
Rapport final de la commissaire sur le racisme systémique

2022

Rapport final de la commissaire sur le racisme systémique

Province du Nouveau-Brunswick
C.P. 6000, Fredericton N.-B. E3B 5H1 CANADA
gnb.ca

ISBN 978-1-4605-3364-2 (version imprimée bilingue)
ISBN 978-1-4605-3365-9 (PDF : version anglaise)
ISBN 978-1-4605-3366-6 (PDF : version française)

22-00105 | 2022.12 | Imprimé au Nouveau-Brunswick

Contents

Message de la commissaire	1	Recommandations	18
Mandat de la commissaire	4	Santé	24
Méthodologie	5	Éducation	25
Échéancier	7	Étudiants étrangers et étudiants de couleur fréquentant un établissement postsecondaire	27
Résumé	8	Sport	28
Racisme systémique et racismemanifeste : En quoi consistent-ils?	9	Justice et Sécurité publique	28
Racisme historique et racisme épisodique	10	Gouvernements locaux	30
Résultats et recommandations	11	Médias	31
Une communauté accueillante	12	Autochtones	31
Sécurité	12	Conclusion	38
Engagement civique	13	Annexe A	39
Leadership	13	Annexe B	41
GNB	14	Annexe C	43
Qualité du service	15	Annexe D	45
Inégalité de traitement	16	Annexe E	46
Leadership du GNB	16	Bibliographie	47
Éducation et sensibilisation au racisme systémique	17		

AVIS DE NON-RESPONSABILITÉ :

Veillez noter que ce rapport soulève des sujets délicats qui pourraient déclencher des réactions traumatiques.

Demandez de l'aide si vous avez besoin de soutien.

LIGNE D'ÉCOUTE CHIMO

1-800-667-5005

JEUNESSE, J'ÉCOUTE

Texte PARLER au 686868

1-800-668-6868

LIGNE D'ÉCOUTE DES PENSIONNATS INDIENS

1-800-721-0066

Message de la commissaire

Je suis très heureuse de communiquer à la population du Nouveau-Brunswick mon examen et mes recommandations concernant le racisme systémique au Nouveau-Brunswick. En tant que premier bureau d'un commissaire sur le racisme systémique à avoir été établi dans une province canadienne, j'ai eu l'honneur et le privilège de donner la parole aux personnes qui n'ont pas eu de voix ou qui ont été mises en situation de faiblesse depuis trop longtemps.

Ces recommandations ne viennent pas de moi; elles proviennent des diverses voix qui veulent toutes vivre dans une province inclusive et équitable. Je tiens à féliciter le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB), qui a fait preuve de créativité et de courage pour créer un tel poste. Il n'est pas facile d'adopter un regard critique sur ses propres processus et de mettre en évidence le racisme systémique. Comme il s'agissait du premier poste provincial du genre au Canada, le défi n'était pas seulement le travail en soi, mais aussi la conceptualisation concrète du bureau. Le fait que nous puissions créer un modèle pour d'autres constituait une lourde responsabilité pour mon équipe.

Une caractéristique déterminante du racisme systémique est sa normalité ou son statu quo. Il peut donc être difficile de déceler le racisme systémique ou même le rôle que l'on joue dans sa perpétuation. Au lieu de montrer du doigt et de mettre de l'avant les erreurs du passé, j'ai axé nos conversations sur l'avenir et ce que nous pouvions faire de différent. La présence à la table est une étape importante dans ce parcours. Comme l'a dit Maya Angelou : « Faites de votre mieux jusqu'à ce que vous en sachiez mieux. Ensuite, quand vous savez mieux, faites mieux. » Le présent rapport vise à nous amener à nous améliorer. Dans cette optique, je suis critique lorsque des situations clairement mauvaises ont été laissées sans réponse ou lorsqu'il s'est passé assez de temps que ces situations auraient dû être réglées.

Au début de mon mandat, quelqu'un m'a demandé : « Qu'est-ce qui vous a surpris le plus? » À l'époque, je n'avais qu'une réponse : que le Nouveau-Brunswick était la première province canadienne à disposer d'un commissaire sur le racisme systémique. Le Nouveau-Brunswick dans lequel j'ai grandi était bien différent de celui d'aujourd'hui. Il n'y avait pas de festivals multiculturels, d'épiceries ethniques ni de soutien culturel. Au cours de mes trois décennies de travail sur la lutte contre le racisme, j'ai été témoin du changement de notre province, de sa croissance et de sa plus grande diversité. La création d'un commissaire sur le racisme systémique n'était pas un simple pas vers l'équité; c'était un bond significatif.

Et en parlant de surprise, aujourd'hui, à la fin de mon mandat, j'en ai deux autres :

La première est la diversité des gens et des groupes qui voulaient participer aux travaux de la commission. Lorsque j'ai établi la liste des personnes avec lesquelles je voulais parler, j'ai pensé aux participants habituels : les organismes multiculturels, les organismes gouvernementaux, les écoles, les régies de la santé, etc. Cependant, de nombreux groupes et organismes qui n'avaient jamais pensé au racisme systémique ont demandé à nous rencontrer pour nous faire part de leurs inquiétudes et de leurs idées. Il y a une prise de conscience croissante quant au fait que le racisme systémique nous touche tous et, à ce titre, nous devons tous tenter d'éliminer les obstacles. Je trouve cette prise de conscience croissante pleine d'espoir.

La deuxième surprise n'est pas aussi encourageante : ce sont les tensions que j'ai constatées entre les groupes. Au début de mon travail, j'ai supposé que les groupes marginalisés collaboreraient, mais ce n'était pas toujours le cas. J'ai été témoin d'exemples de polarité de points de vue, parfois exacerbés par le leadership politique ou communautaire. J'ai découvert que l'équité est un concept limité et que la progression d'un groupe marginalisé se fait au détriment d'un autre. Je trouve cela extrêmement problématique et je crois que cette situation témoigne de la pratique coloniale qui consiste à diviser pour régner. Il est essentiel de reconnaître que nos efforts pour lutter contre la discrimination systémique doivent constituer un effort collectif. La haine n'a pas de vision étroite. S'il y a de la discrimination contre un groupe, nous savons alors qu'elle existe contre d'autres groupes. Lorsque nous luttons contre l'antisémitisme, l'islamophobie, l'anti-bilinguisme, le sexisme ou toute autre forme de discrimination, nous luttons contre toutes les discriminations. Ensemble, nous sommes forts. Par conséquent, même si mon mandat

consistait à examiner le racisme systémique, bon nombre de mes observations et recommandations peuvent être envisagées pour lutter contre la discrimination en général.

Enfin, je dois avouer que ce travail a été difficile. Il n'est pas facile d'écouter les histoires éprouvantes des victimes de racisme ou de constater que les inefficacités, les politiques désuètes et le racisme manifeste blessent les gens. L'incidence mentale de ce travail ne peut pas être exagérée. Il est également difficile de partager ces histoires, de revivre vos propres expériences douloureuses ou de vous regarder et de considérer votre rôle sur le plan du racisme systémique. Je veux donc remercier chaque personne et chaque groupe qui ont participé à la réalisation du présent rapport; vos voix ont fait de ce rapport le meilleur qui soit.

Je vais terminer mon message en formulant une observation et une demande. On m'a demandé à plusieurs reprises ce qu'il adviendra de mon rapport. Quelle est l'étape suivante? Je ne le sais pas. J'espère que, puisqu'il a créé ce poste et m'a nommée pour travailler sur le racisme systémique, le gouvernement s'engage à tenir compte de toutes mes recommandations et à travailler à instaurer un changement significatif. De plus, bien que toutes ces recommandations soient importantes, je crois que certaines d'entre elles doivent être respectées si le GNB veut sérieusement lutter contre le racisme systémique.

Voici quelques-unes des principales recommandations :

Recommandation n° 1 :

Sensibiliser la haute direction du GNB et les représentants élus à la signification du racisme systémique.

Recommandation n° 3 :

Offrir un soutien financier et un leadership supplémentaires aux équipes de la diversité et de l'inclusion du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines.

Recommandation n° 4 :

Avoir un plan stratégique clair pour lutter contre la haine et la discrimination au Nouveau-Brunswick, y compris la haine en ligne.

Recommandation n° 5 :

Élaborer une politique antiraciste et exiger que tous les lieux de travail adhèrent à cette politique.

Recommandation n° 6 :

Démontrer l'engagement du GNB à lutter contre le racisme systémique par la création d'un organisme et la nomination d'un responsable au niveau de commissaire ou de sous-ministre qui est habilité à superviser l'élimination du racisme systémique.

Recommandation n° 10 :

Relever les défis auxquels fait face la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (CDPNB)

Recommandation n° 13 :

Réorganiser, simplifier et coordonner les services pour les nouveaux arrivants.

Recommandation n° 16 :

Obliger les organismes professionnels autoréglementés à simplifier leurs processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers et à les rendre équitables.

Recommandation n° 17 :

Créer des initiatives de sensibilisation du public pour réduire le fossé entre les communautés francophone et anglophone.

Recommandation n° 18 :

Rendre obligatoire la collecte de données sur la race dans le secteur des soins de santé.

Recommandation n° 27 :

Rendre obligatoire l'intégration de perspectives antiracistes dans le plan d'amélioration de l'école.

Recommandation n° 43 :

Obliger les organismes de sport à avoir une politique antiraciste.

Recommandation n° 47 :

Mettre sur pied un groupe de travail sur l'élimination du racisme systémique dans les services de police du Nouveau-Brunswick.

Recommandation n° 57 :

Annuler la directive limitant les reconnaissances territoriales.

Recommandation n° 61 :

Supprimer les termes racistes des emplacements identifiés au Nouveau-Brunswick.

Bien que je ne m'attende pas à ce que quiconque soutienne tout ce que je partage dans ce rapport, j'espère que la plupart des gens y trouveront quelque chose. Lorsque vous trouverez ce quelque chose, faites-vous entendre à ce propos. Nous devons tous nous employer à améliorer la situation du Nouveau-Brunswick et la rendre plus équitable pour tous les gens du Nouveau-Brunswick.



DRE MANJU VARMA, PH. D.

Recommandation n° 62 :

Déployer des efforts sans précédent pour revitaliser et protéger les langues autochtones des Mi'kmaq, des Wolastoqey et des Peskotomuhkati.

Mandat de la commissaire

En octobre 2021, j'ai été nommée première commissaire sur le racisme systémique du Nouveau-Brunswick par le premier ministre. On m'a donné un mandat d'un an pour examiner l'étendue et la gravité du racisme systémique dans la province. En travaillant indépendamment du gouvernement, je devais atteindre les objectifs suivants :

1. Mener une consultation publique afin de recueillir des points de vue et des renseignements sur la nature et les répercussions du racisme systémique sur les personnes racisées, les immigrants, les populations autochtones, les Noirs et les personnes de couleur.
2. Collaborer avec des institutions gouvernementales, en particulier dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du développement social et de la justice.
3. Fournir un rapport décrivant l'étendue et la gravité du racisme systémique au Nouveau-Brunswick, y compris le rôle du gouvernement dans l'élimination du racisme systémique, tant au sein des institutions et des organismes provinciaux que dans la province en général¹.

Le présent rapport, qui est l'aboutissement de ce travail, présente des recommandations visant à lutter contre le racisme systémique dans divers aspects de la vie des gens du Nouveau-Brunswick.

¹ Conformément au site Web www.gnb.ca/racismesystemique

Méthodologie

En tant que chercheuse de carrière, je sais qu'une bonne méthodologie est le fondement de recommandations solides. Dans le cadre de notre approche, nous avons utilisé à la fois des méthodes quantitatives et qualitatives, en faisant appel à une expertise externe au besoin. Pour remplir mon mandat, mon équipe a élaboré une stratégie qui favoriserait une approche accessible, inclusive et non partisane en matière de collecte de données. Nous avons sollicité des renseignements par voie orale et écrite dans les deux langues officielles. Nous nous sommes également engagés à traduire tous les documents écrits reçus dans une langue autre que le français ou l'anglais. Nous avons procédé ainsi parce qu'il est parfois plus facile de s'exprimer dans sa langue maternelle, plus particulièrement pour les histoires qui peuvent être traumatisantes ou porter à réflexion.

Au cours de la dernière année, nous avons eu la chance d'écouter un grand nombre de parties prenantes, notamment des organismes d'aide à l'établissement, des employés de la fonction publique, des députés, des membres de partis politiques, les régies de la santé, des établissements d'enseignement postsecondaire, des juges, des agents de libération conditionnelle, des organismes de sport, des administrateurs scolaires et des enseignants, des parents, des jeunes, des immigrants, des réfugiés et de nouveaux arrivants.

Site Web :

Notre première étape a été de créer un site Web bilingue (www.gnb.ca/systemicracism; www.gnb.ca/racismesystemique) qui fournissait divers moyens de communiquer avec nous, soit par téléphone, par courriel, par l'entremise des réseaux sociaux ou par la poste. Nous avons également intégré un bouton d'anonymat pour les personnes qui ne voulaient pas être identifiées de quelque manière que ce soit. Ironiquement, les seules personnes qui ont utilisé ce bouton d'anonymat sont celles qui remettaient en question l'existence du racisme systémique ou qui ont envoyé des messages de haine manifeste et de menaces².

Sondages :

Nous avons mené trois sondages :

1. un sondage écrit de type Likert. Le sondage a examiné la compréhension du racisme systémique chez les dirigeants du GNB.
2. un sondage téléphonique sur le racisme systémique mené auprès de 400 Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois par Narrative Research; et
3. un sondage sur papier mené par mon équipe auprès de 137 participants lors de quatre présentations différentes. Deux présentations étaient destinées aux clubs philanthropiques et deux étaient destinés aux employés du gouvernement fédéral travaillant au Nouveau-Brunswick.

Consultations :

Dire que l'année a été remplie d'événements serait un euphémisme. Dans la semaine suivant le lancement de mon bureau, la province a été témoin d'un élément perturbateur qui a limité nos plans d'origine lorsqu'il était question de rencontrer les parties prenantes en personne. Ce ne sera pas la dernière fois que la COVID-19 aura eu une incidence sur nos plans. La pandémie s'est avérée une arme à double tranchant. D'une part, les réunions virtuelles nous ont permis d'accéder plus facilement à certains groupes et certaines personnes, mais, d'autre part, les personnes voulant nous rencontrer uniquement en personne ont dû attendre, et certains ont même changé d'idée.

Nous avons en outre décidé intentionnellement de ne pas tenir de consultations publiques. Nous étions préoccupés par le fait que les personnes qui critiquaient la notion de racisme systémique puissent se présenter et causer un traumatisme plus important chez nos participants. Par conséquent, toutes les consultations ont été tenues à huis clos (en ligne et en personne). Au total, nous avons tenu 253 consultations et nous avons rencontré certains groupes plusieurs fois. Par exemple, le Réseau de santé Horizon est indiqué une seule fois dans notre liste de consultations, mais notre équipe a tenu plusieurs réunions avec les divisions de la régie de la santé et avec ses employés.

²Je crois qu'il est important de faire part de ce qui s'est passé, car il y a des personnes qui vivent régulièrement une expérience traumatisante comme celle-ci.

Conversations privées :

Bien que nous ayons directement communiqué avec certaines parties prenantes, comme les organismes en quête d'équité, les ministères concernés du GNB et les municipalités, nous n'avons communiqué avec aucun particulier pour lui demander de nous faire part de ses expériences en matière de racisme. Nous avons plutôt invité ces personnes à nous rencontrer par l'intermédiaire du bouche-à-oreille, de messages publics, des réseaux sociaux, de notre site Web et d'autres formes de communications de masse. Nous avons procédé ainsi, car nous ne voulions pas demander aux gens de revivre leur traumatisme ni les forcer à le faire, et nous ne voulions pas prédéterminer à quoi ressemble une expérience de racisme. À ce titre, nous n'avons jamais remis en question la définition de racisme manifeste ou de racisme systémique d'un participant. Certaines personnes et certaines familles étaient prêtes à nous faire part de leurs expériences et à s'identifier. Cependant, la plupart ont choisi de rester anonymes. J'ai rencontré 114 participants pour des conversations privées, parfois à plusieurs reprises. Sur les 114 participants, 13 parlaient le français, 98 l'anglais, un l'hindi et un le coréen (l'enfant du participant a agi comme traducteur). L'annexe A énumère les consultations confidentielles.

Nous avons également rencontré des personnes, des organisations et des communautés qui voulaient se déclarer officiellement participants. Ces consultations peuvent être consultées à l'annexe B (particuliers) et à l'annexe C (organisations et communautés).

Il était important pour moi d'être au courant des initiatives de lutte contre le racisme systémique au sein des ministères qui travaillent avec des communautés racisées et autochtones. Nous avons donc envoyé une demande aux ministères suivants pour qu'ils répondent à une liste de questions créée par mon bureau. Les sous-ministres des ministères suivants ont reçu et nous ont renvoyé les questionnaires :

1. Santé
2. Opportunités NB – Immigration
3. Développement social
4. Éducation et Développement de la petite enfance
5. Éducation postsecondaire, Formation et Travail
6. Affaires autochtones
7. Justice et Sécurité publique

Ces questionnaires ont été suivis par des réunions approfondies pour discuter des réponses à mes questions.

Nous avons également invité les gens du Nouveau-Brunswick, particuliers ou organisations, à soumettre des observations écrites. Nous avons reçu 22 documents, dont la liste se trouve à l'annexe D.

Présentations :

De nombreux organismes sans but lucratif, ministères, organismes de justice sociale et clubs philanthropiques de partout au pays ont demandé à notre bureau de faire des présentations ou de donner une conférence. Chacune de ces présentations a permis de recueillir des commentaires et des points de vue de la part du public permettant de trouver une solution. Bien que la plupart aient partagé des exemples de racisme manifeste (comme les injures racistes dans les écoles), nous avons été en mesure de discerner des tendances qui témoignent d'un racisme systémique (par exemple le manque de formation des enseignants pour régler les situations d'injures racistes dans les écoles). En date du 15 octobre 2022, ce bureau a donné trente-trois présentations, qui sont énumérées à l'annexe E.

Autres sources :

En plus des données qui ont été partagées avec mon bureau, mon rapport tient également compte de la collecte de données provenant de diverses sources. Il s'agit notamment de données numériques comme celles de Recensement Canada, d'autres statistiques, politiques, pratiques et processus (officiels et officieux) des ministères du GNB (nommés ci-dessus) et l'examen des cultures organisationnelles. Mon équipe s'est également penchée sur la couverture médiatique, les textes d'opinion et les publications dans les réseaux sociaux relativement à ce sujet.

Échéancier

LES 50 PREMIERS JOURS

Phase de compréhension

- Créer l'équipe
- Travailler avec l'équipe interne pour déterminer les objectifs et le mandat
- Élaborer des cadres de référence pour atteindre les objectifs
- Déterminer les méthodes de recherche quantitative et qualitative appropriées
- Annoncer les intentions d'identifier des parties prenantes et de communiquer avec elles
- Créer des outils de communication

LES 6 PREMIERS MOIS

Phase d'action

- Mettre en œuvre les méthodes de recherche quantitative et qualitative choisies
- Élaborer les outils nécessaires
- Collaborer avec les parties prenantes pour entamer les tâches définies dans la phase de compréhension
- Mettre en œuvre des outils de communication

6 À 9 MOIS

Codage et triangulation des données

- Coder les données et les comparer à d'autres sources pour vérifier leur validité
- Continuer à mobiliser les parties prenantes et présenter des solutions possibles conçues pour apporter des changements systémiques

9 À 12 MOIS

Recommandations au niveau des systèmes

- Utiliser les résultats des phases précédentes pour orienter les recommandations systémiques en vue d'élaborer une stratégie provinciale

12 à 15 MOIS

- Compilation de toutes les données et observations
- Écriture et préparation du rapport final
- Présentation du rapport final au gouvernement et dévoilement au public

Résumé

En octobre 2021, j'ai été nommée première commissaire sur le racisme systémique du Nouveau-Brunswick. Bien que cette nomination soit un geste sans précédent dans la province et représente un effort concerté pour discuter du racisme systémique, elle fait suite à des décennies d'engagement et de travail exceptionnel de la part de personnes remarquables. La raison pour laquelle je suis en mesure de faire ce travail et que nous pouvons voir si loin, c'est que nous nous tenons sur les épaules de géants. Même si le Nouveau-Brunswick a toujours eu une population majoritairement homogène, il y en a qui ont eu le courage de lutter contre le racisme et qui ont défendu la vision de la diversité et de l'inclusion. Par conséquent, le présent document doit être lu de concert avec le travail qui a déjà été fait. Le travail qui a commencé par des conversations autour d'une table de cuisine et qui se poursuit maintenant au sein des ministères, des organismes, des industries, des établissements d'enseignement, etc.

