

## POLITIQUES, PROGRAMMES ET STRATÉGIES CONTRE LE RACISME ENVERS LES AUTOCHTONES: *Une approche canadienne*

Préparé par Charlotte Reading, Ph. D.

Ce travail est le troisième d'une série portant sur le sujet du racisme envers les Autochtones au Canada. Le premier travail consistait à explorer le concept de race et les différentes formes qu'il revêt. Le second travail s'attachait à la façon dont les populations autochtones<sup>1</sup> vivent le racisme et comment celui-ci peut affecter leur vie et leur bien-être. Ce présent travail étudie de façon critique les politiques, les programmes et les stratégies qui sont mis en place pour s'attaquer au racisme aux niveaux personnels et institutionnels. Il aborde particulièrement les questions touchant aux médias qui s'opposent au racisme, à l'éducation anti-oppression, à l'intégrité culturelle au sein du système de soins de santé, et aux politiques systémiques.

### Réagir au racisme

Nombreux sont ceux qui ne savent pas comment réagir par rapport au racisme. En fait, les membres du groupe racial dominant ont souvent du mal avec le rôle qui leur est imparti dans une société qui s'articule autour du concept de race, et sont réticents à parler de racisme par crainte de contribuer à sa propagation. Pourtant, à moins que les groupes raciaux ne s'engagent dans un dialogue ouvert et honnête sur le racisme et sur la façon de le combattre en s'unissant, les populations



© Crédit : Shutterstock.com, réf. 61788409

autochtones, comme les autres groupes raciaux minoritaires, continueront à subir la discrimination et l'oppression. En 1998, Devine et Vasquez ont découvert que lorsque les divers groupes raciaux en présence peuvent participer à des discussions franches sur le racisme, le risque d'incompréhension et de tensions raciales s'en trouve réduit.

L'approche entreprise en réponse au racisme dépend beaucoup de ce que l'on veut accomplir. Par exemple, certains sociologues suggèrent d'éliminer complètement le critère de « race », alors que d'autres prétendent que ce sont les conséquences sociales du principe de racialisation (c'est à dire le racisme) qu'il faut combattre. Le deuxième argument est étayé par des recherches révélant que le fait d'avoir une identité à prédominance « raciale » (une vision du monde solidement ancrée dans un groupe racial et culturel donné, en plus

### Définition des termes

**Racialisation**, se réfère à un processus social par lequel les populations sont divisées selon les races, où le partage (ou l'exercice) du pouvoir se fait de façon inégale, en fonction de ces classifications. La racialisation s'exprime à travers les attitudes, les croyances, les comportements, les lois, les normes et les pratiques qui encouragent ou neutralisent le déséquilibre des rapports de force. (Paradies, 2005, p. 3).

**Pratique anti-oppression**, pratique visant à réduire l'oppression et l'inégalité des rapports de force au sein de la société (Sakamoto & Pitner, 2005).

**Antiracisme**, se dit d'une approche qui contribue à réduire le rapport de force en faveur des groupes raciaux minoritaires ou au détriment des groupes raciaux dominants (Paradies, 2005, p. 3).

<sup>1</sup> Le terme « Autochtone » est utilisé pour désigner les peuples autochtones du Canada, tels que définis par la Loi constitutionnelle du Canada de 1982, article 35, point 2, en tant que Premières Nations (Indiens inscrits et non-inscrits, et Indiens vivant dans les réserves et hors réserves), Inuits et Métis.





d'une prise de conscience du racisme), peut véritablement protéger les individus marginalisés des effets négatifs du racisme sur la santé (Harrell, 2000).

Nombre de chercheurs ont préconisé des modèles-type d'élaboration de politiques, de programmes et de pratiques pour combattre le racisme. Le modèle de « l'hypothèse du contact », initialement émise par Gordon Allport en 1954, propose quatre « conditions de contact » dont il annonce qu'elles pourraient contribuer à réduire le racisme : 1) Améliorer l'égalité des statuts (par ex. dans les accomplissements en matière d'éducation, les possibilités d'emploi) pour réduire le déséquilibre dans les rapports de forces entre groupes raciaux; 2) Développer des objectifs premiers<sup>2</sup> pour que les individus travaillent ensemble; 3) Éliminer le sentiment de compétition en encourageant les initiatives collaboratives; et 4) Soutenir les institutions et les autorités en place et encourager plus de contact entre groupes raciaux dominants et marginalisés. Une méta-analyse de 203 études a révélé un soutien important pour ce type de modèle, en indiquant que

dans les conditions de contact décrites précédemment, les préjugés raciaux et autres ainsi que la discrimination, s'en trouvent grandement réduits dans plusieurs instances (Pettigrew et Tropp, 2000). Par exemple, dans leur étude australienne de 2003, Dunn et Geeraert ont découvert qu'il existait peu d'incidents de racisme dans les milieux à fort taux de diversité culturelle.

En 2003, Guerin prétendait que la réduction des tensions raciales passe par un processus auquel il se réfère comme celui de la « socialisation raciale », qui suppose une compréhension du concept de racialisation, une prise de conscience de l'étendue du racisme dans nos sociétés, et une reconnaissance des différentes formes qu'il peut arborer. Guerin a décrit les étapes de la socialisation raciale comme suit : 1) Cerner le racisme de façon appropriée et avoir conscience de son étendue; 2) Comprendre ce que vivent les victimes du racisme, et qui relève la plupart du temps d'un sentiment d'exclusion, de rejet et d'humiliation; et 3) Faire preuve de réponses adaptées aux incidents liés au racisme, comme des ajustements qui

prennent en compte la notion de respect, et la précision de l'information.

Duckitt (2001) a fait état de quatre aspects importants d'interventions antiracistes, qui sont les suivants : cognitif, individuel, interpersonnel, et sociétal. Il a avancé que le processus cognitif de « décatégorisation » raciale pourrait se produire lorsque des individus provenant de différents groupes raciaux développent des liens étroits à travers la poursuite d'objectifs communs, ce qui donnerait lieu à un processus de « recatégorisation » sous couvert d'une identité commune (par ex. des collègues, des partenaires, des alliés). Duckitt a également affirmé qu'à travers ce processus, les individus ayant des préjugés racistes pourraient acquérir de nouvelles valeurs et attitudes qui détournent les stéréotypes fondés sur le concept de race. Les interventions qui consistent à prodiguer une éducation interculturelle sensibilisée peuvent aussi encourager les individus à se questionner sur leurs propres visions du monde, leur attitude et leurs croyances en lien avec le racisme. Cette forme de transformation interpersonnelle peut se produire grâce

<sup>2</sup> Premier (superordonné), qui représente un ordre ou une catégorie plus important dans un système de classification (par ex. la catégorie de l'humain sur celle de la race) (Oxford Dictionary, 2013a).



aux médias de masse et aux interventions éducatives qui communiquent des normes de tolérance et donnent une visibilité aux groupes minoritaires. La démocratie libérale visant à protéger les droits des citoyens, à essayer d'atténuer les conflits sociaux et à favoriser l'intégration, contribue à réduire le racisme au niveau sociétal (Ibid).

