



Mémoire présenté dans le cadre de la

Consultation sur le racisme et la discrimination  
systémiques dans le champ de compétence  
de la Ville de Montréal

par Diversité artistique Montréal (DAM)

Octobre 2019

Avant-propos	<b>3</b>
Introduction	<b>4</b>
Comprendre le racisme systémique dans les arts et la culture	<b>5</b>
Agir au niveau municipal	<b>8</b>
Conclusion	<b>14</b>

**Annexe :**

Rapport “Pour un processus d’équité culturelle”



# Avant-propos

Considérant que :

- ▶ La Ville de Montréal représente le plus important employeur de la région métropolitaine, avec 250 000 personnes employées ;
- ▶ La population montréalaise est hautement diversifiée, avec 34,2% de personnes s'identifiant à une minorité visible et 34,3% de personnes ayant immigré<sup>1</sup> ;
- ▶ Les personnes ayant récemment immigré au Canada sont hautement diplômées (52,1% ont un diplôme universitaire)<sup>2</sup> ;
- ▶ La Ville de Montréal prône la valorisation de la diversité et met de l'avant l'image d'une ville inclusive ;
- ▶ L'ensemble des Montréalais-e-s paye des taxes municipales et contribue à dynamiser l'économie ;
- ▶ La discrimination et l'équité représentent des enjeux de droits humains ;
- ▶ Le secteur des arts et de la culture génère des revenus considérables (11 milliards à Montréal en 2013, soit 6% du PIB)<sup>3</sup> ;
- ▶ La sous-représentation de la diversité montréalaise dans les célébrations du 375<sup>e</sup> anniversaire de Montréal a laissé des traces dans l'imaginaire collectif et le sentiment de non-appartenance des personnes racisées à la métropole ;

La Ville de Montréal a un devoir d'exemplarité, de cohérence et d'équité pour assurer à tou-te-s les Montréalais-e-s le même traitement, le même service et les mêmes opportunités ainsi que pour éliminer toute forme de discrimination ou de racisme systémique, notamment dans le secteur des arts et de la culture.

---

1 Statistique Canada, 2017. Série "Perspective géographique", Recensement de 2016. Produit no 98-404-X2016001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa, Ontario. Produits de données, Recensement de 2016. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-csd-fra.cfm?LANG=-fra&GK=CSD&GC=2466023&TOPIC=7>

2 Statistique Canada, 2016. La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171129/dq171129a-fra.htm>

3 La chambre de commerce de Montréal métropolitain, 2015. La culture à Montréal : chiffres, tendances et pratiques innovantes. p.18. [https://www.cmm.ca/fr/etude\\_culture\\_montreal/](https://www.cmm.ca/fr/etude_culture_montreal/)

# Introduction

Suite à la mobilisation d'acteurs de la société civile partout au Québec en faveur d'une commission sur le racisme systémique, Diversité artistique Montréal (DAM) se réjouit de la mise sur pied d'une consultation publique sur cette question au niveau municipal, en espérant qu'elle entraînera dans son sillage d'autres instances.

Rappelons qu'une telle initiative a été amenée, là aussi, par des citoyennes et citoyens qui ont saisi le pouvoir à leur disposition pour réclamer, par le biais d'une pétition ayant recueilli près de 16 700 signatures, la tenue d'une consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques.

Alors que les Montréalais-e-s apprenaient le 29 août 2018 que le comité exécutif de la Ville de Montréal mandatait l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) pour mener à bien cet exercice démocratique, DAM s'apprêtait à dévoiler le fruit de sa propre démarche de consultation menée de novembre 2017 à novembre 2018 sur le racisme systémique dans les arts, la culture et les médias.

Le rapport qui en émane, intitulé "Pour un processus d'équité culturelle", a été présenté le 27 novembre 2018 lors d'une journée de dévoilement réunissant plus de 200 personnes du milieu des arts et des médias à la BANQ de Montréal. Il a également été remis en mains propres, à cette occasion, au Président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Dans les mois qui ont suivi, DAM a rencontré plusieurs directions d'organisations et d'institutions, mais aussi des élu-e-s et employé-e-s municipaux pour leur présenter ce rapport.

Dans un esprit de continuité, DAM tient à participer à cette consultation municipale, afin de réitérer son engagement à faire reconnaître le racisme systémique, ses manifestations et ses

répercussions. En conformité avec sa mission, la contribution de DAM se limite au domaine artistique et culturel, ce qui ne l'empêche pas de faire la démonstration que le racisme est un système d'oppression dont les manifestations en arts et en culture se répercutent dans toutes les sphères de la société.

Dans la mesure où le rapport "Pour un processus d'équité culturelle" date de 2018 et que les enjeux soulevés sont valables quelle que soit l'échelle envisagée, DAM le joint au présent document dans sa totalité (voir annexe), en espérant qu'il permette d'éclairer les élu-e-s sur les dynamiques de pouvoir qui nuisent à la justice sociale et qui doivent être combattues.

Pour bonifier les recommandations au regard des compétences et du contexte de la Ville, une activité contributive a été organisée en septembre 2019 avec des artistes et professionnel-le-s de la culture. C'est le fruit de cette réflexion collective, combiné à plusieurs années de travail sur la question de l'inclusion et de l'équité culturelle, qui a guidé cette proposition.

Notre document comprend :

- ▶ Un bref rappel sur le racisme systémique et comment il se traduit dans les arts, la culture et les médias à Montréal.
- ▶ Une section de recommandations adaptées pour la Ville de Montréal précédées des constats et des solutions tirés de l'activité contributive de l'été 2019.
- ▶ Le rapport "Pour un processus d'équité culturelle" en annexe.

# Comprendre le racisme systémique dans les arts et la culture

Pour comprendre le racisme, il nous faut revenir un peu en arrière. Le racisme est un instrument de domination hérité du passé colonial qui maintient un rapport de pouvoir en défaveur des personnes racisées. En effet, le colonialisme a construit un système racial qui repose sur l'idéologie de la domination blanche et la construction sociale de catégories de races. Ce système s'est enraciné au cours des siècles, s'est transformé et continue d'avoir des répercussions dans nos sociétés.

“Le racisme systémique survient lorsque les institutions ou les systèmes créent ou maintiennent une iniquité raciale, souvent en conséquence de préjugés institutionnels dissimulés dans les politiques, les pratiques et les procédures qui favorisent certains groupes et en désavantagent d'autres.”

- Gouvernement de l'Ontario<sup>4</sup>

On parle de racisme systémique car dans la configuration actuelle, il affecte toutes les sphères de la société (santé, justice, éducation, emploi, logement, culture, etc.) par des mécanismes institutionnels qui en assurent le maintien. Il constitue ainsi un système de reproduction des inégalités à l'échelle sociétale. Ne pas le reconnaître relève de l'aveuglement pour deux raisons.

La première renvoie au déni de l'existence d'un système d'oppression, qui maintient un rapport de pouvoir à l'avantage d'un groupe social. Comme exemple, le patriarcat est un système d'oppression au sein duquel les hommes détiennent l'autorité au détriment des femmes. Une société qui remet en question cette domination et cherche à atteindre l'égalité des sexes et des genres ne peut être accusée d'être profondément sexiste. Elle sera, au contraire, vue comme une société progressiste qui met à jour ses politiques publiques et les améliore, à l'instar des pays scandinaves.

La deuxième raison est le fait d'oublier que ce rapport de pouvoir est hérité du passé : il est ancré historiquement dans nos institutions et perpétue l'inégalité entre les “personnes blanches” et les “personnes racisées” (s'identifiant à une ou des “minorité-s visible-s” et/ou à un ou des peuple-s autochtone-s). C'est parce que la discrimination raciale est contenue insidieusement dans les textes de loi, les structures et l'organisation d'une société qu'il convient de parler de “racisme systémique”. Ce qui ne revient pas à dire que le racisme est “systématique”, dans le rapport d'un individu à un autre. Il ne s'agit donc pas ici de pointer des individus du doigt, mais bien d'accepter l'idée que des mécanismes administratifs et organisationnels, bien qu'opérés par des individus pas forcément racistes, engendrent des situations inégalitaires et oppressantes.

---

4 Gouvernement de l'Ontario, 2017. Stratégie de lutte envers les noirs contre le racisme. p.2. [https://files.ontario.ca/ar-2002\\_anti-black\\_racism\\_strategy\\_fr.pdf](https://files.ontario.ca/ar-2002_anti-black_racism_strategy_fr.pdf)

Dans le milieu artistique et culturel, le racisme systémique se traduit de différentes manières dans des procédures ou des pratiques quotidiennes :

- ▶ La composition homogène blanche des membres des jurys qui ne comprennent pas forcément les esthétiques qu'ils considèrent comme étant non-blanches, alors que les créations artistiques relèvent la plupart du temps de l'art contemporain. Souvent, les artistes racisé-e-s voient leur art renvoyé à une autre culture alors même qu'ils et elles sont Québécois et Québécoises.
- ▶ La limitation, la sous-estimation des compétences des artistes racisé-e-s, voire leur déqualification.
- ▶ Du côté spécifique des immigrant-e-s racisé-e-s, s'ajoutent le manque de reconnaissance de leurs expériences professionnelles en tant qu'artistes ou professionnel-le-s des médias et par conséquent les difficultés d'accès aux associations professionnelles. Les immigrant-e-s se font d'ailleurs parfois conseiller d'abandonner leur milieu professionnel lors de séances d'information pour immigrant-e-s.
- ▶ La ségrégation professionnelle liée aux noms à consonance latine, arabe, etc., à la couleur de peau, à l'accent, voire à la religion. Certaines personnes évoquent le besoin de changer d'identité pour être acceptées, de devoir repousser leurs racines pour pouvoir s'intégrer, sinon elles sont étiquetées et cantonnées à des champs qui correspondraient à leurs "champs d'intérêts naturels" en tant que personnes qui appartiendraient à des communautés racisées.

Cela amène à l'invisibilisation des personnes et communautés racisées et à leur exclusion, comme nous le voyons à travers:

- ▶ La sous-représentation des personnes racisées dans les productions artistiques, dans les équipes de travail et dans les lieux décisionnels des organisations et institutions culturelles, ainsi que dans les médias. Cette sous-représentation alimente le déclin du sentiment d'appartenance à la société : "je ne me reconnais pas, donc je ne crée pas de sentiment d'appartenance, donc je ne m'implique pas" (Pruneau, 2015<sup>5</sup>).
- ▶ Parallèlement à cette sous-représentation, on assiste à l'instrumentalisation de personnalités racisées : ce sont souvent les mêmes qui ont des contrats et que l'on voit régulièrement dans les productions artistiques et médiatiques, ce qui donne une illusion de représentation équitable de ladite "diversité".
- ▶ La représentation stéréotypée ou exotisée des personnes racisées dans les productions artistiques et dans la couverture médiatique. Une représentation qui donc alimente les préjugés et renforce les rapports de force entre la majorité blanche et les minorités racisées avec les discriminations qui en découlent.

Le racisme systémique n'est pas propre au Québec, pas plus qu'il n'est propre au Canada anglais, à l'Australie, à la France ou à la Grande-Bretagne. Il est inhérent à toute nation impliquée à un moment ou à un autre dans l'entreprise coloniale. Ainsi, ce problème aussi profond que criant qui persiste et continue d'avoir des répercussions graves sur les droits des "personnes racisées" doit être sérieusement pris en main nationalement par les sociétés qui

---

5 Pruneau, J., 2015. *Il est temps de dire les choses : diversité, arts, culture*. Dialogue Nord-Sud

le connaissent. D'ailleurs, la première étape d'une lutte efficace contre ce phénomène est de le reconnaître puis, dès lors, de détecter les barrières souvent invisibles afin de les déjouer. Montréal a l'opportunité de se positionner à l'avant-garde de l'action pour lutter contre le racisme systémique. En s'engageant dans une telle transformation sociale, ce n'est pas le procès des Montréalaises et Montréalais que l'on fait. C'est se donner la chance de progresser vers une société équitable et inclusive où l'on fait société ensemble, collectivement. Car c'est par la culture que les citoyennes et les citoyens développent leur sentiment d'appartenance à la société.

Par ces activités, DAM cherche à faire entendre les voix que l'on refuse d'écouter et des histoires de résistance qui ne sont ni connues ni reconnues. Avec elles, le racisme systémique ne peut demeurer un concept vague trop peu compris. Pour ce faire, l'apport des citoyen-ne-s est essentiel. C'est pourquoi DAM, lors de son activité, a endossé une posture d'écoute afin que les participant-e-s puissent se confier dans un espace sécuritaire. Certaines problématiques, déjà évoquées lors de la consultation menée de 2017 à 2018, reviennent d'elles-mêmes, preuve de leur omniprésence dans le quotidien des personnes racisées à Montréal. De même, les solutions proposées par les participant-e-s, plus ciblées, sont parfois des rappels de nos propres recommandations. Cette redondance des thématiques met de l'avant la nécessité de changements concrets.

# Agir au niveau municipal

Le travail mené par DAM à travers son rapport peut être considéré sous l'angle municipal pour comprendre comment s'articulent ces problématiques sur le plan local du territoire de la ville, dans son fonctionnement institutionnel notamment dans les processus des différents domaines d'intervention de la Ville en culture :

- ▶ Le réseau Accès culture
- ▶ L'art public
- ▶ Les quartiers culturels
- ▶ Les bibliothèques
- ▶ Le Conseil des arts de Montréal
- ▶ Les équipements culturels
- ▶ Les entreprises culturelles et créatives
- ▶ La médiation culturelle
- ▶ Les festivals et événements
- ▶ Les musées
- ▶ Le Quartier des spectacles
- ▶ Etc.

## *Problématiques et recommandations*

Les thèmes suivants proviennent des témoignages des participant-e-s de l'activité contributive. Les recommandations ont, quant à elles, été enrichies par celles de notre rapport de 2018, puis adaptées pour la Ville de Montréal.

### **1. L'accueil et la sensibilisation**

Les citoyen-ne-s notent des différences de traitement de la part du personnel d'accueil et de sécurité des lieux culturels de la Ville de Montréal. Que ce soit dans certaines bibliothèques ou dans des musées, certain-e-s des participant-e-s ne se sentent pas toujours les bienvenu-e-s.

Les participant-e-s notent que l'enseignement de l'histoire en milieu scolaire ne permet pas de déconstruire certains stéréotypes et préjugés, qui se répercutent ensuite dans l'espace public. Elles et ils estiment également que la définition de "l'art", transmise à l'université ainsi que dans le milieu culturel, laisse entrevoir des biais ethnocentriques.

**Solution évoquée par les participant-e-s :**  
Sensibilisation systématique du personnel (à tous les paliers : du personnel d'accueil aux gestionnaires) afin de limiter tous types de biais.

#### DAM recommande :

- *Que la Ville de Montréal offre aux membres de son personnel, quel que soit leur statut, des formations anti-racistes, incluant l'approche intersectionnelle, les micro-agressions ainsi que les biais implicites, accompagnées de dialogues pour favoriser une réflexion collective et individuelle sur le partage des privilèges dans une perspective de justice sociale.*
- *Que la Ville de Montréal prenne conscience des répercussions sociales de la fausse représentation des personnes et communautés racisées et réévalue son rôle d'éducation du grand public sur les enjeux et réalités du racisme systémique.*
- *Que la Ville de Montréal développe une campagne de sensibilisation sur le racisme et l'équité dans le cadre des programmations des bibliothèques et des Maisons de la culture. Les contenus pourraient prendre la forme de courts-métrages, d'animations, d'ateliers, d'activités scolaires, etc.*
- *Que la Ville de Montréal collabore avec des artistes racisé-e-s pour intervenir dans la programmation des bibliothèques.*

## 2. La représentation

Le manque de représentativité de la diversité montréalaise dans les arts et la culture amène non seulement les citoyen-ne-s racisé-e-s à se détourner des activités artistiques et culturelles, mais également à questionner la place qui leur est faite au sein de la communauté. Ce constat transparaît dans les témoignages des participant-e-s. À cela s'ajoutent les risques d'instrumentalisation des personnes racisées dont la présence peut devenir un moyen de répondre de façon superficielle aux cibles de représentativité, sans qu'un changement profond ne s'opère.

### **Solution évoquée par les participant-e-s :**

Instaurer plusieurs outils de changements (par exemple, la question des quotas à tous les types de poste) avec la compréhension que ce sont des mesures de rattrapage et non pas des objectifs finaux.

### DAM recommande :

- *Que la Ville de Montréal adopte une charte éthique et déontologique pour contrer la sous-représentation et les fausses représentations des personnes et communautés racisées.*
- *Que la Ville de Montréal développe des quotas ou cibles chiffrées afin de rattraper le retard en termes de représentation démographique de la ville au sein de son personnel, accompagnée d'une analyse d'impacts et de satisfaction des publics ciblés.*
- *Que les Maisons de la culture mettent en place des comités de citoyen-ne-s pour contribuer à l'élaboration de la programmation et à la réflexion entourant le renouvellement des publics.*
- *Que les Maisons de la culture procèdent à une analyse de la composition ethno-culturelle des publics et que les résultats soient accessibles publiquement.*
- *Que l'évaluation annuelle des employé-e-s de la Ville tienne compte de l'atteinte et des efforts réalisés pour l'atteinte des cibles de représentativité.*
- *Que la Ville de Montréal prévoie des procédures disciplinaires à l'encontre des membres de son personnel pour des motifs de discrimination à caractère racial et religieux.*

### 3. La communication

La plupart des participant-e-s affirment trouver peu de communications, incluant les sites internet, traduits dans les deux langues officielles. De plus, elles et ils estiment qu'il est parfois difficile d'accéder à des informations concernant les critères d'évaluations des candidatures.

#### **Solution évoquée par les participant-e-s :**

Plus de sites et communications dans les deux langues officielles, ainsi que des personnes ressources allophones compte tenu que 29% de la population de l'île de Montréal est allophone. Imposer une plus grande transparence aux processus de sélection.

#### DAM recommande :

- *Que la Ville de Montréal assure une traduction systématique en français et en anglais de son site internet et de ses différentes brochures informatives.*
- *Que la Ville de Montréal valorise les compétences linguistiques des employé-e-s allophones et autochtones en leur donnant un statut de personnes ressources, notamment afin de bonifier l'accès aux services pour les citoyen-ne-s.*
- *Que la Ville de Montréal évalue et rende publics les impacts de ses mesures incitatives pour favoriser l'inclusion et l'équité.*
- *Que Accès culture propose un processus clair et transparent pour la mise sur pied des programmations des Maisons de la culture.*

## 4. Le réseau et le recrutement

La diffusion de nombreuses offres d'emplois est empêchée par un fonctionnement en réseaux, qui favorise le bouche-à-oreille au sein d'un cercle restreint et devient alors un important facteur d'exclusion. Les participant-e-s ont le sentiment de ne pas avoir accès à certaines opportunités. De plus, l'interface du site de recrutement de la Ville de Montréal est jugée plutôt complexe.

