

Module 4 : Dénoncer le racisme : le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones

Contenu

<i>Dénoncer le racisme : le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones</i>	2
<i>Objectifs d'apprentissage</i>	2
<i>Introduction</i>	2
<i>Réflexion sur l'identité</i>	5
<i>Éclaircissement du langage : Termes clés</i>	7
<i>Le racisme à tous les niveaux de la société</i>	9
Comment savons-nous que le racisme systémique est réel et endémique en Nouvelle-Écosse ?	12
1. Éducation	13
2. Emploi	14
3. Pauvreté	15
4. Racisme environnemental	15
5. Violence policière	16
6. Surveillance : contrôles de rue	16
7. Justice pénale : taux d'incarcération disproportionnés	16
8. Soins de santé	17
<i>Introduction à la décolonisation</i>	17
<i>Définition des termes</i>	18
<i>Parcours d'apprentissage sur la décolonisation</i>	19
<i>Dénoncer la discrimination raciale</i>	24
<i>Réflexion sur les systèmes</i>	27
RÉSUMÉ	28
<i>En savoir plus</i>	28
<i>Références</i>	31

Dénoncer le racisme : le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones

Objectifs d'apprentissage

1. Articuler une prise de conscience et une compréhension accrue de concepts incluant la discrimination raciale, le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones, la colonisation et la décolonisation.
2. Réfléchir à la façon dont votre identité, votre pouvoir et vos privilèges en tant qu'éducateur.trice ou professionnel.le du soutien aux étudiant.e.s vous positionnent pour dénoncer la discrimination raciale ou la combattre.
3. Relier les effets durables du colonialisme et du racisme systémique aux expériences vécues par les étudiant.e.s.

REGARDER :

[Race on Campus](#) (2:22)

Introduction

Pour travailler efficacement en faveur de l'équité raciale au travers des systèmes et des organisations, nous devons construire une base solide. Dans ce module, nous développerons une compréhension commune des concepts essentiels au travail d'équité raciale.

Dénoncer le racisme

Pour travailler efficacement en faveur de l'équité raciale au travers des systèmes et des organisations, nous devons construire une base solide. Dans ce module, nous développerons une compréhension commune des concepts essentiels au travail d'équité raciale.

Vous en apprendrez davantage sur :

- Le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones
- La colonisation et la décolonisation
- Comment votre identité, votre pouvoir et vos privilèges en tant qu'éducateur.trice vous positionnent pour dénoncer, ou combattre, la discrimination raciale
- Comment les effets durables du colonialisme et du racisme systémique se rattachent aux expériences vécues par les étudiant.e.s

Objectif du module

Ce module se concentrera sur :

- Les peuples autochtones
- Les Afro-Néo-Écossais.es
- Les Canadien.ne.s et les nouveaux.elles arrivant.e.s de couleur, y compris ceux.celles qui sont né.e.s au Canada et ceux.celles qui sont né.e.s ailleurs

Nous sommes sur le territoire non cédé et non abandonné du peuple Mi'kmaw

Avant de commencer, nous devons reconnaître l'ampleur et la portée de ce sujet ainsi que différentes idées entourant l'antiracisme et la décolonisation. Ces sujets recourent les disciplines, les contextes et la géographie.

La Nouvelle-Écosse est située sur le territoire traditionnel, ancestral et non cédé du peuple Mi'kmaw. L'approche de ce module est éclairée par les enseignements, les pratiques et les responsabilités que nous trouvons ici. La reconnaissance de la terre centre la vérité et est une petite partie de la réconciliation.

Le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones

Ce module abordera de nombreux sujets complexes liés à la dénonciation de la discrimination raciale et à la décolonisation des pratiques éducatives d'un point de vue individuel et institutionnel.

L'accent mis sur le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones reflète les formes les plus courantes de discrimination raciale en Nouvelle-Écosse aujourd'hui, mais ne fait pas abstraction des expériences d'autres personnes racialisées.

Vous pourriez être une personne qui a été victime de racisme, une personne qui a été témoin de racisme ou une personne qui a profité du racisme et l'a perpétué en tant qu'individu en position de pouvoir. Nous avons tous.toutes un rôle actif à jouer dans le démantèlement du racisme.

À l'heure actuelle, le poids de ce travail repose sur les épaules des personnes les plus touchées. Les personnes qui ont du pouvoir doivent tirer parti de leur privilège pour lutter contre le racisme.

Pourquoi apprendre à dénoncer le racisme ?

Il est essentiel de se renseigner sur le racisme en Nouvelle-Écosse et sur la façon de s'y attaquer pour décoloniser nos espaces éducatifs. La décolonisation est un processus à long terme qui implique la cession bureaucratique, culturelle, linguistique et psychologique du pouvoir colonial et le rétablissement des droits et de l'influence des peuples autochtones et opprimés.

S'engager à décoloniser la pratique éducative améliore l'apprentissage pour tous.toutes les étudiant.e.s, pas seulement les étudiant.e.s autochtones et racialisé.e.s.

Décolonisation de la pédagogie et des pratiques

La décolonisation de la pédagogie et des pratiques favorise :

- La compassion, le respect et la compréhension
- La curiosité dans le savoir, l'enseignement et l'apprentissage
- La connaissance de la façon dont nous entendons et interprétons les récits des autres
- La pleine conscience des voix qui continuent d'être privilégiées
- La reconnaissance des systèmes de connaissance dominants et la légitimation d'autres modes de connaissance et de façons d'être
- Le soutien pour tous les aspects des expériences vécues des étudiant.e.s

Dénoncer le racisme

À la fin de ce module, vous établirez comment votre identité, votre pouvoir et vos privilèges en tant qu'éducateur.trice ou professionnel.le du soutien aux étudiant.e.s vous positionnent pour dénoncer la discrimination raciale. Vous explorerez et évaluerez les ressources et les stratégies pour votre pratique en matière de décolonisation, de racisme anti-Autochtones et anti-Noir.e.s. Vous apprendrez comment passer de la connaissance à l'action pour contribuer au changement et à la croissance dans votre communauté.

Venez entier.ère

Soyez honnête envers les autres. Vous êtes une personne entière dans votre pratique professionnelle, ce qui implique la présence de préjugés, et de tout ce qui compose un être humain. Cela signifie que l'autoréflexion et la croissance personnelle sont essentielles pour améliorer la pratique et devenir un.e éducateur.trice ou un.e professionnel.le des services aux étudiant.e.s plus inclusif.ve.

Ce n'est que le début

Ce module est une introduction de base pour dénoncer le racisme et la discrimination. Vous rassemblez différentes pièces du puzzle et apprendrez au sujet de l'éducation antiraciste et de la décolonisation. En fin de compte, il manquera des éléments parce que ces sujets évoluent constamment. En réfléchissant et en apprenant continuellement, de nouvelles pièces du puzzle peuvent être ajoutées.

Ce module vous aidera à améliorer les expériences et les succès scolaires des étudiant.e.s en ouvrant le dialogue sur les connaissances qui sont privilégiées et pour quelles raisons, mais aussi sur comment et pourquoi nous devons dénoncer le racisme et la discrimination.

Faire le travail

Comme dans tous ces modules, vous participerez à des exercices et des activités d'autoréflexion, visionnerez des vidéos, écouterez des scénarios audios et complétez de courtes lectures pour vous aider à en apprendre davantage sur comment dénoncer le racisme et la discrimination.

Comme toujours, nous vous demandons :

- De garder l'esprit ouvert
- De réfléchir
- De terminer les activités et les exercices
- D'être prêt.e à surmonter votre malaise et à être mis.e au défi

Lorsque vous aurez terminé ce module, veuillez prendre le temps d'en apprendre davantage en lisant, en discutant avec vos collègues et vos étudiant.e.s, et surtout en écoutant et en apprenant des expériences de personnes dont les identités diffèrent des vôtres ou se recoupent avec les vôtres. Vous trouverez également une liste de ressources à la fin de ce module dans la section En savoir plus.

[Fin du script d'introduction](#)



Tout au long du module, nous utilisons cette icône pour suggérer des moments de réflexion sur un concept, votre pratique professionnelle ou vous-même. Nous espérons que ces questions vous aideront à penser d'une manière nouvelle et créative.

