



Cadre de référence sur l'antiracisme et l'anti-oppression intersectionnels en violence fondée sur le genre

Préparée par Nicole Bernhardt et Annelies Cooper

Mars 2022

Le présent document a été préparé au nom de **l'Ontario Association of Interval Houses** (OAITH), une coalition de maisons d'hébergement d'urgence de première étape pour femmes, d'organismes de logement de deuxième étape et de groupes communautaires de femmes qui travaillent à mettre fin à toutes les formes de violence et d'oppression envers les femmes, les filles et les personnes de diversité de genre. En vue d'atteindre ce but, OAITH fait de la formation, de l'éducation, de la défense de droits, de la sensibilisation publique et maintient des relations régulières avec le gouvernement.

01 Introduction

Qu'est-ce qu'un cadre de référence sur l'antiracisme et l'anti-oppression ?	1
Comment le cadre de référence est-il intersectionnel ?	2
Comment le cadre de référence est-il connecté au racisme, à l'oppression et au colonialisme ?	2
Un mot sur la terminologie	3
Un mot sur le processus	3

02 Les lignes directrices

Les sphères d'influence	4
-------------------------	---

03 La sphère d'influence

La sphère d'influence individuelle	6
La sphère d'influence interpersonnelle	10
La sphère d'influence institutionnelle	14
La sphère d'influence communautaire	20

04 Conclusion

Observations finales	26
----------------------	----

05 Annexes

Annexe A : Glossaire documenté du cadre de référence sur l'antiracisme et l'anti-oppression intersectionnels	27
Annexe B : Créer des lignes directrices pour les discussions sur l'antiracisme et l'anti-oppression	35
Annexe C : Outil d'évaluation de l'impact et de la planification organisationnelle en matière d'antiracisme et d'anti-oppression	38

06 Ouvrages cités 43

Agir dans nos sphères d'influence : cadre de référence sur l'antiracisme et l'anti-oppression intersectionnels en violence fondée sur le genre

Qu'est-ce qu'un cadre de référence sur l'antiracisme et l'anti-oppression ?

Le présent cadre de référence vise à faire le lien entre les valeurs et les engagements de la Politique d'OAITH sur l'antiracisme et l'anti-oppression intersectionnels (2021) et les pratiques et approches individuelles et institutionnelles des organismes membres et des représentantes d'OAITH. Il attire notre regard tant à l'intérieur, sur les pratiques quotidiennes personnelles et interpersonnelles au sein d'OAITH, qu'à l'extérieur, sur les collectivités que nous desservons. Le cadre de référence porte sur la façon dont la programmation, les pratiques et les services d'OAITH et de ses organismes membres touchent les groupes qui sont les plus affectés par le racisme systémique.

S'engager dans un travail antiraciste et anti-oppressif dans le secteur de la violence fondée sur le genre implique également d'avoir une pensée critique sur la connectivité entre ce secteur et les autres secteurs

en ce qui a trait aux expériences vécues par les femmes, les filles et les diverses communautés de genre. Les expériences de racisme et d'oppression dans le système de justice, le système d'éducation, les soins de santé, les services sociaux et l'aide à l'enfance s'ajoutent aux expériences de violence et compliquent les besoins en matière de programmation et de service. Par conséquent, élaborer un cadre de référence antiraciste et anti-oppressif signifie avoir une grande compréhension de la communauté et de la violence afin d'avoir une approche intégrative et holistique permettant d'atteindre la justice sociale.

Le présent cadre de référence repose sur des observations, des meilleures pratiques et des stratégies déjà en place dans le secteur de la violence fondée sur le genre et ailleurs. Nous y avons trouvé des exemples, des orientations et des considérations qui aideront à élaborer et à maintenir une approche antiraciste et anti-oppressive intersectionnelle.

APPRENDRE DES AUTRES SECTEURS

HIV Resources Ontario :

« Au niveau organisationnel, un cadre de référence antiracisme et anti-oppression (ARAO) est une façon d'examiner notre travail dans le secteur, ce qui nous permet de modifier nos pratiques personnelles et systémiques afin de réduire ou d'éliminer les obstacles à l'accès au service pour notre clientèle. C'est un processus qui commence par une autoréflexion comme personne et comme organisme, mais qui pousse l'organisme (son personnel, ses bénévoles, ses pairs et les membres de son conseil d'administration) vers des changements concrets et planifiés dans les politiques et les programmes – des changements qui auront comme résultat une meilleure santé pour notre clientèle. »
(Traduction libre)

Comment le cadre de référence est-il intersectionnel ?

Nous utilisons l'intersectionnalité non seulement pour attirer l'attention sur la façon dont l'oppression et la violence découlent de l'intersection d'identités multiples, mais de plus, pour faire le lien entre « les expériences individuelles et de groupe du désavantage lié à l'intersection d'identités, vers **de plus grands systèmes de pouvoir et de privilège** » (Ajele et McGill, 2020: 5, c'est nous qui soulignons). Cet usage de l'intersectionnalité est consciemment structurel et politique.

L'intersectionnalité structurelle évite de considérer les catégories d'identité sociale comme des éléments fixes et naturels et explore plutôt comment ces catégories sont liées à de plus grandes forces, histoires et systèmes qui créent des relations de pouvoir inévitables et les renforcent. L'intersectionnalité structurelle peut être utilisée pour analyser comment les politiques et les programmes qui portent sur « un seul axe de division sociale » (Hill Collins et Bilge, 2016: 2) ne réussissent pas à tenir compte de la complexité des expériences vécues. Par exemple, l'intersectionnalité structurelle, ce n'est pas seulement **être** une femme noire en situation de handicap; l'intersectionnalité structurelle, c'est la façon dont une société qui considère qu'être blanc, mâle et valide est la norme, entraîne des expériences d'exclusion et de discrimination et **reproduit** les lacunes des systèmes et des politiques en matière d'inégalité.

Notre utilisation de l'intersectionnalité est aussi résolument politique en ce sens que nous la voyons comme une approche nécessaire pour démanteler les systèmes de racisme et d'oppression afin de bâtir une société plus juste et plus équitable. Cette approche se distingue des invocations dépolitisées de l'intersectionnalité qui se veulent largement inclusives de toutes les catégories sociales de l'identité, mais qui ne s'attaquent pas aux structures inévitables. Dans les mots de Sirma Bilge, l'intersectionnalité dépolitisée valorise « la différence sans les conséquences, la reconnaissance sans la redistribution » (2013: 409). L'intersectionnalité dépolitisée peut également servir à changer la

discussion en proposant une autre conversation que nous pourrions avoir – qui commence souvent par « et qu'en est-t-il de ceci ou de cela ». Dans un contexte antiraciste, cela signifie poser une question sur un sujet dont j'aimerais mieux parler pour déplacer le focus sur autre chose que le racisme. Comme le dit Sara Ahmed, « Lorsqu'il est trop difficile d'entendre parler de race et de racisme, l'intersectionnalité peut être déployée et servir d'excuse pour ne rien entendre » (2012: 195, n. 18). Une intersectionnalité orientée politiquement comporte la possibilité de faire un pas de recul pour avoir *une discussion orientée* sur le racisme ou la colonisation, et ainsi, réfléchir à la façon dont les considérations intersectionnelles compliquent notre compréhension du rôle actif que jouent le racisme ou la colonisation dans un contexte particulier.

Comment le cadre de référence est-il connecté au racisme, à l'oppression et au colonialisme ?

Le présent document a été préparé en Ontario, au Canada, où la colonisation des peuples autochtones et de leurs territoires a pris la forme d'un « colonialisme des colons » par lequel le pouvoir colonisateur s'est établi et assure l'autorité gouvernante par des moyens qui cherchent à moduler et à contenir les réclamations inhérentes des peuples autochtones à gouverner leurs territoires tant sur le plan légal que politique.

Ce cadre de référence voit le racisme et le colonialisme au Canada comme des éléments fondamentaux intégrés dans les relations sociales, politiques et économiques. Au Canada, le racisme a des fondations historiques spécifiques enracinées dans la colonisation et dans la construction d'une société coloniale composée majoritairement de personnes blanches. L'idéologie raciste est entremêlée dans ces processus dans lesquels la colonisation, la dépossession et l'assujettissement des peuples autochtones a été possible grâce à la construction raciste qui les présentait comme des « sauvages » et des « peuples non civilisés » (Thobani, 2007). Le développement du Canada en tant que colonie a reposé sur l'esclavage, la ségrégation raciale et l'exclusion des écoles et

de la société civile ainsi que sur la discrimination économique qui ont jeté les bases de l'iniquité raciale structurelle et du racisme envers les Noirs ([Commission ontarienne des droits de la personne](#), 2005). Le racisme envers les Noirs persiste dans l'établissement d'un lien entre la criminalité et le danger et les communautés noires (Maynard, 2017: 41). Les personnes de couleur qui ne sont pas noires font également l'objet de hiérarchies racialisées systémiques dont une logique qui les perçoit comme ces « autres » qui représentent une menace pour la nation et qui, par conséquent sont exclus de « l'appartenance » (Thobani, 2007), comme on peut le constater dans les lois discriminatoires basées sur la race que l'on retrouve dans l'histoire canadienne comme la taxe d'entrée imposée aux immigrants chinois au Canada, l'internement des Canadiennes et Canadiens d'origine japonaise et les politiques d'immigration restrictives (Commission ontarienne des droits de la personne, 2005).

Bien que le Canada ait maintenant une politique officielle sur le multiculturalisme, ces histoires sont tenaces et le fait de voir les personnes non blanches comme ne faisant pas partie de « nous » demeure un problème systémique au Canada. La racialisation des personnes migrantes non blanches est une construction de différence et d'infériorité qui se base sur n'importe quelle combinaison d'attributs physiques, de nom, d'accent, d'habillement, d'alimentation, de croyances, de pratiques religieuses, de pratiques culturelles, de lieu d'origine et de statut de citoyenneté. L'islamophobie est un exemple de ces manifestations. Elle vise les personnes musulmanes en fonction de leurs identifiants physiques, culturels, linguistiques et religieux ([Ahmad 2018](#)). Dans le contexte canadien, l'antiracisme doit nécessairement reconnaître jusqu'à quel point les effets de la migration touchent les territoires autochtones et comment les discours sur le multiculturalisme peuvent obscurcir les réclamations des Autochtones en matière de droits et d'autodétermination (Amadahy et Lawrence, 2009).

Un mot sur la terminologie :

Bien que nous fournissions des définitions tout au long du document et que le cadre de référence soit accompagné d'un glossaire documenté (voir Annexe A), nous prenons ici le temps de définir certains de nos choix terminologiques. Partout, nous faisons référence aux communautés noires, autochtones et racialisées et nous n'utilisons pas l'acronyme PANDC pour souligner le fonctionnement distinct du racisme envers les Noirs et envers les Autochtones. Ce terme rassemble toutes les personnes racialisées en un seul groupe, ce que nous voulons absolument éviter. Nous traitons la race comme une construction discursive et relationnelle et non biologique, tout en reconnaissant que sa signification est toujours historiquement et socialement contingente. Nous partons de la définition du racisme proposée par Abigail Bakan et Enakshi Dua (2014: 6) « un ensemble d'idées et de pratiques qui établit, maintient et perpétue de telles catégories de différence [basées sur la race] et qui est soutenu par des constructions sociales, politiques et économiques multiples et variées contextuellement spécifiques » Nous utilisons le mot oppression pour désigner un modèle de désavantage persistant et systématique imposé à de grands groupes de personnes dans plusieurs domaines de la vie sociale, notamment l'emploi, le statut social, le traitement dans le système légal et la vulnérabilité à la violence. Finalement, nous reconnaissons que le colonialisme est un ensemble continu de relations inégales, soit la domination politique, légale, physique et culturelle d'un groupe de personnes sur un autre.

Un mot sur le processus :

Le présent cadre de référence a été créé en collaboration avec OAITH et grâce à l'engagement de ses membres. Les organismes membres d'OAITH ont été invités à contribuer au cadre de référence en répondant à un questionnaire en ligne sollicitant leur opinion sur les lignes directrices et les lacunes

dans les ressources. Une table ronde a également permis d'ajouter une contribution approfondie et un grand apport d'expériences au cadre de référence. Et finalement, nous avons fait des entrevues ciblées avec des membres d'OAITH qui ont élaboré les ressources et le cadre de références actuels afin de dégager les stratégies efficaces, les leçons apprises et les difficultés potentielles. Tout au long du processus, l'expertise du personnel d'OAITH a permis de s'assurer que l'approche et le matériel correspondait bien aux besoins actuels du secteur de la violence fondée sur le genre. Nous devons toutefois reconnaître que cet engagement a été limité en raison du manque de capacités dans l'ensemble du secteur puisque la période coïncidait avec la hausse des éclosions de la COVID19 dans la collectivité. Quoi qu'il en soit, cet engagement a permis de documenter largement le cadre de référence et nous tenons à exprimer notre gratitude à toutes les personnes qui y ont participé. Nous espérons que le présent cadre de référence servira de ressource dans le travail en cours sur l'antiracisme et l'anti-oppression dans l'ensemble du secteur de la violence fondée sur le genre.

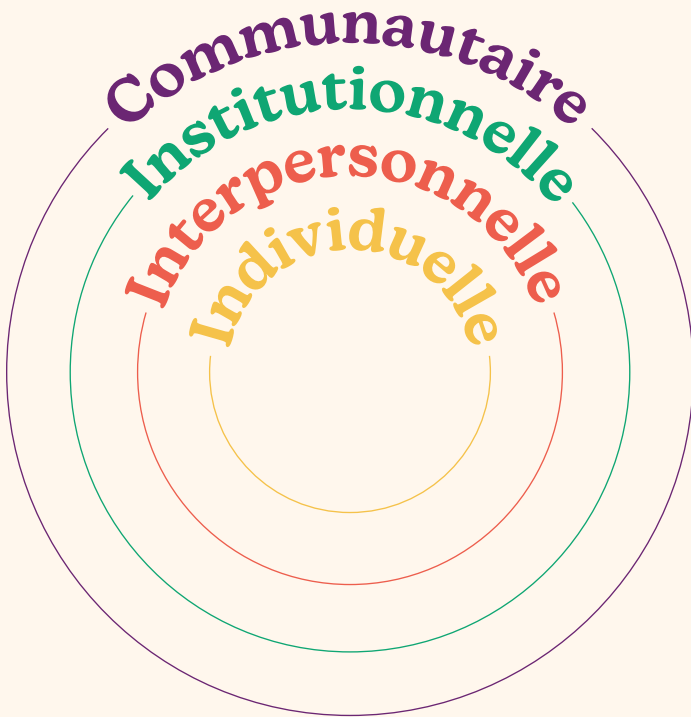
Les lignes directrices

- 01 Intentionnelles et proactives** - L'antiracisme et l'antioppression, c'est un engagement à agir régulièrement pour combattre l'iniquité raciale. L'antiracisme et l'anti-oppression reconnaissent que le racisme systémique existe et confronte activement la dynamique du pouvoir inégal entre les groupes et les structures qui la soutiennent.
- 02 Responsables** - L'antiracisme et l'antioppression exigent la volonté d'être responsable de fournir des pratiques et des programmes équitables, d'avoir l'ouverture nécessaire pour recevoir de la rétroaction sur les conséquences de nos actions et de s'engager à prendre la responsabilité de nos propres comportements, nos mots et notre apprentissage.
- 03 Vérifiées régulièrement** - L'antiracisme et l'anti-oppression impliquent de prendre les décisions pour mesurer, évaluer et comprendre les structures qui aident ou qui empêchent les femmes et les communautés racialisées de genres diversifiés de vivre dans un Ontario sécuritaire et juste pour toutes et tous.
- 04 Orientées sur les effets** - L'antiracisme et l'anti-oppression comportent l'engagement de créer des programmes, des politiques et des services qui soutiennent les groupes – dont les communautés autochtones et noires – les plus touchés négativement par le racisme systémique, la suprématie blanche, le colonialisme et les oppressions imbriquées.
- 05 Intégrées structurellement** - L'antiracisme et l'antioppression impliquent de comprendre que mettre fin à toutes les formes d'oppression et de violence fondée sur le genre inclut l'éradication de la violence raciale et coloniale.
- 06 Intersectionnelles** - Les stratégies et les tactiques pour s'attaquer aux obstacles du racisme systémique doivent tenir compte de la façon dont le racisme interagit avec les autres histoires et structures d'oppression et les renforce (comme le colonialisme, le classisme, le capacitisme, l'hétéronormativité et la violence fondée sur le genre).

