LUTTER CONTRE LE RACISME EN ADOPTANT DES APPROCHES DE CARTOGRAPHIE DES RESSOURCES ET D'ÉTUDES DE CAS : EXEMPLE DES COLLECTIVITÉS D'ASCENDANCE AFRICAINE DE VANCOUVER, EN COLOMBIE-BRITANNIQUE

Rebecca Aiyesa est travailleuse sociale (et une ancienne étudiante de M. Kondrashov); elle a servi à titre d'assistante à la recherche de l'équipe de projet.

Oleksandr (Sasha) Kondrashov est professeur adjoint à la Faculté de travail social à l'Université Thompson-Rivers, à Kamloops, en Colombie-Britannique, au Canada. Il agit également à titre de cochercheur principal du volet lié à la C.-B. du PIA.

INTRODUCTION

Les expériences de discrimination fondée sur la « race », le sexe et l'accent sont répandues dans les communautés d'ascendance africaine (Henry et Ginzberg, 1985; Henry, 1999; Creese et Kambere, 2003; Tettey et Puplampu, 2005; Francis, 2009; Creese, 2010; Creese, 2011; Creese et Wiebe, 2012; Francis et Yan, 2016). Dans le cadre de la présente étude, nous avons employé des approches de cartographie des ressources et d'études de cas afin d'examiner les oppressions raciales perçues parmi les Canadiens et les immigrants d'ascendance africaine qui vivent à Vancouver, en C.-B. L'étude a été réalisée dans le cadre du projet inter-action interprovincial de l'African Canadian Resource Network (PIA-ACRN) dans le but d'examiner la question des répercussions sociales et économiques ainsi que des répercussions liées à la santé mentale découlant du recoupement de l'oppression fondée sur des différences telles que la « race , le sexe et la religion qui est vécue par les Canadiens d'ascendance africaine. Mme Christine Lwanga a agi à titre de chercheuse principale et de consultante en développement social pour l'ACRN en plus de servir comme cochercheuse principale aux côtés de M. Michael Baffoe, professeur à la Faculté du travail social de l'Université du Manitoba. Mme Lwanga a codirigé les travaux menés à Vancouver avec M. Yasin Kiraga, le fondateur et directeur général de l'African Descent Society BC, qui était chargé d'organiser les discussions par groupe-cible.

MÉTHODOLOGIE

La cartographie des ressources constitue un outil largement utilisé dans le cadre du développement de collectivités afin de favoriser la durabilité et de trouver de nouvelles façons de créer des liens entre les personnes. L'outil peut aider les communautés à identifier les ressources institutionnelles, économiques, physiques, culturelles ainsi que des personnes et des associations (Kretzmann et McKnight, 1993; Hardcastle, Powers et Wenocur, 2011; Lightfoot, McCleary et Lum, 2014). Nous nous sommes servis de l'approche de la cartographie des ressources pour identifier les ressources dont disposent les communautés d'ascendance africaine en Colombie-Britannique et inviter les dirigeants locaux à participer à un atelier d'une journée. Grâce à des recherches sur Internet, nous avons été en mesure d'identifier 39 organismes communautaires dans la région métropolitaine de Vancouver (voir l'annexe A). Nous avons par ailleurs élaboré une carte des ressources (voir la figure 1). Chaque organisme était prié d'envoyer un ou deux représentants à l'atelier; c'est ainsi que quelque dix organismes étaient représentés à cet atelier d'un jour qui a eu lieu à l'hiver de 2019 au cours du Mois du patrimoine africain / Mois de l'histoire des Noirs.

