

Droits et devoirs: de nouveaux apprentissages de base en éducation

Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes



HRE/ED/aR/26

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

DROITS ET DEVOIRS:

De nouveaux apprentissages de base en éducation

**Guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne
aux adultes**



Série sur les fondements de l'équité
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

Droits et devoirs: de nouveaux apprentissages de base en éducation;
guide pratique pour l'enseignement des droits de la personne aux adultes

1996

Cette publication présente un document de base à l'intention des personnes qui souhaitent mettre à profit l'enseignement pour promouvoir les droits de la personne.

Cet ouvrage comporte des sources et références utiles.

ISBN 1-55137-178-2

1. Stéréotypes 2. Préjugés 3. Discrimination 4. Racisme

Conception et documentation: Direction de l'éducation et du développement de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick.

Distribué par:

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000

Fredericton (N.-B.) E3B 5H1

(506) 453-2301

Télécopieur: (506) 453-2653

ATS: (506) 453-2911

Courrier électronique: humanright@gov.nb.ca

Internet: <http://www.gov.nb.ca/acl/human/french/index.htm>

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	v
Avant-propos	vii
Comment utiliser ce guide	viii
Questions et réponses sur la Loi sur les droits de la personne	ix
Quelques définitions importantes	xi
 Unité 1 : LES STÉRÉOTYPES	 1
Activité un - Les gros sont minces	2
Activité deux - L'éponge	4
Activité trois - Les stéréotypes basés sur la nationalité	6
Activité quatre - Fiche d'enquête sur les attitudes	8
Activité cinq - Le lien entre stéréotypes, préjugés et discrimination	11
Activité six - Mettre une étiquette, c'est comme juger un livre d'après sa couverture	14
Activité sept - Coutumes et traditions	16
Activité huit - Attitudes personnelles envers les minorités	19
Activité neuf - Attitudes personnelles envers les autochtones	22
 Unité 2 : LES PRÉJUGÉS	 25
Activité un - Lectures sur les préjugés	26
Activité deux - Les liens entre stéréotypes, préjugés et discrimination	29
Activité trois - L'influence des valeurs et des attitudes	34
Activité quatre - Jeu de rôles pour mieux comprendre les valeurs	37
Activité cinq - La relation entre attitudes et valeurs	39
Activité six - Les proverbes d'une culture à l'autre	41
Activité sept - Éthique et relativisme culturel	45
Activité huit - Échelle d'opinions	49
Activité neuf - La source des valeurs culturelles	55
Activité dix - Les éléments de la culture	58

Unité 3 : LA DISCRIMINATION	61
Activité un - Différents types de discrimination	62
Activité deux - Dilemmes moraux	64
Activité trois - À vous de choisir	66
Activité quatre - Déménager dans un autre pays, l'émigration imaginaire	72
Activité cinq - Perspectives historiques sur les autochtones	80
 Unité 4 : LE RACISME	 83
Activité un - Comment le langage perpétue le racisme	84
Activité deux - Nouvelle	86
Activité trois - Zelig 1 - La colonie de l'espace	90
Activité quatre - Quelle est la bonne réaction?	92
Activité cinq - Analyse de situations raciales sur le lieu de travail	95
Activité six - La discrimination raciale vue par un immigrant	97
Activité sept - La corde à linge	100

REMERCIEMENTS

Les organismes et les éditeurs suivants nous ont autorisés à reproduire des extraits de leurs publications :

Bay Area Global Education Program
Littlefield Centre #14
Stanford, California USA 94305-5013
Tél: 415-725-1482

City of Toronto
Equal Opportunity Division
595 Bay Street, 11th Floor
Toronto, Ontario M5G 2C2
Tél: 416-392-6822
Télécopieur: 416-392-0006

Cross Cultural Communication Centre
1991 Dufferin Street
Toronto, Ontario M6E 3P9
Tél: 416-760-7855
Télécopieur: 416-767-4342

(CTIR) Centre for Teaching International Relations,
University of Denver,
2201 S. Gaylord St.
Denver, Colorado
80208 USA
Tél: 303-871-3106
Télécopieur: 303-871-2456

Friendship Press
475 Riverside Drive
New York, NY 10115 Rm. 772
USA
Tél: 212-870-2585

Human Rights and Equal Opportunity Commission
Level 24 American Express Building
388 George Street
GPO 5218
Sydney NSW 2001 Australia
Tél: 229-7600
Télécopieur: 229-7611

Dr. Jack Kehoe
Department of Social and Educational Studies
University of British Columbia
2125 Main Mall
Vancouver, C.-B. V6T 1Z4
Tél: 604-822-6647
Télécopieur: 604-822-4244

OISE Press
Ontario Institute for Studies in Education
252 Bloor Street West
Toronto, Ontario M5S 1V6
Tél: 416-923-6641
Télécopieur: 416-926-4725

PEI Cross Cultural Information Committee
Box 2846
Charlottetown, I.-P.-É. C1A 8C4

Pippin Publishing Limited
380 Esna Park Drive
Markham, Ontario L34 1H5
Tél. 416-513-6966
Télécopieur: 416-513-6977

Public Legal Education Association of Saskatchewan
Room 210-220, 3rd Avenue South
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 1M1
Tél: 306-653-1868
Télécopieur: 306-653-1869

Saskatchewan Human Rights Commission
8th Floor, Sturdy Stone Bldg.
122-3rd Avenue North
Saskatoon, Saskatchewan
S7K 2H6
Tél: 306-933-5952
Télécopieur: 306-933-7863

The Vancouver Sun
2250 Granville Street
Vancouver, C.-B. V6H 3G2
Tél: 604-732-2111
Télécopieur: 604-732-2323

Viking Penguin
Penguin Books USA
375 Hudson Street
New York, NY
10014-3657 USA
Tél: 212-366-200
Télécopieur: 212-366-2666

NOUS N'AVONS PAS PU COMMUNIQUER AVEC LES MAISONS D'ÉDITION SUIVANTES:

American Friends Service Committee
Maine, USA

Standard Publishing
Cincinnati, Ohio

AVANT-PROPOS

Ceux qui ne tirent pas les leçons de l'histoire sont condamnés à la répéter.

Santanyana

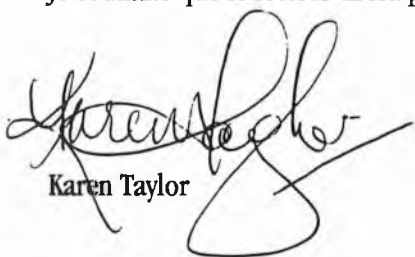
La discrimination est un problème important qui affecte la trame même de notre vie de tous les jours. Il est impossible d'évaluer en termes de dollars et de cents le coût social et économique de la discrimination qui se pratique dans nos communautés, sur nos lieux de travail et dans nos institutions. Nous devons plutôt nous pencher sur le vécu des personnes qui sont derrière les cas soumis aux diverses commissions des droits de la personne; nous aurons alors une vision plus exacte du tribut humain que nous payons.

En tant que Canadiens, nous devons tourner nos regards vers le futur et nous préparer aux nouvelles difficultés que posent l'évolution de l'immigration, le vieillissement de la population, le rôle grandissant des minorités et des femmes dans le monde du travail et l'opposition entre les conceptions traditionnelles et les conceptions modernes de la famille. Que la discrimination soit intentionnelle ou non, ouverte ou subtile, on retrouve toujours à sa source les stéréotypes ou les préjugés. Un examen de soi par l'intermédiaire de mesures éducatives proactives peut nous entraîner à réévaluer nos modes de pensée et à transformer nos attitudes, à passer d'un cynisme négatif à un optimisme positif dans notre façon de regarder les personnes différentes qui habitent le monde dans lequel nous vivons.

La Commission des droits de la personne a toujours pris une part active à la mise sur pied de programmes d'éducation en matière de droits de la personne. Ces programmes ont un double but : changer les attitudes empreintes de préjugés et trouver des moyens efficaces pour combattre la discrimination et ses effets négatifs si pernicious. *Droits et devoirs : de nouveaux apprentissages de base en éducation* a pour objectif de promouvoir, dans les établissements d'enseignement, lors d'ateliers, sur les lieux de travail ou dans les salles communautaires, une éducation pratique en matière de droits de la personne. Nous espérons que ce guide sera un outil qui permettra d'édifier une société dans laquelle l'harmonie raciale et culturelle sera la norme.

Je tiens à rendre hommage à Melynda Jarratt et à la remercier pour le travail de recherche et de conception qu'elle a effectué pour ce guide. Sa compréhension des problèmes de justice sociale et l'enthousiasme qu'elle a apporté à la réalisation du projet ont été très appréciés. Je voudrais également remercier Errol Williams, Tanya Walsh, Veena Verma et Kembubi Ruganda pour leur apport à cet ouvrage.

Je souhaite que le lecteur tirera pleinement profit des activités présentées dans les pages suivantes.



Karen Taylor

COMMENT UTILISER CE GUIDE

Droits et devoirs : de nouveaux apprentissages de base en éducation a été conçu par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick pour présenter à des étudiants adultes la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick et exposer les problèmes de justice sociale. Cet ouvrage part du principe qu'une personne consciente de ses droits et de ses devoirs risque moins de poser des actes discriminatoires, ou d'être victime de tels actes.

Ce guide se penche sur les questions fondamentales en matière de droits de la personne que sont les stéréotypes, les préjugés, la discrimination et le racisme. Il présente une grande variété de plans de leçons et d'activités qui peuvent être utilisés avec des étudiants adultes dans une salle de classe et il comprend de la documentation provenant de sources provinciale, nationale et internationale. Ce guide s'adresse aux éducateurs pour adultes, aux animateurs d'ateliers et à tous ceux qui sont concernés par la question des droits de la personne.

Le matériel contenu dans ce guide peut être utilisé dans les établissements d'enseignement secondaire, dans les collèges et dans les universités, et, de façon générale, par tous ceux qui souhaitent promouvoir le respect des droits de la personne sur le lieu de travail, dans la collectivité ou encore dans un groupe communautaire. Nous espérons que cet ouvrage sera facile à lire, simple à mettre en pratique et qu'il vous aidera à aborder quelques-unes des questions les plus importantes en matière de droits de la personne telles que la lutte contre le racisme, la discrimination, les stéréotypes et les préjugés.

Chaque leçon précise la durée des activités, les objectifs, une liste du matériel nécessaire et une méthode. Vous remarquerez que le matériel imprimé nécessaire à chaque leçon est inclus dans l'ouvrage lui-même. Vous trouverez, à quelques rares exceptions près, tout ce dont vous aurez besoin dans une salle de classe ordinaire. Les activités les plus complexes nécessiteront l'emploi d'une photocopieuse et quelques fournitures faciles à trouver dans le placard de la cuisine.

Il est nécessaire, pour chaque leçon, que l'animateur ou l'animatrice guide les participants au cours de l'activité et il serait bon qu'il ou elle se familiarise avec le plan de la leçon et prépare le matériel suffisamment à l'avance. Rappelons que les plans sont souples; il ne faut pas hésiter à les adapter ou les modifier selon les besoins. Soulignons enfin l'importance de bien maîtriser les définitions figurant aux pages xi et xii.

Les leçons ont été conçues pour être faciles à utiliser et reposent sur des applications pratiques des connaissances dans le domaine des droits de la personne. Nous espérons que les activités présentées inciteront les participants à acquérir des attitudes positives en ce qui concerne les droits de la personne et à accroître leur empathie envers autrui.

QUESTIONS ET RÉPONSES SUR LA LOI SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

1. En quoi consiste la *Loi sur les droits de la personne*?

La *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick est une loi provinciale qui interdit la discrimination (l'inégalité des chances) :

- * relativement à tous les aspects de l'emploi;
- * en matière de location et de vente de biens;
- * en matière de logement, de services et de commodités disponibles au public;
- * en matière d'adhésion à une association professionnelle, d'affaires ou de métiers;
- * sur les affiches.

Il existe certaines exceptions. La Loi s'applique à tous les gouvernements, sociétés et organismes, sauf ceux qui sont du ressort fédéral tels que les radiodiffuseurs, les banques, les chemins de fer, les navires, les compagnies d'aviation, et le gouvernement fédéral. Ces corps, régis par le gouvernement fédéral, sont soumis à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui est appliquée par la Commission canadienne des droits de la personne.

2. Quelles formes de discrimination sont interdites?

Toutes les formes de discrimination ne sont pas illicites. La *Loi sur les droits de la personne* interdit la discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'incapacité physique ou mentale, la religion, la race, la couleur, l'origine nationale, le lieu d'origine et l'ascendance.

3. Pouvez-vous me donner des exemples de discrimination?

- * le congédiement pour un des motifs de distinction énumérés à la question 2;
- * le refus de louer un appartement à une personne parce qu'il ou elle a des enfants;
- * la formulation de questions, dans une demande d'emploi ou pendant une entrevue, relatives à l'âge, au sexe, à l'incapacité ou à un des autres motifs de distinction énumérés à la question 2;
- * le refus d'emploi en raison d'une incapacité physique ou mentale;
- * la disparité salariale fondée sur le sexe;
- * le refus d'accès à une boîte de nuit ou à un hôtel en raison de l'orientation sexuelle;
- * le harcèlement sexuel ou racial.

4. Si j'ai fait l'objet de discrimination, que puis-je faire?

En communiquant avec le bureau de la Commission le plus près de chez vous, vous pourrez vous informer si l'acte discriminatoire présumé est visé par la Loi. Si la question n'est pas de notre compétence, vous serez dirigé vers l'organisme approprié. Si vous ne déposez pas une plainte, votre demande de renseignements sera strictement confidentielle.

Si vous déposez une plainte, un agent fait une enquête approfondie et présente un rapport à la Commission. Si la plainte est fondée, l'agent tentera par la conciliation de négocier un règlement à l'amiable. Ces services sont gratuits.

Si la tentative de conciliation échoue, une commission d'enquête peut être établie pour tenir une audience publique. Si le tribunal conclut qu'il y a eu violation de la Loi, il peut ordonner à la partie coupable, par exemple :

- * de cesser l'acte discriminatoire;

- * d'indemniser l'auteur de la plainte des dépenses qu'il a engagées et des pertes salariales et des souffrances émotionnelles qu'il a subies;
- * de réembaucher une personne licenciée;
- * d'offrir un appartement à la personne à laquelle on avait refusé la location dès qu'un appartement devient vacant.

5. Perdrais-je mon emploi si je déposais une plainte?

Non, il est interdit de punir une personne parce qu'elle a porté plainte ou prêté son concours au traitement d'une plainte.

6. Quel est le rôle de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick?

En plus d'enquêter sur les plaintes de discrimination et de les régler, la Commission encourage l'égalité des chances par des programmes d'éducation publics et des activités visant le développement communautaire.

7. En quoi la *Loi sur les droits de la personne* diffère-t-elle de la *Charte des droits*?

Il ne faut pas confondre la Charte avec la *Loi sur les droits de la personne*, une loi provinciale de 1967 qui interdit certaines formes de discrimination. La Loi vise les entreprises privées ainsi que le gouvernement provincial et les gouvernements municipaux. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick veille à l'application de la Loi.

L'intégration de la *Charte canadienne des droits et libertés* à la Constitution du Canada remonte à 1982. La Charte prévoit le respect par tous les gouvernements du pays de certaines libertés fondamentales ainsi que des droits démocratiques, des droits à l'égalité, des droits des Autochtones, des droits linguistiques, des garanties juridiques et de la liberté de circulation. Ce sont les cours de justice, non pas une agence gouvernementale, qui font respecter la Charte. Pour obtenir des renseignements sur les droits énumérés dans la Charte ou pour faire valoir vos droits, veuillez vous adresser à un avocat.

8. Comment puis-je contribuer à éliminer les préjugés?

Nous avons tous un rôle important à jouer dans la promotion de l'égalité des chances. Pour ce faire, il nous incombe de :

- * reconnaître que nous avons tous des aptitudes et des besoins uniques;
- * éviter les stéréotypes qui sont basés sur la race, le sexe, les incapacités, etc.;
- * tenir compte des besoins particuliers des autres autant que possible;
- * nous élever contre les commentaires et les comportements discriminatoires;
- * venir en aide aux victimes de discrimination;
- * ne pas perdre de vue le principe d'égalité des chances dans le cours de nos activités journalières.

9. À qui puis-je m'adresser pour obtenir de plus amples renseignements?

Commission des droits de la
personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.)
E3B 5H1
(506) 453-2301

Commission des droits de la
personne du Nouveau-Brunswick
552, rue Mountain
Moncton (N.-B.)
E1C 2N8
(506) 856-2422

Commission des droits de la
personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 5001
Saint-Jean (N.-B.)
E2L 4Y9
(506) 658-2414

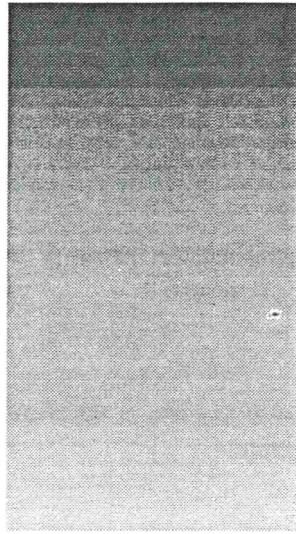
Commission des droits de la
personne du Nouveau-Brunswick
C.P. 5001
Campbellton (N.-B.)
E3N 3H5
(506) 789-2338

AVERTISSEMENT: Ce guide, mis à jour au 1^{er} janvier 1996, contient des renseignements généraux au sujet de la *Loi sur les droits de la personne*. Il ne faut pas en considérer le contenu comme une interprétation juridique.

QUELQUES DÉFINITIONS IMPORTANTES

- Culture:** les croyances habituelles, les structures sociales et les traits matériels d'un groupe racial, religieux ou social. Par exemple: les rites de passage tels que les traditions relatives à la naissance, au mariage ou aux enterrements, les vêtements, la nourriture, le langage et la littérature, les pratiques religieuses, les expressions artistiques (la musique, les arts plastiques), les types d'architecture, etc.
- Discrimination:** déni d'égalité à une personne en raison de caractéristiques personnelles comme la race ou la couleur de la peau. La discrimination repose d'habitude sur des préjugés et des stéréotypes. On en distingue trois types : directe, indirecte et systémique ou par suite d'un effet préjudiciable.
- Discrimination directe:** usages, règles ou comportements qui impliquent clairement une différence de traitement manifeste ou criante fondée sur une caractéristique personnelle telle que le sexe, la grossesse, l'état matrimonial, l'âge, une incapacité physique ou mentale, la croyance religieuse, la race, la couleur, l'origine nationale, le lieu d'origine, l'ascendance ou l'orientation sexuelle.
- Discrimination indirecte:** usages, règles ou comportements qui impliquent indirectement ou implicitement une différence de traitement pour un motif prohibé. On peut citer comme exemple le harcèlement sexuel, notamment les sous-entendus importuns ou les suggestions implicites de nature sexuelle.
- Discrimination systémique ou par suite d'un effet préjudiciable:** usages, règles ou normes qui sont apparemment neutres et s'appliquent apparemment à tous, mais qui ont un effet préjudiciable pour un motif prohibé envers une personne ou un groupe de personnes en leur imposant une limite ou une restriction. Un exemple de ce type de discrimination serait l'obligation pour tous les employés de travailler le samedi. Une telle obligation peut être une discrimination systémique pour les employés dont la religion exige le respect du sabbat le samedi.
- Ethnocentrisme:** attitude qui conduit à penser que sa propre race ou culture est supérieure aux autres. L'ethnocentrisme diffère de la fierté envers sa propre race ou culture en ce que les ethnocentriques sont fiers à l'excès et jugent les autres cultures uniquement par rapport à leur propre race, qu'ils jugent supérieure. L'ethnocentrisme peut déboucher sur les stéréotypes, les préjugés et la discrimination.
- Fait:** chose ou événement dont on peut démontrer la réalité objective. Le contraire d'un fait est par exemple un stéréotype (voir définition ci-dessous), un raconter ou une rumeur.

Préjugé:	comme son nom l'indique, c'est un jugement a priori, reposant souvent sur une vision préconçue d'autrui. Aucune loi ne peut empêcher les préjugés, mais la loi peut interdire les agissements ou les comportements discriminatoires qui en résultent.
Racisme:	mauvais traitements infligés à des personnes à cause de leur race, de leur couleur, de leur origine nationale, de leur lieu d'origine ou de leur ascendance. Le terme racisme peut aussi désigner une haine, une jalousie ou des préjugés irraisonnés et aveugles.
Racisme ouvert:	le racisme s'exprime parfois de façon évidente sous forme de graffitis, d'intimidation ou de violences physiques. Les calomnies racistes ou ethniques ou les soi-disant «plaisanteries» du même ordre sont un autre exemple de discrimination raciale évidente. Nous avons souvent tendance à faire semblant de ne pas voir les cas de racisme ouvert parce que nous ne savons pas comment réagir.
Racisme subtil:	d'autres formes de racisme sont plus subtiles, comme la discrimination en matière d'embauche, de logement ou d'admission dans des clubs. Le racisme subtil est bien plus difficile à détecter.
Stéréotype:	terme qui signifie «cliché». Il vient du procédé d'imprimerie qui consistait à confectionner des plaques de métal. Appliqué à des personnes, ce terme veut dire qu'on se forme une image instantanée ou figée d'un groupe de personnes, en général en se fondant sur des informations incomplètes ou fausses. Les stéréotypes sont souvent négatifs. Puisqu'ils ne reposent pas sur des faits, il est impossible de prouver la véracité des stéréotypes.
Valeurs:	les valeurs sont les éléments qu'une société considère comme ayant un mérite ou une importance relatifs ou comme n'ayant pas de sens. Nous pouvons citer comme exemple l'importance accordée à la religion dans certaines sociétés. Les valeurs changent avec le temps et diffèrent selon les groupes et à l'intérieur de chaque groupe. Parmi les valeurs nord-américaines on peut citer la réussite personnelle, le respect de la vie privée, l'individualisme, le prestige ou encore la propriété individuelle. D'autres cultures et d'autres sociétés, et même des individus ou des groupes appartenant à la société nord-américaine, peuvent accorder une importance plus ou moins grande à ces valeurs nord-américaines. Un conflit de valeurs débouche souvent sur des malentendus entre les groupes ou au sein de ceux-ci et conduit à des stéréotypes, à des préjugés ou à de la discrimination.



Unité Un: Stéréotypes

Ne m'embrouillez pas avec les faits, je sais quoi penser!

Anonyme

ACTIVITÉ UN

Les gros sont minces

Durée :
environ 30 minutes.

Objectif :
comprendre comment les stéréotypes peuvent conduire à avoir des préjugés envers certains groupes de personnes.

Matériel :
le feuillet *Les gros sont minces* (page suivante), définition du stéréotype (page xii) et un crayon par personne.

Méthode :
Distribuez le feuillet *Les gros sont minces*. Demandez d'apparier les catégories de la colonne de gauche et les caractéristiques de la colonne de droite. Lorsque l'exercice est terminé, dites que tous ces énoncés sont des stéréotypes très répandus. Lisez à voix haute la définition du stéréotype. Demandez à des volontaires de donner leurs réponses à l'exercice. Quand vous passerez les réponses en revue, utilisez les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices :

1. *Pourquoi avez-vous choisi telle caractéristique pour tel groupe?*
2. *Est-ce que tous les _____ sont _____?*
3. *S'agit-il de généralisation ou de stéréotype quand vous dites ceci? Pourquoi, ou pourquoi pas?*

Questions supplémentaires :

4. *Pensez-vous que les stéréotypes que l'on énonce à propos de certaines personnes, comme nous venons d'en voir des exemples, risquent plus de blesser ou d'aider ces personnes? Fournissez quelques autres exemples comme : la comédienne Madonna a tiré un avantage du stéréotype de la beauté des blondes, alors que les Amérindiens ont souffert de celui qui les dit paresseux.*
5. *Seriez-vous d'accord pour dire que les stéréotypes sont en général préjudiciables?*

COLONNES À APPARIER

les gros	1.	1.	sont minces
les roux	2.	2.	sont sales
les vieux	3.	3.	sont soupe au lait
les politiciens	4.	4.	ne respectent pas les adultes
les pauvres	5.	5.	sont malhonnêtes
les adolescents	6.	6.	sont toujours contents
les actrices	7.	7.	sont tête en l'air
les professeurs	8.	8.	sont splendides
les gens nerveux	9.	9.	sont grincheux
les gens tatoués	10.	10.	sont des durs

Adapté de Teaching Human Rights, Australia Human Rights and Equal Opportunity Commission, 1984.

ACTIVITÉ DEUX

L'éponge.

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

expliquer quelles sont les influences, les stéréotypes par exemple, qui contribuent à façonner nos opinions et nos attitudes.

Matériel :

3 grands verres transparents, trois colorants alimentaires : rouge, bleu et jaune, trois éponges de taille moyenne, un ou deux seaux d'eau, des essuie-tout en papier, les feuillets comportant les définitions de *stéréotype*, *préjugé* et *discrimination* figurant aux pages xi-xii, un tableau noir et de la craie ou un tableau de papier et des feutres.

Méthode :

Remplissez chaque verre d'eau et versez une goutte de colorant différent dans chacun des trois verres. Placez une éponge dans chaque verre sur lequel figurera une étiquette disant «stéréotypes», «préjugés» ou «discrimination». Commencez par dire :

Observez comment les éponges absorbent l'eau colorée pour ensuite prendre la couleur de l'eau. Nous faisons la même chose. Nous absorbons des idées jusqu'à ce qu'elles colorent nos perceptions, nos idées et nos attitudes. Il peut s'agir d'idées positives qui conduisent à la paix, à l'harmonie et à la compréhension interculturelle, mais il peut aussi s'agir d'idées et d'attitudes négatives qui conduisent à la discrimination, au sectarisme et à la souffrance pour les victimes de discrimination. Des études sur la discrimination nous montrent que nous élaborons la plupart de nos idées en nous basant sur les exemples que nous fournissent les membres de notre famille, nos pairs (c'est-à-dire nos amis), les médias (c'est-à-dire la télévision ou la musique) et notre système d'éducation. Tout comme les éponges, notre esprit absorbe l'information qui influence notre façon de penser et de voir le monde, nos valeurs —c'est-à-dire ce que nous croyons être important dans la société—, ainsi que nos comportements, nos coutumes et nos traditions culturelles. Ces informations influencent aussi nos opinions et attitudes sur les autres et notre comportement à leur endroit. Par exemple, le fait que nous entrons ou non en contact avec des personnes issues de milieux ethniques différents, avec des religions ou des races différentes résulte de notre éducation, de nos expériences et de l'environnement dans lequel nous avons grandi. Le fait que nous employons ou non un langage sexiste ou raciste, que nous manifestons ou non de la discrimination à l'endroit de personnes de certaines races, de certains groupes ethniques ou religieux, résulte directement de ce que nous pensons d'eux. Nos pairs, notre famille, les médias et notre système éducatif modèlent à leur tour ce que nous pensons de ceux qui sont différents de nous. Mettons maintenant ces éponges une par une dans le seau d'eau propre. (Le mot «FAITS» est écrit sur le seau d'eau). Remarquez comment la couleur (les stéréotypes, les préjugés, la discrimination) disparaît lentement des

éponges. Si vous continuez de les nettoyer avec encore plus d'eau, c'est-à-dire avec les «faits», les éponges retrouveront leur couleur normale. Si le colorant tient bien, il vous faudra peut-être plus d'un seau d'eau. Si c'est le cas, vous pourrez dire à vos étudiants qu'il faudra peut-être beaucoup de temps pour désapprendre des attitudes négatives, tout comme il a fallu plusieurs seaux d'eau. Mais on peut y arriver, grâce à l'éducation et si nous n'oublions jamais que nous devons toujours rechercher la vérité en examinant les faits.

Demandez ensuite aux participants de communiquer ce qu'ils pensent et ce qu'ils ressentent en suivant les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion:

1. Imaginez que votre père ou votre mère 1. croie à la suprématie des Blancs, 2. soit une figure proéminente des droits civils, 3. soit un immigrant appartenant à une minorité visible. Quelle influence pensez-vous que les attitudes de votre père ou de votre mère pourront avoir sur les amis que vous choisirez? Quelle influence auront-elles sur votre disposition envers les membres d'un groupe ethnique différent? Les personnes d'une autre race? D'une autre couleur?