## Interventions de nature antiraciste au Canada

Lors des dernières décennies, des interventions variées ont été imaginées pour répondre au racisme au Canada. Plus précisément, les médias, l'éducation et le système de santé sont des instances appropriées pour donner lieu à des interventions de sensibilisation et des messages sociaux.

### Médias

Les médias ont une grande influence sur le développement des comportements et des référents sociaux, et constituent par conséquent un important moyen de lutte contre le racisme. Il a été largement démontré que les campagnes antiracistes les plus efficaces (notamment chez les adolescents) sont construites sur des messages subtils (par ex. les publicités

avec des couples, des familles et des milieux de travail interracial) véhiculés par des personnalités (Donovan et Leivers, 1993; Duckitt, 2001). En fait, dans le cadre du racisme touchant les Indigènes<sup>3</sup>, Duckitt (2001), avec d'autres, ont découvert que les messages conflictuels peuvent susciter une réaction négative très vive chez les personnes profondément racistes, et éloigner ceux qui préfèrent une approche plus subtile (Passi, 2013; Perkel, 2013).

La diversité fait partie des principes clés qui sous-tendent la Loi canadienne sur la radiodiffusion. En tant qu'organe de réglementation et d'homologation de la radiodiffusion et des télécommunications au Canada, le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC), essaie de veiller à ce que les émissions de radiodiffusion reflètent la diversité culturelle du Canada. En fait, le CRTC a récemment mis en place une politique qui exige des réseaux de télévision commerciaux la soumission d'un plan de diversification culturelle dans le cadre de leur rapport annuel et leur procédure de renouvellement. Le système de radiodiffusion canadienne propose également un contenu propre à la culture autochtone avec le Réseau

de télévision des peuples autochtones (APTN), les réseaux radiophoniques autochtones pour certaines villes en particulier, et plus de 200 stations de radio communautaires autochtones dans le nord (CRTC, sans date). Les règlements du CRTC ont aussi le mandat de veiller à ce qu'aucune émission ne contiennent « de propos offensants ou images offensantes qui, pris dans leur contexte, risquent d'exposer une personne ou un groupe ou une classe de personnes à la haine ou au mépris pour des motifs fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge ou la déficience physique ou mentale. » (CRTC, sans date, Section 5 (1) (b)).

Une des propositions les plus prometteuses des médias canadiens de lutte contre le racisme est apparue au début de l'année 2013, lorsque la chaîne anglaise de Radio-Canada a présenté une série intitulée 8th Fire : Aboriginal Peoples, Canada and the Way Forward (8e feu : Les Autochtones et le Canada, le sentier de l'avenir), qui explore le passé et les relations futures possibles entre Autochtones et non-Autochtones du Canada. La série est le résultat d'une collaboration entre



© Crédit : Fred Cattroll, www.cattroll.com

<sup>3</sup> Les populations « indigènes » sont définies comme entretenant une relation historique à l'égard de leurs territoires d'avant la colonisation européenne; les gouvernements du Canada et des États-Unis se réfèrent au terme « Indiens » pour parler des premiers peuples en Amérique du Nord.

*En général, les Canadiens ne sont pas conscients de l'histoire et des conséquences du colonialisme sur les populations autochtones du Canada.*



© Crédit : iStockPhoto.com, réf. 3035774

CBC-Radio-Canada, les diffuseurs et les artistes autochtones. Le titre est inspiré de la prophétie anishinaabe qui évoque le moment où Autochtones et non-Autochtones vont construire ensemble le « 8e feu » de justice et d'harmonie. L'animateur de la série, Wab Kinew, a encouragé les auditeurs à laisser de côté les stéréotypes, les préjugés et les malentendus, et à reconnaître le rôle inspirant et les contributions dont la population autochtone a fait, et continue de faire preuve, dans les domaines de la gouvernance, des arts et des bourses d'études.

#### L'éducation anti-oppression et le savoir-faire culturel

Plusieurs auteurs ont avancé que lorsque les parents encouragent leurs enfants à développer l'esprit de « prise en compte de perspectives »<sup>4</sup>, l'empathie, et la résolution pacifique des conflits, ces enfants sont moins enclins à des comportements d'intolérance, de racisme ou à des relations conflictuelles (Duckitt, 2001; Sanson et coll., 1998). De la même manière, les enfants exposés à des

programmes télévisuels éducatifs qui évoquent la diversité (par ex. Sesame Street) avec des parents qui parlent de races et fréquentent des amis d'origines raciales différentes, sont moins portés aux préjugés raciaux (Katz, 2003). Les chercheurs ont aussi découvert l'existence d'une relation inverse (opposée) entre éducation et racisme, signifiant que les individus avec un niveau d'études élevé ont généralement moins de préjugés raciaux (Pedersen, Contos, Griffiths, Bishop, & Walker, 2000; Pedersen & Walker, 1997). Ceux qui reçoivent une éducation « libérale » tout particulièrement, prenant en compte plusieurs points de vue, sont susceptibles de développer des croyances et des références moins racistes et péremptoires que ceux qui ont subi l'endoctrinement d'un enseignement plus traditionnel découlant du « conservatisme » (Duckitt, 2001).

En général, les Canadiens ne sont pas conscients de l'histoire et des conséquences du colonialisme<sup>5</sup> sur les populations autochtones du Canada.

Malheureusement, les fondements de cette ignorance se retrouvent le plus souvent dans notre système d'éducation même. À quelques exceptions près, l'éducation des enfants et des jeunes au Canada ne couvre pas l'analyse critique de notre histoire coloniale et les effets dommageables qu'elle a entraînés sur la santé et le bien-être des populations autochtones. En réalité, les « faits » historiques véhiculés sur les populations autochtones sont parfois incomplets ou dégradants, alors que les problèmes d'un racisme systémique sont minimisés ou bien complètement occultés (The Standing Senate Committee on Aboriginal Peoples, sans date).