L'atelier comprenait une discussion générale sur les recherches visant à soutenir le développement des collectivités; les droits de la personne, leur essence et leur

but; ainsi que les expériences de personnes d'ascendance africaine au Canada. Deux discussions en groupe ciblées portant sur l'expérience de la discrimination et de l'oppression ont suivi l'événement. Ces discussions ont permis d'accorder une attention particulière aux sujets de la « race » et du racisme, tout en mettant l'accent sur les oppressions qui découlent de la perception selon laquelle les Canadiens et les immigrants d'ascendance africaine forment une « race » différente. Les discussions en groupe ciblées offrent un espace sûr pour s'exprimer, discuter ainsi que s'attarder sur un sujet donné, lorsqu'approprié (Creese, 2011). Les participants de l'atelier comportaient des personnes considérées comme des professionnels en position d'autorité issues du domaine des droits de la personne, des personnes exerçant différentes professions ainsi que des dirigeants communautaires. Au fil des discussions, les participants ont fait référence à l'existence d'une seule race humaine, précisant que les autres races constituaient une construction sociale n'ayant aucun fondement biologique ou scientifique comme cela a toujours été sous-entendu (Déclaration de l'UNESCO, 1978).

Ce document présente des résumés de cas tirés de l'une des discussions en groupe(s) cible(s) qui ont eu lieu, alors que l'analyse fait état de l'analyse des données faite par l'ensemble des participants.

RÉSULTATS ET DISCUSSION

Tous les participants ont admis avoir subi de la discrimination et de l'oppression « raciales » en raison de leur apparence physique et de leur accent dans le contexte canadien, expériences ayant emmenés à douter d'eux-mêmes, de leur propre image et de leur identité.

Les faits saillants des constatations tirées des recherches comprennent les éléments suivants :

- Les participants qui ont subi de la discrimination et de l'oppression « raciales » ont intériorisé leur expérience.

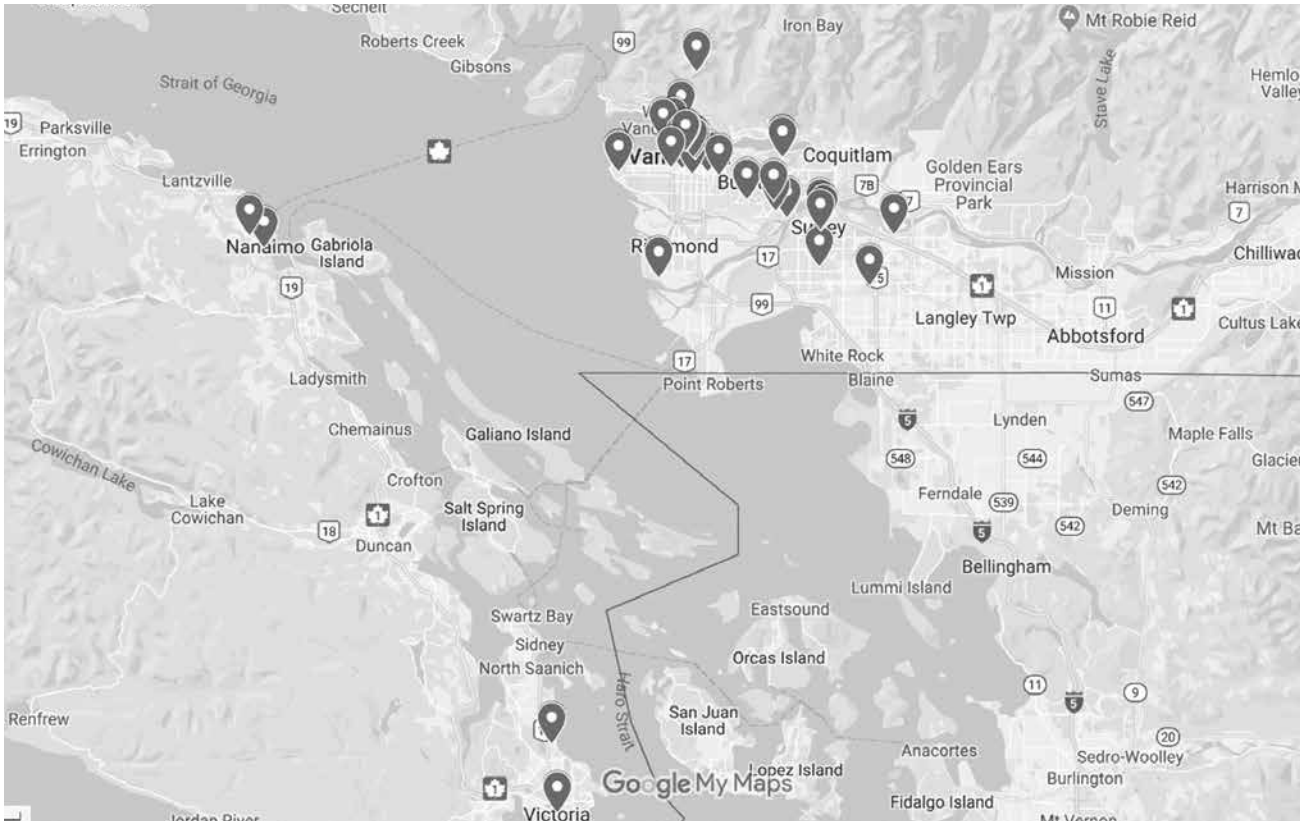
- Les participants qui ont subi de l'oppression au travail, à l'école ou à la maison ont déclaré éprouver un niveau de stress psychologique, émotionnel et physique élevé.

