleurs, le cours dans lequel l'histoire contemporaine mondiale est abordée n'arrive qu'en cinquième secondaire, année où le cours n'est pas obligatoire pour obtenir le Diplôme d'études secondaire (AlloProf s.d.). Cette approche occidentale apporte d'abord une fermeture d'esprit au reste du monde. Le fait de se concentrer sur les histoires des peuples blancs, et de délaisser les autres, peut ainsi décevoir et désintéresser les élèves qui eux.elles sont issu.e.s des communautés autochtones et racisées et veulent partager leurs cultures. Plus encore, le fait d'apporter les points de vue coloniaux peut développer des comportements qui se rattachent au racisme systémique. En insinuant, dans les récits historiques, que les colonisateurs aient été des sauveurs, cette idée peut ainsi se créer dans l'esprit des élèves.

Du côté du cours de français, le manque de diversité culturelle ne semble pas être autant flagrant que dans les cours d'histoire. Toutefois, le déroulement ne se base principalement que sur la culture québécoise blanche. Les auteur.rice.s analysé.e.s en classe sont majoritairement des personnes québécoises blanches et les segments d'histoire les concernent également. Il est en effet important d'inclure des auteur.rice.s québécois.e.s blanc.he.s, cependant, il est d'autant plus pertinent d'y insérer des artistes autochtones et racisées qui vivent au Québec. On peut notamment penser à Natasha Kanapé Fontaine, écrivaine et Innue de la communauté de Pessamit, Dany Laferrière, écrivain d'origine haïtienne et membre de l'Académie française ou Kim Thù, écrivaine d'origine vietnamienne. Ces exemples d'écrivain.e.s peuvent ainsi procurer ce sentiment d'attachement et de représentation du côté des adolescent.e.s puisqu'ils pourront enfin se reconnaître et s'inspirer d'individus qui les ressemblent. Puis, les élèves, en mettant la lumière à ces auteur.rice.s, pourront également connaître des récits et histoires qui ne ressemblent pas aux artistes blanc.he.s typiques; une certaine ouverture d'esprit peut ainsi se créer.

En somme, étant donné que l'ensemble des cours offerts au secondaire n'est orienté que sur la culture québécoise blanche, cette quête identitaire que traversent les étudiant.e.s qui ne correspondent pas à ces critères s'accroît. Le message peut donc être perçu de différentes façons; on considère que leurs cultures ne sont pas autant importantes dans le milieu scolaire actuel que celle des Québécois.es blanc.hes, et on insinue également qu'ils ne sont peut-être pas véritablement de vrai.e.s québécois.es, qu'ils resteront toujours l'autrui.

La Loi 21

La diversité des membres du personnel dans les écoles secondaires joue également un rôle majeur sur le développement et la réussite d'un.e étudiant.e tout au long de son cursus scolaire. En effet, le racisme systémique, puisqu'il est imprégné dans la culture québécoise depuis des générations, peut s'effectuer de façon consciente ou inconsciente de la part d'un enseignant.e ou d'un membre du personnel à l'égard d'un.e étudiant.e issu.e d'une communauté autochtone ou d'une minorité visible. Tout comme n'importe quel établissement scolaire, la population étudiante doit posséder une figure d'autorité qui lui ressemble ; si tout le personnel d'une école se trouve à être québécois et blanc, il sera nettement plus difficile de comprendre la réalité des élèves, et ce, même s'ils ne sont pas racistes.

L'application de la *Loi sur la laïcité de l'État* (RLRQ, c. L-0.3, ci-après « Loi 21 ») visant à rendre le Québec laïc en interdisant le port de signes religieux dans le cadre de certaines fonctions telles que le service de police ou le service judiciaire, semble accentuer la place du racisme systémique dans la province selon Hanadi Saad, présidente et fondatrice de l'organisme Justice femmes (Gouvernement du Québec 2021) : « La loi 21 ne protège pas l'identité québécoise, elle est créée pour faire du profilage religieux et racial. L'interdiction du port de signes religieux à certains employés de l'État (dont les enseignants) a surtout affecté des minorités visibles déjà racisées » (Lepage 2020).

Plusieurs enseignant.e.s sont alors touché.e.s par les répercussions de la Loi 21; en 2020, plus d'une cinquantaine d'enseignantes qui portent le hijab, voile porté sur la tête par les femmes musulmanes, ont été discriminées lors d'entretiens d'embauches par diverses commissions scolaires de Montréal (Lepage 2020). Bien qu'aujourd'hui l'objectif de l'école secondaire n'est pas d'imposer une religion aux adolescent.e.s, il est tout de même intéressant d'ouvrir leurs esprits en expliquant l'existence d'une diversité culturelle et religieuse au Québec, tant du côté du personnel que de la population étudiante. La Loi 21 peut alors accentuer ce sentiment de dissociation que possèdent des élèves puisque nombreux.s.e.s d'entre-eux.elles issu.e.s de la diversité culturelle et religieuse ne peuvent s'identifier à aucun.e enseignant.e.

Les taux de diplomation

Pour renchérir, les approches à utiliser pour les communautés autochtones et racisées, que ce soit grâce aux technicien.ne.s spécialisé.e.s, aux pédagogues, aux psychologues, doivent être renforcées. En effet, comme démontré plus haut, en raison du racisme systémique, les groupes et les communautés marginalisées souffrent directement des problèmes socioéconomiques auxquelles ils.elles sont confrontés. Les conditions socioéconomiques étant directement liées à la réussite et la persévérance, il devient, dès le début, plus difficile pour une personne racisée de suivre un parcours scolaire sans embûches. Cependant, on remarque qu'au courant des dernières années, le taux de diplomation pour l'obtention du Diplôme d'études secondaires (DES) des communautés autochtones ainsi que des personnes racisées au Canada s'apparente au reste de la population (Guilbault 2017). En effet, du côté de la communauté noire, le taux de diplomation s'élevait de 27,5% en 2016 (Benessaïeh 2020). Du côté de la population autochtone du Canada, le taux de diplomation pour l'obtention du DES s'élevait de plus de 26,3%, une hausse considérable. Toutefois, malgré cette amélioration, les deux communautés sont tout de même confrontées, à l'âge adulte, à un fort taux de chômage (Benessaïeh 2020) (Guilbault 2017).

En résumé, pour atteindre l'objectif final qu'est la graduation, les étudiant.e.s de groupes marginalisés doivent traverser de rudes épreuves contrairement à leurs camarades blanc.he.s et québécois.e.s qui, quant à eux.elles, pourraient ne jamais en subir. Pour remédier à ce problème, le personnel des écoles secondaires doit alors reconnaître cet enjeu et ainsi apporter divers moyens adaptés pour cette population.

Le Cégep

La transition entre l'école secondaire et le Cégep marque le commencement des études supérieures. D'abord, ce changement se manifeste par un encadrement plus laxiste de la part des enseignant.es ainsi que des membres du personnel; étant donné que la moyenne d'âge des personnes qui entament des études aux cégeps se trouve au-dessus de 17 ans, on suppose alors que les étudiant.es ont presque atteint la majorité et donc, qu'ils.elles ont atteint une certaine maturité. De plus, la structuration des cours diffère de ceux au secondaire. En effet, plutôt que de suivre le même horaire tous les jours, le cégep offre un horaire quelque peu plus flexible qu'auparavant (Thrinh-Renaud 2019).

Malgré certains changements qui semblent plaire pour certain.e.s et d'autres moins, le racisme systémique, quant à lui, semble pourtant poursuivre un chemin sensiblement pareil.

Les populations immigrantes et réfugiées

L'enjeu du racisme systémique s'entame directement avant le début des cours. Lors de la période d'inscription, une forme de discrimination se crée pour diverses raisons. D'une part, les personnes issues de l'immigration obtiennent un cursus d'identification et d'inscription complexe. Désirée Rochat, docteure en « Integrated studies in education » de l'Université McGill, explique que le processus d'identification et d'inscription devient d'autant plus difficile lorsque quelqu'un ne naît pas au Québec ; tout le concept relié aux documents de citoyenneté ou de résidence permanente, ajoute un stress supplémentaire lorsqu'une personne immigrée ou réfugiée désire s'enregistrer dans un établissement collégial (Rochat 2021). Par exemple, Kibar Ibrahim Houssein, réfugié du Djibouti en 2014 et maintenant étudiant au baccalauréat en histoire à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) a vu sa deuxième session du Cégep s'annuler complètement en raison d'une erreur de papier de la part de l'administration de son cégep : « J'ai commencé ma session, j'avais hâte de commencer et rendu à la mi-session, une madame entre dans mon cours pour me dire que ma session n'est pas valide et qu'on doit faire comme si je n'avais jamais existé ». Selon lui, l'école aurait dû apporter une plus grande rigueur dans leur travail puisqu'en raison de cet événement, les répercussions de l'acte ont atteint négativement sa motivation à réussir ses cours et à obtenir la cote de rendement au collégial (Cote R) qu'il souhaitait initialement.

Les services d'orientation

D'une autre part, le processus d'entrée au cégep se complexifie lors de l'année de la cinquième secondaire. En effet, plusieurs étudiant.e.s, lorsqu'ils se questionnent quant à leur futur, décident de se renseigner à l'orienteur.e de l'école. Habituellement, selon les intérêts de la personne, l'orienteur.e propose un parcours donné. Toutefois, plusieurs moments racistes et discriminatoires se répètent lors de ces événements. De manière inconsciente, les conseiller.es peuvent orienter ainsi, en se basant des stéréotypes et des préjugés, un élève racisé.e ou autochtone vers un chemin qui ne lui correspond pas. Cecilia Escamilla, directrice générale du Centre d'aide des familles latino-américaines, explique et confirme que les services d'orientation proposent certains parcours scolaires dans un but de dévaloriser la persévérance et de démotiver un.e étudiant.e : « C'est très décourageant, il faut qu'on pousse les parents pour qu'ils poussent leurs enfants à continuer ».