2. Imaginez que tout ce que vous entendez dire à propos d'un groupe racial, religieux ou ethnique particulier soit 1. positif, 2. négatif. Quelle influence auront ces propos sur l'opinion que vous avez de ce groupe? Sur la façon dont vous le traiterez? Sur le fait que vous l'aimerez ou non?

3. Quelle est, d'après vous, l'influence qui joue le plus fortement sur vous personnellement? Votre famille, les médias et la publicité, vos pairs, vos expériences personnelles, l'éducation, la religion? Vous rappelez-vous quelques exemples de l'influence de ces facteurs sur vos positions, sur des choix ou des décisions importantes? Cette influence était-elle bonne ou mauvaise?

Questions supplémentaires:

4. Comment expliquez-vous que certaines personnes soient attirées par les idées racistes ou néo-nazies? Qu'est-ce qui a pu influencer leur attitude? Peut-on les inciter à changer d'attitude?

5. Pensez à un stéréotype. Vous n'avez pas besoin de nous dire celui dont il s'agit. Comment expliquez-vous que des personnes ne répondent pas à ce stéréotype?

6. Vous connaissez l'expression «généralisation abusive»? Les stéréotypes résultent-ils d'une généralisation abusive? Pourriez-vous donner un exemple? (Par exemple : les Latins sont romantiques, les Irlandais sont des bons vivants.)

7. Que feriez-vous si vous entendiez quelqu'un faire des généralités abusives? Vous êtes-vous trouvés dans une telle situation? Qu'est-ce que vous avez fait? Qu'est-ce que vous n'avez pas fait? Qu'est-ce que vous feriez de différent la prochaine fois?

ACTIVITÉ TROIS

Les stéréotypes basés sur la nationalité

Durée:

environ 50 minutes.

Objectif :

définir ce qu'est un stéréotype.

Matériel :

du papier journal, un tableau et de la craie, ou un tableau de papier et des feutres; la définition d'un stéréotype qui se trouve à la page xii.

Méthode :

Préparation préalable: Copiez la liste des termes ci-dessous sur un tableau ou un tableau de papier. Vous devriez aussi recopier la définition du stéréotype sur un tableau et la recouvrir d'une feuille de journal, ou la recopier sur le tableau de papier et cacher la feuille. Cet exercice sera encore plus efficace si vous invitez quelques personnes appartenant à des cultures différentes pour qu'elles réagissent quand le travail en petit groupe sera terminé. Il serait bon de les prévenir que les descriptions qui seront faites de leur nationalité pourront être empreintes de stéréotypes et qu'il leur appartiendra d'offrir au groupe d'autres réponses, pour contrer ces stéréotypes.

Les Africains...
Les Japonais...
Les Chinois...
Les gens du Moyen-Orient...
Les Amérindiens...
Les Acadiens...
Les Russes...
Les Canadiens noirs...
Les Asiatiques...
Les Canadiens...

Répartissez les participants en groupes de trois à cinq personnes. Chaque groupe devra compléter les phrases de la liste. Donnez à chaque petit groupe dix minutes pour trouver toutes les réponses auxquelles ils peuvent penser, par exemple : «les Japonais portent des kimonos» ou «les Chinois mangent avec des baguettes». À la fin des dix minutes, tous les petits groupes se rassemblent en un seul groupe. Les participants commentent alors leurs réponses et disent ce qu'ils ressentent à ce propos. Les invités, qui auront participé aux petits groupes en tant qu'observateurs, sont invités à communiquer ce qu'ils ressentent et ce qu'ils pensent des descriptions qui viennent d'être faites. Il peut être utile de dévoiler à ce moment la définition du stéréotype. Utilisez les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion :

1. Selon la définition que nous avons d'un stéréotype, diriez-vous que vous avez répondu aux questions par des stéréotypes?

2. La plupart de ces réponses reposent-elles sur les différences qui distinguent ces divers groupes nationaux du vôtre, telles que la nourriture qu'ils mangent, les vêtements qu'ils portent, des religions, des langues, des coutumes qui diffèrent des vôtres? Ou bien vos réponses reposent-elles sur les similarités qui rapprochent ces groupes nationaux et le vôtre, telles que les rôles respectifs de l'homme et de la femme dans la famille, l'importance de l'éducation, les changements dans les structures familiales, les techniques, l'importance de l'agriculture, les systèmes politiques, etc.?

3. Nous empêchons-nous de voir certaines personnes en tant qu'individus? De voir les nombreuses similarités qui unissent les peuples du monde entier?

4. De quelle façon les médias contribuent-ils à perpétuer ces stéréotypes sur les groupes nationaux? (Par exemple, quelle image des Irakiens donnaient les médias pendant la guerre du Golfe? Quelle image donne-t-on des Noirs en Afrique du Sud? Au Canada et aux États-Unis, quelle image donne-t-on des Amérindiens dans les livres et dans les films?)

5. Qu'est-ce que cet exercice m'a appris sur moi-même?

Adapté de Make a World of Difference, Creative Activities for Global Learning, Copyright 1989, Office on Global Education, Church World Service. Avec l'autorisation de Friendship Press, Inc.

ACTIVITÉ QUATRE

Fiche d'enquête sur les attitudes

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

prendre conscience des stéréotypes auxquels nous pouvons croire;
comprendre que les stéréotypes influencent nos attitudes.

Matériel :

fiche d'enquête sur les attitudes page suivante.

Méthode :

Dites aux participants qu'ils vont devoir répondre individuellement à un questionnaire à choix multiples. Dès que les fiches seront remplies, on procédera à l'évaluation. Il est important de bien faire comprendre aux participants qu'il s'agit d'une enquête subjective. Demandez-leur de répondre franchement en écoutant leurs sentiments. Les réponses ne feront l'objet d'aucune note, même si elles feront l'objet d'une discussion à la fin de la séance. Distribuez une fiche d'enquête à chaque participant. Lisez chaque question et les choix de réponses correspondants. Les participants doivent choisir une seule réponse. En demandant à l'animateur de lire les questions et les réponses, notre objectif est de nous assurer que tous comprennent les questions et les réponses. Après chaque question, l'animateur devrait demander s'il y a des questions. Lorsque le questionnaire est rempli, passez en revue avec la classe les réponses de chacun à chaque question. Notez les réponses au tableau et demandez à chacun les raisons de son choix. Encouragez les participants à expliquer leurs réponses et à discuter. Après ces échanges sur les questions et les réponses, dites aux participants :

Pour l'auteur de cette enquête, un esprit ouvert et tolérant choisirait systématiquement la réponse (e). Mais l'enquête était aussi conçue de façon à inciter les répondants à donner des réponses relevant de préjugés ou de stéréotypes. Une personne à l'esprit ouvert choisirait logiquement la réponse (e) car toutes les questions font référence à des professions ou à des catégories professionnelles. Pour une personne à l'esprit ouvert, la réponse la plus appropriée dépendrait plus de l'individu concerné que de la catégorie à laquelle il appartient.

En conclusion à cette discussion, précisez que l'enquête visait à montrer combien il est humain d'avoir des préjugés. Cependant, nous devrions décourager les préjugés qui causent du tort à autrui et les éliminer. Demandez aux étudiants s'ils ont l'impression d'être plus conscients de leurs préjugés et si ceux-ci leur semblent régresser du fait de cette activité.

Fiche d'enquête sur les attitudes

Entourez la lettre qui vous paraît le mieux correspondre à votre réponse :

1. D'après vous, quel véhicule convient le mieux à un cadre supérieur :
 - a. une Cadillac
 - b. une Volkswagen
 - c. une Corvette
 - d. un fourgon tôle
 - e. n'importe lequel de ces véhicules
2. Les gens qui aiment le plus pratiquer le camping sont :
 - a. des employés de banque
 - b. des mineurs de charbon
 - c. des travailleurs sociaux
 - d. des avocats
 - e. n'importe laquelle de ces catégories
3. Dans quel quartier de la ville pensez-vous que réside un propriétaire de société :
 - a. le centre ville
 - b. sur le front de mer
 - c. Loyalist Estates
 - d. le quartier de Forest Hills
 - e. n'importe lequel de ces quartiers
4. Auquel de ces sports un avocat est-il le plus susceptible de s'intéresser :
 - a. le golfe
 - b. la chasse
 - c. la pêche
 - d. le ski
 - e. n'importe lequel de ces sports
5. Quelle profession vous paraît avoir une mission sociale à remplir :
 - a. enseignante
 - b. infirmière
 - c. femme au foyer
 - d. banquière
 - e. n'importe laquelle de ces professions
6. Dans laquelle de ces catégories, trouvera-t-on les personnes qui s'occupent le plus de leur apparence personnelle :
 - a. les gens de loi
 - b. les médecins
 - c. les artistes
 - d. les ouvriers non qualifiés
 - e. n'importe laquelle de ces catégories

7. Laquelle de ces professions vous semble le mieux convenir à une femme :
- a. le droit
 - b. l'enseignement
 - c. la médecine
 - d. la banque ou la finance
 - e. n'importe laquelle de ces professions
8. Parmi ces personnes, laquelle sera la plus susceptible de faire du bénévolat dans un hôpital :
- a. la femme d'un artiste
 - b. la femme d'un enseignant
 - c. la femme d'un travailleur agricole
 - d. la femme d'un avocat
 - e. n'importe laquelle de ces personnes
9. Laquelle de ces personnes vous paraît avoir le plus de chance de parvenir à la sécurité financière :
- a. un sociologue
 - b. un enseignant
 - c. un artiste
 - d. un écrivain
 - e. n'importe laquelle de ces personnes
10. Laquelle de ces professions vous semble la meilleure :
- a. mannequin
 - b. acteur
 - c. médecin
 - d. banquier
 - e. n'importe laquelle de ces professions

Adapté de Workplace Discrimination Training Manual, Equal Opportunity Division, City of Toronto, 1986

ACTIVITÉ CINQ

Le lien entre stéréotypes, préjugés et discrimination

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

illustrer le lien entre stéréotypes, préjugés et discrimination

Matériel :

le feuillet *Une école élémentaire de Colombie Britannique retire son plan de ségrégation des enfants dont les parents viennent des Indes orientales* et les questions correspondantes que vous trouverez dans les pages suivantes.

Méthode :

Répartissez la classe en groupes de trois à cinq personnes et distribuez l'article de journal. Donnez aux participants le temps de lire l'article puis demandez-leur d'échanger sur les questions et les réponses possibles. Demandez ensuite à chaque petit groupe de partager leurs réponses avec la classe. Les réponses ci-dessous sont uniquement à l'usage de l'animateur.

Réponses aux questions (uniquement pour l'animateur):

1. Le stéréotype qu'entretenaient les responsables de l'école South Poplar consistait à croire qu'aucun de ces enfants ne parlait anglais.

2. Jim Dyck a reconnu que la direction de South Poplar avait commis une erreur en présumant que tous les enfants d'origine indienne auraient besoin de cours d'anglais langue seconde... «Je pense que nous avons plus ou moins cru que tous les élèves auraient besoin d'un minimum d'apprentissage de la langue.»

Les membres de la direction ont présumé que tous les enfants auraient besoin de cours d'anglais parce qu'ils croyaient au stéréotype qui veut que les enfants d'origine indienne ne connaissent pas l'anglais.

3. Si la direction avait demandé aux parents si leurs enfants avaient besoin d'un apprentissage de la langue, cette erreur ne se serait pas produite. La direction n'a pas posé la question parce qu'on présumait qu'aucun des enfants ne parlait anglais.

4. Le stéréotype est devenu un préjugé quand il a influencé la façon dont la direction a perçu les capacités linguistiques des enfants. C'est devenu de la discrimination quand la direction a pris des mesures en se fondant sur ce préjugé et a séparé les enfants en fonction d'une capacité linguistique présumée.

5. Réponses ouvertes

6. Réponses ouvertes

7. Réponses ouvertes

Une école élémentaire de Colombie Britannique retire son plan de ségrégation des enfants de parents originaires des Indes orientales

Abbotsford, C.-B. (CP) – Mercredi dernier, une école élémentaire de cette communauté de la vallée du Fraser a rapidement décidé d'intégrer ses classes de maternelle quand des parents originaires des Indes orientales ont manifesté leur colère.

Les parents étaient indignés de découvrir que l'école élémentaire South Poplar avait placé les quelque 20 enfants d'origine indienne dans une classe de maternelle et les enfants blancs dans une autre classe.

Le directeur de la Commission scolaire a déclaré que cet incident était une erreur et a présenté des excuses.

Jim Dyck a reconnu que la direction de South Poplar avait commis une erreur en présumant que tous les enfants d'origine indienne auraient besoin de cours

d'anglais langue seconde.

Monsieur Dyck a précisé que Brian Fell, le directeur de l'école, avait pensé que les enfants qui auraient besoin d'un apprentissage de l'anglais devaient être regroupés dans une même classe pour pouvoir bénéficier d'une aide supplémentaire.

«C'était une erreur car plusieurs de ces enfants d'origine indo-canadienne n'ont aucunement besoin d'apprentissage de l'anglais puisque leurs parents ont été élevés dans ce pays et sont très bien assimilés.

Je pense que nous avons plus ou moins cru que tous les élèves auraient besoin d'un minimum d'apprentissage de la langue.»

Les parents d'origine indienne ont déclaré être satisfaits de voir que l'administration mettait fin à la

ségrégation sur la base de la couleur qui touchait leurs enfants mardi à la maternelle. Ils se demandent cependant pourquoi personne n'avait essayé d'évaluer le niveau de langue des enfants.

«J'étais blessé —j'étais vraiment blessé de voir tous les Indo-canadiens d'un côté et tous les enfants caucasiens de l'autre», a déclaré Pummi Alamwala dont la fille Mandy avait été placée dans la classe de langue.

Alamwala a ajouté que sa fille Mandy, âgée de cinq ans, était une Canadienne de troisième génération et qu'elle avait toujours parlé anglais.

«Ils ont fait cette espèce de ségrégation sans aucune évaluation préalable, sans aucune entrevue. J'étais vraiment écoeuré.»

Un journal canadien, du 5 septembre 1992.

Questions :

- 1. Quel stéréotype la direction de l'école South Poplar entretenait-elle envers les élèves d'origine indienne?*
- 2. Retrouvez dans l'article les phrases qui expliquent ce stéréotype.*
- 3. À votre avis, pourquoi la direction de l'école a-t-elle présumé que tous les élèves d'origine indienne auraient besoin de cours d'anglais?*
- 4. Si la direction avait demandé aux parents si leurs enfants avaient besoin de tels cours de langue, la ségrégation envers les enfants se serait-elle produite? Pourquoi donc la direction n'a-t-elle pas posé la question?*
- 5. Comment le stéréotype s'est-il transformé en préjugé, puis en discrimination?*
- 6. Connaissez-vous d'autres cas où des stéréotypes et des préjugés ont pu entraîner la ségrégation d'un groupe de personnes, en raison, par exemple, de leur race, de leur religion, de leur ascendance, de leur origine ethnique ou nationale? Dressez une liste de ces cas.*
- 7. Comment aurait-on pu éviter l'incident qui s'est produit en Colombie Britannique et les autres incidents que nous venons d'évoquer? Inscrivez vos suggestions au tableau.*

Direction de l'éducation et du développement, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, Fredericton, N.-B., 1992.

ACTIVITÉ SIX

Mettre une étiquette, c'est comme juger un livre d'après sa couverture

Durée :

environ 30 minutes.

Objectif :

comprendre qu'il ne faut pas étiqueter les autres ni les juger d'après les apparences.

Matériel :

deux petites boîtes de taille et de forme identiques, préparées avant la séance.

Méthode :

Mettez dans une de ces boîtes des cailloux ou des morceaux de papier puis emballez-la avec du papier-cadeau et un ruban. Mettez des bonbons dans l'autre boîte et emballez-la dans un vieux papier brun. Posez les boîtes devant le groupe en précisant qu'il s'agit de cadeaux, peut-être d'un riche parent, et que la classe peut choisir en premier. Quelques personnes, sinon la plupart, marqueront une préférence pour la boîte bien emballée. Commencez par ouvrir la boîte emballée dans du papier brun, montrez ce qu'il y a dedans et mettez-la à l'écart. Donnez la jolie boîte à une personne du groupe pour qu'elle l'ouvre et en montre le contenu au reste du groupe. Racontez ensuite l'histoire suivante :

Le propriétaire d'un magasin à rayons décida un jour de mettre à l'épreuve la naïveté des clients et présenta deux piles de mouchoirs identiques. Sur la première pile il mit une affiche qui disait «Mouchoirs pur fil à texture extra-douce, Spécial : 3 pour 2,50 \$». Sur l'autre pile il mit une affiche qui disait : «Essuie-nez : 3 pour 1 \$» Il va sans dire qu'il vendit beaucoup de mouchoirs de la première pile et presque aucun de la seconde. Les gens n'avaient pas regardé les articles, ils avaient seulement vu les étiquettes.

Demandez au groupe d'exprimer ce que leur inspire l'idée d'étiqueter les personnes et utilisez les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion :

1. Connaissez-vous les dictons suivants : «on ne juge pas un livre à sa couverture», «la beauté reste à fleur de peau», «il ne faut pas conclure à la hâte», «la première impression est souvent la meilleure»? Quel est le sens réel de ces dictons? En connaissez-vous d'autres du même genre?

2. Vous est-il déjà arrivé de prendre une décision sur la seule foi des apparences? Que s'est-il passé ensuite?

3. *De quelle façon l'industrie de la publicité utilise-t-elle ce genre de stratagème pour vendre des biens ou des services? Pouvez-vous citer quelques exemples venant des journaux, de la télévision ou de la radio?*

4. *Pourquoi juge-t-on si souvent un livre à sa couverture?*

5. *Vous rappelez-vous d'autres occasions où vous avez étiqueté des personnes, où vous les avez jugées selon leur apparence, leurs vêtements ou une autre marque distinctive de ce genre? Ou une occasion où vous avez vous-même été jugés d'après ces critères superficiels? Qu'avez-vous ressenti?*

6. *Est-il juste d'avoir des préjugés basés sur des stéréotypes? Agissons-nous quand même souvent de cette façon? Pourquoi?*

7. *Que pouvons-nous faire, personnellement, pour cesser de «juger un livre à sa couverture»?*

Remarques pour conclure :

Les gens ont souvent tendance à s'attendre à quelque chose sur la foi d'informations tronquées et sans réfléchir à leurs propres valeurs. Les amis et la famille peuvent avoir une grande influence sur notre tendance à avoir des stéréotypes ou des préjugés à propos des autres. Toutefois, si nous gardons un esprit ouvert, si nous n'avons pas peur des autres, nous aurons plus de chances de voir les qualités individuelles d'autrui. Certaines cultures diffèrent complètement de la nôtre dans leurs attentes de ce qui est socialement acceptable en matière de préjugés.

Vous pouvez encore citer des exemples personnels de situations où un seul cas a «confirmé» un stéréotype ou a entraîné des préjugés à propos de toute une partie de l'humanité, que ces préjugés soient positifs ou négatifs. Par exemple, un mauvais arbitrage au hockey a confirmé le stéréotype de «l'arbitre pourri» et a conduit à penser que tous les arbitres sont pourris. Les arbitres peuvent cependant laisser leur rôle de côté une fois la partie terminée. La «partie» n'est jamais terminée en ce qui concerne les particularités physiques ou raciales, comme la couleur.

Remarquez qu'en dépit de tout ce qui vient d'être dit, les différences sont importantes et la variété est précieuse. Les jolies boîtes, comme les boîtes ordinaires, ont chacune leur place dans le grand tout.

Adapté de Teaching Human Rights, Australia Human Rights and Equal Opportunity Commission, 1984.

ACTIVITÉ SEPT

Coutumes et traditions

Durée :
environ 30 minutes.

Objectifs :
accroître la compréhension et l'empathie entre cultures;
illustrer le lien entre le manque de connaissances à propos d'autres cultures et la formation de stéréotypes fondés sur des différences culturelles.

Méthode :
Donnez à chaque participant une feuille de papier sur laquelle est décrit un comportement approprié quand une personne appartenant à un pays ou une culture spécifique en rencontre une autre. Les participants pourraient aussi tirer leur feuille dans un chapeau. Commencez en disant ce qui suit :

Les êtres humains prennent sans cesse des décisions en se fondant sur peu ou pas d'informations. Dans la société nord-américaine, par exemple, les premières impressions jouent un grand rôle. Le jugement que nous portons sur une personne dépend souvent de l'impression qu'elle nous a faite la première fois que nous l'avons rencontrée. Ce jugement peut être favorable ou défavorable et il peut aussi être totalement erroné. Il ressemble beaucoup à un stéréotype dans la mesure où il est fondé sur une petite partie, un instantané de ce qu'est vraiment la personne. Comment pouvons-nous vraiment juger quelqu'un après une seule rencontre? Dans le même ordre d'idée, pouvez-vous imaginer le nombre de fausses impressions qui ont pu découler de différences culturelles? L'exercice suivant est une façon amusante de montrer les difficultés que peuvent éprouver des personnes de cultures différentes lorsqu'elles se rencontrent pour la première fois. Cet exercice est aussi important parce qu'il nous montre que chaque expression culturelle a sa valeur et son importance; des expressions culturelles, comme le fait de se serrer ou non la main, ne devraient pas devenir l'objet de stéréotypes négatifs pour la simple raison qu'elles appartiennent à des cultures différentes de la nôtre.

Dites aux participants qu'ils vont prendre part à un jeu de rôles reposant sur le scénario suivant. Le maire d'une ville est l'hôte d'une réception donnée pour accueillir des étudiants étrangers qui viennent d'arriver au Canada. Il y a ___ étudiants représentant ___ pays différents et ___ cultures différentes. Le maire se trouve au début d'une file et accueille les étudiants. Le but est de rencontrer le plus de personnes possible. Donnez aux participants le temps d'étudier leurs feuilles puis commencez l'exercice, qui durera environ dix minutes. Après l'exercice, demandez à chacun de regagner sa place et utilisez les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion:

- 1. Quelles ont été vos impressions lorsque vous avez été confrontés à une façon d'accueillir quelqu'un qui ne vous était pas familière? Étiez-vous mal à l'aise? Gênés? Vous n'y avez pas accordé d'importance?*
- 2. Quelle est la meilleure façon pour des individus ou des groupes de surmonter les malentendus reposant sur les différences de coutumes ou de traditions?*

Adapté de Workplace Discrimination Training Manual, Equal Opportunity Program, Ville de Toronto, 1986.

Délégation du conseil municipal comprenant le maire (jusqu'à cinq personnes)

Vous faites partie d'une délégation qui doit rencontrer des personnes venant d'arriver en ville. On attend de vous que vous leur montriez du respect et que vous leur fassiez un accueil chaleureux. Vous leur décrierez quelques aspects importants de la vie dans votre ville et leur offrirez toute l'aide dont ils pourraient avoir besoin pour rendre leur séjour agréable. **Rencontrez autant d'invités que vous pourrez.**

Immigrant n° 1

Vous venez d'arriver dans la ville. Le maire vous a invité à participer à une réception donnée à l'Hôtel de ville. Vous essayez de faire bonne impression à vos hôtes. *Dans votre culture, c'est une marque de respect que de ne pas regarder dans les yeux la personne à laquelle on parle.* **Rencontrez autant de personnes que possible.**

Immigrant n° 2

Vous venez d'arriver dans la ville. Le maire vous a invité à participer à une réception donnée à l'Hôtel de ville. Vous essayez de faire bonne impression à vos hôtes. *Dans votre culture, c'est une marque de respect que de se tenir le plus près possible de la personne à laquelle on parle.* **Rencontrez autant de personnes que possible.**

Immigrant n° 3

Vous venez d'arriver dans la ville. Le maire vous a invité à participer à une réception donnée à l'Hôtel de ville. Vous essayez de faire bonne impression à vos hôtes. *Dans votre culture, c'est une marque de respect que de se tenir à un mètre et demi de la personne à laquelle on parle.* **Rencontrez autant de personnes que possible.**

Immigrant n° 4

Vous venez d'arriver dans la ville. Le maire vous a invité à participer à une réception donnée à l'Hôtel de ville. Vous essayez de faire bonne impression à vos hôtes. *Dans votre culture, c'est une marque de respect que de faire de grands gestes pour souligner son propos quand on parle à quelqu'un.* **Rencontrez autant de personnes que possible.**

Immigrant n° 5

Vous venez d'arriver dans la ville. Le maire vous a invité à participer à une réception donnée à l'Hôtel de ville. Vous essayez de faire bonne impression à vos hôtes. *Dans votre culture, il est normal de toucher la personne à laquelle on parle pour maintenir un contact physique, par exemple en lui tenant longuement la main.* **Rencontrez autant de personnes que possible.**

Immigrant n° 6

Vous venez d'arriver dans la ville. Le maire vous a invité à participer à une réception donnée à l'Hôtel de ville. *Dans votre culture, les gens parlent très fort pour être sûrs d'être entendus et compris, même lorsqu'ils posent des questions très personnelles.* **Rencontrez autant de personnes que possible.**

Immigrant n° 7

Vous venez d'arriver dans la ville. Le maire vous a invité à participer à une réception donnée à l'Hôtel de ville. *Dans votre culture, il est normal de remuer la tête en signe de bienvenue et de demander à son interlocuteur s'il a mangé.* **Rencontrez autant de personnes que possible.**

Immigrant n° 8

Vous venez d'arriver dans la ville. Le maire vous a invité à participer à une réception donnée à l'Hôtel de ville. *Dans votre culture, les gens ont l'habitude de se serrer la main et d'échanger leurs cartes d'affaires après s'être présentés.* **Rencontrez autant de personnes que possible.**

Immigrant n° 9

Vous venez d'arriver dans la ville. Le maire vous a invité à participer à une réception donnée à l'Hôtel de ville. *Dans votre culture, les gens ont l'habitude de se saluer en levant les sourcils.* **Rencontrez autant de personnes que possible.**

ACTIVITÉ HUIT

Attitudes personnelles envers les minorités

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

comprendre que des stéréotypes négatifs à l'endroit des minorités peuvent conduire à avoir des préjugés et à faire de la discrimination.

Matériel :

feuille *Attitudes personnelles envers les minorités* page suivante; des crayons.

Méthode :

Distribuez les feuillets et demandez aux participants de remplir le questionnaire. Après 5 à 10 minutes, demandez aux participants d'échanger leurs questionnaires. Commencez par demander aux participants de lever la main pour marquer leur accord ou leur désaccord au fur et à mesure que vous passez les questions en revue. *Qui est d'accord? Qui n'est pas d'accord?* Une fois que la liste des questions est épuisée, lisez les réponses données dans la feuille *Réponses*, dont seul l'animateur dispose. Invitez commentaires et discussions en suivant les lignes directrices suivantes dans la discussion.

Lignes directrices pour la discussion :

- 1. Peut-on vraiment porter un jugement sur une personne ou sur un groupe de personnes que l'on a peu fréquentées?*
- 2. Pourquoi, d'après vous, les gens se forgent-ils une image des immigrants qui repose rarement sur des faits?*
- 3. Comment peut-on en arriver à des préjugés ou à de la discrimination en faisant des généralisations abusives puisant leur source dans les conceptions stéréotypées?*

Adapté de Workplace Discrimination Training Manual, Equal Opportunity Program, Ville de Toronto, 1986.

ATTITUDES PERSONNELLES ENVERS LES MINORITÉS

QUESTION	VRAI	FAUX
1. Les gens des Indes orientales ne se mêlent pas facilement aux autres employés.		
2. Les employés noirs parlent toujours de discrimination s'ils n'obtiennent pas un travail ou une promotion.		
3. Les immigrants prennent les emplois des Canadiens.		
4. Le Canada sera surpeuplé si on n'arrête pas l'immigration.		
5. Les immigrants sont un fardeau pour les services sociaux.		
6. Les Noirs du Canada ne peuvent incriminer l'esclavage pour expliquer leurs problèmes puisqu'il y a aussi eu de l'esclavage en Europe et qu'ils s'en sont sortis.		
7. On devrait obliger les immigrants à parler français/anglais au travail.		
8. La plupart des Canadiens ne font pas de discrimination à l'endroit des minorités non blanches.		
9. Les immigrants qui viennent des pays chauds ont du mal à s'adapter parce qu'ils ne peuvent pas se faire au climat.		
10. Chaque immigrant noir amène en général avec lui plus de 17 membres de sa famille.		

