



# GUIDE SUR L'ANTI- RACISME

Égale



THE  
Enchanté  
NETWORK

LE  
RÉSEAU  
Enchanté

Funded by the  
Government  
of Canada

Financé par le  
gouvernement  
du Canada

Canada 

# RECONNAISSANCE DES TERRES

Nous reconnaissons que nos activités se déroulent sur les territoires traditionnels de plusieurs Peuples autochtones, qui ont pris soin de ces terres pendant des millénaires. Ces terres, aujourd'hui connues sous le nom de Canada, sont le berceau d'une riche diversité de cultures, de langues et de traditions autochtones.

Nous reconnaissons la présence et les contributions durables des Premières Nations, des Inuit-es et des Métis-ses sur ces terres, ainsi que leurs liens profonds avec les territoires, les eaux et les ressources.

Nous prenons également acte de l'histoire douloureuse de la colonisation, des déplacements forcés et de l'effacement culturel que les Peuples autochtones ont subie, ainsi que des conséquences persistantes de ces injustices.

Nous nous engageons à respecter les droits des Autochtones, à soutenir les efforts de réconciliation et à favoriser des relations significatives avec les communautés autochtones, fondées sur le respect mutuel, la compréhension et le partenariat.

Notre souhait est de pouvoir travailler tous·tes ensemble à la guérison, à la justice et à un avenir où les Peuples autochtones ont le pouvoir de prospérer et de s'épanouir sur l'île de la Tortue.



# À PROPOS

## Egale Canada

Egale est l'organisme national 2SLGBTQI au Canada. Sa mission vise à améliorer la qualité de vie des personnes 2SLGBTQI au Canada et à accroître les efforts à l'échelle mondiale face aux préoccupations 2SLGBTQI. Egale y parvient en influençant les politiques publiques, en inspirant un changement culturel et en promouvant les droits de la personne et l'inclusion par la recherche, l'éducation, la sensibilisation et la défense de leurs droits. Notre objectif est de voir un Canada, et à terme un monde, dépourvu d'homophobie, de biphobie, de transphobie ou de toute forme d'oppression, dans lequel chacun·e peut atteindre son plein potentiel, libéré·e de la haine et des préjugés.

## Le réseau Enchanté

Le réseau Enchanté met en relation et soutient des centres de fierté et d'autres organisations communautaires 2Spirit et 2SLGBTQI partout au Canada. Il contribue au renforcement des organisations communautaires 2Spirit et LGBTQ+ en offrant des ressources, des formations et des occasions de réseautage entre pairs. Les organisations membres vont de petits groupes bénévoles 2Spirit et LGBTQ à de grands centres communautaires axés sur les services de première ligne. À titre d'organisation intersectionnelle axée sur la diversité sexuelle et de genre, le réseau Enchanté se donne pour mission de rapprocher, d'enrichir et de soutenir des communautés saines, dynamiques et autochtonisées. Le réseau est bilingue et s'étend d'un océan à l'autre.



# À propos du projet « Centre in a Box »

Le projet « Centre in a Box » du réseau Enchanté constitue une source unique de ressources fondamentales pour les centres de fierté et d'autres organismes qui soutiennent la diversité sexuelle et de genre au Canada. Il est conçu pour renforcer les capacités des organisations locales de première ligne 2Spirit et 2SLGBTQI dans tout le pays en apportant un soutien informatif et pédagogique sur de nombreux sujets, notamment la rédaction de demandes de subvention, l'obtention du statut d'organisme de bienfaisance, les différents modèles de gouvernance, et plus encore.

Dans le cadre de la série « Centre in a Box », Egale et le réseau Enchanté ont réuni un comité de dirigeant-es d'organisations dont le travail se situe à l'intersection de l'Autochtonie et des identités 2SLGBTQI. Le comité avait pour tâche de réfléchir à ce que serait un espace communautaire queer sécuritaire, inclusif et culturellement pertinent pour les membres autochtones de la communauté. Les discussions ont eu lieu au cours de l'automne 2022 et de l'hiver 2023. Le présent guide est le résultat de ces consultations.

