



APPEL À CONTRIBUTIONS
Volume 31, numéro 2

Dossier :
**RACISME ET DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE DANS LE QUÉBEC
CONTEMPORAIN : SES FORMES ET SES MANIFESTATIONS**

DATE DE TOMBÉE DES RÉSUMÉS : 15 FÉVRIER 2019
DATE DE TOMBÉE DES ARTICLES : 1^{ER} JUIN 2019

SOUS LA CODIRECTION DE :

Myrlande PIERRE

Sociologue et Chercheure associée, Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté, UQAM

Pierre BOSSET

Professeur, Département des sciences juridiques, UQAM

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 académique et dans le champ de l'intervention. La définition proposée par Albert Memmi 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 » (Memmi, 1994). Memmi proposait cette définition du racisme, largement utilisée depuis par de nombreux sociologues et chercheurs.

Le racisme contemporain est 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 sournoises, 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, « les dernières années ont 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.

La revue *Nouvelles pratiques sociales* entend faire le point sur l'évolution des formes du racisme et de la discrimination. Ce numéro thématique se propose de décrire et 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.

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 » (Organisation des Nations Unies, 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. Pour le Québec, voilà une occasion privilégiée de revoir en profondeur les différentes mesures 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 propositions ne se limiteront pas aux problématiques des communautés noires. Néanmoins, une attention particulière sera accordée aux articles qui toucheront particulièrement le racisme anti-noir, cette forme de discrimination raciale qui trouve son fondement en partie sur des clichés hérités du colonialisme et de la traite négrière ainsi que sur des inégalités structurelles.

C'est également un moment opportun pour tous les paliers de gouvernements de poser des actions concrètes pour renforcer les lois régissant l'égalité et l'équité en matière d'emploi et de veiller à ce que les pratiques d'embauche et les milieux de travail soient exempts de toute discrimination.

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 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). La mise en œuvre de mesures structurantes et durables de lutte contre le racisme et la discrimination devrait maintenant constituer une priorité.

Pour aborder la problématique du racisme, il convient d'abord de reconnaître son existence. Plusieurs énoncés des chartes des droits et libertés du Québec et du 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. 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 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 exergue 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 la quatrième génération 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, a déploré le *Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine des Nations Unies* après une mission au Canada en 2016.

Encore selon le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine des Nations Unies (Droits et libertés, 2016), 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 Noirs¹ 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 « l'histoire d'esclavage, de ségrégation raciale et de marginalisation » (Droits et libertés, 2016, p. 18) est à l'origine du racisme anti-Noirs au Canada.

Les communautés noires représentent 10,3 % de la population montréalaise, soit 171 385 personnes (Statistiques 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 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 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, 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 davantage le potentiel des approches dites intersectionnelles, ou encore la contribution de disciplines comme la géographie ou

¹ Notons que ces mêmes problèmes décriés touchent également les Autochtones.

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.

CONTRIBUTIONS ATTENDUES

La revue NPS encourage aussi bien la présentation d'articles scientifiques que de témoignages d'acteurs faisant écho à de nouvelles pratiques sociales porteuses. Sont sollicitées, pour ce numéro, des propositions d'articles présentant un caractère analytique, théorique ou pratique (incluant des récits d'expériences) et pouvant, entre autres, répondre à ces principales questions :

- Comment se structure et se traduit l'évolution des concepts de race et de racisme ?
- Quelles sont les manifestations contemporaines du racisme et de la discrimination au Québec ? Par exemple : la discrimination systémique dans le domaine de l'emploi; la non-reconnaissance des acquis et des diplômes; la racialisation de la pauvreté, etc.
- Les conceptions juridiques de la discrimination rendent-elles adéquatement compte de la réalité de ce phénomène ?
- Comment l'analyse intersectionnelle contribue-t-elle à l'approfondissement de notre compréhension des *rapports sociaux* de « race », de sexe et de classe dans l'espace public et institutionnel, et quelles en sont les limites ?
- Les micro-agressions raciales² représentent-elles une nouvelle voie pour comprendre comment le racisme « sans race » opère dans le milieu du travail ?
- Comment s'articulent les nouvelles stratégies de luttes, les initiatives et les mobilisations contre le racisme et la discrimination ?
- Etc.

