

VIEILLIR ENSEMBLE DANS UNE FRANCOPHONIE PLURIELLE : UN REGARD SUR L'AVENIR

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. »
— Article 1er de la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH)

Phylomène Zangio,
membre du conseil de la magistrature du N.-B.
présidente de la commission des droits de la personne du N.-B.
Courriel: zangio_15@yahoo.ca
Cell. 506.851.9910
<https://www.phylomene.ca>

INTRODUCTION PERSONNELLE

- PHYLOMENE
- MA MÈRE,
- MAMA PHYLOMENE,
- TATIE PHYLOMENE,
- MAMIE PHYLOMENE
- FEMME NOIRE,
- FEMME FRANCOPHONE,
- FEMME AFRICAINE,
- FEMME IMMIGRANTE,
- PROCHE DE LA RETRAITE
- FEMME VOIX PORTEUSE
D'ACCENT, DE MÉMOIRE,
ET D'ENGAGEMENT

HIER ET AUJOURD'HUI



Récits d'accueil

Premières Nations
(colonisation)

Acadie (déportation)

Noirs (ségrégation -
esclavagisme)



Phylomène Zangio ne s'est pas sentie respectée en tant que francophone. - Acadie Nouvelle: Simon Delattre

Le français sera de nouveau permis au conseil d'administration de MAGMA

Après avoir adopté une motion exigeant que les réunions du conseil d'administration se déroulent uniquement en anglais, le conseil d'administration de l'Association multiculturelle du Grand Moncton (MAGMA) fait marche arrière.



Simon Delattre
simon.delattre@acadienouvelle.com
@Simon2Delattre

Mardi dernier, le conseil d'administration de l'organisme d'accueil des nouveaux arrivants a approuvé à six voix contre quatre une motion stipulant que les réunions auront désormais lieu en anglais.

Or les statuts et règlement de l'association précisent que MAGMA est une «organisation bilingue».

L'une des membres, Phylomène Zangio, avait alors remis sa démission, dénonçant une discrimination à l'encontre des immigrants francophones. Lors de la dernière réunion, un membre anglophone se serait plaint après que Mme Zangio se soit adressée à lui en français.

Phylomène Zangio a ensuite déposé une plainte aux Commissariats aux langues officielles du Canada et du Nouveau-

«Je me suis dit que ma place n'était plus là, que je n'étais pas acceptée dans un milieu multiculturel. Il faut que chaque personne puisse être respectée», a-t-elle souligné vendredi après-midi.

Vendredi soir, le conseil d'administration de MAGMA s'est à nouveau réuni et a retiré la motion.

«Les membres considèrent qu'ils étaient dans l'erreur en votant que les réunions se passeraient seulement en anglais. Le conseil s'excuse pour tout inconvenient ayant pu être causé à quiconque», écrit l'association dans un communiqué.

Le conseil d'administration revient donc à son mode de fonctionnement précédent.

En septembre, Mme Zangio avait reçu une lettre de la directrice générale, Chantal Poirier, précisant que la documentation et les présentations faites lors des réunions se font en anglais seulement. Elle y explique que le gouvernement a refusé d'accorder des fonds supplémentaires pour la traduction.

«Les présentations ne devraient pas

par conséquent en anglais. Les communications internes et les notes de service seront en anglais. Le déroulement des réunions se fera principalement en anglais, mais chaque individu est libre de s'exprimer dans la langue officielle de son choix.»

George Wybouw, ancien président de MAGMA, se réjouit de la décision du conseil.

«Les gens ont réalisé, à tête froide, s'être trompés», dit-il. «Les membres ont toujours eu l'objectif de fonctionner de façon humaine et inclusive.»

George Wybouw rappelle que bien que la grande majorité des employés soient bilingues, seuls 3% des clients de MAGMA sont francophones. Selon lui, le déséquilibre grandissant en faveur de l'anglais reflète surtout les tendances migratoires actuelles.

«MAGMA a toujours voulu intégrer les nouveaux groupes, Sud-Coréens, Vietnamiens qui choisissent une langue, souvent l'anglais.»

À cela s'ajoute l'arrivée de près de 600 Syriens dans la région.

«Ça reflète les défis d'une ville bilingue. Il peut y avoir certains frottements parfois. Mais je pense que des choses positives vont ressortir de tout ça, j'espère que ça va sensibiliser les gouvernements à financer des outils de traduction.»

De son côté, Phylomène Zangio assure avoir la réunion qu'elle reprendrait si



Sur le

Hist
poli

Le no
d'An
tion

Sylvi
sylvie

D
fam
cont

et s
d'h
toire

tion
L
mir

von
fill
tua

nu
ass
ple

lon
ch
erick

Q
ur
da

A
d
l

uched the hearts of all
people all around the

needs to open up its
ple who are suffering

municipalities clear-
ly."

event, a panel of
ayors consisting of

ayor Eric Megarity
ayor Cyrille Simard

ayor Yvon Lapierre
or Teresa James of

Mayors agree province needs more immigrants

symposium stresses
to help refugees
from survival
to a better life

D
FRASER
LEANER

own photo of three-year-old
whose body washed ashore
beach after escaping Syria,
mily, has New Brunswick
pushing to increase immi-
gration into the province.

people from across the
in Fredericton to discuss
immigration during the
other symposium, hosted
New Brunswick Multicultural
Center. The symposium
of five New Brunswick
mayors is the need to increase
immigration within the province.

that terrible picture
couldn't bear to look at
to put it down and turn
over the page, Mayor
of the panel, which took
place at the Plaza Hotel in Fred-

erickton. The symposium
of five New Brunswick
mayors is the need to increase
immigration within the province.

that terrible picture
couldn't bear to look at
to put it down and turn
over the page, Mayor
of the panel, which took
place at the Plaza Hotel in Fred-

erickton. The symposium
of five New Brunswick
mayors is the need to increase
immigration within the province.