Réflexion sur l'identité

Réfléchir à nos identités et reconnaître comment elles se manifestent dans notre pratique éducative est un travail continu. Prenez un moment pour réfléchir en profondeur à vos propres identités et à leur lien avec ce module.

Considérez votre propre apprentissage personnel sur le sujet. Où vous situez-vous dans le continuum suivant ?



- En quoi ma situation sociale et géographique influence-t-elle mon identité, ma connaissance et ma sagesse accumulée ? Quelles connaissances me manque-t-il ?
- Quels privilèges et quels pouvoirs ai-je ? Comment est-ce que j'exerce mon pouvoir et mes privilèges ?
- Mon pouvoir et mes privilèges apparaissent-ils dans mon travail ? Si oui, comment ?
- Est-ce que je sais si mes préjugés et mes privilèges pourraient prendre de la place et faire taire les autres ?

Il est important de comprendre qu'il n'est pas nécessaire d'être un.e expert.e sur ces sujets pour participer activement à l'autoréflexion et aux conversations avec les étudiant.e.s. Être un.e éducateur.trice axé.e sur l'équité exige une réflexion régulière et répétée sur les hypothèses, les connaissances et les façons d'être eurocentriques qui guident nos pensées et nos actions.

Nous apportons notre pleine identité à notre pratique professionnelle — avec ce que cela implique de préjugés et tout le reste. Cela signifie que l'autoréflexion et la croissance personnelle sont essentielles pour améliorer la pratique et devenir un.e éducateur.trice ou un.e professionnel.le des services aux étudiant.e.s plus inclusif.ve.

Savoir quelles connaissances, expériences et façons d'être dans le monde sont privilégiées dans votre discipline, votre salle de classe et votre établissement est une première étape essentielle pour rendre l'éducation équitable. La prochaine

étape consiste à prendre des mesures légitimes pour lutter contre les répercussions de l'oppression.

Éclaircissement du langage : Termes clés

Les mots comptent, et les mots peuvent avoir de multiples significations.

Dans cette section, vous utiliserez plusieurs mots et idées importants liés au pouvoir, aux privilèges et aux préjugés. Nous ne ferons qu'effleurer la surface de ces questions importantes, complexes et profondes.

Le but de cette section est d'établir une compréhension et un vocabulaire communs sur lesquels s'appuyer dans les prochains modules. Ce travail est essentiel mais parfois inconfortable. Cela ne devrait pas nous dissuader de le faire.

En tant que membre du personnel ou du corps professoral, il est important de reconnaître et d'aborder le sens de ces mots dans votre planification et votre réflexion. Plus un terme est clairement défini, plus vous êtes susceptible d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour l'utiliser. Vous vous sentirez également plus à l'aise de parler et d'utiliser ces mots dans votre enseignement et votre interaction avec les étudiant.e.s.

ÉCRIRE :

Prenez quelques minutes pour noter votre compréhension des termes clés suivants (ne vous inquiétez pas de bien faire les choses ou de les perfectionner ; l'idée est de répondre rapidement) :

- Race
- Racisme
- Racialisation
- Racisme systémique
- Colonisation
- Décolonisation
- Suprématie blanche

Race : Il pourrait sembler surprenant que les systèmes de catégorisation raciale ont été inventés par des scientifiques pour soutenir l'opinion que certains groupes de personnes sont supérieurs, et que certains sont inférieurs. Trois concepts importants sont liés à ce fait :

1. La race est une construction sociale, et non un fait biologique réel
2. Les désignations raciales ont changé au fil du temps. Certains groupes considérés comme blancs au Canada aujourd'hui étaient considérés comme non blancs au cours d'époques précédentes (par exemple, les Irlandais.es, les Italien.ne.s et les Juif.ve.s)

3. La façon dont les catégorisations raciales sont appliquées (la forme du racisme) a changé au fil du temps.

Racisme : Le racisme découle de la croyance, consciente ou inconsciente, qu'une race est meilleure qu'une autre (ou que toutes les autres). Cette croyance peut entraîner des actes de racisme, comme la discrimination raciale au travail, à l'école ou dans un milieu de soins de santé. Bien que le racisme puisse se produire entre les individus, il se produit également au niveau systémique et institutionnel. Le racisme est une approche systémique, structurelle, institutionnelle, intentionnelle et à plusieurs niveaux pour déshumaniser les gens.

Racialisation : La racialisation décrit les processus par lesquels un groupe de personnes est défini par leur **race**. En termes très simples, racialiser les personnes c'est les catégoriser en fonction de leur race perçue et imposer **un caractère racial** à l'ensemble de ce groupe. Ce sens racial est ensuite attribué à l'identité des personnes en ce qui concerne les structures sociales et les systèmes institutionnels, y compris le logement, les soins de santé, l'emploi et l'éducation. Ces stéréotypes et préjugés sont construits socialement et n'ont aucune base scientifique ou biologique. Typiquement, un groupe subordonné ou opprimé est racialisé par un groupe dominant pour préserver les intérêts de ce groupe.

Racisme systémique : Racisme qui consiste en des politiques et des pratiques, ancrées dans des institutions établies, qui entraînent l'exclusion ou l'avancement de groupes particuliers de personnes. Il se manifeste de deux façons : (1) le racisme institutionnel : discrimination raciale qui découle d'individus dictant le comportement de personnes lésées ou d'une société lésée ; (2) le racisme structurel : inégalités enracinées dans le fonctionnement systémique d'une société qui empêchent la participation significative aux grandes institutions sociales d'un nombre important de membres de groupes particuliers.

Suprématie blanche : la suprématie blanche est la croyance raciste que les Blanc.he.s sont supérieur.e.s à ceux.celles de toutes les autres races et devraient donc les dominer. La suprématie blanche perpétue et maintient la domination sociale, politique, historique et institutionnelle des Blanc.he.s. Historiquement, la suprématie blanche a justifié la traite transatlantique des esclaves et la colonisation.

Aujourd'hui, la suprématie blanche est utilisée pour justifier un racisme systémique et institutionnel enraciné. Comme le racisme en général, les Blanc.he.s peuvent ne pas réaliser ou reconnaître qu'ils participent à la suprématie blanche et en bénéficient.

RÉFLÉCHIR :

- Quels termes avez-vous définis le plus facilement ? Lesquels étaient les plus difficiles ? Selon vous, pourquoi ?

- Comment votre compréhension de ces termes a-t-elle changé au fil du temps ?

REGARDER :

Cette courte vidéo de Vox présente l'évolution historique du terme « race ». [The myth of race, debunked in 3 minutes](#) (3:07)

RÉFLÉCHIR :

- À mon avis, le message le plus important est...
- Je n'avais pas réalisé que...
- Pour moi, la race signifie...

Le racisme à tous les niveaux de la société

Racisme systémique, structurel et institutionnel

Le racisme systémique, structurel et institutionnel, à première vue, peut être difficile à détecter. Des insultes raciales à la demande de présenter des pièces d'identité supplémentaires aux banques, en passant par les compétences excessives dans les offres d'emploi, le racisme demeure bien ancré en Nouvelle-Écosse, en particulier le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones.

Pourquoi le racisme persiste-t-il ?

Le racisme systémique, structurel et institutionnel persiste dans nos écoles, nos bureaux, nos hôpitaux, notre système judiciaire, nos services de police et ailleurs.

Pourquoi ?

Pensez-y : Lorsque les Blanc.he.s occupent la plupart des postes de pouvoir décisionnel, iels sont affirmé.e.s partout, des noms de rue, aux expériences, aux modes de connaissance et à la culture dominante. Les Blanc.he.s se voient représenté.e.s dans tous les aspects de leur vie.

Dénoncer le racisme systémique, structurel et institutionnel est notre responsabilité commune.

Racisme anti-Noir.e.s

Les Afro-Néo-Écossais.es sont aujourd'hui victimes d'iniquités dans les systèmes d'éducation, d'emploi et de protection de l'enfance ; de longs retards dans la réception des titres fonciers légaux ; de surveillance excessive et de racisme

environnemental, pour ne citer que quelques exemples. Ces systèmes d'iniquité sont l'héritage d'une histoire de suprématie blanche et de colonialisme.

