

**AMSSA**  
Strengthening Diversity In BC

**IRCC BCY VIRTUAL SUMMIT**

Serving Newcomers from Lived Experience of Discrimination  
January 29, 2021 | Zoom

---

**Sommet virtuel d'IRCC de la Colombie-Britannique et du Yukon**

Servir les nouveaux arrivants qui ont vécu de la discrimination  
Le 29 janvier 2021 | Zoom

Financé par :  Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada  
Funded by:  Immigration, Refugees and Citizenship Canada


1

**Indigenous Land Acknowledgement**


---

**Reconnaissance des terres autochtones**

2

Funded by:	Financé par :
 Immigration, Refugees and Citizenship Canada	Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

3

<b>Speaker(s)</b>	<b>Conférencier(s)</b>
<b>Dr. Moussa Magassa</b>	
	

4



**SERVING NEWCOMERS FROM LIVED EXPERIENCE OF DISCRIMINATION**  
Anti-racism skills for settlement workers & partners

**ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX ARRIVANTS EN S'INSPIRANT D'UNE EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION VÉCUE**  
Compétences en matière de lutte contre le racisme pour les agents d'intégration des immigrants et leurs partenaires

**Moussa Magassa, PhD, IDI.QA**

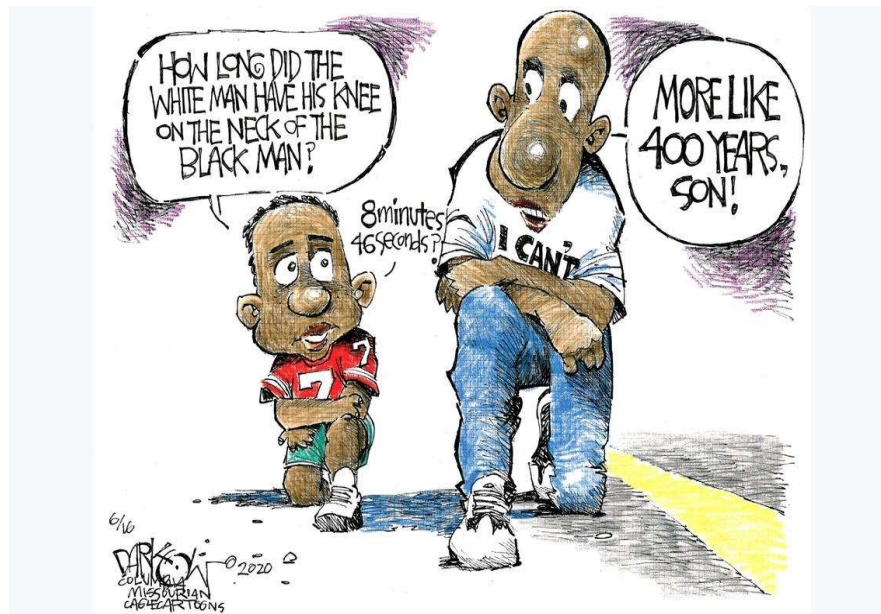
Associate Faculty: UVic Social Justice & RRU Leadership Programs  
UVic Specialist, Equity, Diversity, Inclusion, Human Rights & Partnership  
Instructor, UBC Centre for Intercultural Communication  
CEO, The Intercultural Capacity Building Inc.

Professeur agrégé, Programmes d'études en justice sociale de l'Université de Victoria et en leadership de l'Université Royal Roads  
Spécialiste de l'Université de Victoria en matière d'équité, de diversité, d'inclusion, de droits de la personne et de partenariats  
Instructeur, Centre de communication interculturelle de l'UBC

Email / Courriel: [magassa@shaw.ca](mailto:magassa@shaw.ca) – Tel: 250-884-7412  
Website / Site Web: [www.magassa.com](http://www.magassa.com)

5

**Workshop Context / Contexte de l'atelier**



Duluth news tribune



6

### Learning objectives / Objectifs d'apprentissage

1. Strengthen confidence in talking about lived experiences of racism / Renforcer la confiance nécessaire pour partager des expériences vécues de racisme
2. Reflect on the impacts of racism on relationships with stakeholders / Réfléchir à l'incidence du racisme sur les relations avec les parties prenantes
3. Critically assess your organization's readiness for anti-racism work / Évaluer de manière critique l'état de préparation de votre organisation en matière de lutte contre le racisme



