

Les fondements de la lutte contre le racisme

.....

Pour des communautés inclusives



Reconnaissance territoriale

En tant qu'association-cadre provinciale, AMSSA reconnaît que la Colombie-Britannique se trouve sur les territoires non cédés des Premières nations qui en assurent l'intendance depuis des temps immémoriaux. Nous admettons que les activités d'AMSSA se déroulent sur les territoires traditionnels non cédés des nations xwməθkwəy̓ əm (Musqueam), Skwxwú7mesh (Squamish) et Səl̓ílwətaʔ/Selilwitulh (Tsleil-Waututh), et sommes reconnaissants du privilège que nous avons en tant que colons sur ces terres. En tant qu'organisation, AMSSA s'engage à créer des espaces sûrs où les points de vue des Autochtones peuvent être entendus.

Remerciements au bailleur de fonds

Cette ressource est financée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Nous remercions IRCC pour le financement de cette ressource et son soutien.

Remerciements à la conférencière et experte en la matière

Nous tenons à remercier Jennifer Reddy, conseillère principale en équité à l'Hospital Employees Union de nous avoir partagé ses connaissances en tant qu'experte sur ce sujet et d'avoir créé ce document.

À propos de l'événement

Le 7 mars 2024, AMSSA a organisé un atelier intitulé « Les fondements de la lutte contre le racisme pour des communautés inclusives » à l'intention des fournisseurs de services d'établissement de la Colombie-Britannique. Au cours de cet atelier, les fournisseurs de services d'établissement ont exploré et mis en évidence des exemples de racisme au Canada. Ils se sont penchés sur la manière dont ceux-ci ont une incidence sur le processus d'établissement et d'intégration et sur notre rôle dans la lutte contre le racisme au sein du secteur de l'établissement.

Dans le cadre de cette séance, les participants et participantes, en s'appuyant sur leur expertise, ont élaboré un langage commun pour lutter contre le racisme au travail dans le secteur de l'établissement, en mettant en évidence des exemples de racisme et en définissant leur rôle dans cette lutte.

Avis : Veuillez noter que ce document peut contenir des informations difficiles à aborder qui pourraient ne pas convenir aux personnes ayant vécu du racisme.

Le racisme au Canada et en Colombie-Britannique

La race est une construction sociale et le racisme est la croyance en la supériorité d'une « race » sur les autres. Le racisme au Canada se manifeste sous différentes formes.

La race n'est ni biologique ni scientifique, mais la façon dont le racisme fonctionne affecte gravement et réellement la vie des gens.

Le racisme envers les personnes autochtones est défini comme la discrimination fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et l'injustice vécus par les peuples autochtones au Canada. Il est présent dans les lois gouvernementales discriminatoires, notamment la Loi sur les Indiens et le système des pensionnats. Le racisme envers les personnes autochtones au Canada est bien documenté dans les appels à l'action pour la vérité et la réconciliation, les appels à la justice pour les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées, et d'autres appels.

Le racisme envers les personnes noires est ancré dans les politiques et les pratiques des institutions canadiennes, notamment les institutions d'enseignement, de soins de santé et de justice, qui reflètent et renforcent les croyances, les attitudes, les préjugés, les stéréotypes et/ou la discrimination à l'égard des personnes de descendance africaine. Le racisme envers les personnes noires au Canada remonte à l'époque de la traite transatlantique des esclaves et de la légalisation de l'esclavage au profit des intérêts économiques des colons blancs. Le racisme envers les personnes noires est documenté dans le Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa mission au Canada des Nations Unies.

Le racisme envers les personnes asiatiques au Canada se rapporte à la discrimination et aux préjugés auxquels sont confrontées les communautés asiatiques en raison de leur apparence et de leur culture, de la part d'une majorité blanche. Le racisme envers les personnes asiatiques au Canada est bien documenté et se manifeste notamment dans des lois électorales discriminatoires, des politiques d'immigration restrictives, des réinstallations forcées et l'internement.

L'intersectionnalité implique de tenir compte de la complexité et de l'accumulation des répercussions des multiples formes de discrimination (telles que le racisme, le sexisme et le classisme) combinées, superposées ou croisées dans l'expérience des individus ou des groupes marginalisés¹.

¹ Crenshaw, Kimberlé on Intersectionality, More than Two Decades Later.
<https://www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later#>

Les identités sociales comprennent notamment la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne graciée ou la déficience².