Les citoyen-ne-s présent-e-s qui ont immigré ont le sentiment de devoir recommencer à zéro et pointent une incohérence entre la politique provinciale d'immigration (qui les sélectionne sur la base de leurs diplômes et qualifications) et les processus d'équivalence sans lesquels leur parcours est peu valorisé. Les artistes présent-e-s affirment que leurs expériences artistiques passées sont par ailleurs peu reconnues si elles n'ont pas été réalisées au Québec ou en Europe.

**Solution évoquée par les participant-e-s :**  
Imposer une plus grande transparence aux processus de sélection.

DAM recommande :

- *Que tout employeur rattaché à la Ville de Montréal affiche systématiquement les opportunités d'emploi et de contrats, incluant des critères d'évaluations qui seront utilisés.*
- *Que la Ville de Montréal constitue, en collaboration avec les organismes de service, une banque de candidatures d'artistes en vue de combler les besoins ponctuels ou récurrents.*
- *Que le Conseil des arts de Montréal, en collaboration avec les associations professionnelles, définisse des mécanismes de reconnaissance et d'équivalence pour reconnaître la valeur des expériences professionnelles et compétences acquises à l'étranger.*
- *Que le processus de recrutement soit accompagné d'un processus de recherche active de candidatures issues de communautés racisées.*

## 5. Le financement

Certain-e-s artistes et professionnel-le-s racisé-e-s se sentent instrumentalisé-e-s par des organismes qui cherchent à se montrer inclusifs. Ces changements, opérés rapidement, sont parfois superficiels et ne s'accompagnent pas d'un encadrement et d'un environnement adéquats.

DAM recommande :

- *Que la Ville de Montréal demande aux organismes qui reçoivent des subventions de fournir une analyse d'impacts concernant leurs initiatives d'inclusion.*

# Conclusion

DAM est engagé à faire reconnaître le racisme systémique, ses manifestations et ses répercussions dans le domaine artistique et culturel. Les stratégies de lutte au racisme systémique doivent, selon nous, être pensées sur mesure et constamment ajustées en réponse aux diverses formes sous lesquelles s'incarne et se reconfigure le racisme (négrophobie, antisémitisme, islamophobie, etc.).

La Ville de Montréal a le pouvoir, mais aussi la responsabilité de prendre action pour contrer un phénomène qui touche un nombre grandissant de ses citoyennes et citoyens. À l'échelle institutionnelle, Montréal doit rattraper son retard et se poser en exemple pour le Québec.

DAM préconise une posture en quatre temps : reconnaissance, engagement, transparence, imputabilité.

Des problématiques importantes existent à Montréal, notamment dans les thématiques de l'accueil et la sensibilisation, la représentation, la communication, le réseau et le recrutement et le financement. Les recommandations présentées dans chacune de ces catégories ci-dessus provenant de participant-e-s de l'activité contributive et enrichies par celles de notre rapport de 2018, sont adaptées pour la Ville de Montréal afin qu'elle puisse agir concrètement, intelligemment et sans délai au niveau municipal.

# Annexe



Ce rapport est le fruit de la consultation sur le racisme systémique dans les arts, la culture et les médias à Montréal, menée par DAM de novembre 2017 à novembre 2018.

Cette initiative a été soutenue financièrement dans le cadre de l'entente sur le développement culturel de Montréal par la Ville de Montréal et le Ministère de la Culture et des Communications du Québec.

Québec  Montréal 

La journée de dévoilement du rapport a été soutenue financièrement par Patrimoine canadien.

Canada 

DAM remercie English Language Arts Network (ELAN) pour sa collaboration qui a permis de garantir la compréhension des échanges dans les deux langues officielles.

DAM bénéficie également du soutien du Conseil des arts de Montréal, du Conseil des arts et des lettres du Québec, du Conseil des arts du Canada, de Patrimoine canadien et de la Fondation de la famille Brian Bronfman.

---

**Diversité artistique Montréal (DAM)**  
3680, rue Jeanne-Mance, bureau 331  
Montréal (Québec) H2X 2K5  
Téléphone: (514) 280-3581  
Courriel: info@diversiteartistique.org  
Site web: diversiteartistique.org

**Recherche et rédaction**

Nadia Hajji

**Révision**

Jérôme Pruneau

**Mise en page**

Fanny Guérin

**Illustrations tirées de la revue TicArtToc**

Aygerim Syzdykova  
Blanche Moisan Methé  
Chlag Amraoui  
Christine Sioui  
Dominique Normand  
Emma Haraké  
Jacques Newashish  
Mehrafarin Keshavarz  
Mikhail Smirnov

**Illustration de la couverture**

Nouha Homad

**Illustration de la 4<sup>e</sup> de couverture**

Narcisse E. Esfahani

**Impression**

Click imprimerie

**Dépôts légaux**

Bibliothèque et Archives nationales  
du Québec, 2018  
Bibliothèque et Archives Canada, 2018  
ISBN: 978-2-9817033-6-1

Diversité artistique Montréal 2018  
Tous droits réservés

# SOMMAIRE

---

Mot du directeur général	5
Avant-propos	8
1. Pour un processus d'équité culturelle	11
2. Engagement de DAM	13
3. Démarche consultative	14
4. Représentativité de l'échantillon	16
5. Les mécanismes du racisme systémique	19
5.1 Colonialisme et racisation	19
5.2 Transmission invisible d'une idéologie	20
5.3 La construction d'une identité d'exclusion	22
5.3.1 <i>Statu quo</i> autour d'un imaginaire collectif: « Nous, francophones blancs »	22
5.3.2 La culture: un miroir collectif ?	23
6. Les obstacles systémiques dans le milieu	26
6.1 Obstacles liés au référent	26
6.2 Obstacles liés à la perception	29
6.3 Obstacles liés à la représentation	32
7. Les répercussions du racisme systémique	39
7.1 Répercussions individuelles	40
7.1.1 Sentiment d'exclusion de la société	40
7.1.2 Les émotions négatives	41
7.1.3 Détresse psychologique	42
7.2 Répercussions collectives	43
7.2.1 Sentiment d'impuissance face à la normalisation du racisme	43
7.2.2 Expression de l'indignation face aux rapports de pouvoir	43
7.2.3 Résistance et organisation collective	44
8. Les recommandations de DAM	46
Conclusion	56
Bibliographie	58



# Mot du directeur

---

L'accueil que les peuples autochtones ont su nous réserver sur leur territoire résonne comme le socle de toute considération et de respect envers l'autre, comme la base d'une possibilité d'être au monde de façon différente les un-e-s des autres, mais chacun-e avec ses singularités, toutes plus riches et variées pour constituer une société plurielle.

Le présent rapport que nous vous présentons ici s'inscrit dans le simple droit humain à jouir, chacune et chacun, d'une liberté de parole et d'une liberté de création, d'une liberté culturelle et d'expression selon sa propre vision du monde.

*L'autre que soi n'est qu'un-e même, humain-e, au-delà d'un trait caractéristique qu'il ou elle porte, non par choix, mais pourtant la société lui rappelle en le ou la catégorisant*

En cela, s'inscrire comme artiste, travailleur ou travailleuse culturel-le, professionnel-le des médias dans notre société québécoise ne devrait en aucun cas rencontrer une quelconque forme de discrimination.

Pourtant, encore en 2018, dans une société dite progressiste comme le Québec, un certain nombre de nos concitoyennes et concitoyens souffrent d'un racisme systémique hérité d'un passé colonial historique dont la portée des résurgences engendre des situations professionnelles, culturelles, sociales et politiques discriminantes évidentes et une sous-représentation

flagrante de ces populations dans notre paysage artistique et culturel.

Ce sont ces malheureuses évidences que nous vous présentons à travers les résultats de la consultation sur le racisme systémique dans les arts, la culture et les médias que nous avons menée durant un an.

Je tiens à remercier tout particulièrement les témoins publics ou anonymes qui ont su, courageusement, au prix parfois de couteaux remués dans plusieurs plaies, évoquer avec dignité, humilité et sagesse, des bribes de leur vie, des vécus réels qui pour certain-e-s peuvent paraître anodins, mais qui sont, en fait, l'expression insidieuse et imperceptible de ce mal encore présent que nous devons toutes et tous, dans notre responsabilité de travailleurs et travailleuses culturelles, d'artistes engagé-e-s, de collaborateurs et collaboratrices, de journalistes et professionnel-le-s des médias, de décideurs et décideuses surtout, mais aussi simplement en tant que citoyen-ne et humain-e, combattre avec ferveur en transformant nos façons de faire, d'agir et d'être.

L'autre que soi n'est qu'un-e même, humain-e, au-delà d'un trait caractéristique qu'il ou elle porte, non par choix, mais pourtant la société lui rappelle en le ou la catégorisant. Ces catégories raciales construites depuis l'ère coloniale sur une couleur de peau, un patronyme, un accent ou un choix religieux, marquent des parcours de vie en leur dressant devant eux des obstacles que les individus qui composent ces catégories doivent franchir avec difficulté.



Le milieu des arts, de la culture et des médias n'échappe pas à cette réalité et le racisme systémique que produit le système en place, et je parle bien ici de système et non d'individus, c'est-à-dire des mécaniques, des processus, des fonctionnements administratifs, parfois simplement des formulaires, ce racisme systémique doit cesser irrémédiablement.

L'éradication de ce phénomène, qui nous incombe à toutes et tous, passe par différentes étapes :

La première, c'est que collectivement, nous reconnaissons chacun, chacune, dans nos organisations, dans nos institutions, la présence insidieuse de ce racisme systémique. Cette reconnaissance est essentielle, primordiale car elle est la base de toute démarche de réconciliation. Réconciliation entre un pouvoir dominant et des sphères sociales dominées, incarnées par des femmes et des hommes que nous côtoyons chaque jour et qui, très souvent, sont proches de nous.

La deuxième étape est celle de l'écoute, celle qui vise à entendre réellement les situations de discrimination comme celles énoncées dans ce rapport, afin de comprendre. Écouter et entendre pour comprendre.

Enfin, la dernière étape est celle qui consiste à se mettre en marche, dans l'action quotidienne, pour transformer nos pratiques, en s'engageant de façon authentique, et j'insiste sur ce mot, pour que de réels changements s'opèrent.

Des changements administratifs, de recrutement, de façon de décider, de sélectionner, de financer, de programmer, des changements de vocabulaire ou de choix d'information reportée dans l'espace public. Bref, des changements structurels majeurs qu'une réelle volonté peut apporter rapidement.

Nous, hommes blancs et femmes blanches, nous décideurs en position de pouvoir, nous avons une part essentielle à faire en devenant des allié-e-s, en prenant conscience de nos privilèges et en acceptant surtout de les partager et même d'en céder pour rééquilibrer la balance, en acceptant de faire une place, de donner la parole, d'offrir des tribunes afin que l'équité culturelle s'inscrive durablement comme la valeur fondamentale à respecter dans notre milieu artistique,

*Se mettre en marche, dans l'action quotidienne, pour transformer nos pratiques, en s'engageant de façon authentique*

culturel et médiatique. Cette démarche est un processus individuel et collectif qui demande à chacune et chacun d'être pro-active et pro-actif et qui doit s'ancrer dans le temps et dans la continuité pour ne pas être une action de surface, mais bien un quotidien incarné.

Aussi, je vous invite toutes et tous, solennellement, à prendre le temps de lire ce rapport, de vous l'approprier et d'en faire le socle de notre transformation collective afin d'être réellement une société progressiste, avant-gardiste et inclusive.

A ce titre, DAM s'engage à ce que dans les prochains mois des rencontres aient lieu avec toutes les organisations et institutions qui le souhaitent, et c'est un appel que je vous lance, pour élaborer et mettre en œuvre un plan d'action concerté dans le but de transformer les pratiques de naguère en bonnes pratiques de demain et ainsi éradiquer ce racisme systémique pour avancer collectivement vers une société plus juste et équitable.

Je ne pourrais conclure ce mot sans remercier chaleureusement et amicalement les membres de l'équipe de DAM, mobilisé-e-s constamment autour de ces enjeux avec un immense professionnalisme, tout comme il me faut reconnaître, saluer et féliciter le travail exceptionnel, rigoureux et méthodique de Nadia Hajji qui a mené à titre de responsable de la recherche à DAM, cette consultation durant un an.

Collectivement, soyons le changement.

Bonne lecture.

Jérôme Pruneau

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Pruneau', with a large, stylized flourish above it.

# Avant-propos

---

Le racisme réfère à la discrimination basée sur l'origine ethnoculturelle et la présumée race d'une personne ou d'un groupe social.

Quand il frappe de plein fouet tout autant les milieux de l'éducation, de la santé et des services sociaux, les secteurs du logement, de l'emploi, de la justice et de la sécurité publique, le monde des arts et des médias, ce fléau doit être considéré nécessairement comme systémique, c'est-à-dire comme un système de reproduction des inégalités à l'échelle étatique et sociétale. Ne pas le reconnaître relève de l'aveuglement pour deux raisons :

La première renvoie au déni de l'existence d'un système d'oppression, qui maintient un rapport de pouvoir à l'avantage d'un groupe social. Comme exemple, le patriarcat est un système d'oppression au sein duquel les hommes détiennent l'autorité au détriment des femmes. Une société qui remet en question cette domination et cherche à atteindre l'égalité des sexes et des genres ne peut être accusée d'être profondément sexiste. Elle sera, au contraire, vue comme une société progressiste qui met à jour ses politiques publiques et les améliore, à l'instar des pays scandinaves.

La deuxième raison est le fait d'oublier que ce rapport de pouvoir est hérité du passé : il est ancré historiquement dans nos institutions et perpétue l'inégalité entre les « personnes blanches » et les « personnes racisées » (identifiées et/ou s'identifiant à une ou des « minorité-s visible-s » et/ou à un ou des « peuple-s autochtone-s »).

C'est parce que la discrimination raciale est contenue insidieusement dans les textes de loi, les structures et l'organisation d'une société qu'il convient de parler de « racisme systémique ». Ce qui ne revient pas à dire que le racisme est « systématique », dans le rapport d'un individu à un autre. Il ne s'agit donc pas ici de pointer des individus du doigt, mais bien d'accepter l'idée que des mécaniques administratives et organisationnelles, bien qu'opérées par des individus pas forcément racistes, engendrent des situations inégalitaires et oppressantes.

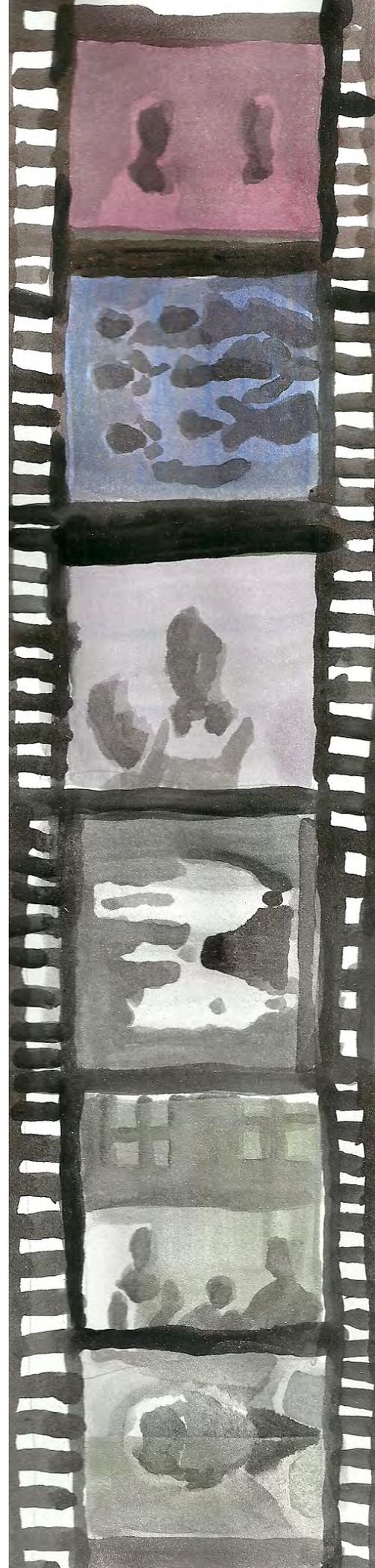
Le racisme systémique n'est pas propre au Québec, pas plus qu'il n'est propre au Canada anglais, à l'Australie, à la France ou à la Grande-Bretagne. Il est inhérent à toute nation impliquée à un moment ou à un autre dans l'entreprise coloniale. Ainsi, ce problème aussi profond que criant qui persiste et continue d'avoir des répercussions graves sur les droits des « personnes racisées » doit être sérieusement pris en main nationalement par les sociétés qui le connaissent.

D'ailleurs, la première étape d'une lutte efficace contre ce phénomène est de le reconnaître puis, dès lors, de détecter les barrières souvent invisibles afin de les déjouer. Le Québec a encore l'opportunité de se positionner à l'avant-garde de l'action pour lutter contre le racisme systémique. En s'engageant dans une telle transformation sociale, ce n'est pas le procès des Québécois et des Québécoises que l'on fait.

C'est se donner la chance de progresser vers une société équitable et inclusive où l'on fait société ensemble, collectivement. Car c'est par la culture que les citoyens et les citoyennes développent leur sentiment d'appartenance à la société.

Par cette consultation sur le racisme systémique dans les arts, la culture et les médias, Diversité artistique Montréal (DAM) cherche à faire entendre les voix que l'on refuse trop souvent d'écouter et les histoires de résistance qui ne sont ni connues ni reconnues. Avec elles, le racisme systémique ne peut et ne doit demeurer un concept vague trop peu compris.

A ce titre, nous remercions sincèrement l'ensemble des témoins qui ont participé à cette consultation, pour la richesse de leurs propos, leurs réflexions approfondies et leur générosité à les partager. Merci également pour votre courage à dire les choses et votre confiance tout au long de ce processus.