## Remerciements

Egale Canada et le réseau Enchanté tiennent à remercier Patrimoine canadien pour le soutien financier accordé à ce projet par l'intermédiaire du Programme de soutien aux communautés, au multiculturalisme et à la lutte contre le racisme.

Egale et le réseau Enchanté souhaitent également remercier les membres du comité consultatif pour leurs conseils avisés et leurs précieuses contributions :

Adam Philomena (Centre de lutte contre l'oppression des genres)

Adebayo Katiiti (fondateur·trice de Raricanow)

Alex DeForge (QMUNITY)



Celeste Trianon (Centre for Gender Advocacy)

Jordy Ironstar (2 Spirit Alliance of Saskatchewan - 2SAS)

Paulette Poitras (2 Spirits in Motion Society)

Shelly Skinner (Uplift Black Pride)

Enfin, Egale et le réseau Enchanté remercient les personnes suivantes pour leurs commentaires constructifs et éclairants tout au long du processus de rédaction du présent document :

Adrian Levesque (QMUNITY)

Honey Johnson (UPlift Black)

Jordy Ironstar (2 Spirit Alliance of Saskatchewan - 2SAS)



# TABLE DES MATIÈRES

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>8</b>
1.1 Contexte	9
1.2 Objectifs	10
1.3 À qui s'adresse ce guide	10
1.4 Comment utiliser le guide	12
1.5 Quelques conseils utiles	13
<b>2. POSER LES BASES</b>	<b>15</b>
2.1 Organisations ARAO	16
2.2 Utilisation du langage	18
2.3 Favoriser des espaces inclusifs	24
2.4 Questions à se poser	29
2.5 Ressources supplémentaires	32
<b>3. SUR LE PAPIER : POLITIQUES, PROCESSUS ET PROCÉDURES</b>	<b>33</b>
3.1 Qu'est-ce que cela signifie pour vos publics?	40
3.2 Exemples	43
3.3 Questions à se poser	45
3.4 Ressources supplémentaires	46
<b>4. PLANIFICATION FUTURE : DIRECTION STRATÉGIQUE ET GOUVERNANCE</b>	<b>47</b>
4.1 Qu'est-ce que cela signifie pour vos publics?	50
4.2 Exemples	52
4.3 Questions à se poser	56
4.4 Ressources supplémentaires	56



<b>5. CULTURE ORGANISATIONNELLE</b>	<b>57</b>
5.1 Qu'est-ce que cela signifie pour vos publics?	62
5.2 Exemples	64
5.3 Questions à se poser	68
5.4 Ressources supplémentaires	69
<b>6. ESPACES : VISIBILITÉ ET ACCESSIBILITÉ</b>	<b>70</b>
6.1 Qu'est-ce que cela signifie pour vos publics?	73
6.2 Exemple	75
6.3 Questions à se poser	77
6.4 Ressources supplémentaires	78
<b>7. PROCHAINES ÉTAPES</b>	<b>79</b>
<b>RÉFÉRENCES</b>	<b>80</b>
<b>CARNET DE TRAVAIL</b>	<b>85</b>



# 1. INTRODUCTION

Les personnes 2Spirit, lesbiennes, gaies, bissexuelles, trans, queers et intersexes (2SLGBTQI) représentent une partie importante de la population canadienne. La communauté présente la même diversité de religions, d'origines ethnoraciales et de cultures que la population du Canada dans son ensemble. C'est pourquoi les responsables de communautés 2SLGBTQI et les organismes communautaires à leur service ont la responsabilité de favoriser des espaces et des programmes célébrant cette richesse multiculturelle, tout en proposant une expérience inclusive pour l'ensemble des membres de la communauté.

Pour y parvenir, les organismes communautaires 2SLGBTQI et d'autres organisations qui agissent en tant qu'alliées ou qui sont au service de la communauté 2SLGBTQI doivent être en mesure de faire face au racisme, à la xénophobie et à toute autre forme de discrimination dans leurs espaces et services, ainsi qu'au sein de la communauté au sens large. Bien que les cas manifestes de discrimination ont tendance à être plus faciles à déceler et à résoudre, le racisme institutionnalisé et systémique continue de nuire à de nombreux espaces communautaires. Il est essentiel que les responsables, les développeur-euses et les gestionnaires communautaires soient capables de reconnaître comment et où le racisme se perpétue dans les espaces communautaires, mais aussi de créer des systèmes permettant activement d'y mettre fin.