"All communities that I know of, go out of their way to welcome newcomers to our communities. We have a role to play and I would leave that role to be determined to those in charge."

TERESA JAMES

"You don't forget what you've gone through ... we can offer them hope," she said. "It's a landing seat and after, they run to different provinces."

Shery McAulay with PRUDE Inc. a nonprofit organization based in Saint John and dedicated to the full participation of all cultural communities in the social, cultural and economic fabric of New Brunswick, applauded Zangio for her public statement. McAulay said it's important to take care of refugees already living in Canada as well.

"Let's take care of the ones we have and be able to serve them, what about the ones we have here?" said McAulay. "We are still not servicing our refugees in the way we should ... it's not a secret, there are major gaps."

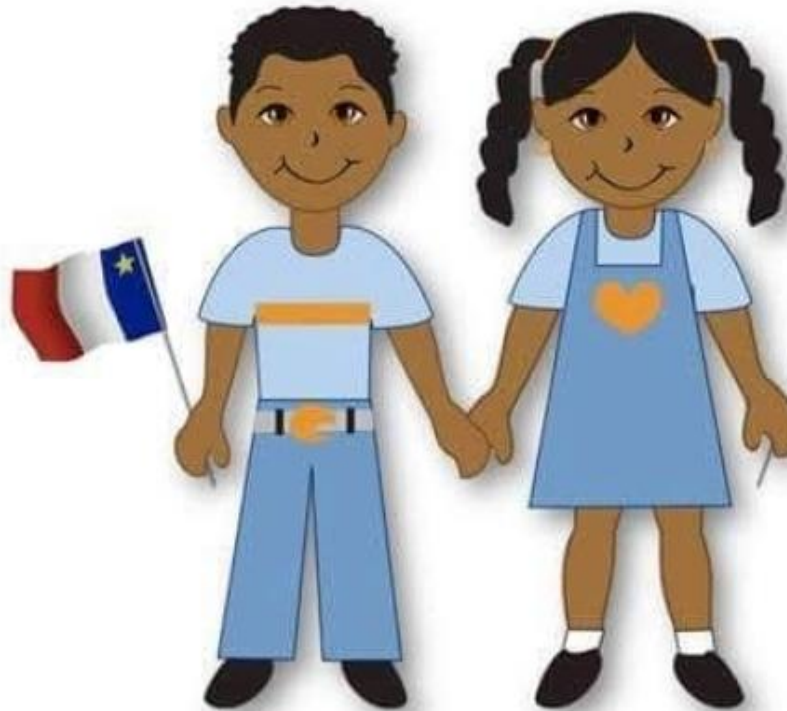
Teresa James, mayor of Blacks Har-

who immigrated to Canada from the Democratic Republic of Congo, spoke at the Growing



Greece should demonstrate its commitment to protection of national minorities

Communauté des personnes d'ascendance africaine du Nouveau-Brunswick : communauté grandissante



de descendance acadienne

Les communautés noires du Canada

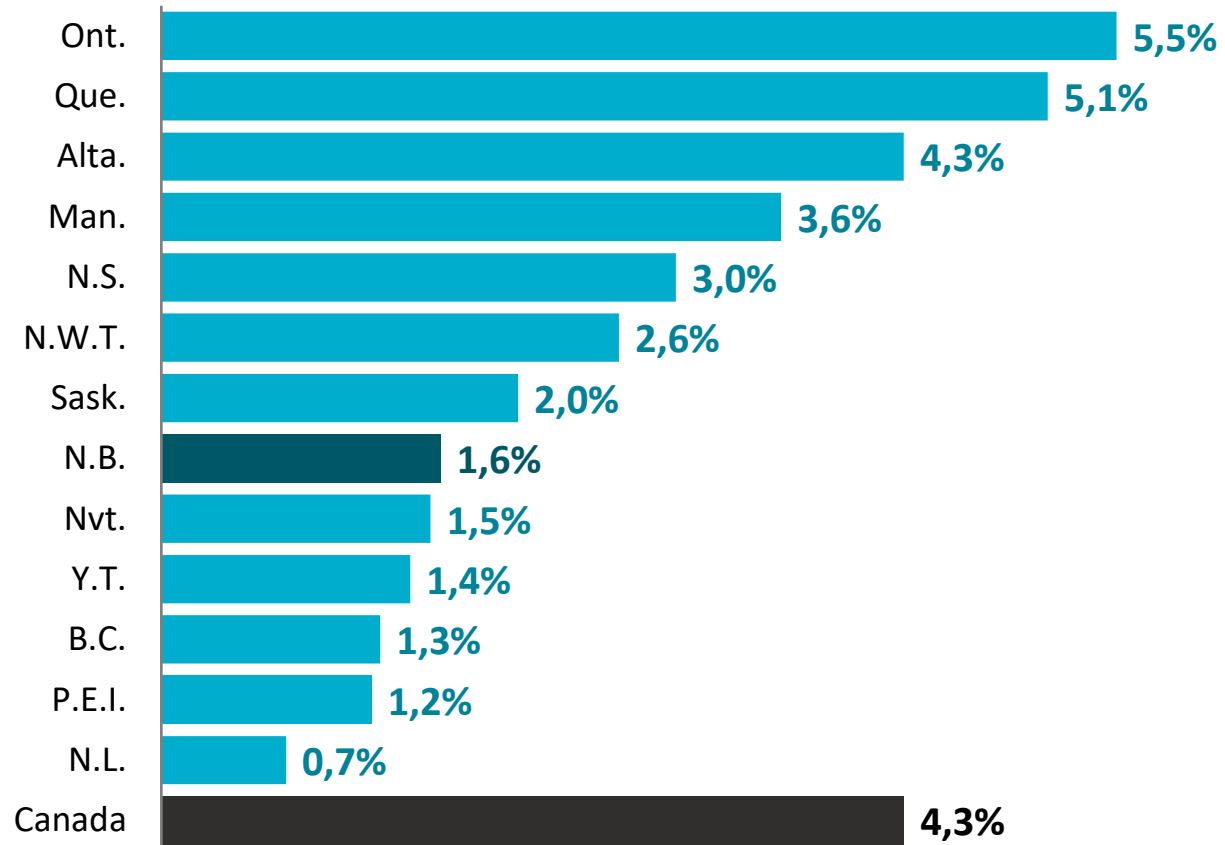
En 2021, les populations noires ont atteint 1 547 870 personnes, ce qui représentait 4,3 % de la population totale au Canada.