TYPES DE CONTRIBUTIONS

Dans le cadre de cet appel, *Nouvelles pratiques sociales* sollicite deux types de contributions :

1) Des articles scientifiques (rubrique *Dossier*)

Les articles scientifiques seront 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 seront soumis à un processus rigoureux et balisé d'évaluation par les pairs en double aveugle. Les critères d'évaluation sont : a. pertinence et originalité ; b. qualité et portée du cadre théorique ; c. cohérence et rigueur de la méthodologie (si article empirique) ; d. qualité de l'analyse et/ou de la discussion, et ; e. clarté, structure du texte et

² Les « micro-agressions » sont des mots ou attitudes a priori insignifiants qui seraient le reflet d'un préjugé envers un groupe donné. Ils représentent une part importante de ce que l'on appelle le racisme ou les discriminations ordinaires et « seraient en opposition avec la définition du racisme hostile » comme le sous-tendent Jack Dovidio (Université de Yale) et Samuel Gaertner (Université du Delaware). Sue et ses collègues ont élargi le modèle de microagression de Pierce (1977) avec une définition qui les qualifie de brefs et banals affronts verbaux, comportementaux ou environnementaux, intentionnels ou non, et qui communiquent à l'individu ciblé des comportements raciaux hostiles, péjoratifs et négatifs (Sue *et al.* 2007).

qualité de la langue. Les articles acceptés à l'issue du processus d'évaluation seront publiés dans la rubrique *Dossier* du numéro.

2) Des contributions en provenance de la société civile et des milieux d'intervention (rubrique *Échos de pratique*)

Ces textes doivent être consacrés à l'analyse descriptive de pratiques, d'actions ou d'interventions sociales se rapportant aux différents axes de l'appel à contributions. Ces articles seront sélectionnés selon leur cohérence et leur pertinence par rapport à la thématique du dossier et au créneau éditorial de *Nouvelles pratiques sociales*. Les critères d'évaluation sont : a. pertinence et originalité, b. qualité de l'analyse et/ou de la discussion, et c. clarté, structure du texte et qualité de la langue. Les textes retenus seront publiés dans la rubrique *Échos de pratique* du numéro.

NORMES DE PRÉSENTATION DES ARTICLES

- **Nous vous prions d'identifier clairement le type de contribution (*Dossier* ou *Échos de pratique*) au moment de nous transmettre votre résumé et votre article.**
- Les résumés doivent comporter tout au plus **2 500 caractères, espaces compris**.
- Les articles soumis pour la rubrique *Dossier* ne doivent pas comporter plus de **45 000 caractères (espaces compris), résumés, notes, bibliographie et tableaux inclus**.
- Les textes soumis pour la rubrique *Échos de pratique* doivent comporter un maximum de **20 000 caractères, espaces compris**.
- Vous trouverez le guide pour la présentation des articles sur notre site Web (<https://nps.uqam.ca/contribution/guide-de-presentation.html>).
- Enfin, rappelons que les textes soumis doivent être inédits, c'est-à-dire qu'ils ne doivent pas avoir fait l'objet d'une publication antérieure.

DATES DE TOMBÉE

- Les auteur.e.s doivent soumettre un résumé de leur article **avant le 15 février 2019** par courrier électronique à *Nouvelles pratiques sociales* (nps@uqam.ca)
- Les articles, **en version anonyme**, doivent être soumis **avant le 1^{er} juin 2019** par courrier électronique à *Nouvelles pratiques sociales* (nps@uqam.ca).

Pour toute question relative à ce dossier thématique, les auteur.e.s sont invité.e.s à communiquer avec les responsables du dossier :

Myrlande PIERRE

Sociologue et Chercheure associée, Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté, UQAM

COURRIEL : myrlandepierre@yahoo.com

Pierre BOSSET

Professeur, Département des sciences juridiques, UQAM

COURRIEL : bosset.pierre@uqam.ca

BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

BALIBAR, E. (2005). La construction du racisme. *Actuel Marx*, 2005/2, 38, 11-28.

RELATIONS. (2013). Un racisme sans races : Entrevue avec Étienne Balibar. *Relations*, (763), 13–17.

BILGE, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, 2009/1, 225, 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.

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.

DROITS ET LIBERTÉS. (2016, automne). Déclaration du Groupe d'experts des Nations Unies sur les personnes d'ascendance africaine du Canada. *Droits et libertés*, 35(2), 18. Récupéré de : http://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/revue_racisme_automne_2016_final_201612.pdf

GALABUZI, G-E. (2006). *Canada's Economic Apartheid: The Social Exclusion of Racialized Groups in the New Century*. Toronto : Canadian Scholars Press.

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.cdpcdj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf

HARDING, R. (2006). Historical representations of Aboriginal people in the Canadian news media. *Discourse and Society*, 17(2), 205-235.

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.

MEMMI, A. (1994). *Le racisme* (Nouvelle édition revue). Paris : Gallimard.

MONTRÉAL. MONTRÉAL EN STATISTIQUES. SERVICE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE. (2017, 25 octobre). *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).

TAGUIEFF, P. (1988). *La force du préjugé : Essai sur le racisme et ses doubles*. Paris : La découverte.

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.

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

SUE, D. W., BUCCERI, 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.

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 2016* [Communiqué]. Récupéré de : <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20732&LangID=E>