Ce rapport présente **86** recommandations. Les conclusions de ce rapport ont été formulées grâce au grand nombre de citoyens qui ont partagé leurs histoires, qui nous ont invités dans leurs organismes ou qui ont pris le temps de nous faire part de leurs préoccupations et de leurs priorités concernant le racisme systémique. Les principaux sujets qui en sont ressortis sont les suivants :

- Il faut bâtir des communautés sûres, saines et accueillantes.
- Les nouveaux arrivants sont un élément essentiel de notre croissance et doivent être reconnus comme tels. J'ai vu trop d'exemples de nouveaux arrivants traités comme de la marchandise et non comme des humains.
- Nous sommes à la croisée des chemins en ce qui concerne les relations avec les Autochtones. Des mesures clés détermineront si nous allons avancer ensemble.
- L'antisémitisme, l'islamophobie, la haine contre les Noirs et autres formes de racisme sont en hausse partout au Canada, et le Nouveau-Brunswick n'est pas à l'abri de cette crise.
- Il est essentiel que nous abordions les mythes et les tensions entre les groupes linguistiques pour lutter contre le racisme systémique. Nous ne pouvons pas parler du racisme systémique au Nouveau-Brunswick sans définir des stratégies pour faire progresser les droits linguistiques des minorités.
- Il existe de nombreuses preuves selon lesquelles le racisme systémique et le racisme manifeste continuent de poser problème au Nouveau-Brunswick. Leur étendue est grande et leur gravité est alarmante. De nombreuses organisations et personnes ont réclamé la nomination d'un leader permanent chargé de lutter contre le racisme et la création d'un organisme à cet effet. D'autres provinces ont déjà adopté cette approche, laissant au Nouveau-Brunswick de nombreux modèles à envisager.

Une des tendances notables inquiétantes dans presque tous les secteurs de la société du Nouveau-Brunswick est la disposition à ignorer le racisme systémique jusqu'à ce qu'il touche la population majoritaire. Par exemple, malgré les années passées à définir la reconnaissance des titres de compétences étrangers et l'exigence d'une expérience canadienne comme racistes, très peu de choses ont été faites à ce sujet. Cependant, dès qu'une crise de la main-d'œuvre s'est manifestée dans le secteur de la santé touchant tous les gens du Nouveau-Brunswick, le changement a commencé à se produire. Si nous, en tant que province, nous étions rassemblés pour accueillir des travailleurs étrangers dans le passé, peut-être aurions-nous plus de médecins dans nos hôpitaux plutôt que des chauffeurs de taxi. C'est trop souvent le cas pour tous les types de discrimination. Avant la COVID-19, les personnes ayant un handicap avaient de la difficulté à convaincre les employeurs de les laisser travailler de la maison. Cependant, encore une fois, la majorité a été touchée, puis soudainement, il s'agissait d'une option réalisable. Nous devons nous tourner vers l'avenir en luttant contre la discrimination d'aujourd'hui. Si nous ne le faisons pas, nous répéterons simplement les erreurs du passé.

Racisme systémique et racisme manifeste : En quoi consistent-ils?

« Donc, [l'officier supérieur, nom retiré], vient me voir et me dit : "[nom retiré], vous êtes musulman ou quelque chose du genre, non?" »

Et j'ai répondu : « Non Monsieur, je suis hindou, mais je ne pratique pas vraiment. »

Et il a répondu : « D'accord, peu importe, vous n'êtes pas normal. Je vous veux au sein de mon comité d'ACS³. » (minorité visible, homme)

Le scénario concret partagé par l'un de nos participants illustre le racisme systémique. Si ce jeune officier avait accusé son supérieur de racisme, l'officier supérieur aurait sans doute été surpris et peut-être même qu'il aurait réprimandé l'officier subalterne. Cependant, l'idée que ce participant non blanc n'était « pas normal », autrement dit, non chrétien, et la supposition que, si vous appartenez à un groupe marginalisé, vous pouvez automatiquement comprendre d'autres groupes marginalisés, sont des exemples de décisions prises au sujet d'une personne en raison de sa couleur de peau. C'est du racisme systémique.

Nos données quantitatives et qualitatives ont révélé un manque de compréhension en ce qui concerne le racisme systémique chez les gens du Nouveau-Brunswick, y compris les employés du GNB. Par exemple, le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique a demandé à 137 participants provenant de quatre présentations différentes de répondre à un questionnaire. Nous avons reçu 128 réponses (environ 93 %). L'auditoire des présentations se composait de retraités, de professionnels et de fonctionnaires vivant tous au Nouveau-Brunswick. Lorsqu'on leur a demandé s'ils pouvaient définir le racisme systémique, 91 des 128 répondants ont répondu « non » ou « peut-être ». Sur les 37 autres qui ont dit « oui », seuls 18 ont donné un exemple précis de racisme systémique, le confondant souvent avec le concept de racisme manifeste.

Il n'est pas étonnant que la majorité des gens aient de la difficulté à comprendre le racisme systémique : il n'est pas traditionnellement enseigné dans les écoles et plusieurs personnes ne le vivent jamais. Le racisme systémique peut être décrit comme des modèles de comportements, de politiques ou de pratiques au sein de structures d'établissement incontestées qui créent et perpétuent des désavantages pour les personnes racisées. Il résulte des conséquences inattendues et souvent inconscientes de la « manière habituelle de faire les choses », ayant ainsi une incidence négative sur les personnes racisées. Le racisme systémique ne veut pas forcément dire que les gens sont manifestement racistes. Il s'agit plus précisément de systèmes structurels et institutionnels plutôt que de préjugés et de comportements individuels. Ces grands systèmes, comme l'éducation, la justice, la santé et l'emploi, ont une incidence sur notre façon de vivre et sur ce qui est considéré comme JUSTE, et ils déterminent qui prend les décisions sociales et qui peut définir la NORMALITÉ.

Le racisme systémique est si normalisé que la majorité, et souvent la minorité, ne le remarque pas ni ne le remet en question. Si quelqu'un a besoin d'exemples, il n'a qu'à penser aux jours fériés indiqués dans nos calendriers scolaires; combien de ces jours sont en lien avec le christianisme ou la colonisation? Pensez aux visages de nos dirigeants politiques, de nos PDG et de nos nombreux points de pouvoir. Combien ne sont pas blancs? Pensez à la surreprésentation des contrevenants noirs et autochtones dans notre système pénal. **Le racisme systémique est comme l'air que nous respirons : nous le respirons tous les jours et, si tout est correct pour nous, nous ne remarquons rien, mais d'autres sont incapables de respirer.**

³ Comité d'analyse comparative entre les sexes plus

RACISME HISTORIQUE ET RACISME ÉPISODIQUE

Un élément essentiel de la compréhension du racisme systémique est la dichotomie entre le racisme historique et épisodique (Varma, Baker et Tanaka, 2004). Ce concept explique pourquoi une personne non racisée pourrait ne pas voir l'incidence d'un seul événement et sa contribution au racisme systémique. La situation de racisme ci-dessous explique mieux ce principe.

« Mon fils a été victime d'intimidation par un enfant à l'école. C'était horrible. Les injures, les menaces, vous le savez, il vous l'a dit. Puis, il va à l'école secondaire et réussit bien. Il s'est fait des amis, il fait du sport et il a de bonnes notes. Wow, mais quel changement! Un jour, cet enfant en question l'a appelé par le mot commençant par « N », et mon fils l'a frappé. Le lendemain, le directeur l'a expulsé en lui disant que c'est juste un nom et qu'il ne peut pas faire preuve de violence à cet égard. C'est toujours comme ça. Oh, pour le gamin blanc, il y a eu une bonne discussion avec lui, mais sans plus. Et il a quand même pu prendre part à la joute. »

Dans cet exemple, le directeur a probablement vu l'événement comme un épisode : un élève a été traité d'un nom et sa réaction violente était inappropriée. En revanche, l'élève a réagi à une histoire d'intimidation raciale et pas seulement au dernier incident. Le parent remarque une accumulation de punitions injustes pour les élèves noirs en raison de racisme. Si nous voulons lutter contre le racisme systémique, nous devons délaissier les interventions épisodiques à divers événements.

Le racisme historique et le racisme épisodique expliquent la raison pour laquelle le trope raciste « Pourquoi n'arrivent-ils pas à passer à autre chose? » ne parvient pas à reconnaître comment un seul épisode peut contribuer à des antécédents de traumatismes chez une personne. Comme l'a rappelé un participant :

« Lorsque j'étais en septième année à l'école ____ (à Fredericton, au milieu des années 1960), un garçon qui était assis derrière moi dans ma classe d'attache m'appelait le "sale juif". Encore aujourd'hui, je peux vous dire son nom et ce à quoi il ressemblait. »

Dans un contexte de racisme historique et de racisme épisodique, une personne peut comprendre pourquoi une autre personne et une communauté ne peuvent simplement pas passer à autre chose. Pour eux, un incident n'est pas seulement un événement dont on peut faire fi; c'est une blessure de plus à une histoire d'injustice.

Penchons-nous maintenant sur le Nouveau-Brunswick :

- Pensez à la façon dont, parmi tous nos ministres et sous-ministres, une seule personne s'identifie comme non blanche.
- Pensez à l'identité raciale des deux dernières personnes qui ont été tuées par la police au Nouveau-Brunswick.
- Pensez au nombre de médecins et d'infirmières formés à l'étranger qui ne peuvent trouver un travail important au Nouveau-Brunswick, même si notre système de santé souffre d'une pénurie de main-d'œuvre.
- Pensez au nombre de monuments au Nouveau-Brunswick qui portent des noms racistes et qui, malgré les nombreuses demandes pour les renommer au cours des deux dernières années, continuent d'exister en raison d'un enchevêtrement de politiques et de procédures.
- Pensez au différent traitement des nouveaux arrivants et à leur origine.
- Pensez à l'absence de réponse opportune aux recommandations de l'examen de 2021 de la *Loi sur les langues officielles*.
- Pensez au médecin noir qui se cache dans son sous-sol avec sa fille de 5 ans, alors qu'on le menace de lynchage (CBC, le 4 juin 2020) et à la réponse d'un dirigeant selon lequel cet incident « ne se reflète sur notre communauté d'aucune façon » (CBC, le 17 septembre 2020).
- Pensez à un dirigeant politique qui nie publiquement l'existence du racisme systémique au Nouveau-Brunswick (CBC, le 8 septembre 2020).
- Pensez au fait que, malgré la diversité raciale croissante dans nos classes, la plupart des enseignants sont blancs.

Tous ces exemples peuvent être vus comme des épisodes uniques, des faux pas, un manque de compréhension ou des processus gouvernementaux. Mais ce serait nier le racisme. Nous devons plutôt nous concentrer sur le modèle des épisodes, des faux pas, du manque de compréhension et des processus gouvernementaux. C'est notre air toxique. C'est notre marque. C'est du racisme systémique.

Résultats et recommandations

Une partie difficile de mon mandat était d'écouter toutes les histoires sur le racisme. Individuellement, les négateurs les rejettent comme des hyperboles ou des malentendus; par contre, collectivement, ces histoires soulignent toutes les expériences trop fréquentes de racisme manifeste et de systémique dans divers secteurs du Nouveau-Brunswick. En voici quelques-unes :

1. Une femme qui avait un visa de touriste s'est rendue à un poste de police pour dénoncer de la maltraitance familiale. La police lui a dit qu'elle ne pouvait pas l'aider, car elle n'avait pas de statut ici, au Canada. Elle s'est souvenue que l'agent de police lui a dit qu'elle n'était pas une immigrante ou une citoyenne, ni même une étudiante. Elle n'était rien. Il lui a dit qu'elle n'était rien.
2. Un enfant noir de l'école élémentaire m'a dit qu'il était content de la COVID-19, car il pouvait faire son apprentissage en ligne et éviter les injures raciales. Lorsque je lui ai demandé quand il serait prêt à aller à l'école, il a dit : « Je ne veux pas retourner à l'école, ça fait mal à mon âme. »
3. Un élève noir de l'école intermédiaire s'est rappelé que son enseignante faisait jouer de la musique rap chaque matin pour le Mois de l'histoire des Noirs.
4. Un médecin de minorité visible, qui est né et qui a grandi au Nouveau-Brunswick, a fait part d'expériences répétées de patients qui refusaient d'être traités parce qu'elle « n'avait pas l'air Canadienne ».
5. Même si elle était malade, une jeune nouvelle arrivante a évité d'aller à l'hôpital, car elle n'avait pas encore reçu sa carte d'assurance-maladie. Même si la norme de service prévue est de trois mois, il a fallu sept mois pour qu'elle obtienne sa couverture. Elle est ensuite allée à l'hôpital, mais était si malade qu'elle a été plongée dans un coma artificiel, laissant son mari étudiant s'occuper de leur enfant de trois ans.
6. Un étudiant autochtone d'une université a tenté d'expliquer son inconfort face à l'utilisation du mot commençant par « N » par son enseignant. Le professeur lui a dit que le mot n'avait rien à voir avec lui et qu'il n'avait pas à être offensé par son emploi.
7. Une femme autochtone a dit qu'elle n'avait jamais dit au superviseur de qui elle relève depuis cinq ans qu'elle est Autochtone par crainte de nuire à sa carrière.
8. Une femme juive s'est souvenue d'une conversation professionnelle officieuse sur l'interdiction du drapeau nazi, qui s'est terminée par la remarque de son collègue : « Vous voulez vraiment tout ».

Comme nous l'avons mentionné plus tôt, notre bureau a reçu d'innombrables plaintes concernant le racisme manifeste et le racisme systémique. Un grand nombre de personnes n'ont pas demandé que des mesures soient prises, mais voulaient seulement qu'on écoute leurs histoires. J'espère que nous l'avons fait. Il convient également de noter que de nombreux participants voulaient parler de leurs expériences de racisme manifeste plutôt que de racisme systémique. Le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique a écouté ces histoires, car les tendances de racisme manifeste révèlent souvent du racisme systémique.

Tout problème vécu par nos participants était exacerbé par des couches d'autres identités marginalisées. À ce titre, il est impératif que les organisations et les entreprises axées sur la lutte contre la discrimination reconnaissent les nombreux obstacles qui peuvent se manifester par intersectionnalité. Or, le GNB devrait revoir l'ensemble de ses politiques et programmes au moyen d'une analyse d'ACS+ et de données pertinentes dès la création des politiques et des programmes. **À l'heure actuelle, le GNB utilise l'ACS+ uniquement pour les décisions du Cabinet; cette pratique limitée ne permettra pas d'éliminer la discrimination systémique et ne fournira pas les bases nécessaires pour régler les autres inégalités.**

UNE COMMUNAUTÉ ACCUEILLANTE

L'idée d'être une communauté accueillante est une affirmation commune de tous les ordres de gouvernement. Le GNB et les communautés qui composent notre province parlent souvent d'« accueillir les nouveaux arrivants » et d'« être une communauté accueillante ». À l'inverse, les nouveaux arrivants ont souvent dit qu'ils « ne se sentaient pas bien accueillis » et étaient perçus comme des « étrangers » et « menaçants » sur leurs lieux de travail, dans les écoles et dans leurs communautés. Ce sentiment d'être un étranger était partagé par de nombreux nouveaux arrivants, blancs et non blancs. Comme l'a fait remarquer un nouvel arrivant blanc britannique : « Il existe une vraie réticence à faire les choses différemment ici. Et si vous suggérez de faire quelque chose différemment et que vous venez d'ailleurs, on vous dit immédiatement que vous n'êtes pas d'ici et que vous ne comprenez pas comment les choses fonctionnent ici. »

Un autre participant a inventé le terme « howru friends » (comment allez-vous, les amis), en ajoutant qu'il pensait réellement que « how are you » n'était qu'un seul mot : « howru » (comment allez-vous). « Je pensais que c'était seulement une façon de dire bonjour : je le disais aux gens et je continuais à marcher. » Il (jeune homme) a également fait remarquer que les gens du Nouveau-Brunswick vous demanderont comment vous allez, mais, même s'ils sont en mesure d'aider, ils ne vous aideront pas. Un autre participant a été plus précis en notant à quel point les dirigeants communautaires sont heureux d'afficher leurs interactions avec les communautés ethnoculturelles sur les réseaux sociaux, mais qu'ils cessent de les aider après ce moment de gloire (homme adulte). Il y a donc une déconnexion évidente. La première chose que notre province doit faire est de définir le sens exact d'une communauté accueillante, une responsabilité qui relève de tous. Comme l'a souligné un participant : « Je peux vous accueillir chez moi et vous servir un café ou je peux vous accueillir chez moi et vous servir un repas à cinq services. Les deux sont accueillants, mais sont des scénarios complètement différents » (homme noir).

Tous les secteurs, privé et public, du Nouveau-Brunswick doivent déterminer ce que signifie une communauté accueillante pour eux. En outre, les organisations, les communautés, les gouvernements et les industries doivent collaborer et présenter une compréhension unifiée de l'accueil, puis fournir des services et des

conditions qui tiennent compte de cette définition. Cela peut aller de la simple reconnaissance de l'arrivée des nouveaux arrivants à des changements structurels plus protecteurs. S'agit-il d'offrir du soutien aux nouveaux arrivants? S'agit-il d'encourager les communautés marginalisées à s'engager politiquement? S'agit-il de concevoir nos services pour qu'ils soient souples et accessibles à la majorité des gens du Nouveau-Brunswick? À l'heure actuelle, nous présentons une définition de l'accueil, mais nos services et les obstacles démontrent une tout autre réalité.

SÉCURITÉ

Un autre thème commun était étroitement lié à l'accueil : la sécurité. Les participants de tous âges ont parlé de sécurité. Les préoccupations n'étaient pas uniquement fondées sur la sécurité physique, mais également sur la sécurité mentale et spirituelle. Les participants qui résident dans des quartiers socioéconomiques plus pauvres prêtaient attention à la sécurité structurelle, par exemple un meilleur éclairage, des parcs plus sécuritaires et la propreté des quartiers. Les participants ont dit ne pas se sentir en sécurité dans leurs quartiers, la plus grande crainte étant d'être victime d'une attaque pour des raisons raciales. Ironiquement, beaucoup ont également noté que la présence policière accrue exacerbait encore plus ce sentiment d'insécurité.

Les participants ont aussi mentionné le manque de représentation dans les postes de direction et ont parlé de la façon dont cette invisibilité contribuait à leur insécurité. Les participants ont dit ne pas se sentir en sécurité au travail en raison du manque de diversité dans les postes de direction. Ils ont perçu ce manque comme un signe indiquant qu'eux non plus ne pourraient pas être promus à des postes de direction. Les participants ont en outre noté qu'ils ne pouvaient pas identifier d'alliés ni savoir vers qui se tourner s'ils avaient des préoccupations au sujet d'un traitement de nature raciste. La plupart connaissaient la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick; cependant, ils cherchaient quelqu'un pour obtenir des conseils officiels ou sentaient que le processus de la Commission était trop laborieux. Cette anxiété était souvent liée directement à leur statut juridique. Les groupes racisés autochtones et multigénérationnels semblaient plus disposés à obtenir une aide politique, tandis que les étudiants et les réfugiés étrangers préféraient une aide communautaire et à faible coût.

Les jeunes participants ont déclaré qu'on leur rappelle tous les jours qu'ils sont d'une autre race à l'école, sur les terrains de jeux, dans les installations sportives et dans les centres commerciaux. Il est intéressant de noter que ce n'est pas tant la menace de violence physique que les microagressions qui les décourageaient. Ces agressions comprenaient les injures, l'intimidation, le fait d'être suivi par des agents de sécurité, des pénalités plus importantes dans le sport et, comme l'a fait remarquer une participante, le fait qu'on leur pose constamment un tas de questions idiotes (jeune femme). Il y avait une croyance collective que ces hostilités étaient dues à des facteurs allant du manque de renseignements sur les autres cultures à la haine envers les personnes différentes.

Ce qui était frappant quant à la sécurité, c'est qu'il s'agit d'un sujet que divers groupes peuvent soutenir activement; le changement ne se limite pas au changement gouvernemental. Par exemple, il est possible de prendre des initiatives pour les sports, les parcs, les milieux de travail, les clubs philanthropiques et les écoles afin de créer des milieux plus sécuritaires sans attendre la mise en place de changements structurels et politiques importants.

ENGAGEMENT CIVIQUE

À mesure que la diversité se développe dans notre province, il est impératif que nous voyions une croissance de la diversité sur le plan politique, à la fois dans les communautés francophone et anglophone. Comme je l'ai indiqué ailleurs, la représentation et l'influence politiques ont été notées comme l'un des facteurs clés de la sécurité. La représentation et l'engagement civiques fourniraient aux communautés racisées un outil pour lutter contre le racisme systémique. **Dans cette optique, j'aimerais répéter la proposition visant à permettre aux résidents permanents de voter lors des élections municipales, comme l'indique le document *Unir nos efforts pour bâtir des communautés dynamiques et viables* (GNB, 2021).**

Selon le *Rapport sur l'état de l'enfance*, 2018, l'intention de vote chez les jeunes immigrants et autochtones est moindre que chez leurs homologues blancs (p. 39). Le Nouveau-Brunswick est le foyer d'excellentes recherches en matière d'engagement civique chez les enfants racisés⁴. Les recommandations concernant cette hausse en matière d'engagement civique chez les enfants et les jeunes sont également mentionnées dans le *Rapport sur*

l'état de l'enfance 2018:

Le gouvernement devrait élargir les possibilités offertes aux jeunes immigrants, aux membres de minorités visibles et aux réfugiés de participer activement à la vie communautaire. (p. 9)

De même, de bonnes recommandations sont présentées dans le document de 2013, qui est déjà entre les mains du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (Sears et coll., 2013).

LEADERSHIP

Une chose courante dans la lutte contre le racisme systémique est que le travail doit commencer par les dirigeants. Notre bureau a été témoin d'exemples d'un excellent leadership dans divers secteurs, notamment les gouvernements, le sport, la défense des intérêts, l'industrie et l'éducation. Plusieurs de ces exemples sont mentionnés dans le présent rapport. Toutefois, ces pratiques exemplaires ont de loin été surpassées par les exemples de dirigeants qui ne relevaient pas le défi de la lutte contre le racisme systémique et le racisme manifeste.

Nous avons constaté une tendance inquiétante : la résistance des dirigeants à admettre l'existence du racisme. Nous avons reçu de nombreux exemples, dans différents secteurs, de dirigeants qui tentent de banaliser les exemples de racisme systémique ou de racisme manifeste. Au début de cette année, Hockey PEI a répondu à un incident de racisme tout d'abord en l'ignorant complètement; en suspendant ensuite un autre joueur qui critiquait les agissements de la direction; puis en qualifiant l'incident d'exemple de « racisme de faible gravité ». Hockey PEI a seulement accepté de prendre des mesures plus sévères après le tollé et l'embarras publics. Nous avons vu des agissements semblables ici, au Nouveau-Brunswick. Après que le Dr Ngola a été victime de menaces de racisme manifeste, les dirigeants locaux ont tenté de banaliser la réaction en mettant le blâme sur la peur liée à la COVID-19 plutôt que sur ce dont il s'agissait réellement, soit du racisme.

La réticence à reconnaître le racisme a donné lieu à la tragédie qui consiste à victimiser de nouveau les victimes de racisme ou à leur reprocher d'être à la source du problème. Les élèves nous ont fait part d'exemples où ils se sont tournés vers des enseignants et des directions pour dénoncer un incident de racisme (habituellement des injures), pour finalement être interrogés uniquement sur ce qu'ils ont fait de mal

⁴ Voir l'œuvre complète d'Alan Sears, Andrew Hughes et Carla Peck.

pour que ces insultes soient proférées. Les adultes ont déclaré que ce même genre de situation se produit dans les milieux de travail. Les participants qui ont partagé leurs expériences de racisme manifeste au travail se sont souvenus de conversations avec leurs superviseurs et le personnel des ressources humaines qui décrivaient un comportement raciste comme étant plutôt des « employés épuisés » et des « périodes difficiles ». De plus, des participantes (toutes des femmes) ont déclaré être accusées de harcèlement, car elles étaient trop agressives ou exigeantes. On a même dit à une participante qu'elle était trop intelligente et que ses collègues canadiens trouvaient cela « rebutant » (nouvelle arrivante, minorité visible, femme). Une participante qui travaille dans le secteur privé s'est souvenue d'une réunion où son gestionnaire a expliqué une nouvelle initiative d'équité en matière d'emploi, mais a mis fin à sa description avec l'espoir que « les employés blancs ne seront pas trop offusqués s'ils n'ont pas ce traitement spécial » (femme blanche).

Une autre pratique décelée consistait à se débarrasser du travail de lutte contre la discrimination pour le donner à des niveaux inférieurs au sein des organisations. Les participants ont parlé de la participation à de la formation sur la diversité, mais ont rarement vu les dirigeants suivre celle-ci. Ce sont les cadres intermédiaires ayant peu d'influence qui étaient les champions de la diversité et de l'inclusion. Ces histoires ont été corroborées par des déclarations qui témoignaient du manque d'intérêt pour la formation sur la diversité de la part des dirigeants, même si ces mêmes organisations demandaient de la formation pour leur personnel.

Les participants ont également souligné la tendance des dirigeants à déléguer la formation sur le racisme à leurs employés racisés. Cette délégation se faisait souvent par l'intermédiaire d'invitations à « partager son histoire » à des dates particulières, comme pendant le Mois de l'histoire des Noirs, ou à participer à des comités sur la diversité et l'inclusion pour contribuer à la « résolution du problème ». Aucune rémunération n'était prévue pour la plupart de ces activités. Comme l'a mentionné un participant en quelques mots :

« Nous avons des dirigeants à l'échelon provincial et national, et même ici, au Nouveau-Brunswick, qui nient l'existence du racisme systémique. Ensuite, ils disent ne pas savoir ce qu'est le racisme systémique, car personne ne l'a jamais vraiment défini pour eux. Eh bien, vous êtes les dirigeants, alors informez-vous. Pourquoi serait-ce

ma responsabilité, en tant qu'homme noir, de vous l'expliquer? Ça, mon ami, c'est du racisme systémique. »

Dans de nombreuses conversations concernant la création de milieux de travail inclusifs et sans discrimination, les dirigeants étaient tout simplement absents.

G N B

Notre équipe a rencontré plusieurs ministères et fonctionnaires pour discuter de leurs diverses initiatives. Il convient de noter que les personnes que nous avons rencontrées étaient passionnées, avaient beaucoup de connaissances et faisaient preuve d'une grande détermination alors qu'elles expliquaient les initiatives axées sur la lutte contre la discrimination et sur la promotion de l'équité et de la justice. Les initiatives en matière de diversité et d'inclusion comme le Bureau de l'équité d'emploi ont également été soutenues par une équipe dévouée et diversifiée. Nous avons constaté le même niveau d'engagement exceptionnel auprès des conseils et des organismes liés au GNB, comme le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick et le Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées. L'initiative Resonate/Résonances du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick a permis d'éclairer nos travaux au sujet des besoins des femmes racisées et des minorités de genre au Nouveau-Brunswick. Ces employés et ces organisations ont aussi démontré une prise de conscience dans leur travail pour l'équité. Ils ont fait état de leurs privilèges et ont reconnu la nécessité d'avoir plus de voix marginalisées à leurs tables. Le dirigeant d'une organisation s'est dit consterné par le fait que l'ensemble de son conseil d'administration se présentait comme blanc et a indiqué que des efforts sont en cours pour changer cette situation. D'autres organisations, comme la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, ont accru la diversité au cours de la dernière année, après avoir pris connaissance du problème de représentation.

Ma préoccupation concerne les dirigeants, mais pas tous les dirigeants. Encore une fois, j'ai parlé à de nombreux superviseurs, directeurs, sous-ministres adjoints et sous-ministres qui se sont engagés à lutter contre le racisme systémique. Dans l'environnement général des dirigeants, le racisme systémique n'était cependant pas une priorité. Par exemple, mon mandat a mis en évidence les portefeuilles appartenant à six ministres. Alors que quatre d'entre eux nous ont rencontrés dans un délai de deux mois, deux ont

reporté les réunions jusqu'à près de cinq mois dans le cadre d'un mandat d'un an. De tous nos députés, seul un a communiqué avec le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique pour discuter du mandat et proposer de l'aide. Parmi tous les candidats dans la course à la direction du Parti libéral, seul un a demandé à me rencontrer pour parler du racisme systémique au Nouveau-Brunswick. Je suis également déroutée de constater que les recommandations du Rapport de la révision de la *Loi sur les langues officielles* (2021) n'ont pas reçu le respect qu'un tel travail mérite.

Cette preuve empirique concernant le manque de sensibilisation à l'égard du racisme systémique peut aussi être appuyée par des données quantitatives. Le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique a mandaté l'Institut de la recherche, des données et de la formation du Nouveau-Brunswick (IRDF-NB) pour évaluer la compréhension des dirigeants du GNB relativement au racisme systémique et aux incidences possibles sur leur travail. L'IRDF-NB a mené un sondage conçu par le Bureau de la commissaire au racisme systémique, qui comportait des questions ouvertes et fermées selon l'échelle de Likert. Le questionnaire a été envoyé à 1 689 employés du GNB occupant des postes de direction; 140 (environ 8.3 %) ont répondu. Le taux de réponse est très décevant. Malgré la demande de la greffière de remplir ce sondage et en sachant que les données seraient utilisées pour éclairer ce rapport et permettre de lutter contre le racisme systémique, plus de 90 pour cent des dirigeants du GNB n'ont pas répondu au sondage!

Ce n'est pas qu'une question de chiffres. Ce manque de leadership affecte les nouveaux arrivants, les groupes racisés et les Autochtones, de même que les promoteurs de la justice sociale. Par exemple, presque tous nos participants qui travaillent avec des groupes marginalisés ont fait état d'un épuisement et d'une désillusion envers le gouvernement. Une militante pour les enfants racisés a fait une blague en disant que les dirigeants du GNB ont probablement bloqué son numéro de téléphone en raison du nombre de fois où elle a appelé un ministère particulier. « Je sais qu'ils doivent me trouver casse-pieds, mais qu'est-ce que je dois faire? Laisser les enfants souffrir parce que quelqu'un ne peut se lever et faire ce qu'il doit faire? Honnêtement, je suis épuisée, et il arrive parfois que je ne veuille même pas répondre au téléphone moi-même. » Cet épuisement est pour moi ce qu'il y a de plus inquiétant. En plus de la pénurie de main-d'œuvre actuelle, j'ai parlé avec des défenseurs de la justice sociale qui quittaient ou envisageaient de quitter leur

travail sur la lutte contre le racisme et l'établissement de nouveaux arrivants en raison du manque d'engagement de la part des dirigeants.

Je suis d'avis que la nomination d'un commissaire sur le racisme systémique est une réussite. Cependant, il ne suffit pas de lire les recommandations; il faut également agir en fonction de celles-ci. Les fonctionnaires et leurs dirigeants ont l'unique responsabilité de lutter contre le racisme systémique. Or, leurs actions doivent assurer la sensibilisation, et ils doivent mettre en pratique ce qu'ils ont appris dans le but de remanier les politiques et la prestation de services. À ce stade-ci, il faut joindre les gestes à la parole.

QUALITÉ DU SERVICE

Le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique a recueilli de nombreuses données exprimant les frustrations des Autochtones, des nouveaux arrivants et d'autres personnes racisées; la plupart de ces frustrations étaient liées à l'inefficacité, au manque de communication entre les ministères ou à l'application de règles différentes. Dans certains cas, les systèmes conçus pour aider les groupes racisés ont joué contre eux. Entre autres exemples, mentionnons des familles qui attendent des mois pour obtenir une couverture d'assurance-maladie, la discrimination manifeste de la part des employés en contact direct avec le public, des processus qui portent à confusion et la difficulté d'accéder aux services. Dans certains cas, des nouveaux arrivants ont été sauvés de situations de crise grâce à des politiciens comme des maires, des ministres et même le Cabinet du premier ministre qui ont offert leur aide. Néanmoins, cette situation est non seulement insoutenable, mais elle reproduit le système inéquitable où ceux qui ont des relations obtiennent de l'aide, alors que ceux qui n'en ont pas souffrent.

Comme l'accès des personnes racisées et des Autochtones au pouvoir et à l'influence est moindre, lorsque les choses deviennent plus difficiles pour tous, elles le sont encore plus pour les personnes appartenant à des communautés marginalisées. Pendant la COVID-19, nous avons été témoins de cette situation où des personnes autochtones, noires et de nouveaux arrivants ont déclaré une insécurité financière bien plus importante et une santé mentale bien moins bonne que la population blanche (Tam, 2020). Cela signifie que, lorsque nous discutons des préoccupations sociales et économiques qui affectent les gens du Nouveau-Brunswick, nous devons nous assurer de tenir compte des optiques différentes des communautés marginalisées.

INÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique et des communautés racisées sont aussi préoccupés par les perceptions concernant les traitements différents offerts à différents groupes. Par exemple, diverses organisations de justice sociale ont remis en question la décision d'accorder à un groupe de nouveaux arrivants un accès instantané à un permis de conduire, mais pas à d'autres⁵. Il existe d'autres exemples où des groupes sont traités différemment. Même les personnes appartenant à des groupes qui en ont bénéficié ont remis cette pratique en question. Un immigrant de longue date de l'Ukraine a souligné ceci :

« Lorsque j'ai regardé pour la première fois les nouvelles sur l'Ukraine et sur le fait que les personnes noires n'étaient pas autorisées dans les autobus, j'étais embarrassé. C'est le racisme du temps de mes parents, vous comprenez? J'étais fier de la manière dont les gens ici, et nos politiciens, appuyaient les victimes pendant cette guerre. Mais je me suis rendu compte que d'autres réfugiés ne sont pas traités de la même façon; personne ne portait d'épinglette du drapeau afghan sur ses vêtements, vous voyez? J'ai lu la nouvelle politique sur les permis de conduire. C'est quoi ça? Je veux dire, comment peut-on travailler sans permis de conduire? Pourquoi certaines personnes doivent-elles attendre et d'autres non? Peu importe la raison, cela devrait changer. » (homme blanc adulte)

Une situation similaire s'est produite avec l'assurance-maladie, alors que de nouveaux arrivants ont reçu immédiatement une couverture d'assurance-maladie, contrairement à d'autres, qui ont dû demander à des groupes et à des personnes de les défendre une fois que la norme de service pour recevoir l'assurance-maladie était passée depuis longtemps.

Une province qui accueille les nouveaux arrivants doit être équitable, efficace et sans cloisonnement administratif. Il existe de nombreuses excellentes initiatives permettant d'intégrer les nouveaux arrivants dans notre province, avec un grand nombre de fonctionnaires prêts à soutenir ces initiatives. Il faut mettre en évidence ces exemples et les reproduire comme des pratiques exemplaires. Les inefficacités ne discriminent pas uniquement les différents groupes racisés; elles amènent les employés du GNB qui travaillent durement à se désengager.

LEADERSHIP DU GNB

Trois thèmes sont ressortis des données, mettant en évidence les secteurs potentiels où il faut s'attaquer au racisme systémique au GNB : 1) le recrutement, l'embauche, l'avancement et le maintien en poste; 2) la représentation diversifiée en milieu de travail; et 3) le besoin en sensibilisation au sujet du racisme systémique.

Recrutement, embauche, avancement et maintien en poste

Voici les trois obstacles les plus importants, qui ont été décelés comme empêchant de favoriser un milieu de travail plus diversifié :

- sous-estimation des qualifications et des compétences des étrangers dans leurs C.V.;
- présence de préjugés inconscients pendant les processus d'entretien; et
- exigences linguistiques en français et en anglais.

L'obstacle que sont les exigences linguistiques exige un examen plus approfondi, car cette réflexion entre en conflit avec la recherche menée par le Commissariat aux langues officielles du Nouveau-Brunswick, qui remet en question les mythes selon lesquels tous les postes au sein du GNB sont bilingues.

Représentation dans les milieux de travail

Alors que les répondants estimaient que divers groupes de personnes étaient bien représentés à certains niveaux et dans certains groupes et ministères du GNB, d'autres ont noté le manque de représentation et de diversité sur le lieu de travail, surtout au sein de la direction.

Certains répondants ont avancé que le manque de diversité visible pourrait dissuader les personnes racisées de poser leur candidature à des postes au sein du GNB, car elles n'ont pas l'impression d'être représentées dans la communauté du GNB.

Les observations demandées aux sous-ministres ont indiqué une connaissance de l'existence d'un programme d'équité en matière d'emploi au GNB, mais pas une compréhension approfondie du programme, de ses options ou de son incidence dans les ministères respectifs. De plus, les ministères n'avaient aucun mécanisme permettant aux employés de s'identifier selon différentes identités. Ainsi, la réussite de la création d'un milieu de travail diversifié est subjective.

⁵ Lettre au GNB sur les permis de conduire signée par Matthew Martin, directeur général de Black Lives Matter New Brunswick; Yusuf Shire, président de la New Brunswick African Association; Adebayo Ogunleye, président de la Nigerian-Canadian Association of New Brunswick; et Mamadou Oury Diallo, président du Conseil provincial des personnes d'ascendance africaine du Nouveau-Brunswick.

Des employés du GNB appartenant à des communautés marginalisées (et pas seulement racisées) ont tous partagé des histoires de discrimination systémique sur leurs lieux de travail, un manque de sécurité causé par l'absence de diversité et un manque de possibilités d'avancement professionnel. Les employés de race blanche du GNB ont aussi communiqué avec le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique pour signaler les cas de discrimination envers leurs employés racisés dont ils ont été témoins. Des participants de diverses origines ont noté une méconnaissance du racisme systémique. Par exemple, plusieurs employés du GNB ont indiqué que leurs superviseurs ne comprenaient pas certains concepts clés, comme l'appropriation culturelle, la représentation et le traumatisme intergénérationnel et ne pouvaient donc pas comprendre les répercussions de ces concepts sur leur travail.

Je tiens à mentionner que ce manque de leadership dans la lutte contre le racisme systémique existe au GNB et ailleurs. Mes données ont montré que, pour de nombreuses personnes qui occupent un poste de

haute direction, et ce, tant dans le secteur public que privé, le besoin de comprendre le racisme systémique ne semble pas être important. Bien au contraire. Il semble que pour accéder à des postes de direction dans diverses situations officielles et non officielles, il n'est pas exigé de comprendre la discrimination systémique. À quelques exceptions près, de nombreux dirigeants se sont toujours demandé s'il fallait réfléchir au racisme systémique et agir contre le racisme systémique dans leur monde immédiat. C'est pourquoi il est si important que nos gouvernements, que ce soit à l'échelle fédérale, provinciale ou locale, deviennent des modèles et s'attaquent activement au racisme systémique.

ÉDUCATION ET SENSIBILISATION AU RACISME SYSTÉMIQUE

Comme le leadership est essentiel pour lutter contre le racisme systémique, il est impératif que ces dirigeants puissent définir et identifier le racisme systémique dans la pratique. Les recommandations suivantes tiennent compte de cette affirmation.

Recommandations

Recommandation n° 1 :

Sensibiliser la haute direction du GNB et les représentants élus à la signification du racisme systémique.

La stratégie à long terme consisterait à sensibiliser les dirigeants et à leur donner la responsabilité de sensibiliser leurs équipes et leurs membres.

Recommandation n° 2 :

En supposant que la direction du GNB reflète probablement l'ensemble de la province, voir à ce que le GNB exige que les organisations et les entreprises avec lesquelles il travaille démontrent que leurs dirigeants sont sensibilisés au racisme systémique.

Recommandation n° 3 :

Offrir un soutien financier et un leadership supplémentaires aux équipes de la diversité et de l'inclusion du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines. Mes consultations auprès des employés du GNB qui participent aux programmes comme l'égalité d'accès à l'emploi ont révélé l'existence d'une équipe d'experts animés par leur passion pour l'équité et l'inclusion. Les programmes présentés par cette équipe ont mis l'accent sur la création de processus inclusifs de recrutement et de maintien en poste des employés, qui reconnaissent que les lieux de travail inclusifs commencent avant que les employés éventuels se joignent au GNB. Nous avons constaté que certaines pratiques de recrutement et d'embauche du GNB peuvent désavantager involontairement les groupes racisés, les candidats non occidentaux, et ainsi réduire leurs chances de réussite. Pour contrer ce problème, les mesures suivantes doivent être prises :

- éliminer les obstacles pour les groupes sous-représentés au cours du processus de candidature à tous les postes du gouvernement, y compris les organismes, les conseils et commissions et autres organismes financés par le gouvernement;
- élaborer des stratégies de sensibilisation et de communication communautaires visant à accroître l'accès à l'information sur les possibilités d'emploi au GNB pour les communautés racisées;
- créer un processus d'entrevue inclusif qui comprend un comité d'entrevue diversifié et une

formation obligatoire du personnel d'embauche sur les préjugés inconscients et la communication interculturelle;

- mettre en place un système de responsabilité global pour le recrutement, l'embauche, l'avancement et le maintien en poste de divers employés; et
- établir des mesures de base en matière de diversité pour les équipes d'embauche afin d'analyser l'efficacité des mesures d'équité raciale.

Il convient de noter que plusieurs postes de direction associés au GNB ont été pourvus au cours de mon mandat. À part le mien, aucun autre poste n'a été pourvu par une personne racisée. Cela ne veut pas dire que les personnes nommées ne sont pas compétentes, bien au contraire. Toutefois, nous devons nous demander pourquoi le seul poste pourvu par une personne racisée est lié au racisme systémique. En outre, d'autres changements, comme la destitution des conseils d'administration des deux régies de la santé, ont diminué la présence autochtone dans les deux endroits. Je n'ai vu aucun effort pour compenser cette perte.

L'objectif ultime devrait être d'embaucher des personnes qui constituent le meilleur ajout à votre équipe ou à votre organisation. Les gens peuvent dire que nous le faisons déjà. Pourtant, ce n'est pas le cas. Sinon, nos équipes ne seraient pas homogènes ni composées de personnes ayant des antécédents, des expériences et des privilèges semblables. Les comités d'embauche peuvent trouver qu'ils évaluent chaque candidat séparément, mais, quand nous rencontrons des gens, nous remarquons leur accent, leurs noms, leurs liens manifestes et subjectifs avec nous. Si nous ne sommes pas formés pour reconnaître ces préjugés inconscients, nous continuerons non seulement à embaucher des gens qui pensent comme nous et nous ressemblent, mais nous continuerons à repousser ceux qui ne le font pas. Les équipes de diversité et d'inclusion du Bureau du dirigeant principal des ressources humaines pourraient facilement devenir le moteur permettant de faire du GNB un lieu de travail inclusif. Cependant, des ressources financières et humaines sont nécessaires pour placer ces programmes au premier plan. Cette équipe devrait aussi avoir une personne-ressource qui peut parler directement à la

haute direction des questions de racisme systémique; ces programmes doivent avoir le pouvoir de remettre en question le manque d'utilisation si cette situation se présente.

Recommandation n° 4 :

Avoir un plan stratégique clair pour lutter contre la haine et la discrimination au Nouveau-Brunswick, y compris la haine en ligne. Un thème clair se dégage de nos données, à savoir le manque de sécurité que ressentent de nombreuses communautés marginalisées. Une telle législation démontrerait aux communautés l'engagement du GNB envers leur santé et leur sécurité. Sans action, les meilleurs plans... restent des plans.

Recommandation n° 5 :

Élaborer une politique antiraciste et exiger que tous les lieux de travail de la province adhèrent à cette politique. Cette politique devrait être obligatoire pour tous les secteurs du GNB.

Recommandation n° 6 :

Démontrer l'engagement du GNB à lutter contre le racisme systémique par la création d'un organisme et la nomination d'un responsable au niveau de commissaire ou de sous-ministre qui est habilité à superviser l'élimination du racisme systémique. Un tel organisme pourrait :

- conseiller la province quant aux moyens permettant d'éliminer le racisme de l'élaboration des politiques et des programmes du gouvernement;
- diriger une approche antiraciste dans tous les ministères;
- former le personnel du GNB; et
- concevoir et mener des campagnes de communication pour sensibiliser les gens du Nouveau-Brunswick au racisme systémique.

De nombreuses personnes et organisations avec lesquelles nous avons échangé voulaient savoir ce qui se passerait après la rédaction du présent rapport. De nombreuses présentations écrites, dont celles de PRUDE, de la Ville de Saint John, du Sgoolai Israel Synagogue Antisemitism Committee et du Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées, préconisent le maintien du Bureau de la commissaire sur le racisme systémique ou d'un processus similaire comprenant une personne-ressource ou un organisme pour lutter contre le racisme systémique. Cet appel de diverses organisations et municipalités se reflète dans les données recueillies dans le cadre de la recherche commandée par Narrative Research. Dans ce sondage

mené auprès de 400 Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois :

- La moitié (54 %) des résidents du Nouveau-Brunswick estiment que le gouvernement provincial n'en fait pas assez pour lutter contre le racisme dans la province.
- En réponse à la question sur la mesure dans laquelle le gouvernement du Nouveau-Brunswick devrait donner la priorité à la lutte contre le racisme au Nouveau-Brunswick, plus de la moitié (55 %) ont déclaré qu'elle devrait être très prioritaire, alors que seul un sur six (16 %) pense qu'il faudrait lui accorder moins de priorité.

Enfin, nous avons entendu cet appel de la part de ceux qui ont communiqué avec notre bureau. Nous devions à l'origine mettre fin aux consultations à la fin de mai. Ce délai a été reporté à la fin de juin, puis à septembre. Pourquoi? Parce que les gens ont continué de nous appeler pour partager leurs expériences et leurs préoccupations. Même après la rédaction de ce rapport et que les gens ont été informés par mon bureau que leurs recommandations ne pouvaient pas figurer dans ce rapport, ils ont quand même demandé à nous parler. Ils voulaient simplement que quelqu'un les entende et valide leurs expériences. Un tel organisme pourrait s'acquitter de cette tâche tout en travaillant pour apporter des changements structurels.

On trouve des exemples de bureaux ou d'organismes semblables en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, en Ontario et en Alberta. Un tel organisme pourrait être inclus dans une commission existante ou être autonome. L'essentiel est que la personne-ressource de cet organisme soit en mesure d'influencer les politiques et d'exiger des comptes.

Recommandation n° 7 :

Recourir à des mécanismes pour étudier les plaintes anonymes concernant le manque d'avancement et la protection des dénonciateurs ainsi que pour signaler les cas de discrimination au GNB. Sept employés de la partie 1 du GNB qui ont été victimes ou témoins d'un cas de racisme manifeste et systémique ont communiqué avec le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique. Ces employés ont signalé des problèmes de santé comme l'anxiété et le stress, ainsi que des problèmes au travail comme le désintérêt et le départ. Il serait très naïf de notre part de penser que cette situation ne touche que sept employés du GNB.

Recommandation n° 8 :

Offrir une formation sur la communication inclusive et antidiscriminatoire aux employés responsables des communications du GNB.

Recommandation n° 9 :

Augmenter le nombre de chefs de l'expérience au GNB. Créé à titre de projet pilote pour Développement social, le rôle de chef de l'expérience favorise la satisfaction des utilisateurs, notamment grâce à l'identification et à la remise en cause du racisme structurel au sein du service. Le succès de ce rôle est très favorable à l'augmentation du nombre de postes qui seraient dotés par des agents ayant reçu une formation sur les perspectives de lutte contre la discrimination et travaillant dans d'autres secteurs de service à la clientèle. C'est chez Opportunités NB/Immigration où les besoins sont les plus grands. Il doit aussi y avoir de la communication entre ces chefs de l'expérience afin de réduire la forte propension à travailler en vase clos.

Recommandation n° 10 :

Relever les défis auxquels fait face la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Notre équipe a rencontré la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick plusieurs fois et les conversations ont été fructueuses et transparentes. La Commission joue un rôle prépondérant dans la promotion de l'équité et de la lutte contre la discrimination, améliorant ainsi la santé et la sécurité de tous les gens du Nouveau-Brunswick. La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick doit relever des défis à l'interne et à l'externe. Parmi ces défis, mentionnons les suivants :

- un modèle législatif qui place la Commission au sein de la structure du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (seul le Nouveau-Brunswick fait ça), sapant ainsi son sentiment d'indépendance;
- un taux de roulement élevé du personnel en raison d'une lourde charge de travail et de faibles salaires;
- un manque d'examen obligatoire de la loi qui les régit;
- la perception du public voulant que le processus soit ardu et traumatisant (en raison du manque de ressources humaines et de fonds); et
- un manque historique de diversité au conseil d'administration, qui est enfin abordé.

Les deux derniers points ont souvent été soulevés lors des discussions avec nos participants. Le processus était souvent perçu comme compliqué et, selon

certain participants, comme traumatisant. De plus, des membres de leurs communautés ont conseillé à d'autres participants de ne pas prendre part au processus à cause de celui-ci. Le personnel et le conseil d'administration sont au courant de ces problèmes et ont parlé en toute honnêteté de leurs propres défis. Il est essentiel que le GNB travaille avec la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, respecte son expertise et définisse les pratiques exemplaires.

Une autre partie importante du mandat de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick est la sensibilisation du public. Les ressources et le financement inadéquats ont toujours constitué des obstacles empêchant la Commission de satisfaire pleinement cette attente. Cette insuffisance doit être réglée de façon permanente.

Recommandation n° 11 :

Rendre obligatoire la collecte de données sur la race dans les ministères pertinents du GNB. Certains fonctionnaires ont remis en question la valeur de ces données et ont conclu que la collecte de telles données est raciste. Premièrement, il est difficile d'analyser les données sur la race si elles sont limitées ou inexistantes et qu'elles ne sont pas ventilées pour le Nouveau-Brunswick. Deuxièmement, c'est l'utilisation des données et non les données elles-mêmes qui est raciste. En d'autres termes, les données ne sont racistes que si elles sont utilisées à des fins racistes. À l'inverse, l'absence de données sur la race facilite le maintien du racisme systémique.

Recommandation n° 12 :

Concerter les efforts axés sur la représentation raciale au sein des organismes, conseils et commissions. Les efforts devraient être accompagnés de rapports de mesure montrant les progrès réalisés ou expliquant l'absence de progrès.

Recommandation n° 13 :

Réorganiser, simplifier et coordonner les services pour les nouveaux arrivants.

Cette question est très préoccupante pour le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique. La récente augmentation record de l'immigration mérite d'être soulignée. Cela dit, il y a des fissures évidentes dans les services de base conçus pour accueillir les nouveaux arrivants et promouvoir leur établissement. Les discussions avec les employés du GNB, les organismes d'établissement et les nouveaux arrivants ont soulevé les points suivants :

- de graves problèmes d'obtention de l'assurance-maladie pour les nouveaux arrivants. Le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique a reçu de nombreuses plaintes concernant les longs délais d'attente et le manque de soutien pour obtenir l'assurance-maladie et accéder aux soins de santé en général;
- les pénuries de logements, surtout pour les familles nombreuses;
- la difficulté d'obtenir un emploi pour les nouveaux arrivants qui nous disent que leurs études et leur expérience ne sont pas valorisées;
- la pratique discriminatoire d'insister sur l'expérience canadienne sans raison valable;
- des modèles de financement désuets et des exigences déraisonnables envers les organismes d'établissement;
- le manque de reconnaissance entre les réalités urbaines et rurales dans les plans d'immigration; et
- le processus déroutant pour obtenir le soutien du GNB.

Au fond, les structures nécessaires pour bien soutenir le nombre de nouveaux arrivants sont soit écrasantes, soit inexistantes. C'est comme essayer de mettre trop de personnes dans un ascenseur vieillissant en ignorant la capacité de charge. Tôt ou tard, cet ascenseur tombera. À l'heure actuelle, le financement et les services nécessaires pour bien accueillir et retenir les nouveaux arrivants sont manifestement insuffisants.

Les discussions avec les nouveaux arrivants et ceux qui travaillent avec eux ont toujours porté sur la difficulté d'accéder aux services. Beaucoup de ces défis étaient liés aux services et au manque de communication parmi eux et entre eux. Ce problème a été exacerbé par le fait que les questions relatives à la diversité et à l'inclusion

sont devenues en vogue et assez rentables pour que les organisations qui ne parlaient pas traditionnellement de lutte contre le racisme arrivent sur la scène du Nouveau-Brunswick. Quoique cette tendance puisse sembler être un progrès, elle peut être préjudiciable, car certaines de ces organisations sont, au mieux, mal expérimentées ou, au pire, profitent des défis des nouveaux arrivants. De plus, la prestation de services entre les différents sites manque d'uniformité. Par exemple, dans certaines régions de la province, la formation linguistique est assurée par un organisme multiculturel, mais dans d'autres, elle peut être donnée par un autre type d'organisme.

Une partie de cette incohérence s'explique par le fait que les organismes d'établissement doivent travailler selon des règles de financement inflexibles. Les organismes utilisent donc leur créativité et d'autres ressources pour élaborer des stratégies visant à aider le plus grand nombre possible de nouveaux arrivants. Un service peut donc exister dans une communauté, mais pas dans une autre. Par exemple, un organisme a créé une source de financement pour aider de nouveaux arrivants racisés venant d'autres provinces et pas seulement d'autres pays. Il a découvert que les nouveaux arrivants racisés interprovinciaux avaient aussi des besoins d'établissement comme l'apprentissage du français. Bien que le dévouement de cet organisme pour répondre à divers besoins soit admirable, d'autres nouveaux arrivants dans d'autres communautés n'ont pas accès aux mêmes services.

Le plus désespérant est le fait que le GNB a été informé de ces problèmes de service il y a au moins neuf ans lorsqu'un rapport énonçant les mêmes problèmes (Sears et coll., 2013) a été remis à la Direction générale de l'établissement et du multiculturalisme de la Division de la croissance démographique du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique a entendu de nombreuses histoires de confusion et d'incohérences dans l'accès aux services de base. En rappelant son expérience en essayant d'avoir de l'aide pour obtenir l'assurance-maladie, une participante a déclaré que ses amis lui ont dit de revenir jusqu'à ce qu'elle obtienne ce qu'elle voulait. Les deux premières fois, on lui a dit qu'elle ne pouvait pas obtenir l'assurance-maladie, mais la troisième fois, ce n'était pas un problème.

Les participants ont aussi mentionné devoir traiter

avec plusieurs ministères pour le même problème. La question : « Pourquoi les ministères ne peuvent-ils pas se parler entre eux? » est revenue à plusieurs reprises. Les problèmes et les solutions qui semblaient simples et sensés se sont perdus dans la complexité des processus, des politiques et des vases clos. Ce manque de communication s'est traduit par des incohérences au sein du gouvernement. Par exemple, au cours de la dernière année, deux organismes, HOLA et Moncton CARES, ont défendu les droits de 53 enfants dont l'accès aux écoles publiques a été refusé. La situation est née d'une mauvaise interprétation d'une politique de la *Loi sur l'éducation* du Nouveau-Brunswick. D'une part, un district francophone permettait aux enfants d'aller à l'école, alors qu'un district anglophone voisin les refusait. Quand Éducation et Développement de la petite enfance a été contacté à ce sujet, il lui a fallu près d'un mois pour régler cette situation. Dans une lettre adressée à HOLA, le ministre a déclaré : « Nous reconnaissons qu'il peut y avoir certains écarts entre les districts quant à l'interprétation de la *Loi sur l'éducation* et du *Règlement sur l'administration scolaire*. À ce titre, le Ministère travaille avec les districts scolaires pour fournir clarté et orientation afin de préciser les choses et établir une direction pour assurer une application exacte et uniforme de la loi et des règlements » (Éducation et Développement de la petite enfance, le 7 octobre 2022). Ce « travail » a forcé 53 enfants, surtout des enfants racisés, à ne pas pouvoir fréquenter l'école publique pendant près de deux mois. Cette situation n'est pas nouvelle; elle se poursuit depuis 2021.

De telles incohérences ont aussi été relevées par les nouveaux arrivants dans les domaines de la santé et du logement. Toutes ces incohérences entraînent une confusion et des occasions perdues pour les nouveaux arrivants, qui font déjà face aux multiples stress de l'établissement.

Une partie importante du problème est la tendance à considérer les immigrants comme des numéros ou comme s'ils faisaient partie d'une analyse de rentabilisation. Le langage actuel sur l'immigration met l'accent sur les statistiques, le travail et les objectifs économiques. Nous devons traiter les nouveaux arrivants comme des êtres humains; agir autrement serait du racisme systémique. Il est difficile, voire impossible, d'atténuer tous les facteurs de stress et les traumatismes qui accompagnent le statut de nouvel arrivant. Nous pouvons et DEVONS atténuer les pressions et éliminer la confusion par tous les moyens possibles. L'objectif devrait être d'offrir aux nouveaux arrivants une gamme de services leur permettant de

s'établir positivement dans notre province. En atteignant cet objectif, nous constaterons sûrement que plus d'immigrants resteront ici plutôt que de partir vers une province plus accueillante.

Voici quelques stratégies proposées :

- Fournir aux organismes d'établissement le soutien dont ils ont besoin pour répondre aux nouvelles réalités. Le nombre de nouveaux arrivants a augmenté, mais pas le financement ni le soutien. Les organismes d'établissement doivent donc passer plus de temps à essayer de survivre qu'à aider les nouveaux arrivants. Comme l'a dit un employé d'un organisme d'établissement : « Notre mission est de servir les nouveaux arrivants, pas de chercher à faire de l'argent. » J'ai eu la chance d'assister et de prendre la parole à la conférence de l'Association des agences au service des immigrants de la région atlantique (ARAISA). Cette conférence a été la première en 10 ans! De plus, les participants d'Halifax devaient quitter la conférence tôt pour accueillir des nouveaux arrivants d'Ukraine. Un soutien approprié et réaliste minimiserait ce conflit entre l'apprentissage et le service et fournirait aux organismes d'établissement la possibilité de se rencontrer et de partager des pratiques exemplaires.
- Accroître la surveillance, la transparence et la responsabilisation afin d'assurer l'équité du processus de financement des organisations qui travaillent dans le domaine de la lutte contre le racisme.
- Un meilleur arrimage entre les nouveaux arrivants et les emplois qu'ils veulent. Comme l'a fait remarquer David Campbell, un économiste du Nouveau-Brunswick, lors d'une consultation : « Nous devons nous assurer que les gens ont des possibilités. Si vous avez besoin de chauffeurs de taxi, trouvez des personnes qui ont les compétences et l'intérêt pour être chauffeurs de taxi et ne recrutez pas des titulaires de doctorats. »
- Une plus grande expertise fondée sur l'immigration à Opportunités NB. Les témoignages sur Opportunités NB signalés à notre bureau n'ont pas été positifs. Les participants ont parlé d'obstacles, de règles déroutantes, de nombreux formulaires sans aucune aide. Un participant a décrit la communication avec l'organisme comme un cauchemar, alors qu'un autre a mentionné avoir eu l'impression qu'on voulait que sa famille quitte le Nouveau-Brunswick. Nous avons aussi appris que

personne à Opportunités NB n'est un consultant réglementé en immigration canadienne (CRIC) ni un conseiller réglementé en immigration pour étudiants étrangers (CRIEE) autorisé. Si tel est le cas, tous les conseillers de l'organisme devraient obtenir ces titres.

- Meilleure communication entre les ministères et les organismes qui travaillent avec les nouveaux arrivants. Le manque de communication entre les ministères est incompréhensible.

Recommandation n° 14 :

Assurer la communication d'information exacte aux nouveaux arrivants. Ceux qui travaillent au recrutement d'étudiants étrangers et d'immigrants (gouvernement, établissements d'enseignement, industries) doivent mieux expliquer la réalité géographique, linguistique et professionnelle du Nouveau-Brunswick. Par exemple, le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique a discuté avec des immigrants francophones qui se sont interrogés sur les raisons pour lesquelles on ne leur a pas dit que leur manque de compétences en anglais saperait les possibilités d'emploi dans le sud du Nouveau-Brunswick. Des dirigeants des communautés francophones du Nord se sont posé la même question.

Comme l'a fait remarquer un maire :

« Certains immigrants francophones arrivent ici et nous disent qu'ils auraient dû venir ici en premier, car c'est plus facile de trouver du travail. » J'ai rencontré des parents qui étaient contrariés par le manque de cours d'immersion en français après avoir été informés que le Nouveau-Brunswick favorise activement le bilinguisme dans ses écoles.

Plusieurs immigrants professionnels ont partagé leur frustration en essayant de trouver du travail dans leur domaine. Il y avait une frustration évidente quant à la différence entre ce qu'on leur a dit et ce qu'ils ont découvert. Une grande partie de cette frustration est causée par l'incroyable quantité de formalités administratives (qui est un réel exemple de racisme systémique) pour trouver un emploi approprié. Comme l'a mentionné une infirmière de race noire formée à l'étranger : « On m'a dit qu'ici, il y avait un grand besoin d'infirmières et que je n'aurais aucune difficulté à trouver du travail. Mais mes 12 années d'expérience ne signifient rien, car je n'ai pas d'expérience canadienne. En fait, oui, ils veulent des gens, ils ne veulent juste pas des gens qui me ressemblent. »

Il y a aussi des situations où l'information n'était

pas jugée assez importante pour être partagée. Par exemple, 53 enfants n'avaient pas accès gratuitement aux écoles publiques du Nouveau-Brunswick. Pourtant, leurs parents n'ont pas été informés de cette situation par les collèges. Cette omission de renseignements a causé du stress, l'absence d'école et des frais de garde d'enfants. Dans certains cas, les familles ont dû renvoyer leurs enfants dans leur pays d'origine. Ces situations ont causé de l'isolement et rendu la santé mentale de nombreux enfants d'âge scolaire précaire⁶.

Le manque d'information et la difficulté à obtenir des renseignements exacts menant à un mauvais traitement des nouveaux arrivants en milieu de travail ont été démontrés : des situations allant du racisme manifeste sur le lieu de travail, des employeurs qui revendiquent une influence sur le statut d'un nouvel arrivant, du mépris pour le droit du travail et même des cas plus graves d'abus. Toutes ces situations doivent être corrigées. Nous ne pouvons pas traiter les nouveaux arrivants et les étudiants étrangers comme des vaches à lait. Nous invitons ouvertement, et recrutons même agressivement, des gens à venir dans notre province. Si nous voulons qu'ils restent, nous devons les traiter comme des êtres humains.

Recommandation n° 15 :

Mettre fin à l'entente avec l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) permettant aux provinces d'emprisonner des migrants/réfugiés pour des raisons administratives, pratique qui viole le droit international. De plus, le Nouveau-Brunswick et les autres provinces qui maintiennent cette pratique reçoivent un montant du gouvernement fédéral pour chaque migrant ou réfugié incarcéré. Des organisations comme Amnesty internationale et Human Rights Watch ont demandé à chaque province de mettre fin à cette pratique. À l'heure actuelle, la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse ont mis fin à leurs ententes avec l'ASFC; le Nouveau-Brunswick devrait emboîter le pas.

Recommandation n° 16 :

Obliger les organismes professionnels autoréglés à simplifier leurs processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers et à les rendre équitables. Un exemple parfait de racisme systémique qui touche tout le monde est le dilemme de longue date de la reconnaissance des titres de compétences étrangers. L'obstructionnisme historique de nombreux organismes professionnels autoréglés et la dévaluation de titres de compétences étrangers établis nuisent

⁶ HOLA a fait un excellent travail pour défendre les intérêts de ces enfants. On peut se demander ce qui serait arrivé si cela n'avait pas été le cas.

fortement aux professionnels immigrants. Il faut se demander si la pénurie de main-d'œuvre et le taux d'épuisement professionnel dans le système de santé se seraient produits si cette facette du racisme systémique avait été corrigée il y a 10 ans. Même si les gens du Nouveau-Brunswick sont victimes d'un système de soins de santé en difficulté, les organismes professionnels autoréglementés continuent de maintenir des obstacles en établissant des démarches plus faciles pour les professionnels de « pays favorisés » (surtout des pays blancs) et des démarches plus complexes et des attentes linguistiques douteuses pour les professionnels des « pays non favorisés ». En outre, les systèmes en place pour autoriser les professionnels formés à l'étranger comportent des règles et des processus obscurs et compliqués. Comme l'a fait remarquer un médecin : « J'ai eu de la chance; j'ai eu un excellent superviseur qui voulait que je réussisse et qui m'a vraiment aidé. La plupart des gens n'ont pas autant de chance. » Dans la dernière année seulement, le Nouveau-Brunswick a perdu un radiologiste (le meilleur travail qu'il pouvait obtenir était de diriger la circulation dans une clinique contre la COVID-19), un dentiste, deux cardiologues et plusieurs infirmières; et ce ne sont là que ceux dont le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique était au courant.

Même si notre province a besoin de plus d'enseignants, il existe des obstacles semblables pour les enseignants formés à l'étranger. Une nouvelle arrivante ayant plusieurs années d'expérience comme enseignante à l'étranger et détenant un doctorat en éducation a été informée qu'elle n'obtiendrait pas un poste parmi le personnel non enseignant, car elle n'avait pas d'expérience en enseignement dans la province. De toute évidence, un doctorat et une expérience d'enseignement à l'étranger n'ont pas de valeur. Les obstacles augmentent pour ceux qui doivent composer avec de multiples degrés de marginalisation, comme les personnes ayant un handicap et les femmes racisées. Une femme a mentionné qu'on lui avait dit qu'elle ne pouvait pas avoir plus de temps pour terminer son test de langue afin de lui permettre d'allaiter son bébé. Nous espérons que la *Loi sur les pratiques d'inscription équitables dans les professions réglementées* (2022) du Nouveau-Brunswick brisera ces élans d'autoprotection. Au fond, il faut que davantage de pression soit exercée sur les conseils professionnels autoréglementés pour qu'ils reconnaissent et soutiennent les professionnels formés à l'étranger. Bien que certaines professions aient créé des processus simples (comme le Barreau du Nouveau-Brunswick), beaucoup trop de professions

agissent comme contrôleurs des professionnels formés à l'étranger. Les excuses vagues comme la protection des clients, le contrôle de la qualité et l'expérience canadienne sont simplement des propos racistes qui doivent être contestés.

Recommandation n° 17 :

Créer des initiatives de sensibilisation du public pour réduire le fossé entre les communautés francophone et anglophone. Bien que la sensibilisation et l'éducation du public soient l'une des responsabilités du Commissariat aux langues officielles du Nouveau-Brunswick, un organisme ne peut y arriver seul. C'est la responsabilité de tous les gens du Nouveau-Brunswick. Un autre élément de ce problème est l'augmentation des immigrants francophones provenant de pays dont les habitants sont majoritairement noirs. Pour de nombreux nouveaux arrivants francophones de race noire, le français est la langue des colonisateurs, ce qui va directement à l'encontre de la fierté linguistique des Acadiens et des autres francophones de la province. Les communautés francophones doivent refléter la diversité de leurs populations. Un effort collectif et concerté de différentes organisations doit être déployé pour parvenir à une compréhension mutuelle des diverses communautés au sein des groupes linguistiques et entre eux.

SANTÉ

Recommandation n° 18 :

Rendre obligatoire la collecte de données sur la race au sein des hôpitaux. Notre bureau a été inondé de plaintes sur des traitements racistes dans les salles d'urgence. Malheureusement, sans données, ces allégations ne peuvent être ni examinées ni traitées.

Recommandation n° 19 :

Établir un mécanisme de signalement de tout comportement raciste présumé. Les travailleurs de la santé qui participent à nos travaux ont cité des exemples de racisme ou ont dit avoir vu des collègues subir du racisme de la part d'autres collègues ou de clients. Les nouveaux arrivants étaient réticents à signaler ces incidents par crainte de représailles et de rejet futur de leurs collègues.

Recommandation n° 20 :

Voir à ce que les régies de la santé collaborent étroitement avec d'autres défenseurs de la santé associés aux communautés racisées et autochtones.

Recommandation n° 21 :

Élaborer une réponse culturellement adaptée aux problèmes de santé physique et mentale.

Recommandation n° 22 :

Augmenter la formation des psychologues en compétences culturelles.

Recommandation n° 23 :

Créer des programmes de formation en compétences culturelles pour favoriser des relations positives entre les groupes racisés, les fournisseurs de soins et les organismes de santé.

Recommandation n° 24 :

Voir à ce que les établissements qui supervisent la formation de différents professionnels de la santé intègrent des documents sur la lutte contre le racisme dans leur programme.

ÉDUCATION

Mes conversations avec les éducateurs, les syndicats et le personnel du Ministère montrent qu'il y a beaucoup de travail en cours dans la mise à jour et la diversification du programme d'études dans les secteurs francophone et anglophone. Les deux secteurs ont reconnu ce que Sears, Peck et Hamm (2017) ont conclu dans leur étude sur la compréhension ethnique des élèves de sixième année du Nouveau-Brunswick :

« Dans l'ensemble, les élèves ont démontré une compréhension assez superficielle de la diversité ethnique. Ils étaient capables de reconnaître certaines pratiques et croyances comme étant "culturelles", mais avaient peu de connaissances sur des groupes ou des pratiques culturels spécifiques ou sur le rôle de la langue comme véhicule de la valorisation et de la préservation culturelles (résumé). »

J'ai ainsi noté des partenariats avec des communautés autochtones et racisées, l'élaboration de programmes et la création de ressources supplémentaires. Voici quelques exemples d'actions positives :

1. Un programme qui a mis en évidence plus que les succès et les tragédies des groupes marginalisés. Par exemple, le Wabanaki Framework ne permet pas de conceptualiser les expériences vécues par les Autochtones dans un cadre colonial, mais présente plutôt une vue globale des cultures autochtones. Des changements semblables se produisent pour les communautés noires et d'autres communautés marginalisées. Cela diffère des expériences que certains élèves ont

partagées avec moi. « Je n'aime vraiment pas le Mois de l'histoire des Noirs. C'est presque une sorte de traumatisme. Tout ce dont nous parlons, c'est d'esclavage et de Martin Luther King [sic]. Mes ancêtres n'étaient pas des esclaves » (élève noir).

2. Formation des enseignants et des directions sur le racisme systémique.
3. Le programme Les aînés à l'école.

Cependant, malgré certains progrès, nous avons beaucoup à faire. Nos écoles ont assez de problèmes de racisme manifeste et de racisme systémique pour rédiger un nouveau rapport.

Voici quelques-uns de leurs problèmes :

1. Le manque de diversité parmi le personnel enseignant ne reflète pas l'évolution des visages de nos élèves. Comme l'a dit un éducateur du système scolaire francophone : « Nous avons besoin d'eux [enseignants de couleur]. Même si tous nos postes d'enseignants étaient dotés, et ce n'est pas le cas soit dit en passant, nous pourrions trouver un moyen de les faire venir dans nos écoles. C'est essentiel. »
2. Trop d'enfants vivent des expériences traumatisantes à l'école en raison du racisme manifeste et de l'incapacité des enseignants et des directions à y remédier.
3. Trop d'enfants ne trouvent pas leur place dans le programme malgré les changements qui y ont été apportés.
4. Trop d'enfants prévoient de quitter le Nouveau-Brunswick à cause d'un système d'éducation qui ne leur montre pas une société inclusive.
5. Le manque de ressources et de soutien pour la diversité et l'inclusion. Par exemple, le secteur francophone a du mal à trouver des ressources pour aider les élèves nouvellement arrivés qui ne parlent ni français ni anglais. À mesure que cette population croît, des ressources dans des langues autres que le français et l'anglais doivent être mobilisées.

Encore une fois, c'est le leadership ou plutôt le manque de leadership qui me préoccupe. Presque toutes les personnes avec qui j'ai parlé se sont dites préoccupées par le manque d'enseignants. Malheureusement, les dirigeants d'Éducation et Développement de la petite enfance ont indiqué que ce n'est pas un problème. J'ai posé une question sur les postes vacants, car je

trouvais que l'occasion était idéale pour augmenter le nombre d'enseignants racisés. Bien que la direction d'Éducation et Développement de la petite enfance ait pointé du doigt les universités pour ne pas avoir d'enseignants diplômés de couleur, elles ont en retour pointé Éducation et Développement de la petite enfance du doigt pour n'avoir jamais exprimé le besoin de tels enseignants. Comme je l'ai mentionné, il est temps d'arrêter de pointer du doigt. Il faut plutôt que toutes les parties prenantes du monde de l'éducation exigent une plus grande diversité d'éducateurs. Alors que nos écoles atteignent un nombre record d'élèves nouvellement arrivés, la représentation doit être plus large et diversifiée dans le corps enseignant.

Recommandation n° 25 :

Fournir un soutien financier accru à la création et à la mise en œuvre de ressources antiracistes. Il est particulièrement important que notre programme d'études ne favorise pas l'effacement de diverses histoires et de la réussite d'aujourd'hui. Comme nous le rappelle l'auteur Thomas King : « Vous devez faire attention aux histoires que vous racontez. Et vous devez faire attention aux histoires qu'on vous raconte. »

Recommandation n° 26 :

Fournir un soutien financier accru à la création et à la mise en œuvre de ressources et de programmes visant à intégrer et soutenir les élèves racisés.

Recommandation n° 27 :

Rendre obligatoires les perspectives antiracistes dans le plan d'amélioration de l'école.

Recommandation n° 28 :

Augmenter le nombre d'accompagnateurs en équité et en lutte contre le racisme. En août 2021, le district scolaire Anglophone South a nommé le premier accompagnateur en équité et en lutte contre le racisme de la province, dont le rôle est de renforcer la capacité des enseignants à lutter contre le racisme systémique et le racisme manifeste dans leurs écoles. Il faut reproduire cette excellente initiative novatrice dans d'autres districts.

Recommandation n° 29 :

Assurer le perfectionnement professionnel continu de tous les employés dans le domaine de l'éducation. Ce perfectionnement professionnel devrait suivre un parcours utile pour que les éducateurs puissent passer d'une sensibilisation au racisme systémique à l'acquisition de compétences leur permettant de lutter activement contre le racisme systémique dans notre système scolaire.

Recommandation n° 30 :

Élaborer une politique antiracisme à l'échelle de la province pour toutes les écoles, qui comporte des définitions et des mesures claires pour intervenir en cas d'incidents racistes. Malgré les initiatives à l'échelle des districts et du Ministère, il y a encore du racisme manifeste dans les écoles. Aucun enfant ne devrait désigner son école comme « l'endroit qui fait mal à mon âme ». Bien que les programmes d'études contribuent à faire progresser la pensée de la société, il faut s'attaquer aux incidents de racisme manifeste. Une telle politique devrait être bien visible dans les écoles, prévoyant la mise en place de mécanismes d'application pour en assurer le respect.

Recommandation n° 31 :

Sensibiliser les étudiants du baccalauréat en éducation des universités du Nouveau-Brunswick à la lutte contre le racisme.

Recommandation n° 32 :

Déployer un effort concerté et transparent pour augmenter le nombre d'enseignants de couleur.

Recommandation n° 33 :

Brosser un tableau des pratiques exemplaires dans divers districts scolaires. Selon les conversations et les observations entendues, il existe des exemples de travail progressiste et novateur dans divers districts et écoles. Par exemple, en plus d'une autoréflexion sur les défis en matière de sensibilisation à la lutte contre le racisme, la présentation du district scolaire Anglophone South au Bureau de la commissaire sur le racisme systémique a ciblé des activités positives de lutte contre le racisme. De tels renseignements devraient être partagés.

Recommandation n° 34 :

Examiner les recommandations énoncées dans le document *Envisioning Inclusive Schools* rédigé par le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick et y répondre. Comme on l'a vu et comme nous le verrons dans le présent rapport, il y a déjà d'excellentes recommandations pour lutter contre le racisme systémique. Il est essentiel de reconnaître ces rapports et l'expertise qui a servi à les concevoir.

ÉTUDIANTS ÉTRANGERS ET ÉTUDIANTS DE COULEUR FRÉQUENTANT UN ÉTABLISSEMENT POSTSECONDAIRE

Les collèges et les universités ont enregistré une forte hausse du nombre d'étudiants étrangers au cours des dernières années. Nos discussions avec certains de ces étudiants montrent un niveau satisfaisant de soutien de la part des collègues; ce sont les obstacles à l'extérieur des écoles qui sont préoccupants. Par exemple, les étudiants étrangers de race noire ont signalé qu'il leur était plus difficile de trouver du travail que leurs homologues blancs. En outre, nombre d'entre eux ont dit ressentir un stress supplémentaire causé par des difficultés liées aux soins de santé, à la garde des enfants et au travail.

Les discussions avec les établissements révèlent de nombreuses préoccupations liées à cette hausse du nombre d'étudiants étrangers. Ces préoccupations portent sur la capacité à fournir des services clairs et efficaces aux étudiants étrangers. Dans leurs discussions, les associations étudiantes et les organisations multiculturelles se sont aussi dites préoccupées par le soutien complet offert aux étudiants et à leurs familles. Les recommandations qui suivent doivent être considérées comme un ajout à celles qui sont énumérées ci-dessus sous la rubrique éducation.

Recommandation n° 35 :

Fournir un soutien financier accru aux programmes de soutien aux étudiants étrangers.

Recommandation n° 36 :

Voir à ce que GNB travaille avec les collègues communautaires pour regrouper toute l'information destinée aux étudiants étrangers au même endroit. Il y avait plusieurs exemples de systèmes et de processus différents entre le CCNB et le NBCC. Dans certains cas, ils étaient logiques, mais dans la plupart des cas, ils ont semé la confusion chez les étudiants étrangers.

Recommandation n° 37 :

Veiller à ce que toutes les mesures de soutien destinées aux étudiants étrangers (comme les soins de santé) répondent aux normes de service de base.

Recommandation n° 38 :

Assurer un soutien en santé physique et mentale adapté à la réalité culturelle pour les étudiants étrangers, racisés et autochtones. Bien que le NBCC et le CCNB aient fourni du soutien en matière de soins de santé, les collègues et les étudiants ont indiqué qu'il faut accroître

les soins de santé adaptés à la réalité culturelle.

Recommandation n° 39 :

Offrir un soutien accru pour aider les étudiants à trouver un logement. Les difficultés liées au logement ont été signalées non seulement par les étudiants étrangers, mais aussi par les étudiants autochtones et de race noire. Elles ont surtout été perçues comme des exemples de racisme manifeste. Les participants se rappellent qu'on leur a demandé si leur nourriture allait « sentir mauvais », s'ils allaient « garder l'endroit propre », et deux d'entre eux ont même été interrogés sur leurs habitudes culturelles en matière d'hygiène. D'autres ont dit que les propriétaires semblaient prêts à louer jusqu'à ce qu'ils se présentent en personne. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils n'avaient pas signalé ces situations à la Commission des droits de la personne, les participants ont répondu ne pas vouloir compromettre leur visa d'étudiant, se sentir isolés ou ne pas savoir qu'il existait des organismes pouvant les aider. Malheureusement, certains ont dit qu'il était plus facile d'accepter l'existence du racisme et de continuer « d'avancer la tête basse » (étudiant étranger). Idéalement, le GNB devrait financer les logements sur les campus, ce qui permettrait de créer des campus inclusifs et diversifiés et d'éliminer un facteur de stress supplémentaire pour les étudiants.

Recommandation n° 40 :

Reconnaître les répercussions du racisme dans les efforts visant à créer des stages et des possibilités d'emploi pour les étudiants de groupes ethniques marginalisés. Les étudiants autochtones et de race noire ont constaté qu'il est de plus en plus difficile de trouver des possibilités d'emploi par rapport à leurs homologues blancs et aux autres personnes racisées. Collectivement, ils ont décrit une tendance dans les lieux de travail à n'accepter qu'un certain niveau de couleur de peau. Comme l'a fait remarquer un participant, « le brun est acceptable, il n'y a qu'un peu de gêne, mais les employeurs ne sont pas prêts à accepter des gens qui sont aussi noirs que moi ». La seule façon de régler ce problème est d'avoir des conversations directes sur le racisme, de mesurer la diversité sur le lieu de travail et de s'attaquer au racisme par des politiques d'embauche.

Recommandation n° 41 :

Maintenir la règle permettant aux étudiants étrangers de travailler plus de 20 heures.

Recommandation n° 42 :

Assurer une surveillance prudente et attentive des collègues privés. En 2021, Opportunités NB a annoncé un nouveau volet d'immigration pour les diplômés

étrangers des collègues privés d'enseignement professionnel. Il est indispensable de fixer et de faire respecter des normes élevées pour ces collègues. Dans d'autres régions du pays, nous avons assisté à une croissance de l'industrie des collègues privés instantanés, dont certains ont profité des étudiants étrangers, exigé des frais élevés, fourni des renseignements inexacts concernant les visas d'étudiant et offert des programmes d'études douteux. Deux participants ont communiqué avec le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique pour lui faire part de leurs préoccupations concernant leurs expériences négatives dans des collèges privés du Nouveau-Brunswick et le manque de soutien pour y remédier. Les deux ont quitté le collège à mi-chemin de leur programme. Le GNB a l'obligation professionnelle et morale de s'assurer des normes de ces écoles privées.

SPORT

Il y avait aussi des exemples de pratiques exemplaires pour lutter contre le racisme systémique et le racisme manifeste. Par exemple, Hockey Nouveau-Brunswick a fait un travail remarquable pour sensibiliser les joueurs à la diversité et pour gérer les incidents de discrimination. Lors des discussions avec cet organisme, ses dirigeants ont clairement indiqué qu'ils étaient conscients de la nécessité de créer un espace de jeu équitable et respectueux pour tous les enfants et ont pris plusieurs mesures pour lutter contre la discrimination.

L'élaboration et l'essor du Programme de règlement des différends en matière de sport sécuritaire du Nouveau-Brunswick semblent être un ajout prometteur à la promotion de l'équité dans les sports.

Le sport a aussi été décrit comme une tribune permettant de rassembler les enfants et les jeunes nouveaux arrivants, de les aider à éliminer les préjugés préexistants et d'établir des liens avec d'autres jeunes. Plusieurs organismes de sport ont signalé une augmentation de la diversité parmi les participants.

Malgré ces actions positives, il existe encore une culture d'acceptation de la discrimination et du harcèlement dans le sport. Au cours de la dernière année, mon bureau a été contacté à plusieurs reprises au sujet du racisme dans différents types de sports. Les incidents allégués comprenaient un traitement de la part des arbitres qui est considéré comme injuste, des commentaires de spectateurs (surtout des parents), du harcèlement de coéquipiers, un manque de reconnaissance et des insultes racistes. Dans certains cas, la personne qui a signalé l'incident raciste a été

réprimandée pour avoir « causé des problèmes » ou « avoir mal compris ». Dans les cas où la médiation s'est avérée une option entre la victime et le contrevenant, la victime et les membres de sa famille n'étaient pas satisfaits du résultat. Dans aucun des cas, les contrevenants n'ont été retirés de l'équipe.

Dans des cas extrêmes, les athlètes victimes ont signalé des problèmes de santé mentale causés par le racisme. Une participante a raconté l'expérience de son fils racisé, harcelé par ses coéquipiers de l'école secondaire. Même si l'élève avait des preuves de l'envoi de messages menaçants, les expéditeurs de ces messages n'ont pas été retirés de l'équipe. L'impact sur la santé mentale du jeune homme était si grave que, même après avoir accepté une offre et une bourse d'études d'une université locale, il a opté pour une université située à l'extérieur du Nouveau-Brunswick dès qu'il a appris que les contrevenants fréquenteraient l'université où il avait d'abord été accepté. La famille a préféré perdre de l'argent plutôt que de prendre le risque de traumatiser à nouveau son fils.

Recommandation n° 43 :

Obliger les organismes de sport à avoir une politique antiraciste.

Le GNB peut apporter un soutien supplémentaire en créant des modèles pour assurer la cohérence entre les différentes organisations sportives.

Recommandation n° 44 :

Soutenir la formation antiraciste des entraîneurs et des arbitres.

Recommandation n° 45 :

Évaluer régulièrement le succès du mécanisme de règlement des différends en matière de sport.

Recommandation n° 46 :

Définir une désignation (et des critères) pour tous les organismes de sport indiquant qu'ils offrent un lieu sûr pour tous les joueurs.

JUSTICE ET SÉCURITÉ PUBLIQUE

Après la santé et l'éducation, les participants étaient notamment préoccupés par la justice et les services de police lorsqu'il est question de leur sécurité personnelle. Cette préoccupation était surtout présente dans les conversations avec les participants autochtones et de race noire. En plus des entrevues et des présentations des participants, j'ai examiné des documents publics, rencontré des chefs de police du Nouveau-Brunswick, correspondu avec la GRC, discuté avec des participants

impliqués dans divers aspects du système judiciaire et examiné les observations de la Commission de police du Nouveau-Brunswick.

Dans mes diverses discussions avec les chefs, j'ai vu des exemples d'excellentes pratiques pour lutter contre le racisme systémique. Je tiens à souligner le travail de la Force de police régionale de Kennebecasis et du Service de police de Miramichi. Les deux chefs et leur service ont travaillé activement à l'établissement d'un climat de confiance avec les diverses communautés ethniques et ont compris la nécessité d'être sensibilisés au racisme systémique. Le chef Lang d'Edmundston a aussi reconnu la nécessité de sensibiliser la police aux questions de diversité et a permis au Bureau de la commissaire sur le racisme systémique de s'entretenir avec les dirigeants de la police du Nouveau-Brunswick. Toutefois, d'autres conversations avec les dirigeants ont révélé un recours alarmant aux stéréotypes, un manque d'empathie pour les nouveaux arrivants et une réticence à accepter la présence du racisme systémique dans le système judiciaire :

« Nous n'avons jamais eu à nous soucier du racisme avant que les immigrants arrivent avec leurs affaires. »

« Depuis l'affaire George Floyd, tout le monde est contre la police. »

« Si un Noir entre par effraction dans la maison d'une vieille dame, je ne vais pas lui poser de questions sur son père qui est reparti en Afrique, je vais l'arrêter. »

« Les personnes ethniques ici ne sont pas traitées différemment des Blancs. »

L'absence de données sur la race recueillies par la police lors des contrôles de routine et routiers est aussi préoccupante. Encore une fois, le mythe selon lequel la collecte de données sur la race est raciste continue d'orienter les décisions en matière de politiques. Malgré son utilisation répandue, il n'existe pratiquement aucune donnée sur les interactions entre la police et la population du Nouveau-Brunswick qui soit ventilée selon la race et l'origine ethnique. Les données existantes sont sporadiques et aléatoires. Au mieux, cette absence de suivi témoigne d'un manque de compréhension du racisme systémique; au pire, elle témoigne d'un manque d'intérêt pour le racisme systémique. Le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique a aussi communiqué avec la GRC. Le corps de police de Moncton a indiqué que le système

de données fédéral conservait des données sur la race et qu'elle serait en mesure de les partager avec nous. Malheureusement, il n'a jamais répondu à notre demande de consulter ces données.

D'autres participants reliés au système judiciaire (agents de libération conditionnelle, juges, travailleurs sociaux) ont accepté sans hésiter la présence du racisme systémique. De plus, divers secteurs du système judiciaire ont indiqué qu'il était difficile d'attirer des employés issus de groupes racisés en raison d'un manque de confiance et du racisme systémique. Du point de vue du GNB, le ministère de la Justice et de la Sécurité publique a indiqué qu'il était difficile d'attirer des employés de certains groupes racisés en raison du manque de confiance et qu'il travaillait à des stratégies pour permettre d'établir cette confiance. Malgré tout, je suis préoccupée par le fait que le nouveau ministre de la Sécurité publique a déclaré publiquement qu'il ne croit pas que le racisme systémique existe au Nouveau-Brunswick. Étant donné la relation tendue entre les populations non blanches et les services de police, de telles opinions sont préoccupantes.

Recommandation n° 47 :

Mettre sur pied un groupe de travail sur l'élimination du racisme systémique dans les services de police du Nouveau-Brunswick. Un tel groupe de travail devrait être coprésidé par les communautés autochtones et noires, en tant que communautés les plus touchées par le racisme dans les systèmes de justice et de sécurité publique, et par des membres du ministère de la Justice et de la Sécurité publique. Cette recommandation reconnaît également les efforts passés des communautés autochtones et noires en vue d'apporter des changements dans la police et la justice.

Recommandation n° 48 :

Mettre à jour les normes de police du GNB en ce qui concerne les questions relatives à la diversité et à l'inclusion et aborder le racisme systémique. Bien que certaines attentes en matière de diversité et d'inclusion soient décrites dans les normes de police du GNB (2017), les références au recrutement, à la représentation communautaire et à la formation sont vagues et ne comportent que peu ou pas de mesures ou de responsabilités. La « sensibilisation à la diversité et la sensibilisation multiculturelle » sont aussi mises de l'avant dans les normes de police comme des exigences du programme de formation. Pourtant, il n'y a aucune description expliquant ce qui ferait partie de ce type de formation et aucune mesure pour déterminer si et comment cette formation a lieu. Les mises à jour

devraient comporter des éléments mesurables qui peuvent être appliqués au moyen de vérifications par les responsables provinciaux de la sécurité publique.

Recommandation n° 49 :

Rendre une formation antiraciste axée sur les traumatismes obligatoire pour tous les employés de Justice et Sécurité publique en qui sont contact avec les citoyens, y compris les fonctionnaires judiciaires.

Recommandation n° 50 :

Rendre obligatoire la collecte de statistiques sur la race par tous les corps de police de la province, y compris les shérifs, la GRC et les corps policiers municipaux, en utilisant des lignes directrices et des protocoles clairs et en incluant les données sur les contrôles de routine et routiers pour déterminer les taux de profilage racial. De telles mesures devraient aussi être utilisées pour prendre des décisions relatives à l'avancement, aux stages dans la communauté et aux mesures disciplinaires progressives au sein des organismes d'application de la loi.

Recommandation n° 51 :

Créer des objectifs mesurables sur l'augmentation de la diversité et de la représentation dans chaque corps de police. Ces objectifs devraient être inclus dans un examen annuel du plan des corps de police avec le sous-ministre de Justice et Sécurité publique. Cette recommandation serait conforme à la norme de police 1.3 : « Les corps de police doivent se doter d'un plan de recrutement qui comporte entre autres ce qui suit : a) besoins en matière de personnel, en tenant compte de la diversité de la collectivité. » (p. 15).

Recommandation n° 52 :

Veiller à ce que des postes au sein du conseil d'administration de la Commission de police du Nouveau-Brunswick soient réservés aux Premières Nations et aux personnes racisées.

Recommandation n° 53 :

Voir à ce que tous les avis concernant des postes de niveau supérieur au sein de la police comprennent la démonstration des compétences en matière de compréhension du racisme systémique et des préjugés inconscients. Ces connaissances devraient être impératives pour toute promotion. Les chefs de police du Nouveau-Brunswick devraient se tenir à jour et se familiariser avec ce travail, commencer à mettre en œuvre les pratiques exemplaires et en faire collectivement une priorité. La direction doit être déterminée à cet égard, car cela se répercute dans le

travail et le comportement de tous les employés d'un corps de police. On pourrait citer comme exemples les politiques d'équité, de diversité et d'inclusion; les stratégies de lutte contre le racisme; la formation obligatoire sur la sensibilisation culturelle et le racisme systémique; etc. Si les corps de police en font davantage pour contrer le racisme systémique, elles attireront des candidats plus diversifiés et comprendront mieux les besoins de la communauté. Tout cela est lié au mieux-être des employés, qui se traduit par un meilleur service global à la communauté.

GOVERNEMENTS LOCAUX

Le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique remercie les communautés du Nouveau-Brunswick qui ont accepté de participer à des consultations et de soumettre leurs observations. Étant donné que les villes sont normalement l'ordre de gouvernement le plus familier pour les nouveaux arrivants, le travail de lutte contre le racisme doit impérativement se faire à ce niveau. Bien que les stratégies diffèrent, un thème commun est apparu, à savoir le succès des initiatives locales. Plusieurs communautés, comme Caraquet, Shippagan et Miramichi, ont fourni au Bureau de la commissaire sur le racisme systémique leur définition d'une communauté accueillante et lui ont donné des exemples de la façon dont elles en sont devenues une. D'autres villes, comme Moncton, Saint John et Fredericton, ont fait part de leurs initiatives pour éliminer le racisme systémique. Même lorsque des conflits se sont produits, les parties en cause ont convenu que le travail local produisait de meilleurs résultats. Ce fut le cas, même lorsque la situation semblait sans issue. Par exemple, le chef Darcy Gray de la communauté de Listuguj s'est rappelé comment il s'était attaqué au mandat relatif à la COVID-19, qui limitait les contacts de sa communauté avec les services au Nouveau-Brunswick. « Je suis allé à l'école et dans la communauté, et nous avons simplement parlé. Nous avons discuté de la façon de résoudre ce problème. Et nous l'avons fait. Les choses doivent se faire à l'échelon local. Cela a tout simplement du sens. »

Les différences entre les besoins ruraux et urbains sont ressorties lors des discussions avec les communautés rurales. Les communautés rurales, francophones et anglophones, ont fait remarquer que les stratégies d'immigration tendent à élaborer des solutions axées sur les milieux urbains, puis à les « modifier pour qu'elles s'adaptent à notre réalité » (maire d'une communauté rurale). De plus, les régions rurales francophones ont souligné que l'éventail des

possibilités offertes dans leurs communautés n'était pas entièrement présenté aux immigrants francophones. À ce titre, le Bureau de la commissaire sur le racisme systémique formule les recommandations suivantes :

Recommandation n° 54 :

Améliorer les services dans les régions rurales qui ont une incidence sur l'accès des citoyens à l'éducation, à la santé et à l'emploi. Cela comprend notamment l'amélioration des services Internet, un meilleur accès aux services de santé de la reproduction, un meilleur accès aux services de santé mentale et davantage de possibilités de travailler à distance ou selon un modèle hybride.

Recommandation n° 55 :

Accroître la transparence concernant les régions linguistiques géographiques. Plusieurs nouveaux arrivants francophones ont remarqué que, bien qu'ils aient été informés du statut bilingue du Nouveau-Brunswick, ils ne se sont pas rendu compte que le fait de ne pas pouvoir parler anglais limiterait leur capacité à trouver du travail dans le sud du Nouveau-Brunswick. Ils ont remarqué que, s'ils avaient été mis au courant de la composition linguistique de la partie nord de la province, ils se seraient établis dans cette région en premier. Nous avons entendu les mêmes histoires de la part des maires des communautés francophones du nord.

MÉDIAS

Recommandation n° 56 :

Voir à ce que les médias provinciaux publient un rapport annuel décrivant leurs efforts pour contrer le racisme systémique.

Malgré une plus grande représentation dans les médias nationaux, les participants et les organismes ont également parlé de stéréotypes et d'omissions d'histoires pertinentes. Deux participants, qui travaillent tous deux dans les médias, ont fait remarquer que les journalistes pensent rarement aux privilèges ou aux préjugés inconscients. « En fait, j'ai entendu un de mes collègues rigoler sur la difficulté de prononcer le nom d'une personne. Je me suis dit qu'étant donné que cette personne vient d'écrire un livre dans sa seconde langue, vous pouvez au moins apprendre à dire correctement son nom. »

En 2022, deux caricatures ont soulevé des préoccupations chez les personnes travaillant à la lutte contre le racisme systémique. La première dépeignait un

homme de la campagne (qui était également présenté de manière stéréotypée) écrasé par une cavalcade d'immigrants se précipitant vers les régions urbaines. L'autre laissait entendre qu'il existe une relation entre les musulmans et l'assujettissement des femmes. Même si, dans les deux cas, les médias et les créateurs ont nié qu'il s'agissait de racisme, le manque de sensibilité et la possibilité de renforcer les stéréotypes et d'attiser les croyances racistes étaient néanmoins présents.

AUTOCHTONES

« Les gens se soucient vraiment de nous, vous savez. Chaque fois que nous allons dans un magasin, nous nous sentons davantage en sécurité... vous savez, ils nous suivent pour que rien ne nous arrive. »

« C'est triste. Comment pouvez-vous rire de ce racisme manifeste? »

« Si je ne rigolais pas, je serais en colère et ce n'est pas une bonne chose. »

« Que dites-vous à vos enfants au sujet du racisme? »

« Facile... quittez la réserve et ne dites à personne que vous êtes un Indien. »

« Je ne comprends tout simplement pas. J'ai travaillé pour le gouvernement pendant longtemps et je sais que les processus peuvent être longs, mais c'est pire pour tout ce qui concerne les Premières Nations. Elles sont vraiment au bas de la liste des priorités. »

« Je travaille ici depuis plus de 10 ans. Je n'ai jamais dit à mon superviseur que je suis Autochtone. Je suis presque sûr que cela nuirait à mes options de carrière. »

« Il y a tant de problèmes avec les femmes dans cette province [N.-B.], mais avec les femmes autochtones! Bien, oubliez ça. C'est comme si nous n'existions pas. »

« Le système est conçu pour amener les jeunes Autochtones directement de l'école à la prison. »

« J'ai apporté mes remèdes lors de la chimio. L'infirmière a dit : "Qu'est-ce que c'est?" Et elle était comme dégoûtée. J'ai essayé de lui montrer, vous savez, en parlant de nos remèdes, pour me garder en sécurité. Et elle a dit : "Eh bien, si cela fonctionnait, vous

ne seriez pas ici, n'est-ce pas?" C'est comme ça. »

« Ma fille est infirmière à [hôpital du N.-B.]. Une femme des Premières Nations battue est arrivée. Une infirmière a dit qu'elle le méritait probablement. Ma fille l'a sermonnée pour ce commentaire. »

« Chaque jour de ma vie, j'ai connu le racisme. » Aîné David Perley

« Comprenez que, lorsque vous entendez parler notre peuple, lorsque vous interagissez avec notre peuple, vous partagez avec lui et échangez des connaissances. Ce n'est pas une chose qu'une culture peut utiliser pour en exploiter une autre. » Chef et Aîné Hugh Akagi

« Vous êtes au cœur d'une renaissance autochtone. Êtes-vous prêt à entendre la vérité qui doit être dite? Êtes-vous prêt à voir les choses qui doivent être vues? » Jeremy Dutcher

Qu'il s'agisse de parler avec un organisme ou avec un particulier, mes conversations avec des participants autochtones étaient remplies d'histoires personnelles de racisme manifeste et de racisme systémique. Ces personnes ont parlé de se rendre dans des hôpitaux plus éloignés de leurs communautés parce qu'ils étaient « moins racistes ». Un Aîné s'est rappelé :

« Elles [les infirmières des urgences] m'ont demandé ce que j'avais bu. Je leur ai dit que je suis un Aîné, je pratique des cérémonies, je ne bois pas. Mais elles ne m'ont pas cru. Cela m'a presque coûté la vie; j'avais une rupture de l'appendice. » Un autre Aîné a partagé une pratique consistant à fournir aux jeunes Autochtones des doses puissantes ou adultes de « médicaments qu'ils ne donneraient jamais à un jeune non-Autochtone ». Sur les 25 Autochtones avec qui j'ai parlé, 23 ont raconté au moins un incident personnel de racisme dans une situation de soins de santé. Même en période d'établissement de liens, il y avait des histoires de piètre éducation et des suppositions coloniales. Un Aîné a raconté l'histoire suivante :

Un de mes rôles est celui d'intervenant en soins spirituels. Je fais ce travail depuis très longtemps. L'un des hôpitaux donnait une formation sur les soins spirituels et on m'a invité à y assister. J'ai dit oui, j'ai pensé que c'était pour partager mes connaissances. Mais quand je suis arrivé, ils m'ont dit que je devais suivre la formation. Mes années d'expérience ne comptaient pas. C'était la politique. Puis, j'ai dit O.K., mais mon insigne peut-il indiquer que j'ai un point de

vue autochtone, et ils ont dit : « Non, nous ne pouvons pas changer l'insigne, cela va à l'encontre de la politique de l'hôpital. »

D'autres ont partagé des histoires de rencontres empreintes d'inégalités avec la police : « Nous connaissions tous le traitement différent. Si la police trouvait une personne non autochtone en état d'ivresse, elle lui disait de rentrer chez elle, mais une personne autochtone se retrouvait en prison. » Les dirigeants autochtones ont commenté le manque de policiers expérimentés envoyés dans leurs communautés : « Nous avons toujours les nouveaux [agents de la GRC]; c'est comme s'ils viennent ici pour obtenir de l'expérience; ils ne sont pas encore mûrs. »

Les problèmes étaient particulièrement graves pour les femmes, les jeunes et les personnes qui s'identifient comme faisant partie de la communauté 2SLGBTQ+. De nombreux participants ont parlé d'encourager leurs jeunes à « passer », en d'autres termes prétendre, si possible, qu'ils n'étaient pas autochtones afin d'éviter le racisme. Nous avons entendu de nombreuses histoires d'expériences scolaires traumatisantes, de jeunes qui se sont suicidés et d'enfants confiés aux services sociaux.

Même des participants qui travaillaient comme professionnels ou qui étaient considérés comme « ayant réussi » pouvaient se rappeler de nombreux exemples de racisme manifeste. Comme l'a dit un professionnel : « Nous souffrons encore du racisme, nous avons juste de meilleurs sièges. » De tels commentaires démontrent que les barrières du racisme sont si obstructives que le succès scolaire et économique peut avoir peu de répercussions sur le fait d'échapper au traumatisme du racisme systémique et du racisme manifeste, ce qui mène à des inégalités intergénérationnelles

À partir de mes discussions et de mes lectures, j'ai observé que de nombreuses recommandations sont formulées dans des documents du Nouveau-Brunswick. Il s'agit notamment du rapport du Groupe de travail sur les questions autochtones (1999) et du Rapport sur l'état de l'enfance (2018). Pour une raison ou une autre, bon nombre de ces recommandations n'ont pas encore été mises en œuvre. Je ne suis pas en mesure de déterminer et de répondre pourquoi.

L'éducation est la clé principale de l'élimination de tout type de discrimination systémique. Il faut pour cela modifier les programmes d'études, les politiques et les processus. Mes discussions avec Éducation et Développement de la petite enfance indiquent que ce travail est en cours et qu'il tient compte de la sagesse des Aînés. Certaines de mes recommandations ci-

dessous reconnaissent ce progrès.

Je suis également reconnaissante du temps passé avec les employés du ministère des Affaires autochtones, qui m'ont parlé de centaines d'initiatives visant à améliorer les relations entre les Autochtones et le GNB. Leur engagement et celui des autres ministères qui travaillent sur les initiatives autochtones sont louables. Le chemin commun a eu un départ problématique en raison du manque de bonnes relations et de compréhension culturelle. Toutefois, le plan de centralisation des initiatives permettra d'éliminer les vases clos s'il est réalisé de manière culturellement sensible.

Les messages de nos dirigeants politiques constituent un enjeu majeur. Enfin, la reconnaissance de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation avec tout le respect qu'elle mérite est un début important. Cependant, nos dirigeants doivent constamment donner l'exemple. La participation à des séances d'éducation telles que l'exercice de la couverture ou la formation sur les préjugés est un début, mais cela ne suffit pas. Nos dirigeants politiques doivent être tenus à une norme plus élevée, ils doivent publiquement contrer les stéréotypes, la désinformation et les clichés racistes et s'assurer que leurs décisions et leurs commentaires vont à l'encontre des propos alarmistes. Pour que nous puissions progresser en tant que pays, nous avons besoin à la fois de vérité et de réconciliation. La vérité, c'est que les peuples autochtones sont les premiers intendants de cette terre. Le reste d'entre nous est soit des colons forcés, soit des colons volontaires, avec des degrés variables d'influence et de pouvoir. Il ne manque pas de données qualitatives et quantitatives démontrant que les peuples autochtones sont confrontés à un racisme plus manifeste, destructeur et enraciné que tout autre groupe au Canada. En tant que premiers peuples sur ce territoire et victimes directes de la colonisation, les peuples autochtones souffrent de racisme systémique d'une manière particulière. Je le reconnais en consacrant à nos Premières Nations une section distincte de recommandations qui se rapportent à leurs réalités⁷. Ces recommandations touchent simplement la partie émergée de l'iceberg nécessaire au changement. Cependant, nous devons commencer quelque part. Comme l'a dit l'Aîné Noel Milliea : « Il n'y a pas de magie pour la guérison. Ce n'est vraiment qu'un désir de changement. »

En plus de ce qui est noté dans ma méthodologie et la bibliographie, je suis reconnaissante envers

les personnes et les organismes qui ont guidé mon parcours de compréhension :

- présentation de Pamela Palmater et de David Perley;
- mémoires du Barreau du Nouveau-Brunswick, du Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick et du Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick, présentés en 2022;
- réunions avec le Comité pour l'équité et la justice sociale du Barreau du Nouveau-Brunswick;
- documents du Comité sur la vérité et la réconciliation du Barreau du Nouveau-Brunswick;
- 25 conversations avec des personnes qui s'identifient comme Autochtones et qui veulent rester anonymes.

Recommandation n° 57 :

Annuler la directive limitant les reconnaissances territoriales.

En discutant des appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, le juge Murray Sinclair a déclaré : « Le Canada doit passer des excuses à l'action. » Les excuses appellent la vérité, et l'action exige de réconcilier cette vérité avec des résultats mesurables.

En octobre 2021, quelques jours seulement après ma nomination, j'ai été choquée d'entendre parler de la directive du GNB de mettre fin à toutes les reconnaissances de territoires non cédés. Je reconnais que le raisonnement était dû à un certain nombre de poursuites judiciaires contre la province. Cependant, quand on parle de vérité et de réconciliation, il y a souvent une différence entre la loi et la justice. Refuser de reconnaître le territoire sur lequel nous nous trouvons comme étant non cédé est injuste. En outre, l'envoi d'une telle directive par courriel à tous les employés, y compris aux employés autochtones, sans aucun égard à leur réaction, aux répercussions sur leur santé mentale ou aux traumatismes antérieurs, était également injuste et lié à la supposition raciste systémique selon laquelle nous vivons tous l'histoire de la même façon. C'est un exemple parfait d'une réponse historique plutôt qu'épisodique. Pour les dirigeants du GNB, cette directive n'était qu'une réponse à une action en justice. Pour les peuples autochtones, cette directive était un autre coup dans notre longue histoire d'effacement.

C'est pourquoi je reconnais que ce rapport a été rédigé sur le territoire traditionnel non cédé des peuples Wolastoqey, Mi'kmaq et Peskotomuhkati. Ce territoire est couvert par les traités de paix et d'amitié que

⁷ Toutes ces recommandations doivent être envisagées en partenariat avec les communautés autochtones.

ces nations ont signés pour la première fois avec la Couronne britannique en 1726. Les traités ne portent pas sur la cession de terres et de ressources, mais reconnaissent en fait les titres des Mi'kmaq et des Wolastoqey et établissent les règles pour ce qui devait être une relation continue entre nations.

Recommandation n° 58 :

Assurer une réponse immédiate aux problèmes de santé des Premières Nations dans le cas des personnes vivant dans les réserves et hors réserve. Le travail requis sur les questions de santé (physique, mentale et spirituelle) est à un point critique. Toutefois, les problèmes de santé mentale exigent des mesures stratégiques immédiates et pas seulement des plans ou des projets pilotes. Il existe de nombreux rapports axés sur les questions de santé et contenant des recommandations claires pour le gouvernement, y compris des rapports propres au Nouveau-Brunswick. Le manque d'action est incompréhensible.

Recommandation n° 59 :

Créer un groupe de travail axé sur les jeunes pour les jeunes Autochtones vivant dans les réserves et hors réserve. Les données de recensement (2020 et 2022) indiquent que les jeunes Autochtones sont la plus importante population de jeunes au Canada (âgés de 16 à 29 ans). De plus en plus de jeunes Autochtones :

- terminent leurs études secondaires;
- recherchent des occasions de parler leur langue autochtone; et
- participent à leurs traditions culturelles.

Malgré ces données positives, les taux d'élèves autochtones qui ne prévoient pas s'engager politiquement ou aller à l'université et qui ont envisagé ou tenté de se suicider continuent de croître et sont près de trois fois plus élevés que chez les jeunes non-Autochtones. Un effort concerté pour réduire le sentiment de désespoir et de désengagement pour beaucoup trop de nos jeunes Autochtones doit être fait. Il est essentiel que les jeunes Autochtones dirigent ces initiatives.

Recommandation n° 60 :

Préconiser le changement du nom de la rivière Saint-Jean à celui de rivière rivière Wolastoq Saint-Jean.

Les participants ont parlé du lien direct entre l'identité culturelle des Wolastoqi et le nom de la rivière. En raison du statut de la rivière, la Commission de toponymie

du Canada en gère le nom. Toutefois, comme les changements sont normalement coordonnés avec les représentants provinciaux, il est impératif que le GNB appuie cette recommandation et joue un rôle actif pour effectuer le changement.

Recommandation n° 61 :

Supprimer les termes racistes à partir d'emplacements désignés au Nouveau-Brunswick.

Je dois admettre que cela m'attriste de devoir faire cette recommandation, car cette demande a été faite il y a près de deux ans. Plus tard, un examen a été entrepris en mars 2021 dans le cadre du processus d'évaluation de la toponymie de la province; nous sommes maintenant 19 mois plus tard. Bien que les changements de noms ne soient pas simples, ce délai est inacceptable et fait en sorte que le Nouveau-Brunswick compte le plus grand nombre d'endroits comprenant le terme dérogatoire « sq-w » dans leur nom parmi toutes les provinces et tous les territoires du Canada.

Ce qui est tout aussi troublant, c'est que ce n'est pas la première fois que la province a dû corriger des noms racistes. En 2017, après des années d'efforts, la Black History Society a finalement réussi à faire changer le nom de cinq endroits comprenant le terme « Ne-ro ».

L'approche actuelle repose sur un processus très bureaucratique qui n'est ni dirigé ni cogéré par les Autochtones et qui ignore les connaissances autochtones essentielles au sujet de la terre et de ce territoire. Le GNB n'a pas à mettre en place un processus hautement technique, surtout s'il est pour traiter les Premières Nations comme des ajouts au processus. Si ce processus technique existe, le GNB doit en créer un plus simple pour faire face au racisme évident. Chaque fois que les questions de racisme manifeste ne sont pas gérées immédiatement, il est difficile de croire que la lutte contre le racisme est une priorité.

Recommandation n° 62 :

Déployer des efforts sans précédent pour revitaliser et protéger les langues autochtones des Mi'kmaq, des Wolastoqey et des Peskotomuhkati.

Les mesures recommandées incluent notamment les suivantes :

- créer un collectif d'éducation au Nouveau-Brunswick semblable à Mi'kmaw Kina'matnewey, en Nouvelle-Écosse;
- accroître le financement accordé aux programmes d'immersion en langue autochtone dans les écoles situées dans les réserves et hors réserve;
- consacrer des ressources aux efforts de revitalisation linguistique des Mi'kmaq, des Wolastoqey et des Peskotomuhkati;
- reconnaître les langues autochtones comme les premières langues du Nouveau-Brunswick.

Recommandation n° 63 :

Soutenir l'approche antiraciste pour l'éducation autochtone déjà en place à Éducation et Développement de la petite enfance.

Je salue le travail que le Ministère fait actuellement avec les Aînés et les gardiens du savoir Wabanaki relativement aux questions scolaires et pédagogiques. J'ai également été heureuse d'apprendre que des cours de langues mi'kmaq et wolastoqey sont offerts en ligne et en classe. Un aspect important de ce processus est d'inclure une perspective antiraciste afin de discuter des répercussions de la colonisation, du racisme systémique et du traumatisme intergénérationnel. Cet enseignement devrait se faire de la maternelle à la 12e année. Trop de participants ont parlé d'expériences de racisme manifeste, d'injures et d'accusations, comme « reviens-en ». Cette situation doit être résolue à l'aide de stratégies antiracistes directes.

Recommandation n° 64 :

Appuyer les programmes en matière de STIM pour les élèves autochtones dans les écoles situées dans les réserves et hors réserve et pour les étudiants universitaires autochtones.

Le Canada est confronté à une fuite des cerveaux scientifiques très réelle. De plus, le Canada est le pays qui investit le moins dans la recherche scientifique parmi les membres de l'OCDE. En même temps, les jeunes Autochtones constituent un bassin de talents potentiels de plus en plus grand. L'appui de la province à un programme en matière de STIM dirigé par des

Autochtones permettrait non seulement d'accroître la représentation de ces derniers, mais aussi d'accroître les talents et l'innovation fondés sur les STIM dans notre province.

Recommandation n° 65 :

Créer des relations et des programmes qui attireront les jeunes Autochtones vers les programmes de baccalauréat en éducation.

Recommandation n° 66 :

Encourager l'économie créative en désignant des programmes de financement propres aux Autochtones et semblables au Programme des arts dans les communautés et à la programmation littéraire ÉMOTions. La croissance considérable des arts et de la culture autochtones doit être soutenue, non seulement pour les peuples autochtones, mais aussi pour l'économie provinciale. L'investissement dans les talents autochtones permettra non seulement de diversifier l'économie créative de la province, mais pourrait également fournir une représentation plus nuancée des perspectives autochtones par l'entremise de divers médias artistiques et de possiblement éliminer des stéréotypes dans les médias traditionnels.

Recommandation n° 67 :

Renforcer le soutien au tourisme et à l'entrepreneuriat chez les Autochtones.

Je salue le travail déjà accompli dans divers secteurs, notamment par Tourisme, Patrimoine et Culture, Affaires autochtones et l'Initiative conjointe de développement économique, pour reconnaître le rôle des cultures autochtones dans le développement économique et de recommander un soutien financier et des ressources supplémentaires pour ce travail. La promotion du tourisme et de l'entrepreneuriat autochtones est un excellent moyen d'enseigner la culture autochtone, d'aller au-delà des conversations et de faire l'expérience des cultures directement, de lutter contre les stéréotypes et de diversifier l'économie provinciale. Accroître les des ressources et miser sur les intersectionnalités pourraient créer un marché à créneaux pour la croissance économique future.

Recommandation n° 68 :

Fournir des ressources réservées aux Autochtones dans le cadre du Programme d'égalité d'accès à l'emploi et à d'autres initiatives en matière de diversité au sein de Finances et Conseil du Trésor pour attirer et maintenir en poste des employés autochtones.

Le manque critique de représentation autochtone au GNB doit être comblé. L'équipe de Finances et Conseil du Trésor qui supervise la diversité et l'inclusion au sein du GNB a fait un excellent travail pour créer et soutenir des structures inclusives. Des ressources réservées aux Autochtones permettraient à cette équipe d'employer et de créer des lieux de travail plus sûrs et plus inclusifs pour les employés autochtones actuels et futurs. Son travail ne sera pas facile, compte tenu de la méfiance historique et actuelle à l'égard du gouvernement. Le montant du soutien financier doit tenir compte de cette réalité.

Recommandation n° 69 :

Embaucher intentionnellement des Autochtones dans les services gouvernementaux axés sur les questions et les préoccupations autochtones.

Recommandation n° 70 :

Améliorer l'accès à Internet des communautés des Premières Nations et des populations autochtones hors réserve pour promouvoir l'égalité d'accès à l'éducation, à l'emploi et au développement économique.

Recommandation n° 71 :

Augmenter le nombre d'intervenants-pivots auprès de patients autochtones au-delà de Fredericton et Miramichi.

Recommandation n° 72 :

Fournir un financement permanent à la Fondation des maladies du cœur et de l'AVC pour le Programme pilote d'encadrement en santé autochtone.

Recommandation n° 73 :

Redresser le statut du Nouveau-Brunswick en tant que désert en matière d'avortement grâce à des cliniques qui appuient les façons de faire autochtones en santé de la reproduction.

Recommandation n° 74 :

Assurer un financement adéquat aux projets de santé précis comme le programme de soutien relatif au syndrome d'alcoolisme fœtal chez les jeunes.

Recommandation n° 75 :

Élargir le Tribunal du mieux-être de la Première Nation d'Elsipogtog à d'autres communautés des Premières Nations intéressées et étendre les tribunaux à d'autres villes pour assurer l'accès à la justice. Un soutien similaire doit être fourni aux populations autochtones hors réserve.

Recommandation n° 76 :

Créer une expertise *Gladue* au Nouveau-Brunswick. Actuellement, le Nouveau-Brunswick est l'une des rares provinces qui n'ont pas de processus officiel d'élaboration d'un rapport *Gladue*. Au Nouveau-Brunswick, bien que de l'information relative à l'arrêt *Gladue* soit utilisée dans les rapports présentenciels pour les délinquants autochtones, ces rapports sont rédigés par des fonctionnaires du système judiciaire provincial et non par un organisme indépendant. Les rapports *Gladue* doivent être préparés « par une personne ayant un lien avec une communauté autochtone et qui la comprend » (BC Legal Services Society, 2018). Cette compréhension devrait comprendre l'étuaptmuk, ou « l'approche du double regard », une méthode fondée sur des principes de justice élaborée par l'Aîné Albert Marshall, Ph. D. en 2004. De plus, la création d'un certain type de rapport *Gladue* est souvent déterminée par la capacité du client d'en payer le prix. Le rapport final de la Commission de vérité et réconciliation et celui de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées soulignent l'importance non seulement des rapports *Gladue*, mais aussi des rapports *Gladue* rédigés par les peuples autochtones. Développer la capacité des nations Mi'kmaq et Wolastoqey de soutenir les programmes de certification des rédacteurs de rapports *Gladue* peut permettre de résoudre certaines de ces préoccupations.

Recommandation n° 77 :

Offrir une formation obligatoire sur les cultures autochtones et l'exercice des couvertures aux employés du GNB, en commençant par les représentants élus, la haute direction des parties 1 et 2, et tous les employés d'Horizon et de Vitalité. Pour établir des relations significatives de nation à nation, il est essentiel que le gouvernement dans son ensemble comprenne les répercussions passées et actuelles des politiques coloniales sur les peuples autochtones.

Recommandation n° 78 :

Donner suite sans attendre aux recommandations découlant des enquêtes du coroner sur le décès de Rodney Levi et le décès de Chantel Moore.

Recommandation n° 79 :

Publier l'état d'avancement des recommandations formulées par divers organismes et dans divers rapports.

Actuellement, le public peut voir les progrès que réalise la province en ce qui a trait aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation sur le site Web du ministère des Affaires autochtones. Le partage de l'information publique, comme les progrès accomplis au niveau des appels à l'action, fait non seulement preuve de transparence, mais conduit également à davantage de dialogue et d'éducation. Le ministère des Affaires autochtones a fait un excellent travail de partage de l'information sur ces progrès, et je recommande qu'il en soit de même pour les recommandations découlant des enquêtes du coroner sur le décès de Rodney Levi et le décès de Chantel Moore, ainsi que pour les progrès réalisés dans le cadre du Rapport du Groupe de travail sur les questions autochtones et des dossiers connexes qui exigent l'engagement de la province. Les recommandations relatives à ces questions ont toutes été publiées et, par conséquent, les progrès accomplis devraient l'être également.

Recommandation n° 80 :

Obliger les organismes professionnels autoréglés à communiquer leurs progrès sur les appels à l'action pertinents.

Recommandation n° 81 :

Créer un comité permanent des affaires autochtones chargé de superviser les progrès du gouvernement à l'égard de l'adoption de la Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones.

Recommandation n° 82 :

Accroître le soutien aux Autochtones hors réserve pour remédier aux inégalités sociales et économiques dans

divers secteurs. En parlant avec les fonctionnaires et les responsables des services globaux pertinents, la réflexion a souvent porté sur les questions concernant les réserves. Un soutien accru est nécessaire pour les populations autochtones hors réserve, de sorte que personne ne doive choisir entre l'accès à sa culture et ses conditions de vie actuelles.

Recommandation n° 83 :

Fournir un soutien aux Aînés hors réserve, leur permettant ainsi un meilleur accès aux ressources autochtones.

Recommandation n° 84 :

Reconnaître les expériences dévastatrices de racisme vécues par les personnes qui s'identifient comme des femmes ou comme faisant partie de la communauté 2SLGBTQ2+ en leur fournissant un soutien financier pour répondre à leurs besoins particuliers.

Recommandation n° 85 :

Effectuer des recherches, à l'aide notamment d'un géoradar, sur le site de l'ancien pensionnat indien de Sussex.

Recommandation n° 86 :

Veiller à ce que tous les employés du ministère des Affaires autochtones connaissent très bien les questions liées au racisme autochtone, l'histoire coloniale, l'appropriation culturelle, les façons de savoir et de faire autochtones ainsi que d'autres questions pertinentes. Les employés du ministère des Affaires autochtones et ceux qui travaillent sur les questions autochtones dans d'autres ministères doivent être tenus de respecter des exigences plus strictes pour s'assurer que leur travail est effectué d'une façon qui respecte les documents juridiques et les traités contraignants d'une manière respectueuse, telle que définie par les peuples autochtones.

Conclusion

J'ai commencé ce rapport en félicitant le gouvernement du Nouveau-Brunswick d'avoir commandé ce travail. Comme je l'ai fait remarquer, il n'est pas facile de mettre en lumière ses propres lacunes dans la lutte contre le racisme systémique. Toutefois, il est encore plus important d'aborder ces questions avec responsabilité et transparence. En conclusion, c'est qu'il faut faire.

Il existe de nombreuses preuves dans ce rapport à l'appui de ce qui suit :

1. bien qu'un grand nombre de Néo-Brunswickoises et de Néo-Brunswickois ne comprennent pas clairement le racisme systémique, la majorité croit toujours que la lutte contre le racisme dans notre société devrait être une priorité;
2. la grande majorité des dirigeants politiques et de l'industrie ne comprennent pas comment le racisme systémique a des répercussions sur leur travail;
3. de nombreux employés du GNB travaillent dur pour lutter contre le racisme systémique, et ce travail doit être bien financé, priorisé et considérablement élargi;
4. nous devons apporter des changements immédiats aux structures et aux processus gouvernementaux qui ont une incidence directe sur les nouveaux arrivants, les personnes noires et les peuples autochtones;
5. les particuliers et les groupes qui luttent contre le racisme systémique et le racisme manifeste soutiennent activement la création d'un organisme permanent pour préconiser la lutte contre le racisme;
6. le gouvernement doit avoir une meilleure compréhension du concept de nation à nation. Comme l'a dit une participante non autochtone :

Le gouvernement négocie avec les dirigeants autochtones comme il négocie avec le SCFP ou avec un entrepreneur pour la prestation d'un service gouvernemental. Il n'y a absolument aucune relation de nation à nation ni de reconnaissance des communautés autochtones en tant que "peuple" ou du fait que ses membres sont aussi des citoyens de cette province et méritent une représentation et une considération réfléchie. » (femme blanche)

Dans le présent rapport, j'ai fait part de ma préoccupation concernant le fait qu'il pourrait finir comme d'autres sur une tablette. Cette appréhension a été reprise plusieurs fois par des participants de toutes origines. Je recommande fortement au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'établir un processus pour fournir aux gens du Nouveau-Brunswick une mise à jour trimestrielle sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre des recommandations formulées dans ce rapport. Ayant créé de l'espoir et des attentes auprès de tant de personnes qui ont été victimes de racisme systémique dans la province, il serait dommage que le GNB ne donne pas suite à ces recommandations. Ce rapport suscite trop d'espoir pour que les recommandations ne soient pas entendues.

Enfin, même si je me suis concentrée sur le racisme systémique, les autres formes de discrimination et les couches d'intersectionnalité doivent également être prises en considération. Ne pas le faire reviendrait à construire de plus grands murs de disparité, et non à les démanteler. D'un point de vue statistique, le Nouveau-Brunswick se dirige vers une plus grande croissance. Cependant, une société civilisée ne se limite pas aux statistiques, elle se compose de personnes. Si nous voulons grandir en tant que province accueillante et sûre, nous ne pouvons pas nous permettre d'avoir des communautés marginalisées et désengagées. **Comme l'a déclaré Mahatma Gandhi : « On juge la grandeur d'une nation à la façon dont les faibles sont traités. »**

Annexe A

Consultations confidentielles

PERSONNE / FAMILLE	CARACTÉRISTIQUES ET PROBLÈME ABORDÉ
1	Homme noir, parent, éducation
2	Femme autochtone, santé
3	Femme autochtone, santé
4	Femme adulte, minorité visible (MV)
5	Garçon noir, élève dans une école intermédiaire
6	Femme adulte, musulmane nouvelle arrivante (NA) et MV
7	Femme musulmane MV, médias
8	Homme musulman NA et MV, éducation
9	Femme autochtone, entrepreneure
10	Femme MV, médias
11	Femme blanche, travailleuse sociale
12	Femme MV, gouvernement
13	Femme trans
14	Homme noir, gouvernement
15	Homme MV, gouvernement
16	Femme MV, étudiante à l'université
17	Homme autochtone, étudiant
18	Homme blanc, entrepreneur
19	Homme noir, étudiant à l'université

PERSONNE / FAMILLE	CARACTÉRISTIQUES ET PROBLÈME ABORDÉ
20	Femme autochtone, gouvernement
21	Femme MV, étudiante étrangère
22	Femme autochtone, santé
23	Homme noir, élève au secondaire
24	Homme MV immigrant, entrepreneur
25	Femme autochtone
26 à 30 (famille de quatre)	Parents noirs et 2 enfants à l'école primaire
31	Homme NA et MV, centre d'appels
32	Femme NA et MV, centre d'appels
33	Fille NA, élève dans une école primaire
34	Garçon NA, élève dans une école intermédiaire
35	Homme noir, étudiant et activiste
36	Homme MV, gouvernement
37 à 45 (famille de neuf)	37 : Homme réfugié MV, secteur des services 38 : Mère 39 à 45 : enfants âgés de 10 à 17 ans, tous élèves
46	Homme blanc, enseignant
47	Homme noir, étudiant étranger
48	Femme noire, étudiante étrangère
49 et 50	Mère musulmane NA et MV, santé, sans emploi Fille musulmane NA et MV, élève dans une école intermédiaire

PERSONNE / FAMILLE	CARACTÉRISTIQUES ET PROBLÈME ABORDÉ
51	Femme NA et MV, ressources humaines
52	Homme NA, sans emploi
53	Femme MV, gouvernement
54	Femme noire, gouvernement
55	Homme autochtone, étudiant à l'université
56	Femme noire, étudiante étrangère
57	Femme autochtone, étudiante à l'université
58	Homme MV, entrepreneur
59	Femme MV, ressources humaines
60	Homme MV, gouvernement
61	Homme autochtone, retraité
62 et 63	Jeunes femmes autochtones
64	Femme adulte MV ayant un handicap
65	Femme noire, étudiante étrangère
66	Femme adulte blanche, organisme sans but lucratif
67	Homme adulte blanc, justice
68	Homme musulman MV, éducateur
69	Femme musulmane, organisme sans but lucratif
70	Femme autochtone, étudiante à l'université
71	Femme noire, activiste
72	Femme autochtone, entrepreneure

PERSONNE / FAMILLE	CARACTÉRISTIQUES ET PROBLÈME ABORDÉ
73	Femme MV, santé, gardienne
74	Homme adulte autochtone
75	Immigrant MV, sans emploi
76	Homme noir, élève au secondaire
77	Femme autochtone, justice
78	Femme NA et MV, santé, sans emploi
79	Femme autochtone, étudiante à l'université
80	Femme autochtone, santé
81	Homme noir, gouvernement
82	Homme autochtone, défense des droits
83	Femme MV, justice
84	Homme noir NA, entrepreneur
85 à 87	Trois enfants asiatiques (moins de 10 ans)
88	Homme NA, santé, sans emploi

PERSONNE / FAMILLE	CARACTÉRISTIQUES ET PROBLÈME ABORDÉ
89	Homme MV, gouvernement
90	Homme autochtone, gouvernement
91	Femme autochtone, entrepreneure
92 à 93	Jeunes femmes autochtones
92	Homme noir, entrepreneur
93	Femme NA et MV, éducation, sans emploi
94	Homme blanc, enseignant
95	Femme juive
96	Homme MV, activiste, organisme sans but lucratif
97	Homme autochtone, gouvernement
98	Homme NA et MV, santé, sans emploi
99	Homme autochtone, organisme sans but lucratif
100	Femme, défenseure de la justice sociale

PERSONNE / FAMILLE	CARACTÉRISTIQUES ET PROBLÈME ABORDÉ
101	Femme immigrante, éducation, sans emploi
102 à 105	NA, mère, père et deux enfants, âgés de 10 et 12 ans
106	Mère blanche d'un enfant noir adopté hors du pays
107	Homme immigrant, entrepreneur
108 et 109	Femme et homme juifs, éducation
110	Homme noir NA, entrepreneur
111	Homme juif, gouvernement
112	Homme NA et MV, étudiant
113	Mère blanche d'un enfant MV adopté hors du pays
114	Femme autochtone, universitaire

Annexe B

Consultations de particuliers

Abby David, immigrante

Alex LeBlanc, président et directeur général, Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick

Amanda Perry, aide-enseignante

Sol Perry, élève dans une école secondaire du Nouveau-Brunswick

Andrew Nurse, professeur, Mount Allison University

Andrew Trites, président, TH Sports

Angelique Reddy-Kalala, Immigration, Ville de Moncton

Eve Kalala, élève dans une école secondaire du Nouveau-Brunswick

Barb Martin, Hans Martin Associates

Boshoro Adniyi, Nigerian Canadian Association of NB

Cathy Rogers, consultante du Nouveau-Brunswick

Christopher Gillis, sous-ministre des Priorités et des Affaires intergouvernementales, gouvernement de l'Î.-P.-É

Claire Kelly, Mount Allison University

Sous-ministre Daniel Quan-Watson, Relations Couronne-Autochtones et Affaires autochtones, gouvernement du Canada

David Perley, Aîné

Deborah Lyons, ancienne ambassadrice en Israël et en Afghanistan

Alan Sears, Ph. D., professeur émérite, Université du Nouveau-Brunswick (UNB)

David Hoffman, professeur, Ph. D., UNB

Dr Eddy Campbell, Ph. D., ancien recteur, UNB

Dr Jean Robert Ngola

Dr Nir Shoham-Hazon, directeur, Miramichi EyeNB Centre of excellence

Siyabulela Mandela, Ph. D., journaliste pour les droits de la personne

Dr Timothy Christie, directeur régional des services d'éthique, Réseau de santé Horizon

Geoff Dubrow, fondateur/conseiller principal, Nexus PFM Consulting

George Nana, entrepreneur noir

Ginette Petitpas-Taylor, députée fédérale libérale

Gordon McNeilly, député provincial de l'Î.-P.-É

Greg Turner, député provincial du Nouveau-Brunswick

Imelda Perley, Aînée

Irwin Cotler, envoyé spécial pour la préservation de la mémoire de l'Holocauste et la lutte contre l'antisémitisme

Jenica Atwin, députée fédérale libérale

Khairunissa Initar, immigrante au Nouveau-Brunswick

Lily Lynch, citoyenne du Nouveau-Brunswick

Lorena Gomez, nouvelle arrivante

Louise Tardiff, conseillère principale en équité, diversité et inclusion, CCNB

Maggie Stothart, ing, citoyenne du Nouveau-Brunswick

Marcia R. Seiltz-Ehler, spécialiste des relations publiques, Consulat général des États-Unis à Halifax

Maryse Nadeau, bureau de Jenica Atwin, députée fédérale

Michelle Landry-Reyes (parent ayant des enfants pratiquant des sports)

Myrienne Ouellette, directrice générale, O Stratégies inc.

Nancy Hartling, sénatrice

Naomi Metallic, professeure, UNB

Noel Milliea, Aîné

Premier ministre Dennis King, gouvernement de l'Î.-P.-É

Rebekah Sears, défenseure des droits de la personne

Sally Ng, TRIBE

Shadwa Ramadan, gestionnaire, Initiatives d'égalité des femmes et genre, Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

Shelley Francis, directrice générale de l'équipe de bien-être mental de Mawlugtineg

Susan Holt, candidate du Parti libéral du Nouveau-Brunswick (maintenant cheffe du Parti libéral du Nouveau-Brunswick)

Susan Morehouse, NB Community College

Tara Levi, directrice générale, Mawiw Council Inc

Tari Ajadi, étudiant au doctorat et défenseur social

Therese Trofimencoff, accompagnatrice en antiracisme et en équité, enseignante

Yula Hughes, professeure, Lakehead University

Yvan Okello, conseiller étudiant noir, Mount Allison University

Annexe C

Consultations d'organismes et de communautés

Asian Heritage Society of New Brunswick
Association des enseignants et enseignantes du Nouveau-Brunswick
Association des étudiants et étudiantes internationaux de l'Université de Moncton
Conseil atlantique pour la coopération internationale
Black Cultural Society of Prince Edward Island
L'Association des étudiants noirs en droit du Canada
Black Lives Matter New Brunswick
Boomerang Digital Inc.
Fondation canadienne des relations raciales
Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick
Force policière de la Ville d'Edmundston
Ville de Fredericton
Ville de Miramichi
Ville de Moncton
Ville de Saint John
Collège communautaire du N.-B., campus de Bathurst
Collège communautaire du N.-B., campus de Dieppe
Collège des médecins et chirurgiens du Nouveau-Brunswick
Commission sur la révision de la *Loi sur les langues officielles* de 2021 du Nouveau-Brunswick
Conseil provincial des personnes d'ascendance africaine du Nouveau-Brunswick
Cumberland African Nova Scotian Association
Dialogue NB
Conseil de bande d'Elsipogtog
Chambre de commerce de Fredericton
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Cabinet du premier ministre
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Affaires autochtones
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, district scolaire Anglophone South
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Bureau du vérificateur général
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Éducation et Développement de la petite enfance
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Santé
Réseau de santé Horizon
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Justice et Sécurité publique
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Bureau de la greffière
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Commissariat aux langues officielles
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Bureau du commissaire à l'intégrité
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Bureau de l'ombud
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Opportunités NB
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Éducation postsecondaire, Formation et Travail
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Développement social
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse, Office of Equity and Anti-Racism Initiatives
Greater Moncton Football Association
Fondation du Cœur et de l'AVC du Nouveau-Brunswick
Hispanic Organization for Leadership and Advancement
Hockey Nouveau-Brunswick
Jupia Consultants Inc.
Service de police régional de Kennebecasis
Landal Inc.
Barreau du Nouveau-Brunswick
Première Nation Mi'kmaq de Listuguj (chef Darcy Gray)
Madhu Verma Migrant Justice Centre
Mennonite Central Committee Canada
Mi'gmawe'Tplu'taqnn Incorporated
Service de police de Miramichi

Moncton Cares	Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick
Bibliothèque publique de Moncton	NS Barristers' Society
Association multiculturelle de la région du Grand Moncton	Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
Conseil des peuples autochtones du Nouveau-Brunswick	Bureau du lieutenant-gouverneur (l'honorable Brenda Murphy)
NB Black History Society	Peuple Pescomody au Canada (chef Hugh Akagi)
Défenseur des enfants et de la jeunesse du N. B.	Pride of Race, Unity and Dignity through Education
Parti vert du Nouveau-Brunswick	Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick
Programme de recherche en santé du Nouveau-Brunswick	Comité antisémite de la Synagogue Soolai Israel
Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick	Sports Nouveau-Brunswick, Programme de règlement des différends en matière de sport sécuritaire
Association des gens d'affaires immigrants du Nouveau-Brunswick	Le Centre de nouveaux arrivants de Saint-Jean
Société médicale du Nouveau-Brunswick	Synagogue Tiferes Israel
Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick	Ville de Caraquet (Bernard Thériault, maire, et Jacques Dugas, commissaire, immigration, emploi et logement)
Commission de police du Nouveau-Brunswick	Ville de Shippagan (Kassim Doumbia, maire, et membres du conseil)
Alliance étudiante du Nouveau-Brunswick	Tribe Network
NB Teachers' Association, comité sur la diversité	Réseau de santé Vitalité
Femmes en affaires Nouveau-Brunswick	13 FACTORS for Business Growth

Annexe D

Mémoires reçus

Ville de Fredericton

Ville de Saint John

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, campus de Bathurst

Fernand de Varennes, Ph. D., rapporteur spécial sur les questions relatives aux minorités des Nations Unies

Dr Wlodzimierz Sokolowski

Gouvernement du Nouveau-Brunswick, district scolaire Anglophone South

Hindu Forum Canada

Hispanic Organization for Leadership and Advancement

Service de police régional de Kennebecasis

Barreau du Nouveau-Brunswick

Mi'gmawe'Tplu'taqnn Incorporated (MTI)

Association multiculturelle de la région du Grand Moncton

Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick

Conseil du Premier ministre pour les personnes handicapées

Regroupement féministe du Nouveau Brunswick

Roche Sappier, auteur et entrepreneur autochtone

Comité antisémite de la Synagogue Soolai Israel

Ville de Florenceville-Bristol

Ville d'Oromocto

Ville de Caraquet/Ciel Caraquet

Village de Grand Manan

Annexe E

Présentations

De nombreux organismes sans but lucratif, ministères et clubs sociaux de partout au pays ont demandé à mon bureau de faire des présentations ou de donner une conférence. Chacune de ces présentations a donné l'occasion de recueillir les commentaires anecdotiques et les points de vue du public. Bien que la plupart donnaient des exemples de racisme manifeste (comme les injures racistes dans les écoles), nous avons pu discerner des tendances ayant trait au racisme systémique (par exemple le manque de formation des enseignants sur la gestion des injures racistes dans les écoles). Au total, ce bureau a donné 32 présentations :

7. Association des agences au service des immigrants de la région atlantique
8. Centre canadien pour la diversité et l'inclusion
9. Canadian Congress on Inclusive Diversity and Workplace Equity
10. Ville de Fredericton, conseil municipal
11. Ville de Moncton, conseil municipal
12. Ville de Saint John, conseil municipal
13. Conseil provincial des personnes d'ascendance africaine du Nouveau-Brunswick
14. Élections Canada
15. Groupe de travail sur la lutte contre le racisme de Fredericton
16. Gouvernement du Canada, Service correctionnel Canada
17. Gouvernement du Canada, Affaires autochtones et du Nord Canada
18. Gouvernement du Canada, Bureau du surintendant des faillites
19. Gouvernement du Canada, Commission de la fonction publique
20. Gouvernement du Canada, Service Canada
21. Gouvernement du Canada, Transports Canada
22. Partenariat local en matière d'immigration du Grand Moncton
23. Lancaster House, Labour, Employment and Human Rights Law
24. Association des chefs de police du Nouveau-Brunswick
25. NB Community College, Leadership Academy 2022
26. Caucus progressiste-conservateur du Nouveau-Brunswick
27. Semaine du respect en milieu de travail du Nouveau-Brunswick
28. Femmes en affaires Nouveau-Brunswick
29. New Brunswickers Want Action
30. La Fondation Pierre Elliott Trudeau
31. Probus Club, Shediac (Nouveau-Brunswick)
32. Regroupement féministe du Nouveau Brunswick
33. Rotary Club of Moncton West & Riverview
34. Université St. Thomas – Programme de travail social
35. Université du Nouveau-Brunswick, LDRSHIP Round Table
36. Université du Nouveau-Brunswick, discussion libre virtuelle
37. Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation
38. World Education Services

Bibliographie

BLACK IN THE MARITIMES. (*Balado. Immigration and racism plus counterparts with (Claire Kelly)*, 25 novembre 2020, Black in the Maritimes, Balados, Audio HTML, <https://blackinthemaritimes.com/2020/11/25/immigration-and-racism-plus-counterparts-with-claire-kelly/>

BROWN, Silas. *Protesters call for inquiry into systemic racism to be campaign issue during N.B. election*, Global News, 20 août 2020. <https://globalnews.ca/news/7289278/protesters-call-systemic-racism-nb-election/>.

CAMPBELL, David. *It's the Economy, Stupid!* (blogue). <https://davidwcampbell.com/>

CAVE, Rachel. *New Brunswick doctor's story calls attention to COVID-related racism*, CBC News, 4 juin 2020. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/nb-doctor-story-attention-covid-related-racism-1.5597703>.

CONSEIL MULTICULTUREL DU NOUVEAU-BRUNSWICK. 2020 *Envisioning Inclusive Schools*, http://nbmc-cmnbc.ca/wp-content/uploads/2021/03/NBMC_GreenPaperResponse2021-ENG.pdf

CONSEIL NATIONAL DES MUSULMANS CANADIENS. *NCCM Recommendations National Summit on Islamophobia*, dernière modification le 19 juillet 2021. <https://www.nccm.ca/Islamophobiasummit/>

D'EMIDIO, Tony, Laura JOHNSON, Alex LAPIDES et Meg SACHDEV. *Redesigning public-sector customer experiences for equity*, McKinsey and Company, 2021.

FINN, Y et J. MCLAUGHLIN. *Rapport de la révision de 2021 de la Loi sur les langues officielles – Organisation, communication et engagement*, ISBN 978-1-4605-2973-7 (édition imprimée bilingue).

FORESTELL, H. et coll. *People [sic] Alliance gains wouldn't put francophones at risk, says party leader*, CBC News, 8 septembre 2020. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/kris-austin-peoples-alliance-1.5716733>

GILL, Jordon. *Repeating history: Some educators say New Brunswick curriculum is failing students*, CBC News, 4 juillet 2021. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/repeating-history-educators-historians-1.6088036>

GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-ÉCOSSE. <https://novascotia.ca/race-based-health-data/>

GOUVERNEMENT DU CANADA, *Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées*, 2019.

GOUVERNEMENT DU CANADA, TAM, T. *Du risque à la résilience : Une approche axée sur l'équité concernant la COVID-19*. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/organisation/publications/rapports-etat-sante-publique-canada-administrateur-chef-sante-publique-du-risque-resilience-approche-equite-covid-19.html> 2022

GOUVERNEMENT DU CANADA. COMMISSION DE VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION DU CANADA. *Honorer la vérité, réconcilier pour l'avenir : Sommaire du rapport final de la commission de vérité et réconciliation du Canada*, 2015.

GOUVERNEMENT DU CANADA. JUSTICE. *Les pratiques provinciales et territoriales liées à l'arrêt Gladue/préparé par Sébastien April et Mylène Magrinelli Orsi, ORSI Division de la recherche et de la statistique ministère de la Justice Canada*, 2013.

GOUVERNEMENT DU CANADA. *Programme du recensement 2022*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/index-fra.cfm?DGUID=2021A000011124>

GOUVERNEMENT DU CANADA. STATISTIQUE CANADA. *Expériences au chapitre de l'éducation et de l'emploi des Premières Nations vivant hors réserve, des Inuits et des Métis : Certains résultats de l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2012*, no de catalogue 89-653-X-no 001, 2013.

GOUVERNEMENT DU CANADA. STATISTIQUE CANADA. *Les Autochtones vivant en milieu urbain : Vulnérabilités aux répercussions socioéconomiques de la COVID-19*, 2020.

GOUVERNEMENT DU CANADA. STATISTIQUE CANADA. *Les crimes haineux déclarés par la police*, 2022, 2022. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220317/dq220317a-fra.htm>

GOUVERNEMENT DU CANADA. STATISTIQUE CANADA. *Les jeunes Autochtones au Canada*, 1er décembre 2021. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/42-28-0001/2021001/article/00004-fra.htm>

GOUVERNEMENT DU CANADA. STATISTIQUE CANADA. *Les répercussions de la COVID-19 sur le marché du travail des Autochtones : Mars à août 2020*, No de catalogue 45-28-0001, 2020.

GOVERNEMENT DU CANADA. STATISTIQUE CANADA. *Projections des populations et des ménages autochtones au Canada, 2016 à 2041 : aperçu des sources de données, méthodes, hypothèses et scénarios*, 2021, No de catalogue 17-20-0001.

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. BUREAU DU DÉFENSEUR DES ENFANTS ET DES JEUNES. *Cadre des indicateurs des droits de l'enfant 2021, novembre 2021*, ISBN : 978-1-4605-2962-1.

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. BUREAU DU DÉFENSEUR DES ENFANTS ET DES JEUNES. *Rapport sur l'état de l'enfance 2018*, ISBN : 978-1-4605-1631-7.

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. COMMISSARIAT AUX LANGUES OFFICIELLES DU NOUVEAU-BRUNSWICK. *Mythes et réalités au sujet des langues officielles au Nouveau-Brunswick*, 2019. <https://languesofficielles.nb.ca/documents/2019/12/Mythes-et-r%C3%A9alit%C3%A9s-au-sujet-des-langues-officielles.pdf>

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. ÉDUCATION ET DÉVELOPPEMENT DE LA PETITE ENFANCE. *Succès chez nous : Un livre vert sur l'éducation au Nouveau-Brunswick*, 2019 <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/ed/pdf/promo/summit/LivreVert.pdf>

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. *France – Stratégie de développement du Nouveau-Brunswick, 2022-2027*. <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/iga-aig/pdf/canadian-francophonie-canadienne/france-nb-development-strategy-2022-2027.pdf>.

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. JUSTICE ET SÉCURITÉ PUBLIQUE. *Normes de police – province du N.-B.*, ISBN 978-1-4605-1715-4, 2017. (édition imprimée)

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. JUSTICE ET SÉCURITÉ PUBLIQUE. *Tribunal du mieux-être de la Première Nation d'Elsipogtog*, présentation PowerPoint, NSP.

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. LIVRE BLANC. *Unir nos efforts pour bâtir des communautés dynamiques et viables*, ISBN 978-1-4605-2850-1 (version imprimée bilingue).

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. *Protocole d'entente portant sur l'éducation pour les Premières Nations*, <https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education/nouvelles/communiqu.2017.06.0892.html>

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. *Rapport sur la population du Nouveau-Brunswick février 2022*, 2022. <https://www.emploisnb.ca/sites/default/files/2022-02-08-LMI-Population-Report-FR.pdf>

GOVERNEMENT DU NOUVEAU-BRUNSWICK. SECRETARIAT DE LA CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE. *Un Nouveau départ : La stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick 2019-2024*, 2019. https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petl-epft/PDF/PopGrowth/Strategie_croissance_demographique.pdf

HOFFMAN, David C., Shayna PERRY et Brynn TROFIMUK. *An exploration of right-wing extremist incidents in Atlantic Canada, (lieu de l'éditeur) : Dynamics of Asymmetric Conflict*, janvier 2021.

INSTITUT CANADIEN D'INFORMATION SUR LA SANTÉ <https://www.cihi.ca/fr>
ISBN : 978-1-4605-1630-0, 2018.

My Name is Wolastoq, film documentaire.

NARRATIVE RESEARCH. Projet AQQ322-1017 AQ Q3 2022 *Questions commandées – Commissaire sur le racisme systémique*, août 2022.

NATIONS UNIES. DÉPARTEMENT DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES PEUPLES AUTOCHTONES. *Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.

NATIONS UNIES. *Plan d'action de la décennie des personnes d'ascendance africaine dans les Amériques (2016-2025)*, Nations Unies.

RUDIN, Jonathan. *Indigenous People and the Criminal Justice System*, Toronto, Emond Montgomery Publications, 2022.

SEARS, A. et coll. *Fostering Civic Engagement Among Newcomers*, Rapport final soumis au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, Division de la Croissance démographique, Direction générale de l'établissement et du multiculturalisme, 2013.

SEARS, A., Carla PECK et Lyle HAMM. « Don't Even Think About Bringing That to School: New Brunswick students' understandings of ethnic diversity: New Brunswick students' understandings of ethnic diversity », *Education, Citizenship and Social Justice*, avril 2017, vol. 13, n° 2, 174619791769921 (article de journal).

SILBERMAN, Alexandre. *Acadie Nouvelle cartoon sparks backlash over depiction of Muslims*, CBC News, 23 août 2022. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/acadie-nouvelle-cartoon-backlash-1.6559827>

TRINH, Judy. *N.B. doctor blamed for COVID-19 outbreak receives letter of support from 1,500 physicians*, CBC News, 17 septembre 2020. <https://www.cbc.ca/news/canada/new-brunswick/doctors-letter-support-for-new-brunswick-doctor-ngola-covid19-outbreak-patient-zero-1.5724926>.

VARMA-JOSHI, Manju, Cynthia BAKER et Connie TANAKA. « Names will never hurt me », *Harvard Educational Review*, 2004, vol. 74, n° 2, p. 175-208.