Les sphères d'influence

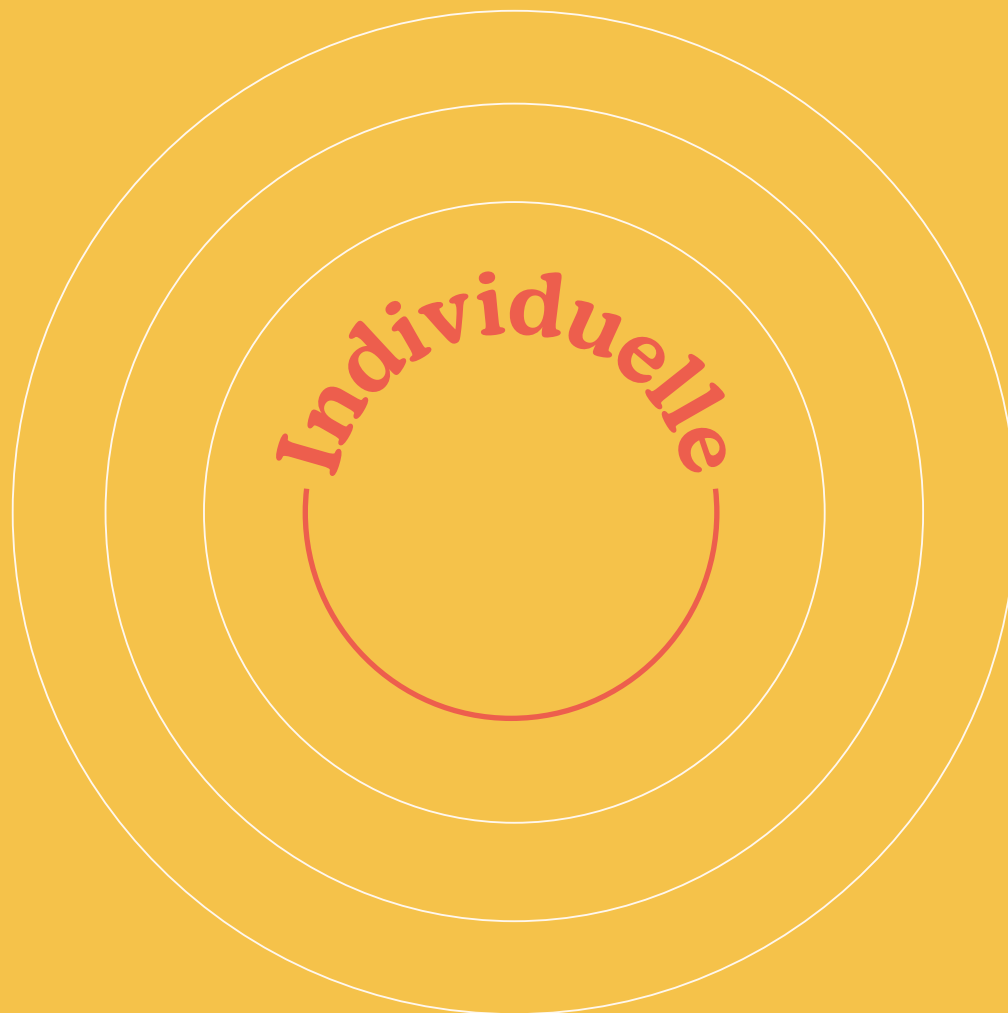
Définir notre propre sphère d'influence et y travailler nous permet de faire des changements localement, d'être solidaire avec les groupes visés par l'équité et de faire progresser l'antiracisme et l'anti-oppression de manière concrète. Reconnaître que nous avons toutes et tous le pouvoir de mettre en place et de maintenir des pratiques antiracistes et anti-oppressives à l'échelle personnelle, relationnelle, institutionnelle et communautaire sert à renforcer notre responsabilisation personnelle et celle de l'agence. Cette approche, va à l'encontre de ce qu'Ibram X. Kendi (2019: 140) appelle « la défense impuissante ». La défense impuissante traite le pouvoir comme un élément binaire plutôt que comme un continuum et, de ce fait, évite de tenir compte des personnes à tous les niveaux du pouvoir et de leur capacité respective à faire avancer la transformation antiraciste ou de l'empêcher.

De plus, une approche intersectionnelle exige d'aller au-delà des articulations binaires des systèmes de pouvoir comme le patriarcat et le racisme afin de tenir compte de ce que Patricia Hill Collins (2000: 228) appelle « la matrice de la domination ». Une approche intersectionnelle reconnaît que les binarités privilège/désavantage et oppresseur/opprimé existent dans une même personne. Nous employons le cadre des sphères d'influence pour répartir les différentes échelles des pratiques antiracistes et anti-oppressives tout en reconnaissant une responsabilité partagée, mais différenciée.



Adapté de Best Advocacy Movement (n.d.).

- **Individuelle** - Investiguer sa propre positionnalité et son privilège, cultiver l'intentionnalité, exercer l'autoréflexion et pratiquer la responsabilisation.
- **Interpersonnelle** - Se considérer soi-même en relation avec les autres pour éviter des pratiques qui renforcent les exclusions raciales inéquitables et favoriser davantage de milieux équitables.
- **Institutionnelle** - Recueillir et évaluer des données démographiques, élaborer et surveiller des politiques, des pratiques et des processus de prise de décision et revoir la culture et les normes organisationnelles.
- **Communautaire** - Comprendre sa collectivité et les personnes les plus touchées par le racisme structurel, cultiver des relations, faire de la « résistance », démanteler les déséquilibres sectoriels du pouvoir et le financement de l'inégalité.



« La beauté de l'antiracisme c'est que vous n'avez pas à prétendre être libre de tout racisme pour être antiraciste. L'antiracisme est l'engagement de combattre le racisme partout où il se trouve, y compris en vous-même. Et c'est la seule manière de progresser. »

Ijeoma Oluo, autrice de *So You Want to Talk about Race?*

La sphère d'influence individuelle

Que signifie s'engager de manière proactive et intentionnelle à l'antiracisme et à l'anti-oppression ?

Reconnaître l'existence de l'iniquité raciale et de l'oppression systémique exige d'examiner notre position personnelle dans les systèmes de pouvoir et d'oppression et d'étudier aussi nos propres préjugés ou biais, nos préférences, nos privilèges, nos connaissances et notre ignorance.

S'engager à l'antiracisme et à l'anti-oppression au niveau individuel (la sphère de notre influence qui comprend nos croyances et nos valeurs, notre vision du monde et nos perspectives de compréhension et d'interprétation du monde) c'est comme cultiver une pratique d'apprentissage et d'autoréflexion continue pour se situer nous-mêmes dans les relations de pouvoir. Cela inclut l'écoute et l'apprentissage mais va au-delà d'écouter et d'apprendre. Cela incorpore aussi cet apprentissage dans une pratique active et documentée d'examen de notre propre positionalité dans les dynamiques de pouvoir inégales et inéquitables, de trouver où nos valeurs, nos croyances, nos connaissances et nos préjugés ou biais actuels pourraient reproduire la logique raciste ou oppressive qui justifie, soutient et normalise l'iniquité raciale, le capacitisme, la misogynie, l'hétéropatriarcat et la xénophobie.

La politique d'OAITH sur l'antiracisme et l'anti-oppression intersectionnelles reconnaît qu'au niveau individuel, le racisme et l'oppression peuvent se manifester dans les locaux d'OAITH et dans le secteur de la violence fondée sur le genre à cause de comportements appris liés aux méthodes de gouvernance de la société comme la colonisation, la suprématie blanche et le patriarcat. La politique comporte un engagement à aider les membres d'OAITH et leurs représentantes à adopter l'apprentissage continu, l'autoformation et la réflexion pour « désapprendre » ces comportements.

La connaissance située et la positionalité

La positionalité fait référence au contexte sociopolitique d'une personne, plus spécifiquement à

sa situation sociale dans les hiérarchies du pouvoir. Des identités comme le genre, la race, la classe sociale, les capacités, la sexualité, l'ethnicité, la religion et la citoyenneté — et les façons dont ces identités sont privilégiées ou marginalisées — structurent notre positionalité.

Selon les théoriciennes féministes, la positionalité forge notre vision du monde. La connaissance est donc située socialement et les personnes qui sont opprimées peuvent connaître intimement les structures oppressives à partir de leurs expériences vécues et de positions de marginalité dans la culture dominante, des expériences que les personnes privilégiées par les structures de pouvoir ne vivront pas. La connaissance située permet de voir les fonctions du pouvoir d'une manière que les personnes qui bénéficient des structures du pouvoir ne comprennent pas parce qu'elles n'ont pas l'expérience de naviguer dans ces relations de pouvoir.

Comprendre nos propres identités et comment nous sommes positionnées dans les relations de pouvoir nous habilite à perfectionner notre point de vue et à comprendre où nos connaissances se situent dans les relations sociales et politiques. Intégrer cette connaissance dans notre travail fait partie de notre engagement d'ouvrir, intentionnellement et de manière proactive, notre propre accès au privilège et au pouvoir, et également, à constater nos propres préjugés et notre ignorance.

L'intentionnalité

Pratiquer l'antiracisme et l'anti-oppression dans la sphère individuelle exige un certain degré d'intentionnalité sur la façon dont nous nous conduisons et sur le vocabulaire que nous utilisons. Lorsque nous agissons de manière intentionnelle, nous avons conscience d'ajouter une perspective antiraciste et anti-oppressive à notre réflexion, notre langage et notre comportement. Cela exige une pratique d'autoréflexion délibérée et ciblée.

Lorsque l'on demande à une personne d'examiner ses comportements ou son vocabulaire pour y déceler du racisme ou de l'oppression, il arrive souvent qu'elle réagisse défensivement, c'est-à-dire, en expliquant comment son intention n'était pas de blesser. Il ne s'agit pas d'une réponse productive dans une discussion sur le racisme et l'oppression puisque l'accent passe des personnes touchées à la personne qui a pu causer un préjudice, même involontairement. Dans le présent cadre de référence, l'intentionnalité se définit comme la pratique d'aborder de manière proactive les problèmes avec une perspective antiraciste et anti-oppressive. Nous pouvons toutefois reconnaître que, quand nous avons de bonnes intentions, nos gestes peuvent avoir un effet inverse et nous nous engageons à en être responsables envers les personnes touchées, quelle que soit l'intention.

L'autoréflexion

L'autoréflexion est une partie cruciale de l'effort constant dans la pratique de l'antiracisme et l'anti-oppression. Ibram X. Kendi affirme que : « raciste et antiraciste ne sont pas des identités fixes ... le mouvement entre les deux est toujours constant » (2019: 17). Ce mouvement continu englobe le travail de reconnaissance des idées, des pratiques et des politiques racistes et également le travail actif pour les défaire. L'autoréflexion est un outil clé dans la sphère individuelle, cela permet de mettre le doigt sur les idées, les pratiques et le vocabulaire que nous avons internalisés et qui perpétuent le racisme et l'iniquité raciale ainsi que d'autres inégalités sociales.

La responsabilisation

Se responsabiliser signifie le reconnaître lorsqu'il y a eu préjudice et prendre activement des mesures pour réparer les dommages et transformer la racine de la blessure. Au niveau individuel, la responsabilisation proactive peut se comparer à une enquête interne sur nos propres croyances et comportements afin de déterminer quel travail reste à faire pour désapprendre les façons dont nous pourrions reproduire les idées et

les pratiques racistes et oppressives. Dans la sphère individuelle, faire ce travail de manière proactive nous permet de mieux démontrer de la responsabilisation dans nos relations, nos institutions et nos collectivités. Reconnaître l'existence d'idées et de comportements appris causant un préjudice ainsi que notre accès au privilège nous fait découvrir des émotions qui peuvent être envahissantes et créer des malaises comme la honte, la peur, la culpabilité et le traumatisme (Russo, 2013). Ces émotions ne signifient pas que nous subissons un préjudice. Elles font partie du processus d'apprentissage et de croissance et il peut être nécessaire d'en faire l'expérience pour avancer dans la pratique de la responsabilisation. Faire un travail de responsabilisation interne de manière proactive pour absorber ces émotions lorsqu'elles surviennent, peut nous aider à comprendre comment les gérer sur le moment et à mieux réagir et répondre lorsque l'on nous demande de nous responsabiliser dans nos relations, nos institutions et nos collectivités.

Le privilège

Les conversations sur les privilèges nous mettent souvent sur la défensive parce que nous pensons aux combats que nous avons menés pour nous rendre où nous sommes. Nous voulons croire que ce que nous avons atteint est le produit de notre dur labeur. Mais le privilège n'est pas un concept binaire. Les personnes ont accès au privilège par degrés et peuvent y avoir accès de certaines façons même si on leur en refuse d'autres (comme le privilège d'être mâle et cisgenre). La militante de Black Lives Matter, Janaya Future Khan, explique que « le privilège ce n'est pas ce que vous avez vécu, c'est ce que vous n'avez pas encore vécu » (2020). Si nous répondons au concept de privilège par la défensive ou cherchons à innocenter les structures systémiques du pouvoir, alors nous évitons de reconnaître la nature systémique de l'inégalité et de l'injustice.

Traduire la théorie en action :

- ▶ **Reconnaître** le racisme systémique et oppressif dans les structures du pouvoir.
 - ▷ **Question guide** - Comment la race et le racisme se manifestent-ils dans notre propre vie ?
- ▶ **Réfléchir** sur vos propres hypothèses, préjugés et préférences.
 - ▷ **Question guide** - Où ai-je accès à un privilège qui pourrait représenter une lacune pour d'autres ? Où est-ce que je fais des hypothèses qui pourraient exclure certains groupes de personnes ? Pour moi, qui est « la bonne cliente » et qui est « la mauvaise cliente » ?
- ▶ **Rechercher proactivement des ressources** pour l'auto-évaluation, spécialement dans le domaine où j'ai constaté mes propres lacunes.
 - ▷ **Question guide** - Est-ce que je me fie aux autres pour faire ma formation sur la question de la race et du racisme ? Ou puis-je être proactive pour enrichir ma compréhension des différents groupes, cultures et perspectives ?
- ▶ **Examiner** notre relation avec les systèmes de pouvoir et de privilège.
 - ▷ **Question guide** - Comment ma positionalité a-t-elle forgé mon accès aux ressources matérielles, culturelles et sociales ? Quelles sont les expériences que je n'ai pas faites en raison de mon accès au privilège du « colon blanc » ?
- ▶ **Reconnaître** notre propre positionalité et le point de vue des autres personnes.
 - ▷ **Question guide** - Comment mon point de vue influence-t-il ma vision du monde ? Est-ce que je « vois » le racisme ? Ce n'est pas à moi de parler de certains problèmes, quels sont ces problèmes qui ne me regardent pas ?
- ▶ **Prendre la responsabilité** de sa propre façon de penser et de ses préjugés internalisés en prenant des mesures proactives pour désapprendre des croyances apprises qui sont préjudiciables.
 - ▷ **Question guide** - Est-ce que je le reconnais quand je cause un préjudice ? De quelles manières dois-je travailler pour transformer mes perspectives et mes croyances ?
- ▶ **S'engager** dans ce travail individuel avec une application constante.
 - ▷ **Question guide** - Est-ce que je pense que « je ne suis pas raciste » ou est-ce que je pratique une autoréflexion régulière afin d'intégrer continuellement l'antiracisme à mon point de vue et à mes comportements ?

À SOULIGNER

“Me and White Supremacy: A Guided Journal” par Layla Saad

Me and White Supremacy: A Guided Journal est un carnet de travail autoguidé qui « a été conçu pour aider à prendre en main sa propre participation dans le système oppressif de la suprématie blanche et à prendre la responsabilité de démanteler la façon dont ce système se manifeste autant en nous que dans nos collectivités » (Saad, 2018). Il a été créé par Layla Saad, une autrice, conférencière et militante pour la justice sociale britannique. Il s'agit d'un outil éducatif permettant de faire un travail individuel d'introspection et d'amener les personnes qui jouissent du privilège blanc à le démanteler, à désapprendre la suprématie blanche et le racisme internalisé et, ainsi, à favoriser le changement. Le carnet propose du matériel pour approfondir les connaissances et cheminer rapidement dans l'autoréflexion sur une période de 28 jours.