Une approche claire pour alimenter les valeurs et les références sociales qui s'opposent au racisme consiste à instaurer des programmes éducatifs multiculturels qui tiennent compte d'une version de l'histoire coloniale non édulcorée, et qui mettent l'accent sur les valeurs de diversité au sein de la société. Plusieurs auteurs (Hollinsworth, 1998; Pedersen et coll., 2000; Sanson et coll., 1998) ont

<sup>4</sup> La prise en compte des perspectives consiste à prendre en considération ce que les autres pensent et ressentent dans leur contexte social propre.

<sup>5</sup> Colonialisme : « Politique ou pratique de prise de contrôle entière ou partielle sur un autre pays, sur la base de l'installation sur place de colons et de l'exploitation économique de ce pays. » (Oxford Dictionaries, 2013b).

rappelé que ces programmes sont plus efficaces lorsqu'ils sont dispensés par des enseignants adéquatement formés, intégrés à l'ensemble du programme scolaire et présentés dès le plus jeune âge. L'éducation anti-oppression déconditionne les étudiants à la généralisation envers les groupes raciaux ou les circonstances qui définissent les conditions de vie de certains, et ne recule pas devant les discussions franches sur le racisme et la façon de le combattre (Duckitt, 2001; Guerin, 2003).

En travaillant en collaboration avec les populations autochtones et autres, les écoles du pays ont mis sur pieds des politiques pour lutter contre le racisme, accompagnées de directives pour savoir reconnaître, reporter, documenter et répondre aux incidents liés au racisme envers les étudiants et le personnel. La mise en place de ces politiques a été renforcée par des services pédagogiques développés en partenariat avec les représentants des communautés autochtones qui prennent en charge également la coordination. Les écoles sont encouragées à tisser des liens avec les représentants culturels autochtones, les aînés et les passeurs de savoir, qui peuvent parler aux étudiants et contribuer également à l'élaboration d'un programme scolaire axé sur les cultures autochtones (Lindsay, 2008).

Un nombre de ressources pour lutter contre le racisme sont mises en place pour aider les enseignants canadiens. Une de ces ressources, le programme scolaire de lutte contre le racisme, consiste à fournir à l'enseignant des sessions de services éducatifs, une trousse à outils, et un guide en ligne d'activités d'apprentissage pour combattre le racisme en classe. Les objectifs du programme tendent à améliorer la prise de conscience de l'étudiant et la connaissance qu'il a de la question du racisme, et ses aptitudes à en discuter et y répondre au sein de la classe aussi bien que de la collectivité (Alberta Civil Liberties Research Centre and the

Committee on Race Relations and Cross Cultural Understanding, 2007, 2009).

L'Assemblée des Premières Nations (APN) et l'Organisation nationale de la santé autochtone (ONSA) préconisent, pour que l'enseignement de l'histoire et de la vie contemporaine des Autochtones soit efficace et bien adapté, que : 1) Les enseignants soient compétents en matière de culture; et 2) Les étudiants autochtones se sentent en confiance du point de vue culturel (Assemblée des Premières Nations, sans date; ONSA, 2008). La compétence et la confiance en matière de culture à l'intérieur du système éducatif, sont décrites, respectivement, selon la façon dont l'approche, la connaissance et le savoir-faire de l'enseignant permettent une représentation fidèle des cultures autochtones dans le programme scolaire, et selon le niveau de confiance ressenti par les étudiants autochtones, en matière de visibilité, de respect et de libre arbitre, au sein de l'environnement scolaire. Selon Battiste (2004) et Hatcher et Bartlett (2010), tous les étudiants, quelle que soit leur identité raciale, tirent profit de l'observance respectueuse des cultures autochtones à l'école, alors que celle-ci les prépare à un comportement d'ouverture et de tolérance qu'ils appliqueront plus tard dans leur lieu de travail ou leur institution universitaire.

Au Manitoba, le contenu autochtone a été incorporé dans un programme scolaire pour tous les étudiants, et comprend l'enseignement des traditions, du système de transmission du savoir et les cultures autochtones. Les étudiants autochtones profitent de ce type d'enseignement en améliorant la connaissance de leur propre culture et en développant des compétences qu'ils pourront mettre à disposition de leurs communautés même. De la même manière, les étudiants non-Autochtones, apprennent beaucoup en étant exposés à un milieu et un programme tenant compte de façon juste et fidèle de l'histoire, des forces et des défis qu'on

connus les peuples autochtones, et qui contribuent à former de façon positive les éducateurs, les professionnels, l'élite et les citoyens canadiens de demain. L'objectif ultime de ces entreprises éducatives est d'éradiquer les stéréotypes raciaux, d'enrichir l'apprentissage pédagogique et d'élever le niveau de réussite des étudiants autochtones, qui en retour, promettent une meilleure représentation d'étudiants autochtones dans les universités et les milieux de travail dans leur diversité (Enseignement et alphabétisation Manitoba, 2003). Une main-d'œuvre autochtone bien éduquée et respectée contribuera à réduire la pauvreté au sein des communautés autochtones et à développer la prise d'initiative et l'engagement autochtone au niveau local, régional, national et international.

### Soins de santé

Plusieurs chercheurs ont découvert que depuis longtemps, les services et les fournisseurs de santé au Canada ont souvent du mal à offrir des milieux de confiance du point de vue culturel pour les populations autochtones en tant que point d'accès nécessaire aux soins de santé (Browne et Fiske, 2001; Davidhizar, et Newman Giger, 2000; Fontaine et Conseil canadien de la santé, 2012; O'Sullivan, 2013; Shah et Reeves, 2012). Nombre de rapports suggèrent que les professionnels de la santé sont parfois sujets à des réflexes raciaux ou des stéréotypes dans leur pratique envers les populations autochtones (Fontaine et Conseil canadien de la santé, 2012; Shah et Reeves, 2012). Plus particulièrement, un manque de sensibilité culturelle dans les soins et un manque de professionnels de la santé issus de milieux autochtones limitent la confiance que ses populations pourraient avoir à l'égard des services de santé existants (Ibid).