# 1. Pour un processus d'équité culturelle

Bien que Montréal soit une métropole culturelle incontournable au Québec et au Canada, le chemin à parcourir en termes d'inclusion et d'équité ethnoculturelles est encore long. La problématique du racisme systémique se loge dans toutes les sphères de la société, incluant le secteur des arts, de la culture et des médias.

L'exemple le plus frappant est l'inadéquation du contenu culturel et de la représentativité des minorités racisées avec les réalités sociodémographiques du Québec et de Montréal. En 2016, 13% de la population québécoise (Statistique Canada, 2016) et 32,9% de la population montréalaise (Statistique Canada, 2016) s'identifiaient à une ou des minorités visibles selon les catégories de Statistique Canada.

*L'équité culturelle doit reconnaître l'identité plurielle québécoise et passer par un processus actif et conscient, mis en place par les organisations et institutions du milieu culturel et appuyé par les divers paliers de gouvernement*

L'enjeu de la discrimination raciale dans le milieu culturel est crucial non seulement pour les personnes qui y œuvrent (artistes, travailleurs-ses culturel-le-s, professionnel-le-s des médias, etc.), mais aussi pour l'ensemble de la société qu'il dépeint.

Les difficultés à créer un imaginaire collectif qui inclut les personnes et les communautés racisées traduisent les nombreux obstacles qui opèrent dans le milieu et qui mettent à mal le processus d'équité culturelle.

Car, bien plus qu'un simple principe, l'équité culturelle doit être un processus entrepris par l'ensemble des organisations et institutions culturelles avec la mise en place et l'exécution d'un plan d'action pour rétablir l'accès aux ressources, aux possibilités et à la visibilité de ceux et celles qui en sont privé-e-s (Conseil des arts du Canada, 2018). Leur répartition inégale est « souvent le résultat de réalités historiques rattachées à la conquête, à la colonisation, à la domination culturelle et à l'exclusion systémique » (Conseil des arts du Canada, 2017, 5).

Pour reprendre la définition du Conseil des arts du Canada (2017, 5), « l'équité culturelle est un concept qui affirme que les traditions, l'esthétique et les expressions de toutes les cultures ont une valeur égale » et « cherche à corriger les inégalités dont sont victimes les personnes issues de différentes cultures en identifiant, dans un premier temps, les déséquilibres historiques et actuels existant entre les divers groupements culturels, tout en reconnaissant et respectant les caractéristiques fondamentales qui distinguent ces groupements ».

Selon DAM, l'équité culturelle doit reconnaître l'identité plurielle québécoise et passer par un processus actif et conscient, mis en place par les organisations et institutions du milieu culturel et appuyé par les divers paliers de gouvernement. Ce processus doit rééquilibrer l'écosystème culturel à travers des mesures adaptées spécifiques pour répondre aux besoins singuliers des artistes, travailleurs-ses culturel-le-s et professionnel-le-s des médias, racisé-e-s faisant face à des obstacles systémiques.





## 2. Engagement de DAM

---

Pilier montréalais important dans le secteur artistique et culturel en ce qui a trait à la sensibilisation aux réalités vécues par les personnes racisées, DAM multiplie depuis 2015 les initiatives visant à faire tomber les obstacles systémiques qui restreignent leur accessibilité et leurs opportunités<sup>1</sup>.

Constatant le manque de données quantitatives comme qualitatives sur la représentativité des communautés racisées dans le milieu, notre organisme a créé en 2017 un pôle recherche pour documenter et analyser les réalités socioprofessionnelles des personnes racisées, dont la première étude d'envergure est la consultation sur le racisme systémique dans les arts, la culture et les médias.

Cette investigation est née à la suite de la forte mobilisation de nombreux groupes de la société civile québécoise, durant les années 2016-2017, pour réclamer la tenue d'une commission d'enquête sur le racisme systémique. Le gouvernement ayant consenti en juillet 2017 à un exercice consultatif sur la discrimination systémique et le racisme, DAM figurait parmi les 31 organismes à but non lucratif chargés par le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), en collaboration avec la Commission des droits de la personne

et des droits de la jeunesse (CDPDJ), de mener des consultations locales au cours de l'automne suivant.

À l'annonce d'une réorientation de la consultation vers un « forum sur la valorisation de la diversité », DAM s'est officiellement retiré du processus gouvernemental pour poursuivre une consultation indépendante, dont l'échéancier correspondait davantage aux exigences liées à la mobilisation des acteurs du milieu.

Engagé dans la lutte anti-raciste<sup>2</sup>, DAM prône une démarche qui s'inscrit dans un acte de reconnaissance d'un problème systémique avec une réalité quotidienne et institutionnelle du racisme au Québec, qui prend aussi bien en compte les personnes racisées qui sont nées au Québec et au Canada que celles qui sont issues de l'immigration.

Cette démarche tente de répondre au questionnement suivant : quelles sont les pratiques excluantes plus ou moins conscientes qui maintiennent le rapport de force entre la majorité blanche et les minorités racisées ? Quelles sont leurs causes structurelles et répercussions individuelles et collectives ? Et quelles sont les pistes de solution à mettre en œuvre collectivement ?

---

<sup>1</sup> En plus des recommandations contenues dans son mémoire soumis à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le cahier de consultation intitulé « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion » (DAM, 2015), dans son mémoire sur le projet de politique de développement culturel de la Ville de Montréal (DAM, 2017) et dans l'essai *Il est temps de dire les choses* rédigé par son directeur général (Pruneau, 2015), DAM offre depuis 2016 un service-conseil (La Cellule iDAM) qui vise à épauler et à outiller les organisations et institutions artistiques dans leur démarche d'inclusion de la diversité ethnoculturelle à travers un processus de formation et d'accompagnement.

<sup>2</sup> La vidéo de la conférence de presse de la Table de concertation contre le racisme systémique (TCRS), filmée et publiée par DAM sur Facebook le 5 décembre 2017, qui annonçait une consultation citoyenne sur le racisme systémique, a connu un déferlement de haine, soit un millier de commentaires en quelques jours seulement. DAM a condamné l'extrême violence des très nombreux propos tenus en commentaires qui, hélas, donnent un portrait triste mais réaliste du racisme qui sévit au Québec, sans honte et au grand jour. Cette situation a démontré plus que jamais la pertinence et la nécessité de la tenue d'une consultation sur le sujet, mais aussi d'une éducation et d'une lutte constantes pour la justice sociale.

Il est à souligner que cette enquête ne découvre pas d'éléments inédits : le travail soutenu et acharné de sensibilisation et de mobilisation de nombreuses et nombreux artistes et autres membres du milieu démontre depuis des années, voire des décennies, les obstacles systémiques auxquels sont

confrontées les personnes racisées. Ce rapport prend également appui sur les publications antérieures de DAM, comprenant ses mémoires ainsi que l'essai *Il est temps de dire les choses*, écrit par le directeur général, Jérôme Pruneau (2015).

### 3. Démarche consultative

---

Lancée en novembre 2017, la consultation de DAM s'est étendue sur une année pour laisser la possibilité à toutes les personnes racisées du milieu des arts, de la culture et des médias de Montréal qui le souhaitent de témoigner. La collaboration avec l'organisme English-Language Arts Network (ELAN) a permis de garantir la compréhension des échanges dans les deux langues officielles durant les activités de la consultation et d'analyser avec acuité les réalités et obstacles propres aux communautés anglophones.

À travers cette consultation, 55 témoignages d'artistes, de travailleurs et travailleuses culturel-le-s, de professionnel-le-s des médias, de professionnel-le-s impliqué-e-s dans les comités « Diversité », d'étudiants et étudiantes ainsi que de citoyens et citoyennes qui ne sont pas issu-e-s du milieu ont été recueillis. La collecte de données s'est effectuée exclusivement auprès de personnes racisées, c'est-à-dire qui s'identifient à une ou des minorités visibles et/ou à un ou des peuples autochtones et qui peuvent vivre de la discrimination vis-à-vis de leur couleur de peau, de leur accent, de leur patronyme et/ou de leur religion.

À partir des récits de vie et réflexions des participant-e-s, une analyse de données a été réalisée concernant les pratiques excluantes dans le milieu culturel, leurs causes structurelles ainsi que leurs impacts individuels et collectifs, et des pistes de solution visant à lutter contre ces obstacles systémiques ont été répertoriées. Dépendamment des profils professionnels, l'enquête menée par DAM s'est également penchée sur des éléments spécifiques, tels que le sentiment des étudiant-e-s à pouvoir accéder aux mêmes opportunités que les étudiant-e-s non racisé-e-s, le sentiment des citoyen-ne-s à être représenté-e-s dans le milieu des arts, de la culture et des médias, ainsi que leur sentiment d'appartenance à la société québécoise.

Afin d'accommoder le plus grand nombre en fonction de la disponibilité et de la mobilité de chacun-e, de l'aisance et/ou la volonté de s'exprimer devant autrui et du degré d'anonymat souhaité, 4 types d'activités ont été offerts dans la mesure du possible en français et en anglais :

**1** L'audition publique du 13 février 2018 au Centre Saint-Pierre où dix-neuf participant-e-s ont témoigné devant un comité d'écoute composé de personnes engagées contre le racisme et le grand public, incluant des responsables d'institutions culturelles et médiatiques. Le comité d'écoute était présidé par Mme Safa Chebbi, membre du conseil d'administration de la Table de concertation contre le racisme systémique (TCRS), et composé de Mme Li Li, membre du comité Inclusion d'ELAN, du comité Diversité et Inclusion et nouvelle membre du conseil de l'Alliance des artistes canadiens du cinéma, de la télévision et de la radio (ACTRA), Mme Marie-Denise Douyon, artiste en arts visuels et membre du conseil d'administration de DAM et M. Jérôme Pruneau, directeur général de DAM;

**2** Quatre groupes de discussion à huis clos dans un espace souterrain sécurisé<sup>3</sup> où quinze participant-e-s ont témoigné en présence de la responsable de la recherche, d'une personne prenant des notes et, au besoin, d'une assistante-facilitatrice assurant la compréhension dans les deux langues;

**3** Dix rencontres individuelles avec la responsable de la recherche, dans un café ou salon de thé, pour que les participant-e-s bénéficient de l'anonymat;

**4** Et onze témoignages en ligne à travers un questionnaire anonyme qui a été élaboré deux mois après le début des activités de la consultation, motivé par la réception d'un témoignage par courriel.

Les données qui ont été fournies ont été anonymisées et restent confidentielles sous forme d'archives pour DAM durant une période de deux années, après quoi elles seront détruites. Chaque participant-e a signé un formulaire de consentement qui explique les procédures, les termes de confidentialité et de protection.

Pour assurer une analyse adéquate des témoignages et à des fins d'archivage, un enregistrement audio des entrevues individuelles et des discussions de groupe a eu lieu, ainsi qu'un enregistrement vidéo de l'audition publique.

Issu de cette démarche consultative, le présent rapport sera remis à la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) dans le cadre de la poursuite de ses travaux sur la discrimination systémique et le racisme, ainsi qu'aux institutions publiques et acteurs du milieu des arts et de la culture (Conseils des arts, associations professionnelles, syndicats, diffuseurs, etc.) afin qu'elles se l'approprient.

À travers sa riche documentation des obstacles systémiques et ses recommandations, DAM souhaite qu'il serve d'outil pédagogique afin d'ouvrir les consciences sur les enjeux qu'il soulève et pour engager les institutions artistiques, culturelles et médiatiques dans une transformation de leurs pratiques à des fins d'équité culturelle et d'inclusion.

---

**3** Dans le cadre des quatre groupes de discussion, nous avons tenté de créer des conditions propices à un safe space pour les participant-e-s. Un safe space est un espace permettant aux personnes issues d'un ou plusieurs groupes traditionnellement discriminés de communiquer et discuter, de façon sécuritaire et libre, de leurs expériences liées à la discrimination.

## 4. Représentativité de l'échantillon

---

Dans une perspective analytique intersectionnelle et dans un souci de juste représentativité, une attention particulière a été portée à la représentativité socioéconomique, ethnoculturelle, géographique, linguistique (langues officielles) et liée au genre.

Toutefois, malgré nos efforts de diversification, l'échantillon n'expose pas une présentation exhaustive de la réalité sociodémographique montréalaise. Cette composante de la recherche traduit, d'une part, l'importance de tenir compte de l'imbrication des systèmes d'oppression qui accentuent l'expérience du racisme, mais aussi, d'autre part, les angles morts de la démarche consultative.

La surreprésentation des femmes (65 % des témoins) et des personnes aux faibles revenus (49 % des témoins)<sup>4</sup> révèle une exposition au racisme plus marquée par les personnes marginalisées en raison de leur genre et de leur situation socioéconomique. L'absence des 18-25 ans et la surreprésentation des 26-50 ans (56 %) versus la sous-représentation des 51 ans et plus<sup>5</sup> mettent de l'avant l'expérience de la discrimination raciale des personnes actives sur le marché du travail, mais aussi la difficulté à rejoindre un public étudiant plus jeune.

Tenant compte de la présence de minorités visibles par territoires de l'agglomération de Montréal, la surreprésentation des personnes habitant au Plateau-Mont-Royal et dans Rosemont-Petite-Patrie et la bonne

représentation à Villeray indiquent une participation accrue de témoins géographiquement centrés, tandis que la sous-représentation des personnes habitant à Côte-des-Neiges et à Montréal-Nord ainsi que l'absence des personnes habitant à Saint-Laurent reflètent l'incapacité de l'enquête à réduire les embûches liées à la mobilité géographique.

En ce qui concerne les communautés ethnoculturelles, il apparaît que l'échantillon est plus représentatif de notre membrariat que de la population montréalaise. Les personnes s'identifiant aux communautés latino-américaines et noires, fortement représentées dans notre organisme, sont celles qui ont majoritairement participé à la consultation. Au contraire, la sous-représentation des communautés arabes et asiatiques (particulièrement du Sud-Est, philippine, japonaise et coréenne) traduit une faille de l'organisme à rallier certaines communautés culturelles, possiblement à cause de la langue dans le cas des communautés asiatiques généralement plus anglophones. Toutefois, les témoignages de personnes racisées d'expression anglaise représentent 19,6 % de l'ensemble des témoignages, grâce à la diffusion de l'appel à participation par ELAN dans ses réseaux.

Par ailleurs, la sous-représentation des peuples autochtones dans la consultation peut provenir de la relation qu'entretient DAM avec les organismes autochtones du milieu culturel. De nature collaborative, les liens entre eux

---

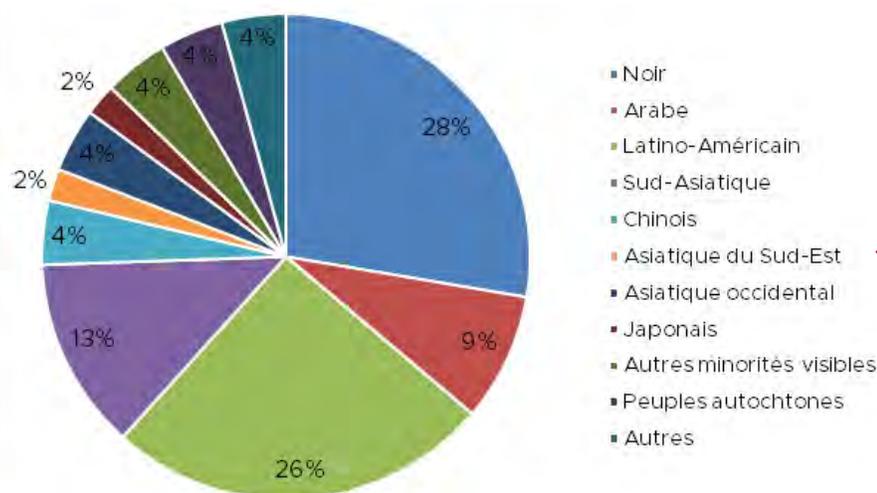
<sup>4</sup> Selon les statistiques de 2010, les faibles revenus représentent 31,8 % contre une classe moyenne représentant 46,7 % des ménages québécois.

<sup>5</sup> Selon les statistiques de 2016, la Ville de Montréal est composée de 7,2 % de 20-24 ans, de 36,4 % de 25-49 ans et de 35,6 % de 50 ans et plus.

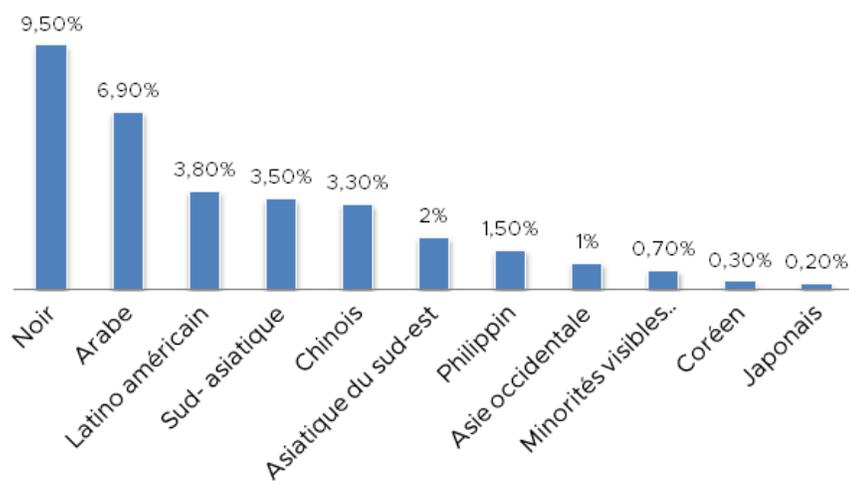
et DAM sont tissés dans un respect mutuel et sans confusion des enjeux spécifiques aux Premières Nations, Inuits et Métis et aux personnes issues de la dite « diversité ».

Autrement dit, ne les représentant pas, il n'est pas surprenant que notre consultation n'ait eu que peu d'attrait auprès des communautés autochtones. Dans ce rapport, les causes structurelles des pratiques discriminatoires

à l'encontre des personnes racisées dans le milieu sont d'abord présentées, pour révéler ensuite les obstacles systémiques qui mettent à mal le processus d'équité culturelle. Après avoir exposé les répercussions individuelles et collectives symptomatiques d'une société qui peine à reconnaître un problème systémique profond, des recommandations issues des pistes de solution révélées lors des témoignages sont émises.