« Si vous êtes venue ici pour m'aider, vous perdez votre temps. Mais si c'est parce que votre libération est liée à la mienne, alors, travaillons ensemble. »

Lilla Watson, militante et éducatrice murri

La sphère d'influence interpersonnelle

L'une des composantes essentielles du travail antiraciste et anti-oppressif est de penser aux moyens de créer des espaces où la clientèle, les bénévoles, les étudiantes, le personnel, les gestionnaires et les membres du conseil d'administration qui sont noirs, autochtones et racialisés pourront s'épanouir. Quel

que soit notre rôle dans l'organisme où nous travaillons, vivons ou faisons du bénévolat, chaque jour, nous avons l'occasion de nous opposer au racisme et à l'oppression et d'avoir des interactions plus justes avec celles et ceux avec qui nous partageons l'espace. Ici, dans la sphère interpersonnelle d'influence, nous nous penchons sur les pratiques interpersonnelles qui favorisent des environnements plus équitables et sur celles qui renforcent les exclusions inévitables et les hiérarchies raciales.

Interrompre les micro-agressions

Le concept de « micro-agressions » a été introduit par Chester Pierce, psychiatre américain noir formé à Harvard, pour décrire les remarques subtiles qui servent à discréditer et à exclure les personnes noires des espaces prédominés par des personnes blanches. Monnica T. Williams souligne que, contrairement aux gestes explicites de discrimination raciale, les micro-agressions sont « particulièrement » stressantes pour les personnes ciblées en raison de leur ubiquité et de leur déniabilité » 2020, (c'est nous qui soulignons). Les micro-agressions ont des effets négatifs cumulatifs pouvant être compris comme une forme de stress chronique. Parmi ceux-ci, on retrouve plusieurs problèmes de santé mentale (anxiété, dépression, abus de substances intoxicantes et diminution de l'auto-efficacité) et des conséquences sur la santé physique (hypertension et réponse immunitaire affaiblie) (Sue et al, 2007; Williams, 2020).

Les micro-agressions raciales sont intimement liées aux postulats et aux stéréotypes racistes comme :

- Quand je te regarde, je ne vois pas la couleur » (Signalant que la personne ne reconnaît pas les impacts sociaux et institutionnels du fait d'être une personne noire, autochtone ou racialisée.)

- Nous sommes tous de la même race, la race humaine. » (Signalant que les expériences noires, autochtones et racialisées sont interchangeables et qu'elles ne sont pas différentes des expériences des personnes blanches.)
- Tu as une pensée tellement articulée. » (Signalant que les personnes noires, autochtones et racialisées ne sont habituellement pas capables d'avoir une conversation intellectuelle compétente.)
- Je vois que tes cheveux sont particulièrement bouffants aujourd'hui ! As-tu l'intention de les garder comme ça pour la réunion avec le client ? » (Signalant que les coiffures noires naturelles ne sont pas professionnelles.)
- Toutes les personnes peuvent réussir dans la société si elles travaillent assez fort. » (Signalant que les résultats disparates que peuvent obtenir les personnes noires, autochtones et racialisées sont dus à la paresse ou aux échecs personnels.)

(La liste ci-dessus est une modification de celle de Washington, Birch & Roberts, 2020.)

Les micro-agressions servent à établir et à renforcer les hiérarchies organisationnelles, par conséquent, les groupes historiquement exclus ont plus de difficulté à développer un sentiment d'appartenance aux espaces institutionnels. Ainsi, la présence de micro-agressions diminue les efforts de l'établissement visant à promouvoir l'équité et l'inclusion et à attirer et retenir du personnel noir, autochtone et racialisé. De plus, les micro-agressions envers les clientes et leurs dépendants nuisent à la capacité des pourvoyeurs de services d'offrir un espace sûr pour échapper à la violence.

Favoriser des environnements équitables

Lorsque nous imaginons des environnements équitables, nous ne voyons pas des espaces où des erreurs ne se produisent jamais et où chaque personne sait toujours quelle est la chose parfaite

à dire. Nous imaginons plutôt des environnements où les personnes se sentent prêtes à discuter des enjeux de justice raciale, à laisser place à l'affect, à dénoncer les micro-agressions et autres comportements problématiques, des espaces mieux équipés pour soutenir la clientèle et les collègues noires, autochtones et racialisées.

- ➔ **Aborder de front la conversation sur la justice raciale.** Établir des espaces équitables exige de l'intentionnalité et de la préparation. Créer des occasions intégrées pour aborder les inquiétudes et les enjeux de l'antiracisme et de l'anti-oppression lors de discussions prévues et des réunions d'équipe. Penser à établir des lignes directrices et des attentes partagées en cas de moments difficiles ou de micro-agressions. Réfléchir sérieusement à la façon de gérer ces moments en tant qu'équipe et de donner alors la priorité aux expériences des personnes les plus touchées par le racisme structurel. (Voir Annexe B)
- ➔ **Créer un espace pour l'affect** (colère, tristesse, embarras) en reconnaissant que les discussions sur la justice sociale, le racisme et l'oppression sont difficiles et peuvent soulever diverses émotions. Ne pas museler ni rejeter des conversations et des contributions seulement parce qu'elles sont chargées sur le plan émotif. Permettre aux personnes noires, autochtones et racialisées de partager leurs expériences à leurs propres conditions, reconnaître que ces conversations peuvent être épuisantes pour celles qui font l'objet de racisme et éviter d'en demander davantage aux personnes noires, autochtones et racialisées pour expliquer ou prouver le racisme.
- ➔ **Accepter de se faire rappeler à l'ordre.** Lorsque vous dites ou faites une chose qui soutient l'oppression d'un groupe historiquement marginalisé et que quelqu'un vous le signale (voir Franchesca Ramsey dans [“Getting Called Out and How to Apologize,”](#) YouTube, 6 septembre 2013). Faire savoir à votre entourage que vous vous engagez à utiliser un vocabulaire respectueux et à adopter des pratiques

équitables et aussi que vous appréciez que d'autres vous le rappellent lorsque vous ne respectez pas votre engagement. Bien que certains militants et militantes de la justice sociale préfèrent sensibiliser plutôt que de rappeler à l'ordre nous voulons faire preuve de prudence et ne pas suggérer que le fait de soulever des préoccupations sur l'antiracisme et l'anti-oppression ne doit pas être encadré d'une manière précise pour être valable (ce qu'on appelle en anglais le “tone-policing” – le refus d'accepter un rappel à la politesse ou au calme dans un débat). Nous préférons plutôt adopter la définition qu'a donnée une militante de cette théorie : « rappeler à l'ordre pour sensibiliser » En prenant la responsabilité de signaler les commentaires problématiques lorsque nous les entendons, nous démontrons que nous prenons soins de notre entourage, que nous lui faisons confiance et que ces personnes sont capables (comme nous) d'évoluer dans ce domaine. Nous abordons cette responsabilité avec humilité, compréhension et reconnaissance du travail intellectuel qui a déjà été intégré dans les connaissances actuelles sur la justice sociale et dire clairement que nous en aurons toujours plus à apprendre à ce sujet.

- ➔ **Maintenir des pratiques soutenantes.** Pam Palmater, avocate, autrice et militante de la justice sociale d'origine mi'kmaq demande aux Canadiennes et Canadiens allochtones d'être des « alliés respectueux et non pas des sauveurs » (tel que cité par Haiven, 7 novembre 2018). Bien que les sauveurs veuillent libérer les personnes racisées (les autres) par charité et qu'ils se présentent comme des figures d'autorité sur ce qui doit être fait, être des alliées et alliés respectueux signifie avoir la volonté de suivre les directives des personnes qui font l'objet de racisme en ce qui a trait aux types de soutien nécessaires qui seraient bien accueillis. Une alliance respectueuse implique de prendre la parole, mais pas trop, de reconnaître le travail de l'agence et de donner le crédit aux personnes autochtones, noires et racialisées.

Traduire la théorie en action :

- ▶ **Répéter et promouvoir** les voix, les ressources et les préoccupations noires, autochtones et racialisés. S'assurer que la conversation ne s'éloigne pas du sujet et plutôt prendre le temps de s'arrêter et de réfléchir sur les contributions des voix noires, autochtones et racialisées. Éviter de prendre le crédit de ces préoccupations et de ces contributions, et chercher des occasions de se servir de sa voix pour mettre l'accent sur ces préoccupations.
- ▶ **Question guide** - « J'entends [. . .] une voix qui dit que nous avons passé suffisamment de temps à explorer les effets de ce programme de [. . .], J'aimerais justement que l'on passe plus de temps là-dessus. »
- ▶ **Accepter qu'il est normal de faire des erreurs** et de se faire corriger. Cela ne signifie pas de minimiser les conséquences des micro-agressions ou des erreurs racialement fléchies, mais d'accepter que favoriser des pratiques équitables et antiracistes exige une rétroaction constructive.
- ▶ **Question guide** - « J'avais l'habitude de [. . .], mais j'ai été corrigée par /j'ai lu /j'ai réfléchi et j'ai changé en faisant [. . .]. »
- ▶ **Faire un rappel à l'ordre avec gentillesse.** Signaler et s'opposer aux micro-agressions lorsque vous les constatez. Accepter de rappeler certaines personnes à l'ordre, pour ensuite les sensibiliser.
- ▶ **Question guide** - « Ce commentaire soulève chez moi certaines préoccupations. Je veux m'assurer que je t'ai bien compris. »
- ▶ **Remercier les personnes qui soulèvent des préoccupations** en soulignant qu'il peut être risqué et épuisant de s'opposer aux micro-agressions. Exprimer de l'appréciation envers les personnes qui entreprennent de dévoiler des comportements et des commentaires problématiques en reconnaissant qu'elles pourraient potentiellement vous sauver ou éviter à l'organisme des erreurs encore plus graves et coûteuses à l'avenir.
- ▶ **Question guide** - « Merci. J'apprécie vraiment que vous me signaliez ceci et je ferai [. . .] pour être plus consciente /pour ne plus utiliser ce mot /pour qu'il y ait du progrès. »



« Le plus gros problème, c'est l'inertie. C'est un système historiquement raciste, ce qui fait qu'il n'est pas nécessaire de faire quelque chose de mal pour que le racisme se perpétue de lui-même. Vous n'avez qu'à ne rien faire. »

Frances Henry, Enakshi Dua, Carl E. James, Audrey Kobayashi, Peter Li, Howard Ramos, et Malinda S. Smith, de *The Equity Myth*

La sphère d'influence institutionnelle

L'antiracisme et l'anti-oppression dans un contexte institutionnel implique de reconnaître que faire les choses comme elles ont toujours été faites peut alimenter le racisme systémique. Cette approche va au-delà d'une diversité représentative pour s'assurer que, non seulement il y ait des visages racialisés au sein de l'organisme, mais de plus, que les voix qui nomment la persistance des iniquités raciales aient l'occasion d'être entendues. Cela signifie la création d'un espace pour les personnes noires, autochtones et racialisées qui forgeront vraiment le contenu institutionnel. Dans la sphère d'influence institutionnelle, nous nous penchons sur les données démographiques, les politiques, les pratiques, les processus de prise de décision et la culture de l'organisme.

En Ontario, en vertu du *Code des droits de la personne*, les organismes doivent offrir des services et des emplois libres de toute discrimination. La Commission ontarienne des droits de la personne définit la discrimination comme « toute forme de traitement inégal basé sur les motifs du *Code* qui créent un désavantage, que ce soit d'imposer des fardeaux excessifs ou de refuser des avantages. Cela peut être intentionnel ou involontaire. Il peut s'agir d'actions directes clairement discriminatoires ou encore de règles, de pratiques ou de procédures qui, tout en semblant neutres, ont pour effet de désavantager certains groupes de personnes. Cela peut être évident, mais aussi se faire de façon très subtile ». La discrimination systémique est constituée d'habitudes, de comportements, de politiques ou de pratiques faisant partie des structures d'un organisme créant ou perpétuant le désavantage pour les personnes noires, autochtones et racialisées.

La collecte de données démographiques et l'évaluation continue

Les organismes engagés dans la promotion d'une équité réelle doivent recueillir des données démographiques qui serviront à reconnaître et à observer le racisme systémique et les disparités

raciales. Ces données pourraient inclure des renseignements sur l'identité autochtone, la race, la religion, l'origine ethnique et dévoiler des divisions sociales qui s'entrecroisent comme le genre et la capacité. Pour la Commission ontarienne des droits de la personne, « cette collecte de données et leur analyse doivent être effectuées lorsqu'un organisme ou une institution a ou devrait avoir raison de croire qu'il existe probablement de la discrimination, des barrières systémiques ou qu'un désavantage historique se perpétue ». Les [Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique](#) de l'Ontario fournissent des directives pour la planification, la collecte et l'analyse de données basées sur la race. Les Normes relatives aux données contre le racisme proposent également des suggestions en langage simple sur la façon de poser des questions sur la race et sur d'autres catégories démographiques.

Comme nous l'avons constaté durant la pandémie de Covid-19, la collecte de données sociodémographiques peut mener à « des changements dans la réponse de la santé publique » et peut améliorer « l'équité de cette réponse » (McKenzie, 2021). Les données démographiques ont servi à démontrer que les communautés noires, autochtones et d'autres communautés racialisées ont été touchées de manière disproportionnelle par la pandémie ainsi qu'à documenter une réponse de la santé publique particulièrement attentive à ces communautés. Nous l'entendons également de la part des membres du secteur de la violence fondée sur le genre qui utilisent la collecte de données démographiques pour relever les disproportions dans la prestation de services et dans la dotation dans le but d'améliorer la programmation et de documenter le travail de défense des droits des survivantes. Nous entendons aussi qu'il y a une certaine hésitation à recueillir ce type de données. L'Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI) a constaté que le secteur manque de données désagrégées pour documenter les effets directs de la pandémie sur les organismes dirigés

S'INSPIRER D'AUTRES ADMINISTRATIONS

L'[Anti-Racism Working Group](#) a été formé pour aborder le problème du racisme dans le secteur de la violence faite aux femmes et aux filles en Angleterre et au pays de Galles. Pour que l'antiracisme soit au cœur de son travail, le groupe de travail a convenu qu'il fallait « élaborer une approche de meilleures pratiques permettant de monitorer et de faire état de la diversité, des expériences vécues et des caractéristiques protégées au sein de l'organisme et d'établir des cibles pour s'attaquer aux problèmes mis en lumière. »

par des femmes qui desservent des femmes et que ces données sont nécessaires pour s'assurer que les efforts de récupération « répondent aux inégalités actuelles plutôt que de les accroître » (Abji, Major & Khemraj, 2021). La collecte éthique et respectueuse de données désagrégées est la clé de la lutte contre le racisme institutionnel et l'inertie.

Les politiques et les pratiques

Les organismes qui s'engagent dans l'antiracisme et l'anti-oppression doivent mettre en place des politiques, des pratiques et des procédures qui répondent précisément aux structures inéquitables. La CODP offre des conseils, des exemples de vocabulaire et des modèles pour créer des politiques en matière de droits humains et d'antidiscrimination. Ces politiques devraient se conformer aux exigences du *Code des droits de la personne* de l'Ontario et contenir des procédures de plaintes claires. La politique d'OAITH sur l'antiracisme et l'anti-oppression intersectionnels va plus loin que la conformité à la loi en énonçant les valeurs de l'organisme, en insistant sur « l'importance de l'examen critique et de l'engagement à des discussions sur le racisme, l'oppression, la violence et les structures du pouvoir qui créent l'iniquité,

l'inaccessibilité et les limites à la participation pour les communautés marginalisées. » Dans le secteur de la violence fondée sur le genre, les politiques reconnaissent la relation entre violence familiale et violence entre partenaires intimes avec la violence sanctionnée par l'État contre les communautés noires, autochtones et racialisées.

Lors de nos discussions en table ronde avec les membres des organismes d'OAITH, nous avons entendu qu'il est nécessaire d'aller au-delà des politiques et de ramener le focus sur les pratiques organisationnelles. Cet engagement envers la pratique implique d'étudier comment le racisme et l'oppression créent des obstacles à l'accès aux maisons d'hébergement et à la programmation. Nous avons entendu qu'une compréhension accrue de la réduction des méfaits inclut la volonté de modifier la pratique et les protocoles pour tenir compte des conséquences des expériences de racisme qui ont été vécues. Cette compréhension accrue pourrait s'appliquer à la préparation des repas, aux critères d'admissibilité, aux politiques sur l'éviction, aux évaluations du risque et à l'engagement avec les autres agences.