Dans les trois dernières décennies, les chercheurs et les praticiens à travers la planète ont tenté d'apporter des solutions en développant différents concepts relatifs à la sensibilité





culturelle et la compétence pour informer les professionnels de la santé. Dans les années 70, le concept de compétence culturelle se définissait comme l'aboutissement d'une expertise permettant d'offrir des soins adaptés aux divers groupes raciaux (Ruben, 1976). Cependant, les modèles de compétences qui se limitent à la connaissance de divers faits culturels peuvent involontairement créer ou renforcer les clichés qui posent problème. Les modèles récents se sont axés sur l'éveil d'une prise de conscience chez les fournisseurs en soins de santé, du rôle privilégié qu'ils occupent, en les encourageant à travailler dans le respect des différentes populations raciales (Goode, 2004).

Dans les années 80, les professionnels en soins infirmiers maoris ont développé un concept de sécurité culturelle consistant à diminuer les préjugés culturels provenant d'un déséquilibre de rapport de force entre les fournisseurs en soins de santé et les patients indigènes. Bourke et coll. (2004) définissent la sécurité culturelle comme un milieu, des relations et des comportements exempts de « provocation, adversité ou

condescendance à l'égard d'une culture indigène ou d'une autre appartenance raciale, de son identité ou de ses besoins propres. » Ils concluent qu'« un manque de sécurité culturelle dans les services de santé fragilise les populations en augmentant le risque qu'elles ne fassent plus appel à ces services. » (p. 183), et ce faisant, affecte de façon critique les taux de dépistage ainsi que les délais d'évaluation de diagnostic, les débuts de traitement, le soutien et les soins. Par conséquent, l'amélioration en matière de sécurité culturelle entraîne vraisemblablement des changements favorables en matière d'utilisation des soins de santé, avec à terme le bien-être socioéconomique des individus et des communautés autochtones.

Les systèmes de santé et ses institutions à travers le Canada ont commencé à s'intéresser au concept de sécurité culturelle en mettant en place une série de mesures visant à améliorer l'engagement des Autochtones à l'étape de la conception et de la gestion de leurs propres programmes et services de santé. Le Saskatoon Regional Health Authority fait office d'exemple grâce à une collaboration entre le Conseil de

la santé autochtone, les communautés autochtones et le système de santé qui vise à : 1) mieux intégrer les méthodes traditionnelles de guérison, 2) favoriser une plus grande participation de la diversité autochtone, 3) considérer les soins en fonction des besoins spirituels et culturels des patients autochtones, 4) mettre en place un cadre de travail culturellement compétent pour les professionnels de la santé, 5) donner plus de chances d'emploi aux Autochtones à tous les niveaux de système de santé régional, et 6) élaborer une stratégie d'opposition au racisme (Strengthening the Circle Partnership, sans date). Bien que n'étant plus financé par le gouvernement fédéral, le Inuit Tuttarvingat, sous l'égide de l'ONSA, est un autre exemple. Ce regroupement a recueilli et distribué des ressources utiles pour les fournisseurs en soins de santé non inuits qui travaillent dans les communautés inuites, et ceux qui répondent aux besoins en soins de santé des patients inuits dans le sud du Canada. Parmi ces ressources, du matériel relatif au profil de santé inuit, ou à la culture inuite, son histoire, ses valeurs et les prévisions sanitaires afférentes (Zizman et Amagoalik, 2010),

pouvant être intégré dans les milieux de santé et les relations liées aux soins, pour garantir la sécurité culturelle aux populations inuites.

La Clinique Minowé de Val-d'Or, au Québec, offre un exemple d'innovation en matière de prestation de services intégrés en soins de santé et services sociaux pour les Autochtones vivant dans les centres urbains. La Clinique Minowé, fruit d'un partenariat entre le Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or, le bureau régional des services provinciaux de santé et services sociaux, et le Centre régional des services de protection de la jeunesse, offre des services adaptés aux individus et communautés autochtones. La sécurité culturelle dont font preuve ses services est renforcée par leur localisation même à l'intérieur du Centre d'amitié autochtone, et par l'approche globale préconisée par les professionnels de la santé de la clinique et leur volonté de se rendre dans des lieux éloignés durant les mois estivaux pour être à même de pouvoir répondre aux besoins de leurs clients autochtones (Conseil canadien de la santé, sans date).

Depuis 2006, le programme de santé autochtone du Provincial Health Services Authority de la Colombie-Britannique a lancé un projet de lutte contre le racisme inédit et à grande échelle. Ce programme en ligne offre une formation en santé de Compétences culturelles indigènes de base (ICC-Indigenous Cultural Competency) qui vise à donner aux professionnels en soins de santé non-autochtones les compétences pour offrir des soins de confiance du point de vue culturel aux populations autochtones en Colombie-Britannique (Provincial Health Services Authority, sans date). Les participants étudient l'histoire coloniale et la réalité des pensionnats, et acquièrent une compréhension contextuelle des disparités sociales et des inégalités en matière de santé chez les Autochtones. Les activités interactives aident les participants à cerner la

dimension culturelle, les conséquences et l'héritage de la colonisation, et les préjudices causés par des jugements sans discernement. Développé pour répondre aux besoins du Transformative Change Accord (Entente relative à un changement en profondeur), dont fait partie l'engagement de mettre en œuvre sur une base durable la formation du personnel du ministère de la Santé et des bureaux de santé régionaux de la C.-B., ce programme offre en substance une amélioration des pratiques vers plus de sécurité culturelle (en opposition au racisme) pour les 100 000 professionnels en soins de santé de la C.-B. (Conseil canadien de la santé, 2012).

Mis en place en 2009, Compétence culturelle et sécurité culturelle pour l'enseignement en soins infirmiers : Un cadre de travail en soins infirmiers pour les Premières Nations, les Inuits et les Métis est l'exemple dont s'inspirent les écoles canadiennes en soins infirmiers pour élaborer et mettre en place de nouveaux programmes et cours visant à améliorer les aptitudes du personnel infirmier à répondre aux besoins des patients autochtones (Hart Wasekeesikaw et David, 2009). Dans le même ordre d'idée, l'Indigenous Physicians Association du Canada (Association des médecins autochtones) a élaboré un cadre de travail appelé : Compétences de base en soins de santé pour les Premières Nations, les Inuits et les Métis : Un programme pour la formation continue en soins médicaux, qui s'avère un modèle pour développer les compétences de base des étudiants en science de la santé dans les domaines de la sécurité culturelle autochtone. Parmi les thèmes de module : « La vision du monde du point de vue autochtone, les effets de la colonisation, les déterminants et les aboutissants en matière de santé, les lacunes dans les systèmes sociaux et de santé ordinaires destinés aux utilisateurs de services autochtones, les concepts de la santé et de la guérison en contexte autochtone » (Toronto Star, 2012, sans date).