Les critères d'admission au collégial: le test de français

Dans le même ordre d'idée, le système collégial semble encourager les pratiques liées au racisme systémique envers la communauté internationale puisque les systèmes d'inscription collégiaux, tels que le Service régional d'admission du Montréal métropolitain (SRAM), le Service régional d'admission au collégial de Québec (SRACQ) ainsi que le Service régional de l'admission des cégeps du Saguenay – Lac-Saint-Jean (SRASL), les oblige à passer un test de français, à partir de différents moyens (Service régional d'admission du Montréal métropolitain s.d.) (Service régional d'admission au collégial de Québec s.d.) (Service régional d'admission des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean s.d.). Ce test, auquel les étudiant.e.s international.e.s provenant de France sont exempté.e.s, permet d'évaluer la capacité d'une personne à s'exprimer et à comprendre la langue française de façon orale et écrite. Pourtant, cette évaluation rapporte deux problèmes principaux. D'abord, le coût du test s'avère dispendieux. Parmi les évaluations, on peut retrouver le Test de français international (TFI), d'une valeur de 120 \$, le Test d'évaluation du français (TEF), pour la somme de 462 \$, le Test de connaissance du français TCF général, pour 310 \$ ainsi que d'autres évaluations

offrant des prix similaires ; le TEF reste toutefois le test le plus utilisé (Université du Québec à Montréal s.d.) (Université McGill s.d.). D'autre part, la population internationale au collégial, mis à part la communauté française, provient principalement des Caraïbes et de l'Afrique, régions dans lesquels on retrouve une forte population francophone, il est donc dévalorisant d'imposer la passation d'un test de français à des individus qui, pour la plupart, ont suivi une éducation scolaire complètement francophone ; on décrédibilise ainsi leur apprentissage de la langue française. Pour continuer dans le cadre de l'admission, la communauté immigrante et réfugiée est, encore une fois, touchée par un acte injuste.

La réforme des cours d'histoire

De plus, dans le cadre du programme de sciences humaines, un changement a été annoncé par la ministre de l'Enseignement supérieur, Danielle McCann, ayant pour objectif de modifier le cours d'histoire ; réforme qui sera appliquée à partir de l'automne 2023 (Bellerose 2021). Le cursus sera alors modifié étant donné que, en enseignant en profondeur l'histoire de l'Antiquité et du Moyen-Âge, la nouvelle vision sera également axée sur des périodes plus récentes avec un horizon davantage mondial (Bellerose 2021). Considérant les connaissances appauvries des étudiant.e.s sur le monde, l'objectif principal de ce changement serait alors d'offrir une plus grande ouverture au monde. D'un côté, on peut considérer que l'évolution de ce cours peut apporter de nouvelles connaissances, connaissances peu abordées dans le cadre des cours d'histoire à l'école secondaire, ainsi que de nouvelles perspectives sur différents peuples, communautés peu abordées dans les cours d'histoire actuelles. Toutefois, d'un autre côté, on remarque que, pour l'instant, le ministère de l'Enseignement supérieur ne mentionne que très peu l'histoire des communautés autochtones au sein de la réforme ; si l'intention n'est pas d'approfondir leur culture, un problème semble alors se perpétuer, d'autant plus que d'autres problématiques historiques, telles que l'esclavage du peuple Noir au Québec, sont manquantes.

La représentativité du personnel

D'un autre point de vue, le racisme systémique dans les établissements scolaires collégiaux peut d'abord se manifester à l'embauche du personnel. En effet, on remarque peu de diversité culturelle au sein des personnes engagées parmi le corps enseignant ou parmi les personnes qui offrent les services aux étudiant.es. Pourtant, la représentation de la diversité culturelle est un pilier important tant au niveau de l'enseignement que dans les services offerts comme l'orientation, la psychologie ou l'administration afin de lutter contre le racisme en milieu collégial. Ainsi, des systèmes de quota peuvent être un autre moyen d'inclure plus d'expert.e.s et de professionnel.le.s au sein des cégeps. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) remarque de son côté que les quotas de diversité culturelle dans les milieux de services publics, dont dans les cégeps, ne sont pas respectés ; l'objectif étant de 10,4 % pour les établissements collégiaux n'atteint que 2,7 % en 2009 et 3,1 % en 2019, soit une augmentation minimale (Gerbet, Minorités visibles : déficit de 26 000 emplois dans les services publics du Québec 2020).

Si l'emploi de personnes issues de la diversité culturelle au sein de l'institution d'enseignement est une voie possible pour réduire le racisme, le principe de formations obligatoire sur le sujet peut aussi être une des nombreuses façons de diminuer les tensions raciales et d'inégalités dans les cégeps. Effectivement, pour le personnel enseignant, professionnel et de soutien, présenter les conséquences du racisme systémique pour la population étudiante touchée leur permettront d'établir des pistes de solutions pour remédier aux problèmes du moins, le plus possible. Pour renchérir, des formations offertes dans les cours de santé et de travail social, comme soins infirmiers, soins préhospitaliers d'urgence, éducation spécialisée, peuvent faciliter les étudiant.e.s à gérer ou à réagir à certaines situations reliées directement au racisme systémique lorsqu'ils.elles

arriveront dans le domaine du travail. Les formations permettent également d'éviter de se baser sur les préjugés de minorités ethniques ainsi que des communautés autochtones.

Dans tous les cas, malgré l'implantation de formations et le respect des quotas, il est tout de même important de stipuler que la dissipation du racisme systémique ne se fera que si un ou des établissements scolaires changeant l'entièreté ses bases, chose qui peut être difficile et utopique.

L'université

L'univers universitaire, tout comme le cégep, le secondaire et l'école primaire, comporte à son tour son lot de situations se rapportant directement au racisme systémique. L'exemple du racisme le plus récent, en octobre 2020, est lorsqu'une enseignante de l'Université d'Ottawa a semé la polémique pour avoir mentionné le mot en « n » dans le cadre de son cours. En effet, bien que le mot ait été utilisé à but scolaire selon elle, la population racisée, et noire plus précisément, considère cet acte comme offensant, insensible et irréfléchi (Vachon 2021). Certaines personnes considèrent également que l'utilisation du mot rappelle le passé colonial et esclavagiste infligé au peuple noir. Puis, un cas pareil se répercute cette même année à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), lorsqu'une étudiante au baccalauréat en animation et recherche culturelle dénonce, elle aussi, son enseignante d'utiliser le mot en « n » (Gelper 2021). Les questions de racisme systémique et de liberté académique touchent fortement la population étudiante ainsi que le personnel. Néanmoins, la liberté académique ne représente pas le seul élément qui affecte les étudiant.e.s issue.e.s des communautés autochtones et des minorités visibles. Les sections suivantes s'attarderont aux critères d'admission universitaire et à la représentativité du personnel, encore une fois.

Les critères d'admission

Lorsqu'il est venu le temps pour un.e étudiant.e au cégep de choisir un programme qui l'intéresse, plusieurs choix sont alors proposés. Un des plus grands critères d'évaluation, la cote R, permet à la personne étudiante d'évaluer ses chances d'intégration à un programme puisque plusieurs d'entre eux ne requièrent que cet élément (Fédération étudiante collégiale du Québec 2008). D'autres ont toutefois besoin d'amples critères d'évaluation pour évaluer les compétences d'une personne à un domaine, notamment les programmes contingentés. La section suivante s'intéresse au racisme systémique qui s'introduit dans les critères de section et qui nuisent à l'admissibilité de certains groupes racisés.

Les mini-entrevues multiples (MEM)

Les programmes de santé, comme le doctorat en médecine, l'ergothérapie, la physiothérapie ou encore la pharmacie, demandent aux personnes qui désirent appliquer d'obligatoirement effectuer le Test Casper; les étudiant.e.s appliquant en médecine doivent en plus effectuer les mini-entrevues multiples (MEM) (Université de Montréal s.d.).

Le test CASPer consiste à évaluer la capacité d'un individu à agir de manière rationnelle et fiable pour ainsi répondre adéquatement aux besoins de la population. L'évaluation est alors séparée en douze sections représentant chacune des mises en situation, affichées de façons écrites ou vidéos, auxquelles les personnes participantes doivent présenter, en quelques lignes, leurs réponses; l'étudiant.e n'a toutefois que cinq minutes pour répondre à chaque question (Outils d'évaluation s.d.).

Les mini-entrevues, quant à elles, permettent aux évaluateur.rices de déterminer la capacité à un.e étudiant.e de répondre à divers critères tels que la capacité relationnelle, le professionnalisme, l'ouverture d'esprit, etc. (Université de Montréal 2019). Même si ces tests permettent de déterminer si la personnalité d'une personne s'accorde à l'essence du programme de médecine ou non, ils contiennent toutefois quelques failles, dont plusieurs qui se rattachent au racisme systémique. En effet, une étude démontre que l'origine ethnique et la langue parlée à la maison influencent les résultats des MEM. Du côté de l'origine ethnique, les étudiant.t.e.s asiatiques obtiennent les résultats les plus bas en raison de leurs comportements qui ne semblent pas correspondre aux cases typiques d'Europe et d'Amérique occidentales. En effet, étant donné que cette population grandit avec différentes perceptions de la vie en société, les évaluateur.rices ont donc de la difficulté à comprendre leurs réponses ainsi que leurs réflexions (Leduc, et al. 2016). Du côté de la langue parlée à la maison, il a également été démontré que les personnes qui passent les MEM et qui utilisent principalement le français à la maison ont tendance à obtenir un meilleur résultat que les autres personnes qui ne le parlent pas. Puisque ces personnes avantagées discutent plus fréquemment avec la langue française, elles ont ainsi plus d'aisance tant au niveau de sa complexité de vocabulaire que de ses expressions. Les chercheurs confirment tout de même qu'une personne qui ne parle pas français à la maison aura tout de même la capacité d'améliorer la langue lorsqu'elle entamera ses études de médecine dans une université francophone (Leduc, et al. 2016). Il est alors suggéré que les évaluateur.rices apportent une attention particulière et une compréhension envers cette communauté désavantagée. Du côté du test CASPer, il faut savoir que celui-ci se base sur des valeurs canadiennes, de sorte qu'on évalue une personne selon son adhérence aux valeurs canadiennes. Ainsi, encore une fois, on peut se douter qu'une personne issue de la diversité ethnique et culturelle pourrait voir un frein à la passation du test CASPer.