À SOULIGNER**Women's Habitat (Etobicoke, Ontario)**

« Nous avons formé un comité antiraciste et anti-oppression, mis en place une politique ARAO et nous nous sommes engagées à réviser collectivement toutes nos politiques et protocoles à l'aide d'une matrice ARAO. Cette matrice est basée sur les principes de l'antiracisme et de l'anti-oppression et nous oblige à réfléchir à la façon dont nos politiques correspondent à ces principes et à constater où sont nos lacunes. Le processus est lent et a été difficile pour nous toutes. Mais grâce à lui, notre personnel et notre clientèle ont compris que nous étions réellement décidées à faire ce travail. Dans notre secteur, nous entretenons souvent l'idée que nous n'avons aucun pouvoir. Notre approche de l'ARAO encourage une distribution et un exercice équitables du pouvoir. Dans notre politique, nous définissons quelles sont les responsabilités ARAO de toutes les membres de notre organisme, y compris les gestionnaires, le personnel des services directs ou indirects ainsi que les clientes leurs dépendants. Nous croyons qu'il est essentiel que les voix de nos clientes soient incluses dans l'élaboration de programmes et dans leur amélioration. »

Dans le passage ci-dessus, nous voyons comment le processus intégral est vital dans le travail sur l'antiracisme et l'anti-oppression. Les membres de Women's Habitat n'ont pas seulement créé une politique, elles ont également travaillé à intégrer les principes de cette politique partout dans l'organisme. En s'engageant dans une pratique de révision organisationnelle, elles ont renforcé leurs pratiques interpersonnelles et permis à chacune de leurs employées de mieux comprendre ce que l'antiracisme signifie en pratique. De plus, en définissant les responsabilités institutionnelles dans l'ensemble de l'organisme, l'équipe de Women's Habitat a aidé à faire connaître l'agence et la responsabilisation des divers membres de l'organisme en mettant en lumière la pertinence du travail sur l'antiracisme et l'anti-oppression partout dans l'organisme.

La culture organisationnelle et les processus de prise de décision

Les organismes et les secteurs ont leurs propres cultures internes qui se sont construites à partir de la norme dominante et qui risquent d'aliéner les personnes qui ne correspondent pas à ces normes. Préciser et contester ces normes exige de savoir comment le racisme fonctionne et de vouloir s'engager dans des discussions difficiles et pouvant créer des malaises afin de mettre en place une culture et des pratiques internes plus

équitables. Dans les séances de formation, il faut parler explicitement de racisme et mettre l'accent sur les expériences et les voix des personnes les plus touchées par le racisme structurel. Examiner la culture organisationnelle dans le but de faire progresser l'antiracisme et l'anti-oppression implique une évaluation critique de la façon dont les normes institutionnelles favorisent des modes particuliers d'interaction et renforcent les exclusions. Bien que chaque norme n'ait pas nécessairement un effet d'exclusion, les organismes devraient également étudier quels sont les processus en place

permettant aux membres des groupes marginalisés de les connaître ou de les contester. Quelles sont les possibilités de rétroaction et de contribution ? Quel type de mentorat existe ? Comment les diverses membres de l'organisme peuvent-elles participer et influencer les décisions ?

Lorsque l'on pense à modifier la culture organisationnelle et à intégrer l'antiracisme et l'anti-oppression dans les processus de prise de décision, il est essentiel de ne pas laisser tout le fardeau sur les épaules du personnel et des membres des communautés noires, autochtones et racialisées. Le délestage des responsabilités liées à l'antiracisme, à l'équité, à la diversité et à l'inclusion sur le personnel racialisé a été défini comme une forme de « taxe émotionnelle » ou de « taxe sur l'identité et la diversité » qui permet de décrire l'expérience de plusieurs travailleuses et travailleurs du Canada qui disent être traités différemment, faire l'objet de responsabilités additionnelles et être constamment aux aguets pour se protéger de la discrimination et des préjugés et biais. Les récentes études sur les milieux de travail canadiens rapportent que les professionnelles

et professionnels noirs, autochtones et racialisés ont le double fardeau des pratiques d'exclusion et des stratégies plus ou moins symboliques sur la diversité dans leur milieu de travail. (Catalyst, 2019; Henry et al. 2017). Comme l'a exprimé Rita Dhamoon (2020), le racisme est un enjeu de charge de travail rarement reconnu et rémunéré. Puisqu'entreprendre de s'attaquer au racisme dans la culture organisationnelle et les processus de prise de décision implique nécessairement d'accorder la priorité aux voix des personnes noires, autochtones et racialisées de l'organisme, leur demander de participer aux consultations ARAO et au travail en comité sans rémunération, et sans soutien en cas de traumatisme, risque de les soumettre à une taxe émotionnelle sur la diversité. Les leaders et les membres non racialisés du milieu de travail peuvent également s'acquitter du travail de récupération du matériel sur l'antiracisme et l'anti-oppression qui met au centre du débat les personnes noires, autochtones et racialisées dans le secteur de la violence fondée sur le genre (voir, par exemple, Violence Against Women Learning Network Forum sur [Looking Within: Anti-Black Racism and the Gender-Based Violence Sector in Canada](#)).

Traduire la théorie en action :

- ▶ **Recueillir des données** sur la démographie sociale de votre personnel et des communautés que vous desservez afin de constater les lacunes dans la représentation, les disparités raciales et les disproportions. Convaincre les membres de votre organisme et de votre communauté de la nécessité de la collecte de données, des difficultés que cela représente et des moyens qui permettront de respecter la vie privée. Aider le personnel à préparer des questions respectueuses pour obtenir ces données.
 - ▶ **Question-guide** – *Quelles données démographiques recueillez-vous actuellement et de quels systèmes vous servez-vous pour la collecte ? Quels renseignements vous aideraient à mettre en place une programmation plus sensible et à réduire les obstacles à l'accès ?*
- ▶ **Élaborer une politique.** Travailler à éliminer le racisme et l'oppression au niveau institutionnel signifie s'assurer qu'une politique d'antidiscrimination est mise en place et qu'elle comprend un système de plainte accessible. Cela implique aussi des engagements et des initiatives spécifiques sur le racisme.
 - ▶ **Question-guide** – *Quelles politiques avez-vous déjà mises en place et quels sont leurs cadres de références (droits humains, antidiscrimination, équité, diversité, inclusion, ARAO) ? Est-ce que le personnel et la clientèle savent quoi faire si elles font l'objet de discrimination dans votre organisme ?*
- ▶ **Réviser les pratiques et les protocoles.** Afin de s'assurer que l'antiracisme et l'anti-oppression soient intégrés dans les pratiques et les normes de votre organisme, il est nécessaire d'examiner minutieusement les protocoles existants et les façons de faire les choses pour vérifier si elles créent des iniquités raciales.
 - ▶ **Question-guide** – *Examinez-vous vos pratiques et vos protocoles pour voir s'ils respectent vos engagements en matière d'antiracisme et d'anti-oppression ? Sollicitez-vous l'opinion du personnel et de la clientèle sur l'équité raciale ?*
- ▶ **Créer des stratégies de formation et d'engagement.** Pour bâtir un organisme racialement équitable, il est nécessaire de discuter ouvertement du racisme et des oppressions intersectionnels lors des réunions et des formations.
 - ▶ **Question-guide** – *Faites-vous des séances de formation sur le racisme ou invitez-vous des conférencières ou conférenciers à parler de racisme, d'oppression et de colonialisme ? Créez-vous et maintenez-vous des espaces où les personnes noires, autochtones et racialisées de votre organisme peuvent discuter de justice raciale et d'expériences vécues ?*

(Voir Annexe C - Outil d'évaluation de l'impact et de la planification organisationnelle en matière d'antiracisme et d'anti-oppression)



**« Vous devez agir comme s'il était possible de
changer radicalement le monde. Et vous devez le
faire tout le temps. »**

Angela Davis, militante américaine noire, chercheuse et abolitionniste

La sphère d'influence communautaire

En tant qu'organismes dédiés à mettre fin à toutes les formes de violence fondée sur le genre et à faire de l'Ontario un endroit sûr, équitable et juste pour l'ensemble des femmes, des filles et des communautés de genres diversifiés, nous devons nous attaquer aux inégalités structurelles dans nos collectivités ([Vision et mission d'OAITH](#)). L'antiracisme et l'anti-oppression sont indissociables de cet engagement parce que l'identité de genre est toujours accompagnée de l'intersection complexe d'autres identités. Donc, tant qu'il y aura du racisme et du colonialisme, il y aura de la violence de genre racialisée et de la violence de genre coloniale. Appuyer la prévention de la violence dans les collectivités qui sont les plus touchées par le racisme et le colonialisme est fortement lié à la prévention de la violence fondée sur le genre au sens large.

Pratiquer l'antiracisme et l'anti-oppression dans la sphère communautaire exige premièrement d'apprendre comment le colonialisme et le racisme ont forgé et continuent de forger nos communautés. À ce niveau, il n'existe pas une approche universelle à l'antiracisme et à l'anti-oppression pour les maisons d'hébergement et les organismes qui luttent contre la violence fondée sur le genre en Ontario — dans la mesure où nos communautés ontariennes sont diversifiées et ont des histoires locales et des dynamiques sociopolitiques spécifiques.

Cette compréhension située de la violence dans nos communautés nous indique comment nous pouvons y cultiver des relations. Bâtir des relations permet de mieux comprendre comment nous pouvons utiliser stratégiquement notre propre pouvoir et notre privilège pour aider les communautés les plus lésées.

Les communautés les plus lésées

En bâtissant sur cette connaissance des histoires locales, nous devons être au courant de ce qui se passe localement dans notre ville ou

municipalité et dans notre région et être attentives aux communautés qui sont particulièrement marginalisées et qui font face quotidiennement à la violence, à l'iniquité et au manque d'accès à la justice. Pour ce faire, nous devons établir quelles sont les communautés les plus touchées par le racisme systémique, notamment les communautés autochtones et noires (Loi de 2017 contre le racisme). Nous devons nous demander : Quelles sont présentement les luttes locales pour la justice et comment pourrions-nous en être solidaires ? Quelles sont les ressources matérielles, le capital social et politique, les relations et l'influence dont nous disposons, et comment ces ressources peuvent-elles être utilisées pour soutenir ces luttes et les faire progresser ?

Pour situer les communautés les plus touchées, nous devons examiner de quelle manière la violence structurelle et l'iniquité se manifestent dans notre communauté :

- ➔ Antisémitisme
- ➔ Capacitisme et sanisme
- ➔ Criminalisation de la consommation de drogues et des personnes qui en font usage
- ➔ Criminalisation du travail du sexe
- ➔ Discrimination structurelle et exploitation des personnes migrantes
- ➔ Homophobie et hétéronormativité
- ➔ Islamophobie
- ➔ Pauvreté
- ➔ Racisme envers les Asiatiques
- ➔ Racisme envers les Autochtones
- ➔ Racisme envers les Noirs
- ➔ Transmisogynie et transphobie

Ces systèmes d'oppression structurelle sont déjà toujours fortement liés au travail d'élimination de la violence fondée sur le genre puisque qu'ils sont indissociables de la violence que vivent les femmes, les filles et les personnes de genre non conformes.

Soutenir les communautés les plus touchées par la violence et les plus marginalisées exige que nous examinions à nouveau nos hypothèses sur la façon dont l'abus et la violence sont vécus. Les leaders du secteur de la violence fondée sur le genre ont constaté que : « un archétype cisgenre hétéronormatif (victime-agresseur) a des effets sur les services, la recherche, le financement et la législation en matière de lutte contre la violence fondée sur le genre dans notre société » (Ham, Owusu-Akyeeah, et Byard Peek, 2022: 3). Dans une de nos tables rondes, une leader du secteur a noté qu'appliquer l'intersectionnalité signifie comprendre que « la manière dont chaque personne

vit la violence est différente et notre intervention doit donc elle aussi être différente. » Cela exige de nous que nous tenions compte des questions qui déstabilisent nos hypothèses, par exemple : Comment définissons-nous la violence ? Comment définissons-nous ce qui constitue un couple ? Qui est exclu de ces définitions ? Dans ce secteur, l'antiracisme et l'anti-oppression intersectionnels incluent de comprendre comment les normes et les définitions étroites excluent certains groupes particuliers de l'accès au soutien en violence fondée sur le genre, comme les personnes trans et de genres non conformes qui vivent de la violence.

APPRENDRE DES RESSOURCES COMMUNAUTAIRES

Créer des espaces authentiques : un coffre à outils sur l'identité et l'expression de genre

Selon une enquête nationale dirigée par [Trans PULSE Canada](#) en 2019, trois femmes trans sur cinq ont vécu de la violence de la part d'une ou d'un partenaire intime depuis l'âge de 16 ans. Le Western University VAW Learning Network a analysé l'enquête de Trans PULSE et constaté que les préjugés de genre et la cisnormativité créent des obstacles qui nuisent à l'accès aux services de soutien en violence fondée sur le genre pour les femmes trans. Ces obstacles peuvent être aggravés par le racisme, le capacitisme et le colonialisme. Les fournisseurs de services en violence fondée sur le genre pourraient mieux desservir les femmes trans : en apprenant davantage sur les préjugés et les biais de genre et la transmisogynie, en élaborant des politiques et des protocoles pour prévenir la violence et la discrimination envers les femmes trans, en créant des espaces et des programmes pour les femmes trans et en favorisant des partenariats avec les organismes qui les desservent ([VAW Learning Network](#)).

The 519, une agence qui offre des services et défend les droits de la communauté LGBTQ2S de Toronto, a préparé [Créer des espaces authentiques : un coffre à outils sur l'identité et l'expression de genre](#), une ressource pratique pour les personnes, les organismes et les fournisseurs de services de première ligne portant sur les pratiques inclusives et l'affirmation dans l'identité et l'expression de genre. Le coffre à outils propose des étapes constructives pour mettre en place des pratiques antidiscriminatoires en matière d'identité et d'expression de genre. Le coffre à outils comprend des guides étape par étape comme l'installation de salles de toilette et de vestiaires trans-positifs, la façon d'aborder les questions de changements de nom et de pronom, le soutien d'une employée en transition, le soutien à l'accès égal aux services et à des pratiques d'embauche justes.

Cultiver les relations et la solidarité

Avec une compréhension informée de nos communautés locales, nous pourrions commencer à cultiver nos relations et nous préparer à agir en formant des collaborations et des partenariats et en redistribuant les ressources et le pouvoir dans notre communauté. Cultiver des relations avec les personnes les plus touchées par le racisme structurel et l'iniquité dans notre communauté nous permet d'être dirigées par les personnes qui sont les expertes de leurs propres besoins. Cela exige d'aller plus loin que de clamer son « alliance » comme un badge d'honneur sans que cela ne repose sur l'action. Des relations réelles peuvent nous aider à devenir des « corésistantes » dans les luttes contre le racisme systémique et l'oppression. Le RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal explique qu'être une personne corésistante, c'est être ensemble en résistance contre les forces oppressives et cela exige un apprentissage constant. La corésistance combine la théorie et la pratique en établissant des relations et en s'engageant profondément dans une communauté qui documente comment une personne écoute de façon critique, comprend un problème et influence les moyens de déranger les systèmes ainsi que les institutions systémiques » ([RÉSEAU pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal](#), 2019). La corésistance est possible lorsque nous comprenons que nos luttes sont liées et que nous avons un intérêt mutuel à démanteler les systèmes et les structures qui maintiennent l'iniquité et la violence.

