

Racisme et discrimination systémiques dans le Québec contemporain

Présentation du dossier

Myrlande Pierre et Pierre Bosset

Volume 31, numéro 2, automne 2020

Racisme et discrimination systémiques dans le Québec contemporain

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1076643ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1076643ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

1703-9312 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Pierre, M. & Bosset, P. (2020). Racisme et discrimination systémiques dans le Québec contemporain : présentation du dossier. *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 23–37. <https://doi.org/10.7202/1076643ar>



DOSSIER

Racisme et discrimination systémiques dans le Québec contemporain

Présentation du dossier

Myrlande PIERRE
Sociologue et Chercheure associée
Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC)
Université du Québec à Montréal (2001-juin 2019)¹

Pierre BOSSET
Professeur
Département des sciences juridiques
Université du Québec à Montréal

-
1. Au moment de présenter ce dossier thématique, Myrlande Pierre était sociologue et chercheure associée au Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) à l'Université du Québec à Montréal. Une grande partie du travail de conception et de définition des orientations effectuée conjointement avec Pierre Bosset était déjà bien avancée entre 2018 et 2019. Le rôle de madame Pierre dans le cadre de cet ouvrage s'inscrit dans une démarche de réflexion académique amorcée en 2018 et non en fonction de son mandat actuel à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

LE RACISME CONTEMPORAIN MARQUÉ PAR DE PROFONDES MUTATIONS

Il n'y a pas de définition universelle et absolue du racisme et la signification de ce concept fait l'objet de nombreux débats dans le milieu universitaire et dans le champ de l'intervention. La définition proposée par Albert Memmi (1994), largement utilisée depuis par de nombreux sociologues et chercheurs, a néanmoins suscité un grand intérêt et alimenté de nombreuses réflexions sur le racisme au fil des ans : « Le racisme est la valorisation, généralisée et définitive, de différences, réelles ou imaginaires, au profit de l'accusateur et au détriment de sa victime, afin de justifier une agression ou un privilège. »

Le racisme contemporain est pourtant marqué par de fortes mutations. Selon P.-A. Taguieff (1988), « le discours raciste contemporain a connu une véritable métamorphose, en abandonnant son orientation hiérarchique et "racialiste" [...] pour devenir différentialiste et culturaliste. Autrement dit, il a glissé de la "science des races" à l'ethnocentrisme. » Ce qui se manifeste est, plus souvent qu'autrement, un « racisme sans races » (Balibar, 2005), fondé sur l'affirmation que les différences culturelles sont irréductibles. Les manifestations et les diverses formes du racisme contemporain sont plus insidieuses et plus surnoises, ce qui ne lui enlève en rien son caractère délétère et néfaste. Tout comme le racisme dit « traditionnel », ce nouveau racisme vise à légitimer des comportements ou des discours discriminatoires, et contribue à les alimenter et à les exacerber.

C'est ainsi qu'au Québec comme ailleurs, on a vu naître et croître « une "internationale raciste", nébuleuse d'organisations et de groupuscules qu'unit un refus profond du caractère pluraliste de nos sociétés modernes. L'émergence de mouvements structurés d'extrême droite, de tendance raciste, constitue peut-être la forme la plus exacerbée de cette pathologie politique » (Bosset, 1994, p. 585). Ces profondes mutations, cependant, n'altèrent en rien l'ancien mécanisme de rejet social et d'exclusion qui, parfois, se cristallise en ce que l'on peut qualifier de stigmat social. Ce stigmat peut s'observer par la persistance des disparités et des inégalités socio-économiques que vivent certains groupes de population, notamment les groupes racisés, les communautés noires et les Autochtones.

Ce dossier thématique entend faire le point sur l'évolution du racisme et de la discrimination et sur les diverses formes et manifestations que ces phénomènes empruntent. Il se propose de décrire et d'analyser l'évolution du phénomène du racisme au Québec, particulièrement au cours de la dernière décennie, de même que ses manifestations dans

différents domaines (Pierre, 2005). L'objectif est de comprendre comment le phénomène du racisme a évolué au cours des dernières années dans son contexte juridique et sociopolitique, en mettant en évidence ses formes actuelles, de même que les initiatives qui, sur le terrain des pratiques sociales, témoignent d'une mobilisation contre le racisme et la discrimination systémiques.