La représentativité du personnel

Pour renchérir, les situations qui désavantagent les communautés autochtones et les minorités visibles dans le milieu universitaire ont lieu dans le cadre du personnel. En effet, tout comme les cégeps qui atteignent à peine les cibles de diversité culturelle, les universités, quant à elles, se retrouvent dans la même situation. Au Canada, lorsqu'il est question des professeur.e.s noir.e.s, le pourcentage n'est que 2% de postes occupés par cette communauté racisée (Fortier 2020). Plus encore, leur salaire est également plus faible que les autres professeur.e.s blanc.he.s, soit une différence de 11 %. À plus petite échelle démographique, au Québec, les universités se doivent d'atteindre une cible, proposée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), de 12,5 % de personnes issu.e.s de minorités visibles. Le constat, à partir du rapport du CDPDJ, s'avère négatif, car le pourcentage représentait, en 2019, que 6 % de minorités visibles qui occupent un emploi dans les universités, une légère augmentation depuis 2016, de 1,6 % (Gerbet 2020). Du côté des professeur.e.s issu.e.s des communautés autochtones, la représentativité ne semble également pas correspondre aux cibles. En effet, pour une population de 1000 personnes, la cible à atteindre était de cinq personnes autochtones. Toutefois, la CDPDJ rapporte une représentation de plutôt trois personnes dans le secteur universitaire en 2020 (Gerbet, Où sont les Autochtones dans les emplois publics du Québec? 2020).

Par ailleurs, le Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite (CAPRES) a mené une étude sur *l'Insertion socioprofessionnelle des diplômé.e.s de l'enseignement supérieur*. Dans le cadre de cette recherche, il a été constaté que les personnes issu.e.s des minorités visibles et immigrantes traversent un parcours nettement plus complexe que leurs collègues blanc.he.s et non-immigré.e.s. En effet, non seulement iels devront confronter les embûches d'un.e nouveau.elle professeur.e., mais iels devront également s'adapter à leur nouveau milieu; les variantes au niveau de la langue ainsi que la différence de culture peuvent provoquer un choc (Consortium d'animation sur la

persévérance et la réussite en enseignement supérieur 2021). Des agissements faits à leur égard peuvent aussi s'ajouter rendant ainsi leur emploi plus difficile.

DES MÉTHODES À OBSERVER

Un plan d'action pour promouvoir l'équité et l'inclusion à l'Université de Montréal

Les cas de racisme systémique touchant les communautés autochtones et les minorités visibles persistent dans les campus, notamment celui de l'Université de Montréal. Pour remédier à cet enjeu, l'établissement a décidé d'apporter un certain soutien grâce à son plan d'action 2020-2023 axé sur l'équité et l'inclusion en milieu universitaire. L'objectif était d'assurer un campus plus inclusif des groupes sous-représentés, tels que les minorités visibles, les étudiant.e.s autochtones, les parents-étudiant.e.s, etc (Université de Montréal 2020).

Néanmoins, constatant que l'enjeu du racisme systémique était plus qu'alarmant, la Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal (FAÉCUM), a alors décidé de se pencher sur certains aspects du plan d'action pour contrer ce problème majeur.

Connaître l'opinion des groupes concernés

Avant toute chose, bien que les communautés autochtones n'aient pas été consultées, des discussions ont toutefois été tenues par la FAÉCUM auprès des personnes étudiantes noires afin d'évaluer et de comprendre leurs réalités quotidiennes. Diverses conclusions ont alors été constatées. D'abord, la communauté noire de l'Université de Montréal affirme être mise à l'écart lorsque des décisions de haute importance sont prises. Puis, le deuxième commentaire concerne la place que correspond l'Université; elle ne représente pas, selon la population noire, un lieu qui offre des échanges respectueux et ouverts (Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal 2020). Ces problèmes sont bel et bien pris en considération par la FAÉCUM, mais il est tout de même constaté que les moyens d'inclusion offerts pour le personnel enseignant ne semblent pas adéquats pour les communautés racisées et autochtones. C'est pour cette raison que plusieurs éléments du plan d'action 2020-2023 doivent être mis de l'avant pour aider cette population; la FAÉCUM a d'ailleurs été mandatée, lors de son 44^e congrès général, d'effectuer un suivi du plan d'action (Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal 2020).

Accroître la diversité du personnel

Pour débiter, un des points positifs du plan d'action 2020-2023 sur l'équité et l'inclusion qui pourraient être renforcés tant à l'Université de Montréal que dans les établissements collégiaux concerne la diversité chez le personnel, tant enseignant et professionnel qu'administratif (Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal 2020). Au sein du rapport, l'Université de Montréal propose l'accroissement de la diversité dans tous les corps enseignants en analysant les approches ainsi qu'en fournissant des formations. Ces idées peuvent tout autant être envisagées dans le secteur collégial puisqu'elles permettront d'ouvrir les esprits du personnel déjà présent.

Néanmoins, pour assurer une plus grande diversité culturelle, il est d'autant plus important d'engager plus de personnel issu.e.s des minorités visibles et des communautés autochtones. En effet, tel qu'expliqué plus tôt, les recherches rapportées par le CDPDJ démontrent que, pour ces

deux communautés, les cibles d'embauche sont loin d'être atteintes tant dans le secteur universitaire que le secteur collégial. Ainsi, bien que les analyses et les informations jouent un rôle dans la lutte contre le racisme systémique, la présence de personnes issues de la diversité culturelle apporte un plus grand rôle. En effet, non seulement le nombre d'individus pourra correspondre à la cible initiale suggérée par le CDPDJ, mais ils pourront tout autant comprendre les réalités de plusieurs groupes d'étudiant.e.s.

Il faut toutefois accorder une attention particulière au personnel qui se charge de l'embauche. En effet, bien que l'objectif final soit d'engager des individus issus des communautés autochtones et des minorités visibles, les entretiens d'embauche peuvent tout de même contenir des microagressions se rapportant au racisme systémique si les employeurs sont tous.te.s blanc.he.s. Selon le CDPDJ, le fait de demander l'origine d'un accent, la langue maternelle ou les expériences canadiennes ou québécoises à une personne doit être proscrit afin d'assurer une entrevue adéquate (Commission des droits de la personne et de la jeunesse s.d.).

Recommandations :

3. *Que les établissements collégiaux s'engagent à embaucher plus de personnel issu de la diversité culturelle tel que suggéré par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse;*
4. *Que le personnel d'embauche des établissements collégiaux se constitue d'individus conscient.e.s des enjeux liés au racisme systémique et d'individu.e.s issu.e.s de la diversité culturelle;*
5. *Que les établissements offrent des formations au personnel enseignant, professionnel et administratif sur les répercussions du racisme systémique sur la population étudiante collégiale;*

Des bourses pour encourager la réussite

Comme mentionné précédemment, l'accessibilité et la réussite aux études supérieures pour les minorités visibles et le peuple des Premières Nations s'avèrent plus difficiles que pour les personnes blanches. Pour apporter du soutien à ces populations sous-représentées, différentes universités et programmes à travers le Canada offrent des bourses d'études aux étudiant.e.s racisé.e.s ainsi qu'aux communautés autochtones afin d'encourager leur réussite.

La Bourse Madinina

Le programme de droit de l'Université de Montréal reconnaît l'existence du racisme systémique qui touche les minorités visibles et les communautés autochtones au sein de la province. Afin de lutter contre les répercussions du racisme systémique dans le milieu universitaire, le programme de droit offre ainsi la Bourse Madinina, d'une valeur de 2400 \$, à un.e étudiant.e noir.e ou autochtone; le prix est alors alterné d'une communauté à l'autre par année (Université de Montréal 2021). Pour ainsi participer, non seulement l'étudiant.e doit démontrer ses engagements en lien avec l'égalité et les mouvements antiracistes, mais iel doit tout autant prouver qu'il a besoin de ce montant pour subvenir à ses besoins et ainsi réussir son programme avec brio.

L'idée apportée par la faculté de droit de l'Université de Montréal pourrait également être instaurée au sein des établissements collégiaux du Québec. Dans le cadre des cégeps, la majorité des bourses octroyées à la population étudiante provient des fondations. Ces dernières ont ainsi pour objectif d'encourager la population étudiante collégiale à réussir dans ses études; les bourses occupent ainsi une place importante dans l'aide accordée aux étudiant.es (La Fondation du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue s.d.). Bien que l'idée de l'Université de Montréal permette d'aider les communautés

noires et autochtones dans le besoin, les fondations des cégeps pourraient toutefois s’attarder à certes, les communautés autochtones, mais également l’ensemble des communautés racisées, plutôt que seulement les personnes noires. En effet, il est vrai que la population noire au Québec souffre de situations reliées au racisme systémique, néanmoins, les personnes arabes, latines, desis, etc., en sont également touchées; d’où pourquoi il serait intéressant de pouvoir offrir une bourse pour toutes les communautés racisées touchées par le racisme systémique au Québec, en plus des communautés autochtones.