Afro-Néo-Écossais.es

Les Afro-Néo-Écossais.es et les Noir.e.s autochtones font partie de la diaspora mondiale de peuples d'ascendance africaine distincts qui ont été réduits en esclavage et chassés de force de leurs terres ancestrales sur le continent africain. Les Afro-Néo-Écossais.es descendent de générations de loyalistes afro-néo-écossais.es, de réfugié.e.s noir.e.s, de planteur.euse.s noir.e.s, de travailleur.euse.s domestiques et d'esclaves fugitif.ve.s jamaïcain.e.s.

Histoire et ancêtres

Leurs racines familiales et communautaires dans la province remontent à plus de 400 ans. D'autres pourraient descendre d'immigrant.e.s noir.e.s plus récent.e.s ou être eux.elles-mêmes des nouveaux.elles arrivant.e.s de la diaspora noire mondiale. Il est extrêmement important de reconnaître cette histoire et les ancêtres de la communauté noire de la Nouvelle-Écosse.

Personnes distinctes

Les membres de la communauté peuvent également s'identifier comme étant africadien.ne.s, afro-écossais.es ou écossais.es. Pendant des siècles, les Afro-Néo-Écossais.es se sont développé.e.s en tant que peuple distinct, comme en témoignent les traditions, les pratiques, les institutions et les modes de relations culturels, sociaux, économiques, politiques, spirituels et sociaux uniques.

Droits collectifs

En tant que peuple distinct, les Afro-Néo-Écossais.es ont des droits collectifs liés à plus de 52 collectivités terrestres dans la partie du territoire non cédé de Mi'kma'ki connue sous le nom de province de la Nouvelle-Écosse. Les Nations Unies ont reconnu le caractère distinct des Afro-Néo-Écossais.es.

Résistance et résilience

Présent.e.s dans la région depuis 400 ans, les Afro-Néo-Écossais.es ont commencé à y contribuer plus de 150 ans avant que le Canada ne devienne un pays. L'expérience afro-néo-écossaise est également caractérisée par la résistance, la résilience, la créativité, la spiritualité et l'espoir. L'identité afro-néo-écossaise est tissée dans la structure de cette province et forme le berceau de la vie afro-canadienne dans ce pays.

Racisme anti-autochtones

Le Mi'kmaki est le territoire ancestral et non cédé du peuple mi'kmaw. Cela signifie que les Mi'kmaq n'ont jamais cédé, vendu, échangé ou transféré la propriété de leurs terres à des colonies européennes, mais que des terres ont été prises sans leur consentement par divers processus de colonisation.

Traités de paix et d'amitié

Les Traités de paix et d'amitié constituent le fondement de nos relations les uns avec les autres dans cette partie de l'Île de la Tortue (Canada). Ils fixent les conditions de la coexistence. Ils ont été signés dans les années 1700 entre les Britanniques et les représentant.e.s des nations Mi'kmaw et d'autres nations de ces régions. Ces traités visent à assurer les conditions d'une coexistence pacifique et la façon dont nous vivons ensemble.

Droits issus de traités

Certaines personnes considèrent les droits issus de traités comme des droits autochtones **spéciaux**, mais toutes les personnes vivant au Canada sont des personnes concernées par les traités qui ont leurs propres droits et responsabilités.

Les traités sont un élément fondamental de la société canadienne. Chaque route, maison, bâtiment ou entreprise qui existe aujourd'hui dans une zone visée par un traité a été rendue possible grâce à un traité.

Comprendre notre histoire coloniale

L'existence de traités est la preuve que les premiers colons de ce qui est maintenant le Canada respectaient les Premières nations en tant que peuple souverain et négociaient de nation à nation. En comprenant l'histoire coloniale du Canada, nous pouvons renouveler nos relations les uns avec les autres et progresser vers une réconciliation significative.

Iniquités

Les Autochtones de la Nouvelle-Écosse sont aujourd'hui victimes d'iniquités en matière d'éducation, d'emploi, de racisme environnemental et de soins de santé, et ils sont plus vulnérables à la violence sexualisée, pour ne citer que quelques exemples. Ces systèmes d'iniquité sont l'héritage d'une histoire de suprématie blanche et de colonialisme.

Systèmes et institutions préjudiciables

Ces systèmes et institutions préjudiciables comprennent les politiques de la Loi fédérale sur les Indien.ne.s, les terribles abus infligés par le système des pensionnats, ainsi que la discrimination et l'injustice fondées sur la race dont sont victimes les Autochtones impliqué.e.s dans les systèmes de justice et de soins de santé. Ces expériences historiques et contemporaines de racisme ont été ressenties par des générations d'Autochtones, causant des blessures cumulatives et collectives qui ne sont pas faciles à guérir.

REGARDER :

Cette série en deux parties, APTN Investigates, Racism Lives Here Too.

1. [‘All my ancestors are survivors’: Racism and the relationship between Black and Mi’kmaq Peoples in Nova Scotia](#) (23:50)
2. [‘Nova Scotia is the deep south of Canada’: A Look at racism from people who live it](#) (23:50)

Cette vidéo de [Treaty Education Nova Scotia](#) (13:03) décrit qui sont les Mi’kmaq, pourquoi les traités sont importants, ce qu’il est advenu de la relation de traités et comment se réconcilier en allant de l’avant.

CBC : [Study looks at prevalence of racism in Canada](#) (Nouvelle-Écosse) (2:04)

RÉFLÉCHIR :

- Quelle est pour vous la plus grande leçon de ces vidéos ?
- Qu’est-ce qui vous a surpris.e ?
- Que signifie pour vous l’expression « Nous sommes tous.toutes visé.e.s par un traité »?

Comment savons-nous que le racisme systémique est réel et endémique en Nouvelle-Écosse ?

Le racisme systémique est un problème corrosif et répandu dans notre société. Au cours des dernières années, de nombreux incidents et pratiques dans l’ensemble de la province le démontrent, y compris [la violence contre les peuples autochtones](#) qui font valoir leurs droits issus de traités ; [les insultes racistes](#) utilisées sur une application populaire de transport en commun ; et des [contrôles de police](#) qui ciblent les Noir.e.s six fois plus souvent que les Blanc.he.s d’Halifax. Ce ne sont là que quelques exemples de racisme en Nouvelle-Écosse.

Nous devons tous faire un meilleur travail pour y faire face — dans notre travail, dans nos quartiers et en nous-mêmes. En tant que professeur.e.s et membres du personnel, nous devons faire face au racisme dans notre travail avec les étudiant.e.s, afin de bâtir l’équité et l’appartenance pour tous.

Cette section donne des exemples plus concrets des répercussions du racisme systémique.

1. Éducation

L'une des formes les plus notoires de racisme au niveau institutionnel était le système des pensionnats, qui représentait la tentative d'assimilation des enfants autochtones.

En 1880, le premier pensionnat est établi au Canada, situé à l'extérieur des réserves, financé par le gouvernement fédéral et géré principalement par des Églises catholiques et anglicanes. Jusqu'aux années 1950, les enfants des Premières Nations (et certain.e.s Inuit.e.s et Métis.ses) âgé.e.s de 5 à 16 ans étaient obligé.e.s de fréquenter ces écoles, pendant de nombreux mois ou années, loin de leur famille et de leurs traditions culturelles. Les parents n'approuvaient pas les pratiques d'assimilation agressives des administrateur.trice.s scolaires, mais n'avaient ni recours ni autorité pour retirer leurs enfants de ces établissements.

En mai 2021, la nouvelle s'est répandue que les résultats préliminaires d'une enquête sur les terrains de l'ancien [pensionnat indien de Kamloops révélaient les restes de 215 enfants enterrés sur le site.](#)

LIRE :

À propos du [système des pensionnats au Canada](#)

Cette [Carte du Souvenir](#) du [Centre national pour la vérité et la réconciliation](#) représente l'emplacement des pensionnats et les communautés d'origine des étudiant.e.s qui ne sont jamais revenu.e.s des pensionnats.