Détecter et déstabiliser les déséquilibres de pouvoir dans le secteur

Des inégalités structurelles peuvent se perpétuer dans le secteur de la violence fondée sur le genre par le biais d'un accès différencié au financement et aux espaces de prise de décision. Déranger les déséquilibres de pouvoir peut vouloir dire : partager l'accès aux ressources et au pouvoir avec les organismes dirigés par des femmes noires,

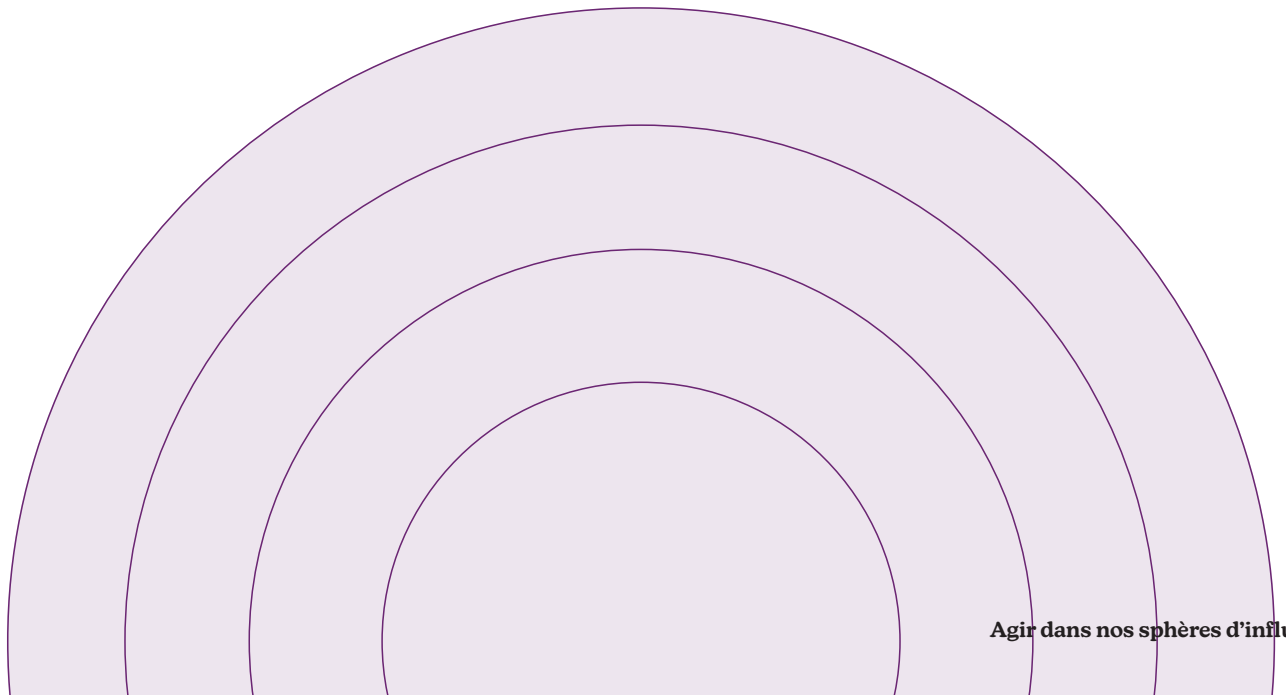
autochtones ou de couleur; amplifier les voix des communautés noires, autochtones et racialisées d'autres communautés minoritaires dans les espaces de défense des droits et mettre en place des partenariats stratégiques et des forums où les femmes noires, autochtones et racialisées sont représentées ([Groupe de travail sur l'antiracisme](#)), et enfin, créer des systèmes permettant aux femmes noires, autochtones et racialisées de jouer des rôles de leaders dans le choix de moyens de transformer l'iniquité structurelle et de desservir les communautés les plus affectées.

Financer l'inégalité

Nous pouvons prendre des mesures pour démanteler le financement de l'inégalité dans notre secteur et dans nos communautés en nous abstenant de concurrencer avec les organismes dirigés par des communautés noires, autochtones et racialisées. Une participante à la table ronde a raconté que son organisme a aidé une Première Nation de sa collectivité à faire une demande de financement pour permettre à la Première Nation d'identifier les sépultures anonymes d'un pensionnat autochtone. Dans ce cas, son organisme a reconnu qu'au lieu d'initier son propre projet et d'accéder au financement en passant par l'organisme, il valait mieux acheminer le financement directement à la Première Nation et lui en laisser le contrôle. L'appel à l'action du groupe de travail sur l'antiracisme du secteur de la violence faite aux femmes et aux filles propose des pistes pour mettre fin au financement de l'inégalité. En plus de ne pas compétitionner pour les fonds, le Groupe de travail affirme que « Nous ne devrions pas incorporer les services par et pour les femmes noires et minoritaires dans notre organisme et ne pas soumissionner pour des contrats publics, des projets ou des services qui aident seulement des femmes noires ou minoritaires à moins que le service par et pour fasse partie du partenariat. » ([Groupe de travail sur l'antiracisme](#)). De plus, lorsque nous comptons sur les ressources et l'expertise des communautés noires, autochtones et racialisées, nous devons valoriser et rémunérer leur travail.

APPELS À LA SOLIDARITÉ DANS LE SECTEUR

Nous reconnaissons les déséquilibres structureaux dans le secteur de la violence fondée sur le genre de l'Ontario, où les maisons d'hébergement autochtones sont financées séparément de la majorité des autres maisons et ont un accès disparate aux ressources. Une représentante d'Aboriginal Shelters of Ontario (ASOO) signalait que son organisme offre aux maisons d'hébergement (violence faite aux femmes ou violence fondée sur le genre) de devenir membre, mais qu'environ seulement 50 p. 100 des membres d'OAITH sont membres d'ASOO. Payer son adhésion à l'ASOO est une façon facile de soutenir l'organisme financièrement et donne l'occasion d'améliorer ses propres pratiques avec la clientèle autochtone puisqu'être membre donne accès à la formation et aux possibilités d'apprentissage d'ASOO.



Traduire la théorie en action :

- ▶ **Apprendre** l'histoire de la colonisation et de l'établissement de la communauté et comment l'héritage du vol colonial de leurs terres a eu des conséquences sur les nations autochtones dans notre région.
 - ▶ **Question-guide** – *A quelles nations autochtones appartiennent ces terres? Comment le vol colonial de leurs terres et l'héritage du génocide ont-ils touché ces nations ?*
 - ▶ **Question-guide** – *Comment puis-je bâtir des relations avec la communauté autochtone de ma région ? Quels appels à la réconciliation et à la décolonisation viennent de ces nations autochtones ? Comment puis-je appuyer ces appels ?*
- ▶ **Apprendre** à connaître les populations noires, racialisées et migrantes de votre collectivité.
 - ▶ **Question-guide** – *Qui se trouve dans notre collectivité et comment ces communautés sont-elles situées par rapport au pouvoir sociopolitique ?*
- ▶ **Cultiver des relations dans votre collectivité** avec les organismes qui travaillent à soutenir les communautés les plus lourdement touchées dans le but d'atteindre la justice transformative.
 - ▶ **Question-guide** – *Quels sont les services actuels et les organismes communautaires de ma collectivité qui desservent les communautés noires, autochtones, racialisées et marginalisées ? Comment puis-je commencer à participer à ce travail ?*
- ▶ **Trouver des occasions** de soutenir les organismes de notre collectivité qui sont dirigés par les communautés noires, autochtones et racialisées.
 - ▶ **Question-guide** – *Quelles ressources ai-je à ma disposition pour soutenir les communautés les plus touchées par l'iniquité structurelle et l'injustice ? Que puis-je faire pour appuyer ce travail ?*
- ▶ **Influencer** les bailleurs de fonds et le gouvernement pour qu'ils élaborent des politiques incluant les communautés les plus gravement touchées dont les personnes noires et autochtones. Tenter d'avoir plus qu'une représentation de façade – l'inclusion doit être accompagnée du pouvoir des communautés d'établir leurs propres stratégies et politiques.
 - ▶ **Question-guide** – *Qui n'est pas représenté dans les espaces de prise de décision ? Que puis-je faire pour mettre plus de pouvoir entre les mains des personnes les plus touchées par la violence et l'iniquité dans ma collectivité ?*
- ▶ **Devenir membre d'ASOO** pour soutenir son travail et avoir accès à des ressources de formation qui existent déjà pour aider la clientèle autochtone.

À SOULIGNER**Anova (London, Ontario)**

« Nous avons une énorme communauté musulmane à London. L'arabe y est la deuxième langue commune et environ la moitié de nos unités de logement sont occupées par des immigrantes et immigrants musulmans. L'islamophobie est un problème important à London, ce qui est devenu très évident en juin 2021 lorsqu'un homme blanc a ciblé et tué une famille musulmane avec son camion. La ville a beaucoup de travail à faire pour intégrer l'anti-islamophobie et pour que la communauté musulmane soit en sécurité. Nous collaborons avec le Muslim Resource Centre for Social Support and Integration (MRCSSI) de London à mettre en place des pratiques qui nous aideront à travailler avec les femmes musulmanes. Avec le MRCSSI, nous avons élaboré une approche collaborative de travail avec la communauté musulmane telle que proposée lors de sessions où nous avons étudié des dossiers et des exemples de cas pour déterminer quelles seraient les meilleures pratiques pour desservir la clientèle musulmane. C'est le MRCSSI qui a géré le processus. Nous avons écouté les propositions et nous les avons appliquées au travail d'Anova. Le soutien aux familles musulmanes en fait partie; nous avons appris que nous devons remplacer l'approche individualiste que nous utilisons dans notre prestation de services et nous baser plutôt sur la culture collectiviste des familles arabophones. Cela a mené l'ensemble de notre organisme à réfléchir à la façon dont notre travail peut être documenté par des approches et des points de vue autres qu'occidentaux. »

Dans ce passage, nous pouvons voir qu'Anova a compris que la communauté musulmane était blessée par l'islamophobie et que l'organisme devrait prendre des mesures pour mieux desservir sa clientèle musulmane et intégrer l'anti-islamophobie dans ses pratiques. Pour cela, il faut reconnaître que les organismes qui aident la communauté musulmane existent déjà et que, dans ce cas, elles sont les mieux placées pour déterminer quelles sont les meilleures pratiques d'une approche anti-islamophobe à la violence fondée sur le genre. La collaboration d'Anova avec le MRCSSI est un bon exemple de la façon dont un organisme peut soutenir le travail qui se fait déjà pour aider les communautés touchées d'une manière qui soit mutuellement bénéfique et qui ne détourne pas les ressources de la communauté et cela, sans prendre une attitude d'autorité dans ce que vivent les femmes, les filles et les familles musulmanes.

Observations finales

Comme nous l'avons fait en nous basant sur l'expérience et l'expertise d'autres secteurs et administrations pour bâtir le présent cadre de référence, nous espérons que l'exploration de l'antiracisme et de l'anti-oppression dans les sphères d'influence que nous proposons sera instructive pour le travail sur l'antiracisme intersectoriel. Nous voyons le cadre de référence comme un moyen de construire la responsabilisation personnelle et institutionnelle et d'améliorer le travail de solidarité communautaire. Nous avons revu et énoncé à nouveau nos lignes directrices afin d'établir clairement que ce travail n'a pas de conclusion ni de point final.

- 01 Intentionnelles et proactives** - L'antiracisme et l'anti-oppression exigent des actions constantes.
- 02 Responsables** - L'antiracisme et l'anti-oppression exigent la volonté d'être responsable des actions, mais également de l'inaction.
- 03 Évaluées régulièrement** - L'antiracisme et l'anti-oppression impliquent des mesures et des évaluations constantes et la compréhension des structures raciales inéquitables.
- 04 Orientées sur les effets** - L'antiracisme et l'anti-oppression exigent de reconnaître et de soutenir les groupes qui sont les plus affectés par le racisme systémique.
- 05 Intégrées structurellement** - L'antiracisme et l'anti-oppression impliquent de mettre fin à toutes les formes de violence fondée sur le genre, à la violence raciale et coloniale et à l'oppression.
- 06 Intersectionnelles** - Les stratégies et les tactiques pour combattre les obstacles du racisme systémique doivent tenir compte de la façon dont le racisme interagit avec d'autres histoires et structures d'oppression ce qui renforce le racisme systémique.

Glossaire documenté du cadre de référence sur l'antiracisme et l'anti-oppression intersectionnels

Anti-oppression - Cadre qui reconnaît que l'oppression existe dans la société et qui vise à l'éradiquer en examinant et en confrontant la dynamique du pouvoir tout en habilitant les personnes qui subissent cette oppression ([The Anti-Violence Project](#)). L'anti-oppression commence par l'auto-éducation et l'autosensibilisation et s'étend aux niveaux interpersonnel, institutionnel et communautaire. (Traduction libre)

Antiracisme - Processus qui reconnaît l'existence du racisme systémique et qui, grâce aux politiques et aux pratiques, recherche activement à reconnaître, à confronter et à éliminer le racisme systémique sous toutes ses formes. Selon Colour of Poverty-Colour of Change : « pour être efficaces, les stratégies antiracistes doivent reposer sur des résultats et créer un changement durable qui passera le test du temps et de tout changement de pouvoir politique. » ([Colour of Poverty – Colour of Change, 2019](#)) (Traduction libre)

Antisémitisme - « La haine des personnes d'origine juive ou les préjugés à leur sujet en tant que groupe ethnique, religieux, ou racial. L'antisémitisme peut prendre plusieurs formes et inclut les stéréotypes négatifs ou la discrimination envers une personne juive, des gestes de profanation d'une synagogue ou d'un cimetière juif ainsi que des attaques organisées par des rassemblements, la police ou l'armée contre les communautés juives. Le "nouvel antisémitisme," un concept controversé qui a émergé dans les années 1990, soutient que l'opposition au sionisme, à l'état d'Israël ou même aux politiques israéliennes, équivaut à la diabolisation des Juifs. Plusieurs observateurs soulignent cependant qu'il s'agit non seulement d'un usage inadéquat du terme « antisémitisme » mais que cela en dilue la signification » ([Kamel, 2022](#)). (Traduction libre)

Autochtone - Désigne les Inuits, les Métis et les personnes des Premières Nations. La constitution canadienne reconnaît « peuples autochtones » comme un terme parapluie faisant référence à ces groupes autochtones distincts. Bien que le gouvernement canadien ait introduit ce terme dans le vocabulaire officiel pour remplacer les mots « Indiens » et « indigènes » et qu'il soit encore utilisé dans la société canadienne et dans la loi, ce terme d'origine latine se traduirait généralement par « qui n'est pas d'origine ». En tant que terme parapluie, il risque d'homogénéiser les nations et les peuples qui ont des cultures, des langues, des histoires, des traditions et des lois diverses et distinctes ([Animikii, 2020](#)). Dans la terminologie internationale, c'est le terme préféré pour désigner les peuples dont les origines datent d'avant la colonisation ou l'établissement d'une société coloniale. ([Forum permanent des Nations Unies sur les questions autochtones](#)). (Traduction libre)

Binarité de genre - « Système social dans lequel on enseigne aux personnes à avoir l'un des deux genres : « homme » ou « femme ». Ces genres doivent correspondre au sexe de naissance : mâle ou femelle. Dans le système de binarité de genre, il n'y a pas de place pour vivre entre les genres ou pour transcender la binarité. Le système de binarité de genre est rigide et restrictif pour plusieurs personnes dont le sexe assigné à la naissance ne correspond pas à leur genre ou pour les personnes dont le genre est fluide ou non fixe » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Glossaire documenté

Bispiritualité - « Décrit une identité et une expression de genre fluides et au-delà des seules catégories de mâle ou femelle. Bispirituel est généralement un terme pan-autochtone, mais toutes les personnes (autochtones) de genre non conforme ne s'identifient pas comme des personnes bispirituelles » ([Yellowhead Institute, 2019](#)). (Traduction libre) Bispiritualité est un « terme parapluie qui englobe la diversité sexuelle et de genre dans les communautés autochtones. Les personnes bispirituelles jouent souvent un rôle réel et important dans leurs communautés, en tant que leaders ou comme guérisseuses ou guérisseurs. Le terme bispiritualité peut être compris de plusieurs façons et, en français ou en anglais, il n'a pas nécessairement de sens pour tout le monde. Il s'agit d'un terme culturel réservé aux personnes qui s'identifient comme autochtones » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Capacitisme - « La discrimination et les préjugés sociaux envers les personnes en situation de handicap qui se basent sur l'idée que les capacités types sont supérieures. Le capacitisme repose sur l'hypothèse voulant que les personnes en situation de handicap doivent être « réparées » et définit les personnes en fonction de leurs incapacités. Comme le racisme et le sexisme, le capacitisme classe des groupes entiers de personnes dans une catégorie « moins que » et comporte des stéréotypes blessants, des idées fausses et des généralisations sur les personnes en situation de handicap. » ([Eisenmenger, 2019](#)). (Traduction libre)

Cis ou cisgenre - Personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance ([the 519 Glossary of Terms](#)). (Traduction libre)

Cisnormativité - « Hypothèse courante voulant que toutes les personnes soient cisgenres et que tout le monde accepte que c'est « la norme ». Le terme cisnormativité est utilisé pour décrire les préjugés systémiques envers les personnes trans. Cette forme de préjugés systémiques pourrait ne pas être reconnue par les personnes ou les organismes responsables. » ([the 519 Glossary of Terms](#)). (Traduction libre)

Cissexisme - « Système d'oppression qui considère que les personnes cisgenres sont supérieures aux personnes transgenres. Il inclut les croyances blessantes voulant qu'il soit « normal » d'être cis et « anormal » d'être trans. Par exemple, scruter le genre des personnes trans davantage que celui des personnes cis ou définir la beauté à partir de l'apparence des personnes cis » ([the 519 Glossary of Terms](#)). (Traduction libre)

Classisme - « Ensemble de pratiques et de croyances institutionnelles, culturelles et individuelles qui assigne une valeur différentielle aux personnes en fonction de leur classe socioéconomique. Un système économique qui crée une inégalité excessive ce qui fait que les besoins humains de base ne sont pas comblés. La classe fait référence à un statut relatif basé sur le revenu, la richesse, l'éducation, le statut professionnel ou le pouvoir » ([National Conference for Community and Justice](#)). (Traduction libre)