En offrant cette bourse aux communautés autochtones et racisées, les cégeps pourront ainsi prouver à ces populations sous-représentées qu’ils reconnaissent l’existence de racisme systémique et qu’ils visent également à remédier aux enjeux qui y sont rattachés. Parmi les critères de sélection, l’étudiant.e devra tout de même prouver qu’il nécessite cet argent. Il serait toutefois inadéquat de demander à ces communautés une preuve d’implication au sein de cause en lien avec l’antiracisme et l’inégalité. En effet, puisque ces personnes sont touché.e.s par la précarité financière, nombreux.e.s n’auront pas l’opportunité de s’impliquer faute de temps, d’énergie ou en raison du milieu dans lequel iels habitent.

Recommandations :

6. *Que les fondations des cégeps créent une bourse attribuée uniquement aux étudiant.e.s autochtones et issu.e.s des minorités visibles pour ainsi encourager la réussite;*
7. *Que le seul critère d’attribution de la bourse attribuée aux communautés autochtones et aux minorités visibles soit le besoin d’une aide financière;*

LUTTER CONTRE LE RACISME SYSTÉMIQUE EN MILIEU COLLÉGIAL

Une nouvelle réforme des cours d’histoire

Madame Danielle McCann, ministre de l’Enseignement supérieur, annonçait, en juin 2021, l’allure du nouveau programme en sciences humaines et, plus particulièrement, du cours d’Histoire et de la civilisation occidentale; modification à compter de la rentrée d’automne 2023. En plus d’aborder les époques de l’Antiquité et du Moyen-Âge, le monde contemporain sera également analysé plus en profondeur. Pour atteindre ces objectifs, 60 heures, soit 15 nouvelles périodes, seront consacrées pour ce cours, plutôt que 45 heures auparavant (Bellerose 2021).

Plutôt que de se consacrer que sur l’histoire occidentale, ce nouveau changement propose plutôt une ouverture au monde entier (Bellerose 2021). Cette réforme du cours d’histoire offre donc l’opportunité de se pencher à nouveau, et plus rigoureusement, sur certains événements qui ont été survolés ou brièvement discutés, tels que la colonisation des Autochtones en Amérique, ou qui n’ont tout simplement pas été abordés, tels que l’histoire de l’Afrique ou de l’Asie, ou l’esclavage des Noir.e.s au Québec. Plus encore, cette innovation pourra permettre aux enseignant.e.s d’illustrer les points de vue de ces peuples sous-représentés et opprimés. Néanmoins, peu de détails ont été expliqués à cet égard; c’est pourquoi la Fédération doit s’assurer que le nouveau cours d’Histoire et civilisation analyse complètement la colonisation des peuples autochtones du Québec, en initiant adéquatement leurs langues et leurs cultures, tout en apportant également leurs points de vue de ces événements. Plus encore, le nouveau cours d’histoire devra examiner l’esclavage des

Noir.e.s au Québec. En effet, bien que l'esclavage de cette population ait eu lieu principalement aux États-Unis, cette problématique a également touché le Canada, et notamment le Québec. Il serait alors intéressant et innovateur d'explorer le sujet, tenant compte qu'elle fait partie de l'histoire du Québec.

Recommandations

8. *Que le nouveau cours d'Histoire et de la civilisation occidentale se penche en profondeur sur l'histoire des peuples autochtones ainsi que les répercussions de leur colonisation;*
9. *Que le nouveau cours d'Histoire et de civilisation occidentale se penche en profondeur sur l'esclavage des Noir.e.s du Canada, et surtout du Québec;*
10. *Que le nouveau cours d'Histoire et de civilisation occidentale procure davantage de points de vue des peuples opprimés que des colonisateurs;*

La technique policière

Depuis bien des années, les relations entre les policière.s et les communautés autochtones et racisées semblent se fragiliser en raison du profilage racial. Expliqué plus tôt au sein de ce mémoire, il a été prouvé que les personnes issu.es des minorités visibles et les peuples des Premières Nations ont quatre à cinq fois plus de chances d'être interpellés par la police que les personnes blanches. Les femmes autochtones ont toutefois onze fois plus de chances d'être interrogées par les agent.e.s de police que les blanc.h.es. Pour renchérir, plusieurs cas de morts ou d'arrestations précipitées sont survenues en raison des préjugés émis contre ces populations; on peut notamment penser à la mort de Jean René Junior Oliver ou l'arrestation de Mamadi Camara.

La Fédération s'est penchée sur le cas de la policière au Québec au sein de la rédaction d'un [Mémoire sur la formation policière au Québec](#) (Fédération étudiante collégiale au Québec 2020). Dans le cadre de l'argumentaire, différents facteurs de la technique, tels que l'ascension des nouvelles technologies, les violences à caractère sexuelles ou l'adaptation du programme selon les profils des étudiant.es, aient été abordés et des pistes de solutions ont également été proposées. L'enjeu du profilage racial a aussi été mis de l'avant. En effet, il a notamment été constaté que la police « agit avec indifférence » avec les communautés autochtones et que les agissements pour aider ces personnes prenaient plus de temps qu'à l'habitude. Plus encore, du côté des minorités visibles, il a été rapporté que ceux-ci faisaient la cible « d'une surveillance ciblée et disproportionnée de la part des forces policières. »

Rappel des positions :

CASC 860. Que les notions et compétences liées aux enjeux autochtones de la formation policière soient bonifiées afin d'assurer une bonne compréhension du corps policier à cette réalité, notamment en ce qui a trait aux femmes autochtones disparues ou assassinées;

CASC 861. Que le gouvernement du Québec offre un programme de bourses pour les personnes étudiantes issues des communautés autochtones souhaitant suivre une formation à l'École nationale de police du Québec;

CASC 862. Que soit ajoutée au devis ministériel du DEC en Techniques policières une compétence portant sur le profilage racial systémique, en vue d'éradiquer le phénomène dans le corps policier québécois;

CASC 863. Que soient mises en place des mesures pour favoriser les stages et les activités d'apprentissage en milieu diversifié;

La Fédération des cégeps s'est aussi penchée sur la question. Selon elle, les événements tragiques associés au profilage racial procurent ainsi un sentiment de haine et de crainte du côté des minorités visibles et des communautés autochtones envers la police (Fédération des cégeps 2020). Pour contrer cette problématique, la Fédération des cégeps, au sein de son livre vert « Réalité policière au Québec : modernité, confiance et efficacité » considère important de réaliser une campagne de sensibilisation, menée par celle-ci et accompagnée de l'École nationale de police du Québec, le ministère de l'Enseignement supérieur, les cégeps et les organisations policières, auprès des communautés autochtones et des minorités visibles (Fédération des cégeps 2020). En intégrant cette campagne, la FECQ suppose donc que ces populations sous-représentées pourront développer une différente perception de la police et seront ainsi encouragées à étudier dans le programme de technique policière. Il a d'ailleurs été constaté qu'en 2018-2019, les communautés autochtones et les minorités visibles représentaient plus de 8,1 % (Massoud 2020). Étant donné que la participation active de ces communautés est importante pour assurer une diversité culturelle tant au niveau de la population étudiante que dans l'effectif policier, la Fédération se doit d'encourager l'élaboration de ce type de campagne.

Recommandation:

11. Que la Fédération étudiante collégiale soutienne la tenue d'une campagne de sensibilisation à la technique policière proposée par la Fédération des cégeps afin d'encourager les communautés autochtones et racisées de s'inscrire au programme de technique policière;

En terminant, pour corriger les actes de profilage racial effectués par le corps policier, la ministre de l'Enseignement supérieur, madame Danielle McCann, a révélé, lors d'une conférence au printemps 2021, qu'elle ajouterait plus de 45 heures du cursus scolaire de la technique policière dans un but de lutter contre le racisme. Mariam Hassaoui, professeure de sociologie à l'Université TELUQ affirme toutefois que le nombre d'heures proposées reste toujours trop bas, d'autant plus que les personnes policières consacrent la majorité de la carrière sur l'interaction sociale, notamment celle avec les minorités visibles (Massoud 2020). La Fédération, bien qu'elle considère l'ajout des 45 heures considérable, se préoccupe tout de même de l'efficacité de ce changement. Il serait alors pertinent d'assurer que cet ajout ne brime pas la possibilité d'apporter une nouvelle révision du programme. Généralement, les révisions de programmes s'effectuent avec un intervalle de plusieurs années.

Le test de français pour la population étudiante internationale

La population internationale, excluant les étudiant.e.s français.e.s, se doit d'effectuer un test de français pour évaluer sa compétence à comprendre le français de façon orale et écrite. Parmi les évaluations proposées, on retrouve le Test de français international (TFI), le Test d'évaluation du français (TEF), le TCF général ainsi que plusieurs autres; en moyenne, le prix d'un test touche entre 75 \$ et 462 \$ (Université du Québec à Montréal s.d.) (Université McGill s.d.). Lorsque des personnes qui ne sont ni québécoises, ni canadiennes ou ni françaises (prix des sessions plus faibles en raison d'une entente France-Québec), décident d'entamer des études dans un cégep, elles doivent dépenser entre 10 262 \$ et 6 621 \$ en droits de scolarité par session, tout dépendamment

du programme souhaité; les Français.e.s payent autant que les étudiant.e.s québécois.e.s en raison d'une entente France-Québec (Les cégeps du Québec s.d.).