RÉPONSES À L'USAGE DE L'ANIMATEUR

Attitudes personnelles envers les minorités

1. Ce stéréotype peut venir de difficultés linguistiques, de timidité naturelle ou d'un manque de familiarité avec la culture canadienne.
2. C'est un stéréotype. La discrimination dont les Noirs ont à souffrir au travail est très répandue et on en a de nombreux exemples concrets.
3. En 1975, le Conseil économique du Canada a prouvé que le taux de chômage resterait le même, avec ou sans immigration. Les immigrants apportent souvent des qualifications professionnelles que les Canadiens n'ont pas et ils occupent fréquemment des emplois dont les Canadiens ne veulent pas. De plus, les immigrants créent une demande en biens et en services.
4. Pour maintenir son taux de population, le Canada a besoin d'environ 150 000 immigrants par an.
5. Le fardeau le plus lourd pour les services sociaux vient de l'immigration intérieure.
6. Cette affirmation donne des Noirs une image de pleurnichards toujours en train de se plaindre. C'est pourtant un fait que l'esclavage a laissé en Amérique du Nord un héritage défavorable qu'il n'a pas laissé en Europe où il n'était pas institutionnalisé.
7. D'accord, si le travail exige l'emploi du français/de l'anglais.
8. Les faits (plaintes, statut des minorités, etc.) sont assez nombreux pour qu'on s'inquiète.
9. Aucune preuve. Le climat pose à de nombreux Canadiens qui vivent ici depuis longtemps les mêmes problèmes qu'à de nouveaux immigrants.
10. Aucune preuve.

ACTIVITÉ NEUF

Attitudes personnelles envers les autochtones

Durée :

environ 30 minutes.

Objectifs :

accroître les connaissances des participants sur les autochtones;
dissiper les mythes et les stéréotypes concernant les autochtones;
illustrer comment les stéréotypes contribuent aux préjugés et à la discrimination.

Matériel :

feuillet *Attitudes personnelles envers les autochtones* page suivante; des crayons.

Méthode :

Distribuez les feuillets et demandez aux participants de répondre individuellement au questionnaire. Quand ils ont terminé, demandez aux participants de partager leurs réponses avec d'autres membres du groupe pour voir les ressemblances et les différences entre les réponses. (Seul l'animateur dispose de la feuille de réponses.) Donnez les réponses aux questions et encouragez les réactions. Les réponses étaient-elles loin de la vérité? Demandez aux participants d'exprimer leurs réponses en utilisant les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Questions:

- 1. Quelqu'un dans le groupe pense-t-il bien connaître la situation des autochtones? Comment avez-vous appris ce que vous savez? Y a-t-il dans le groupe des personnes qui ne savent presque rien des autochtones? Aimeriez-vous en savoir plus long? (Lire les informations sur les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits, les Inuit et les Métis page suivante)*
- 2. Comment des stéréotypes négatifs peuvent-ils influencer la façon dont nous percevons les autochtones (ou tout autre groupe de personnes) et notre comportement envers eux?*
- 3. Pouvons-nous vraiment juger un individu ou un groupe si nous ne les connaissons que peu ou pas du tout?*

Adapté de Workplace Discrimination Training Manual, Equal Opportunity Division, Ville de Toronto, 1986.

Note:

Indiens inscrits et Inuit : autochtones enregistrés auprès du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. La plupart des Indiens inscrits et des Inuit habitent dans des réserves. Ils relèvent de la juridiction fédérale.

Indiens non inscrits et Métis : autochtones qui ne sont pas couverts par des accords spéciaux et les personnes qui sont d'ascendance métissée. Ils ne vivent pas dans des réserves et relèvent des juridictions provinciales.

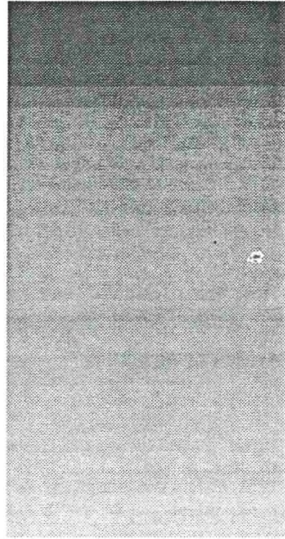
ATTITUDES PERSONNELLES ENVERS LES AUTOCHTONES

QUESTIONS	VRAI	FAUX
1. On ne peut pas faire confiance aux autochtones dans le cadre d'un emploi parce qu'il n'arrivent jamais à l'heure et n'expliquent pas leurs absences.		
2. Les femmes autochtones sont passives et incapables de s'affirmer.		
3. Les autochtones ne savent pas se comporter avec l'argent. Ils dépensent toujours toute leur paye en une seule fois.		
4. De nombreux autochtones ont un grave problème d'alcoolisme.		
5. Les autochtones n'aiment pas travailler et préfèrent se faire entretenir par le gouvernement.		
6. Les autochtones sont plus heureux quand ils travaillent à l'extérieur. Ils deviennent agités s'ils travaillent à l'intérieur.		
7. Les personnes autochtones sont plus capables lorsqu'il s'agit de travail manuel dur,		
8. Les revendications territoriales des Indiens ne reposent pas sur la réalité mais sur des romans populaires, des films et la télévision.		
9. C'est stupide d'accorder des privilèges particuliers aux Indiens «parce qu'ils étaient ici les premiers». Ils n'ont pas fait grand-chose pour faire du Canada le grand pays qu'il est devenu.		
10. Appeler un Indien sauvage est une simple marque de camaraderie, c'est comme appeler un Irlandais Paddy.		

RÉPONSES À L'USAGE EXCLUSIF DE L'ANIMATEUR

Attitudes personnelles envers les autochtones

1. Cette généralisation revient à dire que les autochtones sont incapables de s'adapter à une situation de travail normale et à une éthique de travail. Il arrive, du fait des différences de culture, que les autochtones aient des concepts et des valeurs concernant le temps qui leur sont propres. Il incombe alors à l'employeur de respecter ces valeurs dans toute la mesure du possible.
2. Cette image de la femme autochtone repose souvent sur les stéréotypes de la splendide princesse indienne ou de la «squaw» de seconde zone. Les femmes autochtones ont à subir les mêmes torts que les femmes non autochtones, notamment l'absence d'images de soi positives et un manque quasi total de pouvoir réel. Elles subissent de plus le handicap de faire partie d'un groupe défavorisé.
3. Ces opinions sont, bien sûr, des stéréotypes. Les généralisations sont tout aussi hors de propos dans ce domaine que dans les autres. Et si problème il y a, peut-être à cause d'un conflit de valeurs culturelles, il ne sera certainement pas résolu en «gérant leur argent pour eux», approche paternaliste si souvent utilisée par de nombreuses «âmes charitables». Comme dans bien d'autres cas, la seule solution valable passe par l'éducation.
4. L'alcoolisme est un problème qui se pose souvent quand il y a pauvreté.
5. De nombreux autochtones n'ont pas le choix entre rester sur la réserve et sortir pour travailler.
6. Ce stéréotype suppose que les autochtones sont incapables de s'adapter à un travail à l'intérieur. De nombreux autochtones n'ont jamais connu le mode de vie traditionnel basé sur la chasse, la trappe, etc.
7. Nous n'avons aucun élément prouvant que les autochtones sont incapables, du fait d'une infériorité mentale ou intellectuelle, d'apprendre les savoir-faire nécessaires pour réussir comme contremaîtres ou comme directeurs ou encore pour occuper des emplois de bureau. Il est cependant exact que, jusque vers le milieu des années cinquante, le gouvernement et les églises (qui tenaient les quelques écoles ouvertes aux autochtones) considéraient que les autochtones n'étaient pas éducatibles et qu'il leur était impossible d'étudier au-delà de la 5^e ou de la 6^e année du primaire. Parce que des non-autochtones nourrissaient ces idées erronées, les autochtones ont dû payer un prix abominable en termes de possibilités d'emploi, d'instruction et de capacité à gagner leur vie.
8. Les revendications territoriales autochtones reposent sur des faits historiques.
9. Les Amérindiens ne réclament aucun privilège particulier mais un moyen de survivre. Ils ont grandement contribué au développement du Canada.
10. Le mot «sauvage» a des connotations bien pire que «Paddy». On pourrait même considérer que les Amérindiens du Canada sont bien plus défavorisés que les Irlandais et sont, de ce fait, plus vulnérables face aux stéréotypes.



Unité Deux: Les Préjugés

Il n'est jamais trop tard pour renoncer à nos préjugés.

Walden [1854]

Henry David Thoreau 1817-1875

ACTIVITÉ UN

Lectures sur les préjugés

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

prendre mieux conscience des principales causes des préjugés et de la discrimination.

Matériel :

feuillet *Les causes des préjugés* page suivante; un tableau et de la craie ou un tableau de papier et des feutres; des crayons.

Méthode :

Répartissez les étudiants en groupes de 3 à 5 personnes. Distribuez les feuillets *Les causes des préjugés* et donnez 15 à 20 minutes aux étudiants pour lire le document individuellement. Demandez ensuite aux étudiants de répondre aux questions en petits groupes et de noter les réponses du groupe. Les petits groupes partageront ensuite leurs réponses tous ensemble et les questions vous serviront de ligne directrice pour la discussion.

Repris avec l'autorisation de l'éditeur, Pippin Publishing Limited. Copyright 1986. Tous droits réservés.

LES CAUSES DES PRÉJUGÉS

Nous devons commencer par prendre conscience du fait que nous avons tous des préjugés. Nous n'avons pas toujours une vision objective des choses et celle-ci peut évoluer. Par exemple, nous avons souvent des préjugés, des notions préconçues, en matière de nourriture ou d'habillement. En règle générale, ces préjugés sont inoffensifs. Certains préjugés peuvent cependant causer du tort, comme ceux qui concernent les femmes, une race particulière, un groupe religieux, etc. C'est de ces préjugés que nous devons nous occuper.

Quelle est alors la cause de ces préjugés? Il est sans doute impossible d'en trouver la cause exacte, mais plusieurs auteurs s'accordent pour penser qu'il y a quatre causes importantes : l'ignorance, la peur, la frustration et la fierté.

L'ignorance

Comment relier un manque de connaissances aux préjugés? Si nous savons peu de choses sur les coutumes d'autres peuples, nous ferons vraisemblablement confiance à l'opinion de personnes qui nous sont proches pour savoir que penser. Ainsi, dans notre enfance, nos opinions reflètent celles de nos parents et d'autres membres de notre famille. Plus tard, en acquérant plus de connaissances, en particulier par un contact personnel, nous modifions généralement notre façon de voir. Mais cette façon de voir les choses que nous acquérons est-elle exempte de préjugés? Et sommes-nous objectifs quand nous changeons d'opinion? Chacun devra répondre pour lui-même à ces questions. Mais la discrimination est la preuve que certaines personnes ont intégré des préjugés et ne veulent pas se laisser embrouiller par les faits.

Voici encore un élément à prendre en considération : nous aimons avoir une bonne opinion de nous-mêmes, c'est à la fois normal et nécessaire. Nos coutumes, nos habitudes, nos façons de faire nous paraissent les meilleures. Les façons de faire des autres, que nous connaissons mal, nous paraissent étranges et donc désagréables; nous sommes sûrs que les nôtres sont meilleures. Il peut arriver un moment où la seule façon d'avoir une bonne opinion de nous-mêmes sera d'avoir une mauvaise opinion de quelqu'un d'autre. Et une race ou une religion différentes nous donnent de bonnes cibles pour le faire.

La peur

La peur, comme cause de préjugés, prend sa source dans l'ignorance ou dans des informations erronées. L'histoire est vieille comme le monde, une majorité se convainc qu'elle va être balayée par une minorité. Nous en voyons beaucoup de manifestations de nos jours. Des querelles religieuses où dans chaque groupe on se proclame l'élu de Dieu qu'aucune puissance terrestre ou céleste ne pourra soumettre, mais on refuse de prendre des risques en tendant l'autre joue. De sombres prédictions annoncent que les francophones vont mettre la main sur la fonction publique canadienne. La crainte se répand de voir les immigrants réduire les Canadiens au chômage. Nous nous laissons trop facilement convaincre qu'une minorité nous menace.

La force de cette peur a un lien direct avec le statut social et le revenu. Il est facile de comprendre que ceux dont les revenus sont les plus bas ou les emplois les plus précaires soient plus enclins à la peur que ceux dont la situation économique est plus assurée. Quoiqu'il en soit, si nous acceptons de croire à la réalité d'une menace imaginaire, nous ne pouvons pas faire preuve d'objectivité. (Un fonctionnaire unilingue dont la description de tâche requiert le bilinguisme, aura sans doute une opinion partielle de la politique de bilinguisme du gouvernement.)

La frustration

En grandissant, et même par la suite, nous nous heurtons à des sources de frustrations et de déceptions. En général, la colère ou l'hostilité nous sont interdites. Dans notre jeunesse, nous sommes supposés aimer nos parents bien qu'ils puissent faire les choses les plus ridicules. En tant qu'adultes, nous subissons parfois des revers et la société désapprouve ou même interdit nos réactions naturelles. (Les dessins humoristiques mettant en scène le «besoin de tuer» sont une bonne illustration de cette frustration). Ces émotions réprimées doivent trouver un exutoire et cet exutoire peut être quelqu'un qui est différent de nous d'une façon ou d'une autre. Ces émotions sont souvent dirigées contre des groupes ou des institutions, comme les Juifs, le gouvernement ou la police, plutôt que contre des ennemis personnels. C'est plus sûr.

L'accent que nous mettons sur le succès est un autre élément qui contribue à cette hostilité intérieure. Il faut réussir à l'école, être le meilleur en sport, tenir le premier rôle; nous apprenons vite ce qui est important. Mais ce genre de succès fonctionne de manière pyramidale et la plupart d'entre nous n'atteint donc jamais le sommet. Il faut alors, naturellement, que quelqu'un porte la responsabilité de cet échec. Une race ou une religion qui se différencie d'une façon ou d'une autre peut faire une cible attrayante.

La fierté

Comme nous l'avons déjà mentionné, il est naturel et nécessaire que nous ayons une bonne opinion de nous-mêmes, de notre nation et de notre culture. Les Écossais, les Irlandais, les Anglais, les Français, ont chacun de bonnes raisons de se sentir supérieurs et de vouloir que la loi protège leur culture et leurs traditions. Aucun groupe social ne peut se maintenir si ses membres ne sont pas fiers d'en faire partie. La fierté est donc une bonne chose. Il peut cependant s'avérer dangereux de faire preuve d'une fierté excessive et certains pensent que c'est la principale cause de préjugés. Nous ne devons pas croire que notre groupe est à ce point supérieur à un autre que cela l'autorise à faire preuve de discrimination. Nous devrions plutôt apprendre à respecter les différences et à vivre avec elles.

Pour nous résumer, nous pourrions dire que les principales causes des préjugés et de la discrimination sont les suivantes :

1. Si nous ne savons pas grand-chose d'une personne dont les façons sont différentes, cette différence suffit à alimenter nos préjugés.
2. Par peur d'une menace imaginaire posée par une minorité, nous réagissons en pratiquant la discrimination à son égard.
3. Il arrive que notre colère rentrée et le besoin de trouver un bouc émissaire fournissent un terrain favorable à l'épanouissement de préjugés.
4. Une fierté excessive d'appartenir à un groupe peut parfois conduire à faire preuve de discrimination envers un autre groupe.

Lignes directrices pour la discussion:

1. *Voyez-vous d'autres raisons qui pourraient conduire les gens à avoir des préjugés? Lesquelles?*
2. *Donnez un exemple local, national ou international de préjugés que vous pouvez relier à l'une des quatre causes de préjugés que nous avons identifiées (ou à toute autre raison).*
3. *Avez-vous déjà été victime ou témoin de préjugés? Quelle a été votre réaction?*
4. *Voyez-vous des façons positives de traiter les préjugés à un niveau personnel et à un niveau institutionnel?*

ACTIVITÉ DEUX

Les liens entre stéréotypes, préjugés et discrimination

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

savoir ce que veulent dire stéréotypes, préjugés et discrimination;
comprendre comment les stéréotypes et les préjugés mènent à la discrimination;
voir quel effet les préjugés et la discrimination ont dans notre vie et dans la vie des autres.

Matériel :

les questionnaires de page 31; le feuillet *Définition des préjugés* page xi; une petite boîte; du papier d'emballage ou du papier journal; des rubans ou de la ficelle; des crayons.

Méthode :

Attention : les participants ne devraient connaître ni le titre ni l'objet de l'exercice.
Prenez une petite boîte, de la taille d'une boîte à chaussures par exemple, et déposez-y n'importe quel objet, que ce soit un objet de valeur ou non (votre montre, un vieux stylo...). Emballez alors la boîte soit de façon très élaborée comme un cadeau, soit de façon très banale avec du papier journal et de la ficelle. Posez la boîte dans un endroit bien en vue. Vous vous référerez sans cesse à cette boîte pendant le questionnaire et pendant la discussion sur les préjugés (lignes directrices, [e]). Chaque participant doit disposer d'un exemplaire du questionnaire, plié dans le sens de la longueur en suivant la ligne du deuxième questionnaire. Expliquez aux participants qu'ils vont faire un test «psychologique», mais ne précisez pas ce que le test est censé mesurer. Assurez-les qu'il s'agit de quelque chose d'amusant et demandez-leur de répondre honnêtement aux questions que vous allez poser. Dites-leur d'inscrire leurs réponses dans les cases appropriées. Demandez aux participants de noter leurs propres réponses selon le barème de la page suivante. Pour faciliter la discussion, distribuez le feuillet *Définition d'un préjugé* de la page xi.

COMMENT NOTER LES QUESTIONNAIRES

	Réponse Questionnaire # 1 :	Réponse Questionnaire # 2	Nombre de Points
Questions de 1 à 5 et 8 à 10	Oui	Non	0
	Non	Non	0
	Oui	Oui	1
	Non	Oui	1
	Indécis	Non	2
	Indécis	Oui	3
Questions 6 et 7	Oui, Non, Indécis	Oui ou Non	0
	Oui, Non, Indécis	Indécis	3

Exemple : vous avez répondu oui à la question 1 du questionnaire 1 et oui à la question 1 du questionnaire 2, vous comptez 1 point. Comptez les points pour chaque paire de questions en suivant le barème donné par la grille.

Interprétation

Quand chacun a fini de compter ses points, donnez l'évaluation suivante:

- 24-30 Vous gardez l'esprit ouvert, vous êtes honnête et vous ne refusez pas d'examiner les faits.
- 15-23 Moyen.
- 8-14 En-dessous de la moyenne, vous avez tendance à sauter aux conclusions et à avoir des préjugés.
- 0-7 Vous avez une grande tendance à vous en remettre aux préjugés, vous vous laissez facilement influencer par l'opinion des autres et par les apparences.

À ce moment-ci, certains participants vont peut-être contester la validité du test, justifier leur réponses ou remettre les conclusions du test en question. Pour vous aider à leur répondre, voici le raisonnement correspondant à deux des questions:

Question 2 : si vous avez répondu par «oui» ou par «non» au premier questionnaire et par «non» au second, vous faites preuve de préjugés parce que émettez un jugement sur les huîtres sans rien connaître à leur sujet. Si vous avez répondu par «oui» ou par «non» au premier questionnaire et par «oui» au second, votre décision n'est toujours pas objective parce qu'elle repose sur une connaissance limitée des huîtres. Si vous avez répondu par «indécis» à la première partie et par «non» à la seconde, vous faites preuve d'une certaine ouverture d'esprit. Vous manquez cependant de connaissances sur le sujet et cette question ne peut pas pleinement aider à vous connaître; vous ne marquez donc pas la totalité des points. Il faudrait aussi se demander pourquoi vous n'avez jamais mangé d'huîtres crues : vous n'en avez peut-être jamais eu l'occasion, ou au contraire vous avez refusé parce que cela ne vous semblait pas très appétissant. Vous obtenez le maximum de points si vous avez répondu «indécis» et «oui» parce que vos réponses montrent que, bien que vous ayez mangé des huîtres auparavant, vous refusez d'émettre un jugement sur la base de votre expérience limitée.

Question 7 : si vous avez répondu par «oui» ou par «non» au second questionnaire, vous portez un jugement sur cette personne au chômage sans rien savoir d'elle. La réponse «indécis» est meilleure parce qu'elle implique que vous refusez de vous prononcer sur la question avant de disposer de suffisamment d'éléments pour émettre un jugement sain.

Lignes directrices pour la discussion :

a) Peut-on réellement juger d'une chose que l'on connaît peu ou pas du tout? Pouvez-vous juger du goût d'une huître d'après son aspect, de la beauté d'une musique sans l'écouter?

b) Il est courant de sauter à des conclusions sur la foi de premières impressions ou de preuves rapportées par un ami. Est-ce une bonne habitude? Pouvez-vous voir certains dangers à agir de la sorte?

c) Y a-t-il une différence entre se former une opinion hâtive à propos d'huîtres ou de chats et agir de la même façon à propos d'une personne? Y a-t-il des points communs?

d) Comment pensez-vous que les gens se forment une image mentale d'un groupe ou d'une catégorie de personnes alors que celle-ci ne repose, la plupart du temps, sur aucun élément concret? Est-ce un bien ou un mal?

e) Les gens sont comme des boîtes, les emballages sont tous différents mais nous ne pouvons jamais être sûrs de ce qu'il y a à l'intérieur tant qu'elles sont fermées. Est-ce une forme de préjugé de juger une personne avant de savoir ce qu'elle est à l'intérieur? Combien de fois l'emballage est-il en rapport avec le contenu? Demandez à un participant d'ouvrir la boîte; son contenu correspond-il à ce à quoi il s'attendait?

f) Peu nous importe que les gens portent des jugements erronés, du moment qu'ils sont prêts à changer d'avis s'il s'avère qu'ils ont tort. Que se passe-t-il si quelqu'un refuse de changer d'opinion? Que feriez-vous dans ce cas?

g) L'exercice que nous venons de faire nous a montré que nous avons tous des préjugés, plus ou moins importants. Quels étaient-ils, d'après vous?

h) Quel serait le contraire de «préjugé»? Comment pourrions-nous nous entraîner à ne pas avoir de préjugés?

Cette façon de clore la discussion nous semble intéressante car les participants ont un but positif à atteindre après avoir réfléchi à un élément aussi négatif que les préjugés. L'ouverture d'esprit est une option intéressante pour combattre les préjugés. Celui qui garde l'esprit ouvert recherche la vérité où qu'elle se trouve et quels que soient les efforts que cela lui impose. Ce genre de personne évaluera tous les faits disponibles avant de poser un jugement.

QUESTIONNAIRE UN

QUESTION	RÉPONSE		
1 Aimez-vous les chats?	Oui	Non	Indécis
2 Aimez-vous les huîtres crues?	Oui	Non	Indécis
3 Aimez-vous la musique classique?	Oui	Non	Indécis
4 Aimerez-vous vivre en Europe?	Oui	Non	Indécis
5 Aimez-vous danser la valse?	Oui	Non	Indécis
6 Aimerez-vous savoir ce que contient le paquet que j'ai dans la main?	Oui	Non	Indécis
7 Dans certaines régions du Canada, le taux de chômage dépasse 30 %. Aimerez-vous savoir pourquoi?	Oui	Non	Indécis
8 Croyez-vous que les bénéficiaires d'une aide au revenu refusent de travailler et préfèrent aller toucher leur chèque?	Oui	Non	Indécis
9 Croyez-vous que la plupart des bénéficiaires d'une aide au revenu achètent plus de bière et d'alcool que des personnes à revenu moyen?	Oui	Non	Indécis
10 Croyez-vous que les jeunes sont irresponsables de nature?	Oui	Non	Indécis

QUESTIONNAIRE DEUX

QUESTION	REPOSE		
1 Avez-vous déjà eu un chat pendant plus d'un mois?	Oui	Non	
2 Avez-vous déjà mangé des huîtres crues?	Oui	Non	
3 Avez-vous déjà écouté toute une symphonie dans une salle de concert ou sur disque?	Oui	Non	
4 Avez-vous déjà voyagé en Europe?	Oui	Non	
5 Savez-vous valser?	Oui	Non	
6 Pensez-vous que cette boîte contient un objet précieux?	Oui	Non	Indécis
7 Croyez-vous qu'une personne qui n'a pas de travail et qui habite une région à fort taux de chômage est paresseuse?	Oui	Non	Indécis
8 Avez-vous déjà demandé à une personne bénéficiant d'une aide au revenu si elle souhaitait travailler?	Oui	Non	
9 Avez-vous déjà lu des statistiques comparant la consommation d'alcool dans les milieux à faible revenu et à revenu moyen?	Oui	No n	
10 Avez-vous déjà lu des rapports psychologiques, médicaux ou autres, sur les jeunes et la responsabilité?	Oui	Non	

DÉFINITION D'UN PRÉJUGÉ

Avoir un préjugé veut dire se forger une opinion à l'avance, décider avant d'avoir eu le temps d'examiner tous les faits. Pré-juger n'est pas toujours une mauvaise chose, c'est même parfois nécessaire lorsqu'il faut réagir très vite en cas d'urgence. L'intuition est une forme de jugement par anticipation : la personne comprend instantanément la situation et peut porter un jugement sain sans devoir analyser le problème plus avant. Il existe aussi des préjugés positifs, comme lorsque nous décidons que nous aimons quelque chose ou quelqu'un sans connaître tous les détails.

Les préjugés deviennent un défaut dans certaines conditions. D'abord, un préjugé est mauvais quand il indique un manque de logique. Une personne tire des conclusions erronées des faits à sa disposition ou, plus exactement, ne les soumet pas à un examen attentif.

Pour qu'un préjugé soit mauvais, il doit aussi se rapporter à une personne. Une personne peut décider qu'elle aime ou non les huîtres, en se contentant de leur jeter un regard. Ce n'est pas logique, mais personne n'a à en souffrir. Si, par contre, nous jugeons des candidats à une élection selon leur voiture, leur origine raciale ou leur lieu de résidence plutôt que de prendre en considération leurs idées et leur capacité à diriger, nous ne rendons justice ni à ces candidats ni au public qu'ils souhaitent servir.

Troisièmement, pour qu'un préjugé soit un défaut, il doit comporter une absence de volonté ou de capacité de changement. Cet entêtement est le symptôme le plus évident d'un esprit soumis à un préjugé. Une personne se soumet à un préjugé quand elle refuse de voir les faits ou d'écouter des témoignages nouveaux. Il se peut que des personnes prennent des décisions illogiques, des décisions qui peuvent priver quelqu'un d'autre de ses droits. Mais tant qu'elles acceptent de reconsidérer leurs décisions et qu'elles sont capables de changer d'opinion, il ne s'agit pas de préjugés à proprement parler.

Nous incluons donc ces trois caractéristiques quand nous parlons de préjugés raciaux, politiques ou encore religieux. Des préjugés contre les chats ou l'opéra ne font de tort à personne, mais ils présentent une sérieuse menace pour les droits de la personne parce qu'ils renforcent l'habitude de se laisser aller aux préjugés.

Les préjugés posent un sérieux problème social. Nous devons donc évaluer les préjugés très attentivement. Les préjugés qu'entretient un individu lui viennent souvent de la culture ou du mode de vie qui l'entourent. Les préjugés sont souvent bien ancrés avant même l'adolescence et s'attaquer aux préjugés d'une personne, c'est s'attaquer à son être même. Nous ne pouvons pas expliquer à quelqu'un que son jugement est défaillant, car il ne se rend pas compte de ses préjugés; il a construit tout un système pour justifier son attitude.

Pour faire changer une personne qui a des préjugés, il faut travailler sur la personne de manière globale plutôt que sur un jugement en particulier. Il nous faut étudier ce que sont les préjugés, comment on les acquiert, et admettre qu'il s'agit d'une vision faussée du monde. La première étape à faire franchir à une personne qu'on veut aider à changer, consiste à lui faire admettre qu'elle a peut-être des préjugés. Sa propre attitude ne lui permet pas de scruter son mode vie pour y déceler des préjugés.

ACTIVITÉ TROIS

L'influence des valeurs et des attitudes

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

montrer comment nos attitudes et nos préjugés envers des groupes de personnes ou des événements sont en partie façonnés par nos systèmes de valeurs.

Matériel :

feuille *Jugements de valeur ou affirmations basées sur des faits?* page 36; définition de Valeur et Fait, pages xi-xii; tableau et craies ou tableau de papier et feutres; crayons.

