



Rapport d'événement

Le 28 août 2019, le CRRF en partenariat avec The Mosaic Institute a invité 15 à 20 participants pour cette troisième session. Environ seize jeunes professionnels actifs, d'origines ethniques différentes, dont deux jeunes ambassadeurs du CRRF et un membre du Conseil des jeunes du Premier ministre ont assisté à cette session. Ces personnes, actives ou travaillant dans les domaines de l'équité, de la diversité, de l'inclusion, de l'éducation, du droit et de la recherche, se sont réunies pour parler des orientations et des tendances des relations raciales, de l'inclusion, de l'établissement de relations interculturelles et des obstacles qu'elles voient dans la construction d'un Canada plus inclusif et équitable.

Voici quelques faits saillants et citations de cette session:

- Les sources de préjugés et de discrimination sont souvent enracinées dans des contextes historiques et sociaux, qui sont ensuite façonnés par les structures et les pratiques institutionnelles.
- Les milléniaux estiment que leur génération est politiquement et socialement active que la génération plus âgée et donc plus sensible à l'orientation des relations raciales au Canada.
- Il est important que la jeune génération soit éduquée par un programme scolaire informé et solide afin de pouvoir prendre des décisions plus éclairées.
- Le leadership peut façonner les normes sociales, mais il faut du courage et de la détermination pour être à la hauteur de nos vertus.
- Il y avait consensus sur le fait que le racisme au Canada n'est pas manifeste. Ils estimaient qu'au Canada, beaucoup de gens ne pensent pas aux nuances racistes de l'histoire canadienne ou aux politiques d'immigration racistes - comme la carte à puce de peinture qui existait pour mesurer la blancheur de certains immigrants - au lieu de cela, les gens ont tendance à voir le Canada comme un pays multiculturel. endroit où nous sommes «tous égaux».
- Un autre thème abordé par les participants était l'idée du tokenisme. Un participant a déclaré qu'il était ravi de voir beaucoup de POC et de WOC puissants en position de pouvoir, mais espérait que ce n'était pas seulement du tokenisme. Le groupe a estimé que, dans tous les domaines, il existe des plafonds en verre et des hiérarchies cimentées qui empêchent les POC de créer de véritables changements systémiques même lorsqu'ils occupent des postes de pouvoir. Bien qu'ils puissent opérer dans ces espaces, leurs mains sont souvent liées. Le système de santé a été partagé comme un exemple de la façon dont il est très difficile de décoloniser un système enraciné, en particulier en ce qui concerne les relations avec les peuples des Premières nations.



- Les participants ont eu une discussion intéressante sur l'idée de sensibilisation. Ils ont discuté du fait que les gens sont souvent conscients du racisme - par exemple, les parents qui ont immigré au Canada sont très conscients de la façon dont le Canada raciste a été pour eux - mais en même temps, cette sensibilisation ne se traduit pas par l'implication dans le cadre du problème. Ils ont estimé que les gens étaient conscients des obstacles qui existent mais ils ne pensent pas pourquoi. Par exemple, les Canadiens peuvent voir que les peuples autochtones sont davantage représentés dans les prisons et les sans-abri, mais les gens ne se demandent pas pourquoi. Ils ne prennent pas le temps de comprendre l'histoire et d'approfondir.
- Certains participants ont suggéré de le personnaliser selon leur expérience et leur compréhension. Par exemple, expliquer pourquoi la fête du Canada pose problème en la reliant à leur fête de l'indépendance. Au Canada, les colonisateurs ne sont jamais partis alors que dans d'autres endroits, l'Inde, le Pakistan, etc. Le jour de l'indépendance célèbre le départ des colonisateurs.
- Il y avait un consensus de groupe sur le fait que lors des discussions sur les relations raciales, il était utile d'approcher les gens avec compassion. Cependant, il a également été souligné que ce travail était un travail émotionnel qui devait être rémunéré et que parfois cela ne valait pas la peine de discuter. Parfois, il est important de choisir vos batailles.
- Il y avait un consensus au sein du groupe selon lequel discuter de ces sujets valait mieux que de ne pas en parler du tout. La plupart des participants ont estimé que le dialogue était meilleur que le débat. Il a été noté que dans les débats, nos perspectives et nos opinions peuvent parfois devenir plus rigoureuses et qu'un dialogue qui adopte une approche plus nuancée de ces questions a été plus productif.
- Les conversations ne sont pas binaires et nous n'avons pas besoin d'opérer dans un espace oui / non non plus / ou.
- Il y a également eu une conversation sur le fait d'être un modèle et de lancer un débat avec quelqu'un qui a des opinions problématiques ou haineuses pour le bien de ceux qui pourraient regarder. Par exemple, dans une salle de classe en tant qu'enseignant, il est de votre devoir de défier un élève qui pourrait avoir une perspective haineuse afin que les spectateurs ou d'autres élèves comprennent que cette perspective devrait être contestée.
- Les participants estimaient qu'il y avait beaucoup d'action civique parmi les milléniaux. Il y avait un consensus sur l'idée que cette génération est plus vocale et éveillée. Nous sommes à l'aise pour faire des grondements. Cependant, cela serait différent d'une région géographique à l'autre au Canada. Il existe une nette fracture rurale et urbaine en ce qui concerne ces discussions.
- Il y a eu une conversation intéressante sur la façon d'élever la génération Z et de les



**Canadian
Race Relations
Foundation**

**Fondation
canadienne des
relations raciales**

soutenir. Beaucoup estiment que c'est de là que viendra le vrai changement, mais qu'il y a un sentiment d'apathie et d'effroi dans cette génération.