De plus, ce dossier thématique s'inscrit dans la foulée de la proclamation de la *Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015-2024)* par l'Assemblée générale des Nations Unies. Le thème de la Décennie (Personnes d'ascendance africaine : considération, justice et développement) met bien en lumière la « nécessité de renforcer les mesures et activités de coopération nationales, régionales et internationales pour garantir le plein exercice des droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques des personnes d'ascendance africaine ainsi que leur pleine et égale participation à la société sous tous ses aspects » (ONU, 2014). Dans cet esprit, la Décennie invite les États à mettre en place des actions et des stratégies structurantes et pérennes pour assurer leur pleine et égale participation à la société.

Il est impossible de passer sous silence les événements survenus depuis l'annonce, en décembre 2018, de l'appel à contribution à ce dossier thématique. Il nous apparaît nécessaire de rappeler d'abord le décès, aux États-Unis, de M. George Floyd, dans des circonstances odieuses. La vidéo de la mort de M. Floyd, largement partagée dans les médias aussi bien sociaux que traditionnels, a jeté une lumière crue sur l'oppression et les inégalités raciales persistantes envers les Afro-Américains. Elle a entraîné une vague de manifestations réclamant la fin du racisme endémique et systémique et institutionnel aux États-Unis. « Aujourd'hui, le racisme systémique et structurel² (Powell, 2008) existe et persiste à des degrés divers dans toutes les sociétés, tous les pays et toutes les régions du monde. C'est un héritage continu, une séquelle du colonialisme et de l'esclavage dont l'effet rémanent des iniquités et des injustices historiques se fait toujours sentir. » (Guissé, 2020).

Cette vaste mobilisation, s'accompagnant d'un mouvement de solidarité, a trouvé écho au Canada et au Québec. Dans une lettre publiée le 6 juin 2020 dans *Le Devoir*, le président et la vice-présidente de la Commission des droits de la personne et des droits de

2. John A. POWELL, « Structural Racism: Building upon the Insights of John Calmore », *N.C. L. Rev.*, 86, 2008, 795-796, référant à John D. STERMAN, « Learning In and About Complex Systems », *Sys. Dynamics Rev.*, 10, 1994, 291.

la jeunesse (cette dernière, responsable du mandat Charte de la Commission) ont ainsi invité le Gouvernement du Québec à :

affirmer son leadership dans la mise en place d'une politique nationale québécoise de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques qui tient compte des réalités particulières que vivent les personnes autochtones, les personnes racisées, les personnes des communautés noires et les personnes immigrantes. Cette politique devrait être placée dans son contexte sociohistorique et appréhendée dans une perspective systémique et intersectionnelle³.

Depuis, un autre événement malheureux, empreint cette fois de racisme et de discrimination envers les personnes autochtones, est venu marquer l'actualité et l'avant-scène du débat public, témoignant du caractère structurel et systémique du phénomène au sein du système québécois de santé. La mort tragique de Mme Joyce Echaquan à l'hôpital de Joliette, en septembre 2020, a marqué les esprits, en rappelant l'ampleur de la discrimination systémique dont sont victimes les peuples autochtones. Nombreux sont les rapports et commissions qui témoignent de l'ampleur du problème. Rappelons à ce titre, par exemple, le rapport de la Commission Viens⁴ et ses recommandations visant le secteur des soins de santé, recommandations qui comprennent l'adoption de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, laquelle garantirait le droit des Autochtones « d'accéder sans aucune discrimination à tous les services sociaux et de santé ».

À l'échelle municipale, l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) rendait public, le 3 juin 2020, un important rapport sur le racisme et la discrimination systémiques dans les compétences de la Ville. Il s'agissait d'une démarche de consultation résultant d'un mandat d'initiative citoyenne. Dans le cadre de cette consultation, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) avait présenté un mémoire sur le racisme et la discrimination à la lumière des droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne*⁵.

3. Philippe-André TESSIER et Myrlande PIERRE, Pour une politique nationale de lutte contre le racisme et la discrimination systémiques, *Le Devoir*, 6 juin 2020.

4. COMMISSION D'ENQUÊTE SUR LES RELATIONS ENTRE LES AUTOCHTONES ET CERTAINS SERVICES PUBLICS, *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès*, Rapport final, 2019 (ci-après « Rapport Viens »).

