



2014-2015
Pratiques exemplaires
document de référence

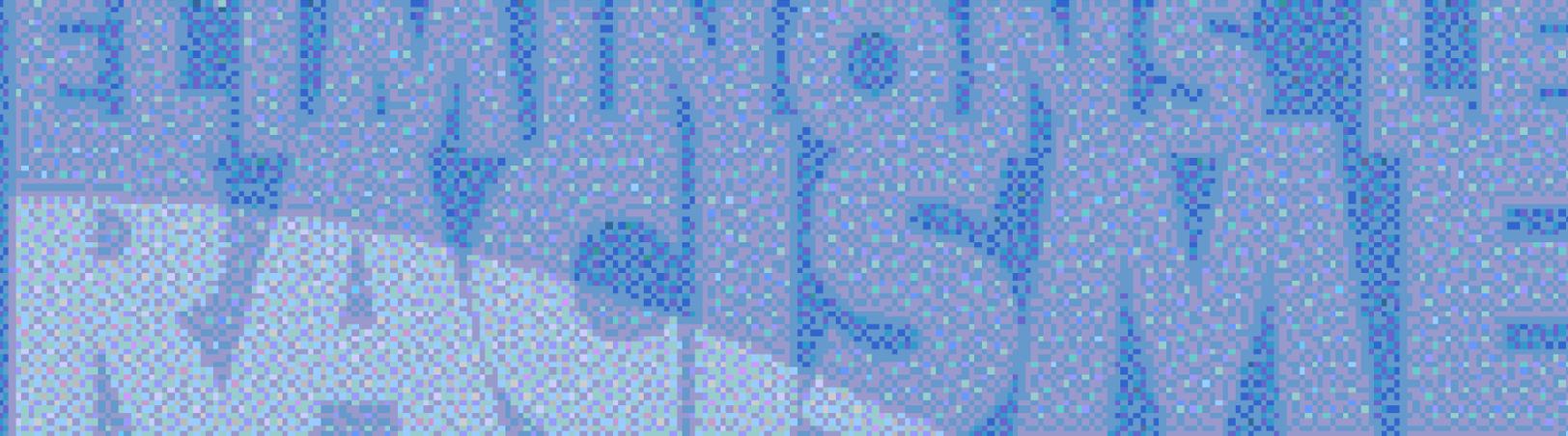
Association des centres de formation



Association des centres de formation

Le Prix d'excellence

Inspiration Excellence Réalisation Evolution



Catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada

Pratiques exemplaires 2003 : documents de références.

Titre de la p. de t. addit.: 2003 best practices reader.
Texte en français et en anglais, disposés tête-bêche.
ISBN 0-9689486-8-5

1. Relations raciales--Congrès. 2. Racisme, Lutte contre le--Canada--Congrès. 3. Canada--Relations raciales--Congrès.
I. Fondation canadienne des relations raciales II. Titre: 2003 best practices reader. III. Titre: Pratiques exemplaires deux mille trois : document de références.

FC104.T685 2003
C2003-901363-4F
F1035.A1T96 2003

305.8'00971

Droits d'auteurs 2003 détenus par la Fondation canadienne des relations raciales

Les analyses, conclusions et opinions exprimées dans cette publication ont été extraites des descriptions de pratiques exemplaires soumises par les organismes à la Fondation dans le cadre du Programme de reconnaissance de l'excellence 2003 et ne sont pas nécessairement partagées par la Fondation canadienne des relations raciales.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre cette publication, en totalité ou en partie, sous aucune forme, mécanique, électronique ou autre, notamment par procédé de photocopie ou par systèmes de mise en mémoire de récupération de l'information, sans le consentement exprès de la Fondation.

La généreuse contribution d'OMNI Television a rendu possible la publication et la distribution du Guide des pratiques exemplaires 2003.



Imprimé sur papier canadien recyclé.

2003

**Pratiques exemplaires
document de références**

CANADIAN RACE RELATIONS FOUNDATION



FONDATION CANADIENNE DES RELATIONS RACIALES

Le Prix d'excellence

Inspiration Excellence Réalisation Évolution

ÉLIMINONS LE
RACISME

Le Prix d'excellence

Membres du Comité de sélection

Fil (Felix) Fraser, C.M, président
Edmonton (Alb.)

Mary-Woo Sims
Vancouver (C.-B.)

Haroon Siddiqui
Toronto (Ont.)

Corinne Mount Pleasant-Jetté
Montréal (Qué.)

E. Joy Mighty
Moncton (N.-B.)

Directrice-rédactrice en chef
Anne Marrian

Rédacteur en chef
Sandy Yep

Adjointe aux programmes
Sheila Adams

Adjointe à la rédaction
Alison Neilson-Jones

Traductrice
Lise Roy

Graphisme
Pivot Communications

Conception, mise en page et impression
TDSmith Design

Directrice générale

Karen R. Mock,
(Toronto, Ont.)

Conseil d'administration

Hon. Lincoln Alexander,
président (Hamilton, Ont.)

Arthur K. Miki
vice-président (Winnipeg, Man.)

Shirley Adamson
(Whitehorse, T.N.-O.)

Nicole Beaudoin
(Laval, Qué.)

Fred Ligoria D'Silva
(Toronto, Ont.)

Benjamin Elms
(Digby, N.-É.)

Ajit Gautam
(Moncton, N.-B.)

Andrew J. Hladyshevsky
(Edmonton, Alb.)

Chrystyna Holman
(Charlottetown, Î.-P.-É.)

Peggy J. Johnson
(St. John's, T.-N.)

Krishan C. Joshee
(Edmonton, Alb.)

Andrée Ménard
(Montréal, Qué.)

Beverly Nann
(Vancouver, C.-B.)

Inez N. Elliston
(Unionville, Ont.)

Paul A. Winn

Note de la directrice-rédactrice en chef :

La Fondation canadienne des relations raciales est fière d'avoir pu collaborer avec Young People's Press (YPP) dans le cadre de la production du guide des Pratiques exemplaires 2003. La Fondation remercie tout particulièrement Randall Meier pour avoir réuni une équipe aussi professionnelle d'étudiants et d'étudiantes qui ont rédigé de façon aussi diligente les articles portant sur les cinq lauréats de l'année 2003.



Young People's Press (YPP) est un service de presse novateur à but non lucratif. Il procure l'occasion aux jeunes de 14 à 24 ans de s'exprimer ouvertement, les incite à rédiger des articles et à effectuer des reportages qui sont diffusés dans toute la presse canadienne.

Les textes de YPP se retrouvent sur son site Web à l'adresse www.ypp.net. Les jeunes journalistes produisent également plusieurs bulletins électroniques portant sur le multiculturalisme et la lutte contre le racisme, notamment l'Equality Today! (www.equalitytoday.org).

YPP s'est vu accorder un Prix de distinction par la Fondation canadienne des relations raciales en 2001. Ses journalistes ont de plus contribué cette année au Programme de reconnaissance de l'excellence de la FCRR en réalisant des entrevues auprès des lauréats. Nous remercions Silence Genti ayant, entre autres, publié plusieurs articles dans le Toronto Star, ainsi que David Lee, Samantha Fuss et Ian McIlwain, étudiants inscrits à un programme coopératif.

N'hésitez pas à communiquer avec le YPP à l'adresse suivante : editor@ypp.net.

110, avenue Eglinton Ouest, bureau 200
Toronto (Ont.) M4R 1A3
Tél. : 416 484-9395
Télec. : 416 484-8173



Guide des pratiques exemplaires 2003

– Table des matières

Message de Fil Fraser	5
« S'inspirer de l'excellence pour réaliser l'évolution » par Anne Marrian.....	5
Prix d'excellence 2003	
École de journalisme, Université Ryerson	
• <i>Changer les médias à la source</i>	6
Prix de distinction 2003	
Community Builders	
• <i>Faire évoluer nos communautés grâce au leadership des jeunes</i>	8
Images Interculturelles	
• <i>Promouvoir la lutte contre le racisme de façon novatrice</i>	10
Regional Multicultural Youth Council	
• <i>Le CRJM sensibilise les jeunes du Nord-Ouest de l'Ontario à la diversité</i>	12
Students Against Discrimination	
• <i>Des étudiants réalisent une vidéo pour lutter contre la discrimination</i>	14
Prix d'honneur 2003	
Anishinabek Nation—Union of Ontario Indians	
• <i>Initiative d'information du public par le Cercle Nijjii (Amis)</i>	16
Association du Barreau canadien	
• <i>Changement administratif et politique d'ordre structurel</i>	17
Centre de toxicomanie et de santé mentale	
• <i>Plan d'action visant la promotion de la santé et des mesures de prévention au sein des communautés ethnoculturelles francophone</i>	18
Elementary Teachers' Federation of Ontario	
• <i>Le pouvoir du récit</i>	19
Centre de service familial juif d'Ottawa-Carleton	
• <i>Entraide communautaire</i>	20
Association multiculturelle de la Nouvelle-Écosse	
• <i>Jeunes contre le racisme</i>	21
Multicultural Heritage Society of Prince George	
• <i>Communautés plus sûres</i>	22
Native Canadian Centre of Toronto	
• <i>Programme de visite des établissements scolaires</i>	23
Organisme communautaire des services aux immigrants d'Ottawa	
• <i>Programme d'agents de liaison multiculturelle</i>	24
Sioux Lookout Anti-Racism Committee	
• <i>Conférences « 5 jours pour l'avenir » et « 4 jours pour changer »</i>	25
The Canadian Islamic Congress	
• <i>Étude portant sur les médias</i>	26
Association canadienne pour les Nations Unies	
• <i>Les Forums jeunesse contre le racisme et la TROUSSE</i>	27
Vancouver Holocaust Education Centre	
• <i>Cœurs ouverts, portes closes : le projet des orphelins de guerre</i>	28
TV Vision	
• <i>TV Vision</i>	29
YWCA de Peterborough, Victoria, et Haliburton	
• <i>Comité interne contre le racisme et l'oppression</i>	30
Candidats au Prix d'excellence 2003	31



OMNI
DIVERSITY TELEVISION

encourage l'essor
des **pratiques exemplaires**
en matière de lutte contre le racisme
et promeut l'importance de la
diversité au sein de la société canadienne



OMNI Television, formée des stations OMNI.1 (CFTM) et de OMNI.2, est une chaîne de télévision en direct indépendante, propriété de Rogers Communications, filiale de Rogers Media Television. Les stations OMNI contribuent de façon considérable à élargir la programmation, le nombre d'heures de diffusion ainsi que le choix de langues des émissions télévisées mises à la disposition des communautés ethnoculturelles de la région de Toronto et d'Hamilton. Sa programmation est offerte en plus de 30 langues aux groupes ethnoculturels de quelque 40 communautés.

Message du président du Comité de sélection

Les membres du Comité de sélection ont été grandement impressionnés par le nombre considérable d'organismes aussi déterminés à éradiquer le racisme à l'échelle nationale. Dans les grands centres, comme dans les petites communautés, d'un bout à l'autre du Canada, les nouveaux arrivants, les Canadiens établis et les Canadiens de souche ont exprimé un sentiment commun à l'égard du besoin manifeste de tolérance, de compréhension, d'acceptation et de respect mutuels.

Les projets que nous avons reçus constituent un témoignage éloquent du dévouement des individus et des organismes se consacrant à l'établissement de liens durables entre les communautés, et de la qualité de leurs efforts. Les membres du Comité de sélection ont été confrontés à un défi de taille lorsqu'ils ont dû procéder à la sélection des initiatives faisant le plus preuve d'innovation et d'engagement communautaire durable. Le Prix d'excellence 2003 a été accordé à l'École de journalisme de l'Université Ryerson en raison de son programme portant sur la diversité. Nous désirons en effet souligner le rôle prépondérant que jouent les médias en matière de perceptions sociales. Nous félicitons le professeur John Miller et l'Université Ryerson qui lui a permis d'élaborer ce très important programme. Grâce à la contribution de M. Miller, nous pourrions nous attendre à ce que des normes de qualité élevées soient appliquées dans les couvertures médiatiques de sorte que la société canadienne soit décrite de la façon dont elle est réellement constituée.

Les Prix de distinction soulignent les pratiques exemplaires mises de l'avant d'un bout à l'autre du Canada, au profit d'un vaste réservoir démographique, par les Canadiens et les Canadiennes qui nous aident à consolider les bases d'une société qui deviendra, nous le croyons, de plus en plus respectueuse des droits fondamentaux de la personne.

Nous félicitons et remercions sincèrement tous les gagnants.



Fil (Felix) Fraser
Président du Comité de sélection

« S'inspirer de l'excellence pour réaliser l'évolution » Guide de pratiques exemplaires 2003

Notre guide de pratiques exemplaires rassemble les initiatives soumises par les organismes dans le cadre du Programme de reconnaissance de l'excellence de la Fondation canadienne des relations raciales. Par le biais de ce programme, la Fondation souligne tous les deux ans l'excellence des pratiques exemplaires et les réalisations importantes du domaine des relations raciales et de la lutte contre le racisme au Canada.

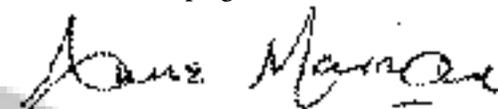
Plus de 50 mises en candidature ont été reçues à la suite de notre appel d'offres. Les membres du Comité de sélection de la Fondation ont été impressionnés par la créativité des projets entrepris à l'échelle nationale et la façon dont ils portent à la réflexion. La vaste gamme des projets mis de l'avant par les organismes ont posé un défi de taille au Comité de sélection au moment de prendre la décision finale. Cette année, les projets étaient principalement orientés sur le racisme et les jeunes et un nombre considérable d'entre eux provenaient d'organismes et de communautés autochtones.

Ce guide souligne les pratiques exemplaires des 20 finalistes. Nous avons dressé le profil de chaque organisme, résumé l'initiative en question, décrit les résultats produits ainsi que les obstacles rencontrés, mentionné les meilleures façons de diffuser les pratiques exemplaires et indiqué les coordonnées des personnes-ressources. Nous espérons que ces renseignements vous seront des plus utiles.

L'échange des pratiques exemplaires en matière de lutte contre le racisme entre dans le cadre du mandat de la Fondation. Nous reconnaissons l'importance de promouvoir des stratégies concrètes afin d'éradiquer le racisme et la discrimination raciale. Nous vous invitons fortement à communiquer avec les organismes pour en savoir davantage au sujet de leur projet.

Au nom des membres du conseil d'administration, de la directrice générale et du personnel de la Fondation, j'aimerais remercier OMNI Television de l'appui manifesté à l'égard de notre Programme de reconnaissance de l'excellence, ainsi que les jeunes journalistes du Young People's Press qui ont procédé aux entrevues des lauréats du Prix d'excellence et des Prix de distinction. Nous accordons beaucoup d'importance à l'expertise de tous les membres du Comité de sélection et les remercions de leur contribution. Enfin, j'aimerais féliciter tous les organismes s'étant qualifiés à titre de finalistes. Ils nous permettent véritablement de nous « inspirer de l'excellence ».