En 2021, plus de 4 personnes sur 10 parmi les populations noires sont nées au Canada (41,0 %). Les personnes noires représentaient la plus grande part (35,8 %) des populations racisées dans la catégorie de la troisième génération ou plus (nées au Canada et dont tous les parents sont nés au Canada).

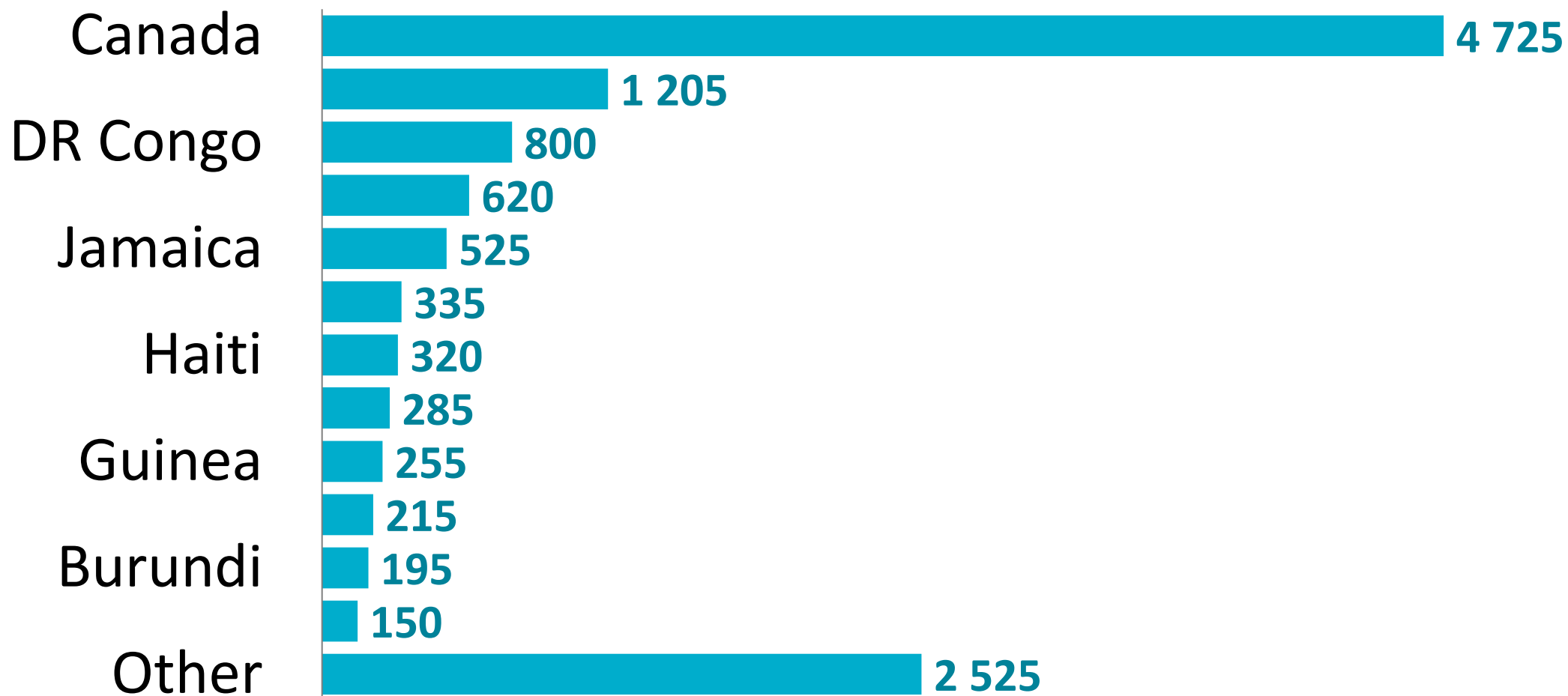
La taille des populations noires nées au Canada a augmenté de 165,8 % de 1996 à 2021.