Méthode :

préparation avant la séance : recopier sur le tableau les deux catégories Valeurs et Faits, écrire en dessous les nombres de 1 à 25.

Distribuez le feuillet *Jugements de valeurs ou affirmations basées sur des faits?*. Lire à voix haute les définitions de Valeur et de Fait qui se trouvent à les pages xi-xii et les écrire au tableau. Demandez aux participants de classer les affirmations du feuillet dans l'une des deux catégories. Inscrire V pour valeur et F pour fait à la suite de chaque affirmation. Lorsque c'est fait, examinez les résultats en utilisant les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion:

1. *En demandant de lever la main, compter combien de participants ont choisi (V)aleur ou (F)ait pour chacune des affirmations. Inscrire le total à chaque fois.*
2. *Noter les différences d'opinion à propos de certaines affirmations. Demandez aux participants pourquoi certains ont choisi Valeur et d'autres ont choisi Fait. Demandez aux participants d'expliquer au groupe pourquoi ils ont choisi l'une ou l'autre catégorie.*

Questions supplémentaires:

3. *Lorsque vous aurez passé toutes les affirmations en revue, demandez quelle est la grande différence entre valeurs et faits.*
4. *Pourquoi les personnes sont-elles d'avis si différents? Quelles influences dans notre vie façonnent nos valeurs, et par là même nos opinions et nos attitudes?*
5. *Quelle est la différence entre une opinion subjective et une opinion objective? Peut-on vraiment être objectif?*

Conclusion

Nous portons souvent des jugements sur des personnes ou sur des choses en nous fondant sur une opinion qui ne repose peut-être pas sur des faits. Nous exprimons alors une opinion subjective (par opposition à une opinion objective) qui repose sur les valeurs personnelles que nous avons acquises de notre famille, de nos pairs, des médias et de bien d'autres sources encore. Nous prenons parfois nos opinions pour des faits, alors même qu'elles peuvent se révéler fausses. Une règle toute simple consiste à s'assurer de toujours avoir des faits à l'appui de ce que l'on avance et à ne jamais faire d'affirmations globales à propos de groupes sans avoir de preuves. Sinon, vous risquez que quelqu'un démontre que vous avez commis une grossière erreur. Par ailleurs, il faudrait aussi prendre en compte les effets négatifs que les généralisations peuvent avoir sur les personnes en butte à des stéréotypes négatifs reposant sur des contrevérités.

Adapté de Prejudice: Association for Values Education and Research, OISE, 1978

JUGEMENTS DE VALEUR OU AFFIRMATIONS BASÉES SUR DES FAITS?

1. Il existe au Canada des groupes religieux qui refusent l'école obligatoire pour leurs enfants.
2. Tous les parents, quel que soit le groupe religieux auquel ils appartiennent, devraient être obligés d'envoyer leurs enfants à l'école.
3. Les Amérindiens devraient croire que le temps, c'est de l'argent.
4. En affaires, les Nippo-canadiens devraient avoir le droit d'entrer en concurrence avec les autres Canadiens.
5. Les Sikhs portent un turban à cause de leurs traditions religieuses.
6. Le Parti Québécois prône la séparation du Québec du reste du Canada.
7. Si un groupe ethnique ne peut maintenir sa langue, il perd sa culture.
8. Le Canada ne devrait pas devenir un pays multilingue parce qu'il y aurait trop de gaspillage.
9. À cause des limites innées des Amérindiens, le premier ministre du Canada ne devrait jamais être un Amérindien.
10. Le groupe religieux des Hutterites interdit à ses enfants d'écouter de la musique et de danser.
11. Dans de nombreuses communautés amérindiennes, on partage les biens matériels avec le reste de la famille, et le partage et la générosité sont récompensés par le prestige.
12. Le Canada devrait offrir à toutes les races les mêmes facilités pour immigrer.
13. La plupart des personnes originaires des Indes orientales s'aperçoivent qu'elles sont mieux acceptées par les Blancs si elles s'habillent comme des Blancs et si elles ont un emploi stable.
14. Le groupe religieux des Témoins de Jéhovah interdit à ses membres de recevoir des transfusions sanguines parce que ce serait intervenir dans la volonté de Dieu.
15. La province du Nouveau-Brunswick a décidé de ne pas acheter d'avion pour les besoins du gouvernement.
16. Les Inuit devraient avoir le droit d'empêcher les compagnies pétrolières de s'installer dans le Nord, s'il devait en résulter des changements dans leur mode de vie.
17. Les personnes qui ont des préjugés sont mauvaises.
18. S'il est noir, il ne peut pas être blanc.
19. La crise d'Oka a commencé par une querelle à propos d'un vieux cimetière autochtone.
20. Ce n'est pas correct d'envoyer les immigrants comme médecins dans les régions éloignées.
21. Les Nazis croyaient que tous les Juifs étaient mauvais.
22. Noir, c'est beau.
23. Il se débrouille bien, pour quelqu'un qui vient d'un petit village.
24. La discrimination est injuste.
25. Si ça vient de Terre-Neuve, ça ne peut pas être bon.

ACTIVITÉ QUATRE

Jeu de rôles pour mieux comprendre les valeurs

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

comprendre que nos attitudes sont un reflet de nos valeurs;
montrer comment les préjugés reposent souvent sur des stéréotypes erronés qui peuvent être remis en question par des faits.

Matériel :

le feuillet *Affirmations* page suivante.

Méthode :

Distribuez le feuillet *Affirmations*. Partagez la classe en deux groupes, dont l'un devra justifier les affirmations et l'autre les critiquer. Une personne représentera chaque groupe pour chaque affirmation et aura un maximum de deux minutes pour défendre sa position. Demandez un volontaire pour veiller au respect du temps imparti. Lorsque toutes les affirmations auront été justifiées et critiquées, amorcez un échange de vues en prenant les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion:

- 1. Parmi les arguments que vous venez d'entendre, certains vous paraissent-ils résulter de préjugés? Pourquoi? Aviez-vous déjà entendu des affirmations de ce style?*
- 2. Certaines affirmations étaient-elles plus faciles à défendre que d'autres? Pourquoi?*
- 3. Qui a aimé jouer à «l'avocat du diable»? Pourquoi? Le fait d'avoir à défendre une position à laquelle vous ne croyiez pas a-t-il dérangé certains d'entre vous? Pourquoi? Comment les gens qui ont des préjugés peuvent-ils se sentir si sûrs d'eux-mêmes alors que ce qu'ils disent des autres repose sur des informations erronées?*
- 4. Trouvez-vous difficile de vous élever contre les préjugés lorsque vous en rencontrez? Pourquoi? Que pouvez-vous faire pour lutter contre les préjugés?*

Adapté de Prejudice: Association for Values Education and Research, OISE, 1978

AFFIRMATIONS

1. Lorsqu'une personne vient d'être embauchée là où vous travaillez, vous devez lui faire bon accueil.
2. Il n'y a aucune raison pour que nous, Canadiens qui mangeons à notre faim et vivons dans le confort, nous préoccupions des victimes des famines ou des catastrophes naturelles qui ravagent le tiers monde.
3. Puisque la démocratie est la loi de la majorité, ceux d'entre nous qui formons la majorité à l'école avons le droit d'imposer aux étudiants qui appartiennent à la minorité la façon dont ils s'habilleront et ce qu'ils mangeront
4. Il n'y a rien de mal à écrire des slogans raciste sur les murs, du moment qu'on ne se fait pas prendre.
5. Si nous voulons voir régner la paix dans le monde, il faut que les nations respectent les traités qu'elles signent entre elles.
6. Puisque'elle relève d'une culture différent de la mienne, ce n'est pas vraiment grave si je manque à la parole que je lui ai donnée.
7. Pourquoi n'aurais-je pas le droit de regarder ces étrangers de haut, puisque cela me fait du bien?
8. Tout les pays devraient imposer des taxes d'importation élevées pour empêcher l'arrivée sur le marché des articles produits par une main d'oeuvre étrangère sous-payée.
9. Quelqu'un qui a travaillé dur pour économiser assez d'argent et acheter un immeuble à logements a le droit de refuser de louer à toute personne qui ne lui plaît pas.
10. Le respect des sentiments et des droits des autres conduira à l'harmonie entre les peuples et les nations.

ACTIVITÉ CINQ

La relation entre attitudes et valeurs

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

identifier les valeurs qui sous-tendent nos attitudes.

Matériel :

le feuillet *Jugements de valeurs* page suivante; des feuilles de papier; tableau noir et craie ou tableau de papier et feutres.

Méthode :

Répartissez les participants en groupes de trois à cinq personnes. Distribuez les feuillets *Jugements de valeurs* en expliquant qu'il s'agit de déterminer si ces affirmations reposent sur des faits ou des jugements de valeurs, ou un mélange des deux. Si c'est un jugement de valeurs, quel genre de valeur illustre-t-il? (par exemple le respect des anciens, l'esthétique, la santé, la religion, la moralité, la justice, etc.) Lorsque les petits groupes auront terminé, demandez-leur de partager leurs réponses avec l'ensemble du groupe et utilisez les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion:

- 1. Les opinions différent-elles quant à ce qui relève des faits et ce qui relève de valeurs? Comment l'expliquez-vous?*
- 2. Faites une liste des valeurs qui seront mentionnées. D'où tirons-nous ces valeurs? Faites une liste des sources possibles (la famille, les pairs, les média, l'éducation, les expériences personnelles...)*
- 3. Supposons que vous avez un certain avis sur quelque chose (prenez un exemple parmi ceux qui ont été donnés ou tirez-en un de votre propre expérience). Pourriez-vous ou souhaiteriez-vous changer d'avis, si on vous apportait la preuve que vous avez tort? Pourquoi?*
- 4. Qu'est-ce qui risque de se passer, logiquement, quand nos opinions reposent sur des informations erronées? (Ex.: Quelqu'un qui croira à la vérité contestera notre jugement et prouvera que nous avons tort en présentant des faits.)*
- 5. Quelqu'un a-t-il changé d'avis sur un point quelconque, en entendant un autre participant faire une remarque aujourd'hui? Quelle était votre opinion et qu'est-ce qui vous a fait changer d'avis? Si vous n'avez pas changé d'avis, expliquez pourquoi.*

JUGEMENTS DE VALEURS

Sur une autre feuille, indiquez pour chaque affirmation si elle repose sur des faits ou sur des valeurs. Pour chaque *jugement de valeurs*, indiquez de quelles valeurs il s'agit et pour chaque *affirmation reposant sur des faits*, indiquez comment vous prouveriez la véracité de l'affirmation.

1. Les logements surpeuplés ne sont pas hygiéniques.
2. À la longue, il m'est bénéfique de traiter toutes les autres races avec respect.
3. Ce n'est pas très intelligent de refuser un emploi à un immigrant simplement à cause de sa race, parce qu'il a peut-être les qualifications dont vous avez justement besoin.
4. Ce n'est pas bon pour les affaires qu'il y ait des personnes au bien-être social.
5. Les mâts totémiques sont magnifiques.
6. Les igloos protègent bien du froid.
7. Les enfants autochtones devraient avoir accès à l'éducation.
8. On ne doit pas refuser une chambre d'hôtel à un Amérindien sur le seul motif de sa race, parce qu'on pourrait avoir à payer une amende.
9. Qui plus est, ce ne serait pas bien de refuser le logis pour de telles raisons.
10. Cette bande amérindienne va tirer un profit du règlement de ses revendications territoriales.
11. Les tipis sont plus agréables à l'oeil que les immeubles à logements.
12. Pour bien grandir, les enfants ont besoin de beaucoup de bonne nourriture.
13. Un canot est plus dangereux qu'une chaloupe.
14. Les immigrants devraient retourner chez eux.
15. Ravi Shankar tire une très belle musique de son sitar.
16. La coiffure à la mohawk va bien à certains jeunes gens.
17. On créera des emplois en diversifiant l'économie du Nouveau-Brunswick.
18. C'est mal de ne pas aimer des gens à cause de la couleur de leur peau.
19. Le chômage augmente à cause des immigrants.
20. Les Irlandais ont été victimes de discrimination lorsqu'ils sont arrivés au Canada pendant la Grande Famine des années 1840 et 1850.

ACTIVITÉ SIX

Les proverbes d'une culture à l'autre

Durée :

environ 30 minutes.

Objectif :

mettre en évidence les ressemblances entre les cultures plutôt que les différences, car cela peut conduire à des stéréotypes et à des préjugés.

Matériel :

des copies de *Proverbes universels* page suivante, découpées en proverbes isolés.

Méthode :

Faites une photocopie de la feuille et coupez le long des lignes pour obtenir des paires de proverbes isolés. Comptez les participants et si vous arrivez à un nombre impair, intégrez-vous au groupe pour arriver à un nombre pair. Mettez dans un chapeau le nombre exact de paires de proverbes correspondant au nombre de paires de participants, et invitez chaque participant à venir en tirer un. Expliquez ensuite que chaque proverbe fait partie d'une paire ayant le même thème, que vous avez séparé chaque paire, et que chacun doit retrouver le proverbe qui correspond au sien. Quand chacun a retrouvé le participant qui a tiré le proverbe correspondant au sien, demandez de lire les proverbes en groupe, en indiquant leur origine. Lorsque tous les proverbes ont été cités, demandez au groupe de les reformuler. Quelle sagesse pouvons-nous tirer de ces proverbes? Les participants peuvent-ils identifier des valeurs semblables dans leur propre culture?

Adapté de World Literature - A Theme Guide to K-12 Curricular Resources, Activities and Processes, Bay Area Global Education Program, 1983.

PROVERBES UNIVERSELS

Petit à petit le coton devient pagne (Afrique noire -baoulé)

Petits coups répétés abattent grand chêne. (Grande-Bretagne)

Dieu donne la vache, mais non la corde. (Allemagne)

Si vous ne plantez pas de manioc, Dieu ne cultivera pas de manioc pour vous nourrir (Zaïre)

On pleure seulement si on a été pincé. (Kenya)

Une vieille corneille ne croasse pas en vain (proverbe russe).

L'hyène a poussé deux antilopes à la fois, elle passera la nuit avec la faim. (Afrique noire - malinké)

Un homme ne peut pas siffler et boire en même temps. (Danemark).

Ne tenez pas le léopard par la queue, mais si vous le faites, ne le lâchez pas. (Éthiopie)

Si vous devez tuer un serpent, assurez-vous qu'il est bel et bien mort. (Japon)

Les beaux esprits se rencontrent. (proverbe français)

Si tu aimes le chien, tu aimes aussi ses puces. (Afrique noire - mbédé)

L'un n'a pas d'appétit pour manger, l'autre pas de manger pour l'appétit. (proverbe juif)

Allah donne le pain à l'un et l'appétit à l'autre. (Turquie)

Deux sont une armée contre un. (proverbe allemand)

L'union fait la force.

Il est préférable d'avoir un mauvais frère que pas de frère du tout. (Souahéli)

Le sang est plus épais que l'eau. (Norvège)

À un enfant sage, il faut parler en proverbes, non en termes simples. (Ghana)

En conseil écoute le vieil. (proverbe français)

Il faut réparer les fissures, autrement il faudra construire un nouveau mur. (Afrique occidentale)

Un point à temps en épargne neuf. (Pays-Bas)

Bon vent vaut mieux que force rames. (proverbe espagnol)

Une parole douce peut ouvrir même les portes de fer. (Bulgarie)

Les paroles s'en vont, les écrits restent. (proverbe d'origine latine)

Lorsqu'on a appris le livre des proverbes par coeur, on n'a plus d'efforts à faire pour parler. (Chine)

Tant que l'on a pas traversé la rivière, on n'insulte pas le crocodile. (Afrique noire - baoulé, zoulou)

Ne comptez pas vos poulets avant que les oeufs soient éclos. (Angleterre)

Une seule abeille ne récolte pas de miel. (proverbe russe)

Même une feuille de papier est plus légère si on la porte à deux. (Corée)

Ne craignez pas d'écouter les étrangers; la sagesse vient de tous. (Zaïre)

Est sage celui qui apprend des autres. (Chine)

La prière du prédateur ne lui apportera pas sa proie. (Souahéli)

Dieu nourrit les oiseaux qui s'aident de leurs ailes. (proverbe scandinave)

ACTIVITÉ SEPT

Éthique et relativisme culturel

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

prendre conscience du fait que nous interprétons les coutumes et les valeurs des autres dans la perspective de nos propres valeurs et coutumes (ethnocentrisme).

Matériel :

les feuillets *Coutumes et traditions* et le questionnaire correspondant pages suivantes; crayons.

Méthode :

Constituez des petits groupes de 3 à 5 personnes; distribuez les feuillets *Coutumes et traditions* ainsi que les questionnaires. Donnez aux participants le temps de lire les feuillets individuellement puis demandez-leur de répondre au questionnaire. Lancez ensuite une discussion sur les réponses qui ont été faites en demandant d'indiquer, à main levée, les réponses faites à chaque question. Ne manquez pas de souligner que les phrases suivantes ne sont que des aperçus de traditions complexes et que celles-ci se situent dans un contexte culturel plus étendu. (*Remarque : les participants auront tendance à réagir de façon négative quand leurs valeurs sont menacées, par exemple à propos du traitement réservé aux personnes âgées, aux femmes ou aux enfants, mais ils réagiront plus positivement à des situations qui ne remettent pas en cause leurs valeurs, comme l'importance de la couleur, les outils agricoles, les coiffures, etc.*) Utilisez les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion:

1. Pensez-vous qu'il soit approprié de laisser une personne appartenant à une culture juger la culture de quelqu'un d'autre? Pourquoi?
2. Si vous veniez d'un pays étranger, quel élément de la culture nord-américaine trouveriez-vous inhabituel ou bizarre? Faites une liste de ces éléments au tableau. Voici quelques exemples : quand quelqu'un meurt, il y en général une veillée funèbre; quand un couple se marie, on lance du riz et des confettis; à la naissance d'un enfant, le père offre des cigares. Peut-être y a-t-il dans le groupe des membres d'une autre culture qui pourraient parler de leurs propres traditions.
3. Vous sentiriez-vous insultés si une personne appartenant à une autre culture pensait que vos coutumes et vos traditions sont étranges? Pourquoi? Cela dépend-il de la coutume ou de la tradition en question? (Par exemple, les règles sociales qui régissent les relations amoureuses ou le mariage.) Pouvez-vous donner quelques exemples des jugements que les Européens, par exemple, ont porté sur les autochtones quand ils sont arrivés ici il y a 500 ans?

ÉTHIQUE ET RELATIVISME CULTUREL:

Coutumes et traditions

1. Dans les montagnes de Bavière, quand un décès se produisait dans une famille, le corps était exposé dans une des pièces de la maison. On faisait des «gâteaux de cadavre» avec une pâte qui avait levé sur le corps du défunt. Lors de l'enterrement, les invités mangeaient ces gâteaux afin que les vertus et les qualités du défunt puissent être préservées chez les membres vivants de sa famille.
2. Dans de nombreuses cultures du Pacifique sud, les parents arrangent les mariages entre leurs enfants pour renforcer les liens entre les familles.
3. Les Navajos attribuent une valeur aux couleurs et, par exemple, le bleu a plus de valeur que le rouge. Quand ils échangent des cadeaux, la couleur a une grande importance.
4. Chez les Zunis du Nouveau-Mexique, une femme peut divorcer de son mari en déposant simplement les affaires de celui-ci devant la porte. Et le mari n'a d'autre choix que d'accepter la décision.
5. Les Baija du centre de l'Inde utilisent un bâton à fouir pour cultiver leurs champs. Ils considèrent que la terre est généreuse et bonne et pensent donc que ce bâton est le seul outil approprié pour récolter ses fruits avec la douceur qui convient.
6. Les Indiens Zuni du Nouveau-Mexique essaient de réprimer toute agressivité. Cependant, il est tout à fait acceptable qu'une femme mette «un oeil au beurre noir» à celle qui lui dispute l'affection de son mari. Ce comportement serait, par contre, tout à fait déplacé chez un homme.
7. Au Pakistan, un mari peut terminer son mariage en répétant trois fois «je te répudie». L'épouse n'a aucun recours.
8. Chez les Pachtous du Pakistan, les femmes ne sont pas censées apparaître en public et doivent se soumettre humblement à l'autorité de leur père, de leur frère ou de leur mari. Les hommes sont responsables des femmes et tout comportement honteux rejaillirait aussitôt sur eux.
9. Plusieurs Arabes pensent que pour communiquer, il est important de regarder intensément son interlocuteur dans les yeux. Détourner le regard pendant la conversation serait considéré comme une insulte.
10. Dans une île du Pacifique sud, un fils tuera son père quand celui-ci est encore en pleine santé pour le faire entrer dans sa prochaine vie en pleine possession de ses moyens.
11. L'assemblée des Huttérites, qui prend les décisions importantes pour la colonie, se compose de tous les hommes baptisés, en fait de tous ceux qui ont plus de vingt ans. Les femmes de la colonie n'ont pas leur mot à dire sur les décisions.

12. Chez les Ashanti, les hommes n'ont pas le droit d'exiger de l'aide de leurs fils, ils n'ont pas le droit de les punir et ils ne peuvent pas intervenir dans leurs projets de mariage. Le droit de punir et de conseiller les fils est l'apanage exclusif de la mère.

13. En Birmanie et en Iran, il n'est pas rare de voir de bons amis du même sexe se tenir par la main, quand ils se promènent dans la rue.

14. Lors d'un mariage Boshiman, tous les voisins se rassemblent pour participer au festin de noces. Au milieu du repas, le jeune époux s'empare de la mariée. À ce signal, tous les membres de la famille de la mariée se saisissent de leur bâton à fouir et se précipitent pour en frapper l'époux. Une sorte de lutte de préséance a lieu entre les invités pendant que l'époux reçoit sa bastonnade. S'il réussit à ne pas lâcher son épouse, leur union sera heureuse.

15. Dans certaines cultures d'Amérique centrale, on désigne quelqu'un ou quelque chose en pointant la lèvre inférieure dans la direction voulue. Il serait insultant de montrer du doigt ou de la main.

Cette coutume devrait être perpétuée, dans son pays d'origine.			Les membres de cette culture qui sont déjà au Canada devraient être autorisés à pratiquer cette coutume.		
Oui	Indécis	Non	Oui	Indécis	Non
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
11.					
12.					
13.					
14.					
15.					

ACTIVITÉ HUIT

Échelle d'opinions

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

prendre conscience de l'universalité des émotions et des comportements humains;
comprendre les personnes victimes de discrimination.

Matériel :

les feuillets *Échelle d'opinions* pages suivantes; des crayons.

Méthode :

Répartissez les participants en groupes de 3 à 5 personnes et distribuez le feuillet *Échelle d'opinions*. Commencez par demander :

Comment des groupes différents réagissent-ils à des situations typiques? Vous trouverez ci-dessous des situations mettant en scène des groupes divers. Après chaque situation, quatre choix différents vous sont proposés. Cochez la phrase qui vous paraît la meilleure réponse à la question accompagnant chaque situation. Vous devez choisir une seule réponse et vous disposez d'environ 15 minutes pour répondre à toutes les questions. Il s'agit d'un questionnaire et non pas d'un test. Exprimez votre opinion personnelle; ce sera la meilleure réponse.

Quand les participants ont rempli le questionnaire, demandez-leur de partager leurs réponses avec le groupe en utilisant les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion:

1. Y a-t-il des divergences d'opinion? Pourquoi?

2. Imaginez que vous êtes la personne représentée dans chaque situation. Lequel de ces exemples vous ennuyerait vraiment si le problème se posait à vous? Pourquoi? Y a-t-il des exemples qui ne vous ennuyeraient pas? Pourquoi?

3. Comment traçons-nous la frontière entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas?

4. Relisez vos réponses. Aimerez-vous à présent en changer certaines?

Adapté de Group Understanding and Human Rights, Dr Jack Kehoe, University of British Columbia.

ÉCHELLE D'OPINIONS

Questionnaire

1. Une jeune Hongroise dit en classe que son plat préféré est la goulasch au poulet. Après les cours, les autres enfants se moquent d'elle en l'appelant : «Gou, gou, la goulasch!». Comment croyez-vous qu'elle va réagir?

- ☐ a. Elle a probablement décidé de ne pas faire attention à eux.
- ☐ b. Elle en a sans doute l'habitude et elle ne va pas relever.
- ☐ c. Elle se sent mal à l'aise et elle est probablement blessée parce qu'ils ne l'aiment pas.
- ☐ d. Il est difficile de prévoir comment elle va réagir car nous ne la connaissons pas.

2. Un homme originaire d'Ukraine a été invité à une fête et les gens commencent à raconter des blagues. Quelqu'un raconte une histoire qui montre les Ukrainiens sous un jour très stupide. Comment pensez-vous que cet homme originaire d'Ukraine va réagir?

- ☐ a. Il se dit sans doute que ce n'est pas grave, parce qu'ils ne le visaient pas en particulier.
- ☐ b. Il y prête peut-être attention au début mais il est habitué.
- ☐ c. Il est sans doute blessé et en colère.
- ☐ d. Il est difficile de savoir comment il va réagir sans plus de renseignements.

3. Un Canadien-français né au Québec se rend en Colombie-Britannique pour la première fois. Il entend une émission de lignes ouvertes à propos de la station de télévision en langue française qui va être lancée à Vancouver. La plupart des intervenants sont violemment contre la station francophone. Comment pensez-vous qu'il va réagir?

- ☐ a. Il pense sans doute qu'ils ont raison pour l'instant, puisque la station est source de problèmes.
- ☐ b. Il y prête peut-être attention au début, mais il finit sans doute par s'y habituer et ça lui est plus ou moins égal.
- ☐ c. Il se sent blessé, et il est même peut-être en colère.
- ☐ d. Il est difficile de dire exactement comment il va réagir à cette situation, bien qu'avec plus d'informations, nous pourrions sans doute avoir une idée de ses sentiments.

4. Un Juif est dans un magasin et il entend une femme dire à une autre : «C'est Betty, elle marchande toujours comme une Juive quand il y a des ventes à prix réduits». Comment pensez-vous qu'il va réagir?

- ☐ a. En son for intérieur, il n'appréciera pas ce qu'il a entendu.
- ☐ b. Il est très probable que ce genre de commentaire lui rentre par une oreille et ressort par l'autre.
- ☐ c. Il est difficile de prédire comment une personne juive réagirait à ces paroles.
- ☐ d. S'il y prête une attention quelconque, ce sera sans doute pour des raisons diverses, par exemple pour savoir qui marchande si bien ou pour savoir sur quels articles les prix étaient réduits.

5. Une jeune femme originaire de l'Inde sert derrière le comptoir d'une pharmacie. Sa famille est au Canada depuis trois générations. Une cliente la prend à partie pour lui dire de retourner en Inde, parce qu'elle vole les emplois dont ont besoin les Canadiens. Comment pensez-vous que la femme originaire de l'Inde va réagir?

- ☐ a. Elle va admettre le commentaire en se disant que la cliente ne sait sûrement pas qu'elle a toujours vécu au Canada.
- ☐ b. Chaque personne est différente et il est difficile de prédire comment elle va réagir.
- ☐ c. Cela va sans doute l'ennuyer pendant quelques minutes, mais elle va rapidement ne plus y penser.
- ☐ d. Elle va probablement être blessée et fâchée; elle aura du mal à oublier ce commentaire.

6. Un jeune Huttérite de l'Alberta s'est rendu en ville avec ses parents. Il portait un costume et un chapeau noirs, différents de ce que portent la plupart des enfants. Des jeunes lui ont jeté des pierres, ainsi qu'à ses parents. Quelle sera, d'après vous, sa réaction?

- ☐ a. Il a sans doute accepté cette réaction parce qu'il sait que ses parents et lui ont vraiment l'air différent.
- ☐ b. Il est difficile de savoir comment il a réagi si nous n'avons pas d'autres informations.
- ☐ c. S'il y prête attention, il essaiera peut-être d'essayer de découvrir pourquoi ils ne l'aiment pas.
- ☐ d. Il sera probablement blessé dans ses sentiments et il aura peur.

7. Un couple de Chinois ouvre un restaurant chinois dans une grande ville du Canada. Le restaurant a beaucoup de succès mais les clients se trompent souvent en prononçant le nom des plats qu'ils commandent. Comment les propriétaires chinois vont-ils réagir?