Non seulement le fait d'ajouter un test de français ajoute un poids financier dans les dépenses de la population étudiante internationale non-française, mais elle enrichit la dévalorisation de la langue française apprise au sein de certains pays d'Afrique et des Caraïbes, notamment. En 2019, une forte population internationale provenait de l'Algérie, du Cameroun, du Maroc, ou encore de la Côte-d'Ivoire; on retrouve également des pays anglophones ou allophones tels que l'Inde, la Chine ou le Viet Nam (Institut de recherche en économie contemporaine 2021). Deux des quatre premiers pays énumérés possèdent, parmi leurs langues officielles, le français. Plus encore, en raison de la colonisation, une majeure partie de ces populations suivent leur cursus scolaire selon le système français. Pourtant, lorsqu'il est temps d'étudier à l'étranger, en l'occurrence au Québec, on considère que le français ayant été appris dans leurs écoles mérite d'être réévalué. Pour contrer ce problème, il serait alors intéressant des systèmes régionaux d'admissions, tels que le SRAM, le SRACQ et le SRASL, réévalue l'utilité de ces tests de français pour la population francophone et qu'ils ne le réclament que pour les étudiant.e.s internationaux.ales ayant poursuivi des études non-francophones.

Recommandation :

- 12. Que les services régionaux d'admission, tels que le SRAM, le SRACQ et le SRASL, ne demandent la passation d'un test de français qu'aux étudiant.e.s internationaux.ales ayant poursuivi des études non francophones ;*

UN MOUVEMENT QUI DOIT AVANCER

Enfin, la Fédération constate que le racisme systémique est bel et bien présent dans notre société, et à même le système collégial. Ainsi, des mesures concrètes doivent être mises en place dans le milieu collégial pour favoriser la réussite des communautés autochtones et racisées. Bien que ces propositions de pistes de solutions, présentées plus haut, puissent aider ces personnes sous-représentées, il faut d'abord que le gouvernement du Québec reconnaisse l'existence du racisme systémique. En attribuant cette reconnaissance, un travail de fond pourra s'entamer. En ce sens, la Fédération mandate ainsi le gouvernement d'élaborer un plan d'action sur l'équité, la diversité et l'inclusion en milieu collégial, qui pourra regrouper plusieurs de recommandations nommées ci-haut. De cette façon, le Québec fera concrètement avancer la cause des personnes racisées et des communautés autochtones.

Recommandation :

- 13. Que le Gouvernement soit mandaté d'élaborer un plan d'action sur l'équité la diversité et l'inclusion au collégial afin de lutter contre le racisme systémique, à l'aide, notamment, de la Fédération étudiante collégiale du Québec, la Fédération des cégeps, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec et l'École Nationale de police du Québec.*

CONCLUSION

Pour conclure, le phénomène du racisme systémique touche les communautés autochtones et les minorités visibles tant sur divers enjeux socioéconomiques que dans le milieu scolaire. Bien que sa reconnaissance soit remise en question par le gouvernement, la Fédération, quant à elle, affirme sa présence et propose des solutions ayant pour but de remédier à ce problème.

Afin de lutter la présence du racisme systémique dans le milieu collégial, la FECQ encourage entre autres l'accroissement de la diversité dans le cadre du personnel enseignant, professionnel et administratif tout en proposant d'analyser en profondeur le nouveau cours d'histoire en mettant de l'avant les histoires des Premières Nations et des minorités visibles.

Ces pistes de solutions ne pourront certes, éradiquer l'existence complète du racisme systémique. Néanmoins, ces propositions pourront éveiller les sens de nombreuses populations qui ne peuvent comprendre les réalités quotidiennes des minorités visibles et des communautés autochtones.

RAPPEL DES RECOMMANDATIONS

1. *Que la Fédération étudiante collégiale du Québec prône la reconnaissance du racisme systémique ;*
2. *Que le gouvernement du Québec reconnaisse l'existence du racisme systémique dans la province québécoise et travaille à réduire celui-ci ;*
3. *Que les établissements collégiaux s'engagent à embaucher plus de personnel issu de la diversité culturelle tel que suggéré par la Commission des droits de la personne et de la jeunesse;*
4. *Que le personnel d'embauche des établissements collégiaux se constitue d'individus conscient.e.s des enjeux liés au racisme systémique et d'individu.e.s issu.e.s de la diversité culturelle;*
5. *Que les établissements offrent des formations au personnel enseignant, professionnel et administratif sur les répercussions du racisme systémique sur la population étudiante collégiale;*
6. *Que les fondations des cégeps créent une bourse attribuée uniquement aux étudiant.e.s autochtones et issu.e.s des minorités visibles pour ainsi encourager la réussite;*
7. *Que le seul critère d'attribution de la bourse attribuée aux communautés autochtones et aux minorités visibles soit le besoin d'une aide financière*
8. *Que le nouveau cours d'Histoire et de la civilisation occidentale se penche en profondeur sur l'histoire des peuples autochtones ainsi que les répercussions de leur colonisation;*
9. *Que le nouveau cours d'Histoire et de civilisation occidentale se penche en profondeur sur l'esclavage des Noir.e.s du Canada, et surtout du Québec;*
10. *Que le nouveau cours d'Histoire et de civilisation occidentale procure davantage de points de vue des peuples opprimés que des colonisateurs;*
11. *Que la Fédération étudiante collégiale soutienne la tenue d'une campagne de sensibilisation à la technique policière proposée par la Fédération des cégeps afin d'encourager les communautés autochtones et racisées de s'inscrire au programme de technique policière;*
12. *Que les services régionaux d'admission, tels que le SRAM, le SRACQ et le SRASL, ne demandent la passation d'un test de français qu'aux étudiant.e.s internationaux.ales ayant poursuivi des études non francophones ;*
13. *Que le Gouvernement soit mandaté d'élaborer un plan d'action sur l'équité la diversité et l'inclusion au collégial afin de lutter contre le racisme systémique, à l'aide, notamment, de la Fédération étudiante collégiale du Québec, la Fédération des cégeps, l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec et l'École Nationale de police du Québec.*

ANNEXES

ANNEXE 1

Synthèse des entrevues menées auprès des communautés autochtones et des minorités visibles

Novembre 2021

Mise en contexte

Le racisme systémique, ce principe tiré du racisme ordinaire visant à hiérarchiser certains individus au sein de la société québécoise, a des répercussions, principalement l'accessibilité et la réussite des études supérieures chez les communautés autochtones et racisées¹. Étant donné que peu d'argumentaire sur le racisme systémique n'ait été réalisé au sein des discours de la Fédération, il est alors important de se pencher sur la problématique afin d'y apporter des pistes de solutions concrètes pouvant significativement aider ces groupes d'individus qui fréquentent des établissements d'études supérieures; la Fédération a toutefois rédigé dans le passé de l'argumentaire sur le racisme ordinaire et y a même adopté plus d'une quinzaine de positions.

Pour apporter ce côté humain au mémoire de la FECQ sur le racisme systémique, le Comité de travail des affaires sociopolitiques (CTASP) a réalisé un sondage sur le racisme systémique directement adressé aux peuples des Premières Nations et aux minorités visibles. À partir du sondage, les étudiant.e.s concerné.e.s ont été invité.e.s à y répondre de façon orale, en entrevue avec un membre du CTASP, ou de façon écrite, le sondage étant disponible en mode Google Forms. D'autant plus que les réponses offrent cet aspect d'humanisme, elles prouvent également que les personnes étudiantes qui sont confrontées à des événements reliés au racisme systémique ne les vivent pas de la même façon. Donc, à partir des informations recueillies, les témoignages pourront être utilisés et présentés dans le mémoire.

Méthodologie

Grâce aux entrevues menées auprès des communautés autochtones et racisées fréquentant des établissements scolaires collégiaux, des pistes de solutions concrètes pourront être conçues et installées. Toutefois, n'ayant pas été vérifié auprès d'une chaire de recherche ou d'un.e expert.e, le sondage ne peut se qualifier à la même échelle que certaines études en termes d'expertise. Malgré cela, la pertinence de créer ce questionnaire permet tout de même de brosser un portrait initial des phénomènes actuels liés au racisme systémique que certains individus confrontent quotidiennement, tout en apportant un aspect humain à la rédaction du mémoire.

Tout d'abord, le CTASP s'est penché sur la rédaction du sondage. Un remue-méninge a initialement été conçu, puis les questions considérées comme pertinentes ont alors été gardées. Voici un aperçu des questions ayant été posées aux communautés racisées et autochtones fréquentant les établissements collégiaux qui figurent dans le questionnaire :

- Questions générales (nom, âge, programme d'études);
- Définition personnelle du racisme systémique;

¹ AMNISTIE INTERNATIONALE, *Racisme systémique*, <https://amnistie.ca/campagnes/racisme-systemique> (Page consultée le 29 octobre 2021)

- Expériences vécues rattachées au racisme systémique (écoles primaires et secondaires, cégep);
- Sensibilisation des enseignant.e.s, professionnel.le.s et personnel de soutien à l'enjeu;
- Contenu des cours;
- Solutions à apporter.

À partir du sondage, les membres du CTASP ont alors sondés les communautés autochtones et racisées. En tout, quatre personnes ont répondu au questionnaire, provenant des cégeps de Baie-Comeau et de Chicoutimi. Des appels à tous.tes ont tout de même été réalisés au sein des réseaux spéciaux des deux derniers cégeps et de la Fédération; seulement les personnes intéressées ont été sondées.

Résultats des entrevues

Définition du racisme systémique

François Legault, premier ministre du Québec et chef du parti Coalition avenir Québec (CAQ), explique qu'il ne reconnaît pas le terme racisme systémique, et ce, même depuis le début des vagues de dénonciations qui se sont entamées au États-Unis et poursuivies au Québec². Ces mots affirmés du premier ministre peuvent, entre autres, influencer la totalité de la population québécoise à nier, à son tour, l'existence du terme. Certaines personnes considèrent alors ce mot comme étant tabou et insinuent directement qu'ils.elles sont traité.e.s de racistes.