Colonialisme - « Pratique historique de l'expansion européenne dans des territoires déjà habités par des peuples autochtones dans le but d'acquérir de nouvelles terres et ressources. Cette expansion est ancrée dans la suppression violente de la gouvernance et des structures légales sociales et culturelles des peuples autochtones. Le colonialisme est une tentative de forcer les peuples autochtones à accepter les institutions visant à les obliger à se conformer aux structures de l'état colonial et à s'y intégrer. « Le colonialisme demeure un processus continu forgeant à la fois la structure et la qualité des relations entre les colonisateurs et les peuples autochtones. » ([Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2016](#)). (Traduction libre)

Glossaire documenté

Colonialisme des colons – Structure de processus (Simpson 2017) dont le déplacement et la dépossession des personnes autochtones de leurs terres, le génocide physique et culturel, l'assimilation ainsi que la subordination ou la destruction des systèmes politiques et légaux autochtones permettent l'établissement d'un état par une nation coloniale étrangère peuplée de personnes allochtones (Veracini, 2010; Wolfe, 1999). (Traduction libre)

Complexe industriel des prisons - « Intérêts concurrents du gouvernement et de l'industrie qui ont recours à la surveillance, à l'intervention policière et à l'emprisonnement comme solution aux problèmes économiques, sociaux et politiques » ([Critical Resistance](#)). Un des éléments clés du complexe industriel des prisons est l'incarcération de masse qui a touché démesurément les communautés noires, autochtones et racisées et d'autres groupes marginalisés dont les personnes pauvres, les personnes queers et les personnes en situation de handicap ([Tufts University Prison Divestment](#)). (Traduction libre)

Criminalisation - « Rendre une activité illégale ou traiter une personne en criminelle ». Pratiques prolongées d'intervention policière excessive et de surveillance des collectivités négativement stéréotypées comme les communautés noires, les personnes en situation de pauvreté ou d'itinérance, les travailleuses et travailleurs du sexe ainsi que les personnes qui consomment des drogues. La criminalisation liée à l'intervention policière excessive a des effets néfastes à long terme : le harcèlement, l'expulsion du milieu scolaire, l'utilisation de la force, la confiscation de biens, les fouilles et les saisies mal justifiées, les amendes, la détention et l'incarcération » ([YWCA, 2017](#)). (Traduction libre)

Décolonisation - « Rapatriement de la terre et de la vie autochtone » ([Tuck and Yang, 2012](#)). Cela comprend un démantèlement des structures coloniales et des relations avec les colonisateurs. Dans un contexte colonial, la décolonisation est intrinsèquement troublante et elle ne se réduit pas aux droits civils et à la justice sociale. La décolonisation « est liée à la souveraineté et à la futurité autochtones » ([Tuck and Yang 2012: 35](#)), c'est-à-dire à l'autodétermination autochtone et à sa gouvernance. Pour les personnes allochtones, soutenir la décolonisation « peut exiger de se situer dans un contexte de colonisation compliqué, souvent en étant simultanément opprimés et complices » ([Walia 2012](#)). (Traduction libre)

Discrimination - « Traiter injustement une personne en lui imposant un fardeau ou en lui refusant un privilège, un avantage ou une possibilité dont jouissent d'autres personnes en raison de sa race, de sa citoyenneté, de sa situation familiale, de sa déficience, de son sexe ou d'autres caractéristiques personnelles » ([Gouvernement du Canada, 2019](#)).

Égalité - « Pratique assurant l'égalité de toutes les personnes, sans considération de la diversité individuelle ou de groupe » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Équité - « Pratique assurant un traitement juste, inclusif et respectueux à toutes les personnes tout en considérant les diversités individuelles et de groupe. L'accès aux services, le soutien et les possibilités ainsi que l'équité économique, politique et sociale ne peuvent être atteintes en traitant chaque personne exactement de la même façon. L'équité reconnaît les besoins particuliers des personnes et des groupes et s'y adapte » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Glossaire documenté

Équité raciale - « Traitement systémique équitable envers toutes les personnes. L'équité raciale a pour effet que tous jouissent des mêmes occasions et des mêmes répercussions. L'équité raciale s'oppose à l'égalité formelle, selon laquelle les personnes sont traitées de la même manière sans égard aux différences raciales. L'équité raciale est un mécanisme (par exemple un dialogue avec les clients autochtones, noirs et racialisés au sujet des politiques, directives, pratiques et procédures qui les touchent) et une répercussion (par exemple le traitement équitable des clients autochtones, noirs et racialisés dans un programme ou un service). ([Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario, 2018](#)). »

Eurocentrisme - « Idéologie qui tend à privilégier la culture, la civilisation et les valeurs occidentales et plus particulièrement européennes dans la culture mondiale et selon laquelle on fait référence à l'histoire à partir d'une perception et d'une expérience européennes » ([Fondation canadienne des relations raciales](#)). (Traduction libre).

Expression de genre - « La façon dont une personne exprime publiquement son genre ou se présente. Cela peut inclure le comportement ou l'apparence comme les vêtements, les cheveux, le maquillage, le langage corporel et la voix. Le nom et le pronom qu'une personne se choisit sont aussi une manière courante d'exprimer son genre. Toutes les personnes, quelle que soit leur identité de genre, ont une expression de genre et elles peuvent l'exprimer de toutes les façons » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Féminisme carcéral - « Approche qui considère qu'augmenter les interventions de la police, les poursuites judiciaires et les peines de prison est la principale solution à la violence faite aux femmes. Cette position ne reconnaît pas que les policiers sont souvent eux-mêmes des agresseurs et que les prisons sont toujours des lieux de violence. Le féminisme carcéral ignore les différentes façons dont la race, la classe, l'identité de genre et le statut d'immigration rendent beaucoup de femmes plus vulnérables à la violence et qu'une plus grande criminalisation expose ces mêmes femmes à la violence étatique. » ([Law, 2014](#)). De plus, le féminisme carcéral, que ce soit activement ou par inadvertance, « décourage les autres réponses à la violence de genre et à la violence sexuelle, dont la responsabilisation de la communauté et la justice transformative » ([Canessa, 2022](#)). (Traduction libre)

Génocide culturel - « Tentative de destruction de la culture d'un groupe. Le génocide culturel peut comporter des gestes comme le bannissement d'une langue, la prohibition d'actes d'expression créative, une réforme de l'éducation dans le but de favoriser l'assimilation ou une attaque physique sur des institutions culturelles comme des bibliothèques, des monuments ou un territoire » ([Yellowhead Institute, 2019](#)). (Traduction libre)

Genre - « Peut se référer à une personne ou à l'expérience sociale d'être un homme, une femme ou autre. Les normes sociales, les attentes et les rôles liés au genre varient selon l'époque, le lieu, la culture et les personnes » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Genre queer ou non binaire - « Personnes qui ne correspondent pas aux stéréotypes de genre en fonction du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Ces personnes peuvent s'identifier ou s'exprimer comme des androgynes ou se situer à l'extérieur des catégories 'garçon et homme' ou 'fille et femme.' » À l'occasion, elles peuvent aussi considérer que leur genre est fluide ou non fixe. Les personnes non binaires ou de genre queer peuvent ou non s'identifier comme trans ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Glossaire documenté

Groupe ethnique - « Origine ethnique ou culturelle d'une personne. Les membres d'un groupe ethnique ont en commun une identité, un patrimoine, une ascendance ou une histoire qui comportent souvent des caractéristiques culturelles, linguistiques ou religieuses identifiables ([Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario, 2018](#)). »

Groupes visés par l'équité - « Des communautés qui font face à des défis collectifs majeurs de participation à la société. Cette marginalisation peut être causée par des barrières comportementales, historiques, sociales ou liées à l'environnement et fondées sur l'âge, l'origine ethnique, un handicap, la situation économique, le sexe, la nationalité, la race, l'orientation sexuelle et le statut transidentitaire, etc. Les groupes visés par l'équité font face à des obstacles relativement à l'accès, aux occasions et aux ressources en raison du désavantage et de la discrimination auxquels ils sont confrontés. Ils visent la justice sociale et le dédommagement » ([Conseil des arts du Canada](#)). »

Hétéronormativité - « Hypothèse commune voulant que toutes les personnes soient hétérosexuelles et que chaque personne l'accepte comme la « norme ». Le terme hétéronormativité est utilisé pour décrire les préjugés envers les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles. Il est moins évident ou direct et moins répandu ou systémique dans la société, les organismes et les institutions. Cette forme de préjugé systémique pourrait même être involontaire et ainsi, ne pas être reconnue par les personnes ou les organismes responsables » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Hétérosexisme - Structures et pratiques servant à valoriser et à renforcer l'hétérosexualité tout en subordonnant ou supprimant les autres orientations sexuelles. Cela inclut « l'hypothèse selon laquelle tout le monde est hétérosexuel et que l'hétérosexualité est supérieure et préférable. Il en résulte une discrimination moins manifeste envers les personnes bisexuelles, les lesbiennes ou les gais qui peut être involontaire et ainsi, ne pas être reconnue par les personnes ou les organismes responsables » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Homophobie - « Attitudes et sentiments négatifs ou aversion irrationnelle provoquant la peur ou la haine des personnes ou des communautés gais, lesbiennes ou bisexuelles ou encore des comportements « homosexuels » stéréotypés. L'homophobie sert à signifier un état psychologique hostile menant à la discrimination, au harcèlement ou à la violence envers les gais, les lesbiennes ou les personnes bisexuelles » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Intersectionnalité - « Elle est basée sur deux idées clés. Premièrement, voir un problème à travers une lentille intersectionnelle révèle la nature de la discrimination provenant de l'intersection d'identités multiples. Lorsque des oppressions basées sur deux catégories d'identité ou plus se croisent, cela crée une nouvelle forme d'oppression qui diffère des formes constituantes additionnées. [. . .] La seconde idée connecte les expériences désavantageuses d'intersection d'identités vécues par les personnes et les groupes aux systèmes plus larges du pouvoir et du privilège. Ainsi, l'intersectionnalité replace les catégories d'identité non plus comme des descripteurs objectifs des caractéristiques innées d'une personne, mais comme des catégories construites socialement qui servent de vecteurs de privilège et de vulnérabilité dans les structures sociales, politiques, économiques et légales du pouvoir » ([Ajele et McGill, 2020](#)). (Traduction libre)

Glossaire documenté

Islamophobie - « Racisme, stéréotypes, préjugés, peur ou actes d'hostilité envers des personnes musulmanes ou les adeptes de l'Islam en général. En plus de motiver des actes d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie mène à considérer, sur les plans institutionnel, systémique et sociétal, que les Musulmans constituent une menace accrue pour la sécurité » ([Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario, 2018](#)).

Justice raciale - « Une vision et une transformation de la société visant à éliminer les hiérarchies raciales et à accroître la libération collective afin que les personnes noires, les personnes autochtones et les personnes de couleur en particulier, aient la dignité, les ressources, le pouvoir et l'autodétermination nécessaires pour réussir pleinement » ([Sen et Keleher, 2021](#)). (Traduction libre)

Oppression – Fait référence à un modèle de désavantage persistant et systémique imposé à de grands groupes de personnes dans plusieurs domaines de la vie sociale, notamment l'emploi, le statut social, le traitement dans le système juridique et la vulnérabilité à la violence. L'oppression comprend généralement « la domination de groupes subordonnés de la société par des groupes qui détiennent le pouvoir politique, économique, social et culturel. Cela donne lieu à diverses manifestations de domination comme la façon dont les arrangements structurels favorisent le groupe dominant par rapport au groupe subordonné » (Mullaly, 2002 in [LGBTQ2S Toolkit](#)). (Traduction libre)

PANDC - Acronyme désignant les personnes autochtones, noires et de couleur utilisé pour différencier les personnes racisées et attirer l'attention sur celles qui sont identifiées dans la *Loi de 2017 contre le racisme* de l'Ontario comme étant « les plus touchées par le racisme systémique dont les communautés autochtones et noires. » En anglais, il arrive parfois que l'on utilise l'acronyme IBPOC pour prioriser les expériences des communautés autochtones et mettre l'accent sur les engagements de la Commission vérité et réconciliation. Bien que le terme ait été créé dans l'intention de signaler que les communautés noires et autochtones subissent plus particulièrement les conséquences du racisme et de la suprématie blanche, il a été critiqué parce qu'il représente une autre façon de regrouper toutes les personnes non blanches dans un seul groupe, perdant ainsi la nuance de l'intention originale ([Paradkar, 2021](#)). (Traduction libre)

Peuples autochtones - « Fait référence aux communautés, peuples et nations qui, ayant une continuité historique pré-invasion et pré-colonisation avec les sociétés qui se sont installées sur leurs territoires, se considèrent distincts des sociétés prévalant maintenant sur ces territoires ou parties de territoires. Les peuples autochtones constituent actuellement des secteurs non dominants de la société et sont déterminés à préserver, développer et transmettre aux générations futures les territoires ancestraux et l'identité ethnique qui forment la base de leur existence à long terme comme peuples conformément à leurs propres traditions culturelles, institutions sociales et systèmes légaux » (Nations Unies, 2016). (Traduction libre)

Privilege blanc - « Avantages inhérents que possède un Blanc sur la base de sa race dans une société caractérisée par l'inégalité raciale et l'injustice. Ce concept n'implique pas qu'une personne de race blanche n'a pas travaillé pour ses réalisations, mais plutôt qu'elle n'a pas rencontré d'obstacles rencontrés (sic) par d'autres » ([Fondation canadienne des relations raciales](#)).

Glossaire documenté

Race - « Terme utilisé pour catégoriser les personnes dans des groupes qui se différencient principalement des autres par un ensemble de caractères physiques héréditaires (phénotype) comme la couleur de la peau. Les groupes raciaux n'ont aucun fondement scientifique ou biologique, mais sont déterminés par les différences que la société a choisi de mettre en avant, avec d'importantes conséquences sur la vie des personnes. Cette classification peut évoluer au fil du temps ou varier selon les régions, et coïncider avec certains groupes ethniques, culturels ou religieux » ([Direction générale d'action contre le racisme, 2018](#)).

Racialisation - « Processus de délimitation entre les groupes (les races) et de classification des personnes au sein de ces groupes le plus souvent en fonction de caractéristiques biologiques (généralement phénotypiques) ou (censément) inhérentes. C'est un processus par lequel les sociétés conçoivent les races comme « réelles », différentes et inégales de façons qui importent pour la vie économique, politique et sociale » ([Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario, 2018](#)).

Racialisé (personne ou groupe) - « Se dit de personnes ou de groupes auxquels des caractéristiques raciales sont attribuées de façons qui influent négativement sur leur vie sociale, politique et économique. Ce terme vise notamment les personnes rangées dans la catégorie « minorités visibles » selon le recensement canadien et les personnes visées par l'antisémitisme ou l'islamophobie » ([Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario, 2018](#)).

Racisme - « Ensemble d'idées et de pratiques qui établit, maintient et perpétue de telles catégories de différences [basées sur la race] et qui est soutenu par une construction sociale, politique et économique multiple, variée et contextuellement spécifique » (Bakan et Dua 2014) (traduction libre). En d'autres mots : « le racisme s'entend notamment des idées ou des pratiques qui instaurent, maintiennent ou perpétuent la supériorité ou la dominance raciale d'un groupe sur un autre » ([Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario, 2018](#)).

Racisme envers les Asiatiques - « La discrimination, les stéréotypes négatifs et l'injustice, passés et présents, à l'endroit des personnes d'ascendance asiatique et qui sont fondés sur des idées préconçues concernant leur ethnicité et leur nationalité. Les personnes d'ascendance asiatique font l'objet de certains préjugés et stéréotypes racistes, tantôt ouverts tantôt dissimulés, de nature individuelle, mais aussi systémique. De tels comportements se traduisent par une marginalisation, un handicap et un traitement inégal persistants sur les plans socioéconomique, politique et culturel. Mentionnons entre autres les perceptions liées au « péril jaune », au sentiment d'être un « éternel étranger », de faire partie d'une « minorité modèle » ou encore d'être « différent » ou « mystérieux ». Ces stéréotypes sont ancrés dans d'anciennes lois canadiennes racistes et restrictives, lesquelles camouflent souvent le racisme dont font l'objet les personnes d'ascendance asiatique, tout en effaçant de l'histoire leurs contributions qui ont permis de bâtir le Canada. ([Gouvernement du Canada, 2019](#)).