- ☐ a. Ils seront blessés que les clients ne prennent pas la peine d'apprendre à prononcer les noms chinois correctement.
- ☐ b. Ils comprennent bien que les clients ont du mal à prononcer une langue comme le chinois, s'ils ne l'ont jamais étudiée.
- ☐ c. Il est impossible de savoir comment le couple chinois va réagir avant d'en avoir parlé avec eux.
- ☐ d. Il est probable que les Chinois ne remarquent même pas que les clients font de telles erreurs de prononciation.

8. Un homme originaire de l'Inde travaille sur un chantier. Le contremaître l'appelle toujours «le boy» ou «l'Hindou» alors que ce même contremaître appelle tous les ouvriers blancs par leur vrai nom. Comment pensez-vous que cet Indien réagira?

- ☐ a. Ça lui est sûrement égal, parce qu'avec les années il a dû s'habituer.
- ☐ b. Cela lui déplaît sans doute fortement, et il est même possible qu'il n'aime pas le contremaître parce qu'il s'adresse à lui de la sorte.
- ☐ c. Il est bien possible qu'il trouve que c'est une façon amicale et familière de s'adresser à lui, surtout si le contremaître est, en règle générale, aimable.
- ☐ d. L'histoire ne nous donne pas assez d'éléments pour dire comment il réagira dans ce cas particulier.

9. Un Italien lit que des adolescents ont peint des slogans anti-italiens sur un restaurant italien. Quelle sera vraisemblablement sa réaction?

- ☐ a. Il est difficile de se faire une opinion juste, sans en savoir plus sur cet Italien et sa personnalité.
- ☐ b. S'il n'est ni propriétaire ni client du restaurant, il ne fera sans doute pas très attention à ce genre d'incident.
- ☐ c. Il voit sans doute cela comme un amusement inoffensif et gamin, dont les garçons se lasseront en grandissant.
- ☐ d. Il prend l'incident très au sérieux et n'aime pas ça du tout.

10. Un Noir est allé au champ de courses à Toronto. Un homme s'est approché et a demandé s'il pouvait passer la main dans les cheveux du Noir pour que cela lui porte bonheur. Comment pensez-vous que le Noir réagira?

- ☐ a. Il considère probablement que c'est une façon amusante d'implorer la chance.
- ☐ b. Il est difficile de dire comment un Noir réagirait.
- ☐ c. Il est probable qu'il est indigné de voir qu'on le prend pour un porte-bonheur.
- ☐ d. Il est très vraisemblable que cela lui est égal.

11. Bill Boudreau se présente à l'embauche dans un grand magasin. La personne qui dirige l'entrevue s'est montrée très amicale jusqu'à ce qu'elle demande à Bill sa nationalité et que Bill réponde : «Canadien-français». L'entrevue s'est terminée là et Bill n'a pas eu l'emploi. Comment pensez-vous que Bill réagira?

- ☐ a. Il a sans doute d'autres offres d'emploi et cela lui est donc égal.
- ☐ b. Il ne dira rien parce qu'il n'aura pas envie de travailler dans un endroit où on ne l'aime pas.
- ☐ c. Il est fort probable qu'il aura peur et qu'il sera en colère.
- ☐ d. Il se dit probablement que l'homme avait de bonnes intentions et que c'est simplement qu'il ne comprend pas les Canadiens-français.

12. Une élève d'une école élémentaire de Calgary est originaire du Liban. D'autres élèves l'ont attaquée en la traitant de «Paki» et elle a eu une côte fracturée. Comment pensez-vous qu'elle réagira?

- ☐ a. On ne peut pas juger correctement sans en savoir plus sur la situation.
- ☐ b. Elle est sans doute terrifiée, et il est probable qu'elle ne voudra pas retourner à l'école.
- ☐ c. Elle acceptera sans doute leur comportement parce qu'elle sait que les immigrants posent toujours des problèmes.
- ☐ d. Cela ne lui fait sans doute pas grand-chose parce qu'elle s'attend à ce genre d'incident.

13. Un groupe de jeunes Amérindiens décide de faire une ligne de piquetage et un «sit-in» dans une taverne qui n'autorise pas les Amérindiens à s'asseoir avec les Blancs. Pourquoi, selon vous, font-ils cela?

- ☐ a. La politique de la taverne leur déplait profondément et ils veulent la faire changer.
- ☐ b. Ils sont sans doute en train de monter une blague, et ils font sûrement ça parce que ça a l'air amusant.
- ☐ c. Le Blanc moyen, originaire d'une autre ville, ne peut pas vraiment comprendre la situation.
- ☐ d. Ils ont sans doute été incités à le faire par un groupe d'extrémistes quelconque.

14. Un article de journal rapporte qu'un club de Montréal a refusé l'admission à une femme parce qu'elle était Française. Comment pensez-vous que les lecteurs français de ce journal vont réagir quand ils liront l'article?

- ☐ a. Les Français sont si différents qu'il est difficile de prévoir comment ils vont réagir si on ne les a pas étudiés sérieusement auparavant.
- ☐ b. Ils seront indignés de voir une Française se faire traiter de la sorte.
- ☐ c. Ils seront probablement intéressés par l'article, mais ils n'y prêteront pas plus d'attention s'ils ne connaissent pas la personne en question.
- ☐ d. Ils penseront sans doute que cette femme avait tort de vouloir faire partie de ce club puisqu'il y a de nombreux clubs français très agréables.

15. La commission scolaire blanche d'une communauté a fait construire deux nouvelles écoles et a découpé les districts scolaires de sorte que la plupart des enfants indiens aillent à une des nouvelles écoles et tous les enfants blancs à l'autre. Comment pensez-vous que les Indiens de cette communauté vont réagir?

- ☐ a. Il y a bien sûr des exceptions, mais la plupart des Indiens se soucient surtout d'avoir suffisamment d'argent pour le loyer, la nourriture et autres choses. Ils n'attachent donc pas trop d'importance à cette histoire d'école.
- ☐ b. Chaque communauté est différente et c'est presque impossible pour un étranger de suffisamment comprendre la situation pour porter un jugement.
- ☐ c. Un parent indien n'appréciera probablement pas la façon dont la commission scolaire a dressé les limites de district.
- ☐ d. Le parent indien moyen se réjouira simplement que ses enfants aient une école neuve, surtout si elle offre tous les mêmes avantages que l'école blanche.

16. Une élève de Moosomin, en Saskatchewan, a dit à son professeur d'histoire qu'un homme a prié pour elle et qu'il y avait maintenant des diamants à l'intérieur de ses dents. Les autres élèves de la classe se sont moqués d'elle. Comment pensez-vous qu'elle réagira?

- ☐ a. Elle va sans doute penser qu'ils sont bien stupides.
- ☐ b. Vous ne savez pas comment elle va réagir.
- ☐ c. Elle va sans doute être blessée et fâchée parce qu'ils ne respectent pas ses croyances religieuses.
- ☐ d. Elle va sans doute penser qu'ils ont raison et qu'elle est un peu naïve.

17. Un Japonais est propriétaire d'une teinturerie et un de ses clients lui fait remarquer que les Chinois sont des gens très habiles en affaires. Le Japonais répond qu'il n'est pas Chinois mais le client rétorque que, pour lui, tous les Orientaux se ressemblent. Comment pensez-vous que le Japonais va réagir?

- ☐ a. Il sera vraisemblablement blessé qu'un habitué du magasin ne le connaisse pas mieux.
- ☐ b. Cela l'amusera sans doute, car il pense la même chose des Blancs.
- ☐ c. Il est là pour faire des affaires et se moque de ce que ses clients peuvent raconter.
- ☐ d. C'est difficile, si on n'est pas soi-même oriental, de savoir ce qu'il ressentira.

18. Un Canadien d'origine polonaise rentrait à pied de l'école quand un groupe de garçons l'a rattrapé et s'est mis à le traiter de «bohunk». Comment pensez-vous que l'étudiant polonais va réagir?

- ☐ a. En son for intérieur, il n'apprécie pas de se faire traiter de «bohunk».
- ☐ b. Il est plus que probable que les cris rentrent par une oreille et ressortent par l'autre.
- ☐ c. Il est difficile de savoir comment un Polonais réagirait à une telle situation.
- ☐ d. Il traite vraisemblablement l'incident comme une blague sans importance.

19. Un couple catholique romain se promène à la campagne en voiture et passe devant un club qui a l'air très agréable. À l'entrée se trouve un panneau décrivant les avantages offerts aux membres, mais la dernière ligne précise «Réservé aux protestants». Quelle sera, d'après vous, la réaction du couple catholique?

- ☐ a. Ils se sentent malheureux de voir qu'on ne veut pas d'eux dans ce club.
- ☐ b. Ils pourraient penser qu'ils peuvent faire partie d'un club catholique offrant deux fois plus d'avantages que le club qu'ils viennent de voir.
- ☐ c. C'est difficile pour un protestant de savoir vraiment comment un catholique réagirait à un panneau de ce genre.
- ☐ d. Ils vont sans doute lire le panneau rapidement et l'oublier très vite.

20. Un Chinois répond à une annonce immobilière parue dans le journal. Il se trouve que le logement est situé dans un quartier exclusivement blanc. Le voisin de la maison à vendre plante sur sa pelouse un panneau sur lequel il a écrit toutes sortes de méchancetés sur les Chinois, leur disant notamment de ne pas acheter la maison. Le Chinois remplit quand même le formulaire pour acheter la maison. Pour quelle raison le Chinois a-t-il pu agir ainsi?

- ☐ a. Il est peut-être en relation avec un groupe d'hommes d'affaires qui veut effrayer les Blancs du voisinage pour les pousser à quitter le quartier et à vendre leurs maisons à bas prix.
- ☐ b. Il pense sans doute que cette maison conviendra à sa famille, qu'elle est bien située par rapport à son travail et que le prix est honnête.
- ☐ c. Il est sans doute plein de bonnes intentions mais il ne s'est pas rendu compte que le quartier était exclusivement blanc et entendait le rester.
- ☐ d. Il est impossible de dire si ce Chinois commet simplement une erreur ou s'il a une autre idée derrière la tête... et seul un examen attentif de ses motivations réelles pourrait permettre de répondre.

21. Deux Japonaises sont embauchées dans un bureau d'une grande société canadienne. Les collègues blanches du bureau sont polies mais gardent leurs distances avec elles. Comment pensez-vous que les Japonaises vont réagir?

- ☐ a. Cela leur convient sans doute, puisqu'elles peuvent être amies toutes les deux.
- ☐ b. Cela leur est sans doute à peu près égal, si la place est bonne en ce qui concerne le reste.
- ☐ c. Les Japonais ont des coutumes si particulières qu'il est très difficile de savoir vraiment ce qu'ils pensent, si on n'est pas Japonais soi-même.
- ☐ d. Elles seront certainement tristes ou fâchées, ou même les deux.

22. Un jeune Juif obtient son diplôme de l'école religieuse qu'il fréquente. Une famille de chrétiens qui habite le même immeuble en entend parler et décide de lui offrir un petit cadeau. Quelle sera, d'après vous, la réaction de la famille juive quand le cadeau de la famille chrétienne arrivera?

- ☐ a. Les parents juifs n'apprécieront sans doute pas que des chrétiens essaient de participer à un événement qui se célèbre d'habitude entre Juifs.
- ☐ b. Ce sera sans doute un cadeau parmi beaucoup d'autres, et la famille juive n'y prêterait pas une attention particulière.
- ☐ c. Les parents juifs penseront sûrement que c'est un geste de gentillesse de la part de la famille chrétienne, et cela leur fera très plaisir.
- ☐ d. Les parents juifs vont certainement se poser des questions et se demander quelle idée la famille chrétienne avait derrière la tête en envoyant ce cadeau.

23. Un Indien de Vancouver cherche un appartement et visite un bel immeuble. L'agent immobilier le rencontre et lui explique qu'il aimerait bien lui louer l'appartement, mais que les autres locataires n'apprécieraient pas de voir un Indien dans l'immeuble. L'agent immobilier lui suggère un autre immeuble très agréable qui est spécialisé dans la location à des non-Blancs. Comment pensez-vous que l'Indien va réagir?

- ☐ a. Il va sans doute apprécier que l'agent immobilier essaie de l'aider en lui suggérant un autre immeuble agréable.
- ☐ b. Ce n'est pas vraiment facile de savoir ce que pensent ces gens-là.
- ☐ c. Il se peut fort bien qu'il soit attristé par le fait que des gens ne veulent pas de lui comme voisin.
- ☐ d. Cela lui est sans doute égal et il va juste continuer de chercher jusqu'à ce qu'il trouve un immeuble agréable qui accepte les Indiens.

24. Gilbert Perrault est un joueur de hockey qui a été élevé au Québec. Il fait à présent partie des Sabres de Buffalo et il joue avec Équipe Canada contre l'équipe russe. Au cours d'une des parties, à Toronto, les annonces étaient faites en anglais et en français. La foule huait les annonces en français. Quelle sera, d'après vous, la réaction de Gilbert Perrault?

- ☐ a. Il décide sans doute de ne pas y prêter attention.
- ☐ b. Il a l'habitude et n'y fait pas attention.
- ☐ c. Il prend mal la chose quand il entend les huées.
- ☐ d. Il est difficile de savoir comment il va réagir parce que nous ne le connaissons pas.

25. Monique Leraque, une chanteuse canadienne-française, donnait une représentation au Centre national des arts à Ottawa en présence de Jules Léger, à cette époque Lieutenant Gouverneur général du Canada. Jules Léger est français et il représente la Reine au Canada. L'orchestre a joué «God Save the Queen» et de nombreux spectateurs ont sifflé et ont refusé de se lever. Comment pensez-vous que Jules Léger réagira?

- ☐ a. Il pense sans doute qu'ils ont raison à ce moment précis, car l'hymne est à l'origine des problèmes.
- ☐ b. Il a sans doute l'habitude et cela lui est plus ou moins égal.
- ☐ c. Il est fort probable que ces incidents l'attristent et même le blessent.
- ☐ d. Il est difficile de savoir exactement comment il réagirait dans une telle situation, mais avec plus d'informations nous y arriverions peut-être.

ACTIVITÉ NEUF

La source des valeurs culturelles

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

comprendre comment nos valeurs façonnent nos attitudes, nos comportements et notre culture.

Matériel :

le feuillet *Personne publique et personne intime* page suivante; des crayons.

Méthode :

Répartissez les participants en groupes de 3 à 5 personnes et distribuer le feuillet *Personne publique et personne intime*. L'exercice comporte deux parties, la première est à faire individuellement et la seconde, en discussion de groupe. Chaque groupe devrait désigner des «secrétaires» qui prendront des notes au cours de la seconde partie. Demandez aux participants de noter la première partie de l'exercice de la façon suivante : **Intime** s'il s'agit d'un sujet dont vous n'aimez parler qu'avec vous-même, vos amis proches ou des membres de votre famille; **Public** s'il s'agit d'un sujet que vous pouvez aborder avec des connaissances, des amis de rencontre ou des étrangers. Quand les étudiants ont rempli la première partie individuellement, demandez aux groupes de commencer la seconde partie. Réunissez ensuite tous les participants et demandez à chaque groupe de faire partager aux autres les informations qu'il a recueillies. Pour clore l'exercice, vous pouvez dire :

Public ou intime? Chacun a une opinion personnelle quant à ce qui convient mieux à l'intimité et ce qui peut se passer en public. Mais ces opinions ne sortent pas du néant; elles ont été modelées par les valeurs culturelles de notre société. Ce qui est correct et ce qui ne l'est pas, où nous apprenons à faire la différence, autant de choses qui changent d'une culture à une autre comme à l'intérieur d'une même culture. Et pourtant aucun point de vue n'est «supérieur» à un autre de manière inhérente. Si vous comprenez ceci, vous vous différencierez de ceux qui ont des préjugés ou qui sont intolérants, qui refusent d'accepter que d'autres cultures aient leur importance et leur valeur. Notre détermination à comprendre accroît la tolérance et l'harmonie sociale à l'intérieur de chaque culture et entre celles-ci. Et la vie de tous s'en trouve grandement facilitée.

D'après Workplace Discrimination Training Manual, Equal Opportunity Program, City of Toronto, 1986.

PERSONNE PUBLIQUE ET PERSONNE INTIME - PREMIERE PARTIE

Attitudes et opinions	Publique	Intime
Mes croyances religieuses et spirituelles.		
Mes opinions et activités politiques.		
Ma vision des relations interraciales.		
Ce que je pense des différentes orientations sexuelles.		
Les traits que je préfère chez une personne.		

Goûts et centres d'intérêts	Publique	Intime
Mes plats préférés; ceux que je n'aime pas.		
Mes goûts en matière de musique.		
Mes lectures préférées.		
Les films et les programmes de télévision que je préfère.		
Les parties et les réunions sociales que je préfère, celles qui m'ennuient ou que je n'aime pas pour d'autres raisons.		

Au travail	Publique	Intime
Les défauts qui m'empêchent de progresser.		
Mes talents particuliers dans mon travail.		
Mes buts et mes ambitions au travail.		
Ce que je pense de ma carrière, si je suis satisfait ou non.		
Ce que je pense vraiment de mes patrons et de mes collègues.		

L'argent	Publique	Intime
Combien je gagne.		
Si j'ai des dettes et de combien.		
Ma valeur financière globale.		
Mes besoins d'argent les plus pressants.		
Comment je dépense mon argent.		

Personnalité	Publique	Intime
Les aspects de ma personnalité que je n'aime pas.		
Les sentiments que j'ai du mal à exprimer ou à contrôler.		
Ma vie sexuelle en ce moment.		
Ce dont j'ai honte ou dont je me sens coupable.		
Ce dont je suis fier.		

Mon Corps	Publique	Intime
Ce que je pense de mon visage.		
Ce à quoi j'aimerais ressembler.		
Ce que je pense des différentes parties de mon corps.		
Les maladies que j'ai ou que j'ai eues, et leurs traitements.		
Comment je vis mes difficultés sexuelles.		

Personne publique et personne intime **Éléments pour les discussions en petits groupes**

Deuxième partie

1. Où et comment avez-vous appris que certains sujets s'abordaient en privé et d'autres en public?
2. Que ressentez-vous, comment réagissez-vous lorsque quelqu'un vous pose des questions sur des sujets que vous pensez appartenir à votre domaine intime?
3. Avez-vous plus d'une personnalité intime et plus d'une personnalité publique et selon quelles circonstances varient-elles?
4. Essayez de vous remémorer des occasions où vous avez posé des questions auxquelles on a refusé de répondre, peut-être parce qu'elles concernaient des sujets intimes, et aussi des occasions où vous-même n'avez pas voulu répondre.

ACTIVITÉ DIX

Les éléments de la culture

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

définir et identifier les éléments de la culture;
comprendre que les différences culturelles sont souvent à l'origine des stéréotypes
attachés à des groupes de personnes.

Matériel :

tableau et craie ou tableau de papier et marqueurs; papier et crayons; définition de la culture de la page xi.

Méthode :

1. Demandez au groupe de définir la culture. Expliquez qu'il n'en existe pas une définition absolue, et que l'objet de l'activité sera de découvrir quelle idée chacun se fait de la culture. Précisez qu'à la fin de la première partie de l'activité, vous donnerez au groupe une définition tirée d'un dictionnaire, pour la comparer à celle que le groupe aura élaborée.
2. Demandez aux participants de nommer le plus de groupes culturels possible, y compris le leur, et écrivez cette liste sur le tableau.
3. Une fois cette liste établie, demandez au groupe quelles caractéristiques différencient ces groupes les uns des autres. Il peut s'agir de langue, de religion, de valeurs, de vêtement, de race, de musique, d'ethnicité, des rôles sexuels, de valeurs modernes opposées à des valeurs traditionnelles, de vie rurale ou citadine, d'habitations, d'architecture, etc.
4. Quand les étudiants auront mentionné toutes les caractéristiques auxquelles ils peuvent penser, demandez-leur lesquelles sont communes à *tous* les groupes. Les différences qui marquent chaque identité tiennent-elles, par exemple, à une langue différente? à une religion différente? Les participants devraient prendre conscience de ce que très peu des caractéristiques s'appliquent à tous les groupes cités.
5. Lisez la définition de la culture de la page xi. A-t-elle des points communs avec celle proposée par le groupe?
6. Encouragez les participants à partager leurs opinions en utilisant les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion:

1. *Pourquoi est-il difficile de donner une définition concrète de la culture?* (Parce que les caractéristiques qui servent à marquer les différences culturelles ne sont pas toujours les mêmes.)

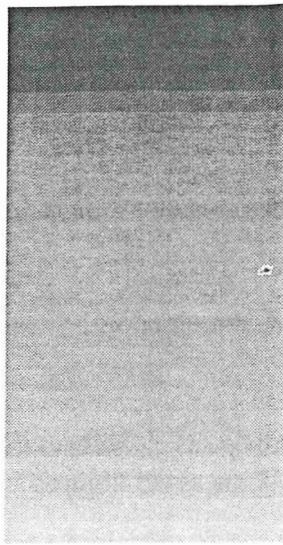
2. *Pourquoi identifions-nous des groupes culturels et des cultures?* (Il y a diverses raisons à cela, mais le groupe devrait soulever un point important : cette identification est un moyen de montrer que ces groupes sont différents les uns des autres.)

3. *Demandez s'il y a dans le groupe des membres d'un des groupes culturels mentionnés. De quels groupes s'agit-il? Dans le cas contraire, à quel groupe culturel les participants considèrent-ils qu'ils appartiennent? Préféreraient-ils employer un autre terme, comme groupe ethnique, groupe racial, groupe national, ou préféreraient-ils n'employer aucune étiquette? Pourquoi?*

4. *Que signifie pour vous le fait d'appartenir à un groupe en particulier?* (Il y a bien des réponses mais, une fois encore, c'est une autre façon de dire que nous-même, en tant que membre de ce groupe, nous sommes différents des membres d'autres groupes. Il peut s'agir d'une différence de religion, de couleur, de race, de langue, de coutumes, de vêtement, de nourriture, de divertissement, etc.)

5. *Si nous sommes tous culturellement différents des autres cultures, pourquoi ces différences deviennent-elles la base sur laquelle reposent les stéréotypes négatifs qui conduisent si souvent aux préjugés et à la discrimination?* (Faites référence à l'exercice un de Les causes des préjugés, page 26, pour rappeler les causes des préjugés).

Imprimé avec autorisation. © CTIR Publications, University of Denver, Teaching About Cultural Awareness, 1975.



UNITÉ 3:

La Discrimination

"Si nous acceptons, si nous acquiesçons quand nous sommes confrontés à la discrimination, nous en devenons responsables et nous permettons à ceux qui la commettent de soulager leur conscience en croyant qu'ils ont notre accord et notre consentement. C'est pourquoi nous devrions dénoncer franchement tout... ce qui a le moindre relent de discrimination ou de calomnie."

d'après *What the Negro Wants* (1944)
Mary McLeod Bethune
1875-1955

ACTIVITÉ UN

Différents types de discrimination

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

reconnaître la discrimination ouverte et la discrimination subtile.

Matériel :

le feuillet *Une tapée de groupes* page suivante; des crayons.

Méthode :

Répartissez les participants en groupes de 3 à 5 personnes et distribuez le feuillet *Une tapée de groupes*. Donnez aux groupes les instructions suivantes :

La liste que vous avez sous les yeux contient les noms de groupes de personnes. En vous fondant sur vos propres observations, décidez si chaque groupe est victime de discrimination ouverte (DO), de discrimination subtile (DS), ou s'il n'est victime d'aucune discrimination (AD) et reportez les lettres appropriées à côté de chaque nom. Discrimination ouverte (DO) : violence, intimidation, menaces, harcèlement, graffiti, directives écrites ou orales qui excluent des minorités, les femmes, etc. (par exemple, «Désolé, mais nous n'embauchons pas de Noirs» ou «Nous ne louons pas de chambres aux Autochtones») Discrimination subtile (DS) : plaisanteries, sarcasmes, isolation, directives occultes qui dénie une égalité de chances, l'accès à un établissement ou à une institution, traitement inéquitable, etc. Aucune discrimination (AD) : groupe qui n'est pas l'objet de discrimination.

Donnez aux participants 15 à 20 minutes pour remplir le questionnaire, en leur laissant la possibilité de discuter les réponses entre eux. Il serait bon que l'animateur circule parmi les groupes. Lorsque tous ont terminé de répondre, demandez aux participants de partager leurs réponses en groupe. Les réponses diffèrent-elles d'un participant à l'autre? Les questions suivantes peuvent servir de lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion :

- 1. Avez vous été surpris par le nombre de groupes qui sont victimes de discrimination? Pourquoi?***
- 2. Quelle forme prend la discrimination dont sont victimes certains groupes? Pouvez-vous trouver encore d'autres formes de discrimination dont ils font l'objet?***
- 3. Quelle est, selon vous, la cause fondamentale de la discrimination? Comment pouvons nous empêcher la pratique de la discrimination?***

UNE TAPÉE DE GROUPES

__ Quakers	__ Catholiques	__ Juifs	__ Mormons
__ Musulmans	__ Autochtones	__ Baptistes	__ Méthodistes
__ Luthériens	__ Toxicomanes	__ Athées	__ Irlandais
__ Italiens	__ Polonais	__ Allemands	__ Danois
__ Écossais	__ Alcooliques	__ Mexicains	__ Chinois
__ Japonais	__ Noirs	__ Blancs	__ gens des Maritimes
__ Terre-neuviens	__ Chômeurs	__ Divorcés	__ Illettrés
__ Riches	__ Syndicalistes	__ Femmes autochtones	__ Ontariens
__ Avocats	__ Médecins	__ Plombiers	__ Enseignants
__ Cowboys	__ Fermiers	__ Prisonniers	__ Politiciens
__ Journalistes	__ Athlètes	__ Artistes	__ Esthéticiens
__ Officiers de police	__ Homosexuels	__ Vendeurs de voitures	__ Météorologues
__ Poètes	__ Buveurs	__ Non-fumeurs	__ Fumeurs
__ Joueurs	__ Obèses	__ Maigres	__ Blondes
__ Chauves	__ Personnes âgées	__ Personnes mariées	__ Québécois
__ Célibataires	__ Femmes	__ Hommes	__ Adolescents
__ Enfants	__ Dentistes	__ Personnes laides	__ Infirmières
__ Handicapés	__ Acteurs	__ Gitans	__ Immigrants
__ Prostitués	__ Agents d'assurances	__ Étudiants étrangers	__ Bénévoles
__ Délinquants juvéniles	__ Musiciens punk rock	__ Assistés sociaux	__ Sidéens
__ Police	__ Hindous	__ Tibétains	__ gens du Cap Breton
__ Militaires	__ Minorités visibles	__ Malades hospitalisés	__ Témoins de Jéhovah
__ Canadiens-français	__ Canadiens-anglais	__ Malades mentaux	__ Acadiens
__ Diabétiques	__ Aveugles	__ Personnes à faible revenu	

ACTIVITÉ DEUX

Dilemmes moraux

Durée :

environ 30 minutes.

Objectif :

comprendre combien il est difficile de prendre la bonne décision, lorsqu'on est confronté à un acte de discrimination.

Matériel :

les feuillets *Dilemmes moraux* pages suivantes; des crayons.

Méthode :

Répartissez les participants en groupes de 3 à 5 personnes. Distribuez les feuillets *Dilemmes moraux* et demandez aux participants de lire les dilemmes puis de choisir une des réponses, en indiquant clairement les raisons de leur choix. Il est très important que les participants fassent leur choix sincèrement et attentivement et qu'ils indiquent clairement les raisons qui ont présidé à ce choix. Si aucune des solutions ne les satisfait, ils sont libres de proposer la leur. Utilisez les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion :***1. Pourquoi est-ce difficile de prendre la bonne décision quand il s'agit de discrimination?***

(C'est difficile parce que cela exige que nous nous mettions en avant et que nous aidions ceux qui sont victimes de la discrimination. Ceci peut s'avérer difficile à faire pour quelqu'un qui sait que la discrimination est injuste, mais qui a peur de faire connaître son opinion. Selon la situation, par exemple lors d'une soirée où on raconte des blagues racistes, nous pouvons devoir affronter des gens qui sont nos amis, et nous pouvons nous voir reprocher de «manquer de sens de l'humour», etc.)