Deux cas – un jeune homme et une femme adulte sont présentés afin de mettre en évidence différents thèmes importants; des pseudonymes ont été utilisés.

LE CAS DE MARCUS

Marcus s'est dit frustré que son superviseur ait pris l'habitude

FIGURE 1 : CARTE DES RESSOURCES DES COMMUNAUTÉS D'ASCENDANCE AFRICAINE EN COLOMBIE-BRITANNIQUE



de l'envoyer faire des courses durant les réunions importantes du personnel et qu'on ne l'informe jamais de ce qui s'y discute ou de ce qui ressort de ces rencontres. Il a même été réprimandé pour ne pas avoir suivi une politique mise en place. Marcus a expliqué qu'il sentait que tout le monde était contre lui au travail. Il a indiqué que lorsque ses collègues de travail s'assoyaient ensemble pour dîner et qu'il se joignait à eux ou qu'il tentait de se joindre à leur conservation, les gens avaient l'habitude de « quitter élégamment la table ou d'entamer une discussion avec quelqu'un d'autre. » Il a mentionné que l'un de ses collègues avait tenté d'expliquer le comportement de tout le monde en lui disant : « nous ne comprenons pas ton accent. »

Marcus a fait part de son désespoir lorsqu'il a expliqué qu'il avait déjà été sans travail pendant un certain temps après avoir démissionné d'un autre emploi dans le cadre duquel il vivait « une situation négative ». Parce que Marcus n'avait pas été en mesure de trouver un autre emploi rapidement, il a dû dépendre de son entourage pour obtenir de l'aide financière. Marcus a précisé qu'il avait de la difficulté à faire confiance à autrui ou à parler de son expérience, surtout avec des personnes de la même « race » que ceux qui l'avaient maltraité.

LE CAS D'ASHER

Lorsqu'elle a déménagé au Canada, Asher s'est immédiatement préparée à faire carrière dans le domaine de l'éducation. « J'étais conseillère en orientation qualifiée dans mon ancien pays. Dès mon arrivée à Vancouver, j'ai fait du bénévolat auprès de différents organismes. Disposant d'excellentes lettres de recommandation et ayant obtenu d'excellentes notes aux cours d'entrée, j'ai réussi sans problème à intégrer le programme qui m'intéressait. C'est toutefois lorsqu'il fut le temps d'effectuer des stages pratiques que j'ai commencé à éprouver des difficultés avec mon coordonnateur. »