7

### Learning objectives / Objectifs d'apprentissage

1. Apply different tools on how to deal with individual/ systemic racism / Utiliser différents outils sur la manière de composer avec le racisme individuel ou systémique
2. Recognize the impacts of power and privilege and their intersections / Reconnaître l'incidence du pouvoir et des privilèges et leurs interrelations
3. Unlearn and become anti-racist ally and advocate in your workplace / Déconstruire les préjugés et devenir un allié et un défenseur de la lutte contre le racisme dans votre milieu de travail



8

## Racism / Racisme

When you hear/think about the word “**racism**” /  
 Quand vous entendez le mot « **racisme** » ou que vous y  
 réfléchissez



**What comes to mind? /  
 Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit?**

Write down 1 or 2 words on the white board /  
 Notez 1 ou 2 mots sur le tableau blanc



9

## Activity 2: Manifestations & Impacts of Racism / Activité 2 : Manifestations et incidence du racisme

Breakout rooms (15mn) / Discussion en atelier (15 min)

How are these words expressed in our **beliefs systems, attitudes, and  
 behaviours** as settlement workers and with co-workers, clients and others.

Comment exprime-t-on ces mots dans nos **systèmes de croyances, nos  
 attitudes et nos comportements** comme agents d'intégration des  
 immigrants et avec nos collègues, clients et autres.



10

## RACISM: A SHARED UNDERSTANDING / RACISME : UNE COMPRÉHENSION COMMUNE

Racism is a form of **discrimination (behaviors)** which is defined as any individual action or institutional practice which treats people differently because of their colour or ethnicity. /

Le racisme est une forme de discrimination (un comportement) qui se définit comme toute action individuelle ou pratique institutionnelle qui traite les gens différemment en raison de leur couleur ou de leur appartenance ethnique.

“Racism is a **belief** that one group is superior to others. Racism can be openly displayed in racial jokes, slurs or hate crimes. It can also be more deeply rooted in **attitudes, values** and stereotypical beliefs”  
(Ontario Human Rights commission) /

« C'est une **idéologie** qui affirme qu'un groupe est supérieur à un autre. Le racisme peut s'exprimer ouvertement par le biais de blagues racistes, d'insultes ou de crimes motivés par la haine. Il peut se retrouver plus profondément ancré dans des **attitudes**, des **valeurs** et des croyances stéréotypées. » (Commission ontarienne des droits de la personne)



11

## RACISM: A SHARED UNDERSTANDING / RACISME : UNE COMPRÉHENSION COMMUNE

**Racism translates into:** “prejudice, discrimination, or antagonism directed against someone of a different race based on the belief that one's own race is superior” (Oxford Dictionary)

**Le racisme se traduit par:** « Des préjugés, de la discrimination ou des relations conflictuelles dirigés contre une personne d'une autre race fondés sur la croyance que sa propre race est supérieure. » (Dictionnaire Oxford)



12



13

### Responding to microaggressions / Répondre aux microaggressions

**INTERVENTION / INTERVENTION** (Derald Wing Sue):

- **Make the invisible, visible.** "Often times the perpetrator is unaware that they have engaged in demeaning or offensive comments, so you have to make that visible to them," Sue said. /

**Rendez visible l'invisible.** « Souvent, l'auteur ne sait pas qu'il a tenu des propos humiliants ou blessants, alors vous devez lui en faire prendre conscience », affirme Sue.

- **Educate the perpetrator** by "[shifting from] the focus of what the person intended to the impact. /

**Sensibilisez l'auteur** en « [mettant l'accent] non pas sur l'intention de la personne, mais sur l'incidence que cela a produite.


- **Disarm the microaggression** directly by steering the conversation away from a problematic remark or joke to communicate that it's offensive. You'd be modeling good behavior to other people present, and you can have a later conversation with the person about why his joke was inappropriate. /

**Neutralisez la microaggression** directement au cours d'une discussion à propos d'une remarque ou d'une blague de mauvais goût en exprimant qu'elle est blessante. Vous donnerez un exemple de bon comportement aux autres personnes présentes et pourrez discuter par la suite avec la personne des raisons pour lesquelles sa blague était inappropriée




14

<b>Assessing your organization's readiness for anti-racism work / Évaluer l'état de préparation de votre organisation en matière de lutte contre</b>				
<b>Policies, Guidelines, and Practices / Politiques, lignes directrices et pratiques</b>	<b>Yes / Oui</b>	<b>No / Non</b>	<b>Somewhat / Quelque peu</b>	<b>Don't Know / Ne sait pas</b>
1. Principles of anti-racism, anti-Black racism, equity, diversity and inclusion are clearly articulated in the organization's mission statement and strategic plan, where applicable, and in all policies, guidelines, and procedures. / Les principes liés à la lutte contre le racisme et le racisme noir, à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sont clairement décrits dans l'énoncé de mission et dans le plan stratégique de l'organisation, le cas échéant, et dans toutes les politiques, lignes directrices et procédures.				
2. Clear guidelines exist for the review of organization protocol and practices in terms of racial and ethnocultural biases. / Il existe des lignes directrices précises pour l'examen des protocoles et des pratiques de l'organisation en matière de préjugés raciaux et ethnoculturels.				