Glossaire documenté

Racisme envers les Autochtones - « Discrimination courante fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et les injustices que subissent les Autochtones au Canada. Il renvoie notamment aux idées et pratiques qui instaurent, maintiennent et perpétuent des déséquilibres de pouvoir, des obstacles systémiques et des répercussions inévitables qui découlent d'un héritage de politiques et de pratiques coloniales au Canada. Le racisme systémique envers les Autochtones est manifeste dans des politiques fédérales discriminatoires comme la *Loi sur les Indiens* et le régime des pensionnats autochtones. Il se manifeste aussi par la surreprésentation des Autochtones dans le système de justice pénale et de protection de l'enfance des provinces, ainsi que par les répercussions inévitables dans les secteurs de l'éducation, du bien-être et de la santé. Ce que vivent les particuliers visés par le racisme envers les Autochtones sont visibles dans la hausse des gestes hostiles et violents posés à l'endroit d'Autochtones » ([Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario, 2018](#)).

Racisme envers les Noirs - « Préjugés, attitudes, croyances, stéréotypes et discrimination à l'égard des personnes d'ascendance africaine qui trouvent leur origine dans l'histoire et l'expérience uniques de l'esclavage, ainsi que dans son héritage. Le racisme envers les Noirs est profondément enraciné dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes, dans la mesure où il est fonctionnellement normalisé ou rendu invisible à l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se manifeste dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, notamment au chapitre de l'accès inégal aux occasions, un statut socio-économique inférieur, un chômage accru, des taux de pauvreté élevés, ainsi qu'une surreprésentation dans le système de justice pénale » ([Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario](#)).

Racisme systémique - « Désigne la présence, au sein des organismes, d'une culture, de politiques, de pratiques, de directives ou de procédures qui entraînent l'exclusion, l'évincement ou la marginalisation de certains groupes racialisés ou qui entravent ces groupes de manière injuste et les empêchent de bénéficier d'avantages appréciables et de perspectives prometteuses. Cette situation résulte souvent de l'existence, au sein de ces institutions, de préjugés sous-jacents à la culture, aux politiques, aux directives, aux pratiques et aux procédures — en apparence neutres —, qui peuvent favoriser certains groupes et en défavoriser d'autres ». ([Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario, 2018](#)).

Sanisme - « Une discrimination, un antagonisme ou une exclusion systématisés, dirigés contre les personnes neurodivergentes qui se base sur l'idée que la cognition neurotypique est « supérieure » et qui découle de l'hypothèse selon laquelle il n'y a qu'une seule manière - « bonne », « normale » ou « saine » - dont le cerveau peut être configuré et fonctionner, et que, si le cerveau d'une personne est configuré ou fonctionne différemment de la norme dominante, quelque chose ne va pas ou est « anormal » ([Simmons University, 2021](#)). (Traduction libre)

Suprématie blanche - « Une condition très répandue où les intérêts et les perceptions des sujets blancs sont continuellement placés au centre de la scène et considérés comme 'normaux' » ([Gilbourn, 2006](#)). (Traduction libre) bell hooks (2000) maintient que : « il ne peut y avoir de sororité entre les femmes blanches et les femmes de couleur si les femmes blanches ne sont pas capables de se défaire de la suprématie blanche ». (Traduction libre)

Glossaire documenté

Trans ou transgenre - « Terme parapluie désignant les personnes dont l'identité de genre diffère du sexe qui leur a été assigné à la naissance. « Trans » peut signifier transcender au-delà du spectre du genre, exister entre ses éléments ou passer par-dessus. Cela inclut, mais ne se limite pas aux personnes qui s'identifient comme transgenres, transsexuelles, non binaires ou de genre non conforme (genre variant ou genre queer) » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

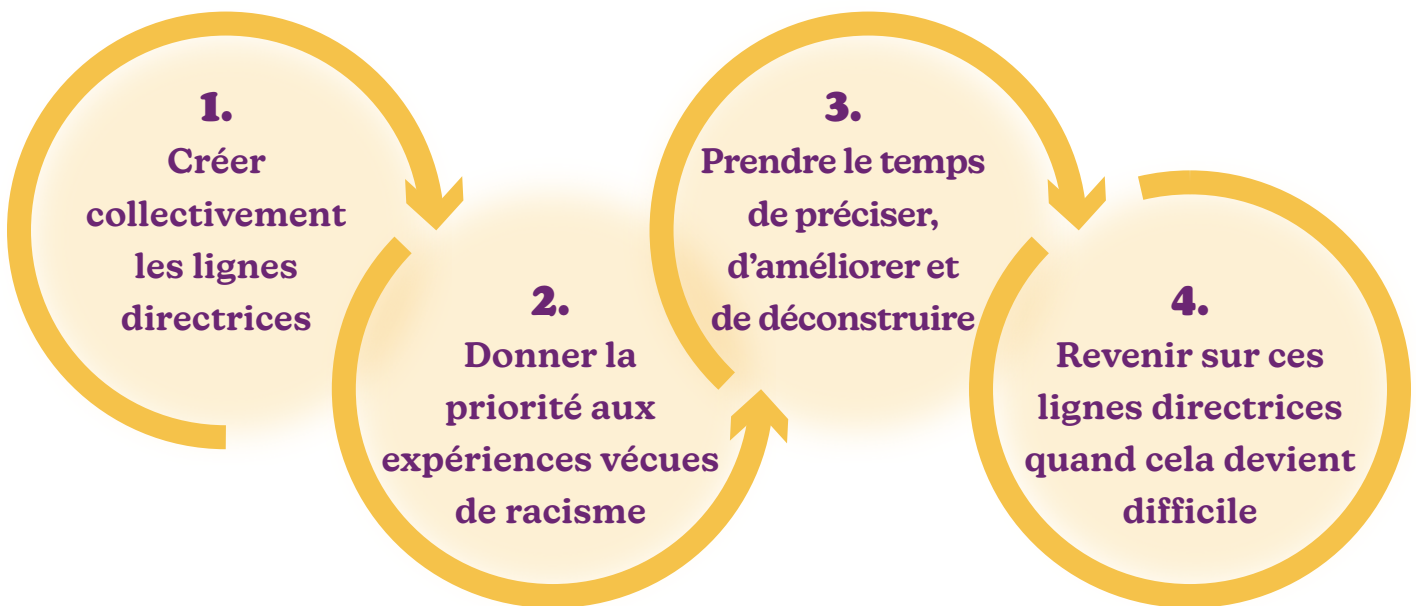
Transmisogynie - « Attitudes négatives qui s'expriment par la haine culturelle, la violence individuelle et étatique et la discrimination envers les femmes trans et les personnes trans et de genre non conforme qui se situent du côté féminin à l'extrémité du spectre du genre.» ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Transphobie - « Attitudes négatives, sentiments et aversion menant à la peur, la haine ou l'intolérance des personnes et des communautés trans. Comme d'autres préjugés, cela se base sur les stéréotypes et les idées fausses servant à justifier la discrimination, le harcèlement et la violence envers les personnes trans ou celles qui sont perçues comme telles » ([the 519 Glossary](#)). (Traduction libre)

Xénophobie - « Toute attitude, comportement, pratique ou politique correspondant explicitement ou implicitement à l'idée que les immigrantes et immigrants sont inférieurs au groupe dominant. La xénophobie reflète l'oppression tant au niveau interpersonnel, institutionnel que systémique et elle est une fonction de la suprématie blanche » ([Cokorinos, 2007](#)). (Traduction libre)

Créer des lignes directrices pour les discussions sur l'antiracisme et l'anti-oppression

Le cadre de référence **Agir dans nos sphères d'influence** suggère d'établir des lignes directrices et des attentes communes au cas où il y aurait des moments difficiles dans les discussions sur l'antiracisme et l'anti-oppression. Créer des espaces équitables exige une intention et une bonne préparation. Au cours des discussions prévues et des réunions d'équipe, il faut saisir les occasions d'examiner les enjeux et les préoccupations en matière d'antiracisme et d'anti-oppression. Bien se préparer pour les discussions sur l'antiracisme et l'anti-oppression implique d'établir des lignes directrices et des attentes communes en cas de moments difficiles, d'attitudes défensives, de micro-agressions ou de résistance. Réfléchir à la façon d'aborder ces moments est un **processus** qui doit se faire collectivement plutôt que d'imposer un ensemble de règles. Reconnaître que les lignes directrices qui sont créées sont ambitieuses et pourraient ne pas être parfaites, tout en espérant qu'elles serviront régulièrement de guide au groupe si les discussions vont moins bien.



Créer des lignes directrices



Premièrement, inviter chaque personne présente à proposer une ligne directrice dont elle voudrait discuter.

Exemples de lignes directrices :

- ▶ S'engager à être empathique – Écouter pour comprendre, pas pour réfuter.
- ▶ Laisser place aux maladresses et aux erreurs.
- ▶ Participer avec générosité et curiosité.



Deuxièmement, donner la priorité aux voies et aux expériences des personnes qui ont été les plus touchées par le croisement du racisme et des structures inéquitables du pouvoir. Encourager les personnes du groupe à reconnaître leurs propres positionnements et identités dans les structures inéquitables du pouvoir. Faire place aux expressions de l'affect, y compris aux sentiments de blessure, de frustration et d'inquiétude, tout en reconnaissant que pour les personnes noires, autochtones et racialisées du groupe, ces conversations ne sont pas purement théoriques et qu'elles pourraient faire remonter un traumatisme racial.

Créer des lignes directrices

3.

**Prendre le temps
de préciser,
d'améliorer et
de déconstruire**

Troisièmement, prendre le temps de préciser, d'améliorer et de déconstruire les lignes directrices proposées par le groupe. Il faut admettre que certaines des lignes directrices sur lesquelles nous nous fions régulièrement n'ont pas toujours les effets voulus. Il vaut la peine de discuter ensemble des lignes directrices proposées afin de déterminer si elles aident vraiment à créer des espaces équitables et antiracistes.

Par exemple :

- ▶ « Accepter d'être en désaccord » peut être un exercice de privilège lorsque les membres du groupe dominant se servent de cette option pour éviter des conversations qui les mettent mal à l'aise.
- ▶ « Ne le prends pas personnellement » pourrait être une façon de dire aux personnes touchées par des expériences d'oppression de cacher leurs émotions (perturbation, colère, frustration, tristesse ou autres) afin que les autres ne se sentent pas mal à l'aise.

4.

**Revenir sur
ces lignes
directrices
quand cela
devient difficile**

Finalement, abandonner l'idée que ces conversations seront faciles et agréables.

Prévoir plutôt qu'il y aura des moments de désaccord et d'inconfort, et se préparer à revenir sur les lignes directrices pour établir à nouveau à quoi le groupe aspire collectivement. Les lignes directrices peuvent être mises à jour, modifiées et révisées entre les réunions et devraient être revues périodiquement pour maintenir l'engagement constant à un espace antiraciste.

Outil d'évaluation de l'impact et de la planification organisationnelle en matière d'antiracisme et d'anti-oppression

Cet outil d'évaluation d'impact et de planification institutionnel de l'antiracisme et de l'anti-oppression accompagne le cadre de référence **Agir dans nos sphères d'influence** et a pour but d'aider les organismes qui travaillent en violence fondée sur le genre à étudier leurs pratiques institutionnelles actuelles en matière d'antiracisme et d'anti-oppression (ARAO) et à en définir clairement les enjeux et les considérations de leur engagement ainsi que de permettre l'intégration de l'ARAO dans la planification stratégique de l'organisme.

Secteur d'intervention	Justification	Statut actuel	Considérations	Planification
Données démographiques	La Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) a établi que la collecte de données sur la démographie et les renseignements liés à la diversité est essentielle pour évaluer jusqu'à quel point un organisme atteint ses objectifs en matière d'équité (pour en savoir plus : Comptez-moi !). De plus, en 2018, l'Ontario a établi les Normes relatives aux données contre le racisme qui permettent de reconnaître et de surveiller le racisme systémique et les disparités raciales dans le secteur public.	Est-ce que votre organisme recueille présentement des données démographiques ? • Sur qui portent ces données (personnel, bénévoles, clientèle, bénéficiaires du programme, membres du conseil d'administration, etc.) ? • Quel type de données sont recueillies (identité autochtone, race, religion, origine ethnique, genre et capacités, etc.) ? • Comment ces données documentent-elles la planification et la défense des droits de l'organisme (programmation, communications, formation, etc.) ?	Avez-vous consulté et discuté de la valeur des données démographiques avec les membres du conseil d'administration, le personnel, les bénévoles et les membres de la collectivité ? Avez-vous trouvé des moyens de recueillir des données dans les processus et les systèmes existants (formulaires d'accueil, rapports sur le programme, etc.) ? Avez-vous donné l'occasion au personnel et aux membres de la collectivité de s'exprimer sur leurs préoccupations et d'élaborer des stratégies pour avancer malgré les résistances ? Avez-vous expliqué le but de la collecte de données et la façon dont l'information sera utilisée, protégée et analysée ?	À trouver : • Les ressources provinciales et les meilleures pratiques. • Les repères démographiques (points de référence ou normes) correspondant à la collectivité que vous desservez et à l'ensemble du secteur et qui vous permettront de comparer, d'évaluer ou de mesurer. • Les effets potentiels des données sur la programmation et le travail de défense des droits des survivantes.

Outil d'évaluation de l'impact

Secteur d'inter-vention	Justification	Statut actuel	Considérations	Planification
Politiques, processus et pratiques	Les établissements qui s'engagent à l'antiracisme et l'anti-oppression doivent concevoir des politiques et des processus visant explicitement les structures inéquitables. La CODP offre de l'orientation, des exemples de vocabulaire et des modèles pour élaborer des politiques sur les droits humains et l'antidiscrimination (voir CODP, Introduction à une politique). Les politiques sur les droits humains et l'antidiscrimination permettent de se conformer au <i>Code des droits de la personne de l'Ontario</i> et devraient contenir des procédures de plainte claires.	Est-ce que votre organisme a déjà mis en place des politiques et des procédures pour contrer le racisme ? • Existe-t-il une politique sur les droits humains et l'antidiscrimination établissant une procédure de plainte claire ? • Avez-vous exprimé clairement l'engagement de votre organisme envers l'antiracisme et l'anti-oppression dans vos énoncés de politiques et vos communications avec la collectivité ? • Avez-vous créé de l'espace pour bâtir un processus ARAO dans vos réunions et vos pratiques organisationnelles ?	Respectez-vous l'obligation du <i>Code des droits de la personne de l'Ontario</i> d'offrir des emplois et des services libres de discrimination individuelle ou systémique ? Allez-vous au-delà de la conformité à la loi pour examiner de façon critique comment le racisme, l'oppression, le colonialisme et la violence des structures touchent les pratiques organisationnelles ? Avez-vous demandé aux personnes qui ont des expériences vécues de racisme d'examiner les préjugés et les obstacles qui pourraient exister dans la programmation et les protocoles actuels de la maison d'hébergement (planification des repas, critères d'admission, politiques d'éviction, évaluation du risque, engagement avec les agences externes, etc.) ?	• Établissez un horaire pour réviser et évaluer les politiques et les protocoles existants. • Vérifiez comment des politiques et des pratiques qui ne semblent pas avoir de lien avec le colonialisme, le racisme et l'oppression pourraient avoir des effets différentiels ou reproduire des iniquités. • Mettez en place des mécanismes de rétroaction pour les politiques, les procédures et les pratiques qui tiendront compte de l'ARAO, qui intégreront la diversité des voix au sein de l'organisme et qui seront documentés par les personnes qui ont vécu des expériences de racisme et d'oppression.

Outil d'évaluation de l'impact

Secteur d'intervention	Justification	Statut actuel	Considérations	Planification
Prise de décision	L'antiracisme et l'anti-oppression vont bien au-delà de la représentabilité de la diversité pour s'assurer que, non seulement des figures racialisées soient présentes au sein de l'organisme, mais en plus, que les voix qui soulignent la persistance des iniquités raciales puissent être entendues. Cela exige la création d'un espace permettant aux personnes noires, autochtones et racialisées d'influencer réellement le contenu institutionnel et de participer activement à la prise de décision organisationnelle.	Votre organisme a-t-il présentement une structure de gouvernance claire incluant la rétroaction de la clientèle, du personnel, de la gestion et du conseil d'administration ? • Consultez-vous divers membres de l'organisme lors de l'élaboration de programmes et de pratiques ? • La prise de décision se fait-elle de manière indépendante ou collective ? • Énoncez-vous clairement les raisons qui justifient les décisions organisationnelles et les faites-vous connaître à tous les membres de votre organisme ?	Qui participe habituellement à la prise de décisions au sein de votre organisme ? Quelle place accordez-vous aux conséquences des décisions sur les personnes noires, autochtones, racialisées et sur les groupes sous-représentés au sein de votre organisme et de la collectivité ? Qui est invité à participer au travail en comité ? Placez-vous un fardeau disproportionné sur le personnel noir, autochtone et racialisé pour gérer la question du racisme au sein de l'organisme ?	• Accordez la priorité à l'antiracisme et à l'oppression dans les initiatives de planification stratégique. • Créez des occasions d'obtenir de la rétroaction et des contributions sur la culture, les pratiques, la programmation et les priorités organisationnelles (questionnaires sur l'engagement du personnel, forums communautaires, etc.). • Incorporez l'antiracisme et l'anti-oppression dans les structures et le travail en comité déjà existants. • Tenez compte de la rémunération, du soutien au traumatisme et des autres tâches lorsque vous demandez au personnel de travailler sur l'antiracisme et l'anti-oppression.