La directrice des programmes,



Anne Marrian

Changer les médias à la source

par Silence Genti, Young People's Press

Chaque année, un grand nombre d'étudiants de troisième année de l'école de journalisme de l'Université Ryerson suivent un cours obligatoire portant sur la diversité culturelle intitulé *Covering Diversity*.

Ce cours, le seul du genre offert par une école de journalisme au Canada, est issu de la croyance de son fondateur selon laquelle des étudiants en journalisme bien formés représentent le meilleur espoir de changer l'attitude des médias qui marginalisent les minorités visibles et renforcent les stéréotypes.

« Si vous observez les journalistes de près, la nécessité d'un tel cours vous saute aux yeux. Ils transmettent souvent mal le message pour diverses raisons », déclare John Miller, concepteur du cours novateur.

Au début des années 1990, M. Miller, ancien rédacteur en chef délégué du *Toronto Star*, s'est rendu compte que l'industrie des médias n'était pas au diapason. J'ai commencé à comparer les visages des gens dans la rue à ceux qui étaient diffusés dans les médias. »

« Le tissu multiculturel créé par le nombre croissant d'immigrants n'y était pas reflété. La diversité culturelle ne faisait pas l'objet d'une assez grande couverture médiatique, ce qui avait une incidence grave sur l'harmonie au sein de la population torontoise », ajoute-t-il.

« Lorsqu'un important changement social s'opère rapidement, la majorité des citoyens s'attendent à ce que les médias leur fournissent les renseignements dont ils ont besoin pour former leurs attitudes relatives à la diversité raciale, culturelle et religieuse, poursuit-il. Une couverture médiatique inclusive peut rapprocher les gens de la même façon qu'une couverture myope et stéréotypée peut créer des antagonismes. »

« La criminalité et la race sont souvent associées sans raison dans les médias, un phénomène appelé « racialisation ». Cela signifie que les crimes commis par les Blancs sont ordinairement considérés comme des aberrations, tandis que ceux perpétrés par les Noirs et les Asiatiques sont souvent vus comme une manifestation de la criminalité de groupe, attribuable à une communauté tout entière. »

M. Miller a essayé d'exercer des pressions auprès des rédacteurs en chef pour qu'ils reconnaissent la composition de la population et accordent plus de priorité à la diversité culturelle par l'entremise du comité éditorial du *Canadian Daily Newspaper Association* qui l'avait approché en 1995.

Toutefois, ses efforts s'étant soldés par un échec, il est retourné à l'Université Ryerson où, en tant que directeur de journalisme presse écrite, il a essayé de transformer l'industrie médiatique à partir de la base, c'est-à-dire en formant des journalistes sensibles à la diversité culturelle.

M. Miller a fait ses recherches pour déterminer la façon de modifier le programme d'enseignement en journalisme en vue de sensibiliser les étudiants à la diversité culturelle et, fort de l'appui obtenu d'écoles de journalisme aux États-Unis, en Grande-Bretagne et en Australie, il a conçu *Covering Diversity*, un cours de rédaction et de critique journalistique qui fit ses débuts en 1997.

Au début, le cours n'a pas fait le bonheur de tout le monde. Certains étudiants y ont même mal réagi.

« Les étudiants n'étaient pas à l'aise pour traiter de la diversité culturelle dans leurs articles. Certains étaient d'avis que le fait de refléter la diversité culturelle était une forme de corruption médiatique, précise-t-il au sujet des premières années du cours. Plusieurs pétitions ont été signées. Le nombre d'étudiants a même baissé. Nous nous sommes inspirés de leurs idées et avons modifié certains des travaux à accomplir. »

« Après un certain temps, les étudiants ont compris l'importance du cours et les résultats furent impressionnants. Ils ont commencé à raconter des histoires incroyables, des histoires inédites. »

Aux dires d'un étudiant : « J'ai appris à m'écarter de ma zone de confort pour rédiger des articles sur des questions qui avaient été ignorées. C'est un processus frustrant et c'est peut-être pour cette raison que ce cours est unique. »

« Il est trop simple de faire abstraction de ce qui dérange. Ce cours m'a donné l'initiative de rapporter les faits tels qu'ils sont et de prendre cet objectif très au sérieux. »

Un autre étudiant a déclaré qu'il ne se rendait pas compte de l'importance du concept « être Blanc c'est normal » dans un pays comme le Canada. Ce sont d'habitude les membres des minorités visibles qui doivent se conformer et compromettre leur capacité à maintenir leur culture afin d'être acceptés. »

Les choses ont-elles évolué depuis les premiers efforts déployés par M. Miller pour que les médias se mettent au diapason? « La chaîne CTV, le *Toronto Star* et le *Montreal Gazette* ont fait des tentatives dans ce sens, déclare-il avec prudence. Mais le changement est excessivement lent. »

Après avoir réussi à rendre son cours obligatoire, le prochain objectif de M. Miller peut sembler évident. « Je veux offrir ce cours aux étudiants qui ne sont pas inscrits au programme de journalisme. »

Silence Genti, âgé de 25 ans, est un contributeur fréquent au Young People's Press. Ses articles, comme ceux portant sur la visite de Nelson Mandela à Toronto et sur les défis que doivent relever les réfugiés africains au Canada, ont été publiés dans le Toronto Star.





Pratique exemplaire : Cours de journalisme portant sur la diversité culturelle
Budget : 13 500 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle nationale
Destinataires : Étudiants, journalistes professionnels, public en général

Depuis 1997, l'Université Ryerson exige des étudiants en journalisme qu'ils suivent un cours appelé « Couvrir la diversité ». Ce cours, le seul du genre donné dans le cadre d'un programme d'enseignement en journalisme au Canada, est issu de la croyance de son fondateur selon laquelle des étudiants en journalisme bien formés représentent le meilleur espoir de changer l'attitude des médias qui, depuis toujours, marginalisent les minorités visibles et renforcent les stéréotypes.

En 1995, John Miller, journaliste et rédacteur en chef de longue date, est approché par le comité éditorial du Canadian Daily Newspaper Association. Miller accepte d'en faire partie à une seule condition : qu'un comité sur la diversité culturelle soit mis sur pied. Les résultats obtenus par ce comité sur la question sont alarmants. Cependant, au lieu d'écouter les lecteurs et de travailler à résoudre ce problème, le comité renvoie Miller. C'est ce rejet qui a poussé John Miller à vouloir conscientiser les journalistes et les rédacteurs en chef de demain, soit les étudiants en journalisme.

« Changer les médias à la source »

Des recherches ont révélé que le Canada n'était pas un exemple à suivre en ce qui a trait à la lutte contre le racisme dans les médias. Elles ont aussi démontré que les programmes d'enseignement auraient avantage à tenir compte de quelques éléments ignorés dans la couverture journalistique. John Miller a développé son cours sur la diversité culturelle afin que les étudiants sachent reconnaître les stéréotypes, qu'ils apprennent à trouver de bons sujets et des sources fiables dans diverses communautés, et qu'ils s'assurent d'utiliser les mêmes critères face à chaque groupe dans leur jugement journalistique. Le cours a vu naître des ateliers et un site Web consacré à cette question.

Le cours sur la diversité culturelle encourage les étudiants à développer des outils leur permettant de soumettre objectivement chaque groupe de la société aux mêmes critères, ce qui correspond aux valeurs fondamentales du journalisme. Le but

École de journalisme, Université Ryerson – Cours de journalisme portant sur la diversité

ultime de M. Miller est de changer en profondeur l'industrie des médias, de la base jusqu'au sommet. Il s'agit d'un cours pratique : les étudiants analysent du contenu journalistique afin de prendre conscience de la façon dont les médias reflètent la diversité culturelle. Ils apprennent aussi à trouver de bons sujets d'articles, là où les journalistes professionnels n'ont pas l'habitude de regarder.

« Inciter les étudiants à tenir compte de la diversité culturelle dans leurs reportages »

En introduisant ce cours obligatoire, l'Université Ryerson a dû faire face à des réactions négatives de la part des étudiants, qui ont même signé des pétitions pour qu'il soit éliminé du programme. C'est là que les responsables du cours ont réalisé à quel point les étudiants se sentaient menacés par l'idée d'écrire et de traiter de la diversité culturelle. Le cours a subi plusieurs changements et bénéficie aujourd'hui de l'enthousiasme et du soutien de nombreux étudiants.

Même si, encore aujourd'hui, certains étudiants n'appuient pas ce cours, plusieurs y croient et ont pris les mesures nécessaires afin de changer leur attitude et de raffiner ainsi leurs compétences journalistiques. Le cours est en constante évolution : ses responsables trouvent continuellement de nouvelles façons d'encourager les étudiants à être plus à l'aise face au traitement de la diversité culturelle.

Échange d'information

Un des responsables du cours donnerait une présentation consistant à faire ressortir d'un côté, l'impact négatif des stéréotypes dans la pratique journalistique, et de l'autre, les bénéfices d'une approche tenant compte de la diversité culturelle qui renforce les valeurs fondamentales du journalisme.

Moyen de diffusion

Le plan de cours (2002) expose les grandes lignes de Covering Diversity et en décrit la nécessité, les buts et objectifs, les règles, les sujets traités, de même que les travaux à réaliser.

Personne-ressource

École de journalisme, Université Ryerson, Toronto (Ontario)
Tél. : 416 979-5000, poste 6396
Courriel : jmiller@ryerson.ca
www.diversitywatch.ryerson.ca

Faire évoluer nos communautés grâce au leadership des jeunes

par Silence Genti, Young People's Press

Se préoccuper du bien-être des autres, c'est cool.

Voilà le message qu'essaie de véhiculer un programme communautaire novateur en habilitant les étudiants de la 5^e à la 8^e année à se renseigner mutuellement sur la façon dont le racisme et les autres formes de discrimination et d'exclusion nous affectent tous.

La Community Builders' Youth Leadership Initiative a été élaborée en collaboration avec les écoles élémentaires. Elle repose sur le principe selon lequel les écoles constituent un lieu de rencontre naturel pour la communauté, un point de convergence pour un vaste échantillon de jeunes ayant des antécédents culturels différents.

Selon Jerry Brody, l'un des fondateurs de Community Builders, les jeunes ont un rôle crucial à jouer sur le plan de l'élimination du racisme et de la création de ponts entre les différentes cultures.

« Les jeunes se sont fait dire qu'ils étaient moins importants que les adultes, déclare-t-il. Il est grand temps que les jeunes deviennent des chefs de file. Ils doivent comprendre que certaines choses peuvent causer du tort aux autres. Ils doivent assumer leurs responsabilités. »

Community Builders offre un programme de leadership de trois ans qui enseigne aux jeunes à résoudre les conflits de façon non violente, à se soutenir mutuellement et à promouvoir l'inclusion.

Au cours de la première année, les élèves explorent les manières dont le racisme, le sexisme, l'oppression des garçons et la pression exercée par les pairs pour les inciter à se conformer et à être cool les affectent tout autant que leurs camarades. Ils apprennent des stratégies leur permettant de prendre la défense de personnes victimes de la violence.

La deuxième année, les participants apprennent à écouter leurs camarades qui doivent affronter des défis au niveau scolaire, affectif ou social. Ils découvrent des façons d'aider leurs camarades à résoudre des conflits sans recourir à la violence et sans porter atteinte à la dignité des personnes concernées et agissent à titre de mentors pour les étudiants entamant le programme.

Au cours de la dernière année du programme, les élèves mettent en pratique les aptitudes acquises en s'employant à relever un défi sur le plan de la justice sociale ou de l'inclusion à leur école. Ils apprennent à faire de la recherche de concert avec leurs camarades afin de se renseigner sur les besoins de l'école. Puis, grâce à l'appui des enseignants et du personnel chargé du projet, ils conçoivent et mettent en œuvre leur projet de leadership.

Lancée à Brantford, en Ontario, en 1998, l'initiative a depuis été mise en œuvre dans toute la province. Au cours des trois dernières années, 326 jeunes chefs de file ont été formés et plus de 3 250 étudiants ont assisté aux ateliers dispensés par les jeunes.



Pour beaucoup, le programme a eu une influence importante sur leur vie.

« Avant, les commentaires racistes ne me dérangeaient pas. Ce n'est plus le cas parce que je suis plus conscient des répercussions émotionnelles de ce genre de commentaire », indique un étudiant de 5^e année.

« J'ai découvert des façons d'aider et d'appuyer les gens, indique un autre. Je pense que je peux faire une différence à mon école. »

Les enseignants qui participent à l'initiative sont ravis de ses résultats.

« Un des aspects les plus passionnants et les plus gratifiants de l'initiative de Community Builders, c'est que nous assistons à l'évolution de la pensée des jeunes participants, déclare Anria Loubser, une enseignante au Howard Public School de Toronto.

« Je les ai vus acquérir de la confiance parce que des questions épineuses avaient été portées à leur attention et que leur point de vue avait été sollicité. »

Selon Marie Haddad, directrice d'école adjointe au Annette Public School de Toronto, « Les membres de Community Builders facilitent mon travail de vice-présidente. Ce ne sont plus des adultes qui essaient d'imposer la discipline, ce sont des étudiants qui se sensibilisent mutuellement. »

Jerry Brodey entretient de bons espoirs pour Community Builders. « Je prévois que nous pourrions élargir notre équipe et que notre influence se répandra dans la province. J'entrevois également des possibilités de collaboration avec d'autres organismes. »

Silence Genti, 25, est un contributeur fréquent au Young People's Press. Ses articles, comme ceux portant sur la visite de Nelson Mandela à Toronto et sur les défis que doivent relever les réfugiés africains au Canada, ont été publiés dans le Toronto Star.



Pratique exemplaire : Initiatives favorisant le leadership chez les jeunes
Budget : 205 793 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle provinciale
Destinataires : Jeunes, enseignants et parents

Ce programme communautaire novateur, élaboré en collaboration avec les écoles élémentaires, vise à apporter des changements durables à la culture en milieu scolaire, et à rendre les écoles plus inclusives et plus attentives aux besoins des personnes ayant des antécédents culturels différents. Il s'inspire d'un modèle de leadership qui habilite les étudiants de 5e à 8e année à se renseigner mutuellement sur la façon dont le racisme et les autres manifestations discriminatoires, comme la violence et l'exclusion, nous affectent tous.

Le Canada a amorcé le XXI^e siècle comme l'une des sociétés les plus culturellement diversifiées au monde. Les Canadiens et les Canadiennes doivent donc s'initier aux disparités culturelles, lutter contre le racisme et les autres formes d'oppression, guérir les blessures du passé et créer un environnement où prévaut l'esprit communautaire. Pour être en mesure de relever ces défis, ils doivent acquérir des aptitudes et des connaissances dans les domaines de la lutte contre l'oppression, de la création de liens et de résolution de conflit.

« L'habilitation des étudiants a un effet d'entraînement »

Community Builders s'est donné comme objectif d'habiliter les jeunes possédant les aptitudes, la confiance et une vision de l'avenir en faisant des chefs de file en matière de création de milieux scolaires justes et attentifs aux besoins de tous les étudiants. Dans le cadre de cette initiative, des élèves de niveau élémentaire participent à un programme de trois ans portant sur les aptitudes à la direction dans les domaines de l'inclusion, de la résolution non violente des conflits et du soutien mutuel. Chaque année, les étudiants participent à un atelier de leadership empirique de quatre jours et rencontrent des jeunes d'autres écoles. À leur retour, ils manifestent leur leadership de différentes façons.