2. Comment pouvons-nous aider quelqu'un qui est victime de discrimination?

(Nous pouvons aider ceux qui sont victimes de discrimination en leur prêtant assistance, s'ils le souhaitent ou s'ils en ont besoin, lorsque la discrimination se produit. Nous pouvons aussi faire savoir à celui qui commet le geste que nous trouvons discriminatoire, que la discrimination n'est pas acceptable et que nous ne la tolérerons pas. Nous pouvons nous joindre à des groupes qui travaillent à enseigner ce que sont le racisme et les autres formes de discrimination, ou nous pouvons même former notre propre groupe. Selon le lieu où se produit la discrimination, et si elle tombe sous le coup de la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, nous pouvons aider la victime de la discrimination à porter plainte devant la Commission des droits de la personne en témoignant lors de l'enquête.)

DILEMMES MORAUX

1. Vous vous appelez Jasvinder Singh. Vous êtes originaire de l'Inde et vous venez d'emménager à Vancouver avec votre famille. Vous aimez votre maison de Kitsalano et votre travail, mais vous avez eu quelques problèmes depuis votre arrivée. Des adolescents blancs ont cassé trois de vos fenêtres aux cris de «Rentre chez toi, le Punjab!» À l'école, vos enfants se font sans cesse taquiner à cause de la façon dont ils s'habillent et l'un d'eux est même rentré une fois en saignant du nez. Des graffitis obscènes ont été peints dans votre entrée de garage. En essayant d'empêcher des adolescents de dégonfler les pneus de votre voiture, vous vous êtes fait rouer de coups. La police a enquêté à plusieurs reprises mais n'a jamais attrapé personne. Vous savez que vous avez le droit d'habiter ce quartier autant que quiconque, mais vous craignez pour la sécurité de votre famille. Que faites-vous?

- a). Vous mettez votre maison en vente et vous déménagez dès que possible.
- b). Vous envoyez les enfants habiter chez des parents et vous restez sur place pour venir à bout du problème.
- c). Vous réunissez la famille et vous vous en remettez à la décision qui sera prise.
- d). Vous restez en espérant qu'en vous connaissant mieux, vos voisins vous accepteront avec vos différences.
- e). Vous restez mais vous changez votre façon de vous habiller, de manger (ainsi que celles de vos enfants) pour ressembler le plus possible à vos voisins.
- f). Autre chose.

2. Vous voyagez en avion et plusieurs passagers étaient plutôt ivres en montant à bord. La plupart d'entre eux ont trouvé des sièges dans le fond de l'appareil, mais l'un d'eux doit s'asseoir à l'avant, à côté d'une jeune femme d'origine japonaise. Pendant le vol, ces passagers prennent plusieurs verres au bar et se promènent dans l'avion en parlant fort. À un moment, ils crient à leur camarade assis à l'avant : «Hé, Jacques! T'approche pas trop de la squaw.» La jeune femme d'origine japonaise reste plongée dans son livre. Que faites-vous?

- a). Vous vous retournez et vous lancez des regards furieux aux passagers en question.
- b). Vous vous rendez à l'arrière et vous leur dites ce que vous pensez de leur bêtise.
- c). Vous ne faites rien et vous espérez que la jeune femme n'a pas entendu la remarque.
- d). Vous faites remarquer à ces passagers que la jeune femme n'est pas amérindienne.
- e). Vous exprimez votre sympathie à la jeune femme et vous faites preuve d'encore plus de courtoisie à son égard.
- f). Autre chose.

3. On vous a proposé un poste lucratif comme responsable du personnel dans une grande société. Lors de l'entrevue, vous vous rendez compte que l'employeur a des préjugés antisémites virulents et il vous fait clairement savoir que ses préjugés devront se refléter dans votre politique d'embauche. Que faites-vous?

- a). Vous dites à l'employeur ce que vous pensez de ses préjugés et vous cherchez un autre emploi.
- b). Vous acceptez l'emploi en respectant les désirs de votre employeur, trop content d'avoir du travail.
- c). Vous faites semblant de partager les préjugés de votre employeur et vous acceptez l'emploi, avec la ferme intention de ne pas respecter ses désirs et de le tromper dans votre politique d'embauche.
- d). Vous acceptez l'emploi en espérant que vous pourrez amener l'employeur à changer d'attitude, quitte à démissionner si cela s'avère impossible.
- e). Autre chose.

4. Vous marchez dans la rue et vous voyez deux policiers arrêter un Amérindien en état d'ébriété qui oppose une certaine résistance. En le forçant à monter dans la voiture de police, les policiers ont recours, selon vous, à une force excessive. Que faites-vous?

- a). Vous restez là à crier des obscénités aux policiers et à ameuter une foule autour de vous.
- b). Vous relevez le numéro de la voiture et vous rapportez l'incident au poste de police.
- c). Vous écrivez une lettre à un journal pour rendre les faits publics.
- d). Vous faites semblant de ne rien voir et vous saisissez toutes les occasions de faire des généralisations sur la «brutalité policière».
- e). Autre chose.

ACTIVITÉ TROIS

À vous de choisir

Durée :

environ 50 minutes.

Objectif :

se rendre compte de la complexité de cas présumés de discrimination.

Matériel :

les feuillets *Études de cas de discrimination* pages suivantes; des crayons.

Méthode :

Distribuez le feuillet *Études de cas de discrimination* et les feuilles de réponse; expliquez la marche à suivre.

À chaque cas correspondent deux réponses sur les feuilles de réponse. Vous devez dire si vous êtes 1. tout à fait d'accord, 2. d'accord, 3. indécis, 4. pas d'accord, 5. pas du tout d'accord. Indiquez votre opinion en inscrivant le chiffre approprié dans l'espace qui suit l'affirmation. La deuxième question pour chaque cas vous demande d'expliquer votre opinion.

Tous les participants partageront ensuite leurs réponses avec les autres membres du groupe en utilisant les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion :

1. Pourquoi pensez-vous que nous avons des opinions si divergentes à propos de ces cas de discrimination présumée?

2. Si vous étiez désigné comme juge, sur quels éléments vous baseriez-vous pour décider si chaque cas est ou non un cas de discrimination?

3. Si vous étiez le juge, pensez-vous que vous pourriez être parfaitement objectif (par opposition à subjectif) en jugeant ces cas? Si vous avez répondu par l'affirmative, comment expliquez-vous la diversité des avis sur ces cas de discrimination? (Nous avons des avis différents parce que nous avons des valeurs et des croyances différentes, qui sont le produit des milieux et des environnements dans lesquels nous avons grandi.)

4. Comment pensez-vous que la Commission des droits de la personne s'assure de l'objectivité de ses décisions dans les cas de discrimination présumée? (Elle mène une enquête sur le cas et examine tous les faits avant de parvenir à une décision.)

5. Aimerez-vous être le juge qui doit rendre les jugements concernant ces cas de discrimination présumée? Pourquoi? Pourquoi pas?

Adapté de Group Understanding and Human Rights, Dr Jack Kehoe, University of British Columbia.

ÉTUDES DE CAS DE DISCRIMINATION

1. Une femme noire, mariée à un Blanc, a essayé de louer un appartement. Le gérant lui a dit qu'il pensait que les mariages interraciaux étaient une erreur.
2. Carole et Fred avaient décidé de vivre ensemble mais n'étaient pas sûrs de vouloir se marier. Quand ils ont essayé de louer un appartement, le gérant a refusé en disant : «Je ne veux pas commencer à laisser entrer ce genre de saleté» et aussi «Je ne veux pas faire rentrer des gens qui vivent dans le péché.»
3. Le 7 avril 1973, vers onze heures et quart du soir, M. Bird, un Indien Saulteux, est arrivé en voiture à un motel. Il a laissé son épouse et ses enfants dans la voiture devant le motel et il est rentré demander une chambre pour la nuit, puisqu'il a vu que le panneau indiquait «chambres libres». Gary, qui était seul à la réception du motel, lui a répondu qu'il n'avait pas de chambres libres, ce qui était faux. Il a expliqué à des amis: «J'ai déjà eu des problèmes avec des Indiens et ils m'ont cassé du matériel».
4. M. Segrave a vu dans le *Hamilton Spectator* du 21 septembre 1974 une annonce qui indiquait qu'un magasin à rayon recrutait des responsables du personnel stagiaires. Il a eu une entrevue avec la gérante qui lui a expliqué qu'elle n'embauchait que des femmes à ce poste. «Nous ne prenons que des femmes comme responsables du personnel parce que nous employons surtout des femmes et qu'une femme n'ira pas voir un homme pour lui parler de ses problèmes». La candidature de M. Segrave a été écartée.
5. M. Harper a posé sa candidature à un poste de directeur de crédit stagiaire. En réponse à une question posée au cours de l'entrevue, M. Harper a révélé qu'il avait divorcé trois mois auparavant. Sa candidature a été rejetée parce que «quelqu'un qui vient de divorcer est en plein bouleversement et est donc instable.»
6. M. Sandhu travaillait pour une scierie quand il a décidé de retourner en Inde. La scierie lui a fait une lettre de recommandation fort élogieuse. À son retour d'Inde, M. Sandhu a demandé à reprendre son ancien travail, ou même un autre. La scierie a refusé de le réembaucher parce qu'il avait pris deux mois de congé par an au cours de ses deux dernières années de travail.
7. M. Wilson est homosexuel et enseigne à la faculté de l'éducation d'une université canadienne. Il y a peu de temps, il a fait paraître une annonce dans le journal de l'université invitant les autres homosexuels du campus à se joindre à lui pour former une association. Le doyen de sa faculté l'a autorisé à continuer de donner ses cours, mais il lui a interdit de superviser les stages des étudiants dans les écoles, à cause de son homosexualité.
8. M. Steizing, professeur de sciences sociales dans une école secondaire, donne un cours sur les races et les préjugés. Un parent, M. Kelly, lui a dit qu'il ferait tout ce qui était en son pouvoir pour le faire renvoyer parce que ce qu'il enseignait à sa fille était incompatible avec l'idée que lui, M. Kelly, se faisait de ce qu'elle devait croire. M. Kelly soutenait que le matériel utilisé était de nature propagandiste et qu'il était imposé à un auditoire captif sans que soient présentés des points de vues opposés. La direction a ordonné à M. Steizing de s'en tenir au texte et d'éviter les sujets de controverse. M. Steizing a répondu qu'il ne pouvait pas enseigner de cette façon.
9. M. Lindsay a posé sa candidature comme agent de sécurité à un aéroport en Saskatchewan. L'agence de sécurité a refusé de l'embaucher parce qu'ils avaient besoin d'un agent féminin, qui puisse assurer la fouille au corps des passagères des lignes aériennes.

10. Le 1^{er} mars 1975, M. et Mme Gram sont entrés dans une taverne en Colombie-Britannique. Ils ont commandé chacun une bière et la serveuse a refusé de les servir. Quand Mme Gram lui a demandé pourquoi, elle a répondu : «Savez bien, les cheveux longs, mal peignés, et on ne sait pas combien il y en a encore d'autres, comme vous, à attendre dehors». M. Pho, le gérant, fut appelé et il refusa de servir le couple, tout comme de justifier sa décision.

11. À neuf heures du matin le lundi de Pâques, en 1975, Mme Mathison, sa fille, son mari et un ami se sont présentés à au golf municipal pour faire un parcours. Mme Mathison et sa fille se sont vu répondre qu'elles ne pouvaient pas prendre le départ avant onze heures du matin. Mme Mathison discuta ce règlement et se vit répondre qu'un garçonnet de six ans aurait pu jouer mais que des joueuses, quel que soit leur âge, ne pouvaient pas. Le directeur du golf lui fit remarquer que les mardis étaient réservés aux femmes jusqu'à onze heures. Ce à quoi Mme Mathison a rétorqué que les fins de semaines étaient réservées aux hommes.

12. Mme Nechiporenko était employée comme préposée à l'inventaire dans un entrepôt. Elle soutenait qu'elle devait toucher le même salaire que les préposés aux commandes, des hommes, puisque leur travail était quasiment le même. La préposée à l'inventaire doit connaître les quantités restantes d'environ 30 000 articles; elle monte aux échelles, déplace les articles et notifie l'acheteur si les quantités tombent en-dessous d'un certain seuil. Les préposés aux commandes prennent une fiche récapitulant la commande du client, ils sortent les articles demandés, les emmènent à l'expédition et les placent dans un carton. Un préposé aux commandes doit pouvoir interpréter ce que veut le client, parce que les vendeurs ne sont pas toujours précis dans leurs descriptions. Il doit aussi faire preuve d'un certain jugement pour savoir quand substituer un article à un autre. La plupart des préposés aux commandes sont des hommes et la plupart des préposés à l'inventaire sont des femmes.

13. Le 18 janvier 1975, M. Kisterton a répondu à une annonce publiée dans le *Vancouver Sun* par un nouveau restaurant de Gastown qui recherchait des serveurs et des serveuses. Après quelques jours de travail, M. Kisterton a reçu un appel téléphonique l'informant qu'on n'avait plus besoin de lui. On lui donna alors comme raison le fait que le restaurant avait décidé de n'employer que des femmes pour le service en salle. Plus tard, le directeur du restaurant devait déclarer que M. Kisterton avait été renvoyé parce qu'il manquait d'amabilité envers les clients et qu'il était trop insolent. Un client s'était plaint d'une remarque insultante à propos du pourboire qu'il avait laissé. Le directeur, affirma que M. Kisterton n'avait pas été renvoyé du fait de son sexe, mais plutôt parce qu'il avait insulté un client.

14. Mme Foreman est séparée de son mari et vit avec ses trois enfants, deux filles âgées respectivement de 16 et 13 ans, et un fils âgé de douze ans. Elle a essayé de louer, à Vancouver, une maison de quatre pièces avec un grand jardin. Les propriétaires craignaient qu'une femme seule avec ses enfants ne puisse entretenir convenablement la propriété. Si l'entretien n'était pas bien assuré, la propriété pouvait perdre de sa valeur et les propriétaires pourraient avoir à entreprendre des travaux onéreux pour remettre les lieux en bon état.

RÉPONSES

Choisissez une des réponses suivantes et expliquez votre choix.

1. tout à fait d'accord 2. d'accord 3. ne sait pas 4. pas d'accord 5. pas du tout d'accord

Cas 1

1. Puisque le gérant pense que les mariages interracialisés sont une erreur, il devrait avoir le droit de refuser de leur louer un appartement. ____

2. Pourquoi?

Cas 2

1. Le gérant a pris une décision équitable. ____

2. Pourquoi?

Cas 3

1. Puisqu'il essayait de protéger l'hôtel, l'employé ne commet pas d'injustice en refusant une chambre à M. Bird. ____

2. Pourquoi?

Cas 4

1. La décision du magasin à rayon est juste. ____

2. Pourquoi?

Cas 5

1. La société avait le droit de rejeter la candidature de M. Harper pour le motif donné. ____
2. Pourquoi?

Cas 6

1. La scierie a pris une décision injuste. ____
2. Pourquoi?

Cas 7

1. La décision du doyen est juste. ____
2. Pourquoi?

Cas 8

1. La Commission scolaire devrait renvoyer M. Steizing. ____
2. Pourquoi?

Cas 9

1. L'agence de sécurité a pris une décision injuste. ____
2. Pourquoi?

Cas 10

1. M. Pho n'avait aucun droit de refuser de servir M. et Mme Gram. ____
2. Pourquoi?

Cas 11

1. Le règlement du golf est injuste. ____
2. Pourquoi?

Cas 12

1. La préposée à l'inventaire devrait avoir le même salaire qu'un préposé aux commandes. ____
2. Pourquoi?

Cas 13

1. Le directeur a commis une injustice en renvoyant M. Kisterton. ____
2. Pourquoi?

Cas 14

1. Les propriétaires devraient louer la maison à Mme Foreman. ____
2. Pourquoi?

ACTIVITÉ QUATRE

Déménager dans un autre pays, l'émigration imaginaire

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

imaginer ce qu'on peut ressentir quand on s'installe dans une culture très différente de la nôtre;

vivre certains des problèmes et des embarras qui se posent quand on doit se réinstaller ailleurs;

comprendre les personnes qui viennent d'immigrer au Canada.

Matériel :

les feuillets *L'émigration imaginaire* pages suivantes; des crayons.

Méthode :

Répartissez les participants par paires, distribuez les feuillets *L'émigration imaginaire*, et racontez l'histoire suivante :

Une personne originaire du Canada déménage en Arabie Saoudite dans l'espoir d'améliorer son sort. Elle s'est un peu renseignée sur ce pays, mais elle n'est pas vraiment préparée à une culture dont la langue et les coutumes sont si différentes. En vous servant des feuillets comme ligne directrice, vivez par vous-même une émigration fictive en répondant aux questions et en utilisant les situations décrites sous chaque illustration.

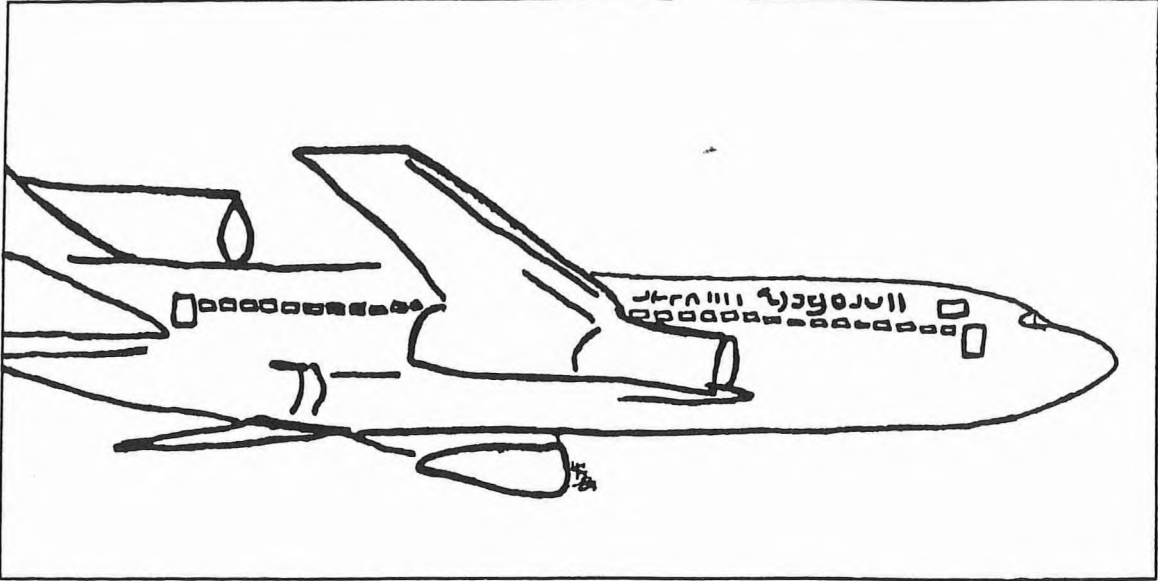
Quand le travail par paires est terminé, demandez à un volontaire de venir rapporter son histoire, ses pensées, ses sentiments, ce qu'il a fait et les problèmes qui se sont posés à lui. Encouragez les autres participants à ajouter certains aspects, à insister sur d'autres et à donner leur point de vue. En conclusion à cet exercice, demandez aux participants de relier ce qu'ils ont ressenti à la réalité que peut vivre une personne qui immigre au Canada et utilisez les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion :

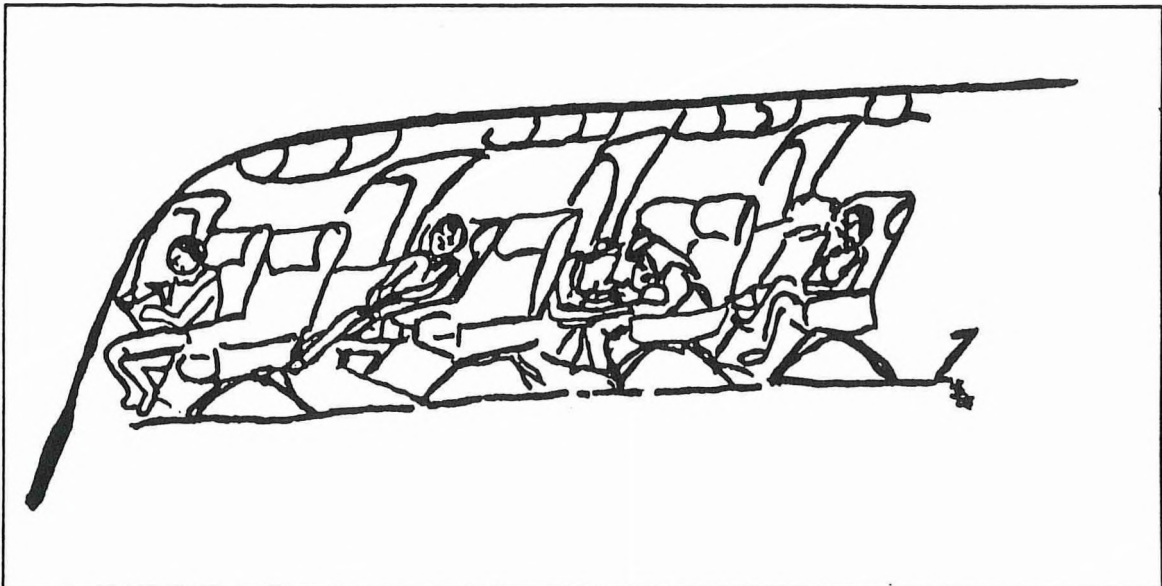
1. *Donnez des exemples concrets de moments négatifs dans votre situation d'émigré. Donnez aussi des exemples de moments positifs.*
2. *Que se serait-il passé si la personne qui émigre, dans notre histoire, n'avait pas eu une amie qui l'attendait à son arrivée en Arabie Saoudite? Si elle n'avait pas eu d'argent?*
3. *Quel a été, pour vous, le moment le plus embarrassant de cet exercice?*
4. *Échangeriez-vous votre situation actuelle avec une personne qui vient d'immigrer au Canada?*

L'ÉMIGRATION IMAGINAIRE

Le Canada souffre d'une récession, le chômage augmente; il y a bien longtemps que vous ne vous sentez plus en sécurité et vous venez enfin de prendre votre décision. Vous allez partir ailleurs, dans un pays dont on vous a dit qu'il offrait plus de débouchés.



Imaginez que vous émigrez en Arabie Saoudite et que vous êtes dans l'avion qui vous emmène à Riyad, la capitale. Vous êtes tendu, anxieux et plein d'appréhension; vous vous demandez : «Pourquoi est-ce que je me suis embarqué là-dedans?» La moitié des autres passagers se compose de Canadiens qui vont en Arabie Saoudite. Votre voisin, pour faire preuve de gentillesse, vous demande : «Vous connaissez un peu l'Arabie Saoudite?» Essayez de trouver trois choses à lui répondre.



L'avion se pose à Riyad et tout le monde sort. Dans la confusion des premières impressions qui vous envahissent, la plus forte est liée au fait qu'un officier semble trouver à redire à votre passeport et vous ne comprenez pas pourquoi. Que ressentez-vous?



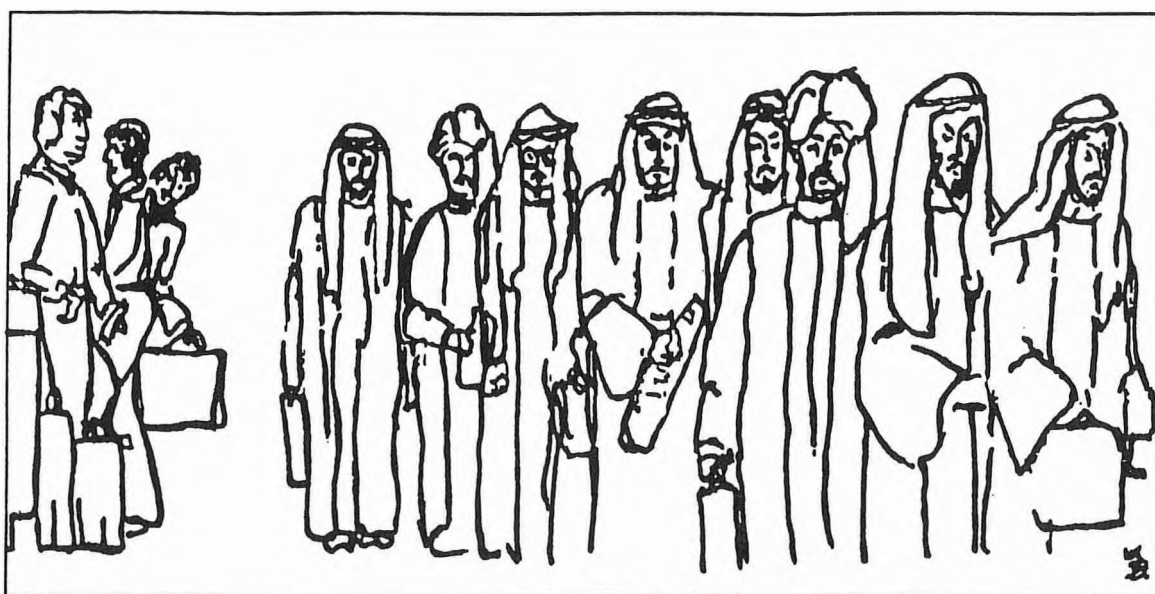
À la fin, vous n'y comprenez toujours rien, mais au moins l'officier vous laisse passer. Parmi les centaines de personnes qui attendent devant l'immigration, vous n'arrivez pas à apercevoir l'amie qui devait vous accueillir à l'aéroport. Comment vous sentez-vous?



Vous aviez commencé à apprendre l'arabe en cours du soir avant de partir; mais pour l'instant, entre les haut-parleurs du hall d'arrivée qui hurlent leurs annonces et les murs couverts d'inscriptions, vous n'arrivez pas à reconnaître le moindre mot. Que ressentez-vous à ce moment, debout parmi la foule?



Naturellement, vous dérivez vers le groupe de Canadiens et vous observez les Saoudiens. Ils portent tous les mêmes vêtements, ils ont tous la même tête et ils dévisagent votre groupe avec curiosité en passant devant vous. Ils font même parfois des commentaires entre eux. D'après vous, que sont-ils en train de penser, de dire?



Enfin, à votre grand soulagement, vous entendez quelqu'un vous appeler par votre nom. Votre amie est arrivée et elle vous conduit à un taxi qui vous emmènera chez elle, où vous pourrez rester une ou deux nuits. Comment vous sentez-vous maintenant?



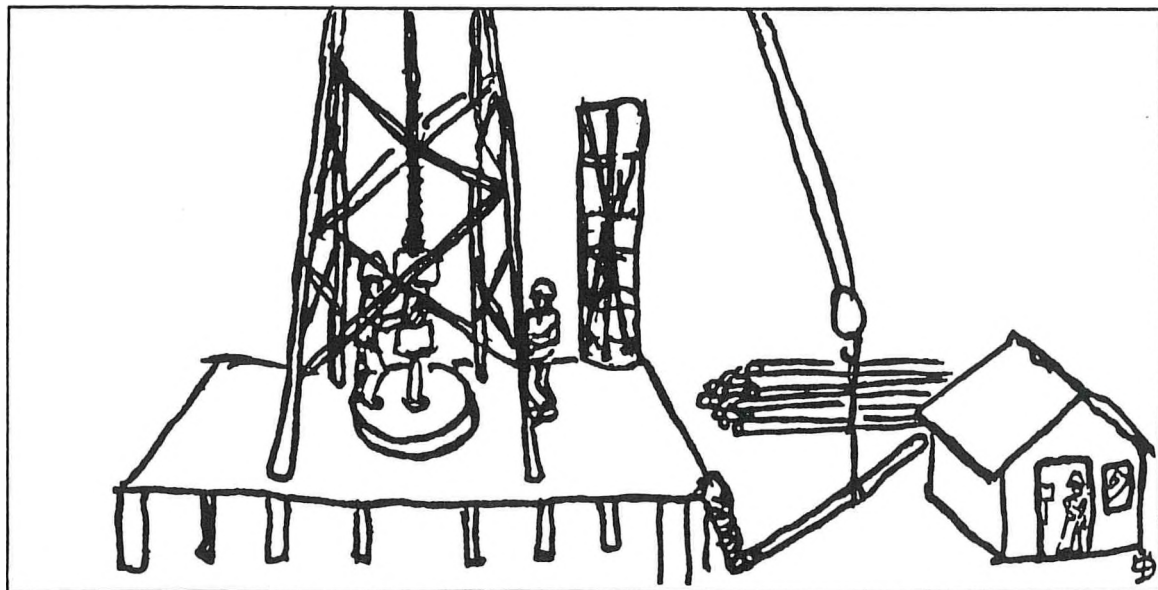
Vous devez trouver du travail le plus vite possible parce que vous n'avez pas beaucoup d'argent. Quand vous expliquez ceci à votre amie, quelle réponse aimeriez-vous qu'elle vous fasse?