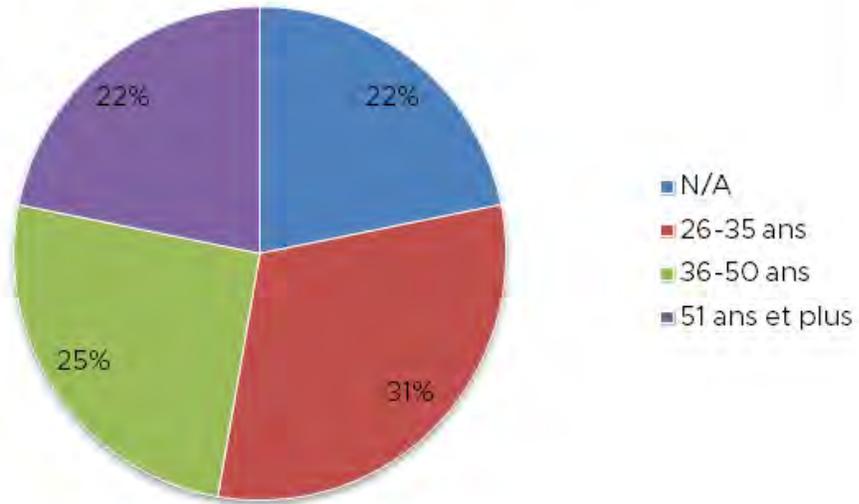


Composition de l'échantillon, selon le type de « minorité visible » déclaré

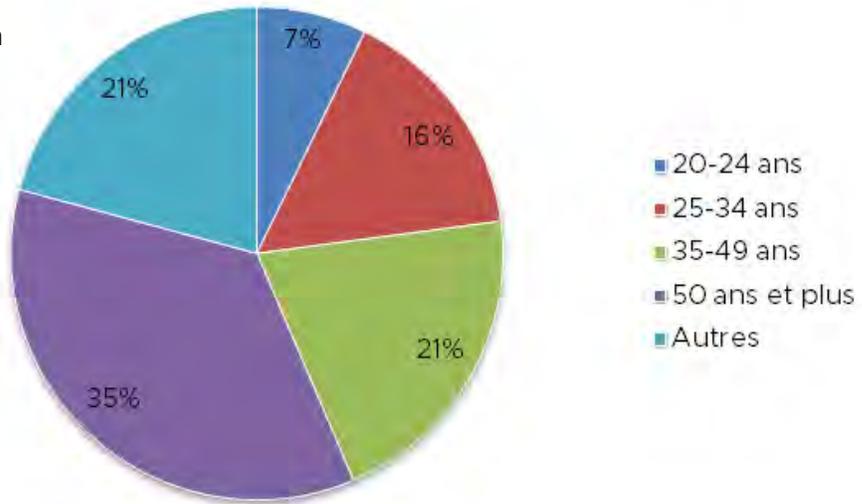


Détails des minorités visibles à Montréal, Statistique Canada, 2016

Composition de l'échantillon selon le groupe d'âge déclaré



Composition de la population montréalaise selon le groupe d'âge, Statistique Canada, 2016



# 5. Les mécanismes du racisme systémique

Bien que toutes et tous ne nomment pas le caractère systémique du racisme, les participants et participantes à la consultation relèvent dans l'ensemble les causes structurelles de la discrimination raciale qu'ils et elles vivent ou observent au quotidien et en décrivent les mécanismes.

À l'origine des pratiques discriminatoires à l'encontre des personnes racisées, le racisme systémique est intrinsèquement lié au colonialisme et reste l'un de ses grands vestiges. Au regard des immenses obstacles érigés à leur rencontre, certain-e-s participant-e-s n'hésitent pas à parler de « posture coloniale » pour désigner le rapport de pouvoir en faveur des personnes blanches dans notre société.

Eu égard à ce postulat, il est essentiel de revenir dans un premier temps sur les fondements historiques et contemporains du racisme pour ensuite comprendre en quoi la société québécoise repose sur la construction d'une identité d'exclusion.

## 5.1 Colonialisme et racisation

Le colonialisme a construit un système racial qui repose sur l'idéologie de la domination blanche, qui s'est enracinée au cours des siècles depuis le dessein colonial du début du 16<sup>e</sup> siècle et qui maintient, aujourd'hui encore, un rapport de pouvoir en défaveur des personnes racisées. En colonisant les peuples d'Afrique, d'Amérique et d'Asie, les empires européens avaient besoin de légitimer leur exploitation territoriale et économique.

Cette légitimation est passée par l'esclavage et le travail forcé, l'asservissement des peuples colonisés et la dépossession de leurs ressources, la déstructuration plus ou moins avancée de leurs sociétés, voire leur destruction, allant parfois jusqu'au génocide physique (comme les Mayas

en Amérique centrale, les Incas en Amérique du sud et les peuples autochtones aux États-Unis) ou culturel (les peuples autochtones au Canada)<sup>6</sup>.

L'invention de catégories de races et leur construction sociale à partir du 17<sup>e</sup> siècle a également participé au dessein colonial afin que les peuples « découverts » soient tous considérés comme inférieurs à la race blanche – celle des Européens.

Si les catégories raciales sont d'abord justifiées par des théories pseudo-scientifiques et biologisantes pour asseoir leur légitimité, elles se sont actualisées au fil du temps pour se présenter sous la forme de catégories ethniques, culturelles et religieuses. Dans les rapports raciaux comme en sciences

<sup>6</sup> Bien que la distinction conceptuelle entre génocide physique et génocide culturel est dangereuse en ce qu'elle minimise le second plutôt que de le reconnaître pleinement comme un génocide, il convient de nommer « génocide culturel » le crime perpétré par le Canada dans la mesure où il a été dénoncé comme tel par la Commission de vérité et réconciliation pour responsabiliser le gouvernement fédéral à l'égard des peuples autochtones. Sans cette terminologie, le Canada sortirait indemne d'une accusation de génocide à l'encontre des peuples autochtones.

physiques, « rien ne se perd, rien ne se crée, tout se transforme »<sup>7</sup>. Comme l'exprime Frantz Fanon (1956) lors de sa conférence Racisme et culture présentée au Congrès des écrivains et artistes noirs à Paris, pour survivre, « le racisme n'a pas pu se scléroser. Il lui a fallu se renouveler, se nuancer, changer de physionomie ». Et c'est au courant de ce renouvellement que, dans les sociétés occidentales, l'idée et l'impression de ne plus voir la race apparaissent. À défaut de parler de races, on hiérarchise cependant les civilisations : on prétend que les cultures non blanches sont inférieures et donc assimilables dans le cadre d'une culture majoritaire blanche<sup>8</sup>.

C'est cet ensemble de processus par lequel on crée des catégories hors norme par rapport à un universel blanc<sup>9</sup>, par lequel on crée l'Autre<sup>10</sup>, on lui donne une signification et on lui assigne une identité permanente et figée<sup>11</sup>, qu'on appelle la racisation. D'où la terminologie : personnes, groupes, communautés ou minorités « racisé-e-s ». À l'opposé de l'ensemble des discriminations raciales qui en

sont issues, il existe un privilège blanc historiquement acquis qui accorde des « avantages invisibles non mérités » (McIntosh, 1989) à tous ceux et celles qui bénéficient de la blancheur. Laquelle blancheur est une construction sociale qui inclut à la fois les descendant-e-s des colons européens et ceux et celles qui sont originaires d'Europe. C'est ainsi qu'au courant du 20<sup>e</sup> siècle, les Irlandais, les Polonais, les Ukrainiens et autres populations d'Europe accèdent au même statut et à ce privilège, même si certaines de ces communautés vivent en arrivant au Québec en tant qu'immigrant, un ensemble de discriminations très fortes à l'encontre de leur communauté.

Le racisme doit être pris en compte dans une perspective intersectionnelle qui reconnaît la coexistence de divers systèmes d'oppression (le classisme, le sexisme, le capacitisme, l'âgisme, l'homophobie, la transphobie, etc.), qui résulte en une combinaison de discriminations menant à plusieurs formes d'exclusion (voir Davis, 1981; Crenshaw, 1991; Andersen & Hill Collins, 1992).

## 5.2 Transmission invisible d'une idéologie

Cependant, cet éventail de privilèges « invisibles » n'est socialement pas reconnu par ceux et celles qui le détiennent. D'autant plus qu'existe, aujourd'hui, une croyance populaire

que nous vivons dans une société post-raciste, dans une ère post-raciale, où les rapports raciaux n'existent plus (Ansell, 2006).

<sup>7</sup> Maxime attribuée au chimiste français, Antoine Lavoisier (1743-1794).

<sup>8</sup> Comme indiqué dans la sous-partie suivante, le Québec n'est pas en reste.

<sup>9</sup> Cet universel blanc relève de la notion d'ethnocentrisme. Cette notion réfère ici à l'ethnocentrisme européen (eurocentrisme) et à son penchant occidental (incluant le Québec et le Canada) qui en découle (occidentalocentrisme).

<sup>10</sup> On parle ici du processus d'altérisation.

<sup>11</sup> On évoque ici le processus d'essentialisation.

Cet idéal social qu'on pourrait appeler « daltonisme racial », mieux connu sous la terminologie anglophone de color blindness, met de l'avant l'insignifiance de la couleur de peau et d'autres facteurs de racisation devant les traits de personnalité des individus pour que les catégories raciales ne représentent plus des limites d'opportunités.

« *Le racisme, c'est biaisé, c'est difficile à saisir. Les gens sont racistes sans le savoir* »

– Une artiste d'origine latino-américaine.

Bien que l'idéologie ait été initialement portée par les mouvements anti-racistes afin que les gouvernements mettent en place des politiques d'équité raciale, elle a résulté uniquement en une posture individuelle voire collective de ne plus orienter le regard vers la race nonobstant les discriminations raciales continues. Sans mesures structurelles, cette posture dans l'air du temps ne remet nullement en cause le système de privilèges qui bénéficie aux personnes blanches et n'adresse aucunement la problématique raciale diluée dans une illusion de société où la race comme construction sociale n'existe pas (Wildman, 1996 ; Carr, 1997 ; Bonilla-Silva, 2014). Il est utile de rappeler ce qu'écrit Ta-Nehisi Coates (2016) dans son livre *Une colère noire* : « La race naît du racisme, et non le contraire »<sup>12</sup>.

Dans une ville cosmopolite comme Montréal, dont le tiers de la population s'identifie à une ou des minorités visibles, il paraît naturel que la coexistence des communautés et le métissage ethnoculturel mènent à la diminution voire à la disparition d'attitudes discriminatoires conscientes au regard de la race. Il demeure toutefois des angles morts qui maintiennent le racisme systémique : on parle ici des biais inconscients.

En effet, les comportements inconscients dépendent de la façon dont les individus socialisent dans leur environnement, avec leur famille et leur communauté, ainsi que des représentations sociales qui sont véhiculées autour d'eux. En d'autres termes et comme le détaillent les participant-e-s à la consultation, ce sont l'éducation depuis l'enfance jusqu'à l'âge adulte, les représentations médiatiques, les barrières symboliques entre le Nous et les Autres, le manque de proximité avec des personnes racisées, les préjugés et les stéréotypes qui sont véhiculés dans une société donnée qui façonnent implicitement les comportements des individus<sup>13</sup>.

Leurs biais participent au maintien d'un système racial et reproduisent les rapports de pouvoir. Voilà pourquoi les privilèges afférents s'accumulent au Québec du côté de la majorité francophone blanche et ne sont pas redistribués du côté des minorités racisées. Menaçant les privilèges acquis de la majorité, les personnes racisées demeurent exclues des postes décisionnels et des fonctions qui donnent de la visibilité.

<sup>12</sup> Lysiane Roch (2016) reprend cette citation pour intituler son article dans le numéro d'automne 2016 de la revue Droits et libertés dédié au racisme.

<sup>13</sup> L'ethnologue Marcel Mauss (Les techniques du corps, 1936) et le sociologue Pierre Bourdieu (Les héritiers, 1964) parlent ici de la notion d'habitus menant, selon le deuxième, au processus de reproduction sociale.

## 5.3 La construction d'une identité d'exclusion

La construction d'une identité d'exclusion s'articule au Québec de façon spécifique et principalement autour de deux mécanismes: une représentation figée de l'imaginaire québécois et une vision ethnocentrée dans la façon de concevoir la culture.

### **5.3.1 Statu quo autour d'un imaginaire collectif: «Nous, francophones blancs»**

Le Québec n'a échappé ni à la construction de catégories raciales et de rapports raciaux issus des empires coloniaux, ni au renouvellement contemporain des catégories de races.

L'histoire de la colonisation française y est indéniable avec les rapports raciaux qu'elle suppose, notamment vis-à-vis des peuples autochtones, des personnes noires réduites en esclavage et des travailleurs chinois qui ont construit le chemin de fer canadien.

À la suite de son histoire coloniale, le Québec s'est construit sur une série de migrations de populations européennes d'abord. Celles-ci auront forgé avant leur migration, générations après générations, un imaginaire collectif raciste vis-à-vis des populations non blanches qu'elles auront connues notamment à travers les expositions coloniales européennes.

Ces expositions anthropologiques<sup>14</sup> ont participé, pendant plusieurs décennies, à fabriquer un regard faussé, construit et déshumanisant sur l'«Autre».

Ainsi par exemple, les habitats traditionnels reconstitués dans ces zoos humains, étaient montrés selon un mécanisme ostracisant appuyé par des dénominations réduisant les individus à l'état de sauvages ou de cannibales.

Les populations non blanches issues de l'immigration comme celles qui étaient déjà présentes sur le territoire québécois ont connu et connaissent encore un système d'oppression sur un fondement racial qui les discrimine.

*«As a result, visible minorities are caught in the cross fire and are expected to choose sides. The side you choose and the extent to which you assimilate will determine your treatment.»*

*– Un artiste et travailleur culturel d'origine sud-asiatique.*

Pourtant, le débat public sur la légitimité de la consultation gouvernementale sur le racisme et la discrimination systémique au Québec, durant l'automne 2017, soulève le malaise de la majorité francophone blanche à l'égard des questions raciales<sup>15</sup> et révèle l'ignorance

<sup>14</sup> On considère que quelques 750 millions de personnes sont venus voir les expositions coloniales en Europe durant le 19<sup>e</sup> et début du 20<sup>e</sup> siècle dans lesquelles environ 30 000 personnes déportées ont été exposées. L'une des dernières a eu lieu il y a tout juste 60 ans, en 1958, à Bruxelles (Belgique).

<sup>15</sup> Il faut parler ici de la notion de fragilité blanche.

d'un système d'oppression existant et la méconnaissance des réalités de la discrimination des minorités racisé-e-s. Dans le contexte québécois, le « daltonisme racial » prend une dimension supplémentaire. Historiquement opprimée en tant que minorité canadienne française, la majorité québécoise francophone blanche semble ne pas percevoir son rôle d'opresseur à l'égard des minorités racisées.

Un grand nombre de participant-e-s est conscient des séquelles de la domination des Anglais à l'égard des Canadiens français et le besoin de protection de l'identité nationale québécoise, qui passe plus souvent qu'autrement par la conservation de la langue française. Ce protectionnisme attaché à un sentiment d'insécurité nourrit toutefois le cycle menant à l'exclusion des personnes et des communautés racisées et constitue le terreau fertile de la discrimination raciale. Certain-e-s participant-e-s constatent que la peur de l'Autre – différent, étranger, qui ne parlerait pas le français ou le parlerait « avec un accent » – et le manque d'ouverture à l'égard des cultures « minoritaires » sont en contradiction avec la construction du Québec et son histoire migratoire. Un Québec, qui plus est, qui peine encore lui-même à reconnaître son rapport colonial vis-à-vis des peuples autochtones.

Le *statu quo* autour de la réponse à la question identitaire « Qui fait partie du peuple québécois ? » et l'absence de remise en cause de l'imaginaire

collectif sacralisé fait craindre aux participant-e-s qu'ils et elles ne seront pas reconnus avant de nombreuses années. Du côté des minorités racisées anglophones, leur situation au Québec semble encore moins enviable du fait de leur positionnement *de facto* dans un conflit historique, où il leur est symboliquement demandé de choisir un camp à travers la langue officielle par laquelle elles s'expriment.

### **5.3.1 La culture : un miroir collectif ?**

En outre, le racisme systémique percuté frontalement le milieu culturel, pourtant vecteur du sentiment d'appartenance à la société et de cohésion sociale<sup>16</sup>, et exclut les minorités non blanches de l'identité québécoise.

La projection d'une homogénéité blanche dans les séries télévisées, les longs-métrages et les publicités, dans la presse écrite et audiovisuelle, sur les scènes principales des festivals et dans les galas, comme l'a démontré Jérôme Pruneau (2015), reproduit un imaginaire collectif d'exclusion des personnes et des communautés racisées. Cela se traduit par la mise au ban continue de l'identité plurielle québécoise au profit d'une image d'un Québec fantasmé « pure laine », c'est-à-dire sans différences de couleurs de peau, d'accents, de patronymes et de religions, alors même que le Québec s'est construit à travers la succession de migrations de populations blanches comme non blanches.

---

<sup>16</sup> Dans son mémoire soumis à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le cahier de consultation intitulé « Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion », DAM (2015, 2-3) soulignait « la contribution remarquable que pourrait apporter ce secteur à l'édification d'une société inclusive à l'image de sa diversité, si des mesures concrètes et des ajustements lui étaient consacrés » et ajoutait que « l'art et la culture sont plus qu'une industrie, ils sont des facteurs de cohésion sociale ».

Dans le milieu culturel, artistique et médiatique, l'ethnocentrisme – le fait de voir le monde à partir du prisme de son groupe ethnique privilégié et de considérer cette vision comme étant la seule et unique ou la meilleure – prédomine de fait. Les personnes et communautés racisées sont exclues du Nous, invisibilisées et confinées à un imaginaire lointain, souvent exotique, parfois dépréciatif. Les catégories « musique du monde », « danse africaine / indienne », « art ethnique » renvoient sans cesse à l'Autre, prédéfini et imaginé, qui, créé de toute pièce, enferme à la fois les artistes et les communautés désignées pour en suggérer une lecture simpliste « bien loin de la complexité que la réalité exige » (Pruneau, 2015, 12).

Selon une artiste d'origine latino-américaine, le discours sur la « diversité » ethnoculturelle montréalaise reflète les frontières, héritées du temps des colonies, établies entre le Nous « originel » et les Autres dont les caractéristiques sont essentiellement exotiques :

« On est loin, on est dans une cage, on est des sauvages, c'est pour ça que [la diversité ethnoculturelle] est acceptable, parce qu'on n'est pas dehors. On est enfermés dans des conventions culturelles qu'eux ont créées et qui sont tangibles. C'est beau un singe sauvage, un tigre ; le Québec a le même rapport avec nous qu'avec les zoos humains du 19<sup>e</sup> siècle. C'est exotique, mais on ne se mélange pas. C'est presque un piédestal maudit ».