ÉCOUTER :

Dennis Saddleman : récitant son poème, [Monster](#), sur le pensionnat où il a été forcé d'aller quand il était enfant.

L'écart d'opportunité entre les apprenant.e.s afro-néo-écossais.es et les apprenant.e.s blanc.he.s continue de se creuser et, parallèlement, l'écart de réussite. Contrairement à leurs homologues blanc.he.s, de nombreux.ses apprenant.e.s afro-néo-écossais.es n'ont pas accès aux mêmes ressources parce qu'une grande proportion de parents afro-néo-écossais.es continuent d'endurer la pauvreté, les faibles revenus et le racisme systémique.

De même, une longue histoire de racisme et de pauvreté a privé de nombreux parents et grands-parents afro-néo-écossais.es de l'accès à l'éducation formelle. Au début du XIXe siècle, les gouvernements provinciaux de l'Ontario et de la Nouvelle-Écosse ont créé des écoles communes séparées légalement, aussi appelées écoles publiques. Les amendements de 1884 stipulaient que les enfants noir.e.s ne

pouvaient pas être exclu.e.s des écoles où ils vivaient ; la ségrégation raciale s'est poursuivie dans certaines régions comptant de fortes concentrations de résident.e.s noir.e.s, comme Halifax. Les dispositions initiales de la ségrégation raciale dans l'éducation sont demeurées en vigueur en Nouvelle-Écosse jusqu'en 1950. L'héritage du racisme systémique se manifeste dans les générations suivantes.

Le système d'éducation de la Nouvelle-Écosse continue d'abandonner les apprenant.e.s afro-néo-écossais.es. Le [rapport BLAC sur l'éducation](#), rédigé en 1994, contenait de nombreuses recommandations visant à corriger les iniquités dans le système d'éducation. Jusqu'à maintenant, certaines de ces recommandations n'ont pas été mises en œuvre.

Il y a très peu de choses dans le système qui reflètent l'histoire, la persévérance, les réalisations, les contributions, la culture ou la résilience des Afro-Néo-Écossais.es. Des centaines d'apprenant.e.s afro-néo-écossais.es ont été stéréotypé.e.s comme étant indiscipliné.e.s et ayant une capacité d'apprentissage réduite, et ont souvent été intégré.e.s à des programmes non universitaires qui ne conviennent pas à la préparation aux études supérieures et aux Plans de programmes individuels (PPI). Les apprenant.e.s afro-néo-écossais.es sont également suspendu.e.s de l'école à des taux plus élevés que les autres étudiant.e.s.

2. Emploi

Les Premières Nations et les Afro-Néo-Écossais.es, en tant que groupes de la population générale, ont traditionnellement été désavantagé.e.s sur le plan économique au Canada et ont eu des difficultés systémiques à se connecter aux marchés du travail. Certains des obstacles à la réussite de la participation au marché du travail comprennent le racisme systémique, structurel et institutionnel et les pratiques d'embauche discriminatoires.

Le taux de chômage de la population noire de la Nouvelle-Écosse est de 16,2 %, ce qui est beaucoup plus élevé que celui des Blanc.he.s, qui se situe à 9,8 % (Statistique Canada, 2016).

Ce ne sont pas les Noir.e.s de la Nouvelle-Écosse qui abandonnent. Selon les données de Statistique Canada, un peu plus de Afro-Néo-Écossais.es que de Blanc.he.s tentent activement de trouver un emploi. Ces chiffres montrent le racisme continu et systémique en Nouvelle-Écosse qui empêche les Afro-Néo-Écossais.es de trouver de bons emplois et de se sortir de la pauvreté.

Lisez cette série d'histoires pour faire la lumière sur le racisme systémique au Canada. Cette série comprend un [article](#) sur George Swaniker, un membre du corps professoral du NSCC, et sur son expérience de recherche d'emploi en Nouvelle-Écosse.

Lisez cette [histoire](#) au sujet des collectivités mi'kmaw de la Nouvelle-Écosse qui tentent d'exercer leur droit à une pêche de subsistance convenable. Iels ont été victimes de violence de la part des Néo-Écossais.es et de la police. En savoir plus sur [les droits de pêche des Mi'kmaw](#).

3. Pauvreté

Les données du recensement de 2016, récemment publiées par Statistique Canada, ont révélé que la pauvreté est plus répandue en Nouvelle-Écosse que dans toute autre province, 17,2 % de la population de la province étant considérée comme à faible revenu. Ce nombre peut paraître choquant, mais il est dérisoire par rapport au taux de pauvreté de 32,1 % chez les Afro-Néo-Écossais.es, qui font face à des taux de pauvreté deux fois plus élevés que chez les Blanc.he.s.

Pour les jeunes Afro-Néo-Écossais.es de 18 à 24 ans, le taux de pauvreté est énorme, avec 50,2 %. Et 39,6 % des enfants Afro-Néo-Écossais.es âgé.e.s de moins de 17 ans vivent dans la pauvreté.

Le [2020 Report Card on Child and Family Poverty](#) en Nouvelle-Écosse indique qu'Éskasoni, la plus grande communauté Mi'kmaw de la Nouvelle-Écosse, affiche un taux de pauvreté infantile de 73,8 %, ce qui est le plus élevé de la province.

4. Racisme environnemental

Le racisme environnemental est une forme de racisme systémique où les communautés de couleur sont accablées de façon disproportionnée par des risques pour la santé à cause de politiques et de pratiques qui les obligent à vivre à proximité de sources de déchets toxiques comme les égouts, les mines, les décharges, les centrales électriques, les routes principales et les gros émetteurs de particules en suspension dans l'air. Par conséquent, ces communautés souffrent davantage de problèmes de santé.

La dévastation de l'environnement est le plus souvent ressentie par les personnes marginalisées ; au Canada, cela signifie les Autochtones, les Noir.e.s et les autres personnes de couleur. Le modèle continue de se répéter. Il s'agit de racisme environnemental flagrant et systémique.

L'un des cas les plus scandaleux du pays concerne la Première nation de Pictou Landing, en Nouvelle-Écosse. Ici, une usine de pâtes et papiers a déversé [des effluents toxiques directement dans Boat Harbour](#), sur la réserve, pendant plus de 50 ans. Cela a été dévastateur pour la communauté. L'usine de pâtes de Northern Pulp à Boat Harbour, en Nouvelle-Écosse, a dû fermer ses portes en janvier 2020, en raison des préoccupations liées à la pollution et au racisme environnemental après des décennies de traitement des effluents.

Un autre exemple est Lincolnville, une communauté noire de la ville de Shelburne, en Nouvelle-Écosse, où les résident.e.s [s'inquiètent de la contamination par un site](#)

[de décharge voisin](#). Iels veulent que les autorités enquêtent sur leurs craintes en matière de santé et qu'elles donnent accès à l'eau de la ville.

5. Violence policière

Les Autochtones et les Noir.e.s sont majoritairement surreprésenté.e.s dans les décès liés à la police au Canada. Entre 2007 et 2017, les Autochtones représentaient 1/3 des personnes tuées par balle par des agent.e.s de police de la GRC (Mercer, Fiddler et Walsh, 2020). La Commission ontarienne des droits de la personne a conclu qu'un.e Noir.e était plus de 20 fois plus susceptible d'être abattu.e par la police qu'un.e Blanc.he (Ontario Human Rights Commission, 2018).

ÉCOUTER :

[A look at anti-black racism in Canada](#) (9:59) Carole MacNeil, de CBC News Network, s'adresse à Robyn Maynard, auteure de *Policing Black Lives: State violence in Canada from slavery to the present*, au sujet du racisme anti-Noir.e.s au Canada.

6. Surveillance : contrôles de rue

Les contrôles de rue sont aussi connus sous le nom de **cardage**. Ils permettent aux agent.e.s de police de consigner des renseignements sur une personne qui, selon eux.elles, pourrait présenter un intérêt pour une enquête future et d'enregistrer des détails tels que son origine ethnique, son sexe, son âge et son emplacement. Les Noir.e.s sont six fois plus susceptibles que les Blanc.he.s d'Halifax d'être cardé.e.s. En octobre 2019, après de nombreuses années d'activisme communautaire, il a été annoncé que la pratique des [contrôles de rue est désormais interdite](#). Bien qu'il s'agisse d'une mesure positive, il reste encore beaucoup de travail à faire pour lutter contre le racisme systémique au sein des forces de l'ordre.

