

## Édition spéciale **Diversité culturelle**



### NOUVEAUTÉ!

Le groupe de travail de la diversité culturelle est fier de vous présenter sa première édition du **TOPO** de la diversité culturelle. Notre objectif est de bâtir des ponts, ouvrir le dialogue et reconnaître la richesse de personnes membres du SEPI.

■ Sylvie Zielonka

## CONSULTATION

Salut à toi!

Cette consultation s'adresse à toi collègue. Nous souhaitons te connaître davantage afin de mettre en lumière les couleurs de la Pointe-de-l'Île. Quelques clics suffiront à répondre à trois (3) courtes questions.





## LE POIDS D'ÊTRE SOI-MÊME

L'article «**Être soi-même ou s'ajuster au cadre: le poids de la fatigue raciale pour des personnes noires enseignantes et directrices d'école à Montréal**», rédigé par Gina Lafortune et Fasal Kanouté, analyse les expériences de treize enseignantes et enseignants et de gestionnaires d'établissements membres de la communauté noire travaillant dans des écoles publiques montréalaises<sup>2</sup>. Malgré des politiques prônant une meilleure représentation de la **diversité**, les minorités **racisées** demeurent sous-représentées dans ce milieu. Cette étude explore comment leur statut minoritaire façonne leur parcours professionnel et leur quotidien.

La recherche, menée dans un contexte marqué par la pandémie de COVID-19 et la mort de George Floyd, montre que ces événements ont amplifié la prise de conscience des personnes participantes face au **racisme systémique**. Les autrices s'appuient sur les théories critiques du **racisme** et le concept de «**fatigue raciale**» (*Racial Battle Fatigue*) pour analyser l'impact des **micro-agressions** et des inégalités structurelles. Tout au long de leur parcours professionnel, les participantes et participants rapportent des expériences de **racisme ordinaire et systémique**, incluant des commentaires explicites ou dégradants de collègues, d'élèves ou de parents, des **biais** dans les procédures de recrutement et de promotion, ainsi qu'un manque de reconnaissance pour leurs contributions. Ces interactions renforcent un sentiment d'hypervisibilité – être constamment scruté – et d'invisibilité – voir leurs compétences minimisées.

Pour survivre dans cet environnement, les personnes participantes adoptent diverses stratégies. Beaucoup ressentent la nécessité d'une **impeccabilité constante**, se mettant beaucoup de pression pour exceller et éviter toute erreur pouvant alimenter les stéréotypes.

D'autres choisissent l'autocensure en adaptant leurs comportements ou en évitant certains sujets pour ne pas heurter leurs collègues. Tandis que d'autres optent pour des actions directes, telles que le dépôt de plaintes ou l'organisation d'initiatives communautaires. Malgré le climat de travail qui peut être difficile et le manque de soutien ins-

titutionnel, les participantes et participants disent trouver des moyens de briser et de surmonter l'isolement dans le soutien familial et communautaire et l'assistance qui provient de certains réseaux professionnels.

Cependant, selon les autrices, ces stratégies ont leurs limites. En effet, l'énergie mobilisée pour gérer ces situations engendre une **fatigue raciale** importante, marquée par de l'anxiété, un épuisement mental et une perte de confiance en soi. La solitude amplifie cette fatigue, particulièrement pour celles et ceux qui sont souvent les seuls personnels professionnels noirs dans leur milieu. Malgré ces défis, les participantes et participants expriment un profond engagement envers leur métier, qu'elles ou ils perçoivent comme une mission sociale et éducative essentielle.

Les autrices concluent en appelant à des mesures concrètes pour soutenir ces professionnelles et professionnels: sensibilisation des gestionnaires, création de réseaux de soutien, adoption de politiques inclusives et mise en œuvre de formations sur la **diversité**. Elles insistent également sur la nécessité de poursuivre les recherches pour mieux comprendre ces réalités et transformer les pratiques éducatives.

<sup>1</sup> <https://www.erudit.org/fr/revues/ef/2023-v51-n2-ef09127/1109681ar>.