15

<b>Assessing your organization's readiness for anti-racism work / Évaluer l'état de préparation de votre organisation en matière de lutte contre</b>				
<b>Policies, Guidelines, and Practices / Politiques, lignes directrices et pratiques</b>	<b>Yes / Oui</b>	<b>No / Non</b>	<b>Somewhat / Quelque peu</b>	<b>Don't Know / Ne sait pas</b>
3. Representatives of diverse Aboriginal and racial and ethnocultural groups participate in the development and review of protocol and practices. / Des représentants des diverses minorités autochtones, raciales et ethnoculturelles participent à l'élaboration et à l'examen des protocoles et des pratiques.				
4. Mechanisms exist for monitoring progress towards anti-racism and equity, diversity and inclusion. / Des mécanismes pour évaluer les progrès en matière de lutte contre le racisme et d'équité ethnoculturelle sont en place.				



16

Assessing your organization's readiness for anti-racism work / Évaluer l'état de préparation de votre organisation en matière de lutte contre				
Leadership	Yes / Oui	No / Non	Somewhat / Quelque peu	Don't Know / Ne sait pas
5. Regular needs assessments are undertaken to identify training needs for shared leadership, support, and decision-making within the organization. / Des évaluations régulières des besoins ont cours afin de déterminer les besoins de formation en matière de leadership, de soutien et de prise de décision partagés au sein de l'organisation.				
6. Performance appraisals include criteria to assess effectiveness in implementing anti-racism and EDI / Les évaluations du rendement comporte des critères permettant d'évaluer l'efficacité de la mise en œuvre des politiques de lutte contre le racisme et de diversité, d'équité et d'inclusion				
7. The selection process for persons in positions of added responsibility includes an assessment of the candidates' demonstrated commitment to anti-racism and EDI, and of their related knowledge and skills. / Le processus de sélection pour des postes comportant de grandes responsabilités comporte une évaluation de l'engagement manifeste des candidats à l'égard de la lutte contre le racisme et de DEI ainsi qu'une évaluation de leurs connaissances et compétences en la matière.				



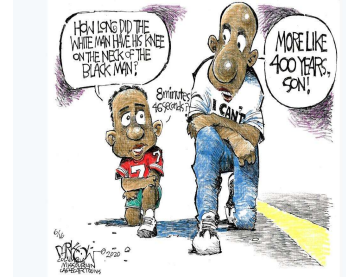
17

Assessing your organization's readiness for anti-racism work / Évaluer l'état de préparation de votre organisation en matière de lutte contre				
Employee Evaluation / Évaluation du personnel	Yes / Oui	No / Non	Somewhat / Quelque peu	Don't Know / Ne sait pas
8. Informal, holistic, observational assessment is used with staff who have a first language other than English or French and who have limited proficiency in the instructional language. / On a recours à un mode d'évaluation informelle fondée sur des observations d'ensemble des membres du personnel dont la langue maternelle est autre que l'anglais ou le français et dont la compétence est limitée dans la langue d'enseignement.				
9. Existing performance reviews tools are evaluated for racial and cultural bias; those found to be biased are modified; and others appropriate to the needs of staff from minority groups are identified for use. / On évalue les outils d'examen du rendement existants pour relever tout préjugé racial ou culturel; on modifie ceux qui sont reconnus comme en comportant et on détermine et utilise d'autres outils adaptés aux besoins du personnel issu de groupes minoritaires.				
10. When possible, an interdisciplinary assessment team is used that reflects the racial and ethnocultural diversity of the organization's employees and that has experience in the use of bias-free assessment procedures. / Dans la mesure du possible, on fait appel à une équipe d'évaluation interdisciplinaire qui reflète la diversité raciale et ethnoculturelle du personnel de l'organisation et qui possède de l'expérience dans l'utilisation de méthodes exemptes de préjugés				


18

## THERE ARE TWO MAIN FORMS OF RACISM

- **Individual Racism:** refers to an individual's assumptions, beliefs or behaviours that supports or perpetuates racism. It is a "form of racial discrimination that stems from conscious and unconscious, personal prejudice" (Henry & Tator, 2006). / **Racisme individuel :** se rapporte aux opinions, croyances ou comportements véhiculés par un individu qui appuie ou qui perpétuent le racisme. « Il s'agit d'une forme de discrimination raciale qui découle de préjugés personnels, conscients ou non. » (Henry & Tator, 2006).
- **Institutional/Systemic Racism:** includes the policies and practices entrenched in established institutions, which result in the exclusion of racial groups. / **Racisme institutionnel ou systémique :** s'entend des politiques et des pratiques ancrées dans les institutions établies qui entraînent l'exclusion de groupes raciaux.