7. Justice pénale : taux d'incarcération disproportionnés

Il existe peu de statistiques canadiennes sur les problèmes touchant les Noir.e.s. Ce n'est qu'en 2014 qu'un rapport a été publié sur les conditions de détention des détenu.e.s noir.e.s dans les établissements correctionnels fédéraux. Les Noir.e.s constituent maintenant le groupe de personnes incarcérées qui connaît la croissance la plus rapide au Canada, et les taux d'incarcération des femmes noires augmentent de façon abrupte.

L'[incarcération disproportionnée](#) des Afro-Néo-Écossais.es et des Autochtones dans cette province est claire : en 2016, les Afro-Néo-Écossais.es représentaient 2 % de la population générale de la Nouvelle-Écosse, mais 16 % des jeunes incarcéré.e.s et 14 % des adultes incarcéré.e.s (Statistique Canada) ; Les Autochtones représentaient 5,7 % de la population générale, mais 12 % des jeunes incarcéré.e.s et 7 % des adultes incarcéré.e.s.

Les délinquant.e.s autochtones sont plus susceptibles de recevoir une peine d'emprisonnement s'ils sont reconnu.e.s coupables d'un crime et sont actuellement le groupe le plus surreprésenté dans le système de justice pénale canadien.

8. Soins de santé

Le racisme au sein du système de soins de santé du Canada contribue grandement à réduire les résultats en matière de santé des Noir.e.s, des Autochtones, des Métis.ses et des Inuit.e.s. Le racisme structurel existe dans les politiques et les pratiques de l'ensemble du système de soins de santé du Canada qui s'expriment par des temps d'attente plus longs, le refus d'accéder aux services et aux ressources, une diminution des renvois chez un.e spécialiste et un traitement irrespectueux.

REGARDER :

[La mort de Joyce Echaquan](#) (2:02) et les abus auxquels elle a été confrontée dans ses derniers moments ont mis l'accent sur le racisme systémique. Sa [vie aurait pu être sauvée](#) mais ne l'a pas été.

En Nouvelle-Écosse, 80 % de tous les décès dans les collectivités Mi'kmaw sont prématurés (comparativement à 38 % dans la population générale), et 60 % des décès peuvent être évités par la prévention ou le traitement.

LIRE :

[How anti-Black racism affects the health of Nova Scotians of African descent](#)

L'accès aux soins de santé peut être un défi pour les Néo-Écossais.es d'ascendance africaine.

Introduction à la décolonisation

L'un des principaux objectifs de ce programme est de perturber nos façons de penser, tout comme l'un des principaux objectifs de l'enseignement et de l'apprentissage est de nous mettre au défi d'adopter différents cadres de référence et différents modes de connaissance. Cette section est une brève introduction à ce parcours complexe et continu.

Dans l'enseignement et l'apprentissage, s'engager dans la décolonisation, c'est s'engager dans une pratique efficace qui :

- Perturbe la pensée dichotomique traditionnelle qui nous divise entre nous/eux.elles, les blanc.he.s/les autres, les opprimé.e.s/les oppresseur.euse.s de façon binaire

- Nous fait prendre conscience de la façon dont nous entendons et interprétons les récits des autres
- Est consciente de ceux.celles dont les voix sont et continuent d'être privilégiées
- Établit des liens entre les niveaux mondiaux et locaux

RÉFLÉCHIR :

- Lorsque vous entendez le mot décolonisation, quels mots, phrases et idées vous viennent à l'esprit ?
- Comment définissez-vous la décolonisation dans votre pratique ?

Définition des termes

La colonisation peut être définie comme une forme d'invasion, de dépossession et de soumission d'un peuple. L'invasion n'a pas besoin d'être militaire ; elle peut commencer ou se poursuivre comme une intrusion géographique sous forme d'empiètements agricoles, urbains ou industriels. Le résultat est la dépossession de vastes terres des habitant.e.s d'origine et elle est souvent légalisée après coup. Le résultat à long terme d'une telle dépossession massive est l'iniquité institutionnalisée. La relation colonisateur.trice/colonisé.e est, par nature, inégale et profite au colonisateur.trice aux dépens du/de la colonisé.e.

Le colonialisme actuel et les séquelles du colonialisme ont des répercussions sur les rapports de force dans la plupart des pays du monde d'aujourd'hui. Par exemple, la suprématie blanche en tant qu'idéologie a été développée en grande partie pour justifier l'exploitation coloniale européenne du Sud (y compris l'asservissement des peuples africains, l'extraction de ressources d'une grande partie de l'Asie et de l'Amérique latine, et la protection et la propagation des normes culturelles blanches comme souhaitables à la fois pour les nations colonisatrices et la colonisation en général).

Adapté de : Emma LaRocque, PhD, «[Colonization and Racism](#)», (Perspectives Autochtones). Voir aussi [Racism and Colonialism](#), édité par Robert Ross (1982), et Andrea Smith, «[Indigeneity, Settler Colonialism, White Supremacy](#)» (*Racial Formation in the Twenty-First Century*, 2012).

La décolonisation peut être définie comme une résistance active contre les puissances coloniales et un déplacement du pouvoir vers l'indépendance et le pouvoir politiques, économiques, éducatifs et culturels qui proviennent de la culture autochtone d'une nation colonisée. Ce processus se produit politiquement et s'applique à la déconstruction personnelle, sociétale et culturelle, politique, agricole et éducative de l'oppression coloniale

- La décolonisation n'a pas de synonyme ; ce n'est pas un substitut aux droits de la personne ou à la justice sociale, bien qu'ils soient sans aucun doute liés de diverses façons
- La décolonisation exige un cadre autochtone et un centrage des terres autochtones, de la souveraineté autochtone et des modes de connaissance autochtones. (Eve Tuck et K. Wayne Yang)
- La décolonisation est un objectif, mais ce n'est pas un point final. La lutte pour la décolonisation est un parcours sans fin, et, tout au long du parcours, il ne faut pas avoir peur de l'incertitude

Parcours d'apprentissage sur la décolonisation

Commission de vérité et réconciliation

Les peuples autochtones ont exprimé le besoin de l'indigénisation, de la décolonisation et des Appels à l'action énoncés par la Commission de vérité et réconciliation du Canada (CVR) bien avant la rédaction du rapport final.

Réconciliation

Le travail de l'indigénisation est de plus en plus centré sur cette ère de réconciliation, qui a été menée par la CVR, une enquête pluriannuelle sur le système des pensionnats. La CVR a recueilli des informations de diverses façons sur les injustices historiques et contemporaines envers les peuples autochtones de tout le pays.

Indigénisation

La publication du rapport [*Honouring the Truth, Reconciling the Future: Summary of Final Report of the Truth and Reconciliation Commission*](#), en juin 2015, a marqué un moment important dans l'histoire du Canada. Dans le contexte de la réconciliation, l'indigénisation est un moyen par lequel nous pouvons contribuer à travailler à un avenir commun plus solide en tant que peuples autochtones et non autochtones.

Bonnes relations

Comprendre où nous en sommes et comment entretenir de bonnes relations est la clé de la décolonisation. Tous les établissements postsecondaires de la Nouvelle-Écosse sont situés sur le territoire traditionnel, ancestral et non cédé du peuple Mi'kmaw. La réflexion sur la décolonisation commence par une réflexion sur la terre sur laquelle nous vivons et sur son histoire (souvent contestée).

Décolonisation de votre pédagogie et de votre pratique

La décolonisation de votre pédagogie et de votre pratique dépasse la portée de ce module. Cependant, nous souhaitons introduire quelques concepts clés et une pratique réflexive pour faire progresser votre propre parcours d'apprentissage.

Votre part

Les questions de décolonisation et d'indigénisation dépendent particulièrement de la compréhension de votre propre rôle dans l'histoire de la colonisation dans le territoire actuellement connu sous le nom de Canada. Si vous envisagez de décoloniser votre pratique, vous devez d'abord tenir compte de ce qui est colonial dans votre pratique et de la façon dont vous participez probablement activement à la colonisation.