La façon dont la population autochtone est représentée à l'intérieur du système de santé est un aspect important des soins orientés sur la culture (Bourke et coll., 2004). À cet effet, l'Aboriginal Nurses Association du Canada (l'Association des infirmiers et infirmières autochtones) a récemment lancé un programme visant un recrutement plus important d'étudiants autochtones et leur fidélisation dans les écoles en soins infirmiers, ainsi qu'une politique de renforcement du maintien en fonction pour le personnel infirmier des communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis et autres professionnels de la santé déjà en poste. De la même manière, plusieurs universités à travers le pays ont lancé des programmes de recrutement et de maintien d'étudiants autochtones dans leur parcours universitaire en médecine (Indigenous Physicians Association of Canada, 2007).

## Politiques systémiques

*Les Autochtones [...] sont susceptibles d'être victimes de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et d'intolérance. Le Canada cherchera à mieux comprendre les causes et les manifestations de racisme et de discrimination et la façon dont elles touchent les groupes vulnérables. Notre approche tiendra compte des préjudices cumulatifs subis par les personnes ou les collectivités les plus vulnérables dans le but de renforcer la cohésion sociale. (Ministère du Patrimoine canadien, 2005, p. 14)*

Le gouvernement canadien a adopté plusieurs projets de loi de lutte contre la discrimination, dans l'espoir de réduire les disparités qui sont le résultat d'un racisme traditionnel et contemporain (ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005). Ce type de projet de loi est primordial, car il sert un

double objectif symbolique et éducatif : favoriser les valeurs sociales d'égalité et de justice et prévenir et réprimer la discrimination raciale (Hollinsworth, 1998). Par exemple, le Code criminel du Canada prévoit une protection contre les violences raciales, non seulement par l'interdiction de génocide<sup>6</sup>, mais aussi en punissant ceux qui en font l'apologie et le soutiennent ainsi que ceux qui cultivent et incitent à la haine raciale à travers des déclarations publiques (gouvernement du Canada, 1985). De la même manière, la Loi canadienne sur les droits de la personne interdit toute forme de discrimination raciale en donnant la possibilité pour les victimes de traitement discriminatoire, de déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, qui étudiera la demande et prendra les mesures nécessaires pour corriger ou compenser pour des politiques ou pratiques discriminatoires (Commission des droits de la personne, sans date).

Malheureusement, les actes de racisme n'ont pas disparu et le besoin de réagir continue à s'imposer, à l'intérieur des services publics, même parmi ceux qui sont responsables de protéger la population. À titre d'exemple, ce rapport de Hylton (sans date) suggère qu'une des approches les plus efficaces pour réduire le racisme contre les Autochtones à l'intérieur même des services de police consiste à recruter et à encourager la présence de responsables autochtones, à apprendre à détecter le racisme parmi les nouveaux embauchés et à former tous les policiers à l'interculturalisme. Le Saskatchewan Police College fait partie de ces nombreux services qui exigent que tous leurs membres se soumettent à une formation de sensibilisation culturelle

(Saskatchewan Police College, sans date). Il s'est avéré que cette méthode renforce le sentiment d'appartenance des policiers, et remet par conséquent en cause l'image traditionnelle de l'agent de police éloigné de la collectivité (Coderoni, 2002).

Lancé dans les années 60, le terme « discrimination positive » se réfère à une approche qui répond à la discrimination traditionnelle envers les femmes et les groupes sociaux, tels que les Autochtones, par laquelle les institutions qui la pratiquent favorisent l'embauche de ces groupes préalablement défavorisés. La Charte canadienne des droits et libertés encourage l'amélioration des conditions des individus ou des groupes défavorisés, dont ceux qui le sont en raison de leur race, par la pratique de la discrimination positive (Section 15, 1). En tant que telle, La Loi sur l'équité en matière d'emploi exige des employeurs qu'ils cernent et éliminent ce qui peut constituer une barrière à l'emploi et qu'ils instaurent des politiques et des pratiques pour veiller à ce que les groupes désignés soient représentés adéquatement (gouvernement du Canada, sans date).

Il est primordial que les politiques de discrimination positive ne compromettent pas l'aspect du mérite à l'emploi sans lequel des individus pourraient se retrouver à un poste en l'absence des compétences ou des qualités nécessaires à leur réussite. De la même manière, bien que la pratique de la discrimination positive soit nécessaire pour instaurer l'égalité socioéconomique, elle peut aussi être source de doute dans les groupes raciaux comme le sentiment d'un « traitement spécial » qui perdure

(Dovidio et Gaertner, 1996). En effet, les réactions à l'encontre des pratiques de discrimination positive s'atténuent si les politiques relatives à l'emploi sont à la fois justes et perçues comme telles. Ce processus contourne le système de « quotas d'embauche » et s'accompagne d'une opération de communication sur les avantages de la diversité et la nécessité de s'attaquer à une discrimination de longue date (Ibid.).

Les critiques à l'encontre des pratiques de discrimination positive s'attaquent souvent aux notions erronées d'absence de distinction raciale.<sup>7</sup> Plusieurs chercheurs ont découvert que les politiques « sans distinction de races » peuvent s'avérer préjudiciables pour les groupes marginalisés parce qu'elles occultent l'expérience d'inégalité raciale dont ils ont fait l'objet, entretenant ainsi des formes de racisme plus subtiles, et freinant les tentatives de nivellement. (Ben-Tovin, Gabriel, Law, et Stredder, 1992; Bonnett, 2000; Duckitt, 2001).

Établie en 2007, la Commission de vérité et de réconciliation se donnait pour objectif de « révéler l'histoire complète du système des pensionnats du Canada<sup>8</sup>, et d'ouvrir la voie vers le respect à travers la réconciliation, pour les élèves et pour les familles » (Commission de vérité et de réconciliation, 2012, p. 2). Avec le soutien de la Gouverneure générale Michaëlle Jean, les commissaires ont voyagé dans toutes les provinces et territoires au Canada pour rencontrer les anciens élèves des pensionnats et leur personnel. Ils ont rendu visite à des centaines de communautés autochtones pour parler de la Commission et ont participé à plusieurs conférences et rassemblements, rencontré plusieurs

<sup>6</sup> Le terme Génocide réfère à « tout acte commis avec l'intention de détruire en tout ou en partie un groupe national, ethnique, racial ou religieux. » (Gouvernement du Canada, 1985).