19



### Systemic Racism (analogy of tree)

**Everyday Manifestations of racism (branches and leaves):**

- \* Discriminatory and hostile interpersonal practices
- \* Physical aggressions, including sexual aggressions
- \* Insults and intimidations
- \* Racial profiling
- \* Discrimination in employment

**Institutional Ideologies and Structures (trunk, supporting the branches)**

- \* (Racist) Policies and laws
- \* (Racist) Rules and regulations
- \* Certain media and cultural practices

**Systems of Domination (roots):**

- \* Colonialism
- \* White supremacy
- \* Capitalism
- \* Patriarchy
- \* Imperialism

Table de concertation contre le racisme systémique (TCRS). Adapted from the Oppression Tree analogy, available at [coco-net.org](http://coco-net.org)

20

## Systemic Anti-Black (and BIPOC) Racism in Canada / Racisme systémique contre les Noirs (et les PANDC) au Canada



<https://www.victoriabuzz.com/2020/06/16-photos-of-black-lives-matter-peace-rally-in-victoria-sunday-photos/>



<https://thenarwhal.ca/canada-mikmaw-lobster-fishery-rights-rules/>



Charity Williams: <https://www.vicnews.com/news/photos-thousands-attend-rally-for-black-lives-in-downtown-victoria/>

Video | Systemic Racism in Canada | CBC News | July 2020 / Vidéo | Racisme systémique au Canada | CBC News | Juillet 2020 :

<https://www.youtube.com/watch?v=7GmX5stT9rU>

\*0:00 – 3:49



21

## Systemic racism: in the settlement sector: Best practices for Anti-racism work / Racisme systémique au sein du secteur de l'établissement : pratiques exemplaires de lutte contre le racisme



(Breakout rooms, 15mn) / (discussion en atelier, 15 min)

### Questions:

- As settlement workers, how can you root out racism in the sector?  
En tant qu'agents d'intégration des immigrants, comment pouvez-vous contribuer à éliminer le racisme dans ce secteur?
- What best practices in Anti-racism can you recommend to the sector?  
Quelles sont les pratiques exemplaires de lutte contre le racisme que vous pourriez recommander au secteur?
  - Post 5 key examples of Anti-racism best practices / Relevez 5 exemples clés de pratiques exemplaires de lutte contre le racisme
  - Have a volunteer to report back / Nommez un volontaire pour en faire rapport.



22

## POWER & PRIVILEGE / POUVOIR ET PRIVILÈGES




23

## The Ladder of Discrimination

**Beliefs/Attitudes**

“Preference”

**Bias**

An opinion, preference or inclination that limits an individual’s ability to make a fair, objective judgement

↔

**Behaviours/Actions**

“Set Image”

**Stereotype**

Having a set image of a person, often based on a false or generalized, usually negative conception of a group

“Pre-judge”

**Prejudice**

Pre-judging an individual or a group on the basis of a stereotype

“Differential Treatment”

**Discrimination**


Treating people differently because of a stereotyping or prejudice

“Policies & Practices”

**Systemic Discrimination**

Differential treatment embedded in policies and practices

*Adapted from: B. Thomas and C. Novogradsky (1983) Combating Racism in the Workplace.*



24

## Anti-racism work / Lutte contre le racisme

Anti-racism work is an “action-oriented **strategy** for institutional, systemic change to address racism and the interlocking systems of social oppression”

La lutte contre le racisme est une « **stratégie** orientée vers l'action visant à mettre en œuvre des changements institutionnels et systémiques susceptibles de contrer le racisme et les systèmes d'oppression sociale interdépendants ».

(Dei, 1997, p. 25).