En vue de répondre à ce besoin, Egale et le réseau Enchanté ont convoqué un comité d'organisations 2SLGBTQI dont le travail se concentre sur l'intersection des identités 2SLGBTQI et de la race. Le comité a été chargé d'explorer les questions suivantes : à quoi ressemble un espace communautaire queer antiraciste? Comment les organismes communautaires pourraient-ils être plus accueillants et inclusifs pour les personnes 2SLGBTQI racisées? Les discussions ont eu lieu au cours de l'automne 2022. Le présent guide est le résultat de ces consultations.



# 1.1 Contexte

Un grand nombre de centres de fierté et d'organisations communautaires 2SLGBTQI au Canada naissent d'efforts à l'échelle locale. À mesure que ces espaces se développent et s'établissent en tant qu'organisations formelles, des enjeux se posent par rapport à la façon d'intégrer leurs connaissances et les intérêts de leur communauté dans la fourniture de programmes et de services anti-oppressifs essentiels au sein de structures organisationnelles et de modèles de financement traditionnels.

Ce guide peut aider les responsables de nouveaux organismes communautaires 2SLGBTQI à créer des espaces plus sécuritaires, à donner la priorité à la lutte contre le racisme et à inclure tous·tes les membres de la communauté. Nous pensons également à ce que les groupes communautaires établis pourront grandement bénéficier des supports et des exercices fournis. Quel que soit le stade de développement de votre organisation, **nous espérons que ce guide vous sera utile pour :**

- permettre des conversations importantes sur le fonctionnement de votre organisation et sur les personnes qui en bénéficient;
- réfléchir à la manière dont le personnel et les bénévoles peuvent entraver leurs propres efforts pour rendre les espaces ou les services de l'organisation antiracistes; et
- contribuer à l'élaboration du type d'organisation auquel les personnes 2SLGBTQI souhaitent avoir accès. En d'autres termes : des espaces dont elles ont besoin et qu'elles méritent.



## 1.2 Objectifs

**Ce guide est conçu pour vous aider à :**

1. Reconnaître les façons dont le racisme et la discrimination peuvent se manifester au sein des structures, programmes et pratiques quotidiennes d'une organisation.
2. Comprendre les pratiques fondamentales englobées par un cadre ARAO (antiracisme/anti-oppression).
3. Évaluer les efforts et les structures visant à soutenir l'équité, la diversité et l'inclusion pour les personnes racialisées actuellement mises en œuvre au sein de votre organisation ou votre programme.
4. Identifier les occasions d'intégrer les pratiques ARAO dans la gouvernance, les politiques et procédures, la culture organisationnelle, le personnel et les efforts en matière d'accessibilité de l'organisation.

## 1.3 À qui s'adresse ce guide



Les guides « **Centre in a Box** » ont été élaborés avec différents types de personnes en tête, qu'il s'agisse de cadres, de membres bénévoles de conseils d'administration, de responsables des bénévoles, de personnel administratif, de concepteur·rices de programmes ou d'employé·es de première ligne au sein d'organismes communautaires 2SLGBTQI partout au Canada.

Ce guide sur la **lutte contre le racisme** fournit des principes directeurs et des pratiques prometteuses en vue de soutenir toute personne qui souhaite créer des programmes et des services plus inclusifs. Bien que les activités décrites dans ce guide puissent être utilisées par des organisations de toutes tailles et de tous niveaux d'institutionnalisation, les groupes communautaires et les jeunes organisations peuvent les trouver particulièrement utiles pour entamer une



réflexion sur la manière d'intégrer des structures antiracistes dans leur travail dès le départ.