<sup>7</sup> Le concept « sans distinction de races » est apparu dans le premier document de cette série et se réfère à une croyance selon laquelle il faudrait « ignorer les distinctions raciales », ce qui semble tout à fait applicable en théorie, mais qui ne l'est pas en pratique.

<sup>8</sup> Ce que les enfants autochtones ont vécu dans ces pensionnats a fait l'objet du second document de cette série.





© Crédit : Fred Cattroll, www.cattroll.com

représentants aux niveaux fédéral et régional, et se sont rendus à l'Assemblée des Premières Nations, au Conseil national Métis et à l'Inuit Tapiriit Kanatami. En septembre 2010, les commissaires ont présenté leur rapport final au Comité sénatorial permanent des Autochtones, en apportant plusieurs recommandations pour s'attaquer au racisme systémique et au traumatisme vécu par les peuples autochtones, les familles, les communautés et les nations, imputable aux pensionnats.

En plus de provoquer une prise de conscience sur les effets négatifs de la colonisation, on peut combattre le racisme en soulignant les contributions d'importance apportées par les Autochtones à la société canadienne par le biais des notions indigènes en matière de santé et de guérison, de stratégie environnementale, et également de diverses traditions artistiques, de style de gouvernance, de culture et de langues (Lee, 2008). Au nombre de ces projets, mentionnons le Programme des Autochtones (PA) de Patrimoine canadien, qui vise à encourager « la préservation des langues et des cultures

autochtones en tant que composantes vivantes de la société canadienne » à travers des « projets communautaires qui intègrent les valeurs, les cultures et les pratiques traditionnelles autochtones dans le cadre d'activités axées sur les communautés visant à renforcer l'identité culturelle et à favoriser des choix de vie positifs. » (Patrimoine canadien, sans date, par. 2).

## Conclusion

Le racisme est un mal qui s'étend, et qui peut empoisonner la perception de l'individu ordinaire et corrompre la structure de l'ensemble des sociétés. Il est perpétré par des étrangers et des collègues, quelquefois même par des amis, il s'introduit dans les épiceries, les palais de justice, voire dans les lieux de culte. Il a condamné des nations entières et un nombre incalculable de générations à des souffrances indescriptibles. Qu'il se manifeste de façon insidieuse ou évidente, le racisme brime les cerveaux, les esprits et même les corps des individus racialisés pour finalement les tenir à l'écart dans un statut de « minorité ».

Seuls, les Autochtones peuvent difficilement combattre le racisme, à plus forte raison à ce stade généralisé, alors qu'il est profondément ancré dans les structures idéologiques, politiques, économiques et sociales du Canada. Mais ensemble, en tant qu'alliés, Autochtones et non-Autochtones peuvent renverser le cours des choses. Nous exigeons une représentation respectueuse des peuples autochtones dans les médias, une éducation honnête et éclairée sur la diversité pour les enfants, l'humilité et la compassion des professionnels de la santé et un partenariat à égalité avec les représentants du gouvernement. Il faudra plusieurs générations et beaucoup de mobilisation de la part des diversités raciales pour réparer les dégâts causés par le passé colonial et pour transformer les systèmes de croyances, qui, s'ils en privilégient certains, nous appauvrissent tous, dans l'esprit.

## Bibliographie

Aboriginal Nurses Association of Canada. (n.d.). *Cultural competence and cultural safety in nursing education introduction*. Ottawa, ON: Aboriginal Nurses Association of Canada. Retrieved June 17, 2013 from <http://www.anac.on.ca/competency.php>.

Alberta Civil Liberties Research Centre and the Committee on Race Relations and Cross Cultural Understanding. (2007, 2009). *Anti-racism resource kit - Second edition*. Calgary, AB: University of Calgary. Retrieved June 15, 2013 from [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zzR8gU7MMugj:www.aclrc.com/pdf/Anti\\_Racism\\_Resource\\_Kit.pdf+&cd=12&hl=en&ct=clnk&gl=ca](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zzR8gU7MMugj:www.aclrc.com/pdf/Anti_Racism_Resource_Kit.pdf+&cd=12&hl=en&ct=clnk&gl=ca)

Allport, G.W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.

Assembly of First Nations. (n.d.). *First Nations cultural safety in post-secondary education*. Ottawa, ON: Assembly of First Nations. Retrieved March 11, 2013, from <http://64.26.129.156/article.asp?id=3962>

Battiste, M. (2004). Bringing Aboriginal education into the contemporary education: Narratives of cognitive imperialism reconciling with decolonization! In *Leadership, gender and culture. Male and female perspectives*, J. Collard & C. Reynolds (eds.), pp. 142-148. Maidenhead, UK: Open University Press.

Ben-Tovim, G., Gabriel, J., Law, I., & Stredder, K. (eds). (1986). *The local politics of race*. London: Macmillan.

Bonnett, A. (2000). *Anti-racism*. London: Routledge.

Bourke, L., Sheridan, C., Russell, U., Jones, G., DeWitt, D., & Liaw, S. (2004). Developing a conceptual understanding of rural health practice. *Australian Journal of Rural Health*, 12: 181-186.

Browne, A. J., & Fiske, J. (2001). First Nations women's encounters with mainstream health services. *Western Journal of Nursing Research*, 23(2): 126-147.

Canadian Heritage. (n.d.) *Aboriginal peoples' program*. Retrieved March 15, 2013 from <http://www.pch.gc.ca/eng/1288012444767/1305897413896>



© Crédit : Fred Cattroll, www.cattroll.com

Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission. (n.d.) Retrieved March 15, 2013 from <http://www.crtc.gc.ca/eng/home-accueil.htm>

Coderoni, G. (2002). Relationship between multicultural training for police and effective law enforcement. *FBI Law Enforcement*, 71(11): 16-18.

Davidhizar, R., & Newman Giger, J. (2000). Cultural competency matters. *Leadership in Health Services*, 13(4): 8-12.

Department of Canadian Heritage. (2005). *A Canada for all: Canada's action plan against racism*. Gatineau, QC: Department of Canadian Heritage Multiculturalism.

Devine, P.G., & Vasquez, K.A. (1998). The rocky road to positive intergroup relations. In *Confronting racism: The problem and the response*, J.L. Eberhardt & S.T. Fiske (eds.), pp. 234-262. Thousand Oaks, CA: Sage.

Donovan, R.J., & Leivers, S. (1993). Using paid advertising to modify racial stereotype beliefs. *The Public Opinion Quarterly*, 57: 205-208.