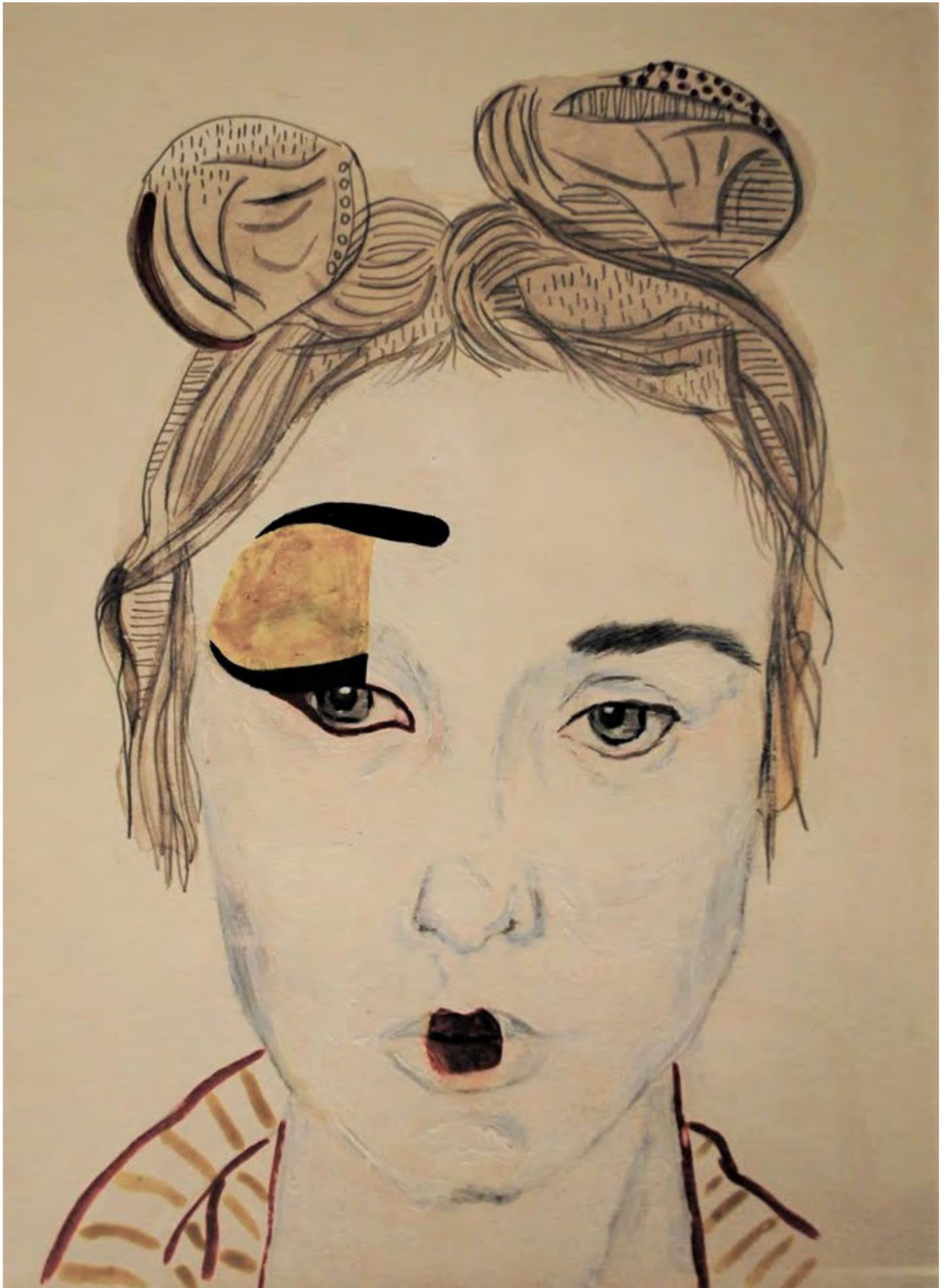
Les « conventions culturelles », qu'évoque cette artiste, circonscrivent les groupes de personnes racisées dans un imaginaire lointain, tout aussi

fantasmé que celui d'un Québec « pure laine », qui les ghettoïse. Elle regrette que les artistes racisé-e-s ne soient sollicité-e-s qu'en cas de besoin, dans le cadre d'une scène réservée d'un festival par exemple, plutôt que d'être inclus sur les grandes scènes comme les artistes blanc-he-s.

*« Si dans toutes les pièces de théâtre il n'y a que des blancs, si dans les publicités il n'y a que des blancs, cela devient la norme. Si les acteurs de la diversité ne jouent que des rôles liés à leur diversité, ils ne seront jamais considérés comme des êtres humains normaux qui ont les mêmes problèmes humains que les autres. Le fait qu'il y ait cette catégorie « artistes de la diversité » m'a laissé stupéfaite quand je suis arrivée ici »*

*– Une artiste d'origine japonaise*

Aussi une commissaire d'art souligne-t-elle la « déshumanisation de l'Autre sauvage », tant infériorisé qu'il en devient invisible. De cette consultation, se dégage un fort sentiment de mépris au sein d'un milieu culturel exclusif qui voit ses minorités comme une distraction plutôt que comme un constituant. Dans le milieu culturel comme dans l'ensemble de la société, la « diversité » ethnoculturelle est dépeinte comme une « belle richesse » à valoriser plutôt qu'une réalité sociale mise à l'écart et qu'il faut politiquement prendre en considération par des mesures d'équité.



## 6. Les obstacles systémiques dans le milieu

---

La réalité sociale du racisme s'illustre dans le milieu des arts, de la culture et des médias par un grand nombre d'obstacles systémiques qui mettent à mal le processus d'équité culturelle. À travers les expériences de discrimination raciale vécues et/ou observées des participant-e-s à la consultation, nous observons un cercle vicieux qui naît de la vision monolithique et ethnocentrique prédominante, se nourrit par la fabrication de l'Autre et son infériorisation, se renforce par son effacement de l'imaginaire collectif, et aboutit à son expulsion.

Tel un serpent qui se mord la queue, le cycle de l'exclusion non rompu se régénère à travers le *statu quo* d'une construction identitaire ethnocentrique et l'absence de reconnaissance d'une identité plurielle. Chacun des segments de cet enchaînement se matérialise par un ensemble de pratiques discriminatoires plus ou moins conscientes qui constituent des barrières à l'inclusion des personnes racisées dans le secteur.

### 6.1 Obstacles liés au référent

En dépit de l'existence d'une identité québécoise et montréalaise plurielle, la projection continue d'une homogénéité blanche dans les arts, la culture et les médias entretient un rapport de pouvoir de nature ethnocentrique vis-à-vis des personnes racisées. Autrement dit, de façon inconsciente, les individus qui composent les institutions du secteur positionnent leur culture au centre de l'échiquier ethnoculturel, l'imposent comme modèle d'excellence ce qui, de fait, infériorise toutes les autres cultures par rapport au référent francophone blanc.

Dans le milieu des arts, la composition homogène blanche des jurys qui ne sont pas nécessairement outillés pour considérer la qualité des esthétiques qu'ils considèrent comme étant non blanches limite considérablement la visibilité des artistes racisé-e-s. À ce niveau, coexistent des compréhensions problématiques de deux concepts majeurs : l'excellence et la contemporanéité. Celles-ci sont jugées à

l'aune d'un universel esthétique blanc auquel la perception d'une ethnicité réelle ou supposée invalide l'œuvre artistique soumise. Issus d'une tradition académique figée dans une conception ethnocentrique des arts, ces concepts demeurent l'apanage d'un milieu francophone blanc. Zaynab Bourezza, auteure et scénariste d'origine africaine, diplômée en scénarisation et création littéraire, déplore le manque de « diversité » au sein du corps professoral universitaire alors même que le taux de chômage est plus élevé chez les personnes racisées. Elle ajoute d'ailleurs qu'« il y a une fermeture d'esprit envers tous les projets, récits qui ne sont pas centrés sur un-e Québécois-e « pure laine » ou écrits par ce-tte dernier-ère ».

Les critères d'excellence et de contemporanéité restent circonscrits dans une vision monolithique reliée à la blancheur. Karla Étienne, artiste noire qui a témoigné lors de l'audition publique au nom de Zab Maboungou/

Compagnie Danse Nyata Nyata, a déclaré qu'après 29 ans d'existence et de reconnaissance internationale, la compagnie fait enfin partie de la scène chorégraphique montréalaise bien que ses créations dont la base est la danse africaine aient toujours du mal à être reconnues par les pairs comme étant de la danse contemporaine. Une vision ethnocentrique qui, en 1995 déjà, avait empêché la compagnie d'obtenir un statut de bienfaisance :

« Nous reconnaissons que cultiver le goût artistique du public constitue une fin de bienfaisance aux yeux des tribunaux. Par contre, le but du Centre [Nyata Nyata] est plutôt de promouvoir une culture particulière et une forme de danse qui, à notre avis, ne se situe pas au niveau des beaux-arts et ne peut être admissible à titre d'activité qui contribue à cultiver le goût esthétique du public ». (Lettre de l'Agence du revenu du Canada à Zab Maboungou/Compagnie Danse Nyata Nyata en réponse à sa demande de statut de bienfaisance, 1995).

L'ethnicité revient aux devants de la scène bien que les créations artistiques relèvent la plupart du temps de l'art contemporain, que celles-ci s'alimentent en effet d'éléments culturels ou non. Souvent, les artistes racisé-e-s voient leur art renvoyé à une autre culture simplement du fait d'appartenir à une communauté racisée. Stanley Février, artiste noir qui a également témoigné durant l'audition publique, a découvert que son art contemporain est « ethnique » et que lui-même est « noir » parce que le milieu ne cesse de le renvoyer à sa couleur de peau et ses œuvres à une ethnicité supposée.

L'évaluation par un jury de pairs homogène, comme nous le voyons, amène directement à la sanction financière des artistes racisé-e-s. Un artiste d'origine sud-asiatique a été pénalisé par un jury de pairs qui ne comprenait pas sa démarche artistique fusionnant art contemporain et esthétique tirée de sa culture d'origine.

Bénéficiant d'une notoriété internationale, il a connu des coupures drastiques de financement de la part des institutions culturelles. « C'est un choc pour moi », dit-il. De façon générale, selon lui, les basses subventions allouées aux personnes racisées entrent en flagrante contradiction avec le discours institutionnel sur la « promotion de la diversité » et ont pour conséquence la précarité et l'incertitude quant à l'avenir des artistes racisé-e-s dans le milieu.

Une artiste d'origine africaine, qui a participé à un appel à projets ouvert aux jeunes racisé-e-s, s'est rendue compte que les artistes sélectionné-e-s n'étaient que des personnes blanches, qui auraient même obtenu plus de financement que prévu :

« Je commençais à douter de moi-même, j'y croyais pas. Je me demande s'ils n'ont pas utilisé le mot "diversité" pour plus de financement, parce que je ne trouve plus rien sur leur site ni sur instagram sur les "jeunes issus de minorités visibles". »

Un membre de comité « Diversité » d'origine sud-asiatique, quant à lui parle de « censure financière » :  
« *There is a financial censorship. How much resources are given to racialized people? It's not just a matter of a percentage in the representation.* »

Selon le Conseil des arts du Canada, «les systèmes institutionnels et la discrimination systémique ont créé des conditions d'inégalité – notamment en ce qui concerne la répartition des ressources financières – qui empêchent de nombreux Canadiens d'exprimer leurs cultures et de s'engager pleinement dans les arts» (Conseil des arts du Canada, 2018).

Pour de nombreux artistes, cette situation résulte en une absence de soutien financier, comme le dénonce Vanessa Kanga, artiste noire qui a témoigné lors de l'audition publique, qui a essuyé onze refus à ses demandes de subvention. Alors même que les institutions attestent que l'on ne met pas en doute ses compétences artistiques, ses multiples performances musicales à l'étranger ne semblent pas plus influencer positivement les décideurs. De même, un artiste noir s'est vu refusé une subvention pour son œuvre musicale sous prétexte qu'elle serait métissée.

Même son de cloche du côté de la production cinématographique, comme le documente Babek Aliassa (2018), producteur et cinéaste d'origine asiatique occidentale, qui a lu lors de l'audition publique son article «Discrimination systémique dans l'attribution des aides à la production cinématographique»: «De 2011 à 2017, la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) chargée d'appuyer, au moyen de subventions d'état, les entreprises culturelles du Québec dans plusieurs domaines artistiques dont le cinéma, cette institution indispensable donc, n'a soutenu aucun producteur de films de long métrage issu de la minorité ethnique.

Vous avez bien lu. Sur les 144 films de long métrage fiction en langue française financés en sept ans à coup de millions en provenance des contribuables, absolument aucun dollar, zéro, n'a été attribué à une personne dont la langue maternelle est autre que le français».

## 6.2 Obstacles liés à la perception

L'ethnocentrisme ne peut s'appliquer qu'en coexistence avec un processus d'altérisation par lequel on renvoie sans cesse les personnes et les groupes racisés à une identité culturelle non québécoise. Ainsi, la ségrégation professionnelle liée aux noms à consonance latine, arabe, etc., à la couleur de peau, à l'accent, voire à la religion est l'une des discriminations frontales à caractère racial que subissent les personnes racisées. Une étudiante en arts d'origine asiatique du Sud-Est affirme vivre de la discrimination dans le milieu culturel, «notamment lorsqu'on s'interroge sur [sa] présence dans telle institution ou dans tel événement».

*«Étant une personne racisée, il n'est pas rare que l'on prenne pour acquis que je ne sois là que pour combler le quota ethnique et non en raison de mon talent. Beaucoup de gens me cantonnent à des rôles stéréotypés. [...] J'ai le sentiment que les choses évoluent, mais que certains rôles ne me seront jamais attribués en raison de ma couleur de peau»*

*– Une étudiante en arts  
d'origine asiatique du Sud-Est*

Un artiste noir d'origine latino-américaine dévoile vivre fréquemment des actes de racisme conscients dans le milieu et en donne un exemple:  
*«I was using a studio that had expensive audio visual equipment, and soon as I left the technician started to count*

*and check every single item inside the studio. While I was exiting the door, this technician said to his colleague loud enough so I could hear: "I need to check everything right away, because these Latinos you never know" implying that [they] could steal something. Then I replied: "are you insinuating that I am going to steal from you because I am a Latino?" The technician replied: "In the countries that you come from this is what usually happened."»*

Une travailleuse culturelle noire, tout comme une artiste noire, révèle être confrontée à l'utilisation banalisée du terme «nègre» ou *nigger* en anglais dans l'environnement professionnel: «Très sincèrement, à plusieurs reprises le mot n\*\*\*\*e a été utilisé en ma présence dans des musées et espaces culturels donc déjà à la base il y a une profonde insensibilité envers les personnes noires dans ce contexte. Ensuite, il semble y avoir une indifférence généralisée à mettre en place des changements au niveau institutionnel. Lors d'une entrevue pour un emploi [...] on m'a carrément demandé si je serais prête à me taire si je vivais ou remarquais des comportements problématiques/racistes dans l'institution».

Certain-e-s participant-e-s ont révélé avoir déjà envisagé de changer d'identité pour être accepté-e-s dans leur domaine professionnel. Un artiste d'origine autochtone latino-américaine ainsi qu'une travailleuse culturelle d'origine asiatique occidentale ont exprimé le mal-être relié au sentiment de devoir repousser leurs racines

pour pouvoir s'intégrer, de crainte d'être étiqueté-e-s et cantonné-e-s à des champs qui correspondraient à leurs « intérêts naturels » en tant que personnes appartenant à des communautés racisées.

Salima Punjani, une professionnelle des médias d'origine sud-asiatique qui a témoigné lors de l'audition publique, a évoqué que selon certaines personnes de son milieu elle n'était pas white enough pour aspirer à une carrière journalistique. De plus, elle constate que malgré sa fonction de directrice, on s'adresse spontanément à son jeune assistant blanc qui l'accompagne plutôt qu'à elle, femme racisée. À l'échelle individuelle, la superposition et l'interaction des systèmes d'oppression liée à sa double identité de genre et de race – intersectionnalité – complexifie son expérience de la discrimination sexiste et raciale. Elles signifient également la complexité de l'articulation des problèmes systémiques et des processus politiques en cours aux niveaux sociétal et institutionnel.