5. https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_OCPM_racisme-systemique.pdf.

La CDPDJ a aussi publié un volumineux rapport sur la mise en œuvre des recommandations qu'elle avait déjà faites en 2011 à la suite d'une consultation sur le profilage racial et la discrimination systémique vécus par les jeunes racisés de 14 à 25 ans dans le secteur de la sécurité publique, le milieu scolaire et le système de protection de la jeunesse. Dans le contexte de la 20^e année d'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, la Commission dévoilait enfin en juin 2020 son rapport triennal⁶. Il démontre que les organismes publics du Québec assujettis à la *Loi* ont enregistré trop peu de progrès dans la représentation des Autochtones, des minorités visibles, des minorités ethniques et des personnes handicapées, au sein de leurs corps d'emplois. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre et de plein emploi, la Commission concluait que les personnes autochtones et les personnes racisées nées au Canada ou à l'étranger demeurent discriminées dans le domaine de l'emploi.

Enfin, le Groupe d'action contre le racisme mis en place par le Gouvernement du Québec a présenté le 17 juin 2020 son rapport *Le racisme au Québec : tolérance zéro*⁷, qui comprend vingt-cinq mesures en vue de lutter contre le racisme dans différents secteurs tels que la sécurité publique, la justice, le milieu scolaire, le logement et l'emploi.

Pour le Québec, voilà donc une occasion privilégiée de revoir en profondeur les différentes approches et stratégies de lutte contre le racisme qui ont été mises de l'avant au cours de la dernière décennie. Bien que ce dossier s'inscrive dans le cadre de la *Décennie des personnes d'ascendance africaine*, les contributions ne se limitent pas aux problématiques des communautés noires. Néanmoins, une attention particulière est accordée aux articles qui toucheront particulièrement le racisme anti-noir, cette forme de discrimination raciale qui trouve son fondement en partie dans les clichés hérités du colonialisme et de la traite négrière, ainsi que dans des inégalités structurelles.

PROBLÉMATIQUES

Après plus de deux décennies de réflexion sur l'immigration, la diversité ethnoculturelle et la citoyenneté, un constat semble s'imposer. Il ne s'agit plus de statuer ni sur le bien-fondé

6. https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2016_2019.pdf.

7. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdncontenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme_MAJ.pdf?1608750405.

ou la légitimité des revendications pour l'égalité des chances et de traitement ni sur la portée et les conditions de reconnaissance de la diversité sociétale (Pierre, 2012).

Pour aborder la problématique du racisme, il convient d'abord de reconnaître son existence. Plusieurs énoncés des chartes des droits et libertés au Québec et au Canada témoignent certes d'une volonté de lutter contre ce phénomène. Malheureusement, le racisme est souvent édulcoré et son existence fréquemment niée. Plus de la moitié (55 %) des Canadiens sont ainsi convaincus que la discrimination raciale est chose du passé (Edward Galabuzi *et al.*, 2012). Les résultats d'un assez grand nombre d'études sur la réalité sociodémographique des minorités racisées démontrent pourtant de manière éloquente qu'il existe un réel fossé entre le discours normatif sur l'égalité de droit et sa concrétisation vers une réelle égalité de fait. La notion de « groupe racisé » ou de « minorité racisée » renvoie à un processus de racisation et signifie ici l'extension d'une signification raciale à des relations non classifiées ou caractérisées en termes raciaux dans une phase antérieure (Omi et Winant, 1986, p. 69). Ainsi le groupe racisé renvoie aux groupes porteurs d'identité citoyenne et nationale précise, mais cibles du racisme.

Certains spécialistes évoquent d'ailleurs, à ce propos, le concept de *racialisation de la pauvreté* (Galabuzi, 2006). Le Québec n'est pas exempt de telles disparités. Ainsi, les groupes racisés, tels que les Noirs ainsi que les personnes en provenance du Maghreb, connaissent un taux de chômage plus élevé que la moyenne de la population québécoise, et ce, alors même que le niveau de scolarisation chez ces groupes est généralement plus élevé que la moyenne (Leloup et Apparicio, 2010).