<sup>2</sup> Cette étude fait état du vécu de membres de la communauté noire, mais pourrait certainement s'appliquer à ce que vivent d'autres groupes culturels. Malheureusement, il existe peu d'études sur le sujet.





## CALENDRIER DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE

SEPTEMBRE	OCTOBRE	NOVEMBRE	DÉCEMBRE
	<p><b>Mois de l'héritage latino-américain</b></p> <p> Histoire de l'Amérique latine et des Caraïbes, de l'indépendance à nos jours (2<sup>e</sup> édition) - José del Pozo</p> <p> <b>Préscolaire/ Maternelle:</b> L'atelier de papillon - Gioconda Belli</p> <p><b>1<sup>er</sup> cycle:</b> Amour - Matt de la Pena</p> <p><b>2<sup>e</sup> cycle:</b> Le citronnier - Iliá Castro</p> <p><b>3<sup>e</sup> cycle:</b> La rédaction - Antonio Skarmeta</p> <p> Initiation à la culture hispano-américaine (Bibliothèque Marie-Uguay - Ville-Émard)</p> <p> Arepera (Ville-Marie)</p>	<p><b>20 novembre:</b> Journée nationale de l'enfant</p>	<p><b>10 décembre:</b> Journée des droits de la personne</p>

### LÉGENDE:



Suggestion littéraire pour les enseignant(e)s



Suggestion littéraire pour la classe mettant en vedette des autrices et auteurs racisé(e)s



Suggestion artistique (film, pièce de théâtre, vidéos...)



Suggestion de restaurant à découvrir

[suite à la page 4]



## CALENDRIER DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE (SUITE)

JANVIER	FÉVRIER	MARS	AVRIL
	<p><b>Mois de l'histoire des noir(e)s</b></p> <p> <i>Petit traité sur le racisme</i> - Dany Laferrière</p> <p> <b>Préscolaire/ Maternelle :</b> <i>Sulwe</i> - Lupita Nyong'o</p> <p><b>1<sup>er</sup> cycle :</b> <i>Ntangu</i> - Malika Tirolien</p> <p><b>2<sup>e</sup> cycle :</b> <i>Miles Morales</i> - Justin A. Reynolds</p> <p><b>3<sup>e</sup> cycle :</b> <i>Vieille branche</i> - Catherine Fouron</p> <p> <i>Pas t'mentir</i> (Émission gratuite - Tou.TV)</p> <p> <i>Kwizinn</i> (Restaurant fusion caribéenne - Vieux Port)</p>	<p><b>21 mars :</b> <i>Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale</i></p>	<p><b>Mois du patrimoine arabe</b></p> <p> <i>Anthologie des femmes poètes du monde arabe</i> - Maram al-Masri</p> <p> <b>Préscolaire/ Maternelle :</b> <i>Chien bleu</i> - Nadja</p> <p><b>1<sup>er</sup> cycle :</b> <i>Younis</i> - Amal Nasser</p> <p><b>2<sup>e</sup> cycle :</b> <i>Tu es une exploratrice</i> - Sharhrzad Shahrjerdi</p> <p><b>3<sup>e</sup> cycle :</b> <i>Musulmanes du monde, à la rencontre de femmes inspirantes</i> - Elise Saint-Jullian</p> <p> <i>Québécois Tabarnak</i> Adib Alkhalidey (Spectacle d'humour disponible gratuitement - YouTube)</p> <p> <i>Le professeur</i> (Ahunstic)</p>

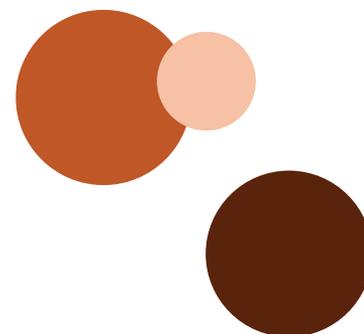
### LÉGENDE :

 Suggestion littéraire pour les enseignant(e)s

 Suggestion littéraire pour la classe mettant en vedette des autrices et auteurs racisé(e)s