Malgré tout, parmi les personnes qui ont répondu au questionnaire rédigé par le CTASP, tous.te.s sans exception reconnaissent d'abord l'existence du racisme systémique, et considèrent qu'il est directement présent dans le système, que ce soit selon certaines lois ou selon certaines institutions. Plus encore, étant donné que le racisme systémique semble être omniprésent au sein du système actuel, certaines personnes insinuent qu'il fait naturellement partie du quotidien; des personnes sont donc plus avantagées que d'autres dans différentes sphères de la société. D'ailleurs, une des personnes répondantes compare le racisme systémique au sexisme :

« C'est simple, le racisme est déjà dans le système, sans système il n'y a pas de racisme. C'est comme pour le sexisme c'est les instances à plus grande échelle qui amène à la discrimination. Donc le racisme n'est pas du racisme systémique mais du racisme point car les deux signifient la même chose, seulement que pour certains ils veulent le préciser pour une raison dont je ne connais pas. »

Expériences vécues

Les individus issus des minorités visibles et des communautés autochtones vivent des événements rattachés au racisme systémique dès la naissance. Bien souvent, c'est à partir de la garderie, de la prématernelle ou de l'école primaire que certains actes racistes prennent réellement place et sont reconnus par l'enfant. En effet, même s'il ne comprend pas tout à fait les enjeux sociaux, l'enfant reconnaît tout de même les agissements et les insultes faits à son égard. Également, certains actes se perpétuent tout autant à l'école secondaire, ce qui peut, entre autres, affecter considérablement la confiance en soi et l'identité d'un adolescent.e. Parmi les personnes sondées, quelque un.e.s affirment avoir vécu des injustices liées au racisme systémique lors de leur parcours au primaire ou au secondaire :

²LAJOIE, Geneviève, Le Journal de Québec, *Pas de racisme systémique au Québec, maintient Legault*, <https://www.journaldequebec.com/2020/10/09/racisme-systemique-je-ne-veux-pas-une-guerre-de-mots> (Page consultée le 29 octobre 2021)

« Pendant tout mon secondaire, je n'ai jamais eu les choix de cours que j'avais choisi en raison d'un manque de place, alors que d'autres personnes qui le demandaient après moi réussissaient toujours à changer de cours. »

« Une autre fois, une élève avait publié une vidéo d'elle sur les réseaux sociaux, disait que « tous les Algonquins étaient morts et qu'on s'en foutait d'eux. Ils ne mangeaient que du riz et parlaient aux roches. Pourquoi on apprend des choses sur eux, ça ne sert à rien »

« Ensuite, les cours d'histoire à l'école nous montrent des vidéos très traumatisantes d'esclaves battues à morts, jetées dans la mer et le professeur ne voulait pas que je quitte la classe et m'obligeait à regarder ces vidéos comme les autres élèves de ma classe (comme si je ne savais pas déjà l'histoire). C'était traumatisant. »

Toutefois, parmi les personnes sondées, aucune ne considère avoir vécu des événements liés au racisme systémique pendant leur parcours collégial. Certain.e.s n'en sont qu'à leur première session, et donc, ne peuvent directement se prononcer, alors que d'autres ont vécu une majeure partie de leur cursus scolaire en ligne, empêchant ainsi les contacts humains ordinaires. Il faut toutefois prendre en considération que peu de personnes ont répondu au sondage, iels ne représentent donc pas la majorité.

Cadre enseignant

Les relations qu'entretiennent les étudiant.e.s issu.e.s des communautés autochtones et des minorités visibles avec le personnel enseignant, les professionnel.les et le personnel de soutien semblent troubler les personnes sondées lorsqu'il est question du racisme systémique. En effet, certain.e.s considèrent que plusieurs enseignant.es affirment l'existence du racisme systémique et prônent cette reconnaissance, alors que d'autres préfèrent éviter le sujet ou lorsqu'ils abordent le terme, le font de façon maladroite, voire même inconfortable. Malgré tout, les personnes ayant répondu au sondage considèrent tout de même l'importance de se pencher sur le sujet, et ce, même si certain.e.s enseignant.es nient l'existence du terme :

« [La sensibilité au sujet] dépend des personnes... Certains profs l'ont déjà évité [de parler du racisme systémique], ou répondent difficilement à ses questions. »

« soit ils ont peur de se renseigner, soit ils ont peur de dire la mauvaise chose et souvent un enseignant blanc ne peut pas parler de n'importe quel sujet surtout ceux qui ne lui touche pas directement et faire comme si ça lui touchait vraiment [...] Il est important d'amener les bonnes personnes à la discussion et non au débat, le mouvement « Black lives matter » (BLM) n'est pas un débat et surtout pas dans des salles de classes et certains pourraient ne pas voir de problème à débattre mais ce sont des sujets beaucoup trop sensibles. »

Solutions à apporter

Malgré les nombreux débats qui tournent autour du terme, les personnes sondées considèrent tout de même qu'un travail doit être apporté pour réduire les agissements liés au racisme systémique dans les établissements scolaires collégiaux.

D'abord, selon les personnes sondées, il est d'une importance capitale d'ouvrir ses horizons, tant au niveau de la population étudiante que du personnel, en acceptant les périodes d'échanges et de discussions et en fournissant des formations sur le sujet. Ces moments permettront aux personnes privilégiées de comprendre les réalités auxquelles sont confrontées quotidiennement les minorités visibles et les communautés autochtones. Également, les échanges apportent non seulement les points de vue des groupes marginalisés sur plusieurs enjeux sociaux, mais ils permettent tout autant de réduire la stigmatisation et les préjugés qui sont effectués envers eux.elles

Pour renchéir, certaines personnes sondées considèrent également l'importance de la représentativité au sein du personnel scolaire puisqu'ils pourront comprendre les réalités de leur population étudiante. D'ailleurs, deux personnes, parmi les répondant.e.s, estiment que ce travail d'ouverture d'esprit doit se faire directement dès l'école primaire, et non à partir des études supérieures; de cette façon, les jeunes sont sensibilisé.e.s à l'enjeu de façon graduelle et non de façon brusque :

« Éduquer les gens plus tôt pour que ce soit encre en eux. Il faut former davantage les étudiant.e.s, mais également le personnel. »

Conclusion

Cette synthèse des entrevues permet de réaliser les conséquences du racisme systémique au sein des études post-secondaires, notamment les études collégiales. D'un côté, les personnes sondées considèrent que le racisme systémique prend bel et bien place dans notre société et qu'il peut affecter les études d'une personne issue d'une communauté autochtone ou d'une minorité visible. Par contre, d'un autre côté, le personnel enseignant semble devoir travailler davantage, de pair avec le personnel de soutien et les professionnel.le.s, pour offrir un enseignement de qualité et adapté pour chacun.e des étuiant.e.s d'une classe.

L'ouverture d'esprit semble représenter le mot qui s'est le plus répété tout au long du sondage, il alors primordial d'offrir des formations ou des moments d'échanges pour bien comprendre l'enjeu tout en assurant une représentativité chez le personnel. Ces réponses, bien qu'elles ne représentent pas la totalité des étudiant.e.s issu.e.s des minorités visibles et des communautés autochtones, pourront assurément appuyer le mémoire sur le racisme systémique de la Fédération et pourront, par le fait, favoriser l'élaboration de solutions.

BIBLIOGRAPHIE

- Éducaloi. 2021. *L'école, c'est obligatoire*. Accès le octobre 15, 2021. <https://educaloi.qc.ca/capsules/lecole-cest-obligatoire/>.
- Agence QMI. 2021. *Racisme systémique: les autochtones inquiets face au cours de Culture et identité québécoise*. 26 octobre. Accès le octobre 27, 2021. <https://www.journaldequebec.com/2021/10/26/racisme-systemique-les-autochtones-inquiets-face-au-cours-de-culture-et-identite-quebecoise>.
- Aile parlementaire de Québec solidaire. 2020. *Décès de Joyce Echaquan à l'hôpital de Joliette - François Legault nie encore la racine du problème, déplore Manon Massé*. 29 septembre. Accès le octobre 13, 2021. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/deces-de-joyce-echaquan-a-lhopital-de-joliette-francois-legault-nie-encore-la-racine-du-probleme-deploire-manon-masse>.
- Allo Prof. s.d. Accès le octobre 17, 2021. <https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/histoire/repertoire-de-revision-histoire-et-education-a-la-citoyennete-secondaire-1-h1564#>.
- AlloProf. s.d. *Monde contemporain*. Accès le octobre 17, 2021. <https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/monde-contemporain>.
- . s.d. *Répertoire de révision – Histoire du Québec et du Canada – Secondaire 3*. Accès le octobre 17, 2021. <https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/histoire/repertoire-de-revision-histoire-et-education-a-la-citoyennete-secondaire-3-h1171#>.
- Amnistie internationale. 2020. *Racisme systémique*. Accès le octobre 7, 2021. <https://amnistie.ca/campagnes/racisme-systemique>.
- . 2020. *Racisme systémique*. Accès le octobre 7, 2021. <https://amnistie.ca/campagnes/racisme-systemique>.
- Apel, Le souffle de la liberté. s.d. Accès le octobre 18, 2021. <https://www.apel.fr/famille-education/le-magazine-famille-education/tous-les-numeros/famille-education-n-526/12-17-ans-developper-leur-esprit-critique.html>.
- Bellerose, Patrick. 2021. *Initiation à l'Antiquité et au Moyen Âge: la «civilisation occidentale» sauvée par la ministre McCann*. 14 juin. Accès le octobre 29, 2021. <https://www.journaldequebec.com/2021/06/14/initiation-a-lantiquite-et-au-moyen-age-la-civilisation-occidentale-sauvee-par-la-ministre-mccann>.
- Benessaïeh, Karim. 2020. *Des inégalités croissantes pour les Noirs au Canada, selon une étude*. 3 juin. Accès le octobre 15, 2021. <https://www.lapresse.ca/affaires/2020-06-03/des-inegalites-croissantes-pour-les-noirs-au-canada-selon-une-etude>.
- Benessaïeh, Karim. 2020. *Des inégalités croissantes pour les Noirs au Canada, selon une étude*. 3 juin. Accès le octobre 18, 2021. <https://www.lapresse.ca/affaires/2020-06-03/des-inegalites-croissantes-pour-les-noirs-au-canada-selon-une-etude>.
- Bérubé, Nicolas. 2021. « *Le nombre de dépouilles retrouvées est effarant* ». 30 juin. Accès le octobre 5, 2021. <https://www.lapresse.ca/actualites/national/2021-06-30/decouverte-de-sepultures-anonymes/le-nombre-de-depouilles-trouvees-est-effarant.php>.
- Boisclair, Valérie. 2020. 15 janvier. Accès le octobre 16, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1712124/autochtones-femmes-spvm-rapport-racisme-systemique-montreal>.
- Cabinet du Ministère de l'Éducation. 2021. *Culture et citoyenneté québécoise remplacera l'ancien programme Éthique et culture religieuse*. 24 octobre. Accès le octobre 20, 2021. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/culture-et-citoyennete-quebecoise-remplacera-lancien-programme-ethique-et-culture-religieuse-35604>.
- Cabrera, Holly, et Sabrina Jonas. 2021. *Family of Black man fatally shot by police in Repentigny, Que., blame racism for his death*. 2 août. Accès le octobre 20, 2021. <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/repentigny-police-shooting-black-man-1.6126824>.