La persistance des inégalités sociales, raciales et économiques chez les communautés noires au Québec

Les communautés noires du Québec participent pleinement à la construction et à l'édification de la société québécoise. Il convient cependant de mettre en évidence les inégalités et les disparités sociales et économiques qui persistent au sein de ces communautés. Bien que plusieurs membres des communautés connaissent de grandes réussites individuelles, collectivement les Noirs connaissent davantage d'obstacles structurels dans leur parcours professionnel ou scolaire. Les problématiques auxquelles sont confrontées les communautés noires sont à la fois aiguës et persistantes. Ces problématiques affectent tout autant les deuxième, troisième, voire les quatrième générations issues de ces communautés. On notera par exemple qu'à diplôme égal, les

Québécois issus des communautés noires sont davantage confrontés au chômage que la moyenne de la population québécoise (Eid, Azzaria et Quérat, 2012).

Les jeunes Noirs sont plus souvent interpellés par la police. Les pratiques de profilage racial touchent particulièrement les jeunes hommes des communautés noires. Plus de 40 % des crimes haineux au Canada sont perpétrés contre les personnes issues des communautés dans l'ensemble du Canada, déplorait le *Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine des Nations Unies* après une mission au Canada en 2016.

Encore selon ce Groupe de travail (2017), les manifestations de racisme, le chômage exacerbé, la surreprésentation dans le système de justice sont autant de problématiques et de formes de discrimination qui touchent particulièrement les Noirs⁸ et qui sont bien présentes au Québec et au Canada. Dans l'ensemble du Canada, le taux de chômage chez les femmes noires est de 11 %, soit plus du double de la moyenne nationale. Elles gagneraient 63 cents pour chaque dollar gagné par un homme blanc, et 85 cents pour chaque dollar gagné par une femme blanche.

Selon le Groupe d'experts (2017), « l'histoire d'esclavage, de ségrégation raciale et de marginalisation » est à l'origine du racisme anti-Noirs au Canada.

Les communautés noires représentent 10,3 % de la population montréalaise, soit 171 385 personnes (Statistique Canada, 2016), ce qui fait d'elles le plus important groupe issu des minorités visibles/racisées à Montréal.

À cet égard, prendre la mesure exacte de tels stigmates sociaux, non seulement dans l'emploi mais possiblement dans d'autres champs, demeure une nécessité pour la recherche et pour les politiques publiques.

Des concepts et des pratiques sociales en mutation

Pour cela, sans doute faut-il aussi faire le point sur l'évolution des concepts et des approches, car à travers ceux-ci se construit la compréhension des phénomènes sociaux que sont le racisme et la discrimination. Ainsi la conception du racisme a-t-elle évolué depuis que Memmi (1994) définissait celui-ci comme « la dévalorisation [...] d'une différence [...] afin de légitimer une agression ». Cette définition permet-elle

8. Notons que ces mêmes problèmes décriés touchent également les Autochtones.

d'appréhender les formes actuelles du racisme ? Le droit n'échappe pas à des remises en question du même ordre. En effet, si des notions comme la *discrimination indirecte*, la *discrimination systémique* ou encore le *profilage racial* ont pu faire leur chemin dans l'univers juridique (Bosset, 2005), il reste à évaluer l'impact qu'elles ont pu avoir sur la pratique judiciaire et leur implication dans le champ du social. Plus fondamentalement, peut-être de nouvelles approches permettant d'appréhender le racisme et la discrimination doivent-elles maintenant être mises à profit. Il y aurait sans doute lieu d'explorer encore davantage le potentiel des approches dites intersectionnelles, ou encore la contribution de disciplines comme la géographie ou l'anthropologie à notre compréhension du racisme et de la discrimination. En particulier, « l'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une *approche intégrée*. Elle réfute le cloisonnement et la hiérarchisation des grands axes de la différenciation sociale que sont les catégories de sexe/genre, classe, race, ethnicité, âge, handicap et orientation sexuelle » (Bilge, 2000, p. 70). L'analyse intersectionnelle va au-delà d'une simple reconnaissance de la multiplicité des systèmes d'oppression opérant à partir de ces catégories et postule leur interaction dans la production et la reproduction des inégalités sociales (Crenshaw, 1989 ; Collins, 2000 ; Brah et Phoenix, 2004).