Les membres de Community Builders travaillent chaque année avec plusieurs centaines d'étudiants et d'enseignants qui, en retour, prodiguent leur enseignement à des milliers d'autres jeunes par le biais d'ateliers, de projets spéciaux et de leurs nouvelles aptitudes. Le nombre de participants de chaque école

Community Builders - Initiatives favorisant le leadership chez les jeunes

croissant régulièrement, les répercussions sur la culture de l'école sont de plus en plus considérables. De nombreux jeunes élèves admirent les plus âgés et sont impatients de participer eux aussi au programme.

« Lutter contre la pression à l'uniformité et la résistance dans un climat politique difficile »

Community Builders doit constamment relever de nombreux défis : 1) la pression à l'uniformité éprouvée par les jeunes chefs de file, 2) la peur, la gêne et la dénégation du racisme exprimées par certains adultes et 3) l'état d'esprit régnant dans les écoles de l'Ontario en raison du climat politique.

Cette initiative a une incidence considérable sur le leadership des jeunes. L'équipe de jeunes chefs de file, appuyée par des enseignants qualifiés, s'est engagée à créer un milieu scolaire inclusif et à abolir les frontières du racisme, du sexisme et du classisme en organisant des ateliers, des projets spéciaux ou des discussions spontanées.

Échange d'information

« L'établissement de communautés inclusives composées d'amis et d'alliés » constitue le thème général d'un atelier type. Les participants acquièrent certaines notions de base et développent une meilleure compréhension de la douleur créée par l'oppression. Ils apprennent à prendre la défense des personnes victimes de violence.

Moyen de diffusion

Guide à l'intention des étudiants intitulé : « The Community Builders Youth Leadership Initiative's Leadership Institute 1: Introduction to Building an Inclusive Community », utilisé dans le cadre de l'atelier « Everyone Counts, Everyone Belongs ».

Personne-ressource

Community Builders, Toronto (Ont.)
Tél. : 416 699-9986
courriel : combuild@inforamp.net

Promouvoir la lutte contre le racisme de façon novatrice

par Ian McIlwain, Young People's Press

Imaginez que vous êtes dans le métro et que vous êtes entourés d'affiches multicolores aux slogans séduisants qui vous incitent à considérer le racisme comme un problème social.

Les Montréalais sont mis en présence de telles affiches suscitant la réflexion depuis quatre ans dans le cadre de la Semaine d'actions contre le racisme.

Cette campagne est menée par Images Interculturelles, organisme sans but lucratif fondé en 1992, afin de promouvoir l'harmonie interculturelle et de favoriser le dialogue sur les questions du racisme, de la citoyenneté et du pluralisme.

Selon Alix Laurent, l'un des fondateurs de l'organisme, la campagne est née au cours d'une conférence qu'il avait aidé à organiser. Au cours de la première année, les participants ont visionné des vidéos sur le racisme et des jeunes ont organisé des expositions sur la lutte contre le racisme.

De concert avec d'autres organisateurs, il a ensuite décidé de mettre sur pied un événement d'une durée d'une semaine qui permettrait de joindre le plus grand nombre possible de personnes.

« L'objectif consistait à sensibiliser la société à la diversité culturelle, à la promouvoir et à lutter contre le racisme, indique M. Laurent, puisque les débats sur le racisme en tant que problème social semblaient faire couler moins d'encre. »

La Semaine d'actions contre le racisme est devenue une série d'expositions d'art sur le thème de la lutte contre le racisme, de concerts et d'autres activités s'ajoutant aux fameuses affiches du métro de Montréal.

La Semaine d'actions contre le racisme vise à sensibiliser le public en incitant le dialogue. Et les organisateurs savent qu'une des meilleures façons de réaliser cet objectif consiste à attirer le plus d'attention possible.

Les organisateurs ont donc décidé dès le début de ne pas choisir un message simple comme : « Éliminons le racisme ». Ils voulaient un message qui inciterait les gens à réfléchir individuellement aux façons dont ils se comportent quotidiennement.

Le premier slogan d'Images Interculturelles s'inspirait d'un adage très connu : « J'suis pas raciste, c'est juste que... ».

Les véhicules de la Commission de transport de Montréal ont été couverts d'affiches arborant ce message provocateur et le slogan a touché une corde sensible. La réaction du public a été extraordinaire.

« C'est ce qui nous a encouragés à poursuivre nos efforts, ajoute-t-il. Nous voulions présenter le racisme au public d'une façon novatrice. Nos affiches ont incité les gens à réfléchir sur le racisme. »

En 2001, les affiches posaient la question : « On n'est pas né raciste. Pourquoi le devient-on? » Encore une fois la réaction a été fulgurante.



Les affiches ont suscité bien des débats à la télévision et dans la presse écrite. Ces affiches et les autocollants créés à la même occasion ont été si populaires que les bureaux d'Images Interculturelles ont été inondés d'appels demandant des copies.

Puisqu'il s'agit d'un organisme de petite taille, il n'a pas été possible de répondre à la demande. Les membres de l'organisme se concentrent maintenant sur la création de son site Web.

Ils continuent également d'explorer les façons de sensibiliser les gens à la lutte contre le racisme.

Le thème de l'an dernier, « L'Art sous toutes ses formes », avait pour objectif d'informer le public, les jeunes et surtout les médias sur le racisme à l'aide de divers supports artistiques.

Dans le cadre de la Semaine d'actions contre le racisme de 2003, les membres d'Images Interculturelles ont rassemblé des écrits d'étudiants d'écoles secondaires de Montréal. Ces textes présenteront la perspective des jeunes sur le racisme.

Jusqu'à présent, le groupe a organisé des activités seulement au Québec. Mais il collabore avec des partenaires dans les provinces Maritimes et envisage de lancer sa campagne d'affiches dans cette région.

Ian McIlwain, âgé de 18 ans, est un étudiant du Northern Secondary School de Toronto.





Images Interculturelles, Semaine d'actions contre le racisme

Pratique exemplaire : Semaine d'actions contre le racisme
(SACR)

Budget : 200 000 \$

Portée de l'initiative : À l'échelle provinciale

Destinataires : Jeunes, public en général, médias,
parents, enseignants,
et gouvernements

Le racisme est un problème social résultant de diverses causes et de différents facteurs historiques, économiques, politiques et culturels. Malgré les nombreuses victoires remportées, le racisme se manifeste sous forme de plus en plus violente et ses adeptes ont souvent recours à des mesures extrêmes. Les membres de l'organisme Images Interculturelles croient que la démythification du racisme constitue la seule façon de l'éradiquer. Il s'agit en fait de l'objectif de la campagne Semaine d'actions contre le racisme, qui a eu lieu pour la deuxième année consécutive.

Depuis de nombreuses années, Images Interculturelles organise des activités publiques destinées à sensibiliser le public aux manifestations du racisme et à le renseigner. En 1999, l'organisme a dû admettre que la question du racisme n'était pas prioritaire au Québec. C'est pourquoi, au cours de l'Année européenne contre le racisme, Images Interculturelles a décidé de lancer sa Semaine d'actions contre le racisme (SACR) afin de rallier les organismes des secteurs communautaires, publics, privés et à but non lucratif, à la lutte contre le racisme.

« Sensibiliser le public au fléau du racisme »

La SACR est une initiative novatrice en constante évolution. Ayant tenu pour acquis que la société n'aborde pas ouvertement la question du racisme, Images Interculturelles a élaboré une approche qui met l'accent sur la communication, fait intervenir une foule d'activités des plus intéressantes, et incite la collaboration d'autres partenaires. Au cours des activités de la semaine, Images Interculturelles a présenté les moyens de lutte contre le racisme qu'elle avait développés afin de renseigner le public sur la façon insidieuse dont les préjugés entraînent des comportements racistes.

L'objectif de sensibilisation publique a été atteint. Vingt mille personnes ont participé aux activités de la SACR. Les slogans ont attiré immédiatement l'attention du public et ont donné lieu à des débats dans les journaux et à la télévision. De nombreuses affiches ont été distribuées pour répondre à la demande. Les médias, y compris les médias ethniques, ont immédiatement constaté que cet événement était une excellente occasion de parler ouvertement du racisme.

« Rallier les Canadiens de toutes origines en dépit du manque de ressources financières »

Le financement des activités a toujours constitué le plus grand défi. Les gouvernements ont d'abord manifesté un intérêt mitigé à l'égard de cette initiative, mais son succès sans précédent les a finalement décidés à délier les cordons de leurs bourses. Le financement demeure cependant toujours un problème et empêche l'organisme d'atteindre l'un de ses objectifs, à savoir de rallier à l'échelle nationale les Canadiens de toutes origines.

Pour être en mesure de lutter efficacement contre le racisme, l'un des objectifs de la SACR consiste à le démythifier. Il est en effet impossible d'éradiquer le racisme en l'absence d'une bonne compréhension de la situation. Images Interculturelles dit « Non au racisme » et a la ferme conviction que ce problème devrait être traité tout aussi sérieusement que la violence faite aux femmes ou la conduite en état d'ébriété.

Échange d'information

Images Interculturelles partagerait sa vision en expliquant de quelle façon de simples activités peuvent contribuer à la lutte contre le racisme.

Moyen de diffusion

Programme officiel comprenant un résumé des discussions de la semaine, des événements spéciaux, des activités culturelles et des divers éléments éducation.

Personne-ressource

Images Interculturelles, Montréal (Qué.)

Tél. : 514 842-7127

courriel : info@inforacisme.com

www.inforacisme.com



Le CRJM sensibilise les jeunes du Nord-Ouest de l'Ontario à la diversité

par David Lee, Young People's Press

Selon Moffat Makuto, directeur général du Conseil régional de la jeunesse multiculturelle (CRJM), la meilleure façon pour les jeunes de régler leurs problèmes consiste à en discuter avec leurs pairs.

« Nous estimons qu'ils peuvent plus facilement communiquer avec leurs pairs. Qu'il s'agisse d'une question relative au racisme, à la violence, au choix de carrière ou à l'emploi, une discussion avec ses pairs permet de contourner le problème du conflit de génération. »

« C'est en habilitant les jeunes que vous leur accordez le meilleur soutien », ajoute-t-il.

« Il s'agit avant tout d'encourager les jeunes à devenir des modèles positifs, déclare M. Makuto. Ils ne sont pas obligés d'être stressés et d'essayer de sauver le monde. L'important, c'est la contribution qu'ils peuvent faire au profit de leurs pairs. »

Le CRJM a été mis sur pied en 1985 à titre de projet régional coordonné par l'Association multiculturelle du Nord-Ouest de l'Ontario. Le conseil permet de relier les jeunes vivant dans de petites collectivités éloignées dans le Nord-Ouest de l'Ontario, région qui comprend près des deux tiers du territoire de la province.

L'objectif du Conseil consiste à promouvoir la diversité dans une vaste région relativement homogène en modifiant les attitudes des jeunes et des enfants au cours de leurs années de formation.

Il réalise cet objectif en faisant des présentations dans les écoles et en animant des ateliers favorisant la discussion entre pairs sur les problèmes associés au racisme et à la discrimination.

Depuis sa création, le CRJM a élaboré plusieurs programmes et initiatives visant à sensibiliser les jeunes aux relations raciales.

Le 21 mars, pour marquer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, les membres de l'organisme remettent aux jeunes des rubans rouges, blancs, noirs et jaunes représentant les différentes races du monde.

De plus, l'organisme a conçu des livrets, des affiches et des feuillets à l'intention des jeunes et des enfants. Cette documentation vise à favoriser l'égalité et à informer les jeunes sur la justice sociale.

Le livret intitulé « The A-B-C-s of Multiculturalism », par exemple, a pour objectif de sensibiliser les enfants à la diversité ethnique.

M. Makuto est d'avis qu'il faut sensibiliser les jeunes à la diversité et à l'égalité dès leur jeune âge puisque c'est à ce moment-là que se forment les stéréotypes. En établissant le contact avec les enfants lorsqu'ils sont jeunes, vous pouvez les inciter à porter un regard critique sur les stéréotypes racistes.

« En habilitant les jeunes à ne pas se juger les uns les autres, à ne pas se laisser juger, à être plus compréhensifs et à apprendre à s'entendre, en favorisant la création d'amitiés et en n'isolant personne, je crois fermement que nous jetons des ponts. »

Le CRJM a été reconnu pour ses efforts à maintes reprises. Il



s'est vu décerner le J.S. Woodworth Award pour son travail sur les relations raciales et la justice sociale. Par ailleurs, deux de ses membres, Terra Campbell et Miriam Figueroa, ont reçu le Lincoln M. Alexander Award en reconnaissance de leur contribution au domaine des relations raciales.

Le plus grand défi pour le CRJM est de trouver les fonds dont il a besoin pour poursuivre et améliorer ses programmes.

Au cours des années passées, le CRJM était autonome et recueillait des fonds par l'entremise de la tenue de casinos et de bingos. Toutefois, l'ouverture du nouveau Charity Casino a éliminé l'utilité des casinos itinérants, et la Fondation Trillium de l'Ontario n'a pas compensé le CRJM pour la perte des profits générés par la tenue de bingos.

« Il faudrait réellement prendre le temps d'investir dans les jeunes, notre plus importante ressource », déclare M. Makuto.

Quoi qu'il en soit, la cause du Conseil bénéficie d'un appui énorme. Selon M. Makuto, le soutien communautaire est incroyable.

« Lorsque des donateurs vous disent que vous faites un excellent travail et qu'il faut appuyer vos efforts, c'est très rassurant. »

M. Makuto croit qu'advenant un apport de fonds additionnel, le Conseil pourra continuer à bâtir une société où chacun apprécie et respecte la diversité culturelle.

« Si vous fournissez l'appui nécessaire et habilitez les jeunes de façon continue, ces derniers pourront participer à la résolution des problèmes. »

David Lee, âgé de 18 ans, est un étudiant au Don Mills Collegiate Institute de Toronto.





Conseil régional de la jeunesse multiculturelle – Habilitier les jeunes à innover

Pratique exemplaire : Habilitier les jeunes à innover
Budget : 2 000 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle régionale
Destinataires : Enfants et jeunes

Depuis sa mise sur pied, le CRJM a participé à une campagne destinée à mobiliser les jeunes pour bâtir une société équitable et juste, dans laquelle il y a égalité d'accès, et où tous les citoyens et les citoyennes, quels que soient leur race, leur origine ethnique ou leurs antécédents culturels, participent pleinement à chacun des aspects de la vie.

Le CRJM a relevé le défi d'animer une campagne pour les jeunes des petites collectivités éloignées du Nord de l'Ontario, une région qui comprend près des deux-tiers du territoire de la province. Puisque le CRJM est d'avis qu'il est beaucoup plus facile de modifier les attitudes pendant les années de formation, les stratégies s'adressent aux jeunes et aux enfants. Près de la moitié des membres du CRJM sont des jeunes, des Autochtones ou des immigrants.