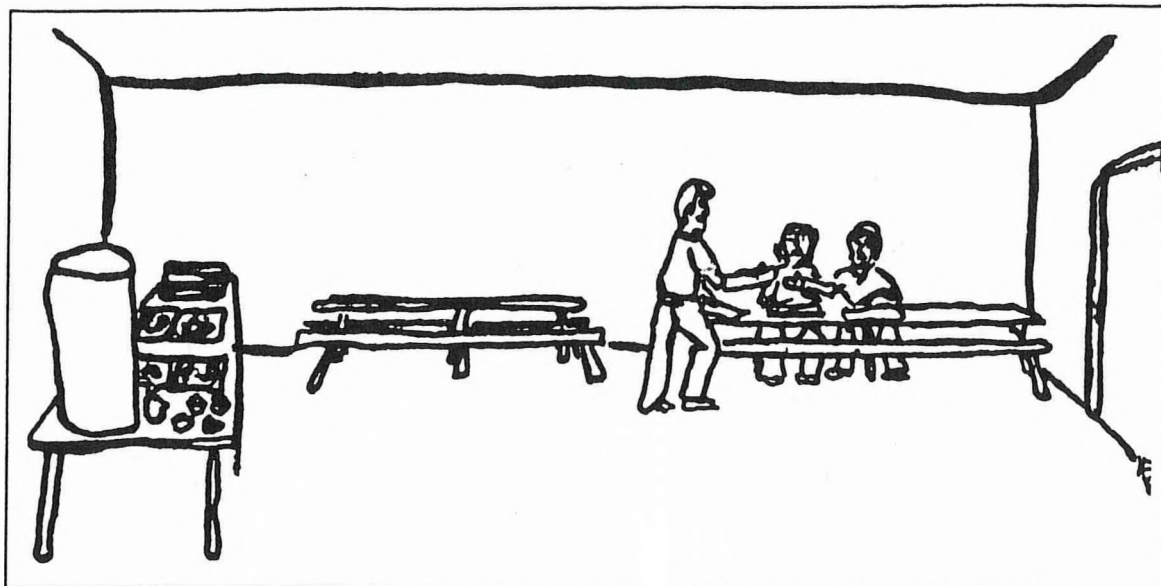
Quel genre de travail espérez-vous trouver?



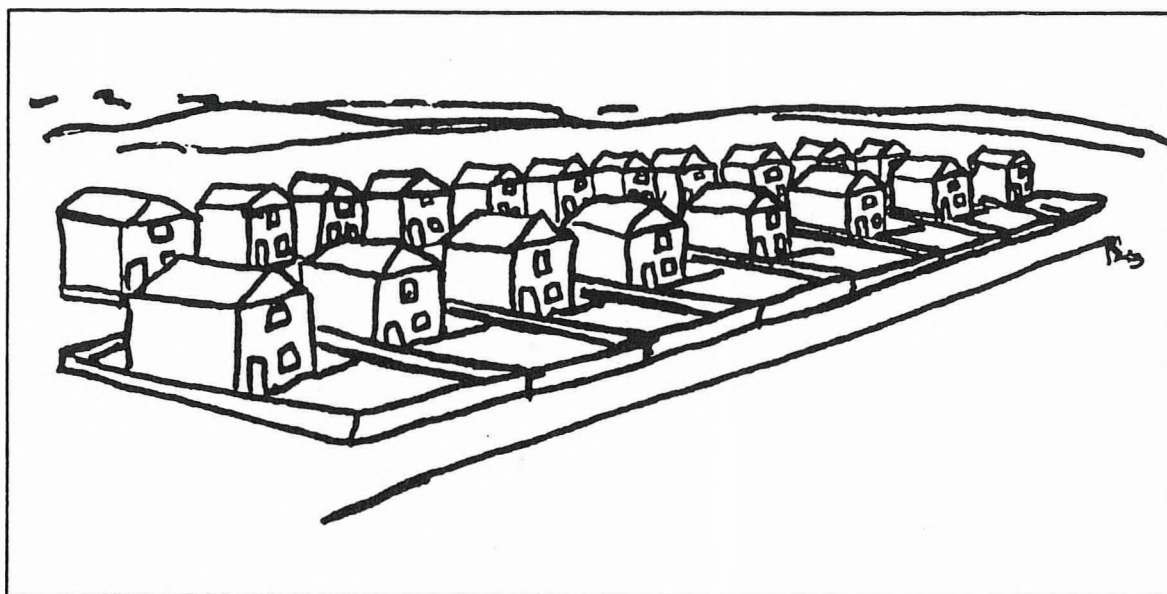
Vous finissez par être embauché dans la société de votre amie et vous êtes épuisé à la fin de votre première journée de travail. Écrivez, dans les grandes lignes, vos impressions à propos de votre emploi, des conditions de travail, des collègues.



Vous avez essayé de montrer à vos collègues de travail et aux autres Saoudiens que vous rencontrez, que vous êtes serviable et aimable. Comment vous y êtes-vous pris? Comment ont-ils réagi?



Le logement s'avère poser un problème. Il y a très peu de possibilités et elles coûtent extrêmement cher. Vous décidez de louer une chambre dans la maison de quelqu'un, pour pouvoir économiser et permettre à votre famille de vous rejoindre. Vous avez le choix entre louer dans une famille canadienne et dans une famille saoudienne. Que choisissez-vous? Pourquoi?



Vous avez enfin suffisamment économisé pour faire venir votre famille. Vous vous sentez mieux, mais il y a quand même des jours où vous avez le mal du pays. À quelles occasions cela se produit-il?



Comment vous êtes-vous adapté?

- a. Habitez-vous toujours à côté des autres immigrants d'Amérique du nord ou d'Europe?
- b. Mangez-vous toujours surtout de la nourriture canadienne et fréquentez-vous surtout la communauté occidentale?
- c. Parlez-vous encore français/anglais à la maison?



ACTIVITÉ CINQ

Perspectives historiques sur les autochtones

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

identifier les sources historiques des stéréotypes liés aux autochtones;
montrer comment les stéréotypes mènent aux préjugés et à la discrimination.

Matériel :

le feuillet *Perspectives historiques sur les Micmacs* page suivante.

Méthode :

Distribuez le feuillet *Perspectives historiques sur les Micmacs* et commencez ainsi :

La compréhension que nous avons de certains groupes de notre société est façonnée par l'histoire, les médias, le système éducatif et bien d'autres facteurs qui ont une influence considérable sur notre façon de voir les gens et les choses. Bien souvent, cependant, nous ne sommes exposés qu'à un seul point de vue et bien qu'au cours des années nous puissions comprendre combien ce point de vue est faux et négatif, nous l'intégrons quand même parce que tout le monde a pensé ainsi pendant des années. Il faut que quelqu'un lève le voile de cette interprétation erronée avant que nous puissions voir un peuple ou une culture sous son vrai jour. Les extraits qui suivent ont été tirés de diverses sources, que leurs auteurs regardaient toutes comme «la vérité historique». Les citations des colonnes de gauche et de droite interprètent les mêmes événements ou les mêmes faits, mais d'une façon différente, ou du moins emploient-elles un ton différent pour les décrire. En règle générale, les extraits de la colonne de gauche contiennent plus de stéréotypes et de désinformation alors que ceux de la colonne de droite sont plus objectifs ou plus sympathiques à l'égard des peuples et des cultures autochtones. Ces extraits ont été reproduits pour illustrer les différents points de vue qu'on trouve dans les comptes rendus historiques.

Demandez aux participants de lire le feuillet puis incitez-les à partager leurs opinions en utilisant les questions suivantes comme ligne directrice pour la discussion :

Lignes directrices pour la discussion:

- 1. Donnez deux exemples montrant comment le point de vue exprimé dans la colonne de droite diffère de celui de la colonne de gauche.*
- 2. Qu'est-ce que cela nous apprend sur ceux qui écrivent l'histoire?*
- 3. Nous arrive-t-il souvent de juger d'autres cultures du point de vue de notre culture propre? Donnez un exemple.*

4. Peut-on accepter de juger une culture selon les critères de la nôtre?

5. Comment ces descriptions pleines de préjugés ont-elles influencé la façon dont nous regardons les autochtones?

Adapté de The Wabanakis of Maine and the Maritimes, American Friends Service Committee.

PERSPECTIVES HISTORIQUES SUR LES MICMACS

Ils n'avaient pas d'outils pour abattre les grands arbres et pour essarter les bois... Les Indiens n'avaient pas d'outils pour travailler les grandes pièces de bois...

Freeman and Perry, Story of Maine for Young Readers, Bond Wheelwright Co., 1962

À l'intérieur, le canot était renforcé par des lames de bois de la longueur du canot et d'environ quatre pouces de largeur. Elles étaient étreuillées aux extrémités pour s'ajuster les unes aux autres... Ces lames de bois étaient faites en bois de cèdre, qui est léger, et qu'ils refendaient à la longueur et à l'épaisseur qu'ils désiraient.

Denys, 1908 (écrit au XVII^e siècle).

Il est dommage que l'on assimile souvent l'emploi d'outils de pierre à une absence de technique. En fait, le travail de la pierre est un processus complexe et précis qui permet d'obtenir un produit de haute qualité... Certaines pierres...ont dû être chauffées à des températures très précises pour rendre leur structure cristalline plus aisément fracturable. L'outil tranchant qui en résultait coupait comme un rasoir et gardait son fil aussi bien qu'un outil en acier soumis à un usage comparable...

School Television Teachers Guides, 1983-1984.

Les Indiens n'avaient ni langue écrite, ni livres, ni grammaire, ni histoire. Bien que les tribus aient vécu très près les unes des autres, elles parlaient souvent des langues différentes. Il ne faut pas s'étonner que les Indiens aient si peu parlé. Ils employaient des dessins pour écrire. Nous pouvons encore voir de nos jours les gravures qu'ils ont faites dans le roc le long des lacs et des rivières.

Freeman and Perry, 1962.

...ils ont ainsi pris l'habitude de réciter leurs généalogies lors des discours qu'ils font à l'occasion des mariages et des enterrements. Cela sert à garder vivante, et à préserver par une tradition de père en fils, la mémoire de leurs ancêtres, l'exemple de leurs hauts faits et leurs principales qualités...

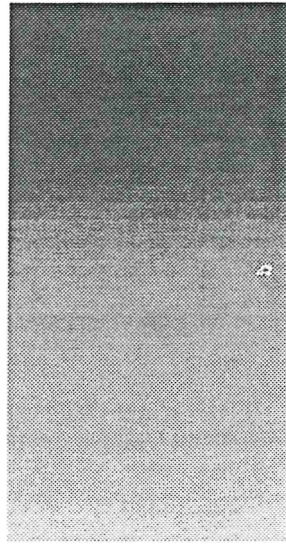
Denys, 1908 (écrit au XVII^e siècle).

Toute l'autorité d'un chef tenait dans sa bouche; car il n'avait de pouvoir que celui de son éloquence.

Jésuites, 1959 (écrit au XVII^e siècle).

...[la langue des Micmacs] est très belle et très riche en expressions, chaque mot ayant un sens particulier et spécifique; ceci est particulièrement apparent dans leurs discours qui sont toujours très élégants.

LeClerq, 1910 (écrit au XVII^e siècle).



UNITÉ 4:

Le Racisme

"Aucune race n'a le monopole du vice ou de la vertu, et la valeur d'un individu n'a aucun rapport avec la couleur de sa peau."

Beyond Racism: Building an Open Society (1969)

(Notre traduction : Émancipés du racisme, nous construirons une société ouverte)
de Whitney Moore Young Jr., 1921-1971

ACTIVITÉ UN

Comment le langage perpétue le racisme

Durée :
environ 30 minutes.

Objectifs :
comprendre la fonction symbolique du langage dans notre façon de réagir à la notion de race;
analyser les liens entre langage, culture et racisme.

Matériel :
tableau et craie ou tableau de papier et feutres.

Méthode :
Avant le début de la séance, recopiez les informations suivantes sur le tableau.

Blanc

Les héros ont des vêtements blancs
Les bons cowboys montent des chevaux blancs
Les anges sont blancs
Blanche-neige symbolise la pureté

Noir

Les méchants ont des vêtements noirs
Les méchants cowboys montent des chevaux noirs
Les diables sont noirs, parfois rouges
La méchante sorcière est habillée en noir et symbolise le mal

Le message sous-entendu par l'emploi symbolique des couleurs dans notre langage est que :

Le blanc est moralement pur,
sans tâche, innocent;
il ne peut avoir de mauvaises intentions.

Le noir ignore la morale
ou la bonté et marque
la honte et le péché.
Il est mauvais et malfaisant.

Commencez en disant :

Les stéréotypes et les préjugés font partie intégrante de notre langage, et, si nous n'en prenons pas conscience, ils vont contribuer à renforcer les attitudes négatives envers tous ceux qui ne sont pas blancs. Le symbolisme des couleurs contribue, pour sa part, à renforcer ce genre de stéréotype positif / négatif qui abonde dans notre langage. L'exemple le plus flagrant est l'emploi du noir et du blanc pour représenter l'opposition entre le bien et le mal. Voici quelques exemples montrant comment nous assimilons certaines couleurs à des valeurs positives ou négatives.

Montrez le tableau et lisez les exemples à voix haute. Sur une autre partie du tableau (ou sur une autre feuille du tableau de papier) écrivez «noir» en haut d'une première colonne et «blanc» en haut d'une seconde colonne. Demandez aux participants de trouver autant de termes ou d'expressions qui comportent les mots «noir» ou «blanc» et inscrivez-les dans les colonnes respectives. Voici quelques exemples comprenant le mot «noir»:

regard noir	jour noir	noir sur blanc	pavillon noir
liste noire	noirceur d'âme	colère noire	humeur noire
mouton noir	magie noire	peste noire	avoir un fun noir
marché noir	idées noires	broyer du noir	misère noire
œil au beurre noir	noir de monde	caisse noire	travail au noir

Mettez un signe (+) devant les expressions positives, un signe (-) devant les expressions négatives et un signe (=) quand l'expression vous paraît neutre. Faites le total des (+), des (-) et des (=) pour chaque colonne. Faites remarquer comment ceci nous montre la façon dont notre langage est biaisé et posez les questions suivantes :

Questions :

1. *Que veut dire «noir» dans chacune de ces expressions?*
2. *Que veut dire «noir» quand nous parlons de la couleur de peau d'une personne?*
3. *Quelle est l'importance, dans un tel contexte, du slogan «Noir, c'est beau» (Black is beautiful), qui fut largement utilisé dans les années soixante et soixante-dix pour exprimer la fierté d'être un Noir? Et que pensez-vous de «Pouvoir noir» (Black Power)? Que représentent ces slogans pour des Noirs? Était-ce une façon de combattre le stéréotype assimilant noir à mauvais?*
4. *Voyez-vous d'autres façons d'exprimer le sens de ces expressions sans qu'il y ait ces connotations? Peut-on employer le langage d'une manière positive et non discriminatoire?*
5. *Selon vous, comment les Canadiens noirs ressentent-ils les connotations négatives que le français ou l'anglais donnent à la couleur noire?*
6. *Quelles mesures pouvez-vous prendre personnellement pour faire en sorte de ne pas employer d'expressions qui renforcent les stéréotypes négatifs concernant les Canadiens noirs?*

ACTIVITÉ DEUX

Nouvelle

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

comprendre la différence entre racisme ouvert et racisme subtil;
faire un examen critique de nos propres attitudes.

Matériel :

le feuillet *Arrangement en noir et blanc* page suivante; la définition de racisme ouvert et racisme subtil, page xii.

Méthode :

Distribuez le feuillet *Arrangement en noir et blanc*. Demandez aux participants de lire la nouvelle et amorcez la discussion avec les questions suivantes :

Questions :

1. *Trouvez un exemple de stéréotype, de préjugé et de racisme.*
2. *D'après les définitions de la page xii, trouvez un exemple de racisme ouvert et un exemple de racisme subtil.*
3. *En vous fondant sur les mêmes définitions, qui qualifieriez-vous de raciste dans cette nouvelle?*
4. *À quel moment l'hôte aurait-il dû faire ou dire quelque chose pour faire sentir que ce genre de comportement était inacceptable?*
5. *Qu'aurait-il dû faire? Quel en aurait été le résultat?*
6. *Qu'auriez-vous fait dans une situation semblable? Pouvez-vous vous rappeler un incident similaire où vous auriez pu agir et ne l'avez pas fait? Que feriez-vous différemment aujourd'hui?*

Direction de l'éducation et du développement, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, Fredericton, N.-B., 1992.

ARRANGEMENT EN NOIR ET BLANC

La femme aux coquelicots de velours rose tressés dans la blondeur artificielle de ses cheveux traversa la pièce d'une démarche peu commune, combinant sautilllements et pas chassés, et elle agrippa le bras mince de son hôte.

«Enfin, je vous tiens! dit-elle, à présent vous ne pouvez pas vous enfuir!»

«Tiens, bonjour, dit son hôte, eh bien! Comment allez-vous?»

«À ravir, dit-elle, tout simplement à ravir. Écoutez. Je veux que vous m'accordiez une faveur extraordinaire. Vous voulez bien? S'il vous plaît? Je vous le demande!»

«De quoi s'agit-il?», dit l'hôte.

«Écoutez, dit-elle, je veux que vous me présentiez Walter Williams. Honnêtement, je suis tout simplement folle de cet homme. Ah, quand il chante! Quand il chante ces cantiques noirs! Et bien, j'ai dit à Burton : «Vous avez de la chance que Walter Williams soit un homme de couleur. Sinon, vous auriez eu de sacrées bonnes raisons d'être jaloux». J'adorerais vraiment le rencontrer. J'aimerais tant lui dire que je l'ai entendu chanter. Vous allez être un ange et me le présenter, n'est-ce pas?»

«Mais bien sûr, dit son hôte, je pensais que vous l'aviez déjà rencontré. Cette réception est donnée en son honneur. Où est-il donc, d'ailleurs?»

«Il est là-bas, près de la bibliothèque, dit-elle, mais attendons que ces gens aient fini de parler avec lui. Vous savez, je vous trouve merveilleux de donner cette merveilleuse réception en son honneur, et de lui permettre de rencontrer tous ces Blancs, et tout cela. Il doit vous en être terriblement reconnaissant, non?»

«J'espère bien que non», dit l'hôte.

«Je pense que c'est vraiment si gentil, dit-elle, non, vraiment. Je ne vois vraiment pas pourquoi on serait gêné de rencontrer des gens de couleur. Je n'ai rien contre ces gens-là, mais vraiment rien du tout. Burton, lui, c'est tout le contraire. Enfin, c'est vrai qu'il vient de Virginie et vous savez comment ils sont là-bas.»

«Est-il venu à la soirée?» dit son hôte.

«Non, il avait un empêchement, dit-elle, me voilà de nouveau célibataire pour un soir. Je lui ai dit en partant : «Qui sait de quoi je serai capable...». Il était si fatigué qu'il pouvait à peine bouger. Quel dommage, n'est-ce pas?»

«Ah!» dit son hôte.

«Attendez que je lui dise que j'ai rencontré Walter Williams, dit-elle, il va en mourir. Oh, nous nous disputons souvent à propos des gens de couleur. Je m'excite tant que je lui parle sur un ton de je ne sais quoi. Je lui dis tout le temps : «Ne sois pas stupide». Mais je dois dire en sa faveur que Burton est bien moins borné que la plupart de ces Sudistes. En fait, il les aime bien, les gens de couleur. Il le dit lui-même : il ne prendrait jamais des domestiques blancs. Et vous savez, il avait cette vieille nourrice de couleur, une bonne vieille négresse de nounou, et il l'adore, tout simplement. Tenez, chaque fois qu'il retourne chez lui, il va la voir à la cuisine. Si, si, c'est vrai! Même encore maintenant. En fait, personnellement, il n'a rien contre les gens de couleur, tant qu'ils savent rester à leur place. Et il fait un tas de choses pour eux, il leur donne des vêtements et je ne sais quoi encore. La seule chose qu'il dit, c'est qu'il ne pourrait vraiment pas s'asseoir à la même table qu'eux, même pour un million de dollars. Alors je lui dis : «Vous me rendez malade «à parler ainsi». Je suis dure avec lui, n'est-ce pas? Si, si! Vous ne trouvez pas?»

«Oh non, non, dit son hôte, non, non.»

«Mais si, dit-elle, je sais que je le suis. Pauvre Burton! Mais moi, je ne partage pas ces idées-là. Je n'ai absolument rien contre les gens de couleur. En fait, je suis folle de certains d'entre eux. Ils sont comme des enfants, toujours contents, toujours à chantonner, à rire, et tout cela. Ne sont-ils pas les êtres les plus heureux que vous ayez jamais vus? Sincèrement, rien qu'à les entendre j'ai déjà envie de rire. Je les adore. Si, si, je les adore. Tenez, par exemple, j'ai cette blanchisseuse noire depuis des années; et bien je lui suis toute dévouée. C'est tout un personnage. Et je tiens à vous le dire, je la considère comme une amie. Exactement, comme une amie. Comme je dis toujours à Burton : «Mais enfin, juste ciel, nous sommes tous

des êtres «humains». Vous êtes d'accord?»

«Oui, dit son hôte, bien sûr.»

«Prenez ce Walter Williams, dit-elle, je pense qu'un homme comme lui est un véritable artiste. Vraiment. Je trouve qu'il est tout à fait extraordinaire. Mon Dieu, je suis tellement folle de musique et tout, je me moque bien de quelle couleur il est. Honnêtement, je pense que si quelqu'un est un artiste, personne ne devrait se sentir gêné de le rencontrer. C'est exactement ce que je dis à Burton. Vous n'êtes pas d'accord?»

«Si, dit son hôte, en effet.»

«Moi, c'est ce que je pense, dit-elle, et je ne comprends pas comment on peut être si borné à propos des gens de couleur. Enfin, mais c'est un privilège de rencontrer un homme comme Walter Williams. Si, vraiment. Cela ne me gêne absolument pas. Enfin, bonté divine, Notre Seigneur l'a créé, tout comme Il a créé le dernier d'entre nous. Vous ne trouvez pas?»

«Certainement, dit son hôte, tout à fait.»

«C'est bien ce que je dis, dit-elle, et je suis tellement furieuse quand les gens sont bornés à propos des gens de couleur. C'est tout juste si je peux me retenir de dire quelque chose. Bien sûr, je dois l'admettre, si vous tombez sur un homme de couleur qui est mauvais, alors là, c'est tout simplement terrible. Mais comme je dis à Burton, il y a aussi de mauvais Blancs dans ce bas monde. Vous ne trouvez pas?»

«Vraisemblablement», dit son hôte.

«Enfin, dit-elle, je serais affreusement ravie qu'un homme comme Walter Williams vienne à la maison chanter, une fois comme cela. Bien sûr, je ne pourrais jamais l'inviter, à cause de Burton, mais moi, cela ne me dérangerait absolument pas. Il chante si bien! N'est-ce pas merveilleux ce don qu'ils ont pour la musique? On croirait qu'ils ont cela dans le sang. Tenez, dirigeons-nous de son côté et allons lui parler. Dites-moi, que dois-je faire quand vous me le présenterez? Dois-je lui tendre la main? Ou quoi?»

«Mais, faites comme vous l'entendez», dit son hôte.

«Oui, c'est sans doute mieux, dit-elle, pour rien au monde je ne voudrais qu'il pense que cela me gêne. Je pense qu'il vaut mieux que je lui tende la main, comme je le ferais avec n'importe qui d'autre. C'est exactement ce que je vais faire.»

Ils arrivèrent près du Noir, jeune et grand, qui se tenait à côté de la bibliothèque. L'hôte fit les présentations et le Noir s'inclina.

«Enchanté de faire votre connaissance», dit-il.

La femme aux coquelicots de velours rose tendit la main de toute la longueur de son bras, afin que le monde entier puisse être témoin, jusqu'à ce que le Noir s'en saisisse, la serre dans la sienne et la lui rende.

«Oh, enchantée de faire votre connaissance, M. Williams, dit-elle, enchantée de faire votre connaissance. J'étais justement en train de dire combien j'aimais vous entendre chanter. Je suis allée à vos concerts, et nous avons vos enregistrements à la maison, et tout cela. Oh, j'adore tout simplement cela, quand vous chantez!»

Elle s'exprimait en articulant soigneusement, remuant méticuleusement les lèvres, comme si elle s'adressait à un sourd.

«J'en suis très heureux», dit-il.

«Je suis folle de ce «Water Boy» que vous chantez, dit-elle; honnêtement, je n'arrive pas à me le sortir de la tête. Je rends mon mari à moitié fou, à me promener en le fredonnant sans arrêt. Il me lance des regards noirs comme... Mais dites-moi, où donc allez-vous chercher toutes ces chansons que vous chantez? D'où les sortez-vous donc?»

«Ma foi, dit-il, il y a bien des...»

«J'imagine que vous devez adorer les chanter, dit-elle, cela doit être bien plus drôle. Tous ces bons vieux cantiques noirs! Ah, je les adore tout simplement. Mais vous chantez toujours, n'est-ce pas? Pourquoi ne donnez-vous pas un autre concert, prochainement?»

«J'en donne un le seize de ce mois», dit-il.

«Alors j'y serai, dit-elle, je ferai tout mon possible pour y être. Vous pouvez compter sur moi. Bonté divine, mais voici tout un monde de gens qui viennent vous parler. En fait, vous êtes vraiment l'invité d'honneur! Mais qui est donc cette jeune femme en blanc? Je l'ai déjà vue quelque part par ici.»

«C'est Katherine Burke», dit son hôte.

«Seigneur mon Dieu, dit-elle, voici donc Katherine Burke? Mais elle a l'air si différente en dehors de la scène. Je pensais qu'elle était beaucoup plus jolie. Je ne me doutais pas qu'elle avait la peau si terriblement

foncée. Mon Dieu, on dirait presque une... Oh, je trouve que c'est une actrice merveilleuse! Vous n'êtes pas d'accord, que c'est une actrice merveilleuse, M. Williams? Moi, je la trouve merveilleuse. N'est-ce pas?»

«Tout à fait», dit-il.

«Je suis bien d'accord, dit-elle, tout à fait merveilleuse. Allons, mon Dieu, nous devons laisser aux autres la chance de parler à l'invité d'honneur. Alors n'oubliez pas, M. Williams, je ferai tout mon possible pour assister à votre concert. Je serai là pour vous applaudir à tout rompre. Et si je ne peux y assister, je dirai à toutes mes connaissances d'y aller de toute façon. Soyez-en sûr.»

«Je n'oublierai pas, dit-il, je vous remercie beaucoup.»

L'hôte la prit par le bras et l'escorta dans la pièce voisine.

«Oh, très cher, dit-elle, j'ai cru mourir! Honnêtement, je vous donne ma parole, j'ai cru m'évanouir. Avez-vous entendu cette terrible bétise que j'ai commise? Je

m'apprêtais à dire que Katherine Burke ressemblait presque à une négresse. Je me suis rattrapée juste à temps. Oh, pensez-vous qu'il s'en soit aperçu?»

«Je ne pense pas», dit son hôte.

«Eh bien, Dieu merci, dit-elle, parce que je n'aurais pas voulu l'embarrasser pour un empire. Voyons, il est affreusement aimable. Aussi aimable qu'il peut l'être. De bonnes manières, et tout cela. Vous savez, il y a tant de gens de couleurs, vous leur donnez un doigt, et ils vous arrachent un bras, pas de respect. Mais il n'essaie pas ce genre de choses. Enfin, il est assez intelligent pour cela, je suppose. Il est vraiment très aimable. Vous ne trouvez pas?»

«Oui», dit son hôte.

«Je l'aime bien, dit-elle, je n'étais pas du tout gênée par le fait que c'est un homme de couleur. Je me sentais aussi à l'aise qu'avec n'importe qui. J'ai parlé avec lui normalement, et tout cela. Mais honnêtement, j'avais bien du mal à garder mon sérieux. Je pensais sans cesse à Burton. Oh! Attendez que je raconte à Burton que je l'ai appelé «Monsieur!»