RESSOURCES POUR SOUTENIR LES PERSONNES QUI VIVENT DU RACISME :

- Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique :
https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/complete/statreg/00_96210_01
- Charte canadienne des droits et libertés : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/const/page-12.html>
- BC Human Rights Clinic (en anglais seulement) : <https://bchrc.net/legal-information/do-i-have-a-complaint/>
- Stratégie canadienne en matière de justice pour les personnes noires, 2023. **Fiche d'information :**
Principaux faits historiques concernant le racisme et la discrimination envers les personnes noires au Canada
- Vancouver Black Therapy and Advocacy Foundation (en anglais seulement) :
<https://vancouverblacktherapyfoundation.com/team>

RESSOURCES POUR SOUTENIR LES SURVIVANTS DES PENSIONNATS :

Soutien aux survivants et à leurs familles

Indian Residential School Survivors Society : 1-800-721-0066

ligne d'écoute 24/7 : 1-866-925-4419

The KUU-US Crisis Line Society

Ligne d'assistance 24/7 pour les adultes : 250-723-4050

Pour les jeunes: 250-723-2040

Numéro sans frais : 1-800-588-8717

RESSOURCES DE SOUTIEN POUR LES ORGANISMES, LES INSTITUTIONS ET LES PROGRAMMES SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME ENVERS LES PERSONNES AUTOCHTONES :

- Vidéos et questions de réflexion (en anglais seulement) – Indian Residential School Survivors' Storybase (base de données historiques sur l'histoire des survivants des pensionnats) :
<https://irssurvivors.library.utoronto.ca/>
- Collaborer avec les nations et les aînés autochtones pour mettre en œuvre les recommandations de la Commission de vérité et de réconciliation du Canada :
<https://baseline.bchumanrights.ca/report/truth-and-reconciliation-commission-of-canada-calls-to-action/>
- Formation et préparation à l'intégration des autochtones dans les organisations, Ta7taliya Nahanee (en anglais seulement) : <https://nahaneecreative.com/new-facilitated>
- Formation et préparation à l'équité dans les organisations, Bakau Consulting (en anglais seulement) :
<https://www.bakauconsulting.com/workshops>

² Canadian Human Rights Act. Accessed September 28th 2023.
<https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html#h-256800>

Types de racisme

Le racisme institutionnel se manifeste au sein des institutions et des systèmes de pouvoir. Ce terme fait référence aux politiques injustes et aux pratiques discriminatoires ancrées dans certaines institutions (écoles, lieux de travail, etc.) qui génèrent régulièrement des inégalités à l'égard des personnes de couleur et des avantages pour les personnes blanches. Les personnes au sein des institutions adoptent le pouvoir de l'institution alors qu'il renforce les inégalités raciales.

Le racisme structurel est un préjugé racial au sein des institutions et de la société. Il englobe les effets cumulatifs d'un ensemble de facteurs sociétaux, notamment l'histoire, la culture, l'idéologie et les interactions des institutions et des politiques qui privilégient systématiquement les Blancs et désavantagent les personnes de couleur.

Le racisme intériorisé se vit à l'intérieur de soi. Ce type de racisme englobe nos croyances personnelles et nos préjugés sur la race et le racisme et est influencé par notre culture. Ce type de racisme peut prendre différentes formes : préjugés à l'égard d'autres personnes d'une race différente, oppression intériorisée (croyances négatives des personnes de couleur à notre égard) ou privilège intériorisé (croyances de supériorité ou de droit des personnes blanches).

Le racisme interpersonnel (initié par soi-même) se manifeste à l'égard d'autres personnes. Ce biais se produit lorsque des individus interagissent avec d'autres et que leurs préjugés conscients ou inconscients envers les personnes racialisées ont une incidence sur leurs interactions publiques.

Le racisme dans le secteur de l'établissement

Comment le racisme et la discrimination se manifestent-ils dans le secteur de l'établissement?

- Racisme
- Racisme envers les personnes noires
- Racisme envers les Autochtones
- Sexisme
- Homophobie
- Transphobie
- Discrimination fondée sur le sexe
- Âgisme
- Capacitisme

Ces termes et définitions ne sont pas universels et ne constituent qu'un point de départ. Ce qui fonctionne pour une personne peut ne pas fonctionner pour une autre et ils ne sont pas statiques, tout comme les pronoms! Si vous avez des questions, faites des recherches. Les universités et les organismes communautaires ont déployé beaucoup d'efforts pour expliquer ces termes, fournir des vidéos et des illustrations pour nous aider à comprendre, à apprendre et à faire de meilleurs choix pour honorer les identités des personnes, s'attaquer aux problèmes sociaux et mettre fin aux préjugés.