« Inciter les jeunes à élaborer des stratégies proactives contre le racisme »

Le CRJM doit son succès à la façon selon laquelle les jeunes incitent d'autres jeunes à élaborer des stratégies proactives destinées à améliorer les relations interraciales. Le processus comprend : 1) une enquête sur la façon dont les écoles mettent en œuvre leurs politiques de relations interraciales, la compréhension qu'en a le personnel scolaire et l'utilisation du matériel documentaire; 2) un sondage sur la qualité des relations interraciales à Thunder Bay; 3) une remise de prix rendant hommage aux personnes ayant contribué de façon considérable à l'amélioration des relations raciales dans la région.

Les membres du CRJM sont très impressionnés par l'enthousiasme des équipes de jeunes mises sur pied chaque année pour animer les groupes de discussions et pour faire des présentations à d'autres élèves. Divers groupes, comme des enseignants et des professionnels, invitent le CRJM à faire des présentations et à participer à des ateliers relatifs à la diversité.

« Promouvoir la diversité dans une région vaste et homogène »

Le plus grand défi se situe au niveau du financement nécessaire pour accroître la participation des jeunes : desservir une région géographique si vaste entraîne des coûts élevés. De plus, à part les Autochtones, il y a peu de minorités visibles dans les nombreuses collectivités du Nord-Ouest, ce qui rend la promotion de la diversité plus difficile.

Le CRJM invite des jeunes à s'adresser à d'autres jeunes pour améliorer la communication entre pairs, diffuser l'information et les inciter à participer afin de résoudre les problèmes. Le succès du CRJM repose sur sa capacité de faire appel à tous. Nous ne pourrions créer un environnement harmonieux qu'en unissant nos efforts.

Échange d'information

Le CRJM pourrait partager ses stratégies pour inciter les jeunes à travailler contre le racisme, concevoir et élaborer des ressources susceptibles d'attirer les jeunes et permettre à des jeunes de s'adresser à d'autres jeunes pour les mobiliser et les amener à innover.

Moyen de diffusion

Un rapport d'enquête conjointe sur la qualité des relations interraciales dans la ville de Thunder Bay intitulé « A Community of Acceptance ».

Personne-ressource

Conseil régional de jeunesse multiculturelle,
Thunder Bay (Ont.)
Tél : (807) 622-4666
courriel : manwoyc@tbaytel.net
www.tbaytel.net/manwoyc

Des étudiants réalisent une vidéo pour lutter contre la discrimination

par Samantha Fuss, Young People's Press

« Il ne suffit pas de sermonner nos enfants, nous devons les habiliter, déclare Gail Morong, enseignante en art dramatique du DP Todd Secondary School, à Prince George, en Colombie-Britannique.

Mme Morong a contribué à l'organisation du groupe Students Against Discrimination. L'initiative de lutte contre le racisme en milieu scolaire a donné naissance à *Say What!?*, une vidéo incitant les étudiants à s'attaquer au problème de la discrimination.

Say What!? se distingue de la majorité des vidéos éducatives en ce sens qu'elle a été conçue, réalisée et produite par des étudiants.

Et elle est interactive!

La vidéo présente une suite de courtes scènes illustrant des situations où le langage discriminatoire a été utilisé en milieu scolaire. Après chaque scène, la vidéo peut être arrêtée afin de permettre aux étudiants de discuter de l'incident et de la meilleure façon d'y réagir.

La vidéo a été intitulée *Say What!?* parce que cette expression exprime la stupéfaction suscitée par les propos discriminatoires énoncés dans les scènes. Elle souligne également le fait que les étudiants doivent oser s'exprimer lorsqu'ils sont témoins d'incidents discriminatoires à l'école.

« La majorité des adultes sont bouleversés après avoir regardé cette vidéo. Ils ne se rendent pas compte à quel point les enfants peuvent être cruels les uns envers les autres et que les enseignants s'emploient à trouver des moyens de lutter contre la discrimination, poursuit Mme Morong, ajoutant que toutes les formes de discrimination présentent encore un important problème dans les écoles. »

Immigrante issue de Trinité-et-Tobago, Mme Morong sait fort bien à quel point les propos discriminatoires blessent les gens. Elle estimait que cette question méritait plus d'attention qu'elle n'en recevait.

Selon Mme Morong, l'art est un moyen de communication puissant qui permet de véhiculer un message tout en favorisant la sensibilisation, mais elle ajoute que le processus importe plus que le produit lui-même.

Le groupe Students Against Discrimination est né d'une initiative de la Drama Teachers' Association of BC visant à étudier la possibilité de marier l'art dramatique et la réalisation de vidéos afin de s'attaquer à la discrimination en milieu scolaire.

Nic Waller, étudiant de 17 ans au DP Todd Secondary School, a participé à la réalisation de la vidéo *Say What!?* « Nous étions témoins d'incidents discriminatoires entre les étudiants, notamment sur le plan de la race. La situation ne nous plaisait guère. Nous avons donc décidé de prendre les choses en main », a-t-il indiqué.

Mme Morong précise que le racisme n'est pas la seule forme



de discrimination dont font l'objet les étudiants d'aujourd'hui. Une séance de remue-méninges a permis aux étudiants de déterminer le genre de pratiques discriminatoires en vigueur à leur école, dont l'homophobie, le sexisme et les questions de poids.

C'est ce qui rend cette vidéo unique, dit-elle. Les scènes sont réalistes et décrivent des situations que les étudiants ont trop souvent vécues.

« La réalisation de la vidéo à elle seule a été une source d'apprentissage importante pour les étudiants. Cet apprentissage s'est poursuivi lorsque la vidéo a été présentée dans les écoles », affirme Mme Morong. Elle espère que d'autres écoles mettront sur pied leurs propres initiatives en matière de lutte contre la discrimination.

Elle précise que chaque école a des problèmes particuliers et qu'en déterminant leur nature, il devient possible de les résoudre.

« Nous voulons donner aux étudiants le courage de s'exprimer librement sur le racisme parce que nous savons que certaines personnes agissent un peu comme des spectateurs tout en niant l'existence du racisme. »

La vidéo suscite souvent des discussions enflammées qui, selon Mme Morong, sont utiles. « Le fait que les jeunes discutent de la discrimination signifie qu'ils y réfléchissent et tentent d'y mettre un frein. »

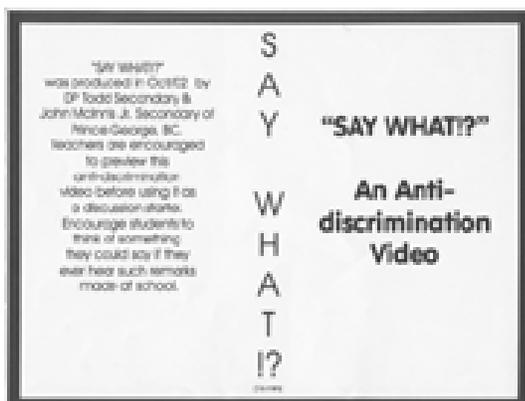
« Nous ne devrions pas nous attendre à ce que les étudiants sachent comment réagir à une situation discriminatoire, et la majorité d'entre eux estiment que les sermons sont inutiles, soutient Mme Morong. Nous devons leur enseigner à se défendre et à défendre leurs camarades et les encourager à mettre en pratique la façon dont ils réagiraient dans chacune des situations. »

M. Waller est impatient de poursuivre la lutte contre la discrimination menée par le groupe.

« Nous espérons réaliser une autre vidéo à l'intention principalement des étudiants à l'école élémentaire. Nous pensons que c'est à l'école que les étudiants sont exposés pour la première fois au racisme et nous voulons leur montrer à quel point le comportement raciste affecte les gens avant qu'il ne devienne ancré dans leurs habitudes. »

Samantha Fuss, âgée de 16 ans, est une étudiante au Northern Secondary School à Toronto.





Pratique exemplaire : Vidéo intitulée Say What!?
 Budget : 500 \$
 Portée de l'initiative : À l'échelle locale
 Destinataires : Jeunes, enseignants, adultes de la communauté

La vidéo Say What!? connaît un vif succès : ses courtes scènes illustrant le langage discriminatoire souvent tenu à l'école sont à l'origine de discussions enflammées entre les élèves. Le processus de réalisation de cette vidéo et le film lui-même ont une grande valeur éducative : les élèves partagent leurs histoires, discutent du problème de la discrimination, conscientisent leur entourage, et apprennent à dire ce qu'ils pensent.

C'est à l'initiative d'une enseignante de l'école secondaire DP Todd, Gail Morong, que le groupe Students Against Discrimination (SAD) est né. Formé de dix filles et d'un garçon, le groupe SAD était fortement motivé à lutter contre la discrimination en milieu scolaire. La vidéo Say What!?, d'une durée de 16 minutes, est le fruit de cet enthousiasme et de cet engagement. Le scénario a été écrit, mis en scène, filmé et monté par les membres de SAD avec l'aide d'un enseignant en art dramatique de l'école John McInnes Jr, Steve Barker, et de ses élèves. Le court métrage est maintenant présenté dans les écoles de Prince George.

« Des élèves développent un outil pour promouvoir l'égalité et la justice sociale »

Pour concrétiser ce projet, huit étapes ont été nécessaires : 1) Un remue-ménages a été réalisé par le groupe sur toutes les formes possibles de discrimination. 2) Une demande d'appui a été faite à un groupe d'élèves en art dramatique et à leur enseignant, Steve Baker, qui avait des connaissances en technique cinématographique. 3) Les élèves du groupe SAD ont répété leurs scènes et les ont filmées dans leurs temps libres. 4) Le titre du film a été choisi : Say What!?. 5) Les membres du groupe SAD ont appris à utiliser les fiches questions-réponses de lutte contre le racisme. 6) Des copies de la vidéo ont été distribuées dans plusieurs écoles. 7) Des copies ont aussi été envoyées à des directeurs d'école et à des administrateurs du district scolaire no 57, à des organismes communautaires ainsi qu'à plusieurs éducateurs. 8) Les médias ont été informés de ce projet.

Students Against Discrimination – vidéo intitulée Say What!?

Même si le projet du SAD n'a été rendu public que récemment, il suscite déjà un immense intérêt dans la région. Des enseignants de différentes disciplines ont demandé d'obtenir une copie de la vidéo. Les enseignants et les élèves ayant visionné le film ont affirmé qu'il était fort agréable à regarder et qu'il permettait de développer un sentiment d'empathie à l'égard des différences d'autrui. Enfin, avec Say What!?, les pédagogues disposent d'un outil de plus dans leur lutte pour l'égalité et la justice sociale.

« Augmenter la participation des élèves des minorités ethniques et des adultes au projet »

Voici les trois principaux défis qu'ont dû relever les membres du groupe SAD : 1) Aller chercher un plus grand nombre d'élèves des minorités ethniques pour participer au projet. 2) Faire participer un plus grand nombre d'adultes à la lutte contre la discrimination (de façon générale, les adultes attribuent les difficultés scolaires à des problèmes de personnalité plutôt qu'aux difficultés que peuvent engendrer les différences raciales ou l'inégalité entre les sexes). 3) Remédier au manque de ressources matérielles des écoles, qui n'ont pas les moyens d'acheter des caméras numériques, des microphones, etc.

La vidéo Say What!? est un projet novateur qui pourrait être repris par plusieurs groupes pour combattre le racisme au Canada. Elle a été diffusée dans de nombreuses écoles de Prince George et a connu des résultats positifs. Grâce à cette vidéo, même les adultes se sentent davantage prêts et confiants à réagir face à la discrimination. Le projet pourrait avoir d'importantes retombées et faire des vagues dans les autres districts scolaires et dans l'ensemble de la communauté.

Échange d'information

L'enseignante responsable du projet, Mme Morong, serait prête à expliquer le processus d'implication des élèves dans toutes les étapes de réalisation d'une vidéo. Elle pourrait aussi parler des différentes façons d'utiliser Say What!? auprès des élèves.

Moyen de diffusion

Plusieurs articles de journaux traitant de SAD sont disponibles : ils décrivent le projet et présentent sommairement le film produit.

Personne-ressource

Students Against Discrimination, Prince George
 (Colombie-Britannique)
 Tél. : (250) 562-9525 ou (250) 564-9873
 Courriel : morong@shaw.ca



Anishinabek

**Nation Anishinabek —Union of Ontario Indians
- Initiative d'information du public
par le Cercle Nijjii (Amis)**

Pratique exemplaire : Initiative d'information du public par le Cercle Nijjii (Amis)
Budget : 21 000 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle locale et régionale (territoire de la Nation Anishinabek)
Destinataires : Allochtones, public en général

Le Cercle Nijjii a lancé une initiative ayant pour but de faciliter la discussion et de sensibiliser davantage le public aux activités proactives générant une meilleure compréhension de la communauté autochtone. Il s'efforce d'établir une relation mettant l'accent sur le respect et la compréhension au sein de tous les peuples du territoire de la Nation Anishinabek. Le Cercle s'inspire des principes directeurs suivants : le respect de toutes les cultures, l'intégrité des communications, le partage des visions et des attentes de l'avenir et la force des convictions.

Le Service des communications de l'UOI a débuté ses activités en 1989 par la publication d'un bulletin Anishinabek qui est d'ailleurs toujours en circulation. Depuis, tel que recommandé par le Rapport de la Commission Royale sur les peuples autochtones, l'UOI a élargi son mandat. En l'an 2000, différents organismes lui ont demandé d'offrir de l'information sur les peuples autochtones et de donner une formation interculturelle. Au cours des deux dernières années, l'UOI a organisé un colloque, différentes rencontres et a produit une vidéo. Le Cercle Nijjii a été officiellement lancé le 21 juin 2002, soit la Journée nationale des Autochtones.

« Le Cercle Nijjii favorise la discussion entre les partenaires autochtones et allochtones »

Le Cercle Nijjii invite les Allochtones intéressés et les membres de la Nation Anishinabek Nation/UOI à engager une discussion visant à sensibiliser le public aux questions autochtones et à la formation interculturelle. À la suite des discussions auxquelles ont participé un comité directeur et différents groupes communautaires, de nombreux partenariats ont été créés pour appuyer la vision et les principes directeurs du Cercle Nijjii.

Selon les commentaires positifs et la rétroaction obtenus des différents participants et partenaires, l'initiative du Cercle Nijjii remporte un grand succès.

« Former un forum propice à la discussion à l'aide de ressources limitées »

Le principal défi rencontré par l'UOI se pose au niveau des ressources. Le Cercle Nijjii étant fondamentalement non subventionné, le Service des communications a pu trouver les

ressources nécessaires par l'entremise de l'appui non financier et du soutien de ses partenaires. L'établissement de relations et la création de partenariats à l'intérieur de la communauté se sont effectués sans problème.

L'UOI est très satisfaite de la contribution des membres du Cercle Nijjii et apprécie leur dévouement et leur détermination. De l'avis de l'UOI, il ne fait aucun doute que les partenaires et organismes associés au Cercle Nijjii effectuent un excellent travail dans tout le territoire grâce à son programme d'information et de sensibilisation du public.

Échange d'information

Un atelier mettrait l'accent sur le besoin d'information et de sensibilisation du public à l'égard des questions autochtones. Il pourrait idéalement être offert dans les établissements d'enseignement, les organismes communautaires et les médias de masse par le biais de partenariats établis entre les Autochtones et les Allochtones. L'UOI pourrait ainsi partager ses approches et le fruit de son entreprise.