Les communautés noires du Canada, – 2021

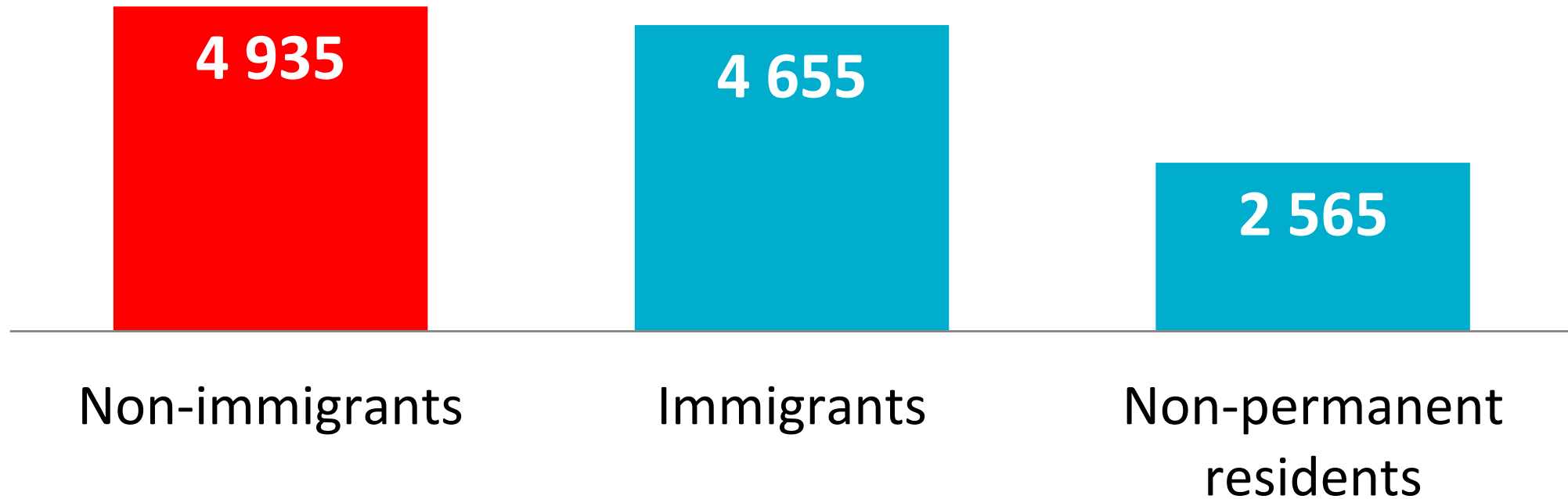
les données du Recensement de 2021 sur le site web de Statistique Canada



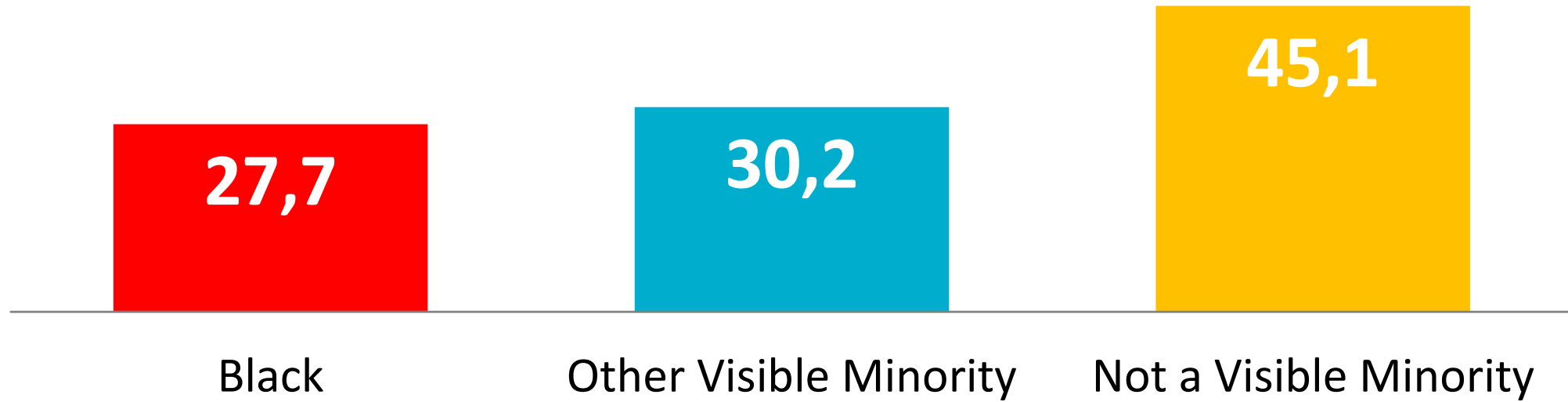
Les communautés noires du Nouveau-Brunswick – P de N, – 2021