Réexaminez votre pratique

En vous examinant, vous constaterez probablement que vous commencez à réexaminer votre pratique professionnelle :

- Quelle connaissance privilégiez-vous, et quelle connaissance omettez-vous ?
- Qui figure sur votre liste de lecture et qui est exclu.e ?
- Quelles méthodes utilisez-vous et lesquelles négligez-vous ? Et pourquoi faites-vous tous ces choix ?

Éducation postsecondaire

Les systèmes d'enseignement postsecondaires privilégient la culture dominante euro-occidentale par le contenu, les approches de l'enseignement et de l'apprentissage et les valeurs de la connaissance. Les expériences, les visions du monde et l'histoire des peuples autochtones ont été exclues des systèmes d'éducation, car elles étaient considérées comme moins précieuses ou moins pertinentes.

Les perceptions des peuples autochtones étaient souvent déformées et perpétuaient des stéréotypes. Cette exclusion et cette fausse représentation ont été l'un des effets les plus dommageables du colonialisme et l'un des outils d'assimilation les plus forts. Beaucoup d'entre nous qui avons fait nos études sur l'Île de la Tortue (Canada) avons reçu une éducation eurocentrique et devons nous réapprendre afin de ne plus faire de mal.

Décolonisation

La décolonisation n'est pas un problème autochtone, et elle n'est pas entreprise uniquement au profit des étudiant.e.s autochtones. La décolonisation profite à tout le monde ; nous acquérons tous.toutes une meilleure compréhension du monde et de notre situation particulière dans le monde grâce à la sensibilité aux connaissances et aux perspectives autochtones.

Un monde plus juste

La décolonisation contribue également à un monde plus juste, en créant une compréhension commune qui ouvre la voie à la réconciliation entre les peuples autochtones et non autochtones. Elle s'oppose aussi aux répercussions de la colonisation en bouleversant un système de pensée qui a généralement écarté le savoir et l'histoire autochtones.

Opportunités

La décolonisation de la pédagogie et des pratiques nous donne l'opportunité de :

- Souligner l'importance de soi, de la subjectivité et de l'interdépendance avec les autres qui forment notre communauté
- Créer un environnement d'apprentissage qui commence par nourrir le moi intérieur, les liens intérieurs, et laisse de l'espace pour le développement personnel
- Reconnaître et d'accepter qu'il existe de multiples modes de connaissance et de théoriser les questions d'équité
- Permettre à d'autres modes de connaissance d'être exprimés et légitimés
- Promouvoir un sentiment de compassion, de respect et de compréhension chez tous.toutes les participant.e.s
- Reconnaître l'humilité dans l'enseignement et l'apprentissage et d'accepter l'incertitude et l'inconfort qui découlent de nos pratiques
- Retrouver la curiosité de savoir, d'enseigner et d'apprendre
- Soutenir tous les aspects de l'expérience vécue de l'étudiant.e

Systemes de connaissances complémentaires

L'éducatrice mi'kmaw Marie Battiste souligne que nous devrions considérer les systèmes de connaissances autochtones et occidentaux non pas comme des oppositions binaires, mais plutôt comme des concepts qui se complètent les uns les autres, le savoir autochtone étant une source pour combler les lacunes dans les modèles d'enseignement, les processus d'apprentissage, de recherche et d'éducation eurocentriques.

Double vision

Dans le même ordre d'idées, l'aîné Albert Marshall de la Première Nation Mi'kmaq Eskasoni décrit [la double vision](#) comme un moyen d'apprendre à apprécier les connaissances et les modes de connaissance autochtones et occidentaux, et il dit que l'utilisation de ces deux perspectives peut être avantageuse pour nous. Il soutient qu'en favorisant un engagement actif dans les deux façons de voir, nous fournissons à tous les étudiant.e.s des systèmes de soutien pour avancer vers une académie décolonisée.

ACTIVITÉ :

Passer en revue [les appels à l'action de la CVR](#)

et/ou

[Les appels à l'action du Guide de Spirit Bear de la Commission de vérité et réconciliation du Canada](#)

Choisissez trois appels à l'action qui se rapportent à votre discipline ou pour lesquels vous pouvez créer des liens et des connexions interdisciplinaires.

RÉFLÉCHIR :

Quels sont deux exemples pratiques de la façon dont vous appliqueriez les appels à l'action que vous avez choisis dans votre vie et votre pratique professionnelle ?

LIRE :

[Two-Eyed Seeing – Elder Albert Marshall's guiding principle for inter-cultural collaboration \[PDF\]](#) offre une vue d'ensemble de l'approche de la vision double pour comprendre les connaissances autochtones et non autochtones.

RÉFLÉCHIR :

Après avoir lu le principe directeur de l'aîné Albert Marshall, réfléchissez à la façon dont cette approche apprécie à leur juste valeur les perspectives autochtones et non autochtones et les considère comme nécessaires à l'avancement et au développement personnels.

REGARDER :

[Aboriginal Worldviews and Perspectives in the Classroom: Moving Forward](#) (3:41)

RÉFLÉCHIR :

Bien qu'il ait été créé pour le système de la maternelle à la 12e année, pensez à ce que vous pouvez apprendre de cette vidéo sur la nécessité de l'indigénisation pour tous.toutes les étudiant.e.s.

REGARDER :

[Student Perspectives on Decolonization](#) (17:23) Dans cette vidéo, vous entendrez des étudiant.e.s de la Queen's University parler de la décolonisation. Prenez note de leur compréhension diversifiée de la décolonisation et de son importance pour leur apprentissage.

[What Does Indigenizing the Curriculum Mean?](#) (7:59) Il s'agit d'une entrevue avec Jo-ann Archibald, professeure et directrice du Native Indian Teacher Education Program (NITEP) au Department of Educational Studies (EDST), ainsi que la doyenne associée de l'Éducation autochtone à la Faculté d'éducation à l'UBC. Elle parle de ce que signifie « indigéniser le programme » et de comment le pratiquer.

RÉFLÉCHIR :

- Quelles perspectives dans les vidéos vous ont le plus marqué.e ? Pourquoi ?
- Quels éléments des vidéos voyez-vous dans votre propre pratique ?
- Quelles nouvelles idées ont suscité les vidéos et votre réflexion à leur sujet ?

LIRE :

L'article de Pete, Schneider et O'Reilly (2013) intitulé "[Decolonizing Our Practice, Indigenizing Our Teaching \[PDF\]](#)" permet d'explorer plus en profondeur ce que ces termes impliquent du point de vue de trois femmes universitaires (autochtones et non autochtones).

RÉFLÉCHIR :

- Utilisez les sous-titres de leur article pour documenter votre propre position et votre perception de ces sujets, constructions, et problèmes en ce qui concerne votre établissement, vos étudiant.e.s et vos collègues.
- Si possible, faites participer un.e ou deux collègues à une conversation semblable à celle des autrices.

Le parcours vers l'indigénisation favorise votre développement personnel. Que vous soyez un.e Autochtone ou un.e non-Autochtone, ce parcours met à l'épreuve votre compréhension de votre propre culture et de vos antécédents, de vos privilèges ou des oppressions qui ont affecté votre vie. Vous remettrez en question la dominance omniprésente des modes de connaissance, des pédagogies et des pratique

occidentaux, et vous ferez de la place pour inclure les façons d'être autochtones qui peuvent profiter à tous.toutes les apprenant.e.s.

Si vous voulez en savoir plus, ce programme complet est une excellente ressource <https://opentextbc.ca/indigenizationcurriculumdevelopers/>

Dénoncer la discrimination raciale

À la lumière de l'assassinat de George Floyd par un agent de police à Minneapolis et du mouvement mondial Black Lives Matter, les universités et les établissements postsecondaires du monde entier ont été prompts à faire des déclarations antiracistes ; certain.e.s ont promis de recontextualiser leurs liens historiques avec l'esclavage et la colonisation. À certains endroits, des statues ont été enlevées et des amphithéâtres renommés.