Les questions sur lesquelles nous nous concentrons portent sur les motifs de discrimination à l'encontre d'une personne en matière d'emploi ou de conditions d'emploi. Au nombre de ces motifs de discrimination, citons l'identité autochtone, la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, les convictions politiques, la religion, l'état civil, la situation familiale, le handicap physique ou mental, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'âge, ou l'état de personne graciée à la suite d'une infraction pénale qui n'est pas lié à l'emploi ou à l'emploi convoité.

| | |
|--|--|
| <p>Capacitisme</p> | <p>Un système de croyance qui considère les personnes handicapées comme moins dignes de respect et de considération, moins capables de contribuer et de participer, ou ayant moins de valeur intrinsèque par rapport aux autres. Le capacitisme peut être conscient ou inconscient et peut être ancré dans des institutions, des systèmes ou la culture plus large d'une société. Il peut limiter les opportunités des personnes handicapées et réduire leur inclusion dans la vie de leurs communautés.</p> |
| <p>Âgisme</p> | <p>L'âgisme fait référence à deux concepts : une conception sociale des personnes âgées fondée sur des attitudes négatives et des stéréotypes sur le vieillissement et une tendance à structurer la société en partant du principe que tout le monde est jeune, ne répondant pas de manière appropriée aux besoins réels des personnes âgées. L'âgisme comprend également la discrimination de nature plus systémique, telle que la conception et la mise en œuvre de services, de programmes et d'installations. La discrimination fondée sur l'âge implique de traiter les personnes de manière inégale en raison de leur âge d'une manière contraire aux droits de l'homme.</p> |
| <p>Homophobie</p> | <p>Comprend une gamme d'attitudes et de sentiments négatifs à l'égard de l'homosexualité ou des personnes identifiées ou perçues comme étant lesbiennes, homosexuels, bisexuelles ou transgenres (LGBTQ2S). Ce terme désigne le mépris, les préjugés, l'aversion, la haine ou l'antipathie à l'égard de ces personnes. L'homophobie est observable dans des comportements critiques et hostiles tels que la discrimination et la violence.</p> |
| <p>Sexisme</p> | <p>Préjugés ou discrimination fondés sur le sexe, généralement, mais pas nécessairement envers les femmes; comportements, conditions ou attitudes qui favorisent les stéréotypes des rôles sociaux basés sur le sexe. Le sexisme peut être conscient ou inconscient et peut être ancré dans des institutions, des systèmes ou la culture plus large d'une société. Il peut limiter les possibilités des personnes et réduire leur inclusion dans la vie de leurs communautés.</p> |
| <p>Discrimination fondée sur le genre</p> | <p>Chacun a le droit de déterminer son identité de genre et de l'exprimer. Les personnes transgenres doivent être reconnues et traitées en fonction du genre dans lequel elles vivent et préfèrent exprimer. Il y a discrimination quand une personne est mal traitée ou se voit refuser un service ou un avantage en raison de son identité ou de son expression de genre. La discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre peut se manifester de différentes manières, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La personne est victime d'insultes. • La personne est exposée à des blagues, des images, des courriels et des publications sur les médias sociaux inappropriés. • La personne se voit refuser des services en raison de son identité ou de son expression de genre. • La personne fait l'objet d'un congédiement ou d'un refus d'embauche ou de promotion en raison de son identité ou de son expression de genre. • La personne se voit refuser un logement en raison de son identité ou de son expression de genre. |

RESSOURCES COMPLÉMENTAIRES SUR LES DÉFINITIONS, LES CONCEPTS ET LE SOUTIEN AUX ORGANISATIONS, AUX INSTITUTIONS ET AUX PROGRAMMES POUR LUTTER CONTRE LE RACISME :

- *How to be an anti-racist*, Ibram X. Kendi (Comment lutter contre le racisme, en anglais seulement) : <https://www.ibramxkendi.com/>
- Vidéo sur l'intersectionnalité – *The Urgency of Intersectionality*, Kimberly Crenshaw : <https://www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o>
- Formation de groupe de 2 heures : Introduction à l'ACS+ (Analyse comparative entre les sexes plus) : https://femmes-egalite-genres.canada.ca/gbaplust-course-cours-acspplus/fra/mod00/mod00_01_01.html
- Fondation canadienne des relations raciales - **Glossaire : Glossaire - Fondation canadienne des relations raciales**
- Carte de territoires autochtones : **Native-Land.ca** | *Our home on native land*
- Appels à l'action de la Commission de vérité et de réconciliation, Province de la Colombie-Britannique : <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/home>
- Yellowhead Institute, Calls to Action Accountability, Status Updates (rapport sur le statut des appels à l'action, en anglais seulement) : <https://yellowheadinstitute.org/trc/>
- Rapport de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées : <https://rcaanc-cirnac.gc.ca/>
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones | Division du Développement Social Inclusif (DISD) : https://www.justice.gc.ca/fra/declaration/un_declaration_FR1.pdf
- Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine 2015-2024 | Nations Unies : <https://www.un.org/fr/observances/decade-people-african-descent>
- Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine sur sa mission au Canada des Nations Unies : <https://digitalibrary.un.org/record/1304262?ln=fr>
- Comité pour l'élimination de la discrimination raciale - International Justice Resource Center : <https://ijrcenter.org/>