- Canada, Gouvernement du. 2017. *Les premières nations au Canada*. 2 mai. Accès le octobre 6, 2021. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fr/1307460755710/1536862806124>.
- Caritas. 2021. *C'est quoi le racisme ?* Accès le octobre 4, 2021. <https://www.serrespecter.ch/fr/cest-quoi-le-racismel>.
- Cloutier, Patricia. 2016. *Un nouveau cours d'histoire qui divise*. 15 août. Accès le octobre 18, 2021. <https://www.alloprof.qc.ca/fr/eleves/bv/monde-contemporain>.
- Commission des droits de la personne et de la jeunesse. s.d. «Recruter sans discriminer.» Montréal.
- Commission ontarienne des droits de la personne. 2003. *Définition du profilage racial*. Accès le octobre 16, 2021. <http://www.ohrc.on.ca/fr/un-prix-trop-eleve-les-couts-humains-du-profilage-racial/definition-du-profilage-racial>.
- Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur. 2021. «Insertion socioprofessionnelle des diplômé.es de l'enseignement supérieur.»
- Cucchi, Maude. 2021. *Les revendications autochtones en ouverture de la Marche mondiale des femmes*. 17 octobre. Accès le octobre 18, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1832293/marche-mondiale-femmes-autochtones-feminisme>.
- Descurninges, Clara. 2021. *Rétablir la confiance autochtone envers la police et le système judiciaire*. 13 mai. Accès le octobre 16, 2021. <https://www.lapresse.ca/actualites/2021-05-13/table-ronde/retablir-la-confiance-autochtone-envers-la-police-et-le-systeme-judiciaire.php>.
- Durocher, René. 2015. *Révolution tranquille*. 4 mars. Accès le octobre 14, 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/revolution-tranquille>.
- Escamilla, Cecilia, interviewer par Deka Ibrahim. 2021. (30 septembre).
- Faure, Sonya. 2015. *Intersectionnalité [nom] : concept visant à révéler la pluralité des discriminations de classe, de sexe et de race*. 2 juillet. Accès le octobre 13, 2021. https://www.liberation.fr/debats/2015/07/02/intersectionnalite-nom-concept-visant-a-reveler-la-pluralite-des-discriminations-de-classe-de-sexe-e_1341702/.
- Fédération des associations étudiantes du campus de l'Université de Montréal. 2020. «Caractère sécuritaire de l'Université de Montréal comme un lieu inclusif de réflexion, de discussion, de débat et d'apprentissage.» Montréal.
- Fédération des cégeps. 2020. «RÉALITÉ POLICIÈRE AU QUÉBEC : MODERNITÉ, CONFIANCE ET EFFICIENCE.» Livre vert, Montréal.
- Fédération étudiante collégiale au Québec. 2020. «Mémoire sur la formation policière au Québec.» Montréal.
- Fédération étudiante collégiale du Québec. 2008. «La cote de rendement collégial.» Montréal. <https://www.fecq.org/uploads/1/1/9/3/119345776/5430-00-2008.08.31-cote-de-rendement-au-collegial-.pdf>.
- Ferah, Mayssa. 2021. *Poursuite de 1,2 million contre la Ville de Montréal*. 14 juillet. Accès le octobre 20, 2021. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2021-07-14/mamadi-camara/poursuite-de-1-2-million-contre-la-ville-de-montreal.php>.
- Fortier, Marco. 2020. *Racisme systémique dans les universités canadiennes*. 22 octobre. Accès le octobre 22, 2021. <https://www.ledevoir.com/societe/education/588254/racisme-systemique-dans-les-universites-canadiennes>.
- Frideres, J.s. 2021. *Racisme*. 18 janvier. Accès le octobre 4, 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/racisme>.
- Gallucci, John A. 2013. *Décrire les « Sauvages » : réflexion sur les manières de désigner les autochtones dans le latin des Relations*. 12 avril. Accès le octobre 5, 2021. <https://www.erudit.org/fr/revues/tce/2012-n99-tce0532/1015111ar/>.
- Gelper, Naomie. 2021. *La liberté académique ou la dignité des étudiants?* 24 février. Accès le octobre 22, 2021. <https://journalmetro.com/actualites/national/2619388/la-liberte-academique-ou-la-dignite-des-etudiants/>.
- Gerbet, Thomas. 2020. *Minorités visibles : déficit de 26 000 emplois dans les services publics du Québec*. 6 septembre. Accès le octobre 18, 2021. <https://ici.radio->

- canada.ca/nouvelle/1710379/minorites-visibles-quebec-employes-public-commission-systemique.
- . 2020. *Où sont les Autochtones dans les emplois publics du Québec?* 15 juin. Accès le octobre 22, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1712061/autochtones-emplois-quebec-representation-systemique>.
- Ghazal, Ruba. 2021. *Pour une Assemblée nationale réellement diversifiée*. 2 mars. Accès le octobre 15, 2021. <https://policyoptions.irpp.org/fr/magazines/march-2021/pour-une-assemblee-nationale-reellement-diversifiee/>.
- Gouvernement du Québec. 2019. «Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès - Rapport final.»
- . 2021. *Laïcité de l'État*. 15 octobre. Accès le octobre 20, 2021. <https://www.quebec.ca/gouv/politiques-orientations/laicite-etat>.
- Guilbault, Jean-Philippe. 2017. *Les Autochtones plus scolarisés, mais touchés par le chômage*. 11 décembre. Accès le octobre 15, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1070711/autochtones-scolarisation-chomage-diplome>.
- Hachey, Isabelle. 2021. *Il doit sûrement y avoir une raison...* 23 septembre. Accès le octobre 20, 2021. <https://www.lapresse.ca/actualites/chroniques/2021-09-23/profilage-racial-a-repentigny/il-doit-surement-y-avoir-une-raison.php>.
- Institut de recherche en économie contemporaine. 2021. «Les étudiants internationaux au collégial: portrait, tendances et enjeux.» Montréal.
- Institut nationale de santé publique du Québec. 2015. *L'alimentation des Premières Nations et des Inuits au Québec*. avril. Accès le octobre 14, 2021. https://www.inspq.qc.ca/pdf/publications/2054_alimentation_premieres_nations_inuits.pdf.
- Josselin, Marie-Laure. 2021. *Le traumatisme du manque d'eau potable*. 13 septembre. Accès le octobre 14, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1823260/eau-potable-autochtone-ebullition-promesse-neskantaga>.
- La Fondation du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue. s.d. *LA FONDATION CÉGEP DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE*. Accès le octobre 29, 2021. <http://fondation.cegepat.qc.ca/fr/index.cfm>.
- La Presse canadienne. 2020. 7 octobre. Accès le octobre 16, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1739481/police-racisme-cdpdj-augmentation-plaintes-profilage-racial-quebec>.
- . 2018. *L'Assemblée nationale atteint de justesse la zone paritaire*. 02 octobre . Accès le octobre 14, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1127416/assemblee-nationale-femmes-zone-paritaire-lgbtq-autochtones>.
- Lajoie, Geneviève. 2020. *Pas de racisme systémique au Québec, maintient Legault*. 9 octobre. Accès le octobre 15, 2021. <https://www.journaldequebec.com/2020/10/09/racisme-systemique-je-ne-veux-pas-une-guerre-de-mots>.
- Laurence, Jean-Christophe. 2020. *Colonisation du Congo: des regrets, pas des excuses*. Montréal: LaPresse.
- Leduc, Jean-Michel, Richard Rioux, Robert Gagnon, Christian Bourdy, et Ashley Dennis. 2016. *Impact of sociodemographic characteristics of applicants in multiple mini-interviews*. Montréal: Taylor & Francis Group.
- Lepage, Guillaume. 2020. *La loi 21 «renforce le racisme systémique», disent des militants*. 15 juin. Accès le octobre 20, 2021. <https://www.ledevoir.com/politique/quebec/580790/la-loi-sur-la-laicite-de-l-etat-contribue-directement-au-racisme-systemique-au-quebec-disent-des-militants>.
- Les cégeps du Québec. s.d. *Coût des études*. Accès le octobre 29, 2021. <https://www.cegepsquebec.ca/nos-cegeps/cout-et-aides-financieres/cout-des-etudes/>.