Moyen de diffusion

Rapport intitulé : « Le rythme autochtone : Établissement de liens entre les communautés des Premières nations et les médias de masse » comprenant les conclusions et recommandations d'un colloque et une vidéo de 20 minutes en décrivant les faits saillants.



Personne-ressource

Nation Anishinabek —Union of Ontario Indians,
North Bay (Ont.)
Tél. : 705 497-9127
courriel : info@anishinabek.ca
www.anishinabek.ca/uoi



Association du Barreau canadien - Changement administratif et politique d'ordre structurel

Pratique exemplaire : Changement administratif et politique d'ordre structurel de l'ABC
Budget : 1 647 683 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle nationale
Destinataires : Membres de la profession juridique, gouvernement fédéral, public en général

Au cours des dix dernières années, l'ABC a pris différentes mesures visant à faire progresser la situation de l'égalité raciale au sein de la profession juridique, de la société canadienne et du système judiciaire. Ces modifications se reflètent dans les amendements apportés à ses règlements administratifs, à la structure de son comité et à la répartition de ses ressources.

Considérant les changements s'étant produits en matière législative, la reconnaissance croissante des droits des peuples autochtones à l'autodétermination, et la racialisation continue de la société canadienne, l'ABC a mis en marche plusieurs activités tant au sein de la communauté juridique qu'au sein de la société en général, afin de faciliter l'accès aux carrières juridiques, et de promouvoir ainsi qu'à défendre les droits à l'égalité.

« Assumer un rôle de chef de file dans la lutte contre le racisme par de profondes réformes internes »

Des changements ont été apportés par la création de sections et de comités visant à examiner les questions relatives à l'égalité et leurs répercussions sur les peuples autochtones et les groupes racisés, notamment la Section sur les droits des Autochtones, la Section du droit de l'immigration et de la citoyenneté, le Comité permanent sur l'égalité, et le Comité de mise en œuvre de l'égalité raciale.

L'ABC a adopté plusieurs résolutions, présenté des mémoires aux gouvernements et convoqué de nombreuses séances éducatives sur l'égalité. Elle a fait preuve de leadership au sein de son propre organisme et augmenté la participation des peuples autochtones et des groupes racisés aux différents aspects de l'association. Certaines initiatives ont même incité d'autres organismes externes à assumer un rôle de chef de file.

« Examiner l'universalité, l'objectivité et l'impartialité de la règle de droit »

L'ABC a été confrontée à de nombreux défis lorsqu'elle a pris la décision de tenir compte des questions soulevées par l'égalité. Les membres de la profession juridique croient fermement en l'objectivité de la règle de droit et, par conséquent, n'adhèrent généralement pas aux principes selon lesquels la loi est fondamentalement imparfaite et que sa partialité a eu des répercussions négatives flagrantes sur les groupes opprimés socialement. L'ABC a dû tenir compte de cette position à l'intérieur même de sa structure dominante et envers ses membres, en assumer la défense et procéder à l'information du public.

En tenant compte des dix années consacrées à promouvoir l'égalité au sein de la profession juridique canadienne, l'ABC se prépare à définir ses futures priorités, notamment à faire en sorte que l'égalité des droits est une considération primordiale faisant partie de toutes ses activités. De plus, l'ABC tentera de déterminer de quelle façon elle peut le mieux assumer son rôle de chef de file en luttant contre les lois, les politiques et les programmes discriminatoires.

Échange d'information

En se basant sur sa propre expérience, l'ABC organiserait un atelier sur la façon d'assumer un rôle de chef de file organisationnel sur les questions d'égalité.

Moyen de diffusion

Le Plan d'action pour l'égalité (2001), huitième rapport d'étape sur la mise en œuvre des recommandations du rapport de Bertha Wilson.

Personne-ressource

Charles C. Smith
Association du Barreau canadien, Ottawa (Ont.)
Tél. : 416 364-5024
courriel : charles@cba.org
www.cba.org



Centre
for Addiction and
Mental Health
Centre de
toxicomanie et
de santé mentale

Centre de toxicomanie et de santé mentale - Plan d'action visant la promotion de la santé et des mesures de prévention au sein des communautés ethnoculturelles francophones

Pratique exemplaire : Plan d'action visant la promotion de la santé et des mesures de prévention au sein des communautés ethnoculturelles francophones

Budget : 262 450 \$

Portée de l'initiative : À l'échelle provinciale

Destinataires : Différentes communautés francophones ethnoculturelles

Les Francophones ont pu exprimer leurs préoccupations par l'entremise de cinq groupes-témoins formés en prévision d'un forum organisé par le CTSM. À plusieurs reprises, les témoignages ont révélé la difficulté d'accéder aux services, leur inconvenance, l'insatisfaction exprimée à l'égard des besoins, la marginalisation, la discrimination et le traitement de qualité inférieure. Les consultations entreprises dans le cadre de cette initiative ont permis d'examiner les besoins de ces individus.

Ce projet concerté a été mis sur pied en 2001 afin de déterminer les besoins des membres des communautés ethnoculturelles francophones de Toronto en matière de toxicomanie et de santé mentale et d'y trouver des réponses.

« Accroître la capacité de la communauté francophone »

En tentant d'obtenir les commentaires permettant au CTSM de satisfaire aux besoins et préoccupations de cette communauté, la lacune importante existant au niveau des services offerts est devenue évidente. Le CTSM tente de mettre en pratique une procédure novatrice d'intervention coordonnée afin de renseigner les communautés marginalisées et de favoriser la communication. Il procède également à l'établissement d'une banque de données regroupant tous les services provinciaux offrant actuellement des services en français.

Le Plan d'action s'assure de la capacité accrue de la communauté en approfondissant les aptitudes en matière de leadership, pour tenir compte des problèmes au niveau des politiques, et en établissant d'importants partenariats et associations entre les différentes communautés confrontées à la même situation. La production de données contribuera également à mettre en valeur et à documenter la planification des programmes et à favoriser le développement de la conscience communautaire. La possibilité d'accès à une information adaptée à la diversité culturelle augmentera la capacité des professionnels à offrir efficacement des services.

« Problèmes soulevés par l'intersection de la santé mentale, de la culture et du racisme »

Il existe peu de coordination dans les communautés ethnoraciales francophones en matière d'activités de promotion de la santé. Il existe également peu d'information sur le lien existant entre la culture, la race, les questions afférentes et la santé mentale. Des études démontrent qu'un manque de représentation entraîne habituellement une lacune sur le plan de la prestation des services. Il reste encore beaucoup à faire à l'égard de cette intersection de la santé mentale, de la culture et du racisme.

Le CTSM désire effectuer une recherche approfondie afin d'être en mesure de créer, d'appliquer et d'évaluer des approches novatrices et efficaces en matière de promotion et de prévention de la santé ainsi que de contribuer à l'élaboration de lignes directrices relatives à la santé publique susceptibles de toucher les aspects culturels, sociaux, économiques et même de la santé spirituelle des communautés ethnoraciales francophones.

Échange d'information

Une présentation effectuée par le CTSM mettrait l'accent sur la relation existant entre le racisme et ses répercussions sur les personnes aux prises avec des problèmes de toxicomanie et de santé mentale et celles en ayant été victimes.

Moyen de diffusion

« Ouvrir des fenêtres pour ouvrir les portes : la toxicomanie et la santé mentale dans les communautés ethnoraciales et ethnoculturelles. Rapport sur les consultations auprès des communautés francophones ethnoraciales et ethnoculturelles » décrivant l'initiative, les priorités établies par les participants et les recommandations.



Personne-ressource

Centre de toxicomanie et de santé mentale, Toronto (Ont.)
Tél. : 416 535-8501, poste 6904
courriel : antoine_derose@camh.net
www.camh.net



Elementary Teachers' Federation of Ontario – Le pouvoir du récit

Pratique exemplaire : Le « pouvoir du récit »
Budget : 40 000 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle nationale
Destinataires : Enfants et jeunes

L'ouvrage « Power of Story, volume I » est une ressource à l'intention des jeunes de la maternelle à la 8e année. Il a permis d'intégrer le vécu des jeunes filles et des femmes canadiennes au programme d'enseignement de l'Ontario. Il contient une collection d'anecdotes fournies par différents groupes d'ontariens sans égard à leur âge, leur race, leur ethnie ou leur religion. Les contes incitent à la réflexion et à l'examen des attitudes et des préjugés.

L'ETFO est fière de participer à l'établissement d'un climat où règnent l'égalité et la justice sociale. L'un des principaux objectifs du projet était de fournir aux enfants des moyens et stratégies leur permettant de lutter contre la discrimination. Le contenu de l'ouvrage habilite les étudiants en leur procurant l'occasion de comparer leurs expériences à celles de femmes ontariennes. Ces faits vécus permettent d'examiner de façon efficace les questions de droits de la personne et de l'interdépendance.

« Intégrer l'éducation antiraciste au programme d'enseignement »

Un groupe culturellement diversifié de rédacteurs et de narrateurs ont créé ce document. Les personnes dont il est question dans les récits ne se sont jamais perçues comme des modèles de comportement, mais elles l'étaient aux yeux des rédacteurs. Les discussions soulevées par ces récits permettent d'explorer les stratégies visant à lutter contre la discrimination. Cette initiative a donné lieu à l'élaboration d'autres projets concrets. Le volume II est actuellement en cours de préparation. Plus de 15 sections locales d'enseignants utilisent le volume I. L'ETFO offre de plus des ateliers sur la façon de l'utiliser efficacement.

Considérant le manque de ressources permettant de discuter adéquatement des attitudes oppressives, l'ouvrage a été créé pour aider les enseignants à intégrer l'éducation antiraciste à leur programme d'enseignement. La capacité de créer un climat favorable à l'échange et à la discussion à l'intérieur de la salle de classe est essentielle à la création d'une société plus tolérante et compréhensive. Cette approche intégrée contribue au développement d'un environnement inclusif.

« Protéger l'authenticité du message »

La création de ce document a posé certaines difficultés aux auteurs. Désirant protéger l'authenticité des messages, et ayant constaté que toutes les parties du récit étaient valables, l'obligation de les modifier pour tenir compte de l'espace restreint disponible a été pénible.

Le volume I préconise l'établissement de liens fructueux entre l'école et la communauté, une bonne représentation de la diversité culturelle au sein de la société, et l'inclusion du vécu et des points de vue de tous. Ces liens sont essentiels étant donné qu'ils favorisent une meilleure compréhension des répercussions des injustices sociales dans la société.

Échange d'information

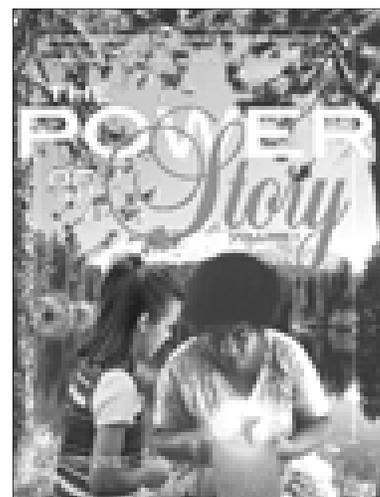
Les ateliers mettraient l'accent sur la manière d'intégrer efficacement l'éducation antiraciste au programme d'enseignement et de discuter ouvertement de la question d'une façon non intimidante. L'ETFO pourrait également enseigner aux autres organismes le processus ayant permis de produire une telle ressource.

Moyen de diffusion

Ouvrage « The Power of Story Volume 1 » à l'intention des jeunes de la maternelle à la 8e année tirant parti de l'expérience de 19 jeunes femmes canadiennes.

Personne-ressource

Elementary Teachers' Federation of Ontario, Toronto (Ont.)
Tél. : 416 962-3836
courriel : srsmith@etfo.org
www.etfo.ca





Centre de service familial juif d'Ottawa-Carleton – Entraide communautaire

Pratique exemplaire : Entraide communautaire
Budget : Aucun budget
Portée de l'initiative : À l'échelle locale
Destinataires : Les membres de tous âges de la communauté somalienne

Le CSFJ a accompli un travail extraordinaire en offrant un service d'encadrement au Centre de service familial somalien. L'effort de collaboration de ces deux groupes transmet un message positif et encourageant. Ce modèle de collaboration fonctionne bien et peut être utilisé dans différents contextes lorsque la volonté et l'esprit communautaires existent véritablement au sein des deux parties. Il s'agit d'une expérience unique ayant des ramifications positives en matière de collaboration internationale.

Le CSFJ manifeste un vif intérêt à l'égard du bien-être de la communauté somalienne. Il existe en effet de nombreux parallèles entre ces deux communautés. Par le biais d'interventions directes, le CSFJ a constaté que la communauté somalienne éprouvait des difficultés à défendre ses intérêts. Le CSFJ a donc activement fait la promotion d'une prestation rationalisée de services auprès de la communauté somalienne lors de rencontres et d'efforts de collaboration. Le Centre de service familial somalien a été créé grâce à l'encadrement du CSFJ.

« Établir des liens communautaires grâce au respect et à la confiance mutuels »

Les membres du CSFJ adhèrent fermement au principe de l'encadrement et offrent différents services de formation professionnelle aux membres du Centre de service familial somalien, portant notamment sur les aptitudes au leadership, la défense des droits, le perfectionnement et les aptitudes à la gestion. Cette aide a été fournie en partie grâce à des possibilités de financement et à l'acceptation des responsabilités financières de l'organisme. La relation existant entre le CSFJ et le CSFS est basée sur le respect et la confiance mutuels et est appuyée par les gestes posés par des personnes s'intéressant profondément au bien-être communautaire.

Cette collaboration a produit d'importantes répercussions sur toute la communauté somalienne. Un sens profond de leadership a pris naissance et les professionnels somaliens offrent maintenant leurs services aux membres de leur propre communauté. L'organisation somalienne, où l'on peut trouver à la fois de l'information et de l'aide, est digne de foi.

« Surmonter les barrières culturelles et les soupçons »

Les deux organismes collaborent dorénavant sur de nombreux points. La relation s'est cependant développée graduellement en raison des soupçons et des barrières culturelles auxquels ont été confrontés les deux groupes. Le niveau de confiance nécessaire a exigé de nombreuses discussions où ont prévalu la franchise et l'honnêteté.

Ces deux dernières années ont été à la fois extrêmement difficiles et gratifiantes pour les communautés juives et musulmanes. Les membres du CSFJ croient que cette expérience doit être communiquée. L'accent a été mis pendant trop longtemps sur le négativisme. Nous devons unir nos efforts pour continuer de bâtir des communautés solides et actives.

Échange d'information

Le CSFJ parlerait des moyens grâce auxquels deux communautés très différentes, et parfois hostiles à l'égard l'une de l'autre, ont pu travailler ensemble au bénéfice de tous et ont pu faire tomber les barrières sociales.

Moyen de diffusion

Le Rapport annuel 2002 du CSFJ décrit sa vision, sa mission, ses programmes et services. Il contient de plus un rapport du directeur général, un état de la situation financière et des renseignements concernant le personnel et les bénévoles.