Les initiatives qui, sur le terrain des pratiques sociales, témoignent d'une mobilisation contre le racisme et la discrimination ne sont pas moins importantes que ce qui précède. Hors des universités et des prétoires se dessinent en effet, au sein de ce qu'il est convenu d'appeler la société civile, de nouvelles stratégies de luttes et de mobilisation contre le racisme et la discrimination. On pensera ici à *Black Lives Matter* ou à *Idle No More*, mais aussi à certaines initiatives prometteuses, notamment dans les milieux artistiques et culturels. Le mouvement *Idle No More*, par exemple, a certainement contribué à une représentation symbolique un peu plus juste de la réalité des Premières Nations ainsi qu'à une plus grande légitimation du narratif autochtone dans le développement des politiques publiques.

Ces représentations demeurent cependant fortement marquées par « des interprétations tendancieuses et le manque de contexte historique et culturel » (Harding, 2006). Les croyances d'une bonne partie de la population envers les Autochtones sont toujours teintées par les stéréotypes coloniaux. Ces initiatives méritent notre attention ; elles participent en effet, elles aussi, des « nouvelles pratiques sociales » associées à la lutte au racisme et à la discrimination.

Parler de racisme implique sans contredit de poser la question des rapports de pouvoir inégalitaires qui structurent encore les sociétés. Cela nous force à considérer les inégalités sociales et « raciales » et leur reproduction dans nos sociétés. Il nous apparaissait donc pertinent d'offrir un espace de débat critique pour contribuer à ce dialogue nécessaire, en soulevant un certain nombre de questionnements liés au racisme et aux rapports sociaux inhérents, y compris chez les protagonistes qui participent à leur transformation. Une des principales caractéristiques des contributions composant ce numéro thématique est certes de n'avoir aucune prétention à proposer une réponse définitive ou absolue aux questions soulevées.

LES QUESTIONS ET PROBLÉMATIQUES ABORDÉES DANS CE DOSSIER THÉMATIQUE

Les articles qu'on lira dans ce dossier thématique proposent diverses perspectives et touchent différents secteurs d'activité et domaines : l'emploi, les politiques publiques, le système de justice, le milieu policier, etc.

Le premier texte propose un regard critique et analytique sur le domaine de l'emploi. Amina Triki-Yamani, chercheure à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), traite de la discrimination dans le domaine de l'emploi dans le secteur privé dans la grande région de Montréal. Basés sur une démarche qualitative, les résultats de sa recherche révèlent que les pratiques de recrutement, de sélection, de promotion et d'accès à l'égalité en emploi au sein de différentes entreprises sont teintées de pratiques discriminatoires envers les minorités visibles/racisées. Cet article contribue également aux actions de la CDPDJ en matière de lutte contre la discrimination et de promotion de l'égalité réelle en emploi. Il met également en lumière comment le secteur privé échappe en quasi-totalité à l'obligation d'implanter un programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) alors qu'il embauche une forte proportion de la main-d'œuvre québécoise.

Le second texte de ce dossier vise également le secteur du travail. Jean-Philippe Beauregard propose une analyse des obstacles liés à la discrimination ethnoraciale à l'embauche dans la ville de Québec. Son analyse repose sur la méthode du *testing*, qui permet de démontrer l'existence d'une discrimination à l'embauche. Ses conclusions montrent que la discrimination ethnoraciale à l'embauche est d'une ampleur équivalente à Québec et à Montréal. Outre les candidats d'origine latino-américaine, de nombreuses

barrières persistent et nuisent aux candidats minoritaires dans leur recherche d'emploi. De plus, l'auteur s'est muni d'un dispositif intersectionnel qui lui permet d'analyser les effets combinés de l'ethnicité et du sexe.

Dans le troisième texte, Rim Otmani aborde la discrimination dont sont victimes les personnes racisées qui, au moment de leur arrivée au Québec, sont déjà très scolarisées et hautement qualifiées. À partir du cas emblématique des médecins algériens, l'auteure met en lumière le hiatus qui existe entre les politiques québécoises d'immigration – lesquelles valorisent une immigration correspondant aux besoins du Québec, et au surplus francophone – et les obstacles institutionnels auxquels font face, malgré tout, ces personnes hautement qualifiées, de même que les mécanismes qui les conduisent à intérioriser un sentiment de racisme.