Mesures pour lutter contre le racisme dans le secteur de l'établissement

- Établir des politiques et des procédures de lutte contre le racisme et créer des modèles de développement.
- Améliorer le travail auprès de la clientèle victime de racisme.
- Créer de la documentation sur la lutte contre le racisme et du contenu pour des ateliers destinés au secteur de l'établissement.
- Soutenir le renforcement des capacités pour lutter contre le racisme dans le secteur de l'établissement et de l'intégration.
- Poursuivre la formation et l'amélioration de la pratique personnelle
- Collaborer et s'entraider au sein des équipes et de l'organisation.
- Soutenir votre équipe.
- Autre

À propos d'AMSSA

AMSSA est une association provinciale unique qui soutient plus de 80 organismes membres ainsi que des centaines d'organismes d'intervenants communautaires qui œuvrent auprès des immigrants et des nouveaux arrivants, et qui bâtissent des communautés culturellement inclusives en leur fournissant les connaissances, les ressources et le soutien dont elles ont besoin pour remplir leur mandat.

NOTRE VISION

Une société juste et équitable dans laquelle tout le monde bénéficie de l'inclusion sociale et économique.

NOTRE MISSION

AMSSA favorise le leadership de collaboration, l'échange de connaissances et la mobilisation des intervenants afin d'aider les organismes membres qui œuvrent auprès des immigrants et bâtissent des communautés culturellement inclusives.

NOTRE RAISON D'ÊTRE

AMSSA vise à jeter conjointement les bases de la réussite de ses membres, de sorte qu'ils puissent améliorer la vie des immigrants et des nouveaux arrivants en Colombie-Britannique.

Le plan stratégique 2020-2025 d'AMSSA est une stratégie axée sur les résultats qui repose sur quatre piliers :

- 1 **SOUTENIR NOS MEMBRES**
- 2 **RENFORCER LE SECTEUR**
- 3 **PERTURBER LES SYSTÈMES**
- 4 **EXCELLER EN TANT QU'ORGANISATION**

NOS VALEURS

L'ÉQUITÉ et nous efforçons d'être un catalyseur du changement afin de rompre les systèmes qui favorisent l'injustice raciale et sociale.

L'INCLUSIVITÉ et travaillons avec nos membres et nos intervenants pour donner de l'influence aux voix marginalisées et créer un espace pour tous les points de vue.

L'INTÉGRITÉ, en nous efforçant de toujours travailler selon les normes les plus élevées, en encourageant l'innovation, la prise de risques et le pouvoir d'influence; nous sommes toujours ouverts aux nouvelles idées et nous sommes conscients de notre obligation de rendre compte de notre travail.

LA DIVERSITÉ, en reconnaissant nos propres préjugés et en engageant les membres et les intervenants de manière significative pour favoriser l'inclusion de toutes les voix et de tous les points de vue.

LE RESPECT MUTUEL en respectant ce que chacun et chacune a à offrir à partir de son propre contexte d'expériences de vie, en ouvrant nos cœurs et nos esprits pour toujours écouter et apprendre.

LA COLLABORATION, en nous engageant dans des partenariats équitables, en explorant avec attention les idées anciennes et nouvelles afin de faire progresser le travail d'AMSSA et de nos membres.

LA TRANSFORMATION DURABLE, en nous engageant dans une réflexion et une collaboration individuelles et organisationnelles continues.

Suivre AMSSA

Aimez notre page Facebook

Suivez-nous sur X @amssabc

Suivez-nous sur LinkedIn

Abonnez-vous aux ressources d'AMSSA:

Settlement Net

Seeking Refuge

Settlement Spotlight

L'infolettre Ça CLIC!

Infolettre interne d'AMSSA et plus..

Écrivez-nous à amssa@amssa.org