Personne-ressource

Centre de service familial juif d'Ottawa-Carleton,
Ottawa (Ont.)

Tél. : 613 722-2225

courriel : sbrereton@jewishfamilyservices.org





Association multiculturelle de la Nouvelle-Écosse Jeunes contre le racisme

Pratique exemplaire : Jeunes contre le racisme (JCR)
Budget : 68 745 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle provinciale
Destinataires : Élèves de niveau secondaire, enseignants et personnel des établissements scolaires

Jeunes contre le racisme est un projet éducatif qui amène les élèves de niveau secondaire à se pencher sur des questions de justice sociale, comme le racisme, la discrimination et l'équité. Ce projet expose les jeunes aux réalités et au vécu d'autrui; il leur procure un cadre dans lequel ils peuvent apprendre, partager et poser leurs questions; et enfin, il les encourage à prendre des initiatives dans leur école et leur communauté.

La population de la Nouvelle-Écosse compte un grand nombre de citoyens issus des communautés des minorités visibles et des communautés autochtones. Cependant, sa population est majoritairement de souche canado-européenne. Le projet Jeunes contre le racisme (JCR) a été mis sur pied en 1996-1997 afin de donner aux jeunes une tribune où ils pourraient discuter des questions interraciales et développer des stratégies pouvant améliorer la situation.

« Répondre aux besoins identifiés par les jeunes »

L'approche du projet JCR vise à ce que la jeunesse « éduque les éducateurs ». À l'origine, le projet s'adressait uniquement aux élèves du secondaire en les faisant participer à des conférences et à des ateliers. Afin de répondre aux besoins identifiés par les jeunes, le projet s'adresse maintenant à un public plus large et plus jeune; il visite les écoles; il utilise des méthodes d'enseignement plus créatives; il encourage la jeunesse à s'exprimer; il rejoint les élèves à leur propre niveau; il les incite à monter leurs plans d'action et à se fixer des objectifs, et ce, tout en travaillant avec les enseignants et les administrateurs de l'école afin de soutenir le groupe.

JCR espère atteindre ses objectifs en abordant activement les problèmes reliés au racisme et à l'injustice sociale dans les écoles; en mettant sur pied des groupes visant le soutien et le

développement des jeunes; en donnant aux jeunes la possibilité de changer leur environnement en travaillant avec les autres; en faisant connaître aux jeunes les ressources de leur communauté; et en réduisant les incidents et conflits racistes dans les écoles.

« Créer des liens et assurer un soutien constant »

Le programme a dû surmonter plusieurs obstacles : la réticence générale à admettre que le racisme et la discrimination sont vécus par les jeunes à l'école; les priorités des écoles et des élèves qui entrent en conflit ; le défi d'amener les écoles à encourager et à soutenir les groupes de jeunes et de faire prendre conscience à celles-ci de ce qu'elles peuvent réaliser pour créer un milieu scolaire englobant et proactif.

Les jeunes ne veulent pas seulement produire un impact en milieu scolaire, ils veulent aussi contribuer à l'amélioration de la société. Par conséquent, il est essentiel de les laisser se fixer leurs propres objectifs. En travaillant de concert avec la jeunesse et en lui donnant la chance de faire une différence dans son milieu, JCR espère influencer sur l'avenir. L'élimination du racisme dans la société et dans les écoles est un objectif cher à JCR, qui continue d'agir en ce sens dans l'espoir d'y parvenir un jour.

Échange d'information

Les ateliers mettraient l'accent sur les bénéfices d'impliquer les écoles et de rejoindre les élèves par une journée de conférence et le modèle de partenariat développé par JCR. La flexibilité de programmation nécessaire serait aussi à l'ordre du jour, de même que les problèmes et les réussites qu'a connus JCR.

Moyen de diffusion

Le dépliant de l'Association multiculturelle de la Nouvelle-Écosse présente la mission de l'organisme, sa structure, son historique et les programmes offerts.

Personne-ressource

Association multiculturelle de la Nouvelle-Écosse (N.-É.)
Tél. : (902) 423-6534
courriel : lmatsell@mans.ns.ca
www.mans.ns.ca



Multicultural Heritage Society of Prince George – Communautés plus sûres

Pratique exemplaire : Communautés plus sûres
 Budget : 48 640 \$
 Portée de l'initiative : À l'échelle locale et, sous peu, à l'échelle régionale
 Destinataires : Employés municipaux, chefs d'entreprise, organismes communautaires et grand public

Un réseau communautaire constitué d'organismes et d'individus dévoués et préoccupés par le problème du racisme a été mis en place afin de promouvoir, par l'éducation et des consultations, le multiculturalisme ainsi que la lutte contre le racisme et les activités motivées par la haine. Les partenaires du réseau ont formulé et mis en œuvre les recommandations du rapport "Hate Activities in Prince George". adopté l'an dernier.

Depuis quelques années, les incidents racistes sont au centre des préoccupations à Prince George, en Colombie-Britannique. Reconnaissant que les crimes haineux sont souvent précédés d'activités motivées par la haine, le Multicultural Heritage Society of Prince George (MHSPG) croit qu'il est impératif d'agir activement en luttant contre le racisme et en faisant la promotion de la diversité culturelle grâce à l'éducation et à une communauté solidaire. Un partenariat a été établi entre le MHSPG et le Comité interculturel, un groupe de travail se penchant sur les activités à caractère haineux. Le rapport "Hate Activities in Prince George" est le fruit de ce partenariat.

« Créer un réseau communautaire pour mettre en œuvre les recommandations visant à contrer le racisme »

Le projet de réseau communautaire a été développé pour mettre en œuvre les recommandations du rapport. Les recommandations sont les suivantes : promouvoir le multiculturalisme et la lutte contre le racisme par l'éducation et le réseau communautaire ; développer un plan d'action stratégique communautaire ; promouvoir la participation individuelle et la solidarité communautaire ; décourager les groupes haineux de Prince George d'exercer leurs activités.

Un réseau de partenaires communautaires a été établi et une liste de personnes-ressources des médias régionaux a été dressée. Les partenaires du réseau ont développé de bonnes relations de travail avec les fonctionnaires municipaux et encouragent fortement ces derniers à demander aux locataires de se conformer à la loi, y compris au Code des droits de la personne. Une base de données regroupant de l'information sur les groupes haineux et une autre portant sur les organismes qui viennent en aide aux victimes d'incidents racistes ont aussi été créées.

« Utiliser efficacement la controverse pour provoquer le changement »

La clause du contrat de location est susceptible de créer de la controverse puisque le débat entourant la liberté d'expression versus les activités motivées par la haine et la propagande sera relancé. L'administrateur des installations de la ville a demandé conseil en ce qui concerne le libellé d'une telle clause et sa légalité.

Le réseau a permis au MHSPG de mieux comprendre ce qui se passait dans la communauté. Les prochaines étapes consistent à déterminer les services disponibles, les nouveaux services devant être offerts et qui est le mieux placé pour les offrir. L'échange d'information évitera de dédoubler les services offerts et aidera à créer une communauté de plus en plus solidaire.

Échange d'information

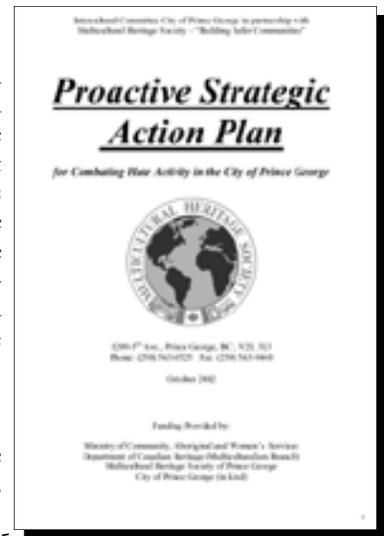
La MHSPG peut offrir de l'appui, de l'information et des ressources matérielles (plan stratégique) aux intéressés afin de les aider à établir leur propre réseau communautaire.

Moyen de diffusion

Rapport présenté au maire et au conseil municipal concernant le projet de partenariat Bâtir des communautés plus sûres, ainsi que le Plan d'action stratégique pour combattre les activités motivées par la haine dans la ville de Prince George

Personne-ressource

Multicultural Heritage Society of Prince George, Prince George (C.-B.)
 Tél. : (250) 563-8525
 Courriel : mhs.pg@shawcable.com
 www.multiculturalheritage.com





Native Canadian Centre of Toronto - Programme de visite des établissements scolaires

Pratique exemplaire : Programme de visite des établissements scolaires
Budget : 115 000 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle régionale
Destinataires : Élèves de tout âge, enseignants, personnes âgées et public en général

Le Programme de visite des établissements scolaires (PVÉS) est en tournée à l'année longue dans la grande région de Toronto afin de présenter la culture autochtone à des milliers d'élèves et d'enseignants des niveaux primaires, secondaires et postsecondaires. Toutes les présentations sont conçues pour répondre aux besoins particuliers de chaque groupe rencontré. Les peuples autochtones n'existent pas que dans les livres d'histoire. C'est pourquoi l'un des objectifs du programme vise à mieux les faire connaître, en personne, au jeune public de Toronto.

Le Native Canadian Centre of Toronto (NCCT) met à la disposition des Autochtones vivant en milieu urbain un lieu de rassemblement dans lequel sont offerts divers programmes et services, et ce, dans une atmosphère reflétant la culture autochtone traditionnelle. Depuis 50 ans, le NCCT offre à la communauté autochtone une programmation variée et intéressante, autant au niveau social, récréatif que culturel. Le NCCT répond ainsi aux besoins de tous les membres de sa communauté.

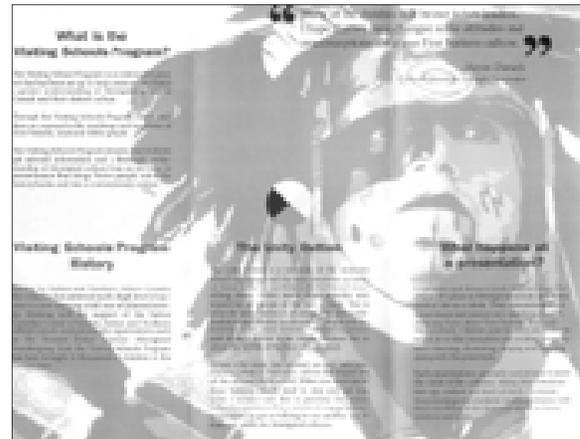
« Faire connaître la culture autochtone par les tambours et la danse »

Le PVÉS est un programme de sensibilisation et d'éducation qui vise à faire découvrir la culture des peuples autochtones aux élèves et aux groupes communautaires. Les membres du PVÉS font des démonstrations de danse et de tambour, ils répondent aux questions touchant la culture des Premières Nations, des Inuit et des Métis, ils racontent des légendes, et ils parlent de leurs pratiques traditionnelles. Sur demande, ils peuvent aussi donner des conférences sur l'histoire et sur les répercussions de certaines politiques sur les peuples autochtones.

Pour plusieurs élèves, le PVÉS constitue la première occasion de rencontrer et de parler à des Autochtones. À cet égard, le programme est une importante réussite puisqu'il présente et met en valeur les peuples autochtones et leur culture dans une atmosphère détendue. Les élèves et les enseignants sont invités à poser leurs questions et à engager la discussion. Cette année, plus de 25 000 personnes auront assisté à une présentation.

« Combattre les stéréotypes et répondre à la demande grandissante »

Le plus grand défi à relever est certainement de détruire les stéréotypes qu'ont les gens en raison de la désinformation et de l'ignorance. L'objectif du programme est de faire découvrir la culture autochtone et de sensibiliser les jeunes aux différences culturelles pour qu'ils deviennent des leaders et assurent au Canada un avenir meilleur. Le nombre grandissant de demandes constitue un autre défi de taille puisque les responsables du programme arrivent à peine à fournir à la demande actuelle.



Peu importe l'endroit où il est présenté, le PVÉS connaît un immense succès. Les réservations doivent être effectuées six mois à l'avance! Le programme est prêt à prendre de l'expansion et à répondre à la demande croissante. Cependant, un financement accru sera nécessaire pour assurer ce développement.

Échange d'information

Le NCCT souhaite que les autres communautés culturelles prennent le PVÉS en exemple et qu'ils créent des programmes similaires pour mieux se faire connaître. Le NCCT est prêt à partager ses expériences, comme les défis qu'il a eus à surmonter.

Moyen de diffusion

Le dépliant d'information du PVÉS qui décrit le programme, son historique et ses activités.

Personne-ressource

Native Canadian Centre of Toronto, Toronto (Ontario)
Tél. : (416) 964-9087
courriel : derrick_bressette@ncct.on.ca
www.ncct.on.ca





Organisme communautaire des services aux immigrants d'Ottawa (OCSIO) - Programme d'agents de liaison multiculturelle

Pratique exemplaire : Programme d'agents
de liaison multiculturelle
Budget : 723 529 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle locale
Destinataires : Enfants, jeunes, parents et
enseignants

Le programme d'agents de liaison multiculturelle subvient aux besoins des enfants immigrants dans les écoles. Grâce à l'intervention des agents de liaison, les parents, la communauté et le personnel de l'école coopèrent étroitement pour assurer une bonne éducation aux enfants, favoriser la lutte contre le racisme et assurer une intégration harmonieuse des immigrants dans leur nouveau milieu.

L'augmentation massive du nombre d'immigrants et de réfugiés au Canada, depuis la fin des années 1980, a contribué à la richesse de la mosaïque culturelle canadienne. Cependant, cette nouvelle réalité allait aussi créer davantage de tension entre les nouveaux arrivants et la société hôte. L'OCSIO a compris que la clé d'un meilleur dialogue interculturel résidait dans le système d'éducation publique. C'est alors que le projet-pilote des agents de liaison multiculturelle a été lancé.

« Développer un partenariat entre le système scolaire et les services d'établissement »

Le programme a débuté en 1991 et est devenu un modèle efficace pour la prestation de services aux familles immigrantes. Les agents de liaison proviennent de milieux variés et sont en mesure de communiquer dans 25 langues différentes, ce qui permet aux parents et aux enfants de s'identifier à eux. Les agents opèrent à partir des écoles primaires et secondaires : ils font des présentations et organisent des rencontres avec les étudiants, les parents, le personnel de l'école ainsi que les organismes communautaires qui offrent des services aux immigrants, et ce, afin d'atteindre les objectifs fixés.

En développant un partenariat entre le système d'éducation et les services d'établissement, le programme joue un rôle crucial dans l'élaboration de stratégies favorisant de bonnes relations interraciales, grâce à l'intégration et à la contribution des immigrants et des réfugiés à la société canadienne. Les parents sont d'avis que le programme des agents de liaison multiculturelle a contribué aux progrès scolaires de leurs enfants ainsi qu'à l'amélioration des relations avec les autres élèves et les enseignants. Le personnel scolaire reconnaît de son côté que le

programme a permis de faire diminuer les tensions interraciales et que les enfants immigrants sont plus à l'aise à l'école depuis l'implantation du programme.