Mais c'est la partie facile. La vraie question est de savoir si les établissements postsecondaires sont efficaces dans la lutte contre le racisme sur leurs campus. Les étudiant.e.s se sentent-ils à l'aise de signaler le racisme ? Que se passe-t-il lorsque vous signalez le racisme à la direction ? Et dans quelle mesure les systèmes sont-ils efficaces ?

« L'éducation antiraciste est bonne pour tout le monde... Elle est bonne pour l'enseignant.e, elle est bonne pour l'apprenant.e, elle est bonne pour l'administrateur.trice, elle est bonne pour le/la décideur.euse, parce que la façon dont nous arrivons à comprendre notre monde est puissamment connectée à la façon dont nous donnons un sens à notre existence dans la société".

Dr George S. Dei
Anti-Racism: Education Theory and Practice (1996)

Dans cette section, vous apprendrez comment votre identité, votre pouvoir et vos privilèges en tant qu'éducateur.trice ou professionnel.le du soutien aux étudiants vous positionnent pour dénoncer la discrimination raciale. Dans ce programme, nous avons déjà abordé quelques idées importantes sur les identités personnelles et sociales et sur la façon dont elles nous positionnent par rapport à nos étudiant.e.s, à notre pratique professionnelle et à nos institutions.

Que signifie « dénoncer » le racisme ?

Votre approche pour dénoncer le racisme dépendra de votre position et de votre sentiment de sécurité personnelle dans une situation donnée. N'oubliez pas que vous n'êtes pas obligé.e de parler ou de prendre des mesures si vous vous sentez en danger, menacé.e ou dans une situation à risque. Vous pouvez également demander l'appui des autres pour prendre la parole et rapporter quelque chose. Quelles ressources sont disponibles dans votre établissement ? Y a-t-il une politique antiraciste ? Y a-t-il un bureau pour l'équité ?

Parfois, surtout si vous êtes l'une des rares personnes racialisées de votre milieu de travail ou de votre classe, les personnes non racialisées peuvent se tourner vers vous pour obtenir des conseils. Bien que l'intention puisse être positive, cette approche peut placer une grande partie sinon la totalité de la responsabilité du changement sur le dos des personnes qui sont déjà aux prises avec la discrimination, les microagressions et le racisme institutionnel. Si vous vous identifiez comme membre d'un groupe racialisé ou opprimé, il n'est pas de votre responsabilité d'éduquer vos collègues ou d'être leur baromètre pour un discours ou un comportement acceptables. C'est à vous de décider dans quelle mesure vous participez à l'éducation de vos collègues.

La première étape pour se préparer à parler et à dénoncer la discrimination raciale lorsqu'on la voit, qu'on l'entend ou qu'on en fait l'expérience, c'est d'en apprendre davantage sur l'histoire et les expériences vécues des communautés racialisées de la Nouvelle-Écosse et du Canada.

Que signifie « combattre » le racisme ?

Alors que les dénonciations peuvent être des moyens importants pour dire la vérité au pouvoir et demander des comptes aux personnes racistes, la culture de la dénonciation est également critiquée. Les dénonciations peuvent être performatives et un moyen de signaler la vertu qui est plus intéressé par l'auto-valorisation que par la réalisation de changements réels, en particulier sur les réseaux sociaux.

Le concept de combat vise à recentrer les mises au défi du racisme en parlant à la personne en privé et en visant le changement, plutôt que la honte.

Comment pouvez-vous le faire ? Décidez activement si vous allez dénoncer ou combattre le racisme.

La dénonciation est utile lorsque vous devez informer une personne que son comportement est inacceptable ou qu'il doit être interrompu pour éviter de causer plus de tort. C'est aussi un signal pour la communauté en général.

Le combat est utile si vous voulez engager quelqu'un dans une discussion, une compréhension et une réflexion plus approfondies. Cela implique de l'écoute ainsi que de la rétroaction dans une conversation bidirectionnelle.

Cette [feuille de travail](#) comprend différents énoncés que vous pourriez utiliser si vous choisissez de dénoncer quelqu'un ou de combattre son racisme.

Voici quelques autres idées pour commencer à penser à la création de changements aux niveaux institutionnel et personnel.

Niveau institutionnel

1. Examiner la culture organisationnelle

- Examiner les politiques, les pratiques et la prise de décisions en matière de discrimination raciale systémique
- Examiner la culture organisationnelle, notamment les modes de communication, les relations interpersonnelles et les réseaux.
- Recueillir et analyser des données numériques pour cerner les domaines de discrimination systémique

REGARDER :

[Building Reconciliation Forum, UVic](#) (5:21)

2. Créer une stratégie antiracisme

Une stratégie antiracisme est une approche commune qui reconnaît et cherche activement à combattre et à prévenir le racisme et la discrimination raciale.

Une stratégie pourrait comprendre :

- Un énoncé de vision et une politique de lutte contre le racisme et la discrimination
- Une surveillance et une collecte de données
- La détermination et la mise en œuvre de stratégies

Niveau personnel

- Reconnaissez vos propres privilèges
- Écoutez plus que vous ne parlez
- Éduquez-vous constamment (surtout au sujet de la colonisation historique et continue et du génocide culturel)
- Résistez aux stéréotypes et questionnez-les (se reporter au Module 9 – Gérer des conversations difficiles)
- Découvrez l’histoire et les réalités actuelles des Afro-Néo-Écossais.es
 - Visitez le Centre pour la culture noire, le Musée d’Africville et le Musée de Birchtown
 - Participez à une Stop the Violence Walk
 - Faites l’expérience du Nova Scotia Mass Choir
 - Renseignez-vous sur la Restorative Inquiry (Home for Coloured Children)
 - Visitez une communauté noire historique
 - Assistez à un service religieux
 - Visitez le Quai 21
- Découvrez l’histoire et les réalités actuelles des Mi’kmaq
 - Lisez et promouvez les appels à l’action de la CVR
 - Faites l’expérience d’un Powwow Mi’kmaw
 - Visitez le Millbrook Cultural and Heritage Centre
 - Renseignez-vous sur les traités
 - Invitez des orateur.trice.s concerné.e.s par ces questions dans vos espaces et faites en sorte que leur temps compte

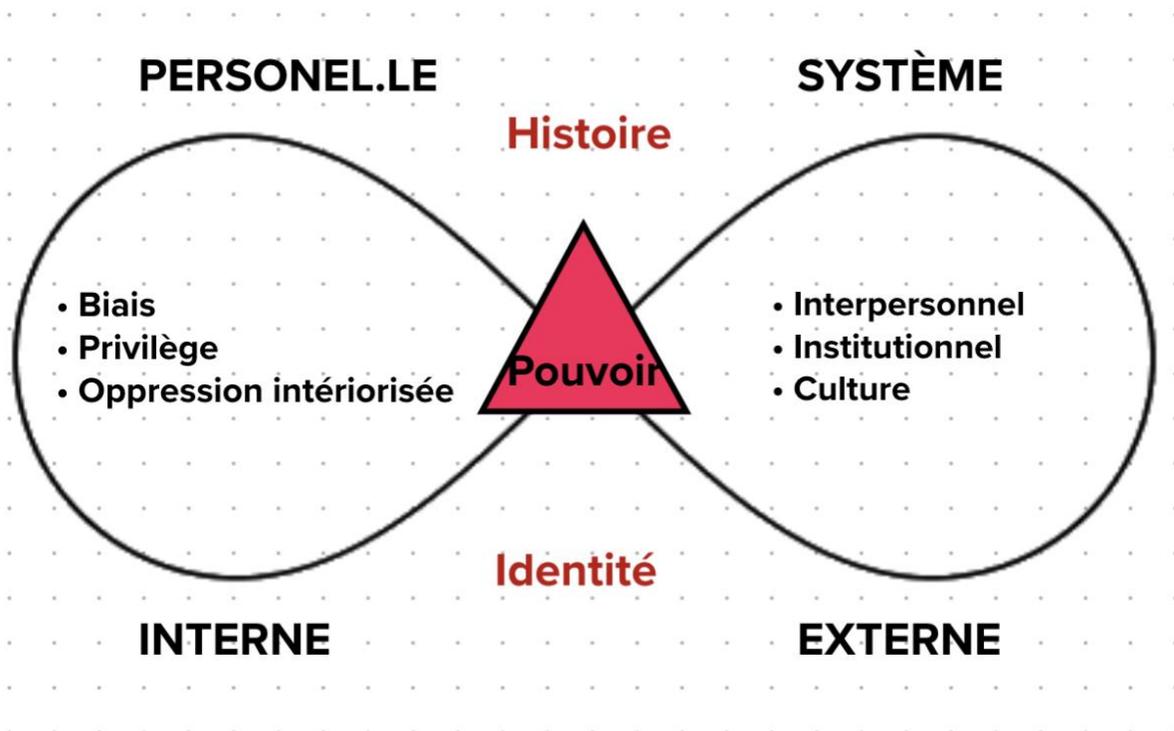
- Explorez et évaluez les ressources et les stratégies de lutte contre le racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones pour votre pratique.
- Suivez le [University of Alberta's Indigenous Canada course](#)