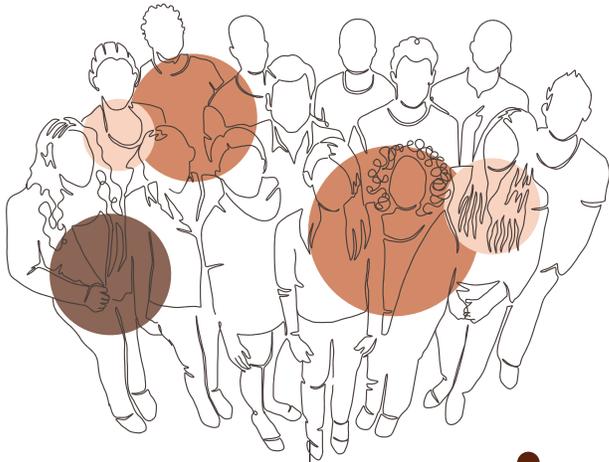
 Suggestion artistique (film, pièce de théâtre, vidéos...)

 Suggestion de restaurant à découvrir





## CALENDRIER DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE (SUITE)

MAI	JUIN	JUILLET	AOÛT
<p><b>Mois de l'héritage asiatique</b></p> <p> Ru - Kim Thúy</p> <p> <b>Préscolaire/ Maternelle</b> : L'énorme appétit de Dona Esmeralda - Melissa de la Cruz</p> <p><b>1<sup>er</sup> cycle</b> : Des bisous au coin des yeux - Joanna Ho</p> <p><b>2<sup>e</sup> cycle</b> : Graine de Cheffes - Lily Lamotte</p> <p><b>3<sup>e</sup> cycle</b> : Motel Calivista - Kelly Yang</p> <p> Festival accès Asie</p> <p> India Masala (Repentigny)</p>	<p><b>Mois de l'héritage autochtone</b></p> <p> Kuei, je te salue conversation sur le racisme - Denis Yvan Béchar et Natasha Kanapé Fontaine</p> <p> <b>Préscolaire/ Maternelle</b> : Ligne de trappe - David A Robertson</p> <p><b>1<sup>er</sup> cycle</b> : Belle comme toi, belle comme moi - Tasha Spillett-Sumner</p> <p><b>2<sup>e</sup> cycle</b> : Nutshimit - Melissa Mollen Dupuis</p> <p><b>3<sup>e</sup> cycle</b> : Nish - Isabelle Picard</p> <p> Briser le code, Les autochtones 102 (Série gratuite - Télé-Québec en classe)</p> <p> Miqmaq Catering Indigenous Kitchen (Pierrefonds)</p> <p><b>27 juin</b> : Journée canadienne du multiculturalisme</p>		



## QUELQUES PERSONNALITÉS PUBLIQUES DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE QUI ONT CONTRIBUÉ À LA RICHESSE DE LA CULTURE QUÉBÉCOISE D'AUJOURD'HUI



Fabrice Vil - chroniqueur, avocat, cofondateur et président de l'organisme Pour 3 points



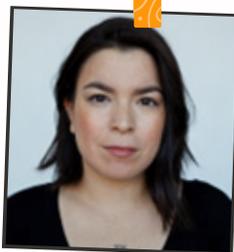
Webster (Aly Ndiaye) - rappeur, historien, activiste



Gabriella Kinté - militante et fondatrice de la librairie Racines qui met en lumière les histoires, la culture et les conditions de vie des personnes racisé(e)s