« Répondre à la forte demande des écoles »

Avec ce programme, le plus grand défi est de répondre à la forte demande des écoles qui souhaitent bénéficier des services d'un agent. En raison de contraintes budgétaires, l'organisme ne peut satisfaire à toutes les demandes. Parmi les autres défis, il y a la difficulté de changer les bureaucraties et de faire cesser la discrimination, qui est omniprésente.

Avec l'intervention des agents de liaison multiculturelle, les parents, le personnel de l'école et les élèves travaillent ensemble pour atteindre des buts communs : une éducation de qualité pour les élèves, de meilleures connaissances interculturelles pour le personnel enseignant, ainsi qu'une plus grande intégration des immigrants et des réfugiés dans la société canadienne. Ce projet, toujours en cours, constitue une véritable réussite.

Échange d'information

OCSIO peut donner un atelier afin de présenter le modèle efficace de prestation de services qu'est le programme des agents de liaison multiculturelle.

Moyen de diffusion

Le dépliant d'information de l'OCSIO l'organisme et ses services, comme le programme des agents de liaison, les services de consultation et les programmes de formation linguistique destinés aux nouveaux arrivants.

Personne-ressource

Organisme communautaire des services
aux immigrants d'Ottawa (Ontario)
Tél. : (613) 725-0202, poste 314
courriel : mbermingham@ociso.org
www.ociso.org





Sioux Lookout Anti-Racism Committee (SLARC) Conférences régionales pour la jeunesse

Pratique exemplaire : Conférences « 5 journées pour l'avenir » et « 4 journées pour un changement »

Budget : 25 000 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle régionale
Destinataires : Jeunes et adolescents

Afin de rejoindre les jeunes du Nord-Ouest de l'Ontario qui grandissent dans une région éloignée et où les groupes culturels vivent souvent séparément, le Sioux Lookout Anti-Racism Committee (SLARC) a voulu développer un moyen efficace pour favoriser l'éducation et l'implication des jeunes. Le Comité a mis sur pied deux modèles originaux et dynamiques de conférence régionale pour la jeunesse. Elles ont permis de supprimer plusieurs barrières et ont amené les jeunes à prendre conscience d'importantes questions sociales et juridiques dans un cadre stimulant où l'interaction est de mise.

Sioux Lookout est une petite municipalité du Nord-Ouest ontarien. La moitié de sa population est d'origine autochtone et l'autre moitié est d'origine canado-européenne. Les jeunes de cette région font face à d'importants obstacles. Plusieurs d'entre eux, par exemple, ont été élevés dans un environnement véhiculant des attitudes intolérantes et méprisantes à l'égard des autres communautés culturelles. Le mandat du SLARC est d'aider les habitants de Sioux Lookout de même que les gens qui sont de passage dans la communauté à mieux vivre et travailler ensemble, tout en respectant et en appréciant leurs différences culturelles.

« La jeunesse se rassemble pour trouver des solutions créatives »

Cinq éléments importants font de ces conférences des activités uniques et efficaces :

- 1) La participation des jeunes à toutes les étapes du processus.
- 2) La prise en considération de l'isolement que vivent les jeunes.
- 3) Le changement de perspective : se concentrer sur les solutions plutôt que sur les problèmes.
- 4) L'interaction entre les deux principaux groupes culturels de la région.
- 5) L'accent mis sur la création d'activités après les conférences (activités portant sur la lutte contre le racisme, les droits des travailleurs, les relations avec les autorités policières).

L'impact positif de ces conférences se mesure de bien des façons : d'abord, par l'interaction grandissante entre les jeunes Autochtones et non-Autochtones, résultat d'une meilleure compréhension interculturelle; par une plus grande implication des jeunes Autochtones dans les activités faisant suite aux conférences; et, enfin, par le développement continu d'activités destinées à la jeunesse, comme celles qui ont été mentionnées précédemment.

« Rallier les écoles régionales »

L'une des principales difficultés du projet a été de convaincre les administrateurs des écoles régionales de l'importance que revêtaient ces conférences. En effet, ces derniers sont souvent d'avis que le temps passé à l'extérieur de l'école est du temps gaspillé. C'est pourquoi le SLARC a approché des enseignants des écoles secondaires pour qu'ils agissent comme facilitateurs-animateurs d'ateliers. Un autre défi surmonté a été d'encourager la participation des élèves de l'école secondaire des Premières nations de Sioux Lookout.

La réussite de ce projet exemplaire, qui favorise l'éducation et l'engagement des jeunes, repose sur la capacité du SLARC d'avoir su impliquer les participants à chaque étape de développement et de mise en œuvre du projet. Il aura aussi fallu que le SLARC mette de côté les idées préconçues sur les besoins et les croyances des jeunes. Les réactions des jeunes face aux conférences sont électrisantes. De plus, leur forte participation aux activités organisées après les conférences prouve qu'il y a bel et bien eu un changement d'attitude chez eux.

Échange d'information

SLARC est prêt à partager sa pratique exemplaire au moyen de présentations préparées par des jeunes ayant participé activement aux conférences.

Moyen de diffusion

Des photographies en couleur des conférences du SLARC sont disponibles : on y voit des participants, des invités spéciaux, et on peut même sentir l'ambiance qui y règne.

Personne-ressource

Sioux Lookout Anti-Racism Committee,
Sioux Lookout (Ontario)
Tél. : (807) 737-1501
courriel : slarc@sioux-online.com



The Canadian Islamic Congress – Étude portant sur les médias

Pratique exemplaire : Étude portant sur les médias
Budget : 30 000 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle nationale
Destinataires : Public en général, journalistes, étudiants en journalisme

La fausse perception voulant que l'Islam ferme les yeux sur la violence, et ainsi qu'elle l'encourage, est en grande partie créée par les médias. Cette déformation de la réalité est particulièrement dangereuse au Canada en raison du multiculturalisme. Depuis 1998, le Canadian Islamic Congress (CIC) mène une étude annuelle sur le phénomène anti-islamiste dans les médias. Cette étude a entraîné une légère amélioration de la situation en ce qui concerne le message véhiculé à l'égard des islamistes.

Les médias canadiens ont provoqué une crise sociale en pointant du doigt tous les membres d'une même religion : l'Islam. Les conséquences de cette crise se manifestent chez les islamistes par des problèmes d'identité et d'amour-propre, en particulier chez les adolescents. Les membres de cette communauté sont également victimes de discrimination, d'actes de vandalisme, de propos haineux tenus à leur égard et de fausses accusations de la part des autorités. Le mouvement anti-islamiste créé par les médias a aussi un effet néfaste sur chaque Canadien qui se préoccupe du bien-être et de l'harmonie du pays. De plus, il nuit aux efforts réalisés pour préserver la paix et l'équilibre social.

« L'étude démontre une amélioration du message dans les journaux canadiens »

Il est difficile de soigner cette « maladie anti-islamiste » dont souffrent les médias. Si chaque individu prenait conscience du problème, il serait beaucoup plus simple de le régler. C'est pourquoi le CIC a commencé, il y a quelques années, à étudier le phénomène dans les médias en utilisant un système de notation sur dix points. Cette approche mesure à la fois l'ampleur du message anti-islamiste et l'impact négatif créé chez les lecteurs, en se basant sur le tirage des journaux.

L'étude du CIC, une première en la matière, a entraîné une amélioration du message anti-islamiste de l'ordre de 17 %, entre

le 1er janvier 1998 et le 10 septembre 2001. De plus, plusieurs écoles et programmes de journalisme canadiens mènent depuis des recherches sur l'impartialité des médias face aux minorités. Les universitaires ont fait l'éloge du travail du CIC. Selon eux, cette étude a permis d'accroître la prise de conscience et le sens des responsabilités de plusieurs journalistes et rédacteurs en chef canadiens, qui choisissent maintenant avec plus de précaution les mots, les images et les sujets traités.

« Démasquer ceux qui prônent l'anti-islamisme dans les médias »

Combattre l'anti-islamisme au Canada est sans contredit une tâche ardue. Si les Canadiens (et en particulier les Canadiens islamistes) ne font pas suffisamment d'efforts pour mettre fin à ce phénomène, il perdurera, tout simplement.

Le CIC envisage la possibilité d'inclure les médias électroniques dans son étude.

Échange d'information

Le CIC est prêt à former d'autres organismes intéressés à mener une étude similaire portant sur l'impartialité des médias. Il s'agirait essentiellement de présenter, dans le cadre d'ateliers, le modèle et l'approche à adopter.

Moyen de diffusion

Le but de la quatrième étude réalisée par le CIC (The Fourth Annual Study of Anti-Islam in the Canadian Media's) était d'évaluer la couverture journalistique et le matériel offensant retrouvé dans celle-ci. Il ne s'agit pas d'un sondage d'opinion, mais bien d'une réflexion faite par la communauté islamiste et le CIC sur ce problème sérieux.

Personne-ressource

Canadian Islamic Congress, Waterloo (Ontario)
Tél. : (519) 746-1242
Courriel : cic@cicnow.com
www.cicnow.com





Association canadienne
pour les Nations Unies

Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU) Les Forums jeunesse contre le racisme et la TROUSSE

Pratique exemplaire : Les Forums jeunesse contre le racisme et la TROUSSE, un guide produit par les jeunes pour combattre le racisme par l'éducation
Budget : 183 000 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle nationale
Destinataires : Jeunes

Les Forums jeunesse contre le racisme ont été amorcés en 2001 dans le but d'offrir aux jeunes un lieu de rencontre où ils pourraient partager leur expérience, discuter d'enjeux importants et élaborer des moyens de prévention et d'élimination du racisme en milieu scolaire. Pendant les forums, les jeunes ont travaillé ensemble afin de trouver des idées et des solutions pour régler le problème du racisme. Au terme de cette initiative, un outil novateur a été créé par eux : il s'agit d'un guide jeunesse pour combattre le racisme par l'éducation.

L'Association canadienne pour les Nations Unies (ACNU) a organisé les Forums jeunesse dans le cadre de l'Année internationale de la mobilisation contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance de l'ONU. Des jeunes de tout le Canada ont eu l'occasion de participer à l'un des quatre forums régionaux ainsi qu'à un forum d'envergure nationale.

« Une approche et un guide développés par et pour la jeunesse »

Les Forums et la TROUSSE constituent une pratique exemplaire pour deux grandes raisons.

- 1) D'abord, pour leur approche permettant d'impliquer les jeunes et de leur donner le plein pouvoir afin qu'ils répondent à leurs propres besoins et atteignent leurs propres objectifs.
- 2) Ensuite, pour la création d'un produit novateur. La TROUSSE a été pensée, produite, mise en œuvre et évaluée par les jeunes. Ce guide, conçu par et pour les jeunes, peut être utilisé par les élèves, les jeunes travailleurs, les éducateurs, les groupes de lutte contre le racisme, les organismes ethno culturels, les groupes autochtones, etc.

Les jeunes ont eu des commentaires positifs à l'égard de la TROUSSE. Ces derniers ont dit qu'ils la considéraient comme un outil efficace, au contenu riche en information, faisant appel à un large public et facilitant le travail de lutte contre le racisme. Parce qu'elle est accessible, adaptée à la jeunesse, axée sur l'action et qu'elle favorise la participation, un grand nombre d'organismes voués à la lutte contre le racisme ont donc utilisé la TROUSSE.

« Trouver les ressources nécessaires pour donner aux jeunes la chance d'agir »

Un défi pour le moins étonnant a été de trouver les ressources nécessaires pour répondre à l'intérêt croissant des jeunes désirant agir dans leur communauté. La TROUSSE a été conçue pour l'ensemble des jeunes, peu importe leur âge et leur expérience. Rassembler toutes les ressources nécessaires à la reproduction de la TROUSSE n'a cependant pas été chose facile.

L'ACNU croit que les forums et la TROUSSE constituent une pratique exemplaire en raison de l'approche unique utilisée pour lutter contre le racisme. Ce projet est fondé sur les connaissances et les compétences des jeunes et servira à donner forme à la lutte contre le racisme dans la société canadienne.

Échange d'information

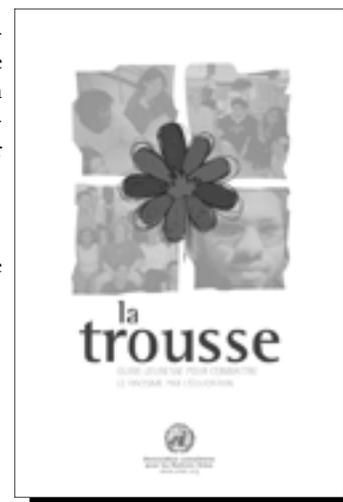
L'ACNU est prête à faire part de son expérience ayant permis d'impliquer des jeunes et de leur donner le plein pouvoir grâce au projet des forums. Elle est également prête à partager l'outil qui est le résultat de ces forums, c'est-à-dire la TROUSSE, et à encourager son utilisation.

Moyen de diffusion

La TROUSSE : guide-jeunesse pour combattre le racisme par l'éducation, un outil et une source d'information sur le racisme et sur les mythes qui y sont reliés.

Personne-ressource

Association canadienne pour les Nations Unies,
Ottawa (Ontario)
Tél. : (613) 232-5751
courriel : info@unac.org
www.unac.org
et www.unac.org/yfar



Vancouver Holocaust Education Centre



Vancouver Holocaust Education Centre, Cœurs ouverts, portes closes : le projet des orphelins de guerre

Pratique exemplaire : Cœurs ouverts, portes closes :
le projet des orphelins de guerre
Budget : 87 280 \$: aide financière
provenant de Patrimoine canadien,
dans le cadre
du Musée virtuel du Canada
Portée de l'initiative : À l'échelle nationale
Destinataires : Jeunes, enseignants,
public en général

Cœurs ouverts, portes closes est un projet multimédia éducatif présenté sur le Web. Il retrace le parcours de huit orphelins de l'Holocauste qui, après avoir vécu dans des camps de personnes déplacées, ont émigré au Canada pour y refaire leur vie. Entre 1947 et 1949, 1123 enfants juifs ont trouvé refuge au Canada dans le cadre du Projet des orphelins de guerre.

Les politiques d'immigration canadiennes de l'époque avaient érigé une véritable muraille administrative dont les mesures restrictives ont freiné et même empêché l'immigration de plusieurs groupes ethniques ou raciaux considérés comme « indésirables ». Le Projet des orphelins de guerre représente une étude de cas intéressante pour les jeunes afin de leur faire prendre conscience de toutes les conséquences que peuvent avoir le racisme et les politiques d'immigration sélectives.

« Traiter l'Holocauste sous un angle canadien »

Les ressources utilisées dans le site, comme les photographies, les objets personnels (cartes d'identité, journal intime, documents de voyage, etc.) et les témoignages des orphelins, offrent aux élèves une expérience d'apprentissage des plus enrichissantes sur l'Holocauste, le racisme et l'immigration au Canada au 20^e siècle. Le jeune âge des orphelins amène les élèves à développer un sentiment d'empathie à leur égard, mais aussi à réfléchir sérieusement aux effets néfastes du racisme.

Grâce à ce projet, le Vancouver Holocaust Education Centre (VHEC) devient un véritable partenaire pédagogique dans les programmes de lutte contre le racisme portant sur l'Holocauste. Le site, disponible en français et en anglais, offre énormément de ressources pour appuyer les enseignants. Il contient, entre autres, un guide de l'enseignant, des liens vers d'autres sites et un glossaire pouvant être consulté en ligne ou imprimé. Ce site a la particularité de traiter du sujet de l'Holocauste sous un angle canadien.