Réflexion sur les systèmes

Prenez un moment pour réfléchir profondément à votre institution en tant que système et à son lien avec ce module. Pensez aux règles, politiques, procédures, pratiques et traditions écrites et non écrites qui définissent votre institution. Réfléchissez à ces questions et écrivez quelques lignes pour y répondre :

- Qui est le.la bienvenu.e et peut participer pleinement ?
- Qui peut être exclu.e, victime de discrimination ou se voir refuser la pleine participation ?
- Quelles normes, valeurs et perspectives l'institution considère-t-elle comme normales ou légitimes ? Qui se retrouve réduit.e au silence, marginalisé.e ou délégitimé.e ?
- Qui occupe des postes de pouvoir au sein de l'institution ?
- Quelles expériences, normes, valeurs et perspectives influencent les lois, les politiques et les systèmes d'évaluation d'une institution ?
- Quels intérêts l'institution protège-t-elle ?

Systemes d'iniquité



Nous vous remercions d'avoir pris le temps de réfléchir à votre propre institution relativement à ce module. Connaître les politiques, les procédures, les pratiques et les traditions et la façon dont elles privilégient intentionnellement ou non certains groupes par rapport aux autres est une première étape essentielle pour rendre l'éducation équitable. La prochaine étape consiste à prendre des mesures concrètes pour lutter contre les répercussions de l'oppression.

RÉSUMÉ

Pour travailler efficacement à l'équité raciale au travers des systèmes et des organisations, nous devons jeter des bases solides. Dans ce module, nous avons développé une compréhension commune des concepts essentiels au travail d'équité raciale.

Vous avez appris à propos :

- Du racisme anti-Noir.e.s et anti-Autochtones
- De la colonisation et de la décolonisation
- De comment votre identité, votre pouvoir et vos privilèges en tant qu'éducatrice vous positionnent pour dénoncer ou combattre la discrimination raciale
- Comment les effets durables du colonialisme et du racisme systémique se rattachent aux expériences vécues par les étudiant.e.s

En savoir plus

REGARDER :

Brooklyn Neustaeter: [In their words: Canadians' experiences of racism](#) (1:18:27)

[A'se'k - The Other Room \(Boat Harbour\)](#) (18:48)

Megan Ming Francis: [Let's get to the root of racial injustice](#) TEDX (19:37)

Baratunde Thurston: [How to Deconstruct Racism, One Headline at a Time](#), TED (16:50)

[The Little Black School House](#) (location, 3,99 \$)

LIRE :

<https://www.csc-ns.ca/decolonization-resources/> - Ressources supplémentaires pour supporter votre parcours d'apprentissage sur la décolonisation, Community Sector Council of Nova Scotia,

[The Stories We Tell: Land Acknowledgements & Indigenous Sovereignty](#)

[Scaffolded anti-racism resources](#)

[Projet de vidéo pédagogique antiraciste](#), Concordia University

[Aboriginal Social Work Education in Canada: Decolonizing Pedagogy for the Seventh Generation \(Links to an external site.\)](#) par la Dr. Raven Sinclair

Pour obtenir des définitions de termes supplémentaires liés à la race et au racisme, consultez le [Racial Equity Tools Glossary](#).

Centennial College, [Anti-Black Racism Social Equity Action Card](#)

Ryerson University, [Anti-black racism report](#)

[Understanding how racism becomes systemic](#) - Colleen Sheppard, Tamara Thermitus, Derek J. Jones

Dr Ivan Joseph

[Opinion: Hiring a Black leader? Learn from my experience and treat it like it matters - The Globe and Mail](#)

NSCAD, [The Institute for the Study of Canadian Slavery](#)

[How to Be an Antiracist](#), Ibram X. Kendi

[White Fragility](#), Robin DiAngelo

[So, You Want to Talk About Race](#), Ijeoma Oluo

[Policing Black Lives](#), Robyn Maynard

[The Skin We're In](#), Desmond Cole

ÉCOUTER :

Quand devrions-nous considérer quelque chose ou quelqu'un comme « raciste ? »
Le balado *Code Switch* de la NPR a exploré cette question dans un article "[We Asked, You Answered](#)"

EXPLORER :

Indian Residential School Survivors Society <https://www.irsss.ca/>

The Legacy of Hope Foundation <https://legacyofhope.ca/>

Water First <https://waterfirst.ngo/what-we-do/...>

The Native Women's Association of Canada <https://www.nwac.ca/>

First Nations Child & Family Caring Society <https://fncaringsociety.com/about-us>

FAIRE :

Faites le suivi de la progression de l'État canadien par rapport aux 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation.

<https://ualbertalaw.typepad.com/.../reconciliation-report...> [blogue - examinez la liste de lectures et les réflexions de fin d'année en commençant le 8 avril 2021]

INTÉRAGIR :

Écrire à votre député pour exercer des pressions afin qu'il donne suite aux 94 appels. [Beyond 94](#)

Références

Albert Marshall, 2012.

Retrieved from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/faf.12516>

“Anti-Indigenous racism in Canada.” (2021). [fact sheets] National Collaborating Centre for Indigenous Health. Retrieved from https://www.nccih.ca/28/Social_Determinants_of_Health.nccih?id=337

“Call out & Call in Racism.” *Creative Equity Toolkit*, <https://creativeequitytoolkit.org/topic/anti-racism/call-out-call-in-racism/>

Frank, Lesley, et al. Canadian Centre for Policy Alternatives, 2020, *2020 Report card on child and family poverty in Nova Scotia willful neglect*, www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/Nova%20Scotia%20Office/2020/12/Child%20poverty%20report%20card%202020.pdf

“[FUNDAMENTALS / Core Concepts / Decolonization Theory and Practice.](#)” *RacialEquityTools.org* (2020).

“[Glossary.](#)” *The Movement for Black Lives*, 9 Jan. 2020, web.archive.org/web/20200109004008/https://policy.m4bl.org/glossary/

Government of Canada, Statistics Canada. “Census Profile, 2016 Census.” *Government of Canada, Statistics Canada, 26 Apr. 2021*, www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=E

“Health Information Bulletins.” *Tui’kn Partnership | Because Health Belongs to All of Us*, 2021, www.tuikn.ca/resources/pdf-downloads/

“Indigenous experiences with racism and its impacts.” (2014, July). [fact sheet] National Collaborating Centre for Indigenous Health. Retrieved from https://www.nccih.ca/495/Indigenous_experiences_with_racism_and_its_impacts.nccih?id=131

Kivel, P. (2002). *Uprooting racism: How white people can work for racial justice* (1st ed., page 141). Gabriola Island, British Columbia: New Society Publishers.

Marie Battiste, 2002. *Google Scholar*. Retrieved from <https://scholar.google.ca/citations?user=0cCiI30AAAAJ&hl=en>

[Race: The Power of an Illusion](#) [documentary]. PBS, 2018–2019 relaunch of [2003 series](#).

Ritskes, Eric. "[What Is Decolonization and Why Does It Matter?](http://www.intercontinentalcry.org/what-is-decolonization-and-why-does-it-matter/)" *Intercontinental Cry*, 21 Sept. 2012, www.intercontinentalcry.org/what-is-decolonization-and-why-does-it-matter/