La juriste Rachel Cox analyse ensuite un corpus de décisions émanant du Tribunal administratif du travail (TAT). Ces décisions portent sur des plaintes de harcèlement psychologique à caractère raciste. Les conditions d'exercice de ce recours devant le TAT sont telles, montre l'auteure, qu'elles portent le Tribunal à rejeter des plaintes, alors même que les comportements reprochés constituent bel et bien, à tous autres égards, des actes de harcèlement au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. D'où la nécessité, écrit-elle, de rétablir la possibilité d'exercer, dans de tels cas, des recours fondés sur la *Charte*. Cela ne dégagerait évidemment en rien le TAT de la responsabilité qui lui incombe d'interpréter téléologiquement la *Loi sur les normes du travail*, en tenant compte de la situation précaire que vivent les personnes racisées en milieu de travail non syndiqué.

Dans le texte suivant, Anne-Marie Livingstone, Marie Meudec et Rhita Harim s'intéressent aux effets des politiques et pratiques organisationnelles des corps policiers en matière de profilage racial. Leur article est le fruit d'une enquête qualitative sur le profilage racial présent dans les pratiques policières, tel que vécu par des jeunes de minorités racisées à Montréal. Dans plus de la moitié des entrevues réalisées, des jeunes ont partagé des expériences de profilage racial. Les jeunes hommes noirs seraient particulièrement visés. Les résultats révèlent que ce profilage racial n'est pas seulement (ou même principalement) le produit de préjugés individuels de la part des policiers, mais qu'il est le résultat de certaines politiques organisationnelles des services de police, particulièrement celles qui visent la lutte aux « gangs de rue », le maintien de l'ordre proactif et la réglementation contre les incivilités.

La xénophobie présente dans le secteur, crucial, du logement, retient l'attention de Renaud Goyer dans le sixième texte. Pour dépasser le constat déjà avéré d'une discrimination systémique – concept utile mais que certains trouveront peut-être désincarné – l'auteur mise sur la notion d'« expérience sociale ». Des entrevues semi-dirigées, ainsi que de nombreuses heures d'observation, lui permettent de démontrer que les dimensions systémiques ne sont pas nécessairement déconnectées des comportements des individus en position de pouvoir. Cela s'observe dans le secteur du logement, où xénophobie et violence symbolique se mettent en œuvre dans les rapports propriétaires-locataires, de manière explicite et parfois subtile, mais toujours éprouvante, souligne l'auteur, pour les locataires qui en font l'expérience.

Le point de vue des personnes racisées – plus précisément, celui des personnes descendantes de migrants, c'est-à-dire de deuxième génération – est retenu par Sophie Hamisultane dans le texte suivant. Que signifie leur silence face aux microagressions ? Pour l'auteure, qui mobilise les résultats d'études antérieures pour sa démonstration, ce silence est une forme de résistance à l'exclusion, une résistance qui conduit à la fois à renforcer des liens d'appartenance et à fragiliser le lien social global. L'auteure plaide donc pour une intervention interculturelle qui serait à l'écoute de ce « silence » des personnes subissant le racisme.

Les deux derniers articles de ce dossier thématique abordent la question du racisme sous des angles jusqu'à maintenant peu explorés.

Sébastien Chéhaitly, Momin Rahman et Marianne Chbat décrivent, à partir de récits de militants, comment des musulmans LGBTQ vivent l'intersection de deux réalités qu'on présente souvent – à tort – comme étant inconciliables et mutuellement exclusives. Leurs récits viennent rompre et défier les représentations habituelles des cultures musulmanes LGBTQ+. La reconnaissance des subjectivités queer et musulmanes met en lumière, écrivent les auteurs, le racisme et l'islamophobie au sein des communautés LGBTQ+ québécoises ainsi que la prise en compte de l'hétérosexisme et du cissexisme au sein des communautés musulmanes.