Copyright 1944 par Dorothy Parker, tiré de The Portable Dorothy Parker, introduction par Brendan Gill. Avec l'autorisation de Viking Penguin, une division de Penguin Books USA Inc.

ACTIVITÉ TROIS

Zélig 1 - La colonie de l'espace

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

montrer combien la couleur de la peau est un discriminateur social arbitraire;
étudier les notions de justice et d'injustice;
acquérir une compréhension de base de l'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Matériel :

feuilles de papier individuelles portant les mots vert, orange, violet et bleu (autant que de participants); une boîte ou un contenant; tableau et craie ou tableau de papier et feutres.

Méthode :

(Note : la couleur de la peau est un des discriminateurs les plus arbitraires que l'humanité ait jamais inventé. Imaginez que vous ayez à mettre sur pied une société dans laquelle la couleur de la peau serait le principal facteur pour décider du statut et de la promotion sociale. Au cours de cet exercice, les participants vont décider à l'avance de l'importance de la couleur de la peau comme discriminateur social, avant de savoir quelle couleur de peau leur sera attribuée.) Dites aux participants qu'ils vont être les architectes d'une nouvelle société qui va être créée sur Zélig 1, une colonie spatiale éloignée de plusieurs millions de kilomètres. La couleur de la peau servira à déterminer la position sociale de chacun. Il revient aux participants de décider à l'avance, avant de savoir quelle sera la couleur de leur peau, les situations respectives de chacun sur l'échelle du pouvoir, en se basant uniquement sur la couleur de la peau. Inscrivez sur le tableau vert, orange, violet et bleu. Demandez aux participants de décider quel niveau de pouvoir, quel niveau d'instruction et donc quel genre de travail, aura chaque groupe de la colonie. Précisez que, comme c'est le cas sur la Terre, il y aura moins de personnes aux postes les plus élevés et plus de personnes aux postes les moins élevés. Il y aura donc peu de personnes avec des couleurs «puissantes» et bien plus de personnes avec des couleurs «plus faibles». Lorsque les participants ont couvert toutes les possibilités, faites tirer une feuille à chaque personne en mettant le chapeau ou la boîte devant toute la classe. Dites-leur qu'ils doivent quitter leur siège et s'asseoir par groupes de couleur. Ils devront décider entre eux qui occupera quelle fonction dans leur groupe social. Quand ils ont terminé, félicitez tout le groupe d'avoir fondé la colonie Zélig 1! Utilisez les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion :

1. Êtes-vous satisfaits de votre situation dans la nouvelle société? Pourquoi? Qu'y a-t-il de plus injuste ou de plus juste en ce qui concerne votre nouveau statut dans la société?

2. Est-il juste d'attribuer le pouvoir (ou le manque de pouvoir) dans la société selon un critère aussi arbitraire que la couleur de la peau? Si vous trouvez que c'est injuste, que pensez-vous de critères tels que le sexe ou une déficience physique? Sont-ils plus justes? Pourquoi?

3. L'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés dit :

«La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment des discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.»

Si nous appliquions l'article 15 de la Charte sur Zélig 1, la colonie serait-elle en infraction avec la loi? Pourquoi?

4. Pouvons-nous accepter que certains groupes se voient garantir l'égalité et pas d'autres? (Par exemple, La Loi canadienne sur les droits de la personne et la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick protègent les individus contre toute discrimination pour certains motifs, comme la race, le sexe, la religion, ou la couleur. Aucune de ces lois, cependant, n'interdit la discrimination pour des motifs de classe sociale ou de niveau de revenu.) À quel genre de personnes limiteriez-vous l'accès à l'égalité? L'égalité n'est-elle pas faite pour que tous en bénéficient?

5. Que pouvons-nous faire pour nous assurer que la loi traite tout le monde équitablement, indépendamment de la couleur, du sexe, ou encore d'une incapacité physique? (Il faut faire des lois qui interdisent toute discrimination, éduquer les gens pour modifier les attitudes, offrir une égalité de chances aux groupes les moins favorisés de la société.)

Direction de l'éducation et du développement, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, Fredericton, (N.-B.), 1992.

ACTIVITÉ QUATRE

Quelle est la bonne réaction?

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

observer nos propres attitudes envers les minorités;
encourager des solutions positives à des actes de discrimination racistes.

Matériel :

le feuillet *Qu'est-ce que je fais maintenant?* page suivante; des crayons.

Méthode :

Répartissez les participants en groupes de 3 à 5 personnes. Demandez aux groupes de désigner un président qui devra noter les solutions que le groupe aura élaborées pendant la discussion de groupe. Distribuez le feuillet *Qu'est-ce que je fais maintenant?* et demandez aux participants de lire les scénarios, de dresser la liste des solutions possibles et d'arriver à un consensus dans le groupe, autant que possible. Après 20 minutes, invitez les groupes à partager leurs réponses en utilisant les questions suivantes comme lignes directrices pour la discussion.

Lignes directrices pour la discussion:

- 1. Pourquoi avez-vous choisi cette ligne de conduite?*
- 2. Pensez-vous qu'il soit vraiment possible d'obliger quelqu'un à changer d'attitude? Si oui, comment? Dans le cas contraire, comment vous y prendriez-vous pour parvenir à ce résultat?*
- 3. Avez-vous déjà eu connaissance de cas semblables à ceux-ci? Que s'était-il passé? La personne en question entretient-elle toujours les mêmes préjugés, ou a-t-elle changé d'attitude?*
- 4. Que pouvons-nous faire, personnellement, pour mettre un terme aux préjugés et au racisme?*

Direction de l'éducation et du développement, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 1992.

QU'EST-CE QUE JE FAIS MAINTENANT?

Cas 1.

Joanne travaille pour un homme d'origine juive qu'elle respecte énormément. Un jour, elle engagea la conversation avec un homme qu'un ami lui avait présenté. Au cours de la conversation, ils en vinrent à parler de bijoux importés. Joanne déclara qu'elle avait toujours admiré les beaux bijoux, mais qu'ils étaient tellement chers qu'elle ne pourrait jamais s'en offrir. L'homme lui répondit : «Vous pouvez acheter des bijoux pour pas cher chez les Youpins à Montréal». Joanne est furieuse de ce qu'elle entend et dit à l'homme : «Je ne peux pas croire que vous venez de dire ça! C'était du racisme!» Puis elle se détourne avec colère et s'en va.

Qu'auriez-vous fait?

Cas 2

Nancy travaille pour une personne d'origine indienne qui est citoyen canadien depuis 1960. On la recommande pour un poste de coordinatrice dans une association de tourisme provinciale non-gouvernementale et elle monte son curriculum vitae, qui comprend des références très élogieuses de ses employeurs précédents ainsi que de son employeur actuel. Quand elle se présente à l'entrevue, le président de l'organisme lui paraît très positif. Elle est sûre d'être embauchée. Elle lui tend son curriculum vitae et ils se mettent à parler de son expérience de travail, de ses ambitions et de ses capacités. En feuilletant le curriculum vitae, le président arrive à la section qui contient les noms des personnes qui ont donné des références. Il remarque le nom de son employeur actuel, qui est manifestement d'origine indienne. Le président regarde par-dessus le bureau et demande : «C'est un Iranien?»

«Non, il est Canadien», répond Nancy.

Le président la regarde de nouveau et dit : «Vous voyez ce que je veux dire, est-ce qu'il est *né* au Canada?»

Nancy comprend qu'il essaie de faire une remarque sur l'ascendance de son employeur actuel et elle répond : «Non, il est né à Calcutta. Mais il vivait déjà au Canada avant ma naissance, alors je crois que je peux dire qu'il est plus Canadien que moi!»

Le président essaie de tourner sa question à la plaisanterie en ajoutant : «Ah! Ce n'est pas un de ces gars qui jettent une bûche à l'eau et qui arrivent ici à la nage!»

Nancy réplique au président qu'elle ne pourrait jamais travailler pour quelqu'un qui a de tels préjugés, elle prend son manteau et laisse le président de l'organisme de tourisme assis à son bureau, l'air complètement abasourdi. Il lui offre de la raccompagner en voiture mais elle ne répond même pas et elle passe la porte.

Qu'auriez-vous fait?

Cas 3

Donna retourne chez elle pour une visite de trois semaines. Elle arrive d'Alberta où elle enseigne dans une école du centre ville. Beaucoup de ses élèves ne sont pas blancs et elle s'est liée d'amitié avec des néo-Canadiens de son quartier. Ses deux meilleures amies sont originaires de la Jamaïque et des Bermudes. Le premier soir, elle retrouve des camarades de collège qu'elle n'a pas revus depuis des années et ils partent faire une tournée en ville. Tout le monde est d'excellente humeur. Pat, qui était réputé au collège pour son sens de l'humour, demande si quelqu'un veut entendre une blague. Tout le monde dit : «Bien sûr!» et Pat commence donc : «C'était un nègre...»

Choquée, Donna interrompt Pat et lui dit : «Je ne veux pas écouter de blagues racistes, sexistes ou homophobes, alors arrête, s'il te plaît!» Pat a l'air surpris. Après tout, il a déjà raconté cette blague des centaines de fois et personne n'a jamais réagi de cette façon. Quelqu'un dit : «Laisse-le continuer, je veux connaître l'histoire!» Tous les autres disent à Donna qu'elle est «trop susceptible» et qu'elle «fait une montagne d'un rien». Quelqu'un ajoute : «Voilà ce qui arrive quand on acquiert de l'instruction. On perd le sens de l'humour.» Donna ne démord pas de sa position. Elle ne veut pas entendre ce genre de blagues. «J'ai des amis noirs, et quand tu te moques d'eux, c'est comme si tu te moquais de moi.» Pat dit qu'il ne racontera plus ce genre de blagues et tout le monde a l'air furieux contre Donna. En tout état de cause, la soirée est fichue.

Que devrait faire Donna?

Cas 4

Chris et Sally ont pour voisins Richard et Eileen. Richard est noir et Eileen est blanche. Les deux couples sont voisins depuis trois ans et ils sont devenus amis. Ils se font des soupers ensemble, ils vont camper ensemble; en fait, ils passent beaucoup de temps ensemble, comme le font des amis. Jusqu'à présent le sujet du racisme n'a jamais été soulevé; mais depuis quelque temps, quand Chris et Sally sont seuls, Chris s'est mis à tenir des propos très négatifs sur les Noirs.

Quand Sally l'interroge sur ces préjugés envers les Noirs, il lui répond qu'elle ne connaît pas les Noirs aussi bien que lui. Chris a grandi à Detroit et il a connu les terribles émeutes raciales de 1968, qui ont vu la ville ravagée par des incendies. Le père de Chris était pompier; il a perdu plusieurs bons amis dans ces incendies, et Chris impute ces morts aux émeutiers Noirs. Quand Sally lui demande comment il peut détester les Noirs et se trouver toujours avec Richard, que Chris dit être son meilleur ami, il répond que «Richard est différent». Sally commence à croire que Chris est raciste et le met face au problème. Il nie vigoureusement. Ils ont une énorme dispute et Sally menace de dire à Richard ce que Chris dit des autres Noirs.

Que devrait faire Sally?

Direction de l'éducation et du développement, Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, 1992.

ACTIVITÉ CINQ

Analyse de situations raciales sur le lieu de travail

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

étudier la dynamique et les facteurs qui contribuent à créer des situations de tension et de harcèlement racial;

encourager les participants à reconnaître des situations raciales et à explorer les réactions qu'elles leur inspirent.

Matériel :

le feuillet *Étude de cas* page suivante et les définitions pages xi-xii; du papier et des crayons.

Méthode :

répartissez les participants en groupes de 3 à 5 personnes et distribuez le feuillet *Étude de cas*. Demandez à chaque groupe d'étudier cet exemple mettant en scène deux catégories de travailleurs faisant partie du même syndicat au moment où celui-ci entame des négociations laborieuses de renouvellement de la convention collective. Chaque petit groupe devra répondre aux questions du bas de la feuille et désigner un secrétaire qui rapportera ces réponses devant l'ensemble du groupe. Lorsqu'ils ont répondu aux questions, réunissez tous les participants et notez toutes les suggestions pour aborder le problème ou le régler. La discussion devrait insister sur le fait que tous les membres d'un syndicat peuvent contribuer activement à trouver une solution à de tels problèmes. Au cours de la discussion, il serait bon d'étudier ce préjugé qui veut que seuls les vieux travailleurs ou les Canadiens de souche sont des agents de changement, et d'en montrer l'inanité.

Parmi les autres thèmes que vous pourriez aborder après les comptes rendus, citons : la définition du harcèlement racial (*La Commission canadienne des droits de la personne donne une définition pratique du harcèlement : tout comportement physique ou verbal, délibéré, qui peut ou non se répéter et, surtout, qui est désobligeant. Il y a harcèlement quand le comportement d'une personne à l'égard d'un employé gêne celui-ci dans son travail, l'humilie, l'insulte, le rabaisse ou lorsqu'il peut légitimement y voir une condition de travail qu'il lui faut tolérer. Le harcèlement est une manifestation de pouvoir. Source : Commission canadienne des droits de la personne, Les droits de la personne et les syndicats, 1982*); les effets du harcèlement sur la vie des ouvriers indiens; où se produit la discrimination raciale ici évidente, entre ouvriers, dans le syndicat, dans les agissements de l'employeur; un rappel des projets d'action les plus efficaces et des moyens de les mettre en oeuvre.

Adapté de Combatting Racism in the Workplace, Cross Cultural Communication Centre, Toronto, 1983.

ÉTUDE DE CAS

Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective approchent pour un local syndical qui est bien implanté depuis un certain temps. Mais, si le syndicat est en général assez fort dans cette usine de l'Ontario, la société a embauché au cours de ces dernières années un certain nombre de travailleurs originaires de l'Inde et ceux-ci, bien que membres du syndicat, ne participent pas beaucoup aux activités du local.

Les travailleurs indiens ont tendance à rester entre eux. Ils ne fréquentent pas beaucoup le reste du personnel de l'usine. En général, ils occupent les emplois les moins qualifiés et les moins bien payés. Les travailleurs canadiens-français ne fréquentent pas beaucoup non plus les travailleurs indiens. Ils ont plus fréquemment des emplois mieux payés et plus qualifiés.

Pour la plupart, les travailleurs indiens ont été victimes de harcèlement racial sous une forme ou sous une autre à l'usine. Les incidents vont de l'insulte aux menaces. Quelques-uns craignent pour leur sécurité personnelle, et ils pensent tous que les travailleurs canadiens-français sont hostiles envers eux. Aucun Indien n'est délégué d'atelier ou membre du bureau du local. À vrai dire, un bon nombre des vieux travailleurs canadiens-français n'ont pas l'air de trop aimer les Indiens. D'après eux, les Indiens forment un clan, ne sont pas sympathiques et ignorent tout du Canada et de la façon dont fonctionne un syndicat.

Les syndicalistes canadiens-français les plus militants pensent qu'en cas de rupture des négociations, les Indiens ne se mettront pas en grève. Des rumeurs circulent dans l'usine à l'effet que la direction a fait des offres aux travailleurs indiens et leur a promis une aide particulière s'ils ne soutenaient pas la grève.

Questions:

- 1. En vous fondant sur les définitions fournies, trouvez des exemples de stéréotypes, de préjugés, de discrimination, et de racisme institutionnalisé dans cette «Étude de cas».*
- 2. Donnez un exemple de la façon dont le harcèlement racial affecte les travailleurs indiens.*
- 3. Quelles mesures les syndicalistes canadiens-français et indiens peuvent-ils prendre pour désamorcer cette situation explosive avant l'ouverture des négociations?*

ACTIVITÉ SIX

La discrimination raciale vue par un immigrant

Durée :

environ 50 minutes.

Objectifs :

examiner le racisme, les préjugés et la discrimination;
comprendre ce que ressentent les victimes de discrimination;
donner aux participants le sens de la justice.

Matériel :

le feuillet *Le paradis tourne à l'enfer pour une famille* page suivante; des crayons et du papier.

Méthode :

Répartissez les participants en groupes de 3 à 5 personnes et distribuez le feuillet *Le paradis tourne à l'enfer pour une famille*. Demandez à chaque groupe de désigner un secrétaire, de lire le feuillet individuellement, puis de répondre aux questions qui font suite à l'article en prenant note de ces réponses. Lorsque les groupes ont répondu à toutes les questions, réunissez-les et demandez aux secrétaires de lire les réponses. Encouragez les groupes à partager leurs réponses en utilisant les questions comme lignes directrices.

Adapté de Prejudice: Association for Values in Education and Research, OISE, 1978.

L'article de 1975 de Jim Joly "Paradise" a Hell for Family est utilisé avec l'autorisation du Vancouver Sun, Vancouver, C.-B.

Le «Paradis» tourne à l'enfer pour une famille

de Jim Joly

Balder Sira regardait une bande de jeunes qui allait et venait devant sa maison du 13607-101B Ave., à Surrey.

«Avant d'arriver au Canada, nous pensions que c'était un paradis, dit-il; maintenant, ça ressemble à l'enfer.»

Les cinq jeunes, âgés de 12 à 15 ans, avaient l'air de savoir qu'ils étaient observés. Aux cris de «Négros du Penjab,» ils partirent après quelques minutes.

Des bandes comme celle-là harcèlent la famille Sira depuis presque un mois. La semaine dernière, cinq des six fenêtres de la façade de la maison ont volé en éclats sous des jets de pierres.

«Si nous avions su que ce genre de choses allait nous arriver, nous ne serions jamais venus dans ce pays,» déclare M. Sira, un électricien arrivé de son Kenya natal voici plus d'un an.

Sira passe maintenant les nuits assis dans sa voiture, de 6 heures du soir à 4 heures du matin, à guêter les assaillants. Un journaliste du Sun a passé deux heures avec lui lundi soir.

«Les gamins ne feront rien ce soir parce qu'ils savent qu'on regarde,» dit-il. «Mais je ne peux pas passer toutes mes nuits comme ça. Je ne peux plus travailler dans la journée parce que je suis trop

fatigué.»

Sira a ajouté qu'il connaissait au moins sept autres familles d'origine indienne qui sont victimes de ce genre de harcèlement à Surrey.

Il dit qu'il a appelé la police de nombreuses fois, mais qu'ils arrivent toujours après le départ des jeunes.

Un policier lui aurait dit devant trois témoins que «si ça ne te plais pas, tu n'as qu'à rentrer en Inde.»

«Nous lui avons demandé son numéro (au policier), mais il a refusé de le donner.»

Sira voudrait que la mairie instaure un couvre-feu pour les jeunes à 9 heures tous les soirs.

«Ces gamins passent toute la nuit à courir et tout le monde s'en moque,» dit-il.

«Aujourd'hui ils s'en prennent à des Indiens, et personne ne se sent concerné. Mais demain ils s'en prendront aux Blancs et tout le monde se mordra les doigts.»

Sira dit que, si la situation ne s'améliore pas, il sera peut-être obligé de retourner au Kenya.

Un porte-parole des 800 membres du Comité de défense des Indiens, un organisme de protection mutuelle fondé à Vancouver en 1973, déclare cependant qu'ils conseillent aux familles de Surrey de

ne pas bouger.

«S'en aller n'est pas une solution, dit-il. La seule façon pour ces familles de régler ce problème est de défendre leurs droits.»

Il dit que le comité a tenu une réunion à Surrey samedi dernier pour parler du harcèlement et que 75 personnes y ont assisté.

«Si la police ne veut pas nous protéger, nous avons le droit de nous protéger nous-mêmes,» dit-il. «Je ne veux pas révéler nos plans exacts, mais vous ne tarderez pas à être au courant.»

Le porte-parole ajoute que la récession économique et les présentateurs de lignes ouvertes à la radio ont engendré une atmosphère de racisme à Vancouver.

«Nous croyons toutefois que la société canadienne en général n'est pas raciste,» dit-il. «Ce groupe qui s'attaque à nos gens de Surrey est une très petite minorité.»

Un porte-parole du détachement de la GRC à Surrey a dit que la police était consciente de la situation et passerait peut-être une soirée avec une des familles harcelées pour juger personnellement du problème.

Selon lui, des familles blanches de Surrey ont aussi fait l'objet d'attaques, mais les Indiens «ont l'air de prendre le gros des coups.»

Repris avec l'autorisation du *Vancouver Sun*, Copyright *The Vancouver Sun*.

Questions:

- 1. Trouvez un exemple de racisme, de discrimination, et de préjugés.*
- 2. Trouvez un exemple de harcèlement.*
- 3. Quel groupe est victime de harcèlement et de discrimination? Pourquoi sont-ils les seuls à recevoir un tel traitement?*
- 4. Quel groupe pratique le harcèlement et la discrimination? Pourquoi, d'après vous, agissent-ils ainsi?*
- 5. Que conseilleriez-vous à M. Sira? Répondez par oui ou par non et soyez prêts à justifier vos réponses.*
 - a. de déménager dans un autre quartier ou une autre ville, où il y a plus de gens comme lui.*
 - b. de rester où il est et de prendre son mal en patience, les agresseurs finiront bien par se fatiguer.*
 - c. de combattre le feu par le feu et d'aller dans les quartiers d'où viennent ces bandes de jeunes pour terroriser leur famille.*
 - d. de monter un groupe d'autodéfense avec d'autres Indiens, pour se battre avec les bandes quand elles pénètrent dans le quartier.*
 - e. de demander l'aide de la police.*
 - f. d'organiser un comité de citoyens de toutes origines raciales et ethniques pour trouver une solution à ce problème.*
 - g. de mettre sur pied une surveillance de quartier avec tous les autres voisins.*
 - h. aucune des solutions ci-dessus.*
 - i. votre propre suggestion.*

ACTIVITÉ SEPT

La corde à linge

Durée :
30 minutes.

Objectifs :
situer l'histoire des familles de tous les participants parmi les mouvements migratoires du Canada;
sensibiliser les participants au fait que le Canada est une société multiculturelle.

Matériel :
les tableaux *Principales immigrations des groupes ethniques au Canada*; de la ficelle et des pinces à linge ou du ruban adhésif; des fiches vierges.

Méthode :
Demandez aux participants de se répartir en deux groupes, chacun des groupes recevant le même ensemble de fiches des principaux groupes ethniques du Canada. Cette liste devrait comprendre : les Autochtones, les Français, les Loyalistes britanniques venus des États-Unis, les Allemands, les Irlandais, les Noirs venus des États-Unis, les Mennonites, les Chinois, les Juifs, les Ukrainiens, les Polonais, les Italiens, les Hongrois, les Antillais, les Vietnamiens, les Latino-américains, les Portugais, les Asiatiques, les Japonais, les Anglais et les Écossais du Royaume-Uni. Ajoutez les noms de tous les groupes représentés parmi les participants, qui ne figureraient pas dans la liste ci-dessus. (Vous vérifierez alors, pour chaque groupe ajouté à la liste, la date de la principale migration au Canada, que vous devriez pouvoir obtenir auprès d'Emploi et Immigration Canada). Tendez une corde à linge en travers de la salle et accrochez-y les fiches (ou collez-les sur le mur avec le ruban adhésif) sur lesquelles vous aurez inscrit les grandes dates de l'histoire du Canada. (Reportez-vous au tableau *Grandes dates de l'histoire du Canada* page suivante.)

Demandez à chaque groupe de localiser les dates approximatives auxquelles les groupes ethniques sont arrivés au Canada, en fixant les fiches sur la corde à linge au moyen des pinces à linge (ou en collant les fiches sur le mur). Par exemple, le groupe accrochera la fiche «Irlandais» vers 1845 pour montrer que l'immigration a eu lieu après la «famine des pommes de terre», ou encore la fiche marquée «Hongrois» vers 1956 pour marquer l'exode massif qui a suivi la répression du soulèvement en Hongrie.

Laissez à chaque groupe le temps de placer toutes ses fiches et de débattre des dates d'arrivée et des raisons des émigrations.

GRANDES DATES DE L'HISTOIRE DU CANADA

10000 A. J. -C.

1609 Champlain établit des colons en Nouvelle-France

1763 Les Anglais enlèvent aux Français, par les armes, la suprématie en Amérique du nord

1776 Révolution américaine

1800

1867 Confédération

1885 Le chemin de fer du Canadien Pacifique relie les deux océans

1900

1918 Fin de la première guerre mondiale

1929 à 1939 Grande dépression

1945 Fin de la deuxième guerre mondiale

1950

1960

1967 Nouvelle loi sur l'immigration au Canada

1970

1980

1990

Distribuez les deux pages du tableau *Principales immigrations des groupes ethniques au Canada* et donnez aux participants suffisamment de temps pour lire ensemble la chronologie et rétablir l'ordre des fiches.

À la suite de cet exercice, demandez aux participants de situer brièvement l'époque à laquelle leur famille est arrivée au Canada. Cette discussion fournira une autre occasion d'échanger des expériences d'immigrant. Elle servira aussi à aider les participants à mieux comprendre les liens existant entre leur propre vie et l'histoire du Canada. Elle bat enfin en brèche l'idée que tous les groupes, excepté les Français et les Anglais, sont des immigrants. Si vous vous êtes bien préparé, vous pouvez prolonger la discussion pour aborder les motifs politiques et économiques qui ont suscité ces vastes déplacements de personnes.

Adapté de Combatting Racism in the Workplace, *Cross Cultural Communications Centre, Toronto, 1983.*

Principales immigrations des groupes ethniques au Canada

GROUPE	DATES	TYPE D'ACTIVITÉ
Autochtones	avant 1600, peut-être à partir de 10 000 A. J.-C.	économies autarciques
Français	1609-1755	pêche, agriculture, traite des fourrures
Loyalistes des USA, incluant Mennonites, Noirs, Allemands, Écossais et Quakers	1776-1783	agriculture
Britanniques: Anglais et Écossais	milieu XVII ^e - 1815, causes : pauvreté, population en surnombre continue encore de nos jours	agriculture, main d'oeuvre qualifiée
Allemands et Scandinaves	± 1830 à ± 1850, mauvaises récoltes, industrialisation de l'Europe de nouveau vers 1900	agriculture, mines, emplois urbains
Irlandais	1840, pour échapper à la famine	agriculture, bucheronnage, construction de canaux dans le Haut-Canada
Noirs des É.-U.	± 1850, réfugiés de l'esclavage et de la guerre civile, s'installent surtout en Ontario	agriculture
Mennonites	± 1870, ± 1880, lots de terre gratuits dans l'Ouest	agriculture
Chinois	1855 ± 1880, importés de Hongkong et de Canton	orpaillage chemin de fer, mines
Juifs	± 1890 -> 1 ^{re} Guerre mondiale pour fuir la pauvreté et la discrimination en Europe de l'Est et en Russie	agriculture, travail en usine, main d'oeuvre qualifiée
Japonais	± 1890 -> 1 ^{re} Guerre mondiale	bucheronnage, services, mines
Indiens(Indes orientales)	± 1890 -> 1 ^{re} Guerre mondiale de nouveau vers ± 1970	bucheronnage, services, mines main d'oeuvre qualifiée, professions libérales, agriculture en C.-B.

1900-1910, émeutes raciales à Vancouver contre les Asiatiques, lois sur l'immigration très dures envers les non-Blancs, impôt per capita sur les Chinois

GROUPE	DATE	TYPE D'ACTIVITÉ
Ukrainiens	± 1890 à 1914, incités à coloniser les Prairies	agriculture
	de nouveau ± 1940 et ± 1950	divers
Italiens	avant 1 ^{re} Guerre mondiale	voies de chemin de fer
	± 1950	voies de tramway, routes
1919 -> ± 1930, restrictions sévères à l'immigration, pays favorisés : France, Grande-Bretagne, Allemagne, Pays-Bas, Suisse, Scandinavie 1939-1945 presque aucune immigration		
Polonais	1945-1950, après 2 ^e Guerre mondiale	main d'oeuvre qualifiée, ouvriers d'usine
Portugais	± 1950 -> ± 1960	usines, bâtiment, services
Hongrois	1956-1957, réfugiés politiques	divers
Antillais	± 1950	emplois domestiques, santé
	1967 -> présent	usines, main d'oeuvre qualifiée, professions libérales, travaux agricoles Latin Americans
Latino-américains	1970 ->, réfugiés du Chili, d'Argentine. etc.; immigration de l'Équateur, de Colombie, etc.	professions libérales, usines, services
Vietnamiens	1978 -> présent, réfugiés	divers, surtout urbains
Américains	± 1700 -> présent	

OHCHR LIBRARY



7467

New  Nouveau
Brunswick

Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick