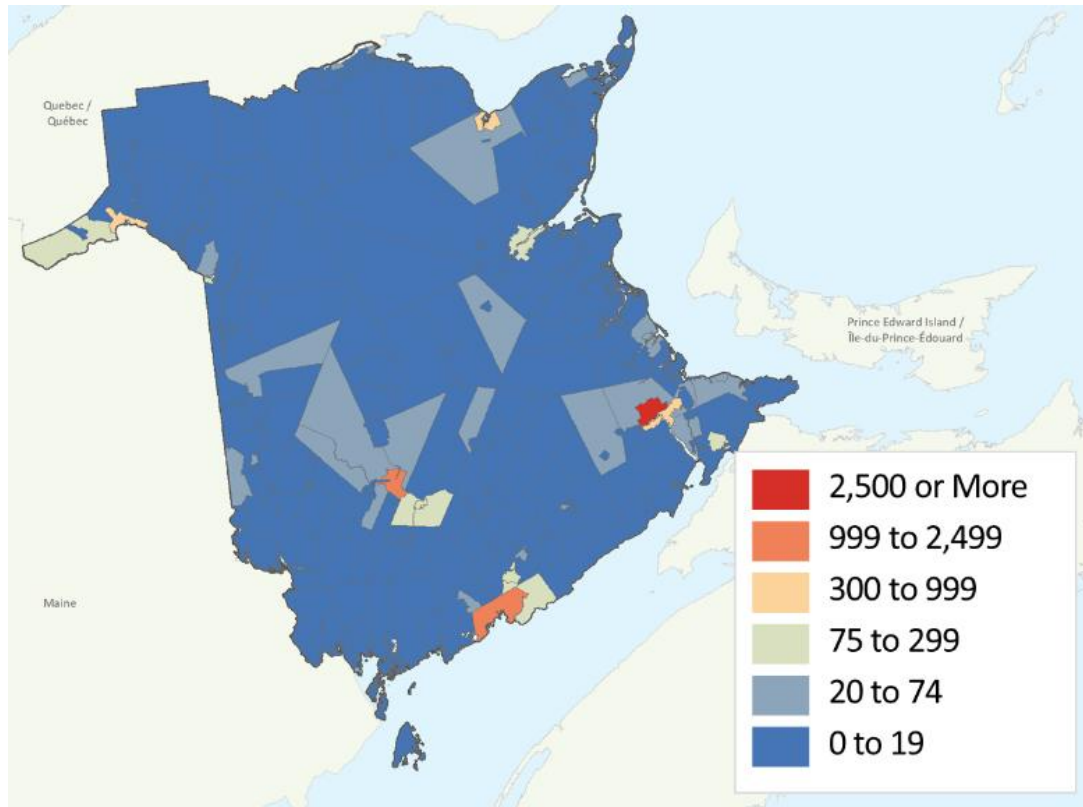
Les communautés noires par status



Moyenne d'âge des minorités visibles, 2021



Principales villes où vit la population noire, 2021



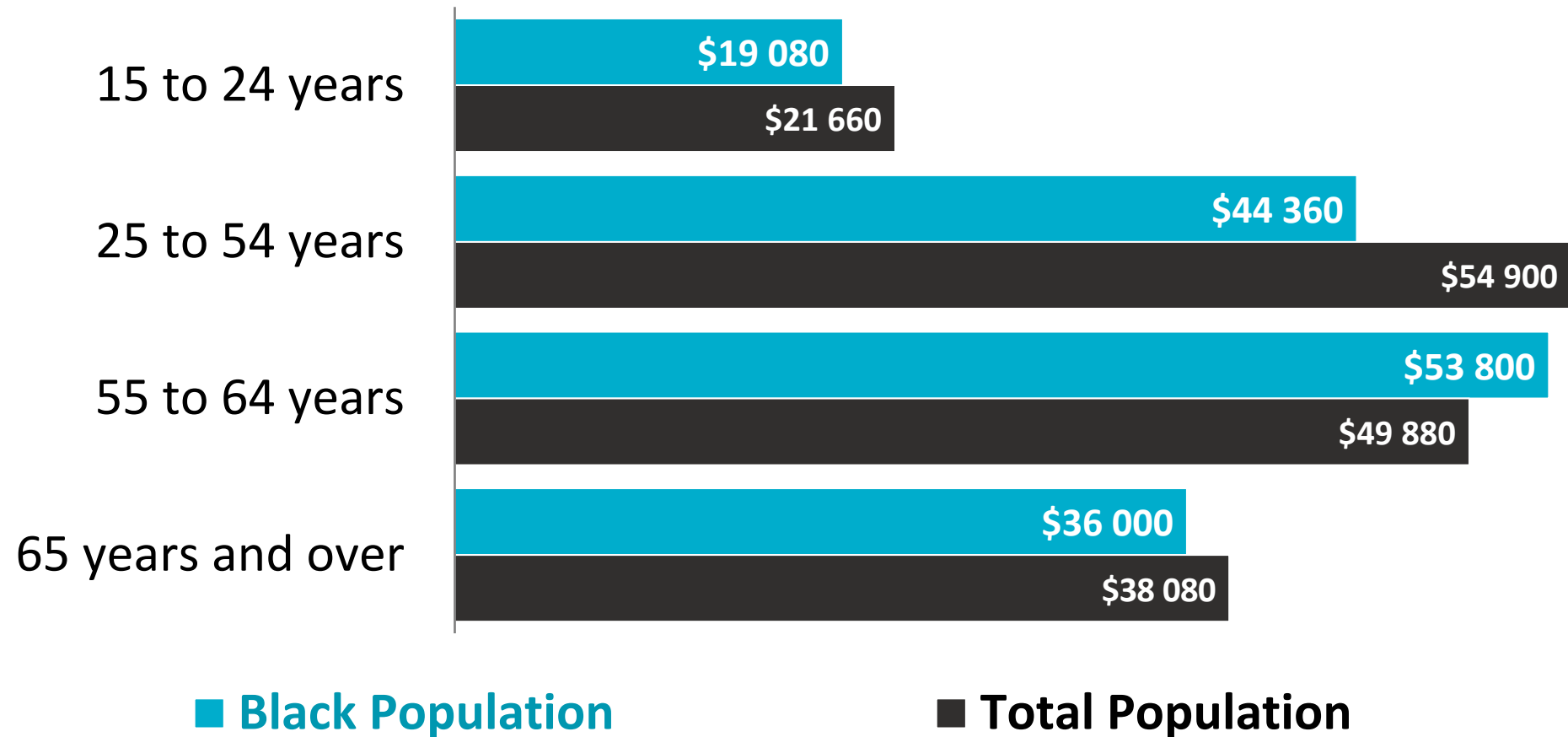
- Moncton (4 075)
- Saint John (1 815)
- Fredericton (1 780)

Moncton est la ville avec la plus forte proportion de Noirs : 5,3 % de la population.

Langue officielle, 2021

	Black Population	Non-Black Population
English	63%	69%
French	33%	30%
English and French	3%	1%
Neither English nor French	1%	0%

*Revenu total moyen de la population noire par groupe d'âge -
Nouveau-Brunswick - 2020*





NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

VIEILLIR ENSEMBLE DANS UNE FRANCOPHONIE PLURIELLE : UN REGARD SUR L'AVENIR

Le vieillissement : un enjeu collectif

Pas seulement une question de foyers ou de lits

Enjeu de liens, de regard, de respect

Vieillir ensemble = projet de société



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Racisme systémique envers les Noirs toujours présent

Steve Smith

Phylomene Zangio

Typical attitude of a arrogant PUBLIC SERVANT. You weren't born here, you're black and have a well paying Government job with benefits & Pension, yet you complain about lack of opportunity for black people. BTW, I don't recognize BHM .

Voir la traduction



Racisme institutionnel

Être femme noire au Nouveau-Brunswick : point aveugle du féminisme

Par Phylomène M. Zangio

"FOR SALE A stout, likely,
and very active Young
BLACK WOMAN late the
property of John H. Carey:
She is not offered for any a
fault, but is Singularly
sober and diligent Enquire
of James Hagt"

October 3, 1788

Mes alliées dans la lutte du racisme

1. NORMA DUBE
2. LYNE CHANTAL
3. JULIE CAISSIE
4. CLAIRE LANTEIGNE

Those who
have a voice
must speak for
those who are
voiceless.

- Bishop Oscar Romero

Racisme, exclusion et discrimination

L'héritage colonial continue d'influencer les rapports sociaux.

Exclusion et marginalisation historiques

Les aînés racisés sont souvent invisibles dans les récits.



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Comprendre les différences culturelles pour mieux vivre ensemble dans le respect et la dignité

Les droits humains
ne sont pas de
grands mots
abstraites.



Ce sont des gestes
quotidiens : écouter,
respecter, inclure.



« Le respect ne parle pas
toujours la même langue.
Mais il se reconnaît dans
les yeux, dans les gestes,
dans le cœur. »

TÉMOIGNAGE – VIEILLIR EN FRANCOPHONIE EN MILIEU MINORITAIRE

Témoignage de Paul, 78 ans, Acadien du Nouveau-Brunswick

"J'ai grandi dans un monde où parler français était un combat. Aujourd'hui, je veux que mes petits-enfants gardent notre langue, mais ils sont plus à l'aise en anglais."

Défi :

Maintien de l'identité francophone

Perte de la transmission culturelle

Besoin d'espaces de rencontres francophones

TÉMOIGNAGE – L'IMPACT DU VIEILLISSEMENT SUR LES FRANCOPHONES ISSUS DE L'IMMIGRATION

Témoignage de Marie, 72 ans, originaire du Sénégal

En arrivant au Canada, j'avais peur de vieillir loin de mes enfants. Les centres pour aînés sont souvent anglophones, et j'ai dû apprendre à naviguer entre deux cultures tout en préservant ma langue maternelle.

Quand je parle en wolof avec mes amis, certains résidents disent que nous devrions parler français ou anglais. Pourtant, dans ma jeunesse au Sénégal, on nous a appris que la francophonie était un espace inclusif.

Défi :

Accès limité aux services en français

Isolement social et barrière linguistique

Perte .des repères culturels

TÉMOIGNAGE DE JEAN, 80 ANS, ACADIEN NOIR DU NOUVEAU-BRUNSWICK

**L'héritage de la ségrégation
raciale et linguistique**

Un passé qui pèse encore
aujourd'hui: Influence
historique de la ségrégation

La fermeture tardive des
écoles ségréguées en 1950 a
laissé des séquelles
psychologiques et
institutionnelles (Henry &
Tator, 2010).

Beaucoup d'aînés racisés ont
grandi dans un système où ils
étaient exclus ou marginalisés.

Cette ségrégation a conduit à
une méfiance envers les
institutions, perçues comme
peu accueillantes pour les
francophones racisés
(Thériault, 2013).

"Quand j'étais enfant, je ne
pouvais pas aller à la même
école que les Blancs.
Aujourd'hui, dans mon foyer
pour aînés, peu de gens
comprennent mon histoire et
mes besoins culturels."

Une diversité qui enrichit, mais qui questionne

Nouveaux visages dans les soins

Incompréhensions liées aux accents, expressions, références culturelles

Impact sur la communication et la relation de confiance avec les aînés

Malaises et
tensions dans
les équipes

Isolement ou
méfiance des
aînés

Épuisement et
démotivation du
personnel

CONSÉQUENCES SUR LA QUALITÉ DES SOINS

Comment pouvons-nous agir ensemble ?

Des services mieux adaptés aux accents et expressions locales

- Valoriser tous les accents en encourageant leur usage dans les interactions quotidiennes
- Reconnaître officiellement la diversité linguistique comme une richesse et non un obstacle.

Encourager l'inclusion sociale

- Sensibilisation au racisme et aux préjugés linguistiques dans les foyers pour aînés.
- Organiser des cercles de conversation où les aînés partagent leurs expressions et accents.

Valoriser la mémoire et l'histoire

- Organiser des cercles de conversation où les aînés partagent leurs expressions et accents.
- Reconnaître officiellement la diversité linguistique comme une richesse et non un obstacle.

La deuxième Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine renouvelle l'appel à la reconnaissance, à la justice et au développement

Réflexions sur la première décennie • FCRR & CCUNESCO 6



3. La délégation canadienne

Après avoir soutenu la participation canadienne à la première session du forum permanent, la CCUNESCO a uni ses forces à celles de la FCRR pour accroître la participation du Canada et des Canadiens noirs à la deuxième session du forum permanent.

La CCUNESCO et la FCRR ont sélectionné plus de 30 Canadiens noirs pour assister au FPPAA et représenter et promouvoir les intérêts des personnes d'ascendance africaine au Canada. Ces éminents Canadiens noirs provenaient de diverses régions du pays et étaient de diverses situations sociales, tant individuelles que multidimensionnelles, notamment celles en lien avec l'âge, le sexe, la sexualité, les capacités, l'origine ethnique, la langue, la religion et la nationalité. Voir l'ANNEXE 1 de ce rapport pour une liste des délégués ayant obtenu le soutien de la CCUNESCO et de la FCRR pour assister à la deuxième session du FPPAA.

Le CCUNESCO et la FCRR ont identifié et sélectionné 30 Canadiens noirs de tous les coins du pays pour défendre les intérêts des personnes d'ascendance africaine au Canada lors du FPPAA.

Réflexions sur la première décennie • FCRR & CCUNESCO 7

- Les Nations Unies ont proclamé 2015-2024 Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (IDPAD), reconnaissant que les personnes d'ascendance africaine représentent un groupe distinct dont les droits humains doivent être promus et protégés partout.
- Selon plusieurs experts dans le domaine des droits humains des personnes d'ascendance africaine, la première [Décennie internationale](#), bien qu'elle ait constitué une étape importante, n'a pas permis d'opérer un changement véritablement transformateur.
- En décembre 2024, Canada a coparrainé la proposition pour une deuxième décennie aux Nations Unies.

Le droit d'être compris et respecté



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Accents, cultures : des
réalités humaines, pas des
défauts

Quand le
malentendu
devient une
atteinte à la dignité

Le droit d'être compris et respecté

Les aînés ont le droit d'être informés, compris et soignés avec bienveillance.

Les soignants ont le droit d'être accueillis, formés, protégés contre le racisme.

Personne ne devrait avoir à choisir entre sa culture et son emploi, ou entre sa sécurité et ses soins.

Quand le malentendu devient une atteinte à la dignité

Ignorer ou rejeter quelqu'un en raison de son accent ou de ses habitudes peut devenir une forme de discrimination.

Un soignant traité injustement ou un aîné qui se sent isolé ou mal compris : dans les deux cas, les droits sont en jeu.



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Un appel à l'écoute et à la solidarité

Le vivre-ensemble
commence par la
reconnaissance de
l'autre dans sa dignité.

Créer des milieux
inclusifs, c'est une
responsabilité partagée
entre institutions,
familles et citoyens.

Stratégie provinciale pour lutter contre le racisme et l'injustice

Colombie-Britannique

- Anti-Racism Data Act, création d'un ministère du multiculturalisme.
- Comité consultatif pour conseiller sur les politiques antiracistes visant à éliminer le racisme systémique.

Nouvelle-Écosse

- Bureau des Initiatives pour l'équité et « Nous comptons », un cadre stratégique en réponse à la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine.
- Objectifs : justice sociale, inclusion, droits de la personne et partenariats avec les communautés afro-néo-écossaises.

Ontario

- Direction de la lutte contre le racisme et stratégie triennale.
- Initiatives communautaires, mentorat pour les jeunes noirs, partenariats gouvernementaux et avec les entreprises.

Québec

- Rapport Tolérance Zéro du Groupe d'action contre le racisme.
- Nomination d'un ministre dédié et création d'un Bureau de coordination.

Île-du-Prince-Édouard

- Mise sur pied d'une Table de lutte contre le racisme au sein du conseil exécutif provincial.