« Transposer une exposition traditionnelle sur le Web »

Le VHEC n'avait jamais utilisé Internet auparavant pour la présentation de projets à caractère éducatif. Les responsables ont donc dû revoir l'exposition originale de 1997 et la repenser complètement afin qu'elle soit présentée convenablement sur le Web. Cette adaptation a exigé de nombreuses heures de travail : il a fallu ajouter des sections, réaliser d'autres entrevues, trouver de nouvelles images et photographies.

La version Web de l'exposition est condensée et plus personnalisée : elle permet au visiteur de naviguer à son rythme parmi les nombreux documents présentés. Cependant, comme l'exposition de 1997, le projet multimédia met l'accent sur le récit des orphelins et sur leurs objets personnels, qui constituent d'éloquents témoignages de l'histoire en plus de toucher plus largement au problème intemporel du racisme.

Échange d'information

L'atelier porterait sur l'utilisation, dans les stratégies d'enseignement, de récits et d'objets à valeur personnelle et historique afin d'aider le développement d'une conscience historique chez les jeunes et de les inciter à lutter contre le racisme.

Moyen de diffusion

Le site Web :

<http://www.virtualmuseum.ca/Exhibitions/orphans/french/index.html>.

Personne-ressource

Vancouver Holocaust Education Centre, Vancouver
(Colombie-Britannique)

Tél. : (604) 264-0499

Courriel : fmiller@vhec.org

www.vhec.org





TV Vision

VISIONTV

Pratique exemplaire : TV Vision
Budget : 5 000 000 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle nationale
Destinataires : Grand public
(adultes de plus de 18 ans)

À titre de diffuseur pluriconfessionnel et multiculturel, TV Vision s'est engagée à offrir une programmation qui célèbre la diversité dans la collectivité et qui facilite les relations entre les personnes de cultures et de fois différentes. TV Vision prône la compréhension et la tolérance; elle permet à ses auditeurs de prendre conscience de la façon dont les autres cultures perçoivent le monde. Le réseau a offert des stages d'apprentissage à des personnes provenant des minorités visibles.

Le CRTC a accordé un permis d'exploitation à TV Vision en 1987 parce que les responsables des orientations politiques en matière de radiotélévision ont reconnu qu'il était nécessaire qu'une télévision nationale parle de la vie spirituelle de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes. La compréhension et la tolérance constituent des valeurs canadiennes et TV Vision en est l'expression. En 1998, TV Vision a célébré son 10e anniversaire en diffusant dix émissions d'une demi-heure qui mettaient en vedette des chefs de file en matière de droits de la personne qui venaient du Canada ou d'autres pays.

« Éliminer le racisme systémique en réunissant des personnes différentes »

La programmation unique de TV Vision est destinée à réunir des personnes provenant de différentes confessions et groupes ethniques. Le réseau facilite une prise de conscience et une éducation du public destinées à éliminer le racisme systémique au Canada. Environ la moitié de l'horaire de diffusion est constitué d'émissions payées produites par des groupes de diverses confessions religieuses. TV Vision commande et diffuse une grande variété d'émissions documentaires qui font le tour de l'expérience des minorités visibles.

Plusieurs protagonistes de l'industrie admettent que TV Vision établit une norme en matière de diversité dans la radiotélévision, ce qui lui a valu de nombreuses récompenses. Le site Internet de TV Vision a aussi connu du succès, notamment grâce à « Se rappeler du Rwanda » et à « Bien connaître TV Vision ». Suite à l'appui constant manifesté par TV Vision à l'égard des minorités raciales différentes, ses employés actuels et ses anciens employés ont connu de nombreux succès.

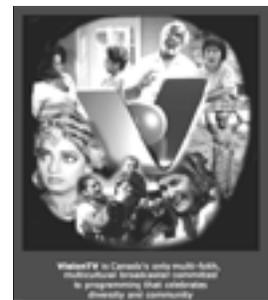
« Offrir une plus vaste gamme d'émissions à une époque d'incertitude »

Au fur et à mesure que la population canadienne se diversifie, TV Vision fait face au défi de s'adapter en continuant à offrir une plus vaste gamme d'émissions qui font le tour des confessions religieuses et des cultures. L'avenir est plein d'incertitude pour les diffuseurs indépendants qui ont le mandat de répondre aux besoins du public. TV Vision craint que la richesse d'opinions qui fait le plaisir des auditeurs diminue, et espère que la société trouve le moyen de conserver un équilibre entre le profit et l'intérêt public.

TV Vision est un groupe unique qui est engagé à offrir des émissions qui célèbrent la diversité sous toutes ses formes. En même temps, elle travaille à promouvoir une plus grande diversité au sein de l'industrie de la radiotélévision en général en contribuant à aux possibilités offertes aux membres des minorités visibles.

Échange d'information

TV Vision pourrait discuter de l'aide à la promotion professionnelle des minorités raciales au sein de l'industrie de la radiotélévision et appuyer la production et la diffusion de nouvelles émissions qui font la promotion de la compréhension et de la tolérance.



Moyen de diffusion

Les communiqués de TV Vision décrivent les émissions qui seront diffusées, y compris « Les pensionnats : dépasser la survie », « L'asservissement humain », « Bravo Hollywood » et la comédie de situation « Seigneur, aie pitié de nous ».

Personne-ressource

TV Vision, Toronto, Ontario
Tél. : (416) 368-3194
Courriel : visiontv@visiontv.ca
www.visiontv.ca



YWCA de Peterborough, Victoria et Haliburton : Comité interne contre le racisme et l'oppression (CCRO)

Pratique exemplaire : Comité interne contre le racisme et l'oppression (CCRO)
Budget : 15 000 \$
Portée de l'initiative : À l'échelle locale
Destinataires : Fournisseurs de services sociaux, plus particulièrement le personnel des refuges pour femmes

Le comité contribue à la promotion de la lutte contre le racisme au YWCA. Il a d'abord ciblé l'organisme lui-même (80 bénévoles ou employés reçoivent annuellement cette formation) et ses répercussions dépassent les frontières de l'organisme et atteignent les clients, les bénévoles et les parents des employés. Dans une collectivité comme Peterborough, il est plutôt rare de trouver un tel engagement à lutter contre le racisme, la tendance étant plutôt de nier même son existence à l'échelle locale.

En octobre 1993, le YWCA a embauché une équipe indépendante d'experts-conseils; ceux-ci ont révisé les programmes et leur travail a mis en évidence les barrières systémiques auxquelles les femmes de groupes racisés, les lesbiennes et les handicapées faisaient face au sein de l'organisation. Le YWCA a rendu le document public et s'est engagé à mettre en œuvre les recommandations. C'est de là que découle la mise sur pied du comité contre le racisme (CCRO), qui avait pour mandat d'inciter tous les services et les lieux de travail à ouvrir la voie pour créer une organisation anti-raciste, ouverte et accueillante. Le conflit qui a opposé les femmes autochtones et les employés du YWCA a servi de toile de fond à la création du CCRO.

« Un modèle visant à former les formateurs fait de la lutte au racisme la responsabilité de chacun »

Pour régler les problèmes de racisme au sein du YWCA, les membres du comité ont compris que le comité lui-même devait faire preuve de diversité. Le CCRO regroupe donc des membres de tous les niveaux de l'organisation et comprend des personnes qui font partie des minorités raciales. Dès le départ, le CCRO a adopté un modèle de formation des formateurs afin de faciliter la lutte contre le racisme : c'est un comité interne qui offre la formation au sein de l'organisation et celui-ci trouve de l'appui de l'extérieur de l'organisation. Il devenait alors évident que la lutte contre le racisme devenait la responsabilité de chacun.

Le YWCA a reçu une reconnaissance officielle dans le cadre de son initiative destinée à créer un environnement anti-raciste. Le comité proclame clairement qu'il faut régler la question du racisme. La formation est innovatrice et elle a des répercussions sur toute la collectivité. Le YWCA a aussi adopté une politique

contre le racisme et l'oppression visant à régler officiellement les incidents racistes. De plus, il a cherché à rendre son processus d'embauche plus équitable – ce qui a permis de diversifier le personnel et les bénévoles et d'accroître la satisfaction de la clientèle.

« Comprendre la nature permanente du travail »

Compte tenu du contexte sociétal et politique plus vaste, le comité est confronté au défi particulier de la nature permanente de ce travail; en effet, le milieu ne reconnaît pas facilement les enjeux liés au racisme et ne les place pas en tête de ses priorités. Le CCRO doit encore tenir compte du sous-financement, qui est lui aussi intimement lié au contexte politique et qui rend plus complexe l'objectif qui vise à cibler l'enseignement (donc, des changements à long terme).

Ce projet envoie un message non équivoque au YWCA et à la collectivité à l'effet que la lutte contre le racisme est indispensable. Il indique clairement que les organismes communautaires comme le YWCA se sont engagés à changer et sont devenus de véritables alliés qui travaillent main dans la main pour bâtir une nouvelle société fondée sur l'équité et le respect de tous les citoyens et de toutes les citoyennes.

Échange d'information

Les ateliers du YWCA se concentreraient sur la nécessité d'établir des structures organisationnelles durables susceptibles d'entraîner des changements à long terme.

Moyen de diffusion

Le dépliant du YWCA intitulé « Aider des femmes ordinaires et leur famille à faire des choses extraordinaires » énonce les convictions du YWCA, et décrit ses programmes visant à éliminer la violence, la pauvreté et l'oppression.

Personne-ressource

Le YWCA de Peterborough, Victoria et Haliburton,
Peterborough, Ontario
Tél. : (705) 743-3526
Courriel : bmcewen@ywcapeterborough.org
www.ywcapeterborough.org



Candidats au Prix d'excellence 2003

Le Prix d'excellence

La Fondation canadienne des relations raciales remercie tous les organismes ayant posé leur candidature du dévouement et de la détermination manifestés à l'égard de l'élimination du racisme au Canada.

Aboriginal Student Centre, University of Manitoba

Affiliation of Multicultural Societies
and Service Agencies of BC

Nation Anishinabek - Union of Ontario Indians

Anti-Racism Coalition of Peel

Calgary Immigrant Women's Association

Association du Barreau canadien

Fédération canadienne des enseignantes et enseignants

Catholic Community Services of York Region

Centre d'amitié autochtone de Val-d'Or

Circle of Life Thunderbird House

Committee on Race Relations and Cross-Cultural
Understanding

Communauté Haïtienne du Canada HRR

Community Builders

Council of Canadian of African and Caribbean Heritage

Elementary Teachers' Federation of Ontario
(First Nations and Racialized Women's Leadership)

Elementary Teachers' Federation of Ontario (Power of Story)

FCJ Hamilton House Refugee Project

Human Rights and Race Relations Centre

Images Interculturelles

Islamic Social Services Association Inc.

Jewish Family Services of Ottawa-Carleton

Maison Culturelle Arabe

Maison des cultures amérindiennes

Manitoba Interfaith Immigration Council Inc.

Middle East Police Advisory Committee

Mission Community Services Society

Multicultural Association of Nova Scotia

Multicultural Heritage Society of Prince George

Native Canadian Centre of Toronto

Ottawa Community Immigrant Services Organization

Regional Multicultural Youth Council

Rencontre Interculturelle des Familles de l'Estrie

School of Journalism, Ryerson University

Sioux Lookout Anti-Racism Committee

Student Union of Confederation College/
Oshki-Anishnawbeg Student Association

Students Against Discrimination

The Canadian Islamic Congress (CIC)

The Centre for Addiction and Mental Health

Toronto Police Service (Racial Pride
and Consciousness Trilogy)

Toronto Police Service (Community Relations Section)

Trinidad & Tobago Cultural Society of B.C.

Ukrainian Canadian Civil Liberties Association

United Nations Association in Canada (UNA-Canada)

Vancouver Holocaust Education Centre

Vision TV

YMCA of Greater Halifax/Dartmouth

YWCA of Peterborough, Victoria and Haliburton



Le Prix d'excellence

Historique et mandat de la FCRR

Créée en 1988, à la suite de l'Entente de redressement à l'égard des Canadiens japonais, la Fondation canadienne des relations raciales s'est engagée à être au premier plan des initiatives visant à combattre le racisme et toutes les formes de discrimination raciale au Canada.

La Fondation a officiellement débuté ses activités en novembre 1997. Bien que ses bureaux soient situés à Toronto, elle exerce ses activités à l'échelle nationale. La Fondation est un organisme autonome; ses dirigeants et employés ne font pas partie de l'administration publique fédérale. Son budget de fonctionnement annuel, d'environ deux millions de dollars, provient de revenus générés par un fonds de dotation versé initialement par le gouvernement fédéral et par des collectes de fonds. Elle est enregistrée comme organisme de bienfaisance.

La Fondation s'est engagée à instaurer un réseau national consacré à la lutte contre le racisme dans la société canadienne. Elle met en lumière les causes et manifestations du racisme, s'exprime ouvertement et agit à titre de chef de file national indépendant. Grâce à la compétence de ses ressources, elle facilite la concrétisation des droits de tous les Canadiens et de toutes les Canadiennes en matière d'équité, d'égalité et de justice sociale.

Programme de reconnaissance de l'excellence

Par le biais de son Programme de reconnaissance de l'excellence, la FCRR rend hommage aux organismes publics, privés ou bénévoles faisant preuve d'excellence ou d'innovation dans le domaine de la lutte contre le racisme au Canada. Des prix totalisant 20 000 \$ en espèces et des trophées sont accordés tous les deux ans.

Ce programme contribue à la réalisation de la mission de la Fondation qui est d'éliminer le racisme au Canada, de reconnaître les pratiques exemplaires et l'excellence du domaine des relations raciales, de recueillir de l'information et du matériel visant à éliminer le racisme, d'établir un partenariat avec un vaste ensemble d'organismes et de célébrer les victoires remportées dans la lutte contre le racisme au Canada.

Une cérémonie de remise des prix et un colloque couronnent tous les deux ans le Programme de reconnaissance de l'excellence. Ces événements contribuent à accroître la visibilité de la Fondation et à souligner les réalisations exceptionnelles de nombreux organismes. Ils procurent également l'occasion de se pencher sur les principales questions associées à la lutte contre le racisme, de diffuser les pratiques exemplaires mises de l'avant par les lauréats, et de rassembler les spécialistes et intervenants de la lutte contre le racisme au Canada.

En 2003, la cérémonie de remise du Prix d'excellence ainsi que le colloque se sont tenus à Toronto (Ontario). Pour obtenir plus de renseignements au sujet des programmes de la Fondation, nous vous invitons à communiquer avec ses représentants de la façon suivante :

Fondation canadienne des relations raciales
4576, rue Yonge, bureau 701
Toronto (Ontario) M2N 6N4

Téléphone : 1 888 240-4936 (sans frais)
ou 416 952-3500

Télec. : 1 888 399-0333 (sans frais)
ou 416 952-3326

Courriel : Info@crr.c

Site Web : www.crr.ca