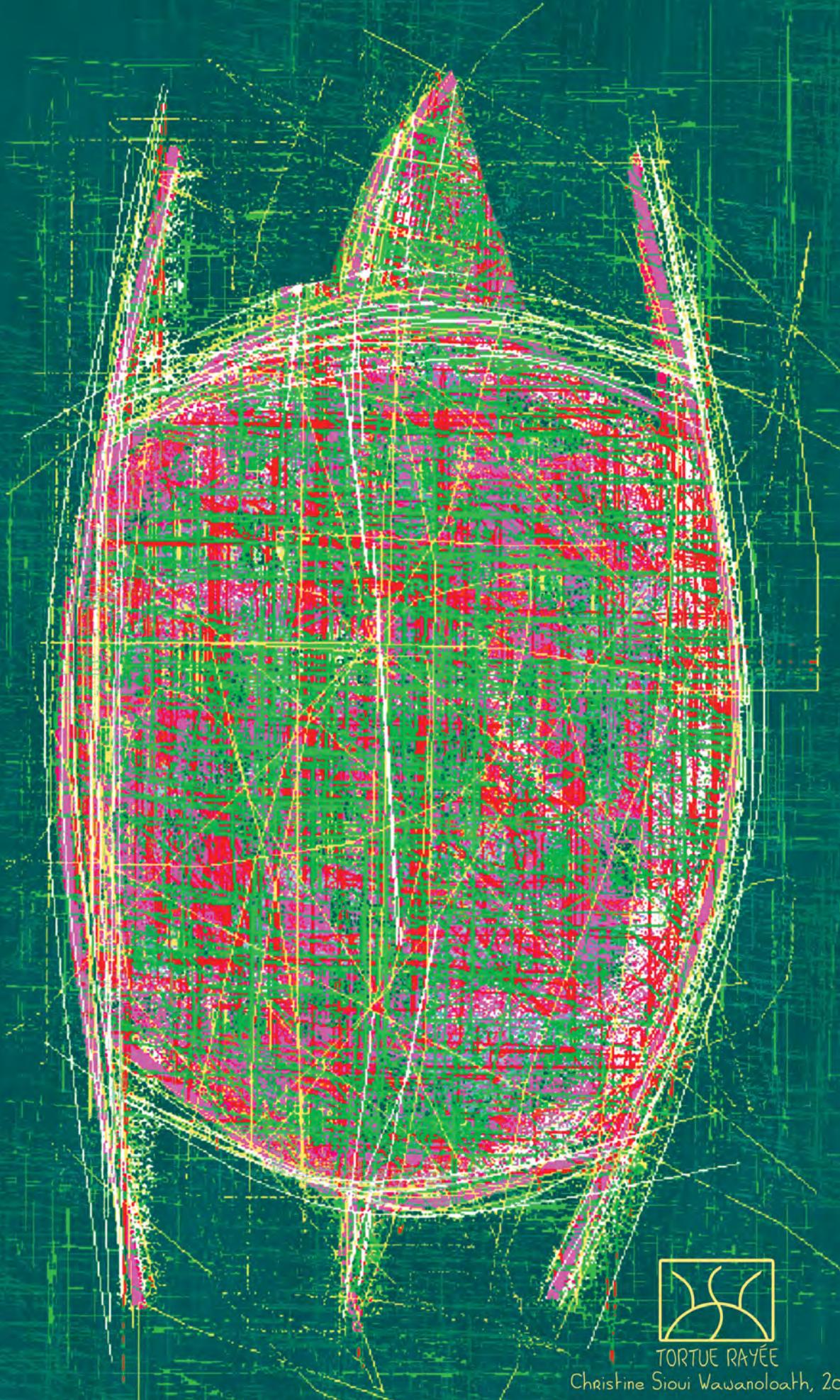
Au regard de ces exemples de ségrégation, l'intégration des personnes racisées s'apparente davantage à un devoir d'assimilation de celles-ci à la culture majoritaire qu'à une volonté sociopolitique de les inclure dans la société. Comme l'explique Frantz Fanon dans *Peau noire. Masques blancs* (1952), le rapport colonial – dont est issu le rapport racial – conduit les colonisé-e-s à assimiler le modèle du colon sans jamais parvenir à la blanchité. Dans la posture coloniale, l'ethnocentrisme à l'origine du privilège blanc est central et ne peut se maintenir que grâce à un effort continu bien qu'inconscient de racisation. L'ethnicité

supposée de l'artiste, du/de la travailleur-se culturel-le et du/de la professionnel-le des médias est au cœur de l'altérité et du motif d'exclusion.

« Tu ne peux pas aller plus loin dans ce que tu fais »

– Un artiste d'origine sud-asiatique

En effet, la sous-estimation, voire la déqualification de leurs compétences, mettent en évidence leur infériorisation et la limitation de leurs carrières dans le milieu. Par exemple, Joël Nawej Karl Itaj, artiste noir qui a témoigné lors de l'audition publique, s'est déjà fait demander si c'était lui qui venait réparer un projecteur alors même qu'il venait présenter son travail d'artiste. Une autre artiste noire a été présentée par un collègue comme étant une stagiaire alors qu'elle est une professionnelle qui possède sa carte d'affaire. Une artiste et une travailleuse culturelle, toutes deux d'origine latino-américaine, témoignent ne pas avoir été prises au sérieux lors d'entrevues d'embauche et avoir senti que leurs compétences et connaissances avaient été décrédibilisées. Toutes deux ont eu l'impression que le traitement reçu était en lien avec leurs origines, leur accent ou la perception de leur interlocuteur vis-à-vis de leur niveau de français. La deuxième ajoute qu'une fois embauchée ses suggestions sont systématiquement refusées par ses supérieurs mais acceptées lorsqu'elles sont reprises par ses collègues. Parmi les artistes racisé-e-s qui ont réussi à percer dans le milieu et jouissent d'une notoriété, certain-e-s stipulent que leurs carrières demeurent limitées comparativement à leurs homologues blanc-he-s.



TORTUE RAYÉE

Christine Sioui Wawanoloath, 2016

### 6.3 Obstacles liés à la représentation

La sous-représentation des personnes racisées dans les productions artistiques, dans les équipes de travail et dans les lieux décisionnels des organisations et institutions culturelles ainsi que dans les médias, est sans doute l'obstacle majeur à l'inclusion à la fois dans le milieu et dans la société. Stanley Février, artiste noir qui a effectué des recherches sur le processus d'acquisition d'œuvres d'artistes racisé-e-s des galeries et institutions culturelles dans le cadre de sa maîtrise en arts visuels, constate qu'à l'exception d'une ou deux œuvres d'artistes racisé-e-s, aucune œuvre d'artistes noir-e-s n'a été acquise par le Musée d'art contemporain de Montréal. Face aux réactions défensives des décideurs des institutions de diffusion qui se sont sentis attaqués par son constat, il déduit que ceux-ci ne sont pas prêts à partager le pouvoir institutionnel et à céder une partie de leurs privilèges.

Une artiste noire, qui a travaillé plusieurs années dans le secteur musical à Montréal, dit s'être « souvent sentie toute seule dans [son] milieu » en raison de la sous-représentation des personnes racisées et des femmes. Son expérience dans le secteur cinématographique révèle la même insuffisance : « Je suis là pour dire que les gens comme moi existent, il y en a des Noirs canadiens ». La tentative de Joël Nawej Karl Itaj de mettre de l'avant une représentation juste de la démographie de Côte-des-Neiges, à travers un projet de série télévisée intitulée « Montréalité » proposant neuf personnages issus de la diversité dont un seul québécois blanc, a échoué. Son projet

a été rejeté par un comité de chaîne de télévision en 2008 sous le motif de ne pas être suffisamment représentatif du Québec et de ses régions. Le comité lui a demandé de changer son scénario afin de créer une majorité des personnages blancs (huit personnages blancs et un seul personnage dit de la diversité) alors que son scénario original proposait l'exact contraire (huit personnages québécois racisés et un personnage québécois non racisé). Demande qui en plus de dénaturer son projet ne reflète pas la réalité du quartier.

*« Je crois que les médias québécois et le marketing pensent que ce n'est pas vendeur [de] mettre un Québécois d'une teinte différente ou ayant des racines différentes. Ils pensent que les gens ne se sentiraient pas associés aux personnages. Ils sont dans une vision tunnel de ce qu'un Québécois doit avoir l'air. De plus il y a une grande crainte de l'inconnu et de ce qui doit être montré à la télévision »*

*– Une citoyenne d'origine latino-américaine*

Constat similaire du côté d'un artiste noir qui, après 30 ans de carrière au Québec, observe toujours ce manque de représentation : « les personnes dites de la diversité sont absentes dans toutes les sphères de production cinématographique, de l'écriture jusqu'aux costumes, sur le plateau, en post-production, dans les bureaux ».

Selon lui, il y aurait actuellement une volonté indéniable de diversifier le milieu, comme le démontre la création du Groupe de travail «Diversité dans les dramatiques», coordonné par Radio-Canada, ainsi que de comités «diversité» dans diverses institutions culturelles.

*« Je n'ai pas encore trouvé de modèles à qui m'identifier ici à Montréal. La représentation dans les médias à Montréal est non représentative de ces communautés qui y habitent. Malheureusement pour tous les types de médias. Je me suis maintenant tournée vers ceux des États-Unis et ceux de mon pays d'origine, El Salvador ».*

*– Une citoyenne d'origine latino-américaine*

Cependant, les divers paliers de production rejettent la faute les uns sur les autres : les diffuseurs estimerait que le public en région n'est pas prêt à voir plus de diversité ethnoculturelle, tandis que les producteurs les accuseraient de ne pas vouloir pallier le manque de représentation. Les citoyen-ne-s qui ne se reconnaissent pas dans les médias attribuent la sous-représentation des personnes racisées à une évaluation coûteuse de la prise de risque des décideurs à montrer une société plurielle, comme l'affirment depuis de nombreuses années les artistes racisé-e-s.

Une administratrice noire dans le milieu médiatique explique que les entreprises des médias sous-estiment la consommation culturelle des personnes racisées, ce qui « encourage nos enfants à ne pas les suivre » : « Un exemple d'angle mort : Julie Snyder ne croyait pas que Montréal Nord consommait Occupation double. Il faut reconnaître les consommateurs de la culture québécoise ».

Le manque de représentativité amène non seulement les citoyen-ne-s racisé-e-s à se détourner des médias montréalais et québécois, mais également à questionner la place qui leur est faite au sein de la société. Le sentiment de ne pas être représenté-e à travers les arts, la culture et les médias a *de facto* une répercussion négative sur le sentiment d'appartenance à la société québécoise.

De plus, les minorités racisées d'expression anglaise sont particulièrement touchées par l'exclusion de l'identité québécoise, dans la mesure où elles sont discriminées à la fois par le motif de la race et par leur appartenance à une communauté de langue officielle en situation minoritaire. Une professionnelle des médias anglophone d'origine chinoise livre ses doutes quant au sentiment d'appartenance que développera son enfant : « *I have recently had a child and rue the fact that she may be seen as a foreigner here. Her sense of identity may be compromised.* »

Les participant-e-s notent également le manque flagrant de personnes racisées siégeant dans les conseils d'administration ou qui ont un poste de direction.

« Je ne me sens pas (ou très peu) représentée. Je ne vois ni n'entends jamais de personnes qui ont le même accent que moi à la télé ou à la radio. Ça va un peu mieux côté couleur de peau, et encore, les personnes auxquelles je peux m'identifier au Québec sont rares et ont toutes réalisé des choses exceptionnelles pour mériter leur visibilité. Si une personne qui me ressemble est présente, je sais qu'elle a dû franchir de nombreux obstacles. Cela ne m'encourage évidemment pas à essayer, moi-même, de faire partie du paysage médiatique ou culturel québécois.

Évidemment, cela rend mon identification au Québec beaucoup plus difficile. Ce n'est pas que je ne veux pas être québécoise. C'est que le Québec, en ne m'incluant pas dans sa définition de ce que sont "les Québécois", ne me fait pas réellement sentir comme étant un élément valorisé du groupe (sauf quand c'est économique, donc utilitariste). "Les Québécois", ce sont aussi les "pure souche", les "pure laine", bref quelqu'un qui a un nom de famille bien identifiable, un accent québécois, la peau blanche. Nous "autres", nous sommes des "minorités visibles", « issus de la diversité », "issus de l'immigration", "des races", [...] et ces termes contribuent grandement à faire de nous des "Autres". D'ailleurs le choix de l'interculturel au Québec (vs le multiculturel au Canada), contribue aussi à construire ce "nous vs les Autres" selon moi ».

– Une citoyenne racisée



« Je suis un produit, un résultat du Québec, intéressée par la culture et par la politique, et j'en suis fière, but guys? [quelle représentativité?] Je suis fière de siéger au [...], qu'on me dise "someone like me in it!" »

– Une administratrice noire dans le milieu médiatique



Selon un artiste noir, l'utilisation du même réseau de connaissances sans recherche de nouveaux horizons restreint les possibilités des personnes racisées à entrer dans les instances décisionnelles: « Il est temps que ça change de couleur, il faut parler des absents partout ». De plus, ayant expérimenté une tentative de censure lorsqu'il a voulu parler de discrimination au moment de s'engager au sein d'un conseil d'administration, cet artiste estime qu'il existerait une « mise sous tutelle de la diversité en leur disant comment agir, interagir ».

Parallèlement à cette sous-représentation, on assiste à l'instrumentalisation de personnalités racisées: ce sont souvent les mêmes qui ont des contrats et que l'on voit régulièrement dans les productions artistiques et médiatiques, ce qui donne une illusion de représentation équitable de ladite « diversité ». Natasha Kanapé Fontaine, artiste autochtone ayant témoigné à l'audition publique, ajoute à cela l'instrumentalisation des peuples autochtones invités sur scène lors de spectacles de fêtes nationales mais sans pour autant que les artistes soient publiquement reconnus par les organisateurs.

Revers de la médaille de la sous-représentation, la représentation stéréotypée ou exotisée des personnes racisées dans les productions artistiques et dans la couverture médiatique est un autre obstacle important à une représentation équitable. Un artiste noir relève que l'évolution de la représentation de l'homme noir à la télévision est passée « du bandit au flic sans entre deux possible ». Natasha Kanapé Fontaine, quant à elle, a été sollicitée pour jouer un rôle stéréotypé

à la série Unité 9, qu'elle a accepté pour amener le public à humaniser des histoires vécues et réfléchir sur la représentation des Autochtones à la télévision. Elle a également soulevé son malaise face au personnage noir qui maltraite une Autochtone. Selon elle, il est important d'offrir aux communautés opprimées des rôles où ils peuvent se reconnaître facilement comme dans le film Black Panther.

André Dudemaine, réalisateur, directeur de Terres en vue et de Présence autochtone, souligne lors de l'audition publique le traitement médiatique réservé aux peuples autochtones dont la culture est dépeinte comme étant « mortifère, antiscientifique et qui victimise les Autochtones en les privant de la médecine moderne ».

En effet, le rôle des médias dans la circulation de stéréotypes et préjugés ne serait pas négligeable. Environ 30 % des plaintes déposées auprès du Conseil de presse seraient en lien avec la discrimination raciale, le plus souvent en ce qui concerne la représentation faite des communautés racisées et les conséquences sur les groupes et individus.

À ce propos, une professionnelle des médias noire met en relief les biais implicites des journalistes: « Quelle connaissance les journalistes ont du sujet? Quelles sont les conséquences de leur regard sur le public? Il y a un seul journaliste crédible capable de parler vraiment de religion dans [...] Faisons le test avec les journalistes pour voir c'est quoi les Sikhs, les Musulmans, etc. et voir si on ne pense pas que c'est tous les mêmes ».

Le traitement médiatique des communautés arabo-musulmanes serait particulièrement problématique dans un contexte national comme international de montée de l'extrême-droite. Une professionnelle des médias d'origine arabe décrit la représentation dépréciative des hommes arabes et dévalorisante des femmes musulmanes qui n'auraient aucun apport à la société.

Selon elle, celles-ci sont majoritairement dépeintes en niqab et comme des femmes soumises, « ce qui nous nuit parce qu'on s'imagine que toutes les femmes musulmanes ont ce portrait ». Ce sont pourtant « des images importées et négatives » qui ne laissent malheureusement aucune place à « la présentation des progrès des luttes des femmes ». Elle déplore tout autant la représentation exotisée de ces dernières quand elles sont livrées nues et sensuelles à l'imaginaire collectif : « il faut une représentation juste » et « déconstruire les stéréotypes plutôt que de les renforcer », souligne-t-elle. Cette altération de l'image de la femme musulmane annihile sa présence sociale et délégitime son statut de citoyenne.

Plus dangereuse encore est la couverture médiatique démesurée vis-à-vis des communautés musulmanes, qui amplifie des faits, les traite de façon biaisée ou mensongère comme en attestent les fake news islamophobes – des fausses nouvelles qui néanmoins font les manchettes avant d'être vérifiées. Selon cette professionnelle des médias, un incident était arrivé avant la Commission Bouchard-Taylor en 2007, lorsque des personnes musulmanes qui avaient refusé de manger du porc avaient été présentées

par les journalistes comme étant des personnes qui refusaient la culture québécoise et qui demandaient des accommodements « non raisonnables ».

Bien que la vérité ait été rétablie, il était trop tard pour ne pas endommager la réputation des communautés musulmanes. Même son de cloche lorsqu'en décembre 2017, la fausse nouvelle de TVA concernant une supposée interdiction de travail de la gente féminine sur des chantiers proches de deux mosquées s'est répandue à travers la province. Bien que démystifiée, cette histoire aura une fois de plus participé à la stigmatisation de la communauté musulmane : « On considère que *“where there is smoke, there is fire”*... le mal est fait ».

À ces *fake news* s'ajoute le déséquilibre des représentations, explique-t-elle, à travers l'asymétrie des points de vue : « Sous prétexte d'équilibrer le droit de parole – puisqu'on parle déjà des Musulmans [sans leur donner la parole], on donne davantage de voix à l'extrême droite ». Plutôt que de donner un droit de réplique à des personnes musulmanes, les journaux, stations de radio et chaînes de télévision trouvent irrecevables les propos rectifiant les oui-dire contenus dans les discours haineux lorsque ceux-ci sont jugés impopulaires auprès de la majorité francophone blanche. Cette professionnelle des médias confie que les préoccupations sont grandissantes du côté des Musulman-e-s vis-à-vis des médias qui nourrissent l'islamophobie.

Sameer Zuberi, citoyen d'origine sud-asiatique souvent invité par les médias pour parler des communautés musulmanes, a démontré lors de

l'audition publique le lien entre la représentation des Musulman-e-s dans les médias et la montée de l'islamophobie au Québec et au Canada.

L'ethnocentrisme du milieu culturel et la construction de l'altérité mènent à sous-représenter et à représenter faussement dans les arts comme dans les médias les communautés racisées. Des représentations qui non seulement alimentent le déclin du sentiment d'appartenance<sup>17</sup> des personnes racisées à la société, mais renforcent les rapports de force entre la majorité blanche et les minorités racisées, à travers un ensemble de discriminations qui les invisibilise et les exclue.

Ces dynamiques de pouvoir s'illustrent également dans un « ensemble de dépossession », selon les termes d'un artiste noir, dont l'appropriation culturelle est un exemple d'actualité. Celle-ci a lieu lorsque, sous l'excuse de l'inspiration ou de la liberté d'expression, « les membres d'une culture dominante majoritaire empruntent des éléments ou des symboles d'une culture minoritaire ou opprimée » (Rousseau, 2018). La démarche artistique tend alors à invisibiliser « l'Autre » et à se substituer à lui, plutôt que de lui offrir une tribune et une voix ; à dénaturer sa culture et à l'en déposséder par sa décontextualisation et son exotisation plutôt que de lui donner l'opportunité d'exprimer le point de vue de son peuple ; à détourner le profit économique, culturel et symbolique plutôt que de restituer ce capital à la communauté.

Par ailleurs, l'appropriation de narratifs relatant les expériences issues de la racisation (*whitesplaining*) prive les communautés et personnes racisées de raconter et d'analyser leurs réalités collectives et individuelles.