### **Ce guide peut vous aider si vous êtes :**

1. un·e dirigeant·e ou un·e employé·e d'une organisation communautaire 2SLGBTQI qui souhaite instaurer la lutte contre le racisme dans son lieu de travail, ses espaces publics ou ses services
2. un·e membre ou président·e du conseil d'administration ou du comité responsable du portefeuille de mesures en matière d'équité
3. un·e dirigeant·e responsable des politiques et des procédures de l'organisme
4. un·e gestionnaire d'équipe ou superviseur·euse responsable d'une équipe diversifiée
5. un·e responsable de l'élaboration ou de la mise en œuvre des programmes et des services de l'organisme
6. un·e membre du personnel de première ligne ou bénévole en interaction avec le public
7. un·e responsable de l'élaboration ou de la mise en œuvre de programmes communautaires au sein d'espaces 2SLGBTQI

Enfin, ce document a été conçu pour être évolutif afin de soutenir les besoins de la communauté. Les pratiques prometteuses ARAO (antiracisme/anti-oppression) continuent d'évoluer à mesure que davantage de personnes et d'organisations réalisent le travail nécessaire pour améliorer nos espaces et communautés pour tous·tes, puis partagent ce qu'elles ont appris avec d'autres. Nous nous attendons à ce que les organisations qui commencent à utiliser ce guide se développent et évoluent. Les retours et les avis sont les bienvenus : ils nous aident à compléter ou à peaufiner le guide, ainsi qu'à créer des ressources supplémentaires pour répondre aux besoins de personnes travaillant dans un domaine particulier de l'organisme ou offrant un type de service particulier.



# 1.4 Comment utiliser le guide



## Ce guide a été conçu pour vous.

Nous avons conscience que tout le monde n'apprend pas de la même manière ou n'a pas besoin des mêmes informations. Nous avons donc élaboré ce guide de façon à ce qu'il s'adapte à vos besoins, peu importe où vous en êtes dans votre parcours d'apprentissage. Si vous venez seulement de découvrir les pratiques ARAO (antiracisme/anti-oppression), nous vous conseillons de parcourir chaque section dans l'ordre. Si vous disposez déjà de quelques connaissances en la matière ou que seulement un aspect particulier de l'organisation vous concerne, certaines sections peuvent être plus pertinentes que d'autres pour vous et peuvent valoir la peine de s'y attarder. Cela n'est pas un problème. Nous vous encourageons à utiliser ce guide de la manière qui vous semble la plus appropriée, pour vous et votre organisation.

Pour ce faire, le guide propose différentes méthodes d'interaction avec les concepts, ainsi que différentes manières de vous préparer à rendre les espaces, les programmes et les opérations de votre organisation plus inclusifs.

- La plupart des chapitres commencent par une **Présentation** qui fournit une introduction détaillée des concepts de base. Ces sections vous donneront rapidement un aperçu des types d'éléments que vous devez prendre en compte pour soutenir l'inclusion et la lutte contre le racisme au sein de cet aspect de l'organisation.
- Les sections **Qu'est-ce que cela signifie pour vos publics?** contiennent de nombreux exemples de cas d'utilisation ou d'application des concepts de base par toutes les personnes de votre organisation, du conseil d'administration aux utilisateur·rices des services.
- Les sections **Études de cas** fournissent des exemples concrets et inspirants sur la manière dont d'autres organismes de services pour les



personnes 2Spirit et 2SLGBTQI ont traité ces sujets ou ces enjeux dans le cadre de leurs propres efforts organisationnels de lutte contre le racisme et de mise en œuvre de structures antiracistes.

- Les sections **Questions à se poser** présentent des pistes de réflexion au niveau individuel et organisationnel, afin de vous aider à évaluer vos pratiques existantes et à préparer un plan d'action solide et durable.
- Enfin, nous avons inclus des liens dans les sections **Ressources supplémentaires** pour les personnes qui souhaiteraient continuer à explorer les sujets abordés de manière plus approfondie.



## 1.5 Quelques conseils utiles

**Afin de tirer le meilleur parti de ce guide, nous vous recommandons de suivre les conseils suivants :**

### 1. Faites-vous accompagner

**dans ce travail.** Le guide est très riche d'informations. Trouvez un·e mentor·e ou une personne qui pourra vous aider à rester motivé·e et avec qui vous pourrez échanger des idées quant à l'application des concepts à votre organisation ou votre communauté.

Envisagez de créer un groupe de travail composé de membres du personnel ou de bénévoles afin d'examiner ensemble le contenu du guide.

### 2. Impliquez la communauté

**pour vous aider à cerner les domaