

MARS 2022

COMBATTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION par la **BANDE DESSINÉE**

*PROJET
DES
RÉSEAUX EN IMMIGRATION FRANCOPHONE DE L'ONTARIO (RIFO)*

**PRÉSENTÉ
PAR
BOXIA**

Bo*Xia* 球

“QUE NOTRE COLLECTIVITÉ GAGNE”

L’invisible visible



1- Description

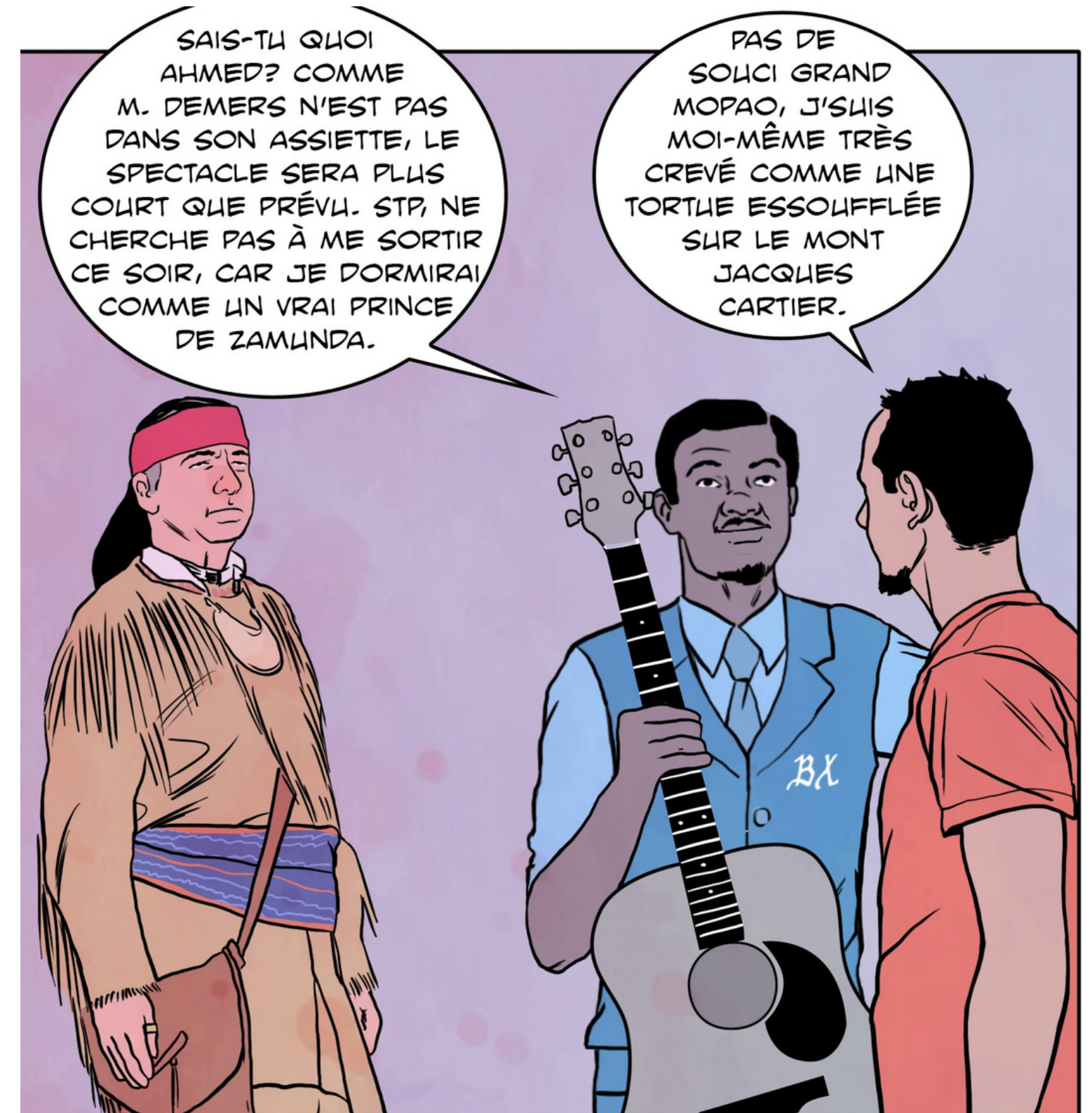
Dans le cadre du lancement d'une stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination par les trois RIFs de l'Ontario, BoXia propose la bande dessinée comme un outil de sensibilisation et d'éducation pour combattre le racisme et la discrimination dans la collectivité franco-ontarienne.

2- Choix de la bande dessinée

La lutte contre le racisme est un vaste projet pour une société, lance Yao Assogba, professeur émérite de l'Université du Québec en Outaouais (article du journal paru le 29 juillet 2020). Elle nécessite une politique générale qui s'attaque à la fois aux causes et aux conséquences de ce problème social. Il faut aussi faire des interventions pour changer les conditions qui ont permis et permettent encore la discrimination raciale, par exemple en luttant contre l'ignorance par l'enseignement de l'histoire des peuples racisés, qui montre leurs apports respectifs à la civilisation universelle, et en inculquant les valeurs du vivre ensemble. En outre, il faudra élever les puissances des communautés représentatives du Canada et montrer que peu importe leurs origines culturelles différentes les unes aux autres, leurs membres ont plus de valeurs humaines communes que divergentes. C'est en effet sur cette perspective sociocommunautaire qu'est bâti le socle des scénarios ou des capsules en bande dessinée que je propose dans ce document.

Le choix de la bande dessinée a été fait grâce à son caractère à la fois esthétique (belles images, visuel attrayant), informatif (vulgarisation l'information) et éducatif (partage du savoir, des connaissances, des valeurs, des traditions, etc.). Ces caractéristiques du 9e art ont fait leurs preuves tout au long de son histoire dans les sociétés modernes. Plusieurs recherches et études valident bien mes propos.

En ce qui me concerne, je crée des bandes dessinées pour raconter des traditions et partager des valeurs, des pratiques et des savoir-faire des communautés canadiennes, prises dans le cadre d'une culture canadienne diversifiée et riche.



Or, je sais également que dans la dynamique actuelle des relations horizontales entre les francophones issus de la diversité (membres des communautés racisées) et les communautés francophones d'accueil de l'Ontario, des efforts particuliers sont déployés par les structures communautaires (AFO, CNFO, RPFO, FARFO, etc.) pour partager des traditions et des valeurs entre les membres de ces deux grandes composantes de la francophonie ontarienne. Cette dynamique m'a amené à considérer la bande dessinée comme un des mediums efficaces qui permettra de faciliter d'un côté, l'inclusion du patrimoine des communautés immigrantes, réfugiées et racisées dans le patrimoine franco-ontarien et de l'autre, la transmission du patrimoine franco-ontarien aux communautés immigrantes, réfugiées et racisées. Nous espérons que ce partage mutuel des traditions, des valeurs, des pratiques et du savoir-faire de la francophonie plurielle est l'une des voies qui conduira les Francophones de l'Ontario tôt ou tard à établir de véritables principes du vivre ensemble en Ontario français.

3- Population ciblée par les RIF

Les études prouvent que la responsabilité d'éradiquer le racisme et toutes formes de discrimination raciale est partagée entre trois sources de responsabilité, notamment 1— Le pouvoir politique ou public (gouvernements, institutions, organisations, etc.), 2— La population en général et 3— Les communautés victimes du racisme et de discrimination (les racialisées). C'est ainsi que la stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination à l'aide de l'outil de la bande dessinée vise trois catégories de la population cible qui correspondent aux responsabilités évoquées précédemment, à savoir 1- La population en général, 2- Les organisations et les associations, 3- Les victimes du racisme et de discrimination (les communautés racialisées).

4- Objectifs visés

À travers des scénarios (des mises en situation) présentés dans les capsules en bande dessinée proposées dans ce document, nous visons entre autres les objectifs suivants :

- Susciter et alimenter la réflexion;
- Informer, sensibiliser et éduquer;
- Proposer des pistes de solutions et des changements positifs;
- Amener les communautés racialisées de la victimisation à la prise en charge individuelle et collective pour des changements positifs concrets;
- Améliorer la cohésion sociale entre les francophones de l'Ontario;
- Établir des valeurs/principes du vivre ensemble entre les différentes composantes raciales de l'Ontario français.

5 – Choix de personnages et leurs noms

” Le titre : “QUE LA COLLECTIVITÉ GAGNE.../ QUE LE CANADA GAGNE...” fait référence aux potentialités, aux talents, aux traditions, aux contributions, etc. de chacun de personnages principaux de capsules BD dans la collectivité ou au Canada. Et ces apports proviennent de leurs héritages culturels respectifs qui sont représentés par des sacs.

Les 20 capsules BD proposées dans le cadre de cette stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination ont pour but de rassembler les membres de la diversité francophone et canadienne autour de l’un des enjeux préoccupants de notre société. Cette sensibilisation au racisme et à la discrimination se veut un partage des faits généralement réels, cependant fait avec doigté et teinté d’une petite touche d’humour.

Pour éviter tout nom donné aux personnages des capsules BD faisant allusion à toute forme de favoritisme ou de ciblage d’une communauté par rapport à une autre, j’ai plutôt trouvé intéressant d’élever des traditions et des valeurs des communautés représentatives du Canada à travers des noms de familles liés à l’ensemble du patrimoine culturel de personnages représentés dans les 20 capsules BD. Ce qui correspond bien à l’humour de 3e degré et les clichés poussés à l’extrême.

- 1- **Mei-Mei Kung Fu** : Héritage asiatique (Histoire, culture, art, valeurs, créativité, traditions culinaires, savoir-faire, connaissance, etc.)
- 2- **Aminata Waka Waka** : Héritage afro-descendant (Histoire, culture, art, valeurs, créativité, traditions culinaires, savoir-faire, connaissance, etc.)
- 3- **Julie La fenêtre** : Héritage canadienne-française (Histoire, culture, art, valeurs, créativité, traditions culinaires, savoir-faire, connaissance, etc.)
- 4- **Ahmed Bon Couscous** : Héritage arabo-musulman (Histoire, culture, art, valeurs, créativité, traditions culinaires, savoir-faire, connaissance, etc.)
- 5- **Mopao Piment vert** : Héritage afro-descendant
- 6- **Loup Two sons** : Héritage canadien-français et des premières nations

PREMIER CONTACT (GRAND PUBLIC)



6- Scénarios et Messages transmis

Scénario-1 : PRISE DE CONTACT
(Public en général)

Situation :

Lors d'une rencontre sociocommunautaire entre Franco-Torontois, Aminata, Julie, Mei-Mei et Ahmed ont fait connaissance. Ce qui débouchera à l'appréhension des origines des uns et des autres ainsi qu'à une compréhension interculturelle intéressante.

RECHERCHE DE LOGEMENT : POPULATION EN GÉNÉRAL

Scénario-2

RECHERCHE DE LOGEMENT

Situation :

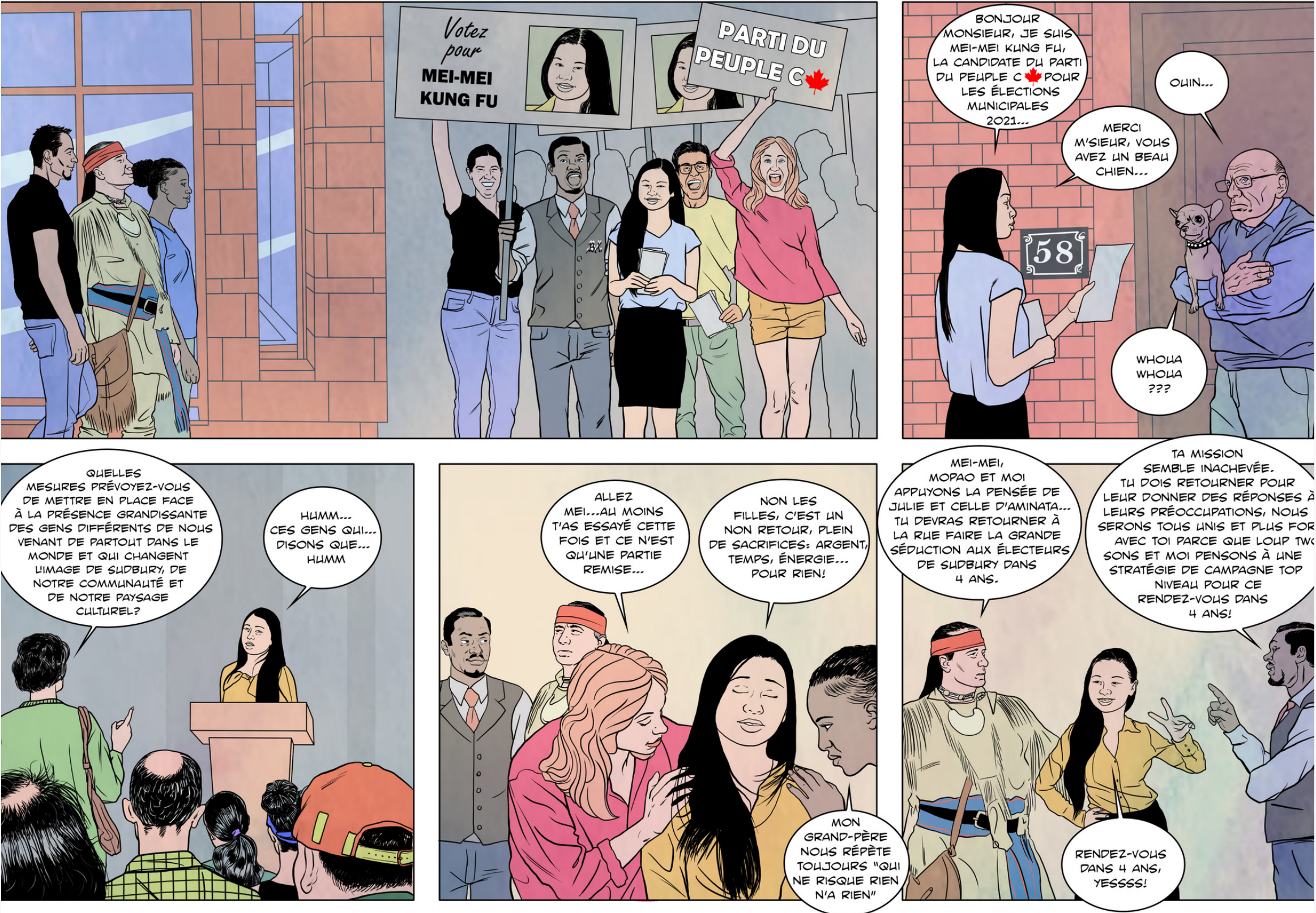
Décidé de se trouver un nouveau logement à son goût, Ahmed constate le manque d'intérêt de la part des propriétaires potentiels à partir du moment où il donne son nom à résonnance arabo-musulmane.



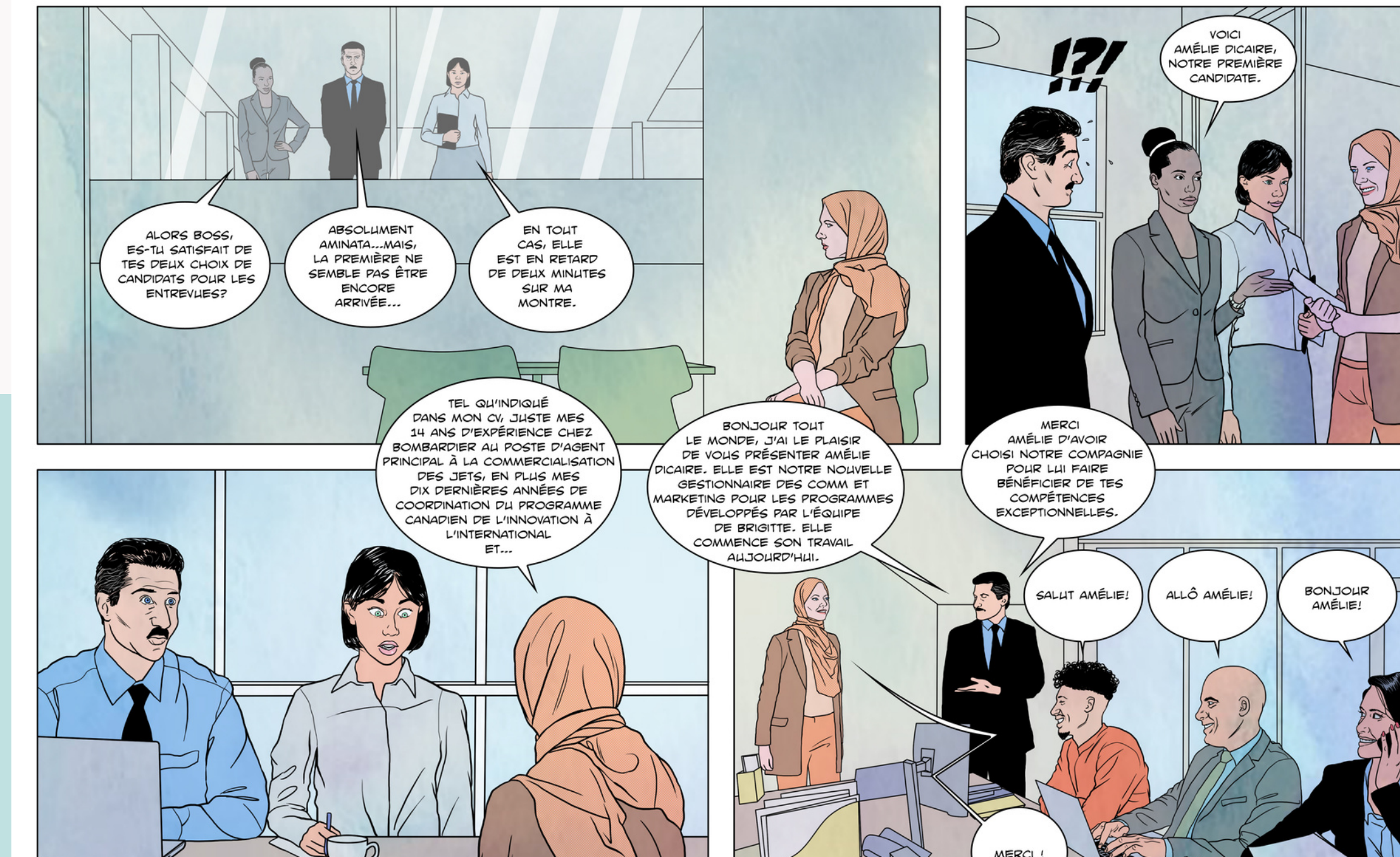
ÉLECTIONS MUNICIPALES : POPULATION EN GÉNÉRAL - LES RACIALISÉS

Scénario-3 : ÉLECTIONS MUNICIPALES

Situation : Native de Sudbury, Mei-Mei décide de se lancer en politique municipale pour apporter du changement dans le quartier qui l'a vue grandir. Elle va se buter au jugement et à la résistance de la population majoritaire de sa ville.



ON NE SAIT JAMAIS : ORGANISATIONS - ASSOCIATIONS



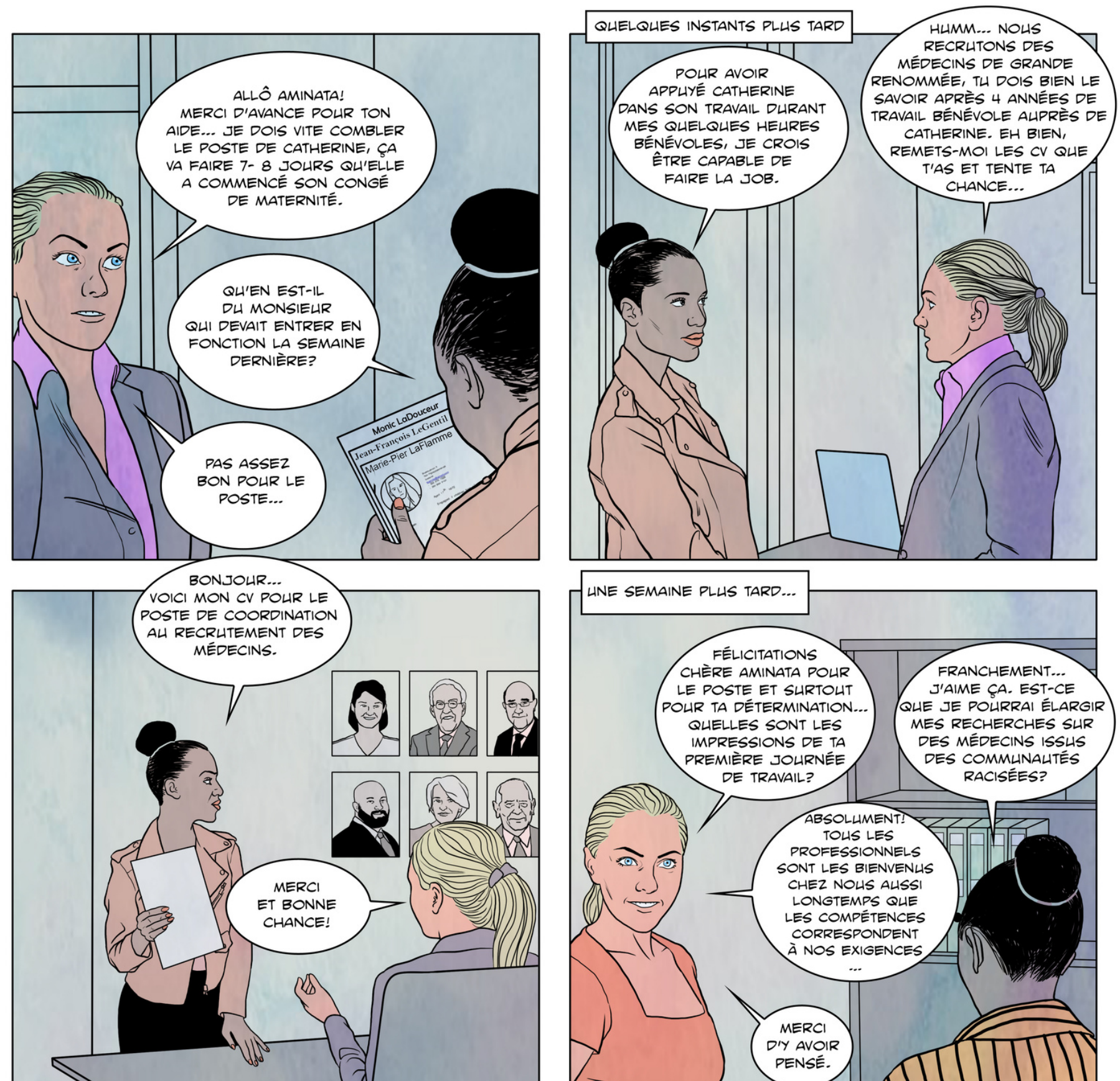
Scénario-4: ON NE SAIT JAMAIS (Entreprise/Organisme)

Situation : Le patron d'Aminata ne pouvait jamais concevoir que sa candidate favorite nommée Amélie Dicaire soit une femme à la fois voilée et très compétente pour le poste de travail en compétition.

FAIRE LA DIFFÉRENCE : ORGANISATIONS - ASSOCIATIONS

Scénario-5: FAIRE LA DIFFÉRENCE

Situation : Dérangée par la culture d'une corporation à n'embaucher que des médecins issus de la majorité blanche, Aminata est déterminée à apporter son grain de sel pour un changement systémique.



GAINS vs RESPONSABILITÉS : ORGANISATIONS - ASSOCIATIONS - POPULATION EN GÉNÉRAL

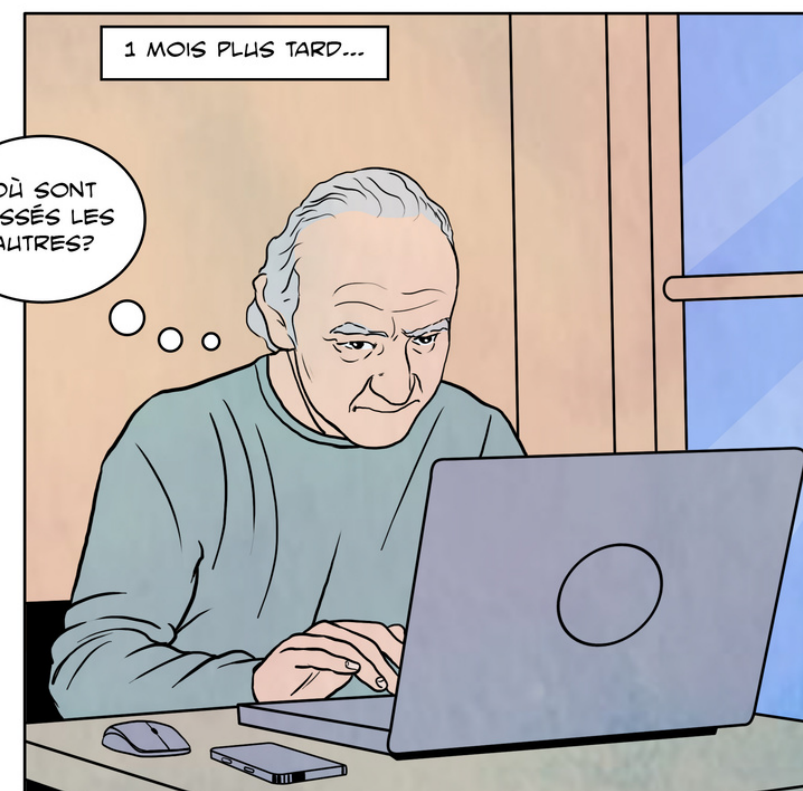
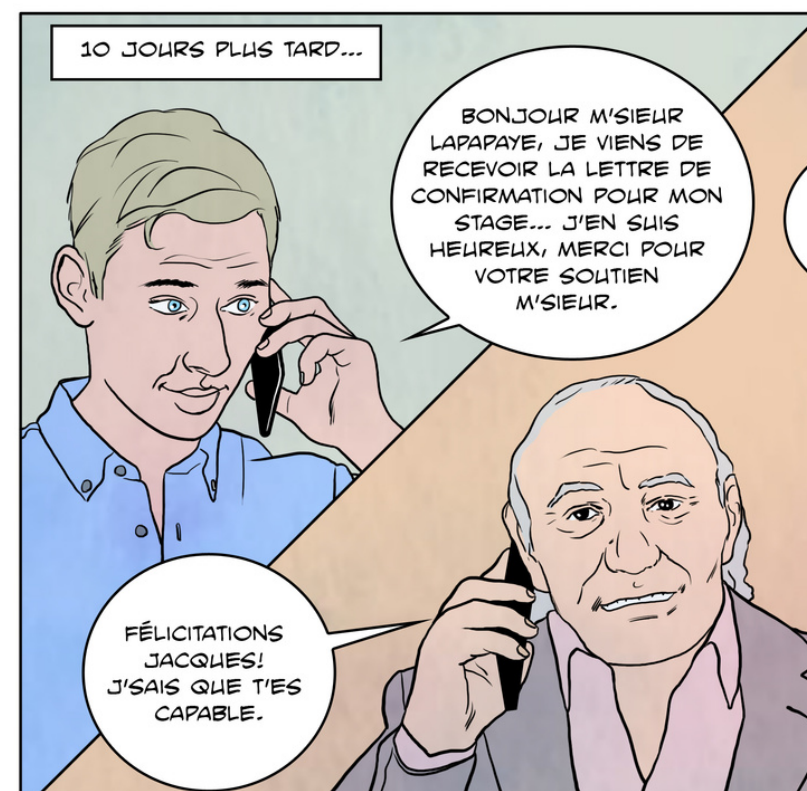
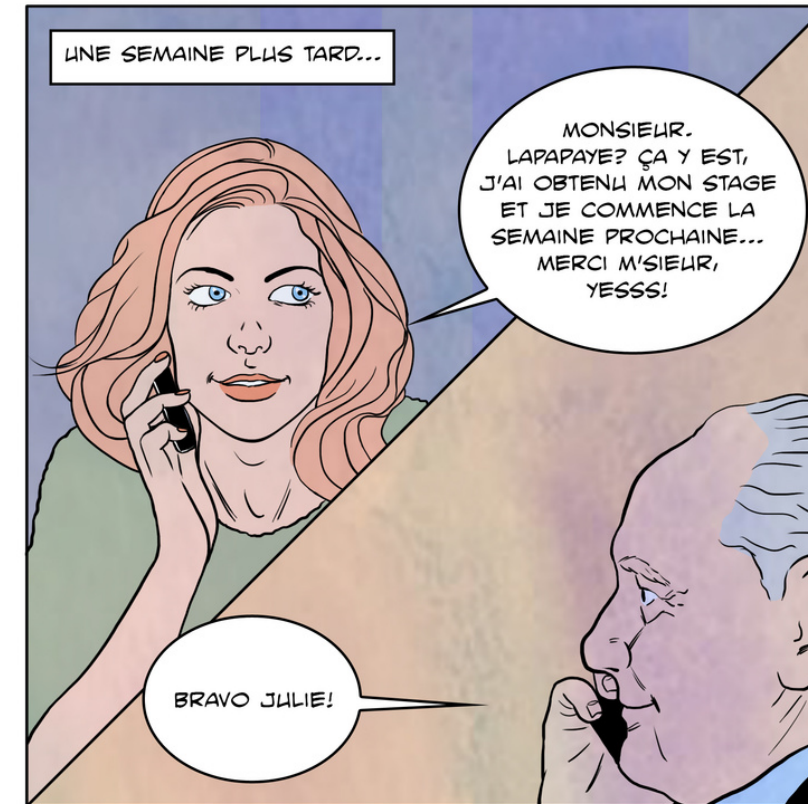
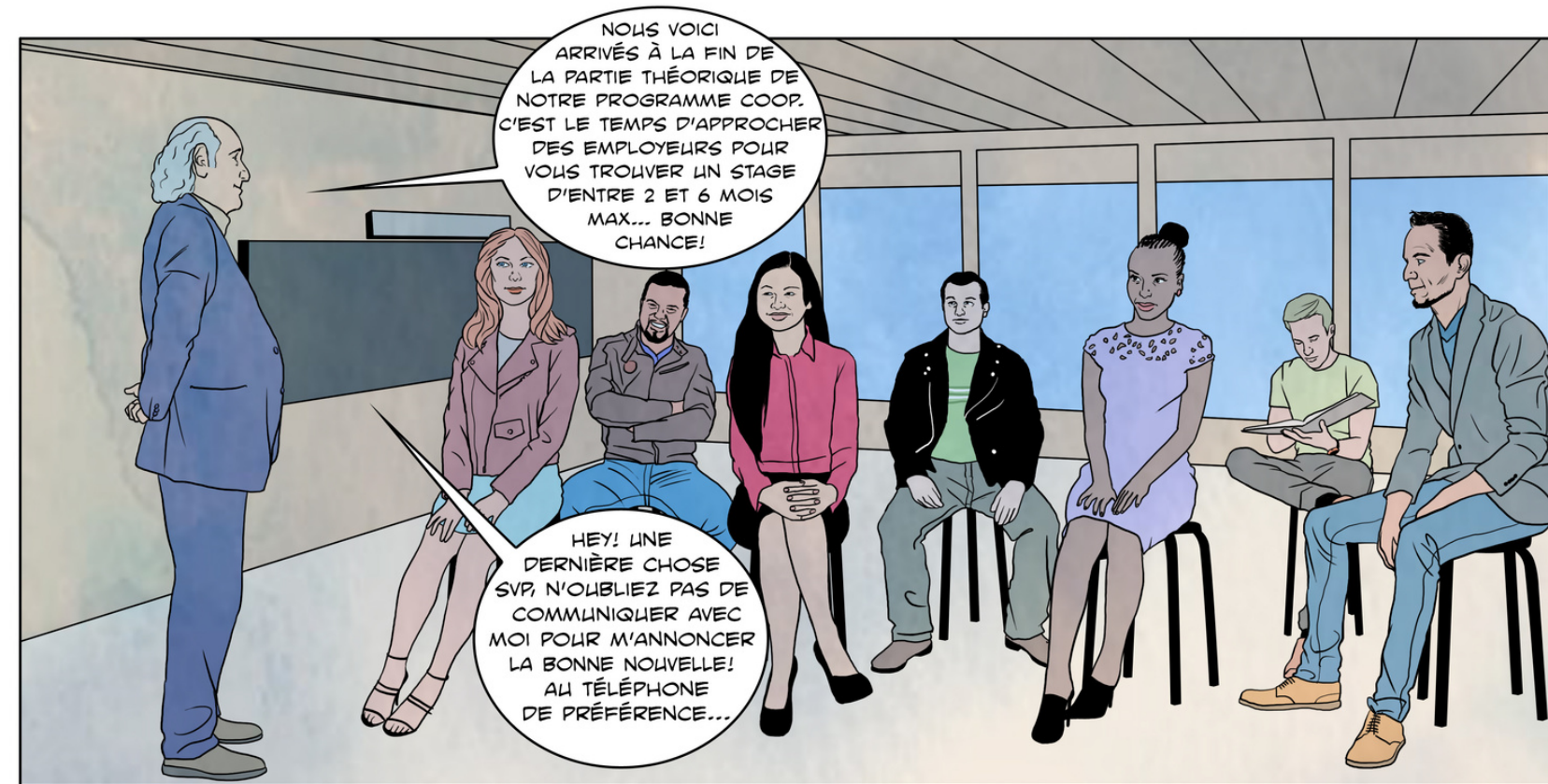


Scénario-6

GAINS vs RESPONSABILITÉS

Situation : Les institutions et organisations francophones de l'Ontario tiennent-elles autant à l'atteinte de l'objectif de 5 % des immigrants francophones par année que des programmes d'une intégration réussie de ces derniers ? Mei-Mei, Aminata et Julie s'interrogent...

PROGRAMME COOP : ORGANISATIONS - ASSOCIATIONS - POPULATION EN GÉNÉRAL



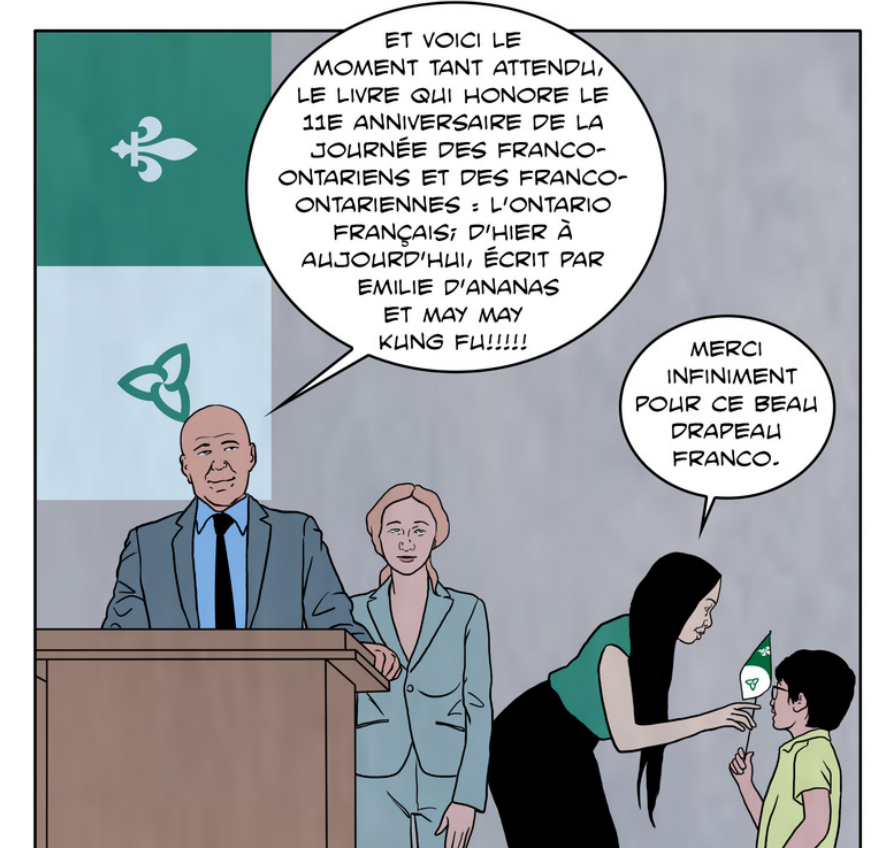
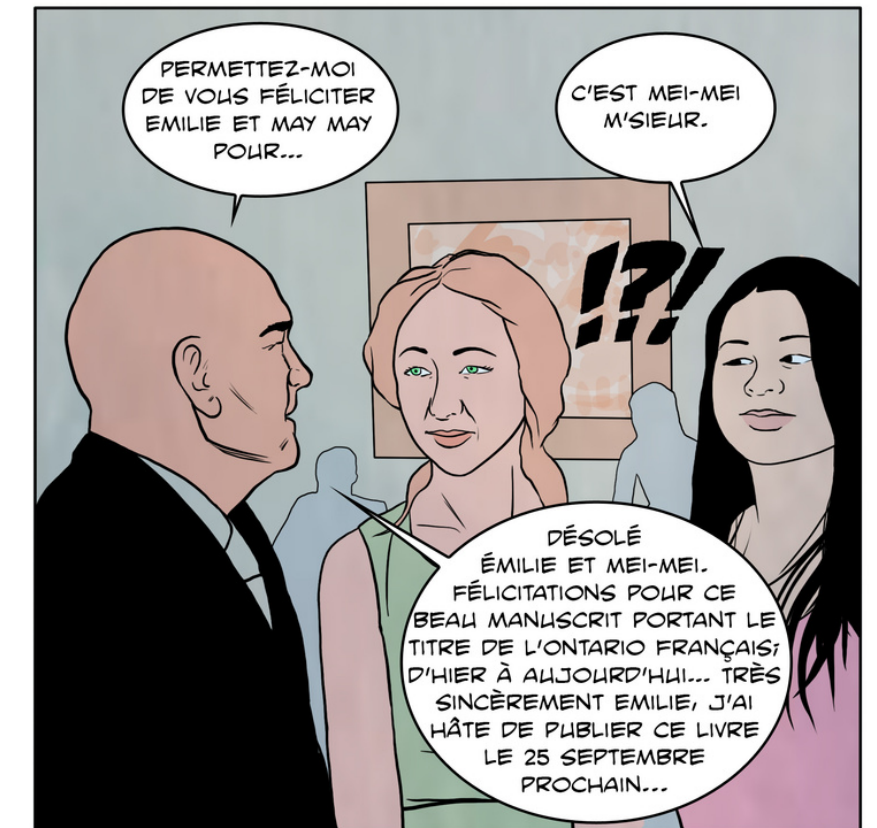
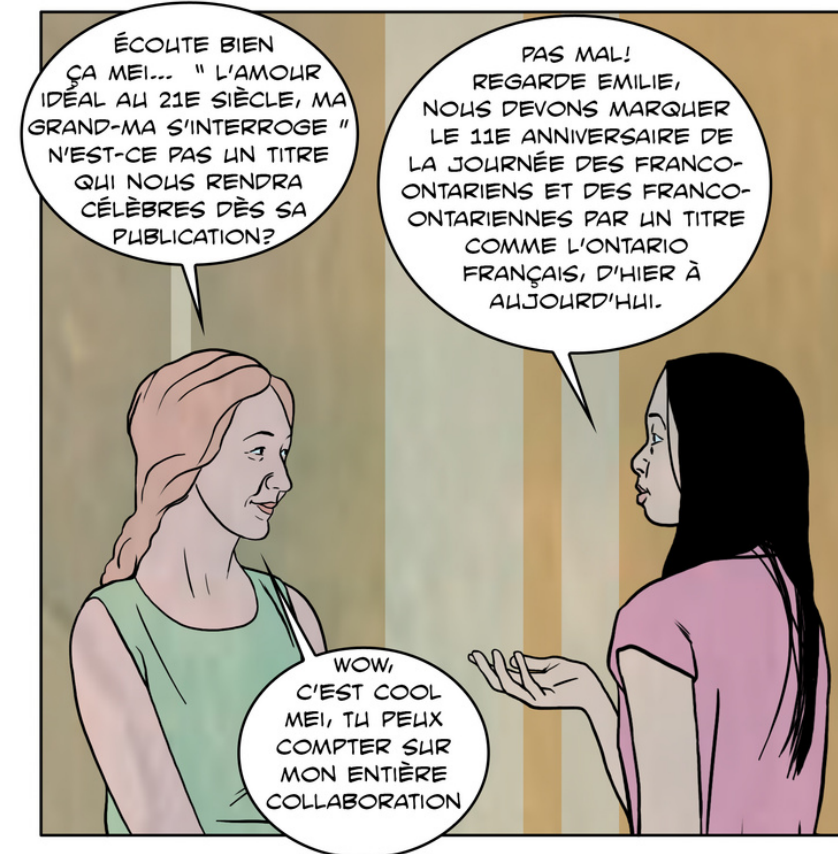
Scénario-7: PROGRAMME COOP

Situation : Les cours théoriques finis, M. Tremblay prépare ses étudiants à l'étape des stages. Et, bien entendu, il les accompagne d'ondes positives dans leur démarche. On assiste à la triste réalité des étudiants racisés dans leur recherche de stage auprès des structures organisationnelles du coin.

PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE : POPULATION EN GÉNÉRAL

Scénario-8: PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

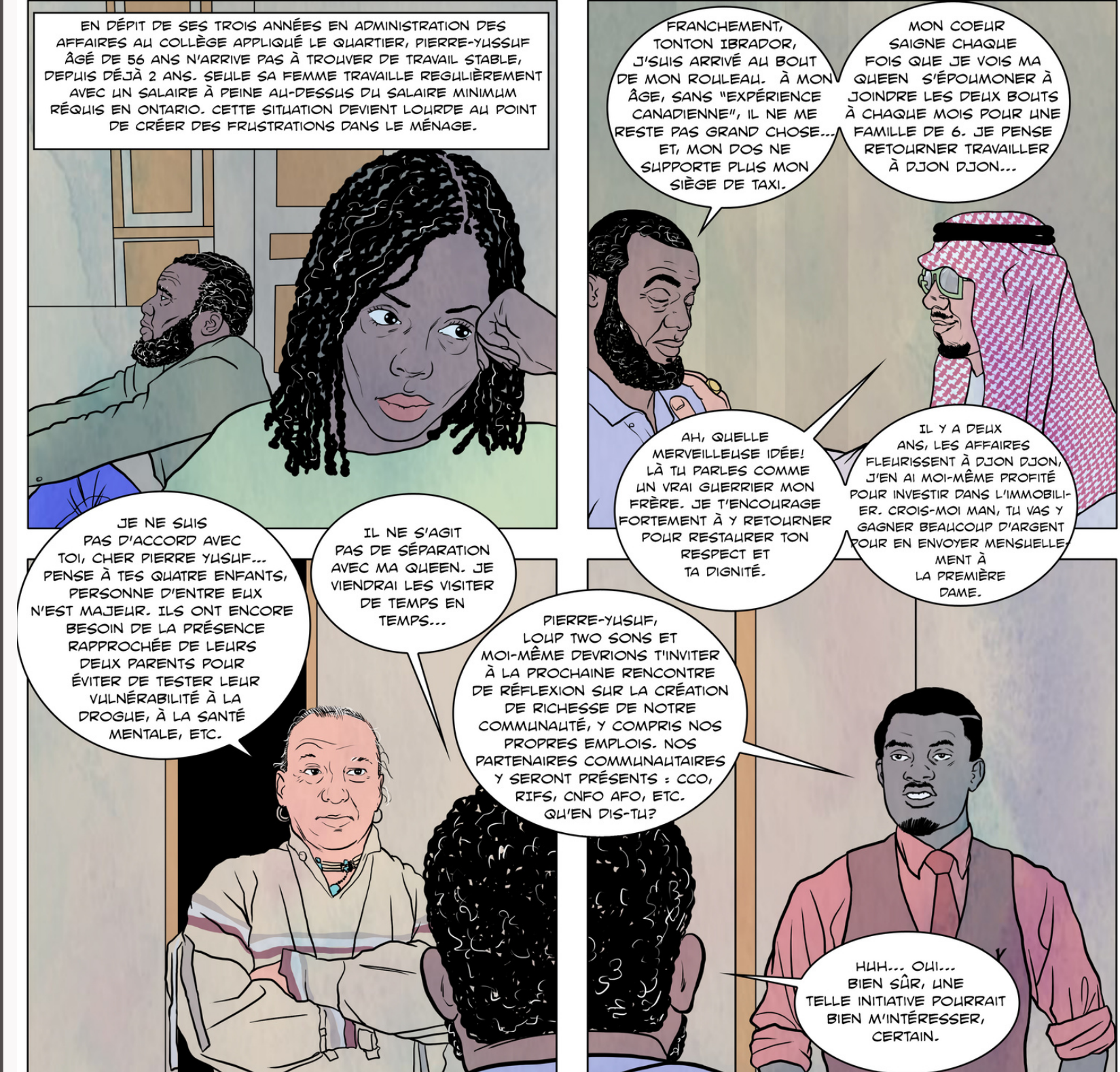
Situation : Pour souligner les célébrations de la journée des Franco-Ontariennes et des Franco-Ontariens 2021 (le 25 septembre de chaque année), Mei-Mei conçoit une idée géniale qui est saluée par son amie Julie et pour laquelle la propriété intellectuelle ne sera pas bien reconnue par la communauté majoritaire.



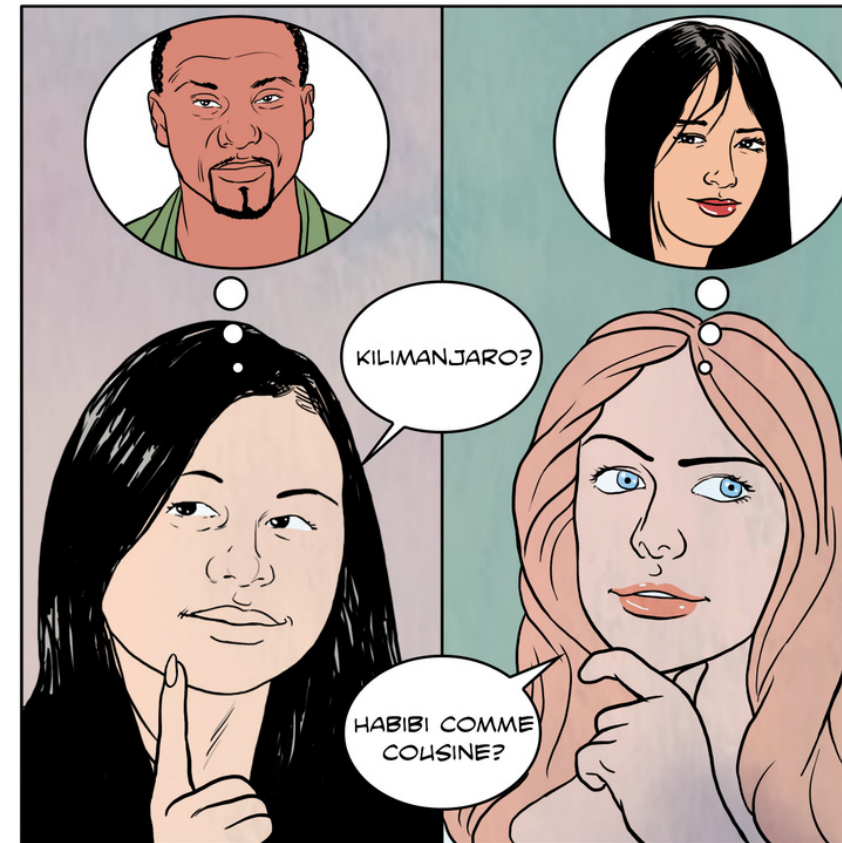
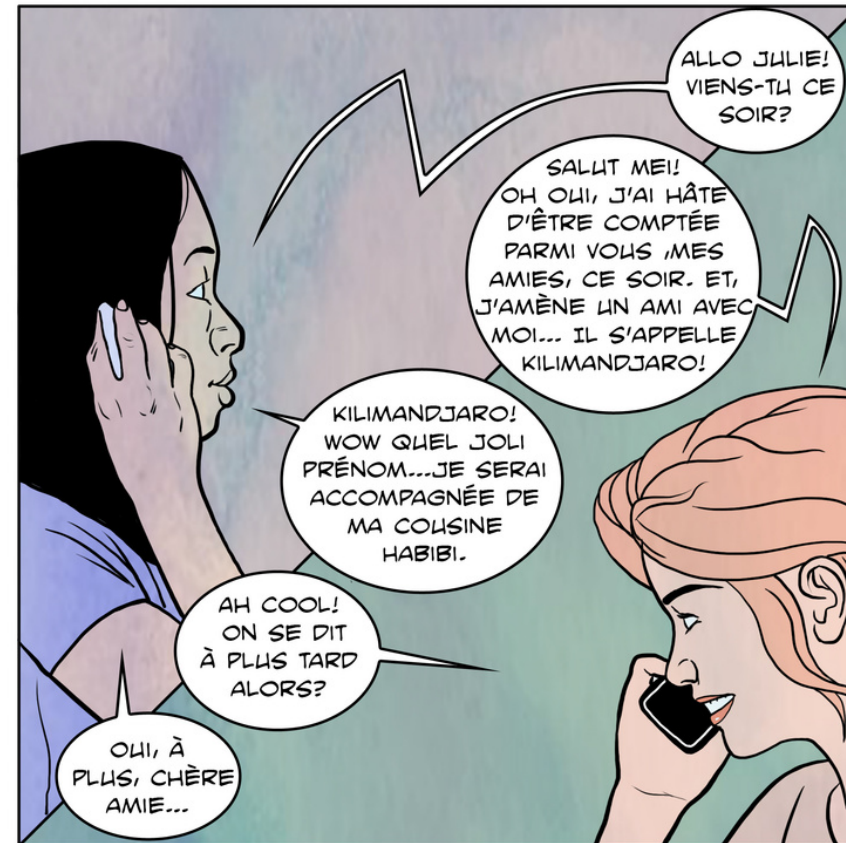
CONFUSION : LES RACIALISÉS

Scénario-9: CONFUSION

Situation : Après un long moment de chômage chronique et un manque d'opportunités d'emplois, malgré la remise à niveau sur le point de vue académique, un couple racialisé atteint le sommet de sa résilience et envisage le pire pour leur foyer.

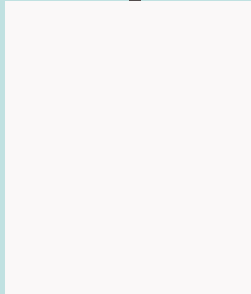


JOURNÉE DE L'AMITIÉ : POPULATION EN GÉNÉRAL



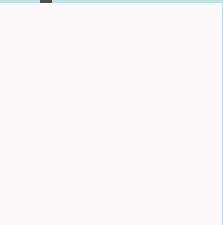
Scénario-10 JOURNÉE DE L'AMITIÉ

Situation : Le portrait de l'amitié au 21e siècle au sein de la nouvelle génération des Ontariennes et Ontariens dans des grandes agglomérations (Toronto, Ottawa...) est un reflet de l'ouverture du monde, donc une grande ouverture d'esprit entre les jeunes de moins de 30 ans. Cependant, ça peut créer toutes sortes d'émotions dans la dynamique d'interaction.

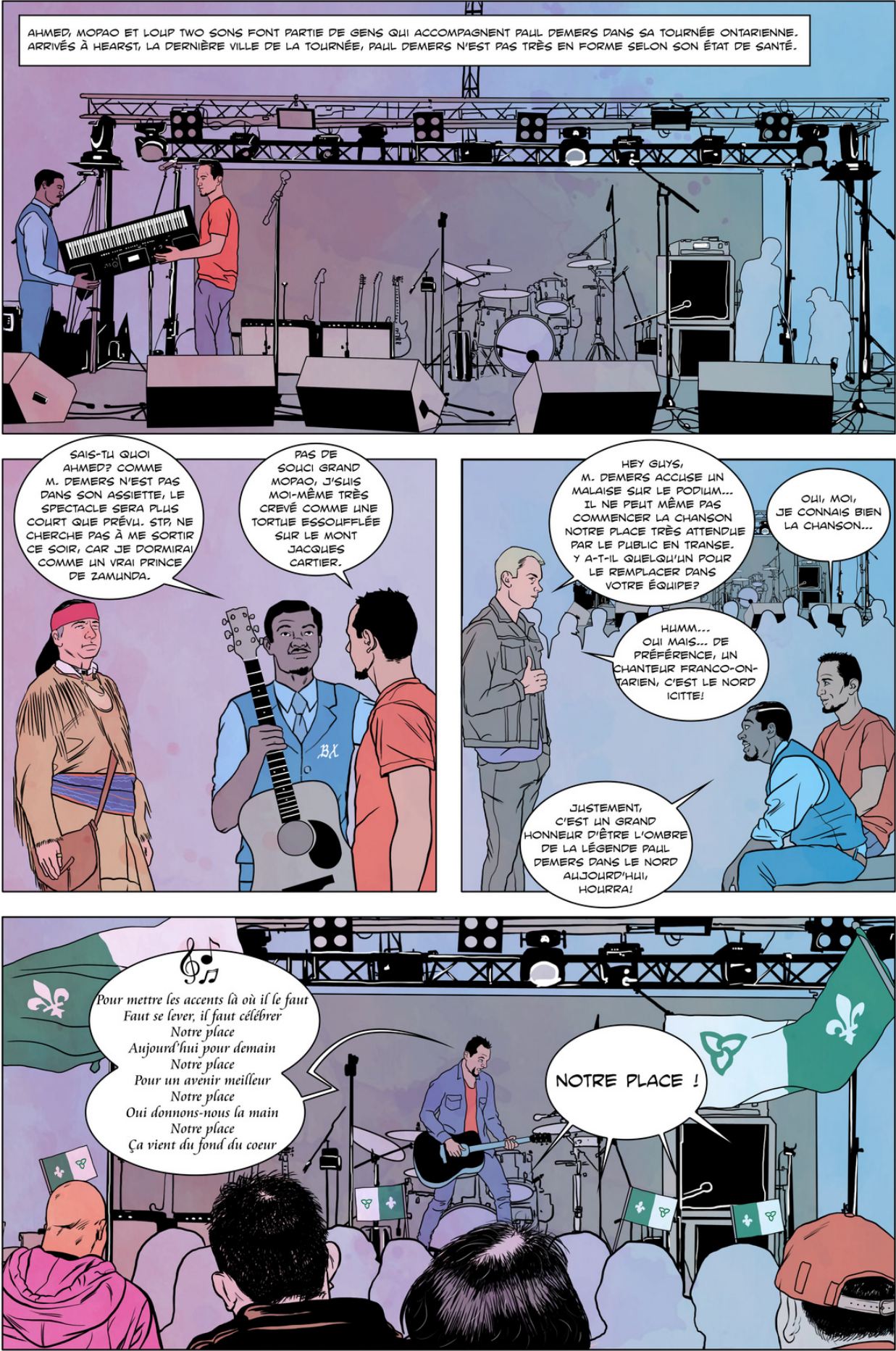


Scénario-11
FIER DE MA COMMUNAUTÉ

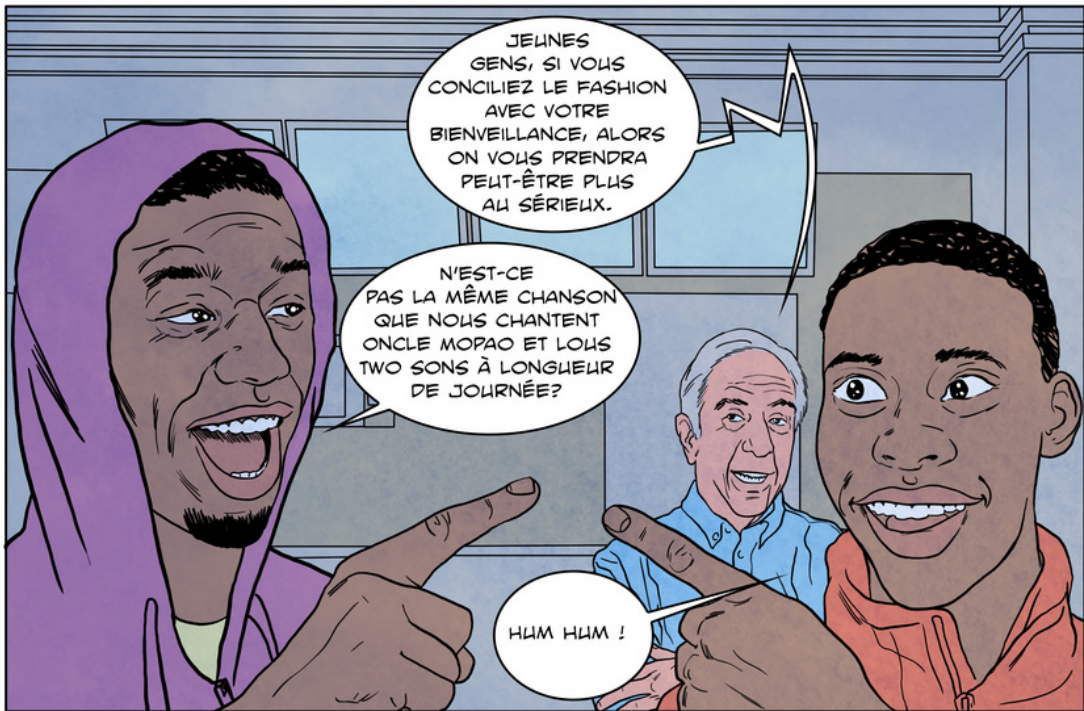
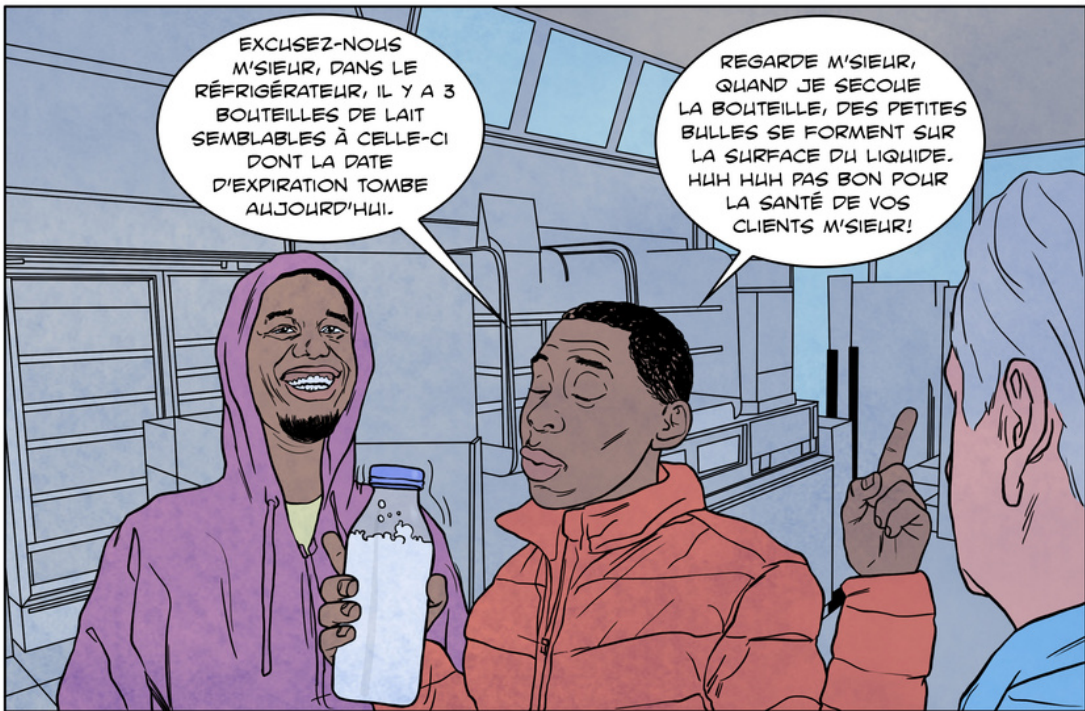
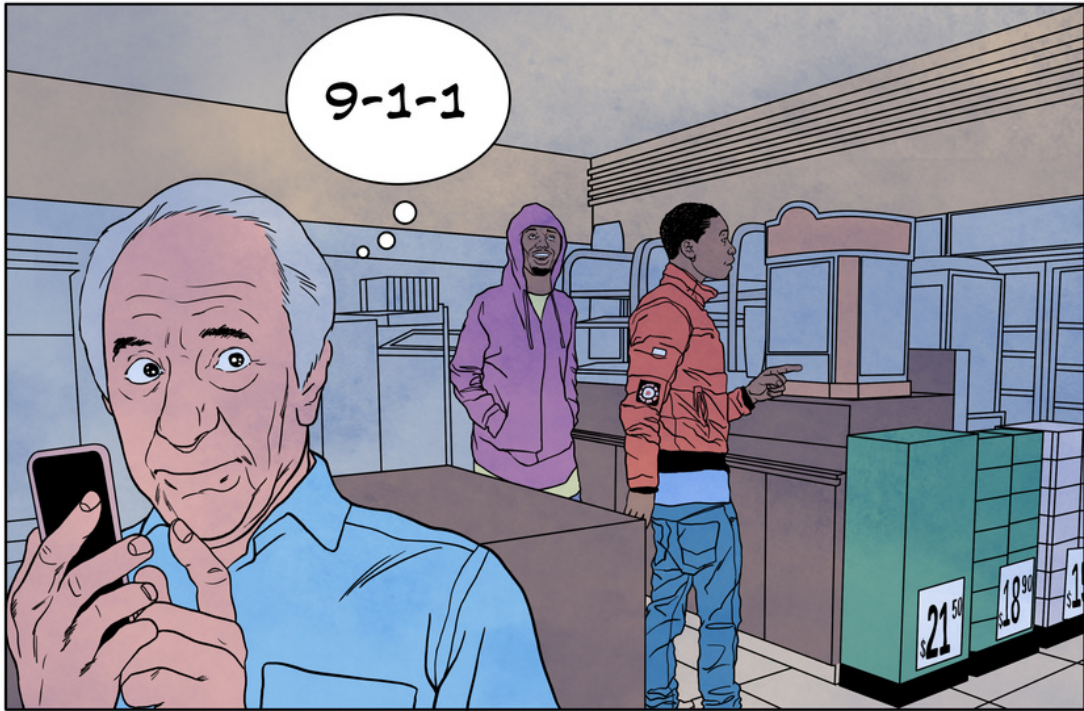
Situation : Face à une situation de malaise inattendue qui survient au légendaire Paul Demers lors de son spectacle à Hearst, Ahmed est prêt à couvrir l'absence de son idole sur scène. Est-ce que les organisateurs du spectacle le laisseront relever ce beau défi lorsqu'il se fait subtilement dire que le patrimoine traditionnel franco-ontarien est généralement représenté par une personne franco-ontarienne de « souche»?



**FIER DE MA COMMUNAUTÉ :
POPULATION EN GÉNÉRAL - LES RACIALISÉS**



L'HABIT NE FAIT PAS LE MOINE : POPULATION EN GÉNÉRAL - LES RACIALISÉS



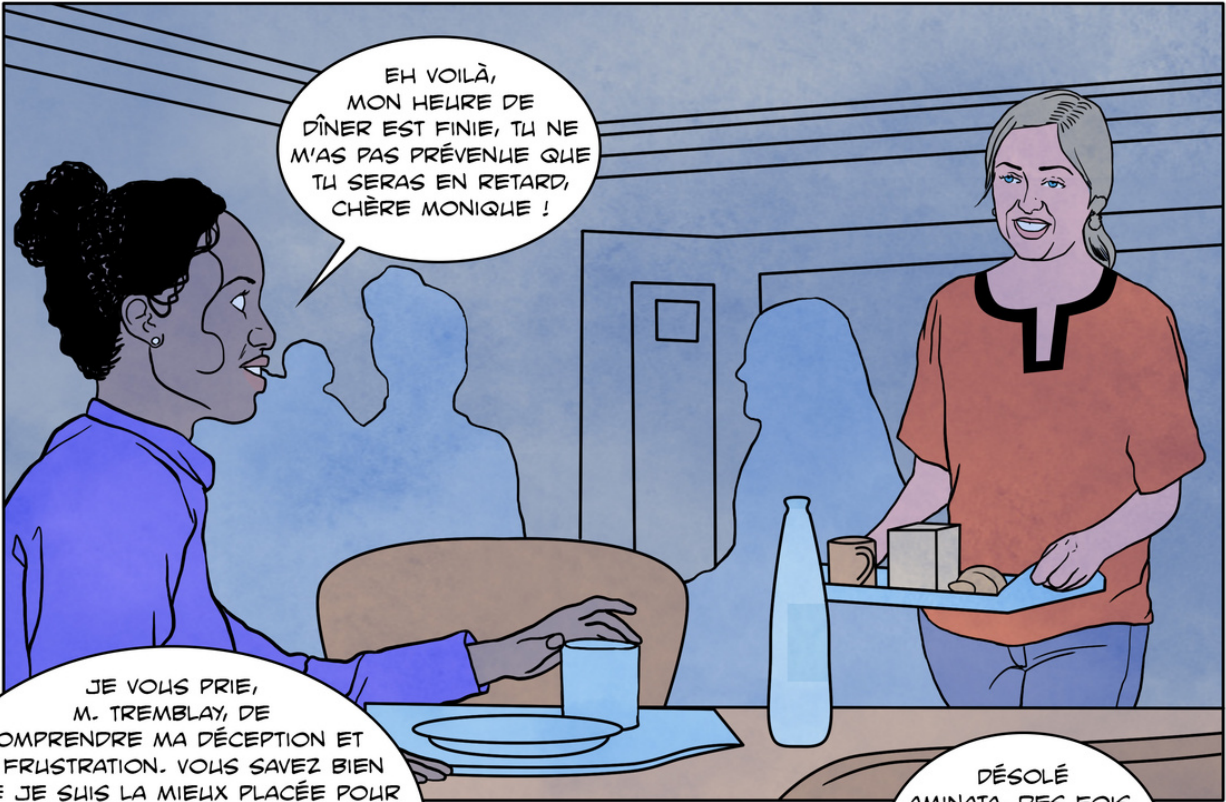
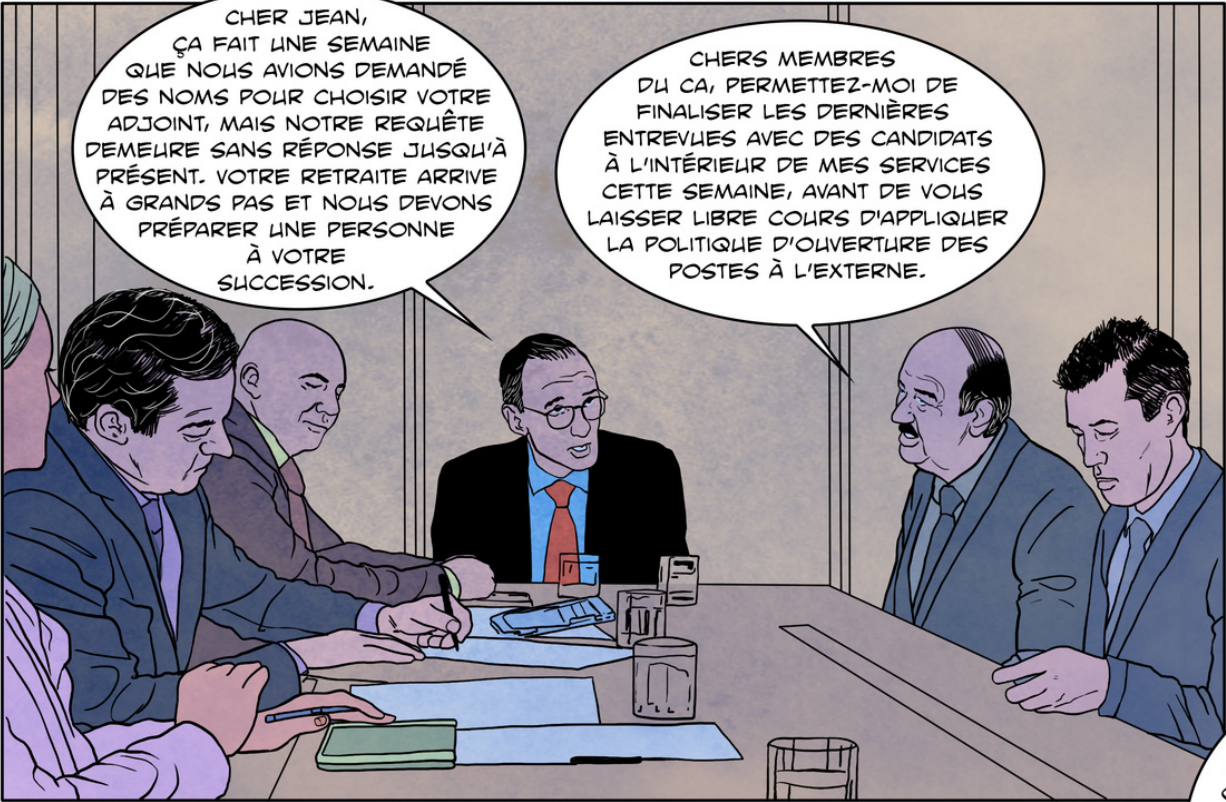
Scénario-12: ADJOINT DU DIRECTEUR (Entreprise/Organisme)

Situation : Pour préparer tranquillement le départ à la retraite de M. Tremblay (DG), son conseil d'administration lui demande de nommer un adjoint à la direction générale parmi les membres de son équipe. Est-ce que les personnes racisées feraient partie des premiers choix du directeur général, M. Tremblay?

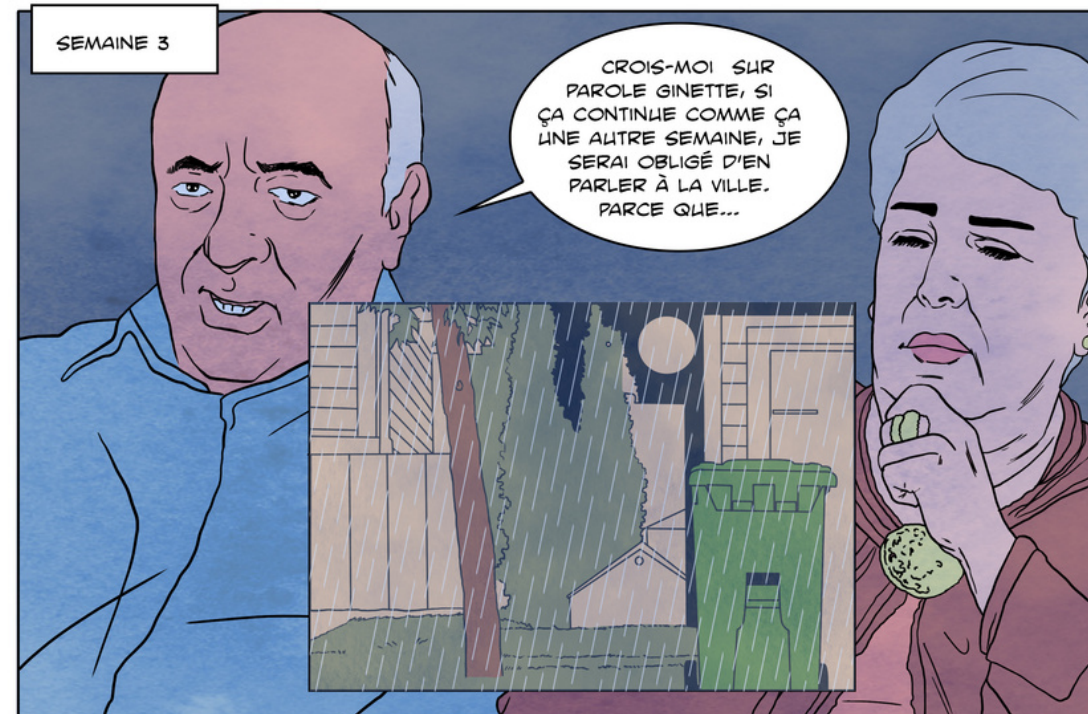
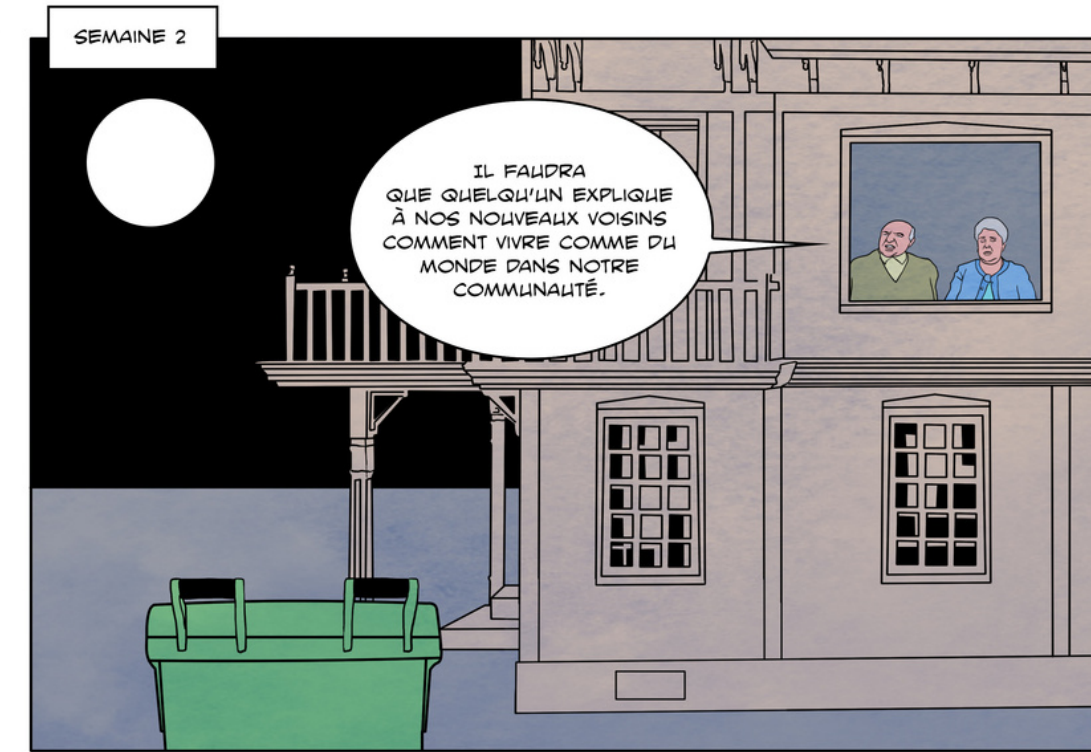
ADJOINT DU DIRECTEUR :
ORGANISATIONS - ASSOCIATIONS

Scénario-13: L'HABIT NE FAIT PAS LE MOINE (Public en général/Racisés)

Situation : La réaction du propriétaire du dépanneur n'a rien de surprenant au sujet des observations faites au sein des communautés de la majorité lorsque, dans le cas d'espèce, deux jeunes gens noirs (racisés) entrent dans un magasin (dépanneur) avec un accoutrement et une allure qui ouvrent à toutes sortes d'interprétation et de jugement. Maintenant, est-ce que ces deux jeunes gens n'ont que leur apparence à offrir?



LES POUBELLES DU VOISIN : POPULATION EN GÉNÉRAL



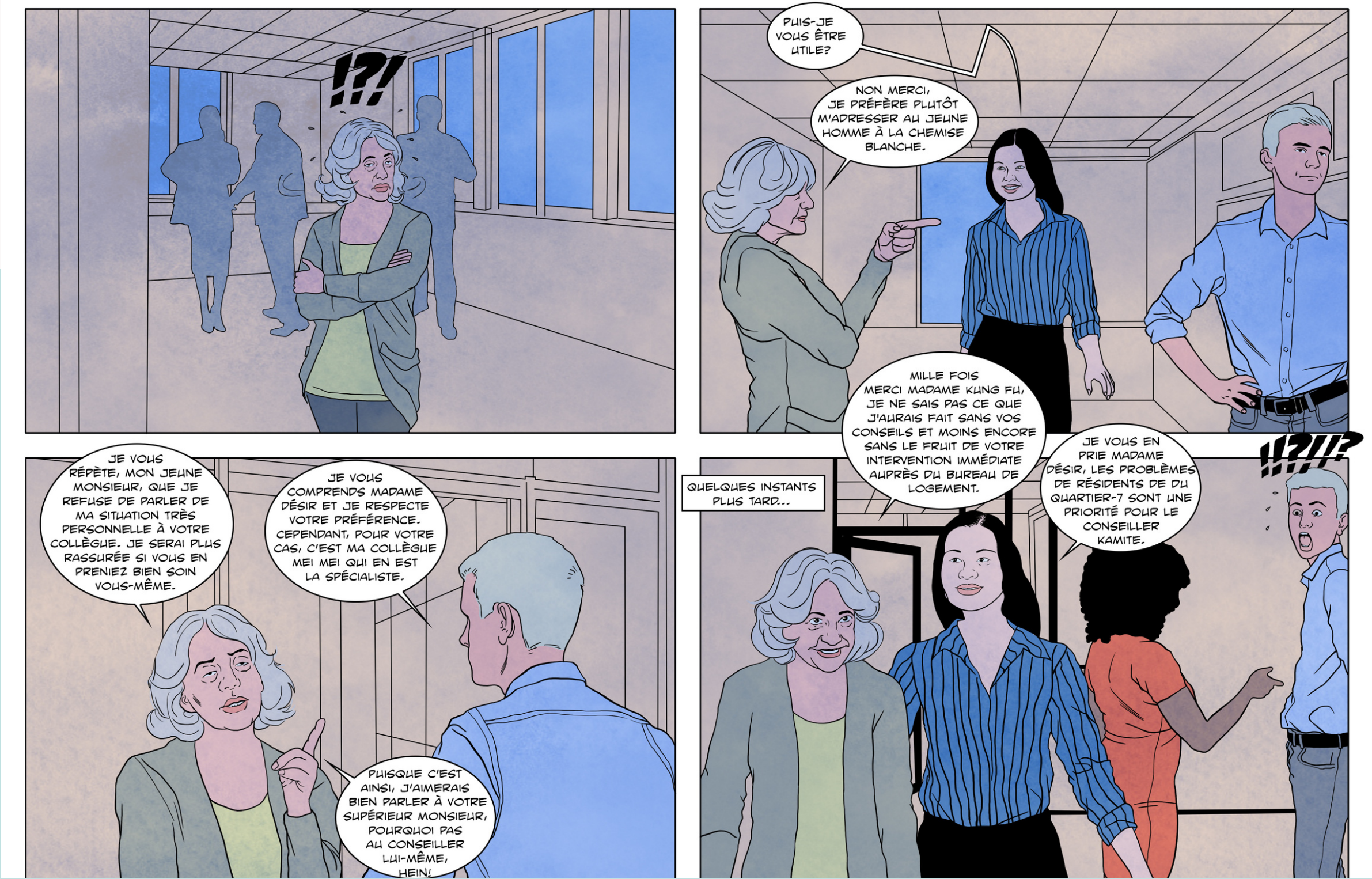
Scénario-14: LES POUBELLES DU VOISIN (Public en général)

Situation : Le couple voisin de Mopao et Loup Two Son a amèrement observé les mouvements de poubelles de ces derniers après le ramassage des éboueurs de la ville. Il s'était déjà fait son idée sur lequel d'entre Mopao et Loup Two Son laisse trainer sa poubelle après le ramassage jusqu'à ce que le jour "J" arrive...

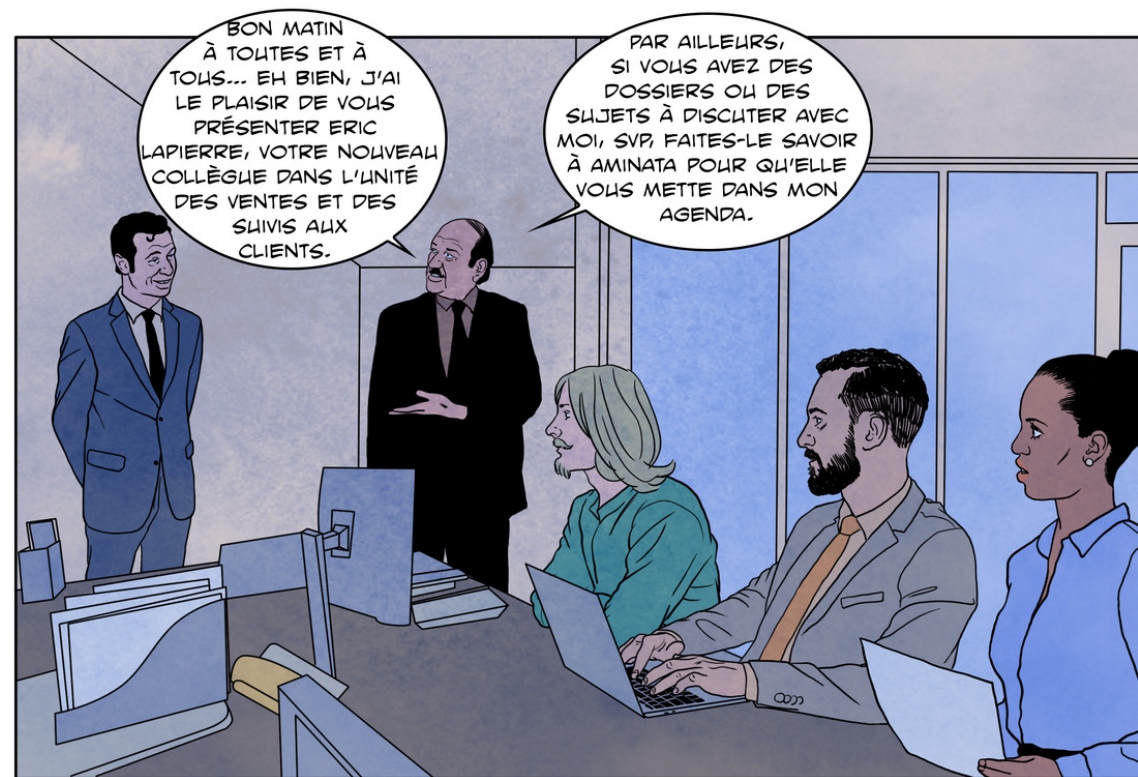
SERVICE MUNICIPAL : POPULATION EN GÉNÉRAL - LES RACIALISÉS

Scénario-15: SERVICE MUNICIPAL

Situation : Animée d'un scepticisme et d'un manque de confiance inouï envers les membres des communautés racisées, Mme Désir, comme plusieurs personnes se trouvant dans son cas, va peut-être changer sa perception sur des personnes racisées en rencontrant Mei-Mei dans le bureau de son conseiller municipal.



PRIVILÈGE BLANC : ORGANISATIONS - ASSOCIATIONS - POPULATION EN GÉNÉRAL



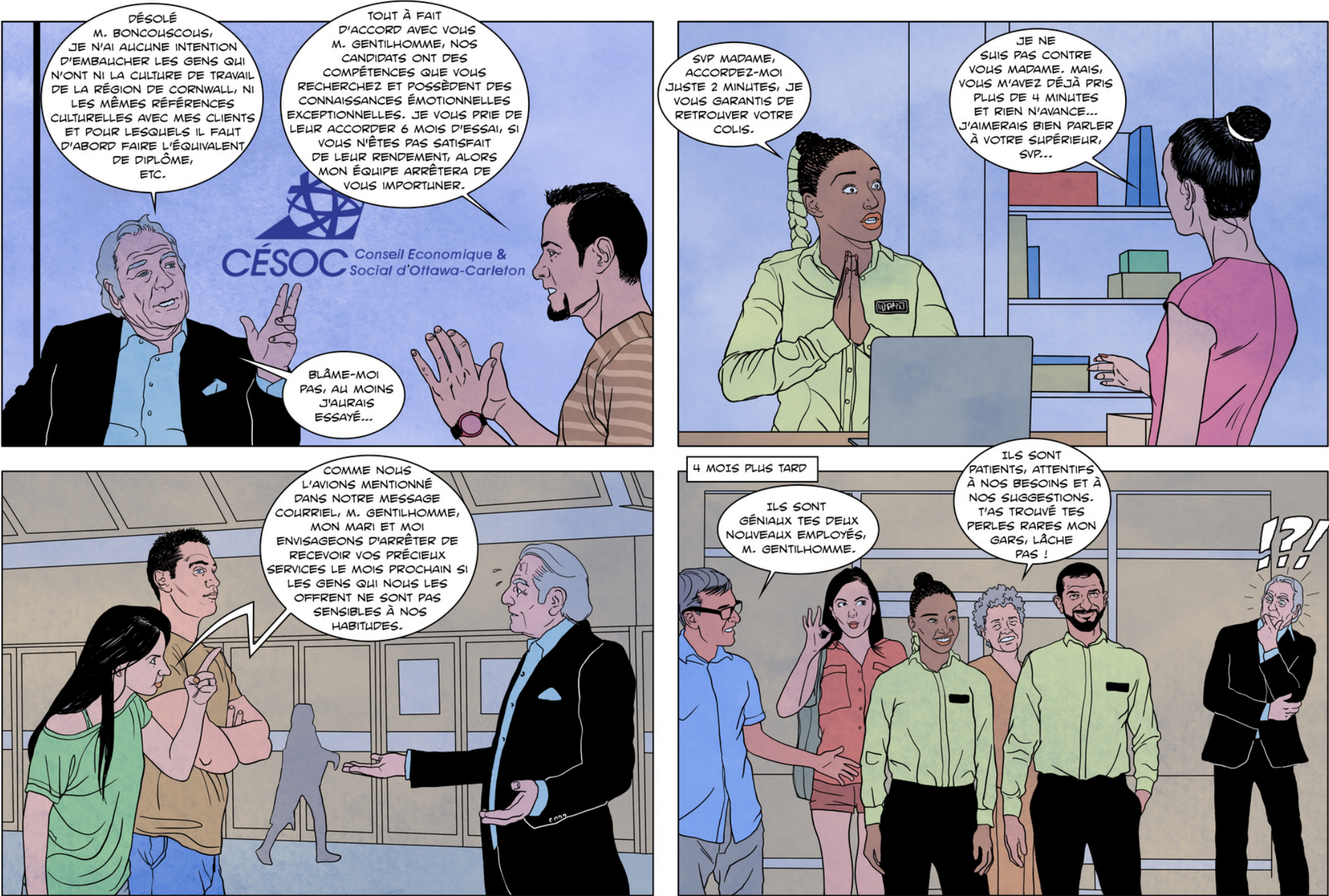
Scénario-16 : PRIVILÈGE BLANC

Situation : Eric est la dernière recrue de l'entreprise dirigée par M. Tremblay. Il va, dans un temps record, étaler des comportements hors de l'ordre établi par la compagnie. Va-t-il continuer à perturber le climat sain du travail sans que personne ne le ramené à l'ordre ? À suivre...

VALEUR AJOUTÉE / PLUS VALUE :
ORGANISATIONS - ASSOCIATIONS - POPULATION EN GÉNÉRAL

Scénario-17: VALEUR AJOUTÉE/PLUS VALUE

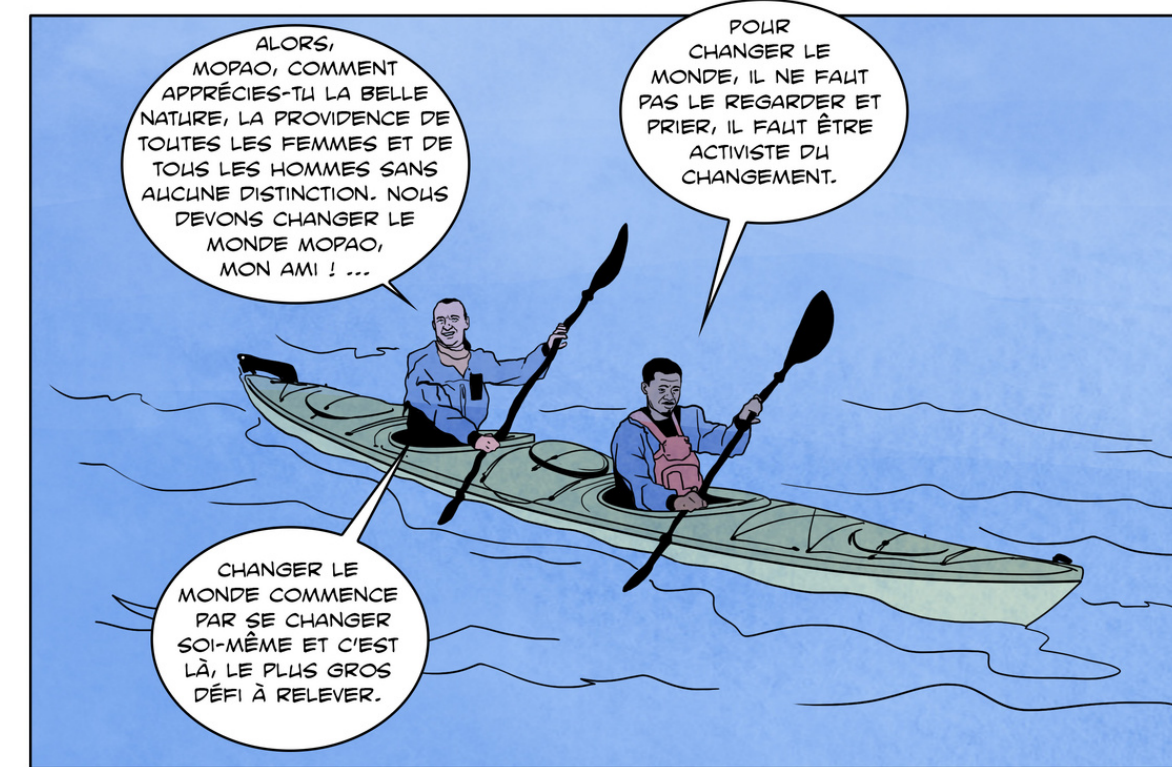
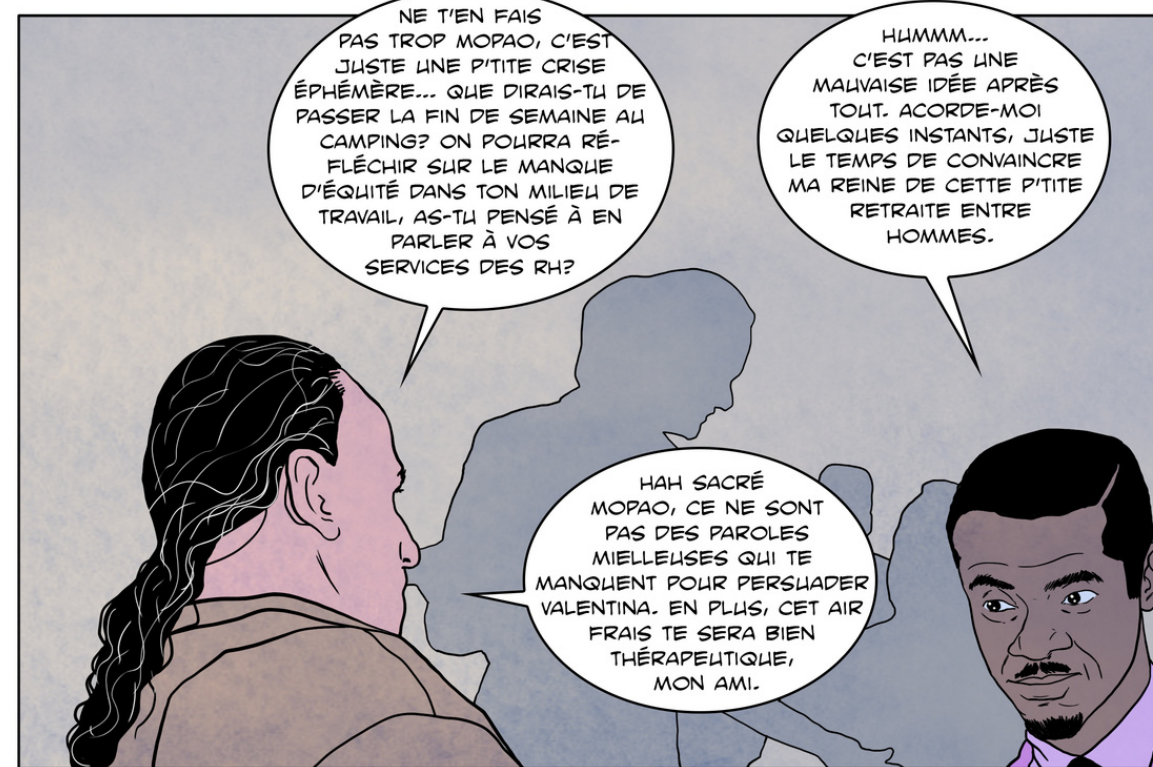
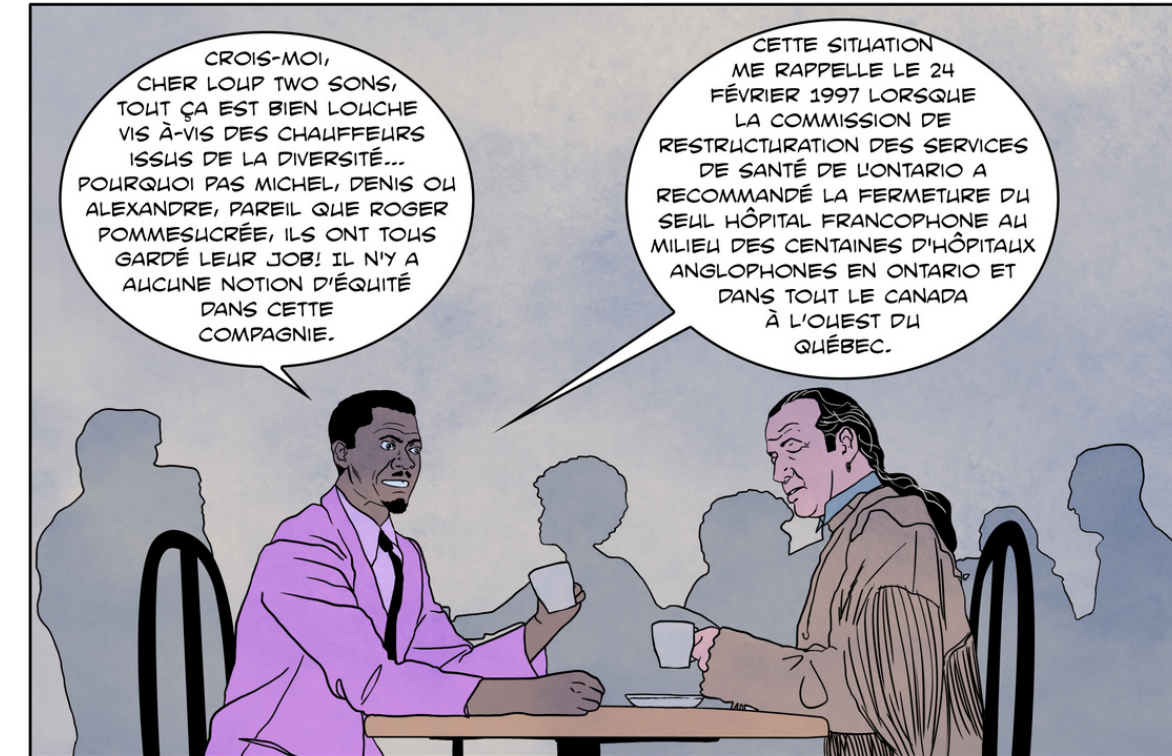
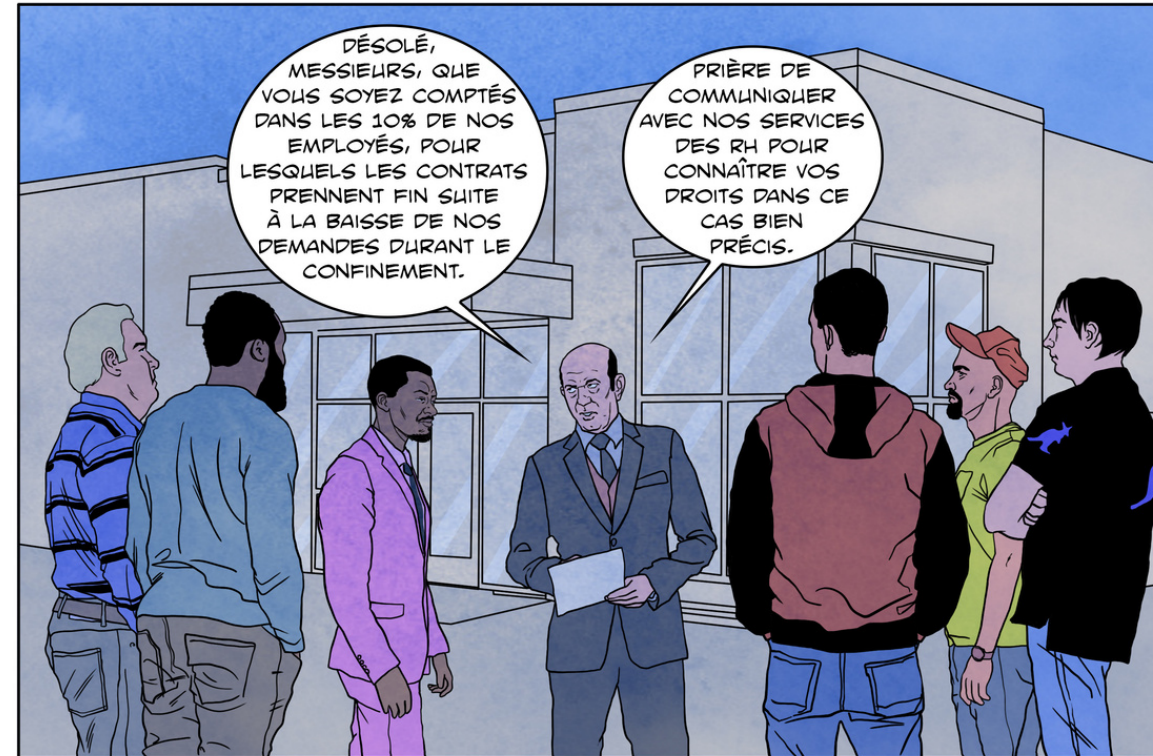
Situation : Face à la réticence grandissante des entreprises de l'Est de l'Ontario (Cornwall) d'embaucher des Francophones issus de la diversité (racisés) pour des raisons généralement reliées aux différences culturelles (manque de culture locale de travail, références culturelles divergentes) par rapport à la population locale, le CESOC tente un essai avec deux professionnels racisés.



PANDEMIE DE COVID-19 : ORGANISATIONS - ASSOCIATIONS - LES RACIALISÉS

Scénario-18: PANDMIE DE COVID-19

Situation : Durant la pandémie de COVID-19, la compagnie où travaille Mopao décide d'annuler un bon nombre de contrats de travail de ses employés afin d'éviter la faillite. Plusieurs personnes sont touchées par cette mesure, dont la majorité sont les personnes racisées, y compris Mopao. Ce dernier trouve très louche toute cette situation et réfléchit sur l'avenir...



BOUTIQUE HAUT DE GAMME : POPULATION EN GÉNÉRAL

VISITE DE MOPAO.



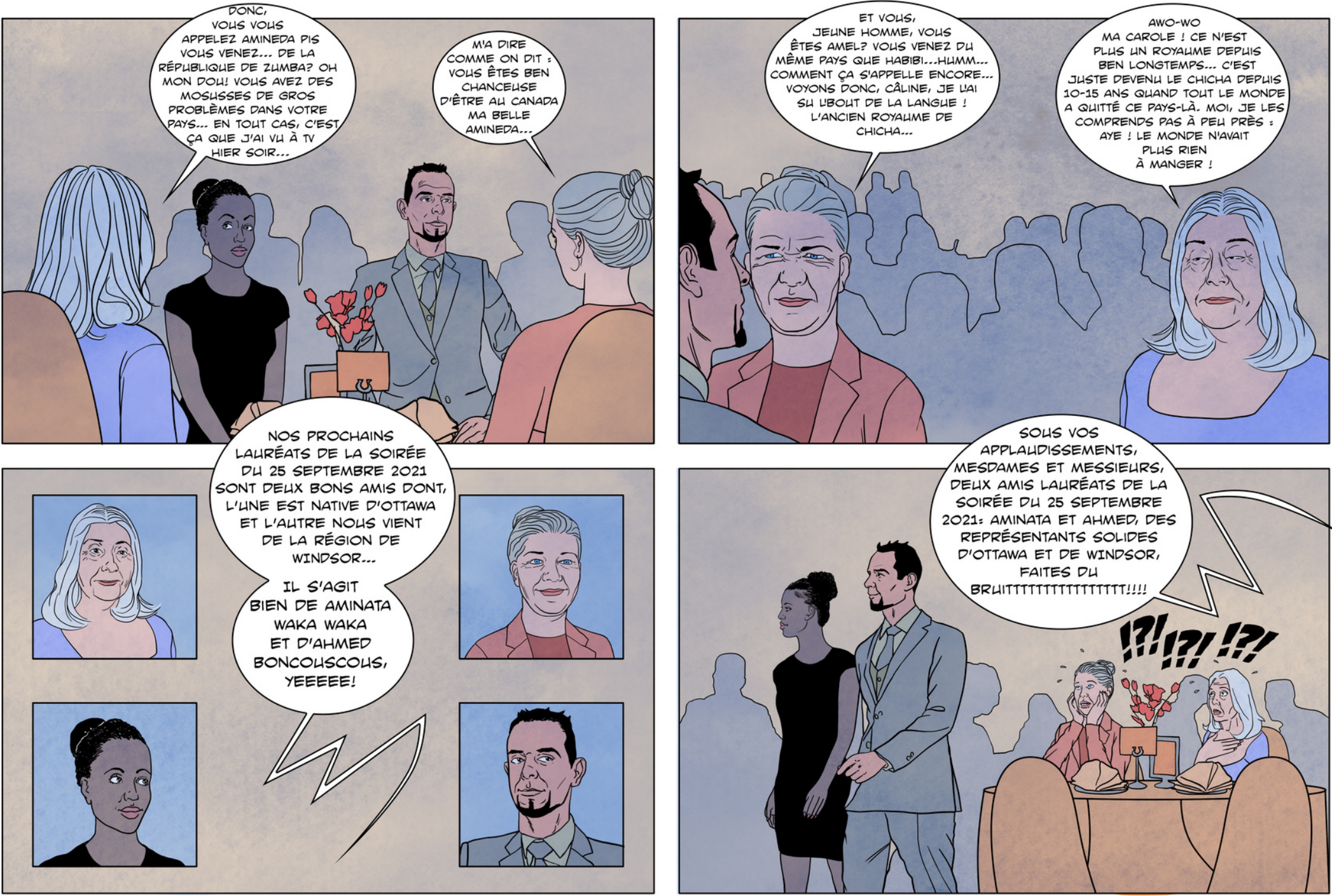
Scénario-19: BOUTIQUE HAUT DE GAMME

Situation : Généralement, on a tendance à observer la différence de comportement et d'attitudes chez le personnel de ce genre de boutique Haut de gamme face à la visite de deux types de clientèles : Une personne racisée et une autre issue de la majorité blanche. Que pouvons-nous en déduire ?

VISITE DE LOUP TWO SONS DANS LA MÊME BOUTIQUE.



LAURÉATS DU 25 SEPTEMBRE :
POPULATION EN GÉNÉRAL



Scénario-20: LAURÉATS DU 25 SEPTEMBRE

Situation : Dans une soirée de remise de prix des lauréats de la journée du 25 septembre 2021, deux dames de l'âge d'or voient naïvement leurs sacs teintés des idées préconçues et des connaissances erronées sur les communautés racisées. Qu'est-ce qui pourrait bien leur faire réaliser qu'elles s'en vont droit vers un mur ?

FIN