Enfin, Myrna Lashley s'intéresse à un thème largement ignoré jusqu'à maintenant dans la documentation scientifique canadienne, en français notamment : l'importance des cheveux pour l'identité noire. En tant que phénomène historique lié à l'esclavagisme, le dénigrement des coiffures noires a été partie prenante du racisme. Or, ce dénigrement peut entraîner une détresse psychologique et une instabilité mentale. Cet article théorique

présente un discours sur l'importance des cheveux pour l'identité des Noirs et ajoute à une littérature limitée en offrant aux institutions canadiennes et québécoises une meilleure appréciation de l'importance des cheveux noirs et des coiffures pour l'identité et le bien-être des Noirs.

Deux « échos de pratique » complètent ce dossier thématique. Paul-Étienne Rainville retrace l'émergence de la notion de « discrimination systémique » dans le discours et dans l'action de la Ligue des droits et libertés (LDL). La Ligue a joué, on le sait, un rôle important dans le développement du mouvement des droits et libertés au Québec (Laurin, 1985). L'auteur montre l'intérêt de la perspective systémique pour la pratique militante récente de la LDL, en particulier dans les domaines de l'éducation, de la sensibilisation, du réseautage, de la mobilisation et de l'analyse des enjeux sociopolitiques. Enfin, Guy Drudi retrace la genèse de l'Avis du Conseil interculturel de Montréal (CIM) sur le profilage racial. Instance consultative officielle, le CIM considère qu'une politique interculturelle peut colmater le clivage entre les efforts de la Ville de Montréal consacrés à contrer le racisme et les discriminations et une stratégie axée sur les rapprochements interculturels.

Caractère scientifique de la Revue

Les articles scientifiques ont été sélectionnés selon leur qualité scientifique et leur pertinence par rapport à la thématique du dossier et au créneau éditorial de *Nouvelles pratiques sociales*. Les articles sélectionnés ont été soumis à un processus rigoureux et balisé d'évaluation par les pairs en double aveugle.

BIBLIOGRAPHIE

- BALIBAR, E. (2005). La construction du racisme. *Actuel Marx*, 38(2), 11-28.
- BILGE, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, 225(1), 70-88.
- BOSSET, P. (1994). Les mouvements racistes et la Charte des droits et libertés de la personne. *Les Cahiers de droit*, 35(3), 583-625.
- BOSSET, P. (2005). Les mesures législatives de lutte contre la discrimination raciale au Québec : Un bilan institutionnel. *Nouvelles pratiques sociales*, 17(2), 15-30.
- BRAH, A. ET A. PHEONIX (2004). Ain't I a Woman : Revisiting Intersectionality. *Journal of International Women's Studies*, 5(3), 75-86.
- COLLINS, P. H. (2000 [1990]). *Black Feminist Thought : Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. New York : Routledge.

- COLLINS, P. H. (1998). *Fighting Words : Black Women and the Search for Justice*. Minneapolis : University of Minnesota Press.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2019). *Mémoire à l'Office de consultation publique de Montréal dans le cadre de la Consultation publique sur le racisme et la discrimination systémiques*. Récupéré de https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_OCPM_racisme-systemique.pdf.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (octobre 2020). *Le Bilan de la mise en œuvre des recommandations du Rapport de la consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le profilage racial et ses conséquences*. Récupéré de <https://cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/bilan-profilage-racial.pdf>.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (juin, 2020). *Rapport triennal 2016-2019 – Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Récupéré de : https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Rapport_triennal_PAE_2016_2019.pdf.
- COMMISSION D'ENQUETE SUR LES RELATIONS ENTRE LES AUTOCHTONES ET CERTAINS SERVICES PUBLICS (2019). *Commission d'enquête sur les relations entre les Autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès*, Rapport final.
- CRENSHAW, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex : A Black Feminist Critique of Discrimination Doctrine. *Feminist Theory and Antiracist Practice*, 89, 138-167.
- DECLARATION DU GROUPE D'EXPERTS DES NATIONS UNIES SUR LES PERSONNES D'ASCENDANCE AFRICAINE DU CANADA (2017), *Droits et libertés*, 35(2), automne.
- EDWARD GALABUZI, G., CASIPULLAI, A. ET GO, A. (2012, 20 mars). The persistence of racial inequality in Canada. *Toronto Star*. Récupéré de https://www.thestar.com/opinion/editorialopinion/2012/03/20/the_persistence_of_racial_inequality_in_canada.html.
- EID, P., AZZARIA, M. ET QUÉRAT, M. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Récupéré de : http://www.cdpcj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf.
- GALABUZI, G.-E. (2006). *Canada's Economic Apartheid : The Social Exclusion of Racialized Groups in the New Century*. Toronto : Canadian Scholars Press.
- GUISSE, I. (2020). Racisme: de la doctrine à l'ordinaire. *Le Courrier*, juillet.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Rapport du groupe d'action contre le racisme (2020). *Le racisme au Québec : tolérance zéro*. Récupéré de : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdncontenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/R_A_GroupeActionContreRacisme_MAJ.pdf?1608750405.