Asher a décrit son coordonnateur comme étant un autre immigrant de « race » différente et a expliqué que ce dernier doutait de son expérience canadienne. « Il m'a demandé quand j'étais arrivée au Canada pour avoir acquis autant d'expérience. Je lui ai dit que j'étais ici depuis un an. Il m'a regardé et m'a signifié que je n'étais pas assez qualifiée pour effectuer mon stage pratique. Un autre membre du comité a examiné mes qualifications et a affirmé que j'étais qualifiée et qu'on devait me donner une chance. Au cours de mon stage pratique, le même coordonnateur m'a avisé qu'on m'avait suspendue du programme. J'ai demandé aux personnes responsables de m'expliquer ce qui s'était passé. J'ai également rédigé une pétition à l'intention du comité, mais je suis restée sans réponse. Frustrée, j'ai quitté le programme, et me suis trouvée un emploi d'entretien ménager. Me sentant dépourvue, il m'arrivait de pleurer au travail. Je ne comprenais pas pourquoi on m'avait traitée de la sorte. Je voulais savoir ce que j'avais fait de mal, mais je n'étais pas en mesure d'obtenir de réponse. Lorsque le comité m'a rappelé, je n'étais pas prête à réintégrer le programme, car j'avais perdu confiance et je me sentais encore traumatisée par cette expérience. J'ai pris le temps de faire mon deuil, puis j'ai refait une demande d'admission à une autre université. J'ai dû réexpliquer l'épreuve que j'avais subie au cours du processus d'entrevue d'admission aux membres du comité, qui ne comprenaient pas pourquoi on m'avait traitée de la sorte. »

Les participants présents à la discussion de groupe consacrée à Asher étaient en larmes tandis que cette dernière racontait son expérience. D'autres participants avaient vécu des expériences tout aussi traumatisantes. Après avoir intériorisé cette oppression et éprouvé un niveau élevé de stress, certains participants ont mentionné être aujourd'hui incapables d'entretenir des relations de travail saines avec leurs collègues, leurs superviseurs et les membres de leur famille. Leur niveau de productivité a par ailleurs diminué, ce qui a eu des répercussions sur leurs finances et a entraîné d'autres problèmes dans leur vie.

L'étude de Creese et Kambere (2003) démontre que les femmes d'ascendance africaine sont catégorisées selon l'intonation de leur voix, leur accent et la couleur de leur peau. Bien que Carter (2007) suggère qu'il n'y ait pas de corrélation directe entre l'oppression causée par le racisme et le traumatisme partagé par les participants qui ont subi de la discrimination et de l'oppression, il a établi qu'une expérience relative au racisme contribuait à la détresse psychologique. Une telle détresse englobe les troubles anxieux, la dépression clinique et le trouble de stress post-traumatique (TSPT), les troubles de la personnalité – ce qui comprend les incidences liées au sentiment d'une colère incontrôlable, à une hospitalisation ou à une condamnation à la prison, en plus des expériences qui ont enclenché le processus de guérison.

À l'instar du cas d'Asher, quelques participants ont adopté diverses stratégies de résistance afin d'affirmer leur dignité, leur valeur personnelle et leur respect et ceux des autres, et de remettre en question les systèmes oppressifs. Pease (2007) décrit les stratégies d'intervention et de résistance qui ont été adoptées à titre d'opposition. On fait référence ici au moment où les groupes opprimés reconnaissent les actes d'injustice commis envers des personnes de leurs communautés et la nécessité d'apporter des modifications sur les plans politique, économique et social (Pease, 2010, p.5).

RECOMMANDATIONS

Trois grandes stratégies peuvent servir à aborder les thèmes identifiés.

1. SOUSCRIRE À UNE THÉORIE CRITIQUE SUR LES RACES

L'une des façons d'aborder l'oppression intériorisée est de

souscrire à une théorie critique sur les races et une analyse; il faut également reconnaître que le langage peut s'avérer une forme de pouvoir et qu'il faut transmettre une identité culturelle ancrée dans l'histoire et une identité positive de soi afin de contrer les fausses représentations dans les espaces publics. Effectuer des recherches et en apprendre plus sur la culture d'autrui peuvent constituer une source de forces, car cela donne une vision plus précise que ce qui est communiqué par les médias ou la société au sens large.

2. LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ET L'OPPRESSION STRUCTURELLES SYSTÉMIQUES PERSISTANTES

Un engagement civique et une identité positive de soi constituent des éléments essentiels pour ceux qui vivent de l'oppression. Les personnes, les familles, les organisations, les prestataires de services et les décideurs politiques doivent prioriser, reconnaître et aborder l'oppression et ses effets néfastes sur la santé et le mieux-être des gens et de la société dans son ensemble. Les décideurs politiques doivent adopter des approches et une théorie critiques à l'égard de politiques discriminatoires et oppressives et promouvoir un environnement sûr où les personnes de diverses origines peuvent s'épanouir.

3. TRAVAILLER EN COLLABORATION AVEC LES AUTRES – NON PAS DE FAÇON ISOLÉE

La violence structurelle constitue une façon systématique dans laquelle les structures sociales imposent des limites évitables sur les groupes de gens qui les empêchent d'atteindre la qualité de vie qu'ils n'auraient pas pu avoir autrement sans leur donner la possibilité de ressentir, entre autres, un mieux-être émotionnel et physique. Les personnes, les familles, les organismes et toutes les institutions publiques devraient adhérer aux valeurs des droits de la personne et de la justice sociale en adoptant des principes de leadership qui comprennent l'écoute active, la création d'espaces sûrs pour tenir des conversations essentielles sur la « race », le racisme, l'intériorisation ainsi que d'autres niveaux et formes d'oppression.

RÉFÉRENCES

Carter, R. T. « Racism and psychological and emotional injury », *The Counseling Psychologist*, 35(1), 2007, p. 13 à 105.

Creese, G. « Erasing English language competency: African migrants in Vancouver, Canada », *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 11(3), 2010, p. 295 à 313.

Creese, G. L. *The new African diaspora in Vancouver: Migration, exclusion, and belonging*, University of Toronto Press, 2011.

Creese, G., et B. WIEBE. « Survival employment': Gender and deskilling among African immigrants in Canada », *International Migration, 50*(5), 2012, p. 56 à 76.

Creese, G., et E.N. KAMBERE. « What colour is your English? », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 50(5), 2003, p. 565 à 573.

Francis, J. *You cannot settle like this: The housing situation of African refugees in Metro Vancouver*, Vancouver, C.-B., Metropolis British Columbia, 2009.

Francis, J., et M. C. YAN. Bridging the gaps: Access to formal support services among young African immigrants and refugees in Metro Vancouver. *Canadian Ethnic Studies, 48*(1), 2016, p.77 à 100.

Hardcastle, D. A., P. R. Powers et S. Wenocur. *Community practice: Theories and skills for social workers*. Oxford, Angleterre, Oxford University Press, 2011.

Henry, F. (1999). « Two studies of racial discrimination in employment. In J. Curtis, E. Grab, & N. Guppy (Eds.) », *Social inequality in Canada*, Scarborough, Prentice Hall Allyn and Bacon Canada, 3e éd., p. 226 à 235.

Henry, F. et E. Ginzberg. *Who gets the work? A test of racial discrimination in employment*, Toronto, Urban alliance on race relations and the social planning council of Toronto, 1985.

Kretzmann, J. et J. McKnight. *Building communities from the inside out A path toward finding and mobilizing a community's assets*, Evanston, IL, Institute for Policy Research, 1993.

Lightfoot, E., J. S. McCleary et T. Lum. « Asset mapping as a research tool for community-based participatory research in social work », *Social Work Research, 38*(1), 2014, p. 59-64.

Pease, B. *Undoing privilege: Unearned advantage in a divided world*, Londres, Zed Books, 2010.

Tettey, W. et K. (Eds.) Puplampu. *The African diaspora in Canada: Negotiating identity and belonging*, Calgary, University of Calgary Press, 2005.