Dovidio, J.F., & Gaertner, S.L. (1996). Affirmative action, unintentional racial biases, and intergroup relations. *Journal of Social Issues*, 52(4): 51-75.

Duckitt, J. (2001) Reducing prejudice: An historical and multi-level approach. In *Understanding prejudice, racism, and social conflict*, M. Augoustinos & K.J. Reynolds (eds.), pp. 253-271. London: Sage.

Dunn, K.M., & Geeraert, P. (2003). The geography of 'race' and racisms.' *GeoDate*, 16(3): 1-6.

Fontaine, L., & Health Council of Canada. (2012). *Empathy, dignity, and respect: Creating cultural safety for Aboriginal people in urban health care*. Toronto, ON: Health Council of Canada.

Goode, T. D. (2004). *Cultural competence continuum*. Washington, DC: National Centre for Cultural Competence, Georgetown University Center for Child and Human Development.

Government of Canada. (1985). c. C-46, Hate propaganda, Acts 318 & 319. *Criminal Code of Canada*. Retrieved March 15, 2013 from <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-46/>

Government of Canada. (n.d.). *Employment equity act*. Retrieved March 15, 2013 from <http://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/E-5.401/page-3.html#h-6>

Guerin, B. (2003). Combating prejudice and racism: New interventions from a functional analysis of racist language. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 13: 29-45.

*Il faudra plusieurs générations et beaucoup de mobilisation de la part des diversités raciales pour réparer les dégâts causés par le passé colonial et pour transformer les systèmes de croyances, qui, s'ils en privilégient certains, nous appauvrissent tous, dans l'esprit.*

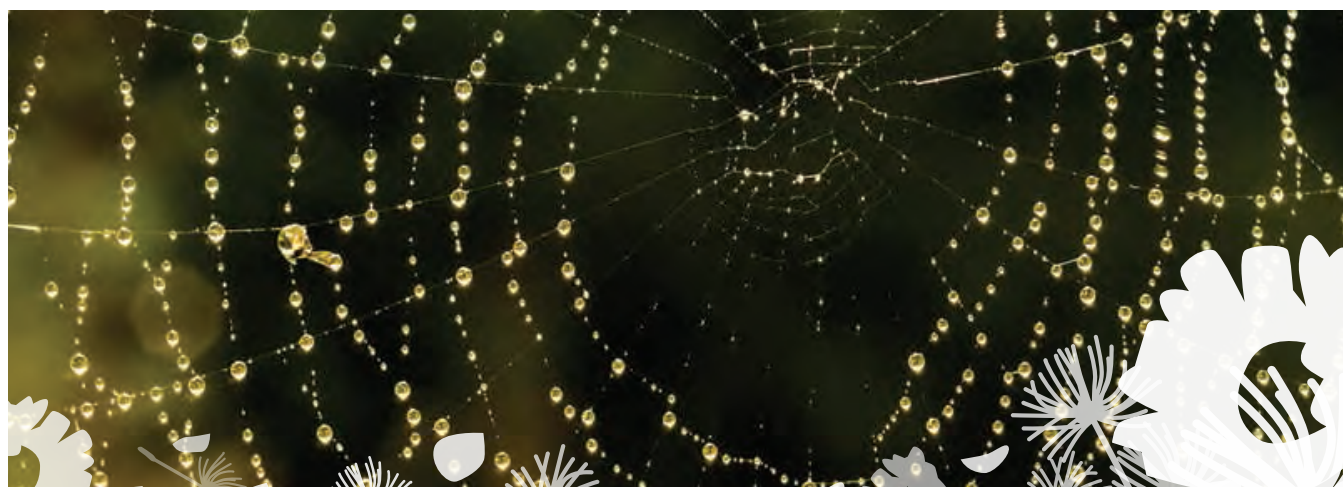


© Crédit : iStockPhoto.com, réf. 4738381

- Harrell, S. (2000). A multidimensional conceptualization of racism-related stress: Implications for the well-being of people of color. *American Journal of Orthopsychiatry*, 70(1): 42–57.
- Hart-Wasekeesikaw, F., & David, G. (2009). *Cultural competence and cultural safety in First Nations, Inuit and Métis nursing education: An integrated review of the literature*. Lethbridge, AB: University of Lethbridge.
- Hatcher A., & Bartlett, C. (2010). Two-eyed seeing building cultural bridges for Aboriginal students. *Canadian Teachers Magazine*, May 10. Retrieved March 15, 2013 from [http://www.canadianteachermagazine.com/ctm\\_first\\_nations\\_education/may10\\_two\\_eyed.shtml](http://www.canadianteachermagazine.com/ctm_first_nations_education/may10_two_eyed.shtml)
- Health Council of Canada. (2012). *Empathy, dignity, and respect: Creating cultural safety for Aboriginal people in urban health care*. Ottawa, ON: Health Council of Canada. Retrieved March 10, 2014 from [http://www.healthcouncilcanada.ca/rpt\\_det.php?id=437](http://www.healthcouncilcanada.ca/rpt_det.php?id=437)
- Health Council of Canada. (n.d.). *Provincial Health Services Authority: Aboriginal Health Program*. Ottawa, ON: Author. Retrieved March 15, 2013 from [healthcouncilcanada.ca](http://healthcouncilcanada.ca).
- Hollinsworth, D. (1998). *Race and racism in Australia* (2nd ed.). Katoomba, AU: Social Science Press.
- Human Rights Commission. (n.d.). *Canadian Human Rights Act (R.S.C., 1985, c. H-6)*. Ottawa, ON: Author. Retrieved March 14, 2013 from <http://www.chrc-ccdp.gc.ca>.
- Hylton, J. (n.d.). *Canadian innovations in the provision of policing services to Aboriginal Peoples. Human Sector Resources*. Retrieved March 10, 2014 from [http://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/inquiries/ipperwash/policy\\_part/research/pdf/John\\_Hylton\\_Canadian\\_Innovations.pdf](http://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/inquiries/ipperwash/policy_part/research/pdf/John_Hylton_Canadian_Innovations.pdf)
- Indigenous Physicians Association of Canada. (2007). *Best practices to recruit mature Aboriginal students to medicine*. Winnipeg, MB: Author.
- Katz, P.A. (2003). Racists or tolerant multiculturalists? How do they begin? *American Psychologist*, 58(11): 897–909.
- Lee, D. (2008). Historical contributions of Aboriginal Peoples to Canadian culture and identity. *Directions*, 5(1): 16–21.
- Lindsay, M. (2008). Aboriginal education a working agreement in Comox Valley. *Teachers Magazine*, 20(6). Retrieved June 17, 2013 from <http://bctf.ca/publications/NewsMagArticle.aspx?id=15622>
- Manitoba Education and Literacy. (2003). *Integrating Aboriginal perspectives into curricula. A resource for curriculum developers, teachers, and administrators*. Winnipeg, MB: Government of Manitoba. Retrieved March 15, 2013 from <http://www.edu.gov.mb.ca/k12/docs/policy/abpersp/index.html>
- Minister of Public Works and Government Services Canada. (2005). *A Canada for all: Canada's action plan against racism*. Gatineau, QC: Department of Canadian Heritage.
- National Aboriginal Health Organization [NAHO]. (2008). *Cultural competency and safety: a guide for health care administrators, providers and educators*. Ottawa, ON: Author. Retrieved June 17, 2013 from <http://www.naho.ca/publications/topics/cultural-competency/>
- O'Sullivan, B. (2013). Considering culture in Aboriginal care. *Canadian Medical Association Journal*, 185(1): E27–E28.
- Oxford Dictionaries. (2013a). *Superordinate*. Retrieved from <http://oxforddictionaries.com/definition/english/superordinate>.
- Oxford Dictionaries. (2013b). *Colonialism*. Retrieved from <http://oxforddictionaries.com/definition/english/colonialism>.
- Paradies, Y. (2005). Anti-racism and Indigenous Australians. *Analyses of Social Issues and Public Policy*, 5(1): 1–28.