Sarahmée - rappeuse



Natasha Kanapé Fontaine - écrivaine, poétesse, actrice et militante autochtone



Maitée Labrecque-Saganash - autrice, animatrice, poète et activiste



Elisapie Isaac - autrice-compositrice-interprète et réalisatrice



Nima Machouf - épidémiologiste et femme politique québécoise



Marwa Rizqy - députée de l'Assemblée nationale du Québec

# #Édition spéciale Diversité culturelle



**Adib Alkhalidey** – auteur-compositeur-interprète, réalisateur et humoriste



**Garihanna et Cynthia Jean-Louis** - humoristes



**Varda Etienne** - animatrice culturelle



**Rebecca Makonnen** - animatrice de radio et de télévision



**Mélissa Bédard** - chanteuse, animatrice de télévision, comédienne



**Hadi Hassin** - journaliste et chef d'antenne du TVA Nouvelles le week-end



**Kim Thuy** - écrivaine



**Meeker Guerrier** - animateur et chroniqueur



**Andy Mailly-Pressoir** - reporter sportif



**Dany Laferrière** - écrivain



**Ramachandra Borcar** - compositeur



**Alexandra Diaz** - journaliste culturelle, animatrice, autrice et productrice

# Édition spéciale Diversité culturelle



## LEXIQUE

**Allié(e)s:** Personnes qui luttent contre une forme d'oppression sans en subir directement les conséquences. Par exemple, des hommes féministes, des personnes homosexuelles qui agissent contre l'homophobie ou des personnes blanches qui se mobilisent contre le racisme. Étant donné qu'elles sont souvent moins marginalisées que les personnes dont elles défendent les intérêts, les personnes alliées sont souvent davantage écoutées par la majorité. Par contre, il faut faire attention, car ce privilège peut entraîner un effet pervers et alors attirer l'attention sur la personne alliée en question plutôt que sur la cause, et/ou de mettre en lumière sa perspective plutôt que celle des personnes impactées.

**Appropriation culturelle:** Également appelé détournement culturel, il s'agit de l'adoption d'un ou de plusieurs éléments d'une culture ou d'une identité par des membres d'une autre culture ou identité à des fins d'utilisation, de marchandisation ou de profit, souvent sans compréhension, reconnaissance ou respect de sa valeur dans la culture d'origine. Il s'agit par exemple du détournement des symboles, de l'art, de la langue, des coutumes, etc. Ex.: costumes d'Halloween, coiffe amérindienne, monde de la mode.

**Biais implicites:** Stéréotypes sociaux qui sont formés inconsciemment par rapport à certains groupes de personnes en fonction de caractéristiques faciles à observer, comme l'âge, le poids, la couleur de la peau ou le genre. Les biais implicites/inconscients sont beaucoup plus répandus que les préjugés conscients et sont souvent incompatibles avec les valeurs conscientes de la personne qui les a.

**BIPOC:** Un acronyme anglais auquel certaines personnes francophones se réfèrent pour s'identifier ou identifier des groupes dits minoritaires. Ce terme fait référence aux Noir(e)s, aux Autochtones et aux personnes de couleur. En anglais, d'où il tire son origine, l'acronyme BIPOC signifie «Black, indigenous and people of color». L'équivalent en français est le sigle PANDC («Personnes Autochtones, Noir(e)s et de couleur»).

**Code switching (alternance codique):** Alternance consciente ou inconsciente entre plusieurs codes linguistiques (langues, dialectes ou registres de langue) au sein d'un même et unique discours ou énoncé, voire au sein d'une phrase, le plus souvent là où les syntaxes des deux codes s'alignent pour s'adapter au discours de certains groupes, s'intégrer plus facilement et renforcer les liens de confiance.

**Daltonisme racial:** Croyance que l'appartenance à un groupe racial ne doit pas être prise en

compte, ni même remarquée. Lorsqu'on dit qu'on ne voit pas la race et qu'on refuse de reconnaître la couleur, la culture et l'ethnicité des personnes qui nous entourent, on refuse de manière inadvertante de reconnaître le racisme et la discrimination que ces personnes peuvent vivre. «Ne pas voir les couleurs» nous empêche de reconnaître la marginalisation et l'exclusion que vivent parfois les personnes autochtones et racisées, mais aussi de comprendre comment le racisme systémique perpétue et renforce les situations précaires dans lesquelles les personnes autochtones et racisées peuvent se retrouver.

**Discrimination:** Traitement injuste et différentiel basé sur des caractéristiques personnelles biologiques, immuables comme la couleur de peau, le sexe, l'origine ethnique, la religion, les limitations physiques, ou l'âge.

**Diversité culturelle:** Présence de différentes cultures au sein d'une organisation, sur un territoire ou dans une société.

**Ethnie:** Groupe de personnes qui considère avoir en commun une ascendance, une histoire, une culture, une langue, un mode de vie, et bien souvent plusieurs de ces éléments à la fois.