Alberta

- Conseil consultatif contre le racisme (AARAC) et Conseil sur le multiculturalisme.
- Conseils pour promouvoir inclusion et diversité dans toute la province.

Gouvernement fédéral

- Plan national de lutte contre la haine et le racisme.
- Financement accru, création d'un secrétariat fédéral et nomination d'un représentant contre l'islamophobie.

Nouveau-Brunswick

Revoir immédiatement le rapport final du Commissaire sur le racisme systémique et élaborer rapidement un plan pour mettre en œuvre ses recommandations.

NOTRE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Chacun et chacune peut jouer un rôle actif dans la promotion de :

- L'égalité
- L'équité

Ces valeurs sont au cœur de la DUDH et de notre législation provinciale.

Défis du vieillissement dans une francophonie plurielle



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



Le vieillissement est une réalité universelle, mais son expérience varie selon la langue, la culture et l'histoire sociale.



La francophonie est marquée par une diversité d'accents, de dialectes et d'expressions qui influencent les relations intergénérationnelles et l'accès aux services.



Les réalités historiques, notamment le racisme et la ségrégation passée, influencent encore aujourd'hui le vieillissement des aînés francophones issus des communautés racisées.

Défis du vieillissement dans une francophonie plurielle

Accès aux soins et services adaptés

- Peu de foyers de soins en français adaptés aux réalités culturelles et linguistiques.
- Discrimination subtile liée à l'accent et aux expressions.
- 60 % des aînés racisés francophones rapportent des difficultés à accéder à des services de santé en français adaptés à leurs besoins culturels (Institut canadien de recherche sur les minorités, 2020).

Isolement social et racisme

- Des aînés racisés et francophones minoritaires se sentent exclus.
- Manque de reconnaissance de la richesse linguistique francophone

Transmission intergénérationnelle et reconnaissance historique

- Comment assurer que l'histoire et les accents régionaux des aînés racisés soient valorisés et transmis aux jeunes générations ?

Racisme et discrimination, réflexions pour le vivre-ensemble

Dr. Nash est un médecin noir d'expérience dans une clinique hospitalière du Nouveau-Brunswick. Aimé de ses collègues, respecté pour ses compétences, il est connu pour sa compassion. Un matin, lors d'une consultation, un patient — visiblement agité — refuse de se faire soigner par lui. En quittant violemment la salle, il lance : « Sale N..., retourne dans ton pays ! ». Dr. Nash, visiblement secoué, s'isole dans la salle de repos. Il tremble un peu, regarde ses mains, respire profondément. Il se demande s'il doit voir le prochain patient. Il murmure : Comment vais-je m'adresser à mon prochain patient ? Et s'il pense comme lui ?

Une collègue (blanche ou racisée) entre dans la salle et remarque son trouble. Après un moment d'écoute, elle demande : Tu veux en parler ? Tu n'es pas seul. »

Dr. Nash répond : « Même avec toute ma confiance en moi, ces mots m'ont déstabilisé. Je me demande si je suis en sécurité ici. »

Comment pensez-vous agir ensemble ? (Appel à discussion)

Quel impact ce genre de violence peut-il avoir sur le bien-être et la pratique professionnelle du médecin ?

Quels mécanismes de soutien devraient être en place pour les professionnels de la santé victimes de racisme ?

Si vous êtes un médecin noir en exercice et que vous vivez régulièrement des microagressions, quel message aimeriez-vous entendre ?



NEW BRUNSWICK
HUMAN RIGHTS COMMISSION

COMMISSION DES DROITS
DE LA PERSONNE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Comment agir au quotidien

- Reconnaître la dignité de chaque personne
- Connaître et respecter vos droits et ceux des autres
- Éviter les stéréotypes et préjugés
- Répondre aux besoins spécifiques des personnes marginalisées
- Dénoncer les comportements discriminatoires
- Soutenir les victimes de discrimination
- Favoriser l'équité dans toutes vos interactions



Vieillir dans la dignité, c'est un droit.

Vieillir ensemble, c'est une promesse.

À nous de la tenir.

« Vieillir ensemble » devient ainsi un concept clé, invitant à bâtir des ponts entre les générations et les cultures.





Agir maintenant : vers une stratégie provinciale intégrée de lutte contre le racisme systémique et les injustices structurelles

En décembre 2022, la commissaire Manju Varma a publié un rapport final sur le racisme systémique au Nouveau-Brunswick, comprenant 86 recommandations couvrant des secteurs clés : santé, justice, éducation, services gouvernementaux et relations avec les communautés autochtones. Malgré la portée de ce rapport, aucun plan d'action concret n'a encore été annoncé par le gouvernement provincial. Un comité intergouvernemental a été formé, mais aucun échéancier n'a été communiqué.

- **De la connaissance à l'action**

Ce rapport constitue une synthèse rigoureuse des mécanismes d'exclusion ancrés dans nos institutions. Il ne peut demeurer lettre morte. La connaissance n'est qu'un premier pas : la justice exige des mécanismes d'intervention clairs, concrets et mesurables, fondés sur une volonté politique forte.

- **Passer d'une approche symbolique à une transformation systémique**

Construire une province équitable, inclusive et résolument antiraciste n'est pas un luxe moral, mais un impératif démocratique, social et économique. L'équité raciale renforce la cohésion sociale, améliore la santé publique, stimule l'innovation et légitime nos institutions.