Outil d'évaluation de l'impact

Secteur d'intervention	Justification	Statut actuel	Considérations	Planification
Culture organisationnelle	Les organismes et les secteurs ont leur propre culture interne qui s'est construite à partir des normes dominantes et elle risque d'aliéner les personnes qui ne correspondent pas à ces normes. Reconnaître et défaire ces normes exige une sensibilisation à la façon dont le racisme fonctionne et une volonté de s'engager dans des conversations difficiles et parfois désagréables afin de mettre en place des pratiques et une culture interne plus équitables.	Votre organisme a-t-il mis en place des processus permettant aux groupes historiquement marginalisés d'apprendre les normes institutionnelles ou de les contester ? • Quelles sont les possibilités de rétroaction et de contribution ? • Quel type de mentorat a été mis en place ? • Dans les séances de formation, fait-on explicitement référence au racisme et met-on en évidence les expériences et les voix des personnes qui sont les plus touchées par le racisme structurel ? • Existe-t-il des possibilités de promotion et de perfectionnement professionnel pour l'ensemble du personnel, quel que soit le poste que la personne occupe au sein de l'organisme ?	<i>Est-ce qu'il y a un groupe dominant dans votre organisme ? Si oui, comment les activités sociales, les priorités institutionnelles et les styles de communication correspondent-ils au groupe dominant ?</i> <i>Quelles possibilités offre-t-on aux membres du personnel et de la communauté qui sont des personnes noires, autochtones ou racialisées de soulever leurs préoccupations au sujet des pratiques ?</i> <i>Quels efforts fait-on pour concevoir des communications, des activités sociales, des campagnes et une programmation sensibles à la diversité démographique de l'organisme et de la collectivité ?</i> <i>Quel soutien a été mis en place pour aider le personnel et la clientèle à surmonter un traumatisme racial ?</i>	• Déterminez quelle est la démographie actuelle au sein de votre organisme et examinez si elle se reflète dans les pratiques et les priorités institutionnelles. • Organisez des séances de formation sur le racisme, le colonialisme et l'oppression. • Créez des possibilités de mentorat, de perfectionnement professionnel et d'avancement expressément pour le personnel sous-représenté. • Cherchez des occasions de faire connaître les mouvements antiracistes et anti-oppression dans votre collectivité. • Examinez le rôle de l'antiracisme et de l'anti-oppression dans les services de soutien tenant compte du traumatisme.

Secteur d'intervention	Notes
Données démographiques	
Politiques, processus et pratiques	
Prise de décision	
Culture organisationnelle	

Ouvrages cités

Abji, S. Major, A. & Khemraj, R. (2021). “Leading the Settlement SHEcovery: Advancing an intersectional pandemic recovery by investing in women-serving-women-led organizations in Ontario’s refugee-and-immigrant-serving sector.” Tiré de : <https://ocasi.org/sites/default/files/abji-major-khemraj-2021-for-ocasi.pdf>

Ahmad, S. (2018). *Unlearning Islamophobia in anti-Violence Against Women Work, Learning Network Brief* (34). London, Ontario: Learning Network, Centre for Research and Education on Violence Against Women and Children. Tiré de : <https://www.vawlearningnetwork.ca/our-work/briefs/brief-34.html>

Ahmed, S. (2012) *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham: Duke University Press.

Ajele, Grace et Jena McGill. (2020). Intersectionality in Law and Legal Contexts. LEAF: Women’s Legal Education & Action Fund. Tiré de : <https://www.leaf.ca/wp-content/uploads/2020/10/Full-Report-Intersectionality-in-Law-and-Legal-Contexts.pdf>.

Amadahy, Zainab et Bonita Lawrence. 2009. “Indigenous Peoples and Black People in Canada: Settlers or Allies?” In A. Kemf (ed). *Breaching the Colonial Contract: Anti-Colonialism in the US and Canada*. Dordrecht: Springer.

Animikii Indigenous Innovation (2020). Why we say ‘Indigenous’ instead of ‘Aboriginal’. Animikii Indigenous Innovation. Consulté le 21 février 2022 : <https://animikii.com/news/why-we-say-indigenous-instead-of-aboriginal>.

Antiracism Working Group (n.d.) Ending Racism in VAWG. Tiré de : <https://www.endingracisminvawg.org>

Bakan, A. & Dua, E. (2014). *Theorizing Antiracism: Linkages in Marxism and Critical Race Theories*. Toronto: University of Toronto Press, Scholarly Publishing Division.

Bilge, S. (2013). “Intersectionality Undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies.” *Du Bois Review*. 10 (2), 405–424.

Canessa, Ginevra. (2022). Abolition Feminism matters: Why the fight against carceral feminism should be in everyone’s interest. London School of Economics and Political Science. Blog. Consulté le 27 février 2022 : <https://blogs.lse.ac.uk/humanrights/2022/01/21/abolition-feminism-matters-why-the-fight-against-carceral-feminism-should-be-in-everyones-interest/>.

Cokorinos, Lee. (2007). The Racist Roots of the Anti-Immigration Movement. Black Agenda Report. Consulté le 22 février 2022 : <https://www.blackagendareport.com/content/racist-roots-anti-immigration-movement>.

Colour of Poverty – Colour of Change. (2019). Proposed Framework for a New Anti-Racism Strategy for Canada. Consulté le 21 février 2022 : https://ocasi.org/sites/default/files/PROPOSED_COP-COC_FRAMEWORK_for_Anti-Racism_Strategy_Jan_2019_0.pdf.

Ouvrages cités

Commission de vérité et réconciliation du Canada. (2016). Rapport final de la Commission de vérité et réconciliation. Consulté le 20 février 2022 : <https://nctr.ca/about/history-of-the-trc/trc-website/>.

Commission ontarienne des droits de la personne. (2005). *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*. Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Tiré de : <https://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-sur-le-racisme-et-la-discrimination-raciale>

Commission ontarienne des droits de la personne. (2013). *Une introduction à la politique : Guide d'élaboration des politiques et procédures en matière de droit de la personne*. Imprimeur de la Reine pour l'Ontario. Tiré de : <https://www.ohrc.on.ca/fr/une-introduction-a-la-politique-guide-d-elaboration-des-politiques-et-procedres-en-matiere-de-droit-de-la-personne>

Conseil des arts du Canada. Glossaire. Consulté le 8 mars 2022 : <https://conseildesarts.ca/glossaire>.

Critical Resistance (n.d.). What is the PIC? What is Abolition?. Consulté le 27 février 2022 : <http://criticalresistance.org/about/not-so-common-language/>.

Dhamoon, Rita. (2020). "Racism as a Workload and Bargaining Issue." *Socialist Studies* 14(1).

Direction générale d'action contre le racisme de l'Ontario (2018). Normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique. Consulté le 10 mars 2022 : <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique>.

Eisenmeyer, Ashley. (2019). Ableism 101: What is it, what it looks like, and what we can do to fix it. Access Living. Consulté le 21 février 2022 : <https://www.accessliving.org/newsroom/blog/ableism-101/>.

Fondation canadienne des relations raciales. Glossaire des termes, Consulté le 8 mars 2022 : <https://www.crrf-fcrr.ca/fr/bibliotheque/glossaire-fr-fr-1>

Forum permanent des Nations Unies sur les questions autochtones, Voix autochtones : Fiche de synthèse Consulté le 21 février 2022 : https://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/5session_factsheet1.pdf.

Gillborn, David; (2006) Rethinking White Supremacy: Who counts in 'Whiteworld'. *Ethnicities*, 6 (3): 318-340.

Gouvernement du Canada. Construire une fondation pour le changement : La stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019–2022. Consulté le 10 mars 2022 : <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/strategie-contre-racisme.html>

Direction générale de l'action contre le racisme de l'Ontario (2018). *Normes relatives aux données en vue de repérer et surveiller le racisme systémique*. Consulté le 22 février 2022 sur : <https://www.ontario.ca/fr/document/normes-relatives-aux-donnees-en-vue-de-reperer-et-de-surveiller-le-racisme-systemique/glossaire>.

Ouvrages cités

- Ham, M., D. Owusu-Akyeeah, et J. Byard Peek. (2022). “Building the Table: Discussing Tensions of 2SLGBTQIA+ Structural Inclusion Within the GBV Sector”. Tiré de : <https://www.vawlearningnetwork.ca/ourwork/backgrounders/buildingthetablediscussingtensionsof2slgbtqiasttructural?inclusionwithinthegbvsector/index.html>
- Haiven, J. (2018). “Dr. Pam Palmater on Reconciliation” *Nova Scotia Advocate*. Tiré de : <https://nsadvocate.org/2018/11/07/be-respectful-allies-not-saviours-dr-pam-palmater-on-reconciliation/>
- Henry, F., James, C., Li, P. S., Kobayashi, A., Smith, M. S., Ramos, H., & Enakshi, D. (2017). *The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities*. Vancouver: UBC Press.
- Hill Collins, P. (2000). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. London: Routledge.
- Hill Collins, P. & Bilge, S. (2016). *Intersectionality*. Cambridge, UK: Polity Press.
- HIV Resources Ontario. (2019). Cadre de référence sur l’antiracisme et l’anti-oppression. Tiré de : <https://www.hivresourcesontario.ca/sector-orientation/anti-racism-anti-oppression/>
- hooks, bell. (2000). *Feminism is for Everybody: Passionate Politics*. South End Press.
- Kamel, Rachael. (2022). Key Terms and Concepts. Reframing Israel. Consulté le 20 février 2022 : <http://reframingisrael.org/2015/05/key-terms-and-concepts/>.
- Kendi, I. X. (2019). *How to be an antiracist*. New York: One World.
- Khan, J. F. (2020). “Janaya Future Khan’s Guide To Understanding White Privilege.” *Vogue UK*. Tiré de : <https://www.vogue.co.uk/arts-and-lifestyle/article/janaya-future-khan-privilege>
- Law, Victoria. (2014). Against Carceral Feminism. *Jacobin*. Consulté le 27 février 2022 : <https://www.jacobinmag.com/2014/10/against-carceral-feminism/>.
- LGBTQ2S Toolkit. (n.d.). Anti-Oppression Framework Refresher. Consulté le 22 février 2022 : <http://lgbtq2stoolkit.learningcommunity.ca/training/anti-oppression-framework-refresher/>.
- Loi de 2017 contre le racisme*. L.O. 2017, c. 15, Imprimeur de la Reine pour l’Ontario. Consulté le 8 mars 2022 : <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/17a15>
- McKenzie, K. (2021). “Socio-demographic data collection and equity in covid-19 in Toronto” *The Lancet* from: <https://www.thelancet.com/action/showPdf?pii=S2589-5370%2821%2900092-4>
- Mullaly, R. (2002). *Challenging oppression: A critical social work approach*. Don Mills, Ont.: Oxford University Press.

Ouvrages cités

National Conference for Community and Justice. (n.d.). Classism. Consulté le 22 2022 : <https://www.nccj.org/classism-0>.

Nations Unies. (2016). State of the World's Indigenous Peoples: Indigenous Peoples' Access to Health Services. Consulté le 22 février 2022 : <https://www.un-ilibrary.org/content/books/9789210575553/read>.

Ontario Association of Interval & Transition Houses. (2021) Politique sur l'antiracisme et l'anti-oppression intersectionnels. Tiré de : <https://www.oaith.ca/assets/files/OAITH-Intersectional-Anti-racism-and-Anti-Oppression-Policy-Final.pdf>

Oluo, I. (2018). *So You Want to Talk about Race*. New York: Seal Press.

Paradkar, Shree. (2021). Why I'm saying bye to 'BIPOC' this year. Toronto Star. Consulté le 24 février 2022 : <https://www.thestar.com/opinion/star-columnists/2021/12/11/why-im-saying-bye-bye-to-bipoc-this-year.html>

Ramsey, Francesca. (2013). "Getting Called out and How to Apologize" *YouTube* from: <https://www.youtube.com/watch?v=C8xJXKYL8pU>

RÉSEAU de stratégie urbaine pour la communauté autochtone à Montréal. (2019). *Trousse pour les alliés*. Tiré de : <http://reseaumtlnetwork.com/wpcontent/uploads/2019/04/AllyMarch.pdf>

Russo, Ann. (2013). "Strategies for Cultivating Community Accountability." *Prison Culture* (Blogue). Tiré de : <https://www.usprisonculture.com/blog/2013/09/16/guest-post-strategies-for-cultivating-community-accountability-by-ann-russo/>.

Saad, L. F. (2020). *Me and white supremacy : combat racism, change the world, and become a good ancestor*. Naperville, Illinois: Sourcebooks.

Sen, Nayantara et Terry Keleher. (2021). *Creating Cultures & Practices for Racial Equity: A Toolbox for Advancing Racial Equity for Arts and Cultural Organizations*. Race Forward. Consulté le 25 février 2022 : https://www.raceforward.org/system/files/Creating%20Cultures%20and%20Practices%20For%20Racial%20Equity_7.pdf.

Simmons University Library. (2021). Anti-Oppression: Anti-Sanism. Consulté le 23 février 2022 : <https://simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-sanism>.

Simpson, Leanne. (2017). *As We Have Always Done: Indigenous Freedom Through Radical Resistance*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Sue, Derald Wing et al. (2007) "Racial Microaggressions in Everyday Life" *American Psychologist* 62:4.

Ouvrages cités

The 519. (2022). *The 519's Glossary of Terms, facilitating shared understandings around equity, diversity and awareness*. Tiré de : <https://www.the519.org/education-training/glossary>.

The Anti-Violence Project. (n.d.). What is Anti-Oppression? University of Victoria. Consulté le 22 février 2022 : <https://www.antiviolenceproject.org/anti-oppressive-practices/>.

Thobani, Sunera. (2007). *Exalted Subjects: Studies in the Making of Race and Nation in Canada*. Toronto: University of Toronto Press.

Thorpe-Moscon, J., A. Pollack, et O. Olu-Lafe. (2019). *Empowering Workplaces Combat Emotional Tax for People of Colour in Canada*. Tiré de : <https://www.catalyst.org/research/emotional-tax-canada/>

Tuck, Eve, et Wayne Yang. (2012). Decolonization is not a metaphor. *Decolonization, Education and Society* 1(1):1-40. Consulté le 27 février 2022 : <https://jps.library.utoronto.ca/index.php/des/article/view/18630/15554>.

Tufts University Prison Divestment. (n.d.). What is the Prison Industrial Complex? Consulté le 27 février 2022 : <https://sites.tufts.edu/prisondivestment/the-pic-and-mass-incarceration/>.

Veracini, Lorenzo. (2010). *Settler Colonialism: A Theoretical Overview*. Houndmills, UK: Palgrave Macmillan.

Walia, Harsha. (2012). Decolonizing Together: Moving beyond a politics of solidarity toward a practice of decolonization. Briarpatch. Consulté le 22 février 2022 : <https://briarpatchmagazine.com/articles/view/decolonizing-together>.

Washington, E. F., A. Hall Birch, & L. Morgan Roberts. (2020) "When and How to Respond to Microaggressions," *Harvard Business Review*, Tiré de : <https://hbr.org/2020/07/when-and-how-to-respond-to-microaggressions>

Williams, M. T. (2020). "Psychology Cannot Afford to Ignore the Many Harms Caused by Microaggressions." *Perspectives on Psychological Science*. 15 (1), 38–43.

Wolfe, Patrick. (1999). *Settler Colonialism and the Transformation of Anthropology: The Politics and Poetics of an Ethnographic Event*. London: Cassell.

Yellowhead Institute. (2019). Glossary for *Land Back: A Yellowhead Institute Red Paper*. Consulté le 22 février 2022 : <https://redpaper.yellowheadinstitute.org/wp-content/uploads/2019/10/red-paper-glossary-final.pdf>.

YWCA. (2017). Backgrounder: What are Criminalization and Racial Profiling? Consulté le 21 février 2022 : https://www.ywca.org/wp-content/uploads/RPBACKGROUNDER_FINAL.pdf.