- Lévesque, Lia. 2021. 3 septembre. Accès le octobre 20, 2021. <https://www.lesoleil.com/actualite/justice-et-faits-divers/rapport-sur-larrestation-de-mamadi-camara-pas-de-profilage-racial-c5dde31e808e0867a7f20ff4be279f8a>.
- Marshall, Thabitha, et David Gallant. 2021. *Pensionnats indiens au Canada*. 1 juin. Accès le octobre 15, 2021. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/pensionnats>.
- Martel, Éric. 2021. *Le gouvernement doit reconnaître le racisme systémique, tranche la coroner*. 1 octobre . Accès le octobre 13, 2021. <https://journalmetro.com/actualites/national/2704146/le-gouvernement-doit-reconnaitre-le-racisme-systemique-tranche-la-corer/>.
- Massoud, Rania. 2020. *Racisme dans la police : les cégeps défendent la qualité de leur formation*. 17 octobre. Accès le octobre 29, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1741800/racisme-police-formation-cegeps-techniques-policieres-quebec>.
- Mateu, Karine. 2021. *Lutte contre le racisme : « Plusieurs personnes ne savent pas par où commencer »*. 24 avril. Accès le octobre 17, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1779823/lutte-contre-racisme-cadleen-desir-organisme-declic>.
- Mérentié, Francesca. 2020. *Différence entre racisme et colorisme* . 25 janvier. Accès le octobre 10, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1489900/racisme-discrimination-prejuge-couleur-peau-noir-teint-asiatique>.
- Ministère de l'Éducation. s.d. *Éthique et culture religieuse*. Accès le octobre 20, 2021. <http://www.education.gouv.qc.ca/enseignants/pfeq/primaire/domaine-du-developpement-de-la-personne/ethique-et-culture-religieuse/>.
- Nadeau, Jessica, et Marie-Michèle Sioui. 2021. *Autochtones et soins de santé: des fautes difficiles à retracer*. 12 mai. Accès le octobre 13 2021. <https://www.ledevoir.com/societe/sante/600557/un-phenomene-que-quebec-ne-documente-toujours-pas>.
- Naître et grandir . 2019. *Les effets des services de garde sur le développement des enfants*. mars. Accès le octobre 17, 2021. https://naitreetgrandir.com/fr/etape/1_3_ans/garderie/fiche.aspx?doc=bg-naitre-grandir-effet-garderie-developpement.
- Natarajan, Swaminathan. 2019. *Le prix de la couleur: les crèmes éclaircissantes, une menace sérieuse pour la santé*. 9 juillet. Accès le octobre 13, 2021. <https://www.bbc.com/afrique/region-48928583>.
- NéoQuébec. 2019. *Le colorisme : une discrimination née de l'esclavage et taboue dans les communautés noires*. 2 juin. Accès le octobre 10, 2021. <https://neoquebec.com/le-colorisme-une-discrimination-nee-de-lesclavage-et-taboue-dans-les-communaut-es-noires-part-1/> .
- Office de consultation publique de Montréal. 2020. *Racisme et discrimination systémiques*. 3 juin. Accès le octobre 13, 2021. <https://ocpm.qc.ca/fr/r%26ds>.
- Outils d'évaluation. s.d. *Qu'est-ce que Casper ?* Accès le octobre 16, 2021. <https://votrealus.com/casper/>.
- Passeport santé. s.d. *Les hormones impliquées et les maladies liées à la puberté (adolescence)*. Accès le octobre 18, 2021. https://www.passeportsante.net/fr/Maux/Problemes/Fiche.aspx?doc=puberte_pm-les-hormones-impliquees.
- Pilon-Larose, Hugo. 2020. *Accès à l'emploi: «discrimination systémique» dans les organismes publics*. 9 juin. Accès le octobre 14, 2021. <https://www.lapresse.ca/actualites/2020-06-09/acces-a-l-emploi-discrimination-systemique-dans-les-organismes-publics>.
- Pirotte, Gautier. 1999. *Racisme et sentiments d'appartenance ethnique chez les 10-12 ans en milieu scolaire*. printemps. Accès le octobre 17, 2021. <https://www.erudit.org/en/journals/nps/1999-v12-n1-nps1986/301445ar.pdf>.
- Radio-Canada. 2018. *Autochtones à Montréal : souvent un aller simple vers l'itinérance*. 6 mars. Accès le octobre 29, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/espaces-autochtones/1086506/itinérance-autochtones-inuits-montreal-police-relation>.

- Rahal, Malika. 2017. *De la colonisation et des crimes contre l'humanité*. 9 mars. Accès le octobre 6, 2021. https://www.liberation.fr/debats/2017/03/09/de-la-colonisation-et-des-crimes-contre-l-humanite_1554573/.
- Régimbald, Patrice, Lynda Simard, et Chantal Paquette. 2020. *Un nouveau cours d'histoire mondiale pour les cégepiens*. 9 septembre. Accès le octobre 18, 2021. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/585558/education-un-nouveau-cours-d-histoire-mondiale-pour-les-cegepiens>.
- Réseau pour une alimentation durable. 2016. *DÉBOURSER POUR SE NOURRIR : UN RAPPORT SUR LE COÛT DES ALIMENTS DANS LE NORD*. 8 novembre. Accès le octobre 14, 2021. <https://foodsecurecanada.org/fr/rapport-prix-aliments-nord-ontario>.
- Ricochet. 2021. *Justice pour Mireille Ndjomouo, victime du racisme médical québécois*. 28 mars. Accès le octobre 13, 2021. <https://ricochet.media/fr/3568/justice-pour-mireille-ndjomouo-victime-du-racisme-medical-quebecois>.
- Rochat, Dr. Désirée, interviewer par Deka Ibrahim. 2021. *Racisme systémique* (6 octobre).
- Schué, Romain. 2019. *Les Noirs, les Autochtones et les Arabes fortement discriminés par le SPVM*. 07 octobre. Accès le octobre 15, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1334763/montreal-police-spvm-profilage-discrimination-rapport>.
- Service régional d'admission au collégial de Québec. s.d. *Test de connaissance de la langue française*. Accès le octobre 18, 2021. <https://www.sracq.qc.ca/admission/test-connaissance-francais.aspx>.
- Service régional d'admission des cégeps du Saguenay-Lac-Saint-Jean. s.d. *Test de français*. Accès le octobre 18, 2021. https://www.srasl.qc.ca/page.php?id_page=101.
- Service régional d'admission du Montréal métropolitain. s.d. *Préparez votre demande d'admission*. Accès le octobre 18, 2021. <https://sram.qc.ca/etudiant-international/comment-faire-sa-demande-dadmission>.
- SPVM. 2016. *Plan stratégique 2020*. octobre. Accès le octobre 16, 2021. <https://spvm.qc.ca/upload/Lorganisation/synthese2020.pdf>.
- Thrinh-Renaud, Frédérique. 2019. *Les plus grandes différences entre le secondaire et le cégep : comment t'y préparer*. 29 août. Accès le octobre 17, 2021. <https://academos.qc.ca/blogue-jeunes/bonus/transition-du-secondaire-au-cegep-comment-ty-preparer/>.
- Trussart, Antoine. 2021. *Une enquête du coroner pour déterminer les causes du décès*. 12 mars. Accès le octobre 13, 2021. <https://www.lapresse.ca/actualites/justice-et-faits-divers/2021-03-12/mort-de-mireille-ndjomouo/une-enquete-du-coroner-pour-determiner-les-causes-du-deces.php>.
- Université de Montréal. 2019. «Informations sur les MEM 2020.» Montréal.
- . 2021. *Nouvelle bourse : « Bourse Madinina » – Membre d'une Première Nation ou Inuit ou étudiant(e) noir(e) (en alternance) - 1er cycle*. 21 mars. Accès le octobre 29, 2021. <https://droit.umontreal.ca/faculte/communication/nouvelles/nouvelles/news/detail/News/nouvelle-bourse-bourse-madinina-membre-dune-premiere-nation-ou-inuit-ou-etudiante-noire/>.
- Université de Montréal. 2020. «Pour l'équité et l'inclusion - Plan d'action 2020-2023.» Montréal.
- . s.d. *Qu'est-ce que c'est?* Accès le octobre 22, 2021. <https://admission.umontreal.ca/examen-casper/>.
- Université du Québec à Montréal. s.d. *Test de français international (TFI)*. Accès le octobre 18, 2021. <https://cecl.uqam.ca/tests/tests-evaluation-de-competences-linguistiques/test-de-francais-tfi/>.
- Université McGill. s.d. *TEF Canada / TEFaQ Test d'évaluation de français*. Accès le octobre 18, 2021. <https://www.mcgill.ca/continuingstudies/fr/programme/tef-canada-tefaq-test-devaluation-de-francais>.
- Vachon, Pascal. 2021. «*MOT EN N*» : UN TORCHON QUI BRÛLE TOUJOURS À L'U D'O. 24 février. Accès le octobre 22, 2021. <https://onfr.tfo.org/mot-en-n-un-torchon-qui-brule-toujours-a-lu-do/>.

- Vil, Fabrice. 2021. *Le danger du 911*. 7 août. Accès le octobre 17, 2021. <https://www.lapresse.ca/debats/opinions/2021-08-07/le-danger-du-911.php>.
- Villiers, Marie-Eva de. 2018. *L'Office québécois de la langue française, un rempart pour la culture québécoise*. 21 mars. Accès le octobre 14, 2021. <https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/aujourd-hui-l-histoire/segments/entrevue/64249/oqlf-office-quebecois-de-la-langue-francaise-quebec-marie-eva-de-villiers>.