- Passi, P. (2013). Backlash slams 'un-fair' anti-racism campaign in Twin Ports. *Duluth News Tribune*, January 31. Retrieved June 17, 2013 from <http://www.duluthnewstribune.com/event/article/id/221451/>
- Pedersen, A., Contos, N., Griffiths, B., Bishop, B., & Walker, I. (2000). Attitudes toward Aboriginal-Australians in city and country settings. *The Australian Psychologist*, 35(2): 109-117.
- Pedersen, A., & Walker, I. (1997). Prejudice against Australian Aborigines: Old-fashioned and modern forms. *The European Journal of Social Psychology*, 27: 561-587.
- Perkel, C. (2013). Aboriginal leader fears Idle No More backlash against native students. *National Post*, January 11. Retrieved June 17, 2013 from <http://news.nationalpost.com/2013/01/11/aboriginal-leader-fears-idle-no-more-backlash-against-native-students/>
- Pettigrew, T., & Tropp, L. (2000). Does intergroup contact reduce prejudice? Recent meta-analytic findings. In *Reducing prejudice and discrimination*, S. Oskamp (ed.), pp. 93-114. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Provincial Health Services Authority. (n.d.). *Indigenous cultural competency (ICC) training program*. Victoria, BC: Author. Retrieved March 19, 2013, from <http://www.culturalcompetency.ca/training>
- Ruben, B. D. (1976). Assessing communication competency for intercultural adaptation. *Group and Organization Studies*, 1: 334-354.
- Sakamoto, I., & R. Pitner (2005). Use of critical consciousness in anti-oppressive social work practice: Disentangling power dynamics at personal and structural levels. *British Journal of Social Work*, 35(4): 435-452.
- Sanson, A., Augoustinos, M., Gridely, H., Kyrios, M., Reser, J., & Turner, C. (1998). Racism and prejudice: An Australian psychological society position paper. *Australian Psychologist*, 33(3): 161-82.
- Saskatchewan Police College. (n.d.). *Course calendar*. Regina, SK: Author. Retrieved January 02, 2014, from <http://www.uregina.ca/police/training.html>
- Shah, C.P., & Reeves, A. (2012). Increasing Aboriginal cultural safety among health care practitioners. *Canadian Journal of Public Health*, 103(5): 397.
- The Standing Senate Committee on Aboriginal Peoples. (n.d.). *Urban Aboriginal youth: An action plan for change*. Ottawa, ON: Author. Retrieved March 15, 2013 from <http://www.parl.gc.ca/Content/SEN/Committee/372/abor/rep/repfnoct03part2-e.htm>
- Strengthening the Circle Partnership. (n.d.). *Strengthening the circle, "Partnering for improved health for Aboriginal people" - Aboriginal Health Survey 2010-2015*. Saskatoon, SK: Saskatoon Health Region. Retrieved March 14, 2013 from [http://www.saskatoonhealthregion.ca/search/search\\_results.htm?cx=017854728811235657999%3Acz6kmin\\_6tq&cof=FORID%3A11&q=stregthening+the+circle&sa=Search&siteurl=www.saskatoonhealthregion.ca%2F&ref=&ss=5767j4273273j23](http://www.saskatoonhealthregion.ca/search/search_results.htm?cx=017854728811235657999%3Acz6kmin_6tq&cof=FORID%3A11&q=stregthening+the+circle&sa=Search&siteurl=www.saskatoonhealthregion.ca%2F&ref=&ss=5767j4273273j23)
- Toronto Star. (2012). *Interview with Dr. Shah – Aboriginal cultural safety initiative*. Anishnawbe Health Toronto. Retrieved June 17, 2013 from <http://www.aht.ca/aboriginal-culture-safety>
- Truth and Reconciliation Commission of Canada. (2012). *Truth and Reconciliation Commission of Canada: Interim report*. Retrieved March 14, 2013 from [http://www.attendancemarketing.com/~attmk/TRC\\_jd/Interim%20report%20English%20electronic%20copy.pdf](http://www.attendancemarketing.com/~attmk/TRC_jd/Interim%20report%20English%20electronic%20copy.pdf)
- Zizman, P., & Amagoalik, L. (2010). *Working with Inuit: Selected resources to help you learn about Inuit culture and way of life*. Ottawa, ON: National Aboriginal Health Organization, Inuit Tuttarvingat. Retrieved March 13, 2013 from <http://www.naho.ca/inuit/inuit-knowledge/cultural-safety/>



NATIONAL COLLABORATING CENTRE  
FOR ABORIGINAL HEALTH  
CENTRE DE COLLABORATION NATIONALE  
DE LA SANTÉ AUTOCHTONE

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS :  
UNIVERSITÉ DU NORD DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE  
3333 UNIVERSITY WAY, PRINCE GEORGE (C.-B.) V2N 4Z9

1 250 960 5250  
CCNSA@UNBC.CA  
WWW.NCCAH-CCNSA.CA