**Intersectionnalité:** Concept qui analyse et prend en compte la pluralité des différents systèmes d'oppression et l'entrecroisement des discriminations vécues par un groupe social. Prend en compte tous les aspects de l'identité d'une personne lorsque l'on discute des expériences de discrimination et d'oppression que la personne a vécues. Par exemple, en prenant en compte que les femmes autochtones vivent du sexisme et du racisme, et que de ce fait leurs expériences de vie sont différentes de celles des hommes autochtones, ou de celles des femmes blanches. Ce terme a été proposé en 1989 par Kimberlé Crenshaw, une universitaire noire américaine féministe.

**Islamophobie:** Hostilité systématique envers les personnes musulmanes ou d'apparence musulmane ou envers l'islam. En plus des gestes individuels d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie peut conduire à considérer et à traiter les personnes musulmanes comme une plus grande menace à la sécurité au niveau institutionnel, systémique et social.

**Marginaliser:** Mettre une personne ou un groupe de personnes à l'écart de la société en donnant un accès réduit ou inégal aux services de base et aux opportunités.

**Micro-agressions:** Actions ou comportements verbaux ou non-verbaux qui communiquent des messages condescendants, dérogatoires, ou négatifs ciblant des personnes racisées ou autochtones, en lien avec leur appartenance à un ou plusieurs groupes marginalisés. La personne à l'origine de

la micro-agression peut être inconsciente de ses actions qui relèvent de biais implicites.

**Personnes racisées:** Personne qui appartient à un des groupes ayant subi un processus de «racisation». La racisation est le processus par lequel une personne est associée à une «race» déterminée. La notion de racisation reconnaît que la race est une construction sociale qui résulte non pas de la réalité biologique, mais plutôt d'un processus de catégorisation externe opéré par un groupe majoritaire.

**Racial battle fatigue (fatigue raciale):** Fatigue ou épuisement dans la lutte contre le racisme résultant de la pression psychologique, physique et émotionnelle et de la somme d'énergie mobilisée pour faire face aux micro-agressions raciales et au racisme.

**Racisme (ordinaire):** Idéologie qui considère que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux sur la base de l'appartenance ethnique ou «raciale». Cette distinction est souvent utilisée pour justifier la discrimination.

**Racisme systémique:** Concept qui désigne l'ensemble de la structure sociétale qui maintient un système d'inégalités qui privilégie et opprime différents groupes raciaux dans la société. En même temps que ces inégalités confèrent des privilèges aux personnes blanches, ils portent atteinte aux droits des personnes racisées et autochtones. Le racisme systémique se manifeste dans tous les domaines de la vie en société comme dans les interpellations policières et le système de justice, les soins de santé, l'accès au marché du travail et dans l'industrie de la culture et les médias.

### Sources:

**Amnistie internationale:** <https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>

**Larousse:** <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/marginaliser/49446#:~:text=1.,secodaires%20%3A%20Marginaliser%20une%20formation%20politique>

**Encyclopédie canadienne:** <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/islamophobie>

**Radio-Canada:** <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1798414/bipoc-pandc-lutte-contre-le-racisme#:~:text=Prenez%20note%20que%20cet%20article,indigenous%20and%20people%20of%20color%20%C2%BB>

**Office québécois de la langue française:** <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26558681/personnes-autochtones-noires-et-de-couleur>  
<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8363672/alternance-de-codes>

En cas de disparité entre les textes de la version papier et ceux de la version numérique, les textes de la version numérique ont préséance.

Le **TOPO** est réalisé par le Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPI) est distribué aux enseignantes et enseignants du Centre de services scolaire de la Pointe-de-l'Île (CSSPI). La reproduction du journal, en tout ou en partie, est autorisée à condition de mentionner la source.

### Commentaires et/ou suggestions

Syndicat de l'enseignement de la Pointe-de-l'Île (SEPI)  
745, 15<sup>e</sup> Avenue | Montréal (Québec) H1B 3P9  
Tél.: 514 645-4536 | Téléc.: 514 645-6951 | Par courriel: topo@sepi.qc.ca