25

## How to Be an Antiracist? / Comment devenir un allié dans la lutte contre le racisme?

1. **Learn** what racism is and how it evolved /  
**Comprenez** ce qu'est le racisme et son évolution.
2. **Become** aware of subtle racist ideas you might have been unknowingly supporting and weaken them /  
**Prenez** conscience des propos racistes subtils que vous pouvez tenir inconsciemment et modifiez-les.
3. Critically **reflect** on the policies, attitudes, behaviors and culture of your organization /  
**Portez un regard** critique sur les politiques, les attitudes, les comportements et la culture de votre organisation.
4. Start **supporting** antiracist behaviors/ actions rather than racist policies. /  
Commencez à **favoriser** les comportements et actions contre le racisme plutôt que les **politiques à caractère raciste.**

[https://www.shortform.com/summary/how-to-be-an-antiracist-summary-ibram-x-kendi?qclid=CjwKCAjwgdX4BRB\\_ElwAg8O8HeVDSHv9l5s76cW3fkpDwKd8xGABpsYJ44LntNa\\_jcleB884J\\_IFxoCqUMc](https://www.shortform.com/summary/how-to-be-an-antiracist-summary-ibram-x-kendi?qclid=CjwKCAjwgdX4BRB_ElwAg8O8HeVDSHv9l5s76cW3fkpDwKd8xGABpsYJ44LntNa_jcleB884J_IFxoCqUMc)



26

## How to Be an Antiracist? / Comment devenir un allié dans la lutte contre le racisme?

5. **Be** courageous, ethical, just and human /  
**Faites preuve** de courage, d'éthique, de justice et d'humanisme.
6. **Listen** and **trust** the story of the victim without blaming them /  
**Écoutez** la version de la victime et **faites-lui confiance** sans lui jeter le blâme.
7. **Use** your privilege and **take** the matter to the higher authorities, with the consent of the person you are defending /  
**Utilisez** vos privilèges et **portez** l'affaire devant les autorités supérieures avec le consentement de la personne que vous défendez.



[https://www.shortform.com/summary/how-to-be-an-antiracist-summary-ibram-x-kendi?gclid=CjwKCAjwqdx4BRB\\_ElwAg8O8HeVDSHy9l5s76cW3fkpDwKd8xGABpsYJ44LNNa\\_jcleB884J\\_lFxoCqUMK](https://www.shortform.com/summary/how-to-be-an-antiracist-summary-ibram-x-kendi?gclid=CjwKCAjwqdx4BRB_ElwAg8O8HeVDSHy9l5s76cW3fkpDwKd8xGABpsYJ44LNNa_jcleB884J_lFxoCqUMK)

27

## General Tips for Being Anti-Racist / Conseils généraux pour agir en allié dans la lutte contre le racisme

**Take a stand. If you are with us, BOLDLY say that!**

**Prenez position. Si vous êtes avec nous, affirmez-le AVEC FORCE!**

- Acknowledge and correct your own implicit biases /  
Reconnaissez et modifiez vos préjugés personnels implicites (inconscients)

- Acknowledge your privileges and use them for good /  
Reconnaissez vos privilèges et utilisez-les pour le bien

- You cannot be "colorblind" /

Ne faites pas preuve de « daltonisme racial »

- Silence is being complicit /

Ne soyez pas complice par votre silence

- DO THE WORK - read, study, learn /

AGISSEZ – Lisez, étudiez, apprenez

- Advocate when we aren't in the room  
Défendez-nous en notre absence

- Don't turn away - we can't  
Ne détournez pas la tête – nous ne le pouvons pas



**Anti-racism work "should not be divisive" but  
help bring all together. /**

**La lutte contre le racisme « n'est pas là pour  
diviser » mais pour rassembler les gens.**



28



**SERVING NEWCOMERS FROM LIVED EXPERIENCE OF DISCRIMINATION**  
Anti-racism skills for settlement workers & partners

**ACCOMPAGNER LES NOUVEAUX ARRIVANTS EN S'INSPIRANT D'UNE EXPÉRIENCE DE DISCRIMINATION VÉCUE**  
Compétences en matière de lutte contre le racisme pour les agents d'intégration des immigrants et leurs partenaires

**Moussa Magassa, PhD, IDI.QA**

Associate Faculty: UVic Social Justice & RRU Leadership Programs  
UVic Specialist, Equity, Diversity, Inclusion, Human Rights & Partnership  
Instructor, UBC Centre for Intercultural Communication  
CEO, The Intercultural Capacity Building Inc.

Professeur agrégé, Programmes d'études en justice sociale de l'Université de Victoria et en leadership de l'Université Royal Roads  
Spécialiste de l'Université de Victoria en matière d'équité, de diversité, d'inclusion, de droits de la personne et de partenariats  
Instructeur, Centre de communication interculturelle de l'UBC

Email / Courriel: [magassa@shaw.ca](mailto:magassa@shaw.ca) – Tel: 250-884-7412  
Website / Site Web: [www.magassa.com](http://www.magassa.com)

29



30