Une artiste noire évoque l'expérience de la discrimination raciale à partir du prisme du privilège blanc à déposséder les personnes racisées de leurs voix : « *They have consisted of voices being silenced. Non-POC<sup>18</sup> folks taking up time and space on panels discussing race.* »

Un artiste noir relève l'existence d'une appropriation de récits, lorsque non pas des éléments ou symboles d'une culture sont empruntés, mais des expériences de vie de personnes issues de communautés racisées sont utilisées sans leur autorisation et sans égard pour les souffrances et traumatismes qui découlent de la discrimination raciale.

Cet artiste et d'autres soulignent également l'existence d'une appropriation de projets artistiques ainsi que de projets mettant de l'avant des artistes racisé-e-s substitué-e-s majoritairement par des artistes blanc-he-s, tel que le premier festival de jazz de Montréal, le Festijazz du Rising Sun, fondé en 1978 par Rouè-Doudou Boicel pour accueillir la culture noire, qui a été remplacé par le Festival international de jazz de Montréal, fondé en 1980 par Alain Simard et André Ménard, (Montpetit, 2008).

---

<sup>17</sup> À travers le cercle vicieux « je ne me vois pas représenté, alors je ne me m'identifie pas, ce n'est pas pour moi, donc je ne participe pas » (Pruneau, 2015, 46).

<sup>18</sup> POC (People of color) est une expression anglophone utilisée en Amérique du Nord pour désigner les personnes racisées. Non-POC réfère donc aux personnes blanches.



## 7. Les répercussions du racisme systémique

---

Le racisme comme système engendre de grandes inégalités entre la majorité blanche et les minorités racisées, qu'elles soient politiques, économiques, sociales et culturelles. Dans une perspective profondément humaniste qui prend aussi bien en compte la vie professionnelle que la vie quotidienne des participant-e-s, la consultation s'est penchée sur les souffrances individuelles et les répercussions collectives de la discrimination raciale, qui sont les symptômes profonds d'une société qui peine à reconnaître un problème systémique tout aussi profond.

Cet ensemble de répercussions individuelles et collectives est répertorié ici à travers les témoignages, les mots et les émotions qui les accompagnent comme autant de blessures ou de conséquences directes sur la vie des personnes, dans leur quotidien.

A degrés divers, ces témoignages font comprendre le vécu des personnes racisées qui doivent endurer, souvent en silence, ces répercussions. Atteintes à la vie psychologique pouvant avoir des conséquences physiques, ces répercussions s'inscrivent durablement en marquant de façon profonde les corps et les esprits.



## 7.1 Répercussions individuelles

À l'échelle individuelle, les personnes racisées vivent de l'exclusion sociale (sentiment de rejet et d'invisibilisation et devoir d'autocensure), des émotions négatives (dénî, frustration, colère, sentiment de lourdeur, perte d'énergie), et de la détresse psychologique.

### 7.1.1 Sentiment d'exclusion de la société

Ce sentiment d'exclusion de la société se reflète à deux niveaux: d'une part dans un sentiment de rejet et un sentiment d'invisibilisation, ce dernier étant la conséquence directe du premier, d'autre part dans un devoir d'autocensure qui s'érige parfois en une mécanique psychologique du silence. On préfère ne pas parler, laisser sous silence, plutôt que d'être encore confronté ou s'entendre dire qu'on se positionne en victime.

#### ► DEVOIR D'AUTOCENSURE

L'autocensure est une mécanique vicieuse parce qu'elle renforce des états de fait. Ainsi, une personne racisée préférera se taire sur sa réalité plutôt que de se retrouver confrontée pour une énième fois à des discours dominants qui laissent entendre « qu'on exagère », « qu'on est victime » ou « qu'on n'est jamais content-e ».

#### « Des réalités dont on ne parle pas »

– *Travailleuse culturelle d'origine latino-américaine*

#### ► SENTIMENT DE REJET ET D'INVISIBILISATION

Etre rejeté-e, c'est être en dehors, sans possibilité de participation pleine et entière à une société dans laquelle on vit. Par ricochet, c'est devenir invisible aux yeux du réel, comme si on ne pouvait s'accrocher à une réalité qui est devant nous mais à laquelle on n'appartiendrait pas.

#### « Je suis invisible, celui qui me regarde refuse de me voir! »

– *Stanley Février, artiste noir*

#### « Faudrait peut-être que je m'efface pour plaire »

– *José Szlam, artiste d'origine latino-américaine*

#### « On vit dans des zones interdites »

– *Travailleur culturel d'origine arabe*

#### « Not white enough »

– *Salima Punjani, artiste et journaliste d'origine sud-asiatique*

« Je sens que je n'appartiens pas au El Salvador mais ici on ne me valorise pas plus, alors j'ai de la réticence à m'identifier comme Québécoise en premier lieu. Lorsque je me présente je nomme toujours mon pays d'origine en premier et ensuite je mentionne que je suis née ici »

– *Citoyenne d'origine latino-américaine*

### **7.1.2 Émotions négatives**

Nombreuses, les émotions négatives vécues par les personnes racisées sont le corollaire d'un mal-être qui use, comme une montagne à gravir qui se veut toujours un peu plus haute quand on croit en apercevoir le sommet. Qu'elles soient déni, frustration et colère, sentiment de lourdeur et perte d'énergie, elles gangrènent la vie de tous ceux et celles qui les ressentent.

#### **► DÉNI**

Le déni est un processus psychologique fort qui contraint les personnes racisées à refuser une perception traumatisante de la réalité extérieure. On refuse de voir ce qui est vécu, préférant là encore, fermer les yeux pour avancer plutôt que de devoir justifier sans cesse.

**« Fermer les yeux », « Justifier »**

– *Travailleuse culturelle  
d'origine latino-américaine*

#### **► FRUSTRATION ET COLÈRE**

Ces témoignages reflètent la tension psychologique engendrée par les nombreux obstacles qui empêchent les personnes racisées d'atteindre leurs buts ou de réaliser leurs rêves quand bien même elles ont, toutes, les bagages ou expériences nécessaires.

**« On vient avec un parcours, on s'endette, on accepte de recommencer à zéro, mais on doit accepter beaucoup de choses... »**

– *Travailleur culturel d'origine arabe*

**« Je suis fâchée »**

– *Travailleuse culturelle  
d'origine latino-américaine*

**« Beaucoup de colère »**

– *Artiste d'origine latino-américaine*

**« Beaucoup de frustration »**

– *Artiste d'origine sud-asiatique*

#### **► SENTIMENT DE LOURDEUR ET PERTE D'ÉNERGIE**

Ici, c'est l'apathie qui est la conséquence directe de toutes les émotions négatives vécues, tel un poids constant avec lequel il faut conjuguer pour continuer d'avancer dans sa vie professionnelle et/ou personnelle.

**« C'est très lourd », « Beaucoup d'énergie au quotidien »**

– *Travailleuse culturelle  
d'origine latino-américaine*

**« It creates a tension in my mental space in a way that stops me from being fully productive. I feel like I need to stop what I am doing to change a bad impression someone could have of me. Until that point the action is positive. But later on, when you try to engage friendly to remove stigmas, the person come to react even more badly by saying worst things, the experience of trying to make good become useless. »**

– *Artiste noir  
d'origine latino-américaine*

**« Une grosse claque dans mon visage », « Tanné de me battre tout le temps »**

– *Artiste d'origine sud-asiatique*

### **7.1.3 Détresse psychologique**

Sentiment d'abandon, de solitude profonde ou de désespoir, la détresse, quand elle devient psychologique, peut aller jusqu'à la défaillance aigüe et grave d'une fonction vitale. La multiplication des sentiments de rejet et des émotions négatives engendre un impact direct sur les vies individuelles. C'est une source de dépression récurrente qui plonge les personnes racisées dans de grandes difficultés pouvant aller jusqu'à un sentiment de perte d'identité.

**« Inquiétude », « Incertitude », « I'm unemployed et j'ai des enfants », « Gros impact sur ma santé mentale »**  
– Artiste d'origine sud-asiatique

**« Ne pas réussir à faire ma vie, à faire de l'argent, j'ai besoin de payer mon loyer »**  
– Artiste d'origine latino-américaine

**« L'estime de soi tombe », « Tu ne crois plus en tes compétences », « Découragement »**  
– Travailleuse culturelle d'origine latino-américaine

**« Burn out »**  
– Travailleuse culturelle noire

**« Dépression »**  
– Un artiste et une travailleuse culturelle d'origine latino-américaine

**« Ici j'ai complètement perdu les repères de mon identité »**  
– Artiste d'origine latino-américaine

L'ensemble de ces répercussions individuelles atteint moralement, psychologiquement et souvent de façon durable les personnes racisées dans leur quotidien. C'est une charge très lourde à porter avec laquelle il faut apprendre à vivre, parfois à travers des stratégies de contournement comme le silence, pour continuer d'avancer malgré les obstacles qui se dressent continuellement.

Lassées ou fatiguées, certaines personnes en arrivent à abandonner leur projet professionnel d'artiste et préfèrent laisser derrière elles leur passion pour s'inscrire d'une autre façon dans la société (même si elles sont conscientes que le racisme systémique aura des conséquences dans d'autres sphères professionnelles).

La situation la plus dramatique est celle qui amène certaines personnes racisées à transformer leur identité pour tenter de réussir. Cette transformation, si elle peut ouvrir certaines portes comme l'obtention d'une entrevue pour une embauche (en changeant son nom par exemple), reste néanmoins une violence symbolique.

## 7.2 Répercussions collectives

À l'échelle collective, les groupes racisés ont un sentiment d'impuissance face à la normalisation du racisme systémique, expriment leur indignation face aux rapports de pouvoir, résistent et s'organisent. Cet enchaînement de séquences permet une organisation collective qui peut être rassurante et s'incarner dans des actions de résistances salutaires. Ces mobilisations sont malheureusement souvent instrumentalisées, ce qui participe à consolider des préjugés et des stéréotypes, à renforcer des opinions racistes et à soutenir ou entériner un discours dominant.

### **7.2.1 Sentiment d'impuissance face à la normalisation du racisme**

Tellement implanté dans toutes les sphères de nos sociétés, le racisme systémique incarne une norme qui semble impossible à combattre ou à transformer.

**« Ils nous disent souvent qu'on n'est pas capable, pas assez intelligent »,  
« Internalisation des oppressions »**

– *Natasha Kanapé Fontaine,  
artiste autochtone*

**« Des jokes racistes »**

– *Artiste et ancienne étudiante  
en arts d'origine africaine*

**« On est considérés inférieurs »**

– *Artiste d'origine sud-asiatique*

### **7.2.2 Expression de l'indignation face aux rapports de pouvoir**

Le déséquilibre dans les rapports de pouvoir est une réalité vécue à laquelle les personnes racisées font face selon des sentiments différenciés mais qui sont l'expression d'une indignation.

**« Asymétrie de pouvoir »**

– *Nuria Carton de Grammont,  
historienne de l'art et commissaire  
d'origine latino-américaine*

**« Imbalance of power »**

– *Membre d'un comité « Diversité »  
d'origine chinoise*

**« Le racisme existe pour t'exploiter »,  
« Exploitation monétaire », « Tu intériorises la violence »**

– *Artiste d'origine sémite orientale*

**« Dépossession »**

– *Artiste noir*

**« Why do we have to make noise  
[to be considered]?! »**

– *Membre d'un comité « Diversité »  
d'origine sud-asiatique*

**« Le Québec n'est pas prêt,  
prêt à quoi? »**

– *Artiste et ancienne étudiante en arts  
d'origine africaine*

**« Take me or leave me »**

– *Membre d'un comité « Diversité »  
d'origine sud-asiatique*

### **7.2.3 Résistance et organisation collective**

Seule répercussion à générer une mise en action et un effet d'entraînement, la résistance individuelle ou collective est une conséquence directe pour les personnes racisées. Elle participe à une prise de conscience et une mobilisation des communautés face à ce qu'elles vivent quotidiennement et insidieusement, tout comme elle convoque un avenir différent pour plus d'équité et de reconnaissance.

C'est cette organisation que la majorité blanche considère souvent soit comme une ghettoïsation – quand les communautés mettent en place des actions par et pour –, soit comme une revendication injustifiée, ne percevant pas l'ensemble des répercussions du racisme systémique comme valide.

**«Lâcher prise», «Ne pas craquer»,  
«Briser le silence»**

– *Travailleuse culturelle  
d'origine latino-américaine*

**«En parler, est déjà le début de  
guérison. Faut plus garder ces histoires  
sous silence», «Je suis une maman,  
je n'ai plus le temps»**

– *Ligia Borges,  
artiste d'origine brésilienne*

**«Il faut se battre», «Il faut confronter,  
débattre, prendre la parole»**

– *Travailleuse culturelle  
d'origine latino-américaine*

**«On doit se battre pour pas qu'on  
nous réduise»**

– *Artiste d'origine sémite orientale*

**«Position yourself»**

– *Membre d'un comité «Diversité»  
d'origine chinoise*

**«S'organiser pour savoir quel discours  
mettre de l'avant»**

– *Travailleuse culturelle  
d'origine asiatique occidentale*

**«Diversity... the words are there,  
but no action»**

– *Membre d'un comité «Diversité»  
d'origine chinoise*

**«The words are important: equity»**

– *Membre d'un comité «Diversité»  
d'origine sud-asiatique*

**«Déconstruire l'histoire du Québec  
et du Canada»**

– *Artiste et ancienne étudiante  
en arts d'origine africaine*





## 8. Les recommandations de DAM

---

Au regard des catégories d'obstacles systémiques, il est évident qu'il existe toujours un rapport racial dans le milieu qui entrave le processus d'équité culturelle, d'où la nécessité de décoloniser les arts, la culture et les médias. En ce sens, DAM appelle l'ensemble des institutions et organisations culturelles et médiatiques, ainsi que les instances gouvernementales des trois paliers à :

- ▶ reconnaître l'existence d'obstacles systémiques liés au référent ethnocentrique, à la perception altérisante et à la représentation faussée des personnes et communautés racisées, qui sont les manifestations d'un système racial hérité et injuste qui les excluent du milieu des arts, de la culture et des médias ;
- ▶ reconnaître les actes de résistance des personnes et communautés racisées ainsi que les efforts de sensibilisation fournis depuis de nombreuses années par des artistes, travailleurs-ses culturel-le-s, professionnel-le-s des médias, citoyen-ne-s, militant-e-s et organismes de terrain dans le cadre de la lutte anti-raciste ;
- ▶ reconnaître la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015-2024), proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 68/237, et s'engager à prendre des mesures concrètes pour permettre le plein exercice de leurs droits culturels ;
- ▶ s'engager dans un processus d'équité culturelle dans une perspective inclusive et anti-raciste à visée décoloniale, tel que suggéré dans les recommandations ci-bas, tirées des pistes de solution des participant-e-s à la consultation, et tel que le définira le plan d'action concerté que DAM souhaite mettre en place avec les organisations et institutions partenaires du milieu suite à ce rapport.

DAM appelle également les actrices et acteurs de la lutte anti-raciste à poursuivre leur travail de sensibilisation dans le milieu et auprès du grand public (ateliers, conférences, tables rondes, débats, émissions audiovisuelles, chroniques et articles, etc.).

L'exercice de consultation est fondamental et substantiel en ce qu'il permet de donner la voix aux personnes racisées, qui sont à même de proposer des pistes de solution à appliquer pour une transformation concrète de leurs réalités. Les témoignages recueillis des personnes qui vivent de la discrimination raciale dans le milieu révèlent des réflexions bien rodées par rapport aux actions à entreprendre pour l'enrayer. Le racisme étant systémique, l'intérêt doit se porter avant tout aux solutions macro pour que les institutions et organisations culturelles soient à l'image de Montréal et du Québec.

Considérant les pistes de solution énoncées par les participants et participantes à la consultation, DAM émet une série de recommandations à partir de ces 6 axes :

**Sensibilisation / Représentation / Recrutement / Financement / Mécanismes de médiation et d'intégration dans les arts / Références et mécanismes de recours**





MEHRAK

## 8.1 SENSIBILISATION

DAM RECOMMANDE :

**1** que les institutions et organisations culturelles et médiatiques offrent à leurs équipes de travail et à leurs conseils d'administration et comités des formations anti-racistes, incluant l'approche intersectionnelle, accompagnées de dialogues pour favoriser une réflexion collective et individuelle sur le partage des privilèges dans une perspective de justice sociale

*Exemples de bonnes pratiques : La CDPDJ offre des formations anti-racistes ; DAM offre des formations de sensibilisation dans le cadre de son programme de La Cellule iDAM.*

**2** que les institutions médiatiques prennent conscience des répercussions sociales de la fausse représentation des personnes et communautés racisées ainsi que des biais inconscients des journalistes et de leur privilège de tenir une tribune, et réévaluent leur rôle d'éducation du grand public sur les enjeux et réalités du racisme systémique

*Suggestions : Formation sur les biais implicites des journalistes et sur le choix du vocabulaire, comité d'évaluation des discours et de rétroaction sur les grandes émissions.*

**3** que les milieux artistiques, culturels et académiques s'engagent dans un travail de déconstruction de l'ethnocentrisme et de décolonisation (expressions artistiques, esthétiques, techniques, langues, métissage culturel, fusion stylistique, concepts d'excellence et de contemporanéité, critères de sélection, etc.), et soient vigilants aux risques d'appropriations culturelles, de narratifs et de récits appartenant aux personnes et communautés racisées

*Suggestions : Autoformation, recherches documentaires, participation à des conférences, débats et colloques abordant ces sujets (par exemple, colloque à venir sur la décolonisation des arts organisé par DAM en 2020).*

## 8.2 REPRÉSENTATION

DAM RECOMMANDE :

**4** que les institutions et organisations culturelles et médiatiques établissent un système de quota ou développent un « seuil de conscience »<sup>19</sup> permettant un accroissement de la représentation menant à une représentation équitable des personnes racisées dans les postes décisionnels (conseils d'administration, directions, jurys et comités d'évaluation, de sélection, de programmation, d'édition, etc.) et dans les équipes de travail. Ce processus doit permettre ainsi un changement rapide selon les échéances de renouvellement de ces instances

*Suggestion: Réserver un nombre de places sur un conseil d'administration et s'obliger à siéger sans ces administrateurs « réservés » jusqu'à ce qu'un processus permette leur élection ou nomination. Travailler la question du seuil de conscience.*

**5** que les facultés, écoles, départements et instituts en arts, culture et médias établissent un système de quota ou un « seuil de conscience » permettant un accroissement de la représentation menant à une représentation équitable des personnes racisées dans les corps professoral et étudiant ainsi que dans les comités décisionnels et consultatifs

*Suggestion: Réserver un nombre de places et mettre en place une démarche proactive pour les combler.*

**6** que les institutions et organisations culturelles et médiatiques offrent une représentation juste et équitable illustrant les réalités ethnoculturelles montréalaises, une représentation positive des personnes et communautés racisées pour contrer la reproduction sociale des stéréotypes et préjugés, ainsi que des programmations artistiques, culturelles et médiatiques inclusives

*Suggestion: Soumettre à la relecture par des comités experts les scénarii ou les castings des émissions, films, séries, etc. subventionnés tout ou en partie par de l'argent public. Les personnes racisées étant des contribuables, elles ont droit à être représentées.*

<sup>19</sup> Le « seuil de conscience » proposé par Jérôme Pruneau renvoie au développement conscient et individuel de la part de chaque personne en position de décision ou de pouvoir, d'une responsabilité sociale à considérer au regard d'une socio-démographie existante et connue. En fonction de cette dernière, chaque décideur-se doit mettre en place la démarche nécessaire à l'inclusion d'un certain nombre de personnes racisées dans son institution au plus proche de ladite mesure socio-démographique. Par exemple, sur un CA de 10 personnes dans une organisation montréalaise, le « seuil de conscience » doit amener à une démarche pro-active pour inclure 3-4 personnes minimum sur le CA. Ces 3-4 personnes représentent le « seuil de conscience ».

## 8.2 REPRÉSENTATION (SUITE)

7 que les secteurs de la scénarisation, réalisation, production et diffusion respectent, d'une part, le principe de représentation cohérente d'un personnage issu d'une communauté racisée (un personnage issu d'une communauté racisée doit être joué par un-e comédien-ne issu-e de la même communauté racisée), et diversifient, d'autre part, de façon positive, les rôles offerts aux comédien-ne-s racisé-e-s pour que leur racisation ne demeure pas au cœur de leur carrière (*color-conscious casting*<sup>20</sup>)

*Suggestion: Soumettre à la relecture par des comités experts les scénarii ou les castings des émissions, films, séries, etc.*

8 que les associations professionnelles et syndicales reliées aux arts, à la culture et aux médias mettent en place des mécanismes de reconnaissance et d'équivalence pour reconnaître la valeur des expériences professionnelles et compétences acquises à l'étranger et soient représentatives des réalités ethnoculturelles montréalaises et québécoises pour être en mesure de défendre les droits et intérêts des acteurs racisés du milieu

*Exemple de bonnes pratiques:  
La mise en vigueur d'un système de reconnaissance par l'UDA*

## 8.3 RECRUTEMENT

DAM RECOMMANDE :

**9** que les institutions et organisations culturelles et médiatiques mettent en place des mesures efficaces de recrutement équitable (telles que la loi sur l'équité en matière d'emploi), accompagnées de mécanismes de transparence du processus de recrutement

*Suggestions: Une large diffusion des offres d'emploi, des réseaux de diffusion élargis, la mise en place d'une grille d'évaluation lors du processus de recrutement.*

**10** que le processus de recrutement soit accompagné d'un processus de recherche active de candidatures issues de communautés racisées et d'incitatifs pour le dépôt de telles candidatures

*Suggestions: Création de comités de recrutement à l'interne des CA qui mobilisent des candidatures toute l'année; création de séances d'information pour les personnes racisées; des incitatifs tels que la rémunération, la compensation financière ou le remboursement des frais de transport dans le cadre de fonctions administratives traditionnellement non rémunérées)*

**11** que les organisations et institutions culturelles et médiatiques recrutent des personnes racisées dans des postes permanents dans tous les départements existants afin qu'elles soient représentées dans l'ensemble des champs d'expertise (production, diffusion, communication, promotion, gestion, recherche, médiation, etc.), des disciplines artistiques (arts médiatiques, numériques et visuels, cinéma et télévision, théâtre, cirque, conte, danse, littérature, mode et musique) et médiatiques (affichage, presse écrite, télévision, radio, NTIC/réseaux sociaux, cinéma, etc.)

*Exemple de bonnes pratiques: La nouvelle politique de recrutement Radio Canada.*

**12** que les institutions et organisations culturelles et médiatiques respectent le taux horaire en vigueur pour la rémunération de tous les professionnel-le-s et que ce taux horaire soit affiché dans un processus de transparence

## 8.4 FINANCEMENT

DAM RECOMMANDE :

**13** que les instances de financement multiplient les subventions et attribuent de plus grandes enveloppes aux subventions allouées aux artistes racisé-e-s et aux organismes de diffusion, de services et de production qui œuvrent auprès des artistes racisé-es

*Suggestions: Le Conseil des arts du Canada pourrait créer un fond stratégique pour renforcer le financement aux artistes ou organismes issus de communautés racisées; le Conseil des arts et des lettres du Québec pourrait attribuer une plus grande enveloppe à son programme Vivacité.*

**14** que les instances de financement créent des incitations (par exemple, de type bonus) pour les institutions et organisations culturelles et médiatiques qui prévoient des mesures d'inclusion de personnes racisées dans leurs programmes et projets, et qui affichent une transparence dans le processus

*Exemple de bonnes pratiques: La taille des subventions accordées par le Conseil des arts du Canada dépend des efforts fournis par les organismes pour inclure la diversité ethnoculturelle.*

**15** que les institutions et organisations culturelles et médiatiques offrent des subventions pour des premières expériences d'emplois bien rémunérés et/ou les optimisent, et offrent un financement spécifique pour un premier projet artistique réalisé au Québec

*Exemples de bonnes pratiques: le programme de jumelage DémART-MTL; le programme de stages rémunérés pour les étudiant-e-s racisé-e-s offert par la Ville de New York et la Fondation Rockefeller; le Community Artist Program offert par la Ville de Dallas.*

*Suggestions: l'augmentation du nombre de personnes admises dans le programme.*

**16** que les institutions spécifiques d'aides aux entrepreneurs (PME MTL, Emploi-Québec, Entreprendre ici, etc.) créent et/ou renforcent des programmes d'entrepreneuriat pour les artistes entrepreneurs (artisans et travailleurs culturels indépendants)

## 8.4 FINANCEMENT (suite)

**17** que les trois paliers de gouvernement offrent des subventions pour des projets de création artistique, de développement de médias alternatifs ainsi que de plateformes numériques et télévisuelles inclusives, pensés par les personnes et communautés racisées pour qu'elles soient génératrices de la transformation sociale souhaitée

**18** que les institutions et organisations culturelles et médiatiques subventionnent des programmes de révision linguistique pour favoriser l'inclusion des immigrant-e-s allophones dans le milieu, dans un esprit de reconnaissance de leurs compétences professionnelles, et prévoient des alternatives pour le dépôt de demandes de subvention

*Suggestions: un programme qui permettrait l'embauche d'une personne qui réviserait les communications écrites du personnel allophone; la demande de subvention écrite pourrait être remplacée par un entretien oral de présentation de projets artistiques.*

**19** que les trois paliers de gouvernement financent des programmes et projets de formation en leadership et de mentorat en transfert de compétences dans la conception de projets artistiques, culturels et médiatiques pour les personnes issues de communautés racisées, dans une perspective intersectionnelle (par exemple, pour les femmes racisées issues de quartiers défavorisés), pour assurer une relève représentative de la démographie montréalaise

*Exemple de bonnes pratiques: La Fondation Filles d'Action offre des ateliers d'arts médiatiques pour les filles.*

**20** que les trois paliers de gouvernement renforcent le financement des organismes de service pour augmenter leurs capacités d'accompagnement des artistes racisé-e-s

*Suggestion: Accompagnement pour la création d'un plan de formations ou pour le développement d'outils spécifiques.*

## 8.5 MÉCANISMES DE MÉDIATION ET D'INTÉGRATION DANS LES ARTS

DAM RECOMMANDE :

**21** que les organisations et institutions culturelles et médiatiques renforcent et multiplient les projets d'intégration des artistes racisé-e-s dans le milieu

*Suggestions: La mise en place de stages rémunérés, le renforcement de programmes de mentorat, la multiplication de projets de résidences.*

**22** que les organismes de diffusion, de services et de production multiplient les services de médiation pour permettre aux artistes racisé-e-s de montrer leurs projets de création ainsi que les activités de réseautage pour offrir une plus grande visibilité des personnes racisées dans le milieu

*Exemple de bonnes pratiques: La Foire R, R & R (respect, reconnaissance, représentation) du MAI.*

**23** que les organisations et institutions culturelles et médiatiques recensent les talents issus des communautés racisées dans chaque champ d'expertise, chaque discipline artistique et chaque discipline médiatique

*Suggestion: La mise en place d'une étude quantitative et qualitative pour dresser un portrait exhaustif des artistes dits de la diversité. La constitution d'un répertoire de talents.*

**24** que les organismes de production mettent en place un processus systématique de color-conscious casting

*Suggestion: Un-e comédien-ne noir-e peut jouer un-e Québécois-e sans aucune caractéristique culturelle.*

**25** que chaque théâtre montréalais mette en place un programme d'audition pour les comédien-ne-s racisé-e-s

*Exemple de bonnes pratiques: Les Auditions de la diversité de DAM, Radio-Canada et du Théâtre de Quat'Sous.*

**26** que les diffuseurs diversifient leur comité de sélection lors de leur programmation

*Suggestions: créer des comités consultatifs diversifiés en invitant par exemple un artiste racisé du quartier et un citoyen du quartier au sein du comité afin de parvenir à une programmation plus inclusive.*

**27** que les organisations et institutions culturelles et médiatiques constituent à l'interne un comité de mise en œuvre et de suivi du Plan d'action concerté pour un processus d'équité culturelle

## 8.6 RÉFÉRENCES ET MÉCANISMES DE RECOURS

DAM RECOMMANDE :

**28** que les institutions médiatiques adoptent une charte éthique et déontologique rigoureuse, applicable aussi bien aux membres de l'équipe qu'aux collaborateurs et collaboratrices ; que cette charte mette de l'avant leur responsabilité sociale pour contrer la sous-représentation et les fausses représentations des personnes et communautés racisées ; et qu'elle sanctionne les discours à caractère raciste, à travers des mécanismes de traitement de plaintes et de dénonciation

**29** que les organisations et institutions culturelles et médiatiques prévoient des procédures disciplinaires à l'encontre des membres de leur personnel pour des motifs de discrimination à caractères racial et religieux

*Suggestion : malus financiers.*

**30** que le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) publie un bottin des ressources existantes pour outiller les personnes qui vivent de la discrimination raciale

*Suggestions : Ressources psychologiques et juridiques, outils de sensibilisation, projets en cours, organisations non gouvernementales et centres de recherche.*

**31** que le gouvernement du Québec tienne une commission d'enquête sur le racisme systémique dans tous les secteurs de la société, incluant les arts, la culture et les médias, au terme de laquelle une proposition de loi contre le racisme serait déposée à l'Assemblée nationale.

*Exemple de bonnes pratiques : L'Ontario a mandaté l'Anti-Racism Directorate pour mener une consultation sur le racisme systémique en 2016 et s'est doté d'une loi anti-raciste en 2017.*

# Conclusion

---

Ce rapport démontre combien le phénomène de discrimination et de racisme systémique est encore présent au sein de nos organisations et institutions et dans nos façons de faire structurelle, administrative ou organisationnelle qui, encore une fois, s'inscrivent davantage dans des mécaniques que dans les comportements conscients des individus.

Pour autant, nous pensons que le fait de le nommer tel qu'il existe est important pour ne pas évacuer les problèmes, mais bien s'activer à les régler.

Nous avons toutes et tous une responsabilité collective à faire en sorte que toutes les personnes racisées qui participent à la société – en payant leurs impôts par exemple – soient dûment représentées afin de non seulement se sentir incluses, mais aussi de bénéficier du même traitement que n'importe quel-le citoyen-ne.

Comme constaté dans ce rapport aussi, les situations vécues participent à une continuité dans la racisation et, par ricochet, dans l'exclusion qui, elle-même, est source de nombreuses souffrances individuelles et collectives.





Ces souffrances doivent être écoutées, entendues et comprises et non pas évacuées comme elles ont pu l'être au regard des nombreux commentaires dénigrants écrits lors des événements de SLAV et KANATA durant l'été 2018.

Le milieu des arts, de la culture et des médias est confronté lui aussi à ces mécaniques qu'il est urgent, avant tout, de reconnaître pour les transformer.

Ainsi, pour aller de l'avant et voir plus loin collectivement, DAM invite les partenaires du milieu des arts, de la culture et des médias à réfléchir sur la façon dont chaque organisation qu'ils et elles représentent peut, dès à présent, prendre des actions positives, actives et authentiques pour contrer ce phénomène.

La reconnaissance est l'une de ces premières actions. Elle est la pierre angulaire d'une mise en marche vers davantage d'équité et permettra de démontrer combien le Québec et ses institutions sont progressistes.

De la même façon, la mise en place de sessions de sensibilisation et/ou de formation vis-à-vis de ces enjeux doit permettre à tout un chacun de comprendre ces mécaniques, de parler communément le même langage et d'établir une ligne commune de transformation. A ce titre, participer au plan d'action concerté que DAM souhaite mettre sur pied est une priorité authentique et salubre.

L'engagement de toutes et tous est capital pour réussir à convertir notre sphère sociale et culturelle, afin de co-construire une société plurielle et juste.

DAM est une ressource disponible en tout temps pour répondre à vos questions, et pour vous accompagner dans cette réflexion au besoin.

# Bibliographie

---

Aliassa, B. (2018), « Discrimination systémique dans l'attribution des aides à la production cinématographique », Mauvaise herbe, [En ligne], <<http://www.mauvaiseherbe.ca/2018/02/08/discrimination-systemique-dans-lattribution-des-aides-a-la-production-cinematographique/>>, consulté le 2 novembre 2018.

Andersen, M. & Hill Collins, P. (1992), *Race, Class and Gender: An Anthology*, Belmont, Calif.: Wadsworth Pub. Co.

Ansell, A.E. (2006), « Casting a blind eye: the ironic consequences of color-blindness in South Africa and the United States », *Critical Sociology*, vol. 2-3, n° 32, p. 333-356.

Id. (2008), « Color Blindness », dans Schaefer, R.T., *Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society*, p. 320-322.

Assemblée Générale des Nations Unies (2013), *Proclamation de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine, Résolution 68/237 des Nations Unies*, [En ligne], <<https://undocs.org/fr/A/RES/68/237>>, consulté le 2 novembre 2018.

Banton, M. (1977), *The Idea of Race*, Londres, Publications Tavistock.

Bonilla-Silva, E. (2014), *Racism Without Racists: Color-blind racism and the persistence of racial inequality in the United States*, 4<sup>e</sup> édition, Lanham, Publications Rowman & Littlefield.

Carr, L.G. (1997), *Color-Blind Racism*, Thousand Oaks, Publications SAGE.

Coates, T. (2016), *Une colère noire*, Éditions Autrement.

Conseil des arts du Canada (2017), *Politique en matière d'équité*, Conseil des arts du Canada, [En ligne], <<https://conseildesarts.ca/-/media/Files/CCA/Corporate/Governance/Policy/CCA/CACPolitiqueEquite.pdf>>, consulté le 2 novembre 2018.

Conseil des arts du Canada (2018), « Équité – Principes directeurs », Conseil des arts du Canada, [En ligne], <<http://conseildesarts.ca/engagements/equite>>, consulté le 2 novembre 2018.

Crenshaw, K. (1991), « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color », *Stanford Law Review*, vol. 43, n° 6, p. 1241-1299.

DAM (2015), *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, Diversité artistique Montréal, [En ligne], <<http://www.diversiteartistique.org/public/files/misc/etudes/memoire-diversite-artistique-montreal-dam-2015.pdf>>, consulté le 2 novembre 2018.

DAM (2017), *Mémoire sur le projet de politique de développement culturel de la Ville de Montréal*, Diversité artistique Montréal, [En ligne], <<http://www.diversiteartistique.org/public/files/misc/etudes/memoire-politique-de-developpement-culturel-de-la-ville-de-montreal-diversite-dam.pdf>>, consulté le 2 novembre 2018.

# Bibliographie

---

Davis, A. (1981), *Women, Race, & Class*, New York, Random House, Inc.

Fanon, F. (1952), *Peau noire. Masques blancs*, Paris, Les Éditions du Seuil.

Fanon, F. (1956), *Racisme et culture*, Conférence présentée au Congrès des écrivains et artistes noirs à Paris.

Gallagher, C.A. (2003), «Color-Blind Privilege: The Social and Political Functions of Erasing the Color Line in Post Race America», *Race, Gender & Class*, vol. 4, n° 10, p. 22-37.

Groupe de Fribourg (2007), *La Déclaration de Fribourg sur les droits culturels*, Le Groupe de Fribourg, [En ligne], <<https://droitsculturels.org/wp-content/uploads/2012/07/DeclarationFribourg.pdf>>, consulté le 2 novembre 2018.

McIntosh, P. (1989), 'White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack', *Peace and Freedom Magazine*, p. 10-12.

Montpetit, C. (2008), «La vraie histoire du premier festival de jazz de Montréal», *Le Devoir*, [En ligne], <<https://www.ledevoir.com/lire/207721/la-vraie-histoire-du-premier-festival-de-jazz-de-montreal>>, consulté le 2 novembre 2018.

Pierre, A. (2016), «Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme», *Droits et libertés*, vol. 35, n° 2, p. 15-17.

Pruneau, J. (2015), *Il est temps de dire les choses*, Montréal, éditions Dialogue Nord-Sud.

Robillard, R. & Pruneau, J., (2017), *Les droits culturels*, Conférence présentée lors du XII<sup>e</sup> Congrès Métropolis à Montréal.

Roch, L. (2016), «La race naît du racisme, et non le contraire», *Droits et libertés*, vol. 35, n° 2, p. 7-9.

Rousseau, M. (2018), «Quiz – Qu'est-ce que l'appropriation culturelle?», *Le Devoir*, [En ligne], <<https://www.ledevoir.com/culture/531920/qu-est-ce-que-l-appropriation-culturelle>>, consulté le 2 novembre 2018.

Statistique Canada (2016), *Recensement de la population de 2016*, [En ligne], <[http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL\\_STATS\\_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PROFIL\\_SOCIOD%20MO\\_AGGLOM%20RATION%202016.PDF](http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PROFIL_SOCIOD%20MO_AGGLOM%20RATION%202016.PDF)>, consulté le 20 octobre 2018.

Wildman, S. (1996), *Privilege revealed how invisible preference undermines America* (6th ed.), New York, New York University Press.