- HARDING, R. (2006). Historical representations of Aboriginal people in the Canadian news media. *Discourse and Society*, 17(2), 205-235.
- LAURIN, L. (1985). *Des luttes et des droits. Antécédents et histoire de la Ligue des droits de l'homme 1936-1975*. Montréal : Méridien.
- LABELLE, M., SALÉE, D., FRENETTE, Y. (2001). *Incorporation citoyenne et/ou exclusion ? La deuxième génération issue de l'immigration jamaïcaine et haïtienne*. Toronto : Fondation canadienne des relations raciales.
- LELOUP, X. ET APPARICIO, P. (2010). Montréal, ville plurielle ! Bilan des travaux et perspectives de recherche sur la concentration ethnique. *Nos diverses cités*, 7, 185-194.
- MEMMI, A. (1994). *Le racisme*. Paris : Gallimard, (Nouvelle édition revue).
- MONTREAL. (2017, 25 octobre). Montréal en statistiques. Service du développement économique. *Agglomération de Montréal : une personne sur trois appartient à une minorité visible*. Récupéré de : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/MTL_STATS_FR/MEDIA/DOCUMENTS/18_POPULATION%20ET%20D%C9MOGRAPHIE_25OCTOBRE2017_MINORIT%C9SVISIBLES_AGGLO_RMR.PDF.
- OMI, M., WINANT, H. (1986). *The Racial State, Racial Formation in the United States from the 1960s to the 1980's*. New York : Routledge and Kegan Paul.
- ORGANISATION DES NATIONS UNIES (ONU). (2014, 7 février). 68/237. *Proclamation de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine*. Soixante-huitième session. Point 67, b, de l'ordre du jour. Récupéré de : <http://undocs.org/fr/A/RES/68/237>.
- PIERRE, M. (2012). La Haute fonction publique « administrante » : un regard contrasté sur les déterminants de la représentation des minorités racisées ». *Bulletin de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations*, 8(2), 13-16.
- PIERRE, M. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : Un état des lieux. *Nouvelles pratiques sociales*, 17(2), 75-94.
- PIERRE, M. (dir.) (2005). Racisme et discrimination : perspectives et enjeux, *Nouvelles pratiques sociales*, 17(2).
- POWELL, JOHN A. (2008). « Structural Racism: Building upon the Insights of John Calmore », *N.C. L. Rev.*, 86, 795-796, référant à John D. Serman (1994). « Learning In and About Complex Systems », *Sys. Dynamics Rev.*, 10, 291.
- S. A. (2013). Un racisme sans races : Entrevue avec Étienne Balibar. *Relations*, (763), 13-17.
- STATISTIQUE CANADA. (2016). *Population totale dans les ménages privés selon les groupes de minorités visibles, agglomération de Montréal, 2016*. Statistiques Canada, recensement de la population 2016 [Tableau]. Récupéré de : http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6897,67887653&_dad=portal&_schema=PORTAL.

- STATISTIQUE CANADA (2019), Diversité de la population noire au Canada : un aperçu. 27 février. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.pdf?st=0gD6apC3>.
- SUE, D. W., BUCCHERI, J., LIN, A. I., NADAL, K. L., ET TORINO, G. C. (2007). Racial microaggressions and the Asian American experience. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 13, 72-81.
- TAGUIEFF, P. (1988). *La force du préjugé : Essai sur le racisme et ses doubles*. Paris : La Découverte.
- UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS. OFFICE OF THE HIGH COMMISSIONER. (2016). *Statement to the media by the United Nations' Working Group of Experts on People of African Descent, on the conclusion of its official visit to Canada, 17-21 October* [Communiqué]. Récupéré de : <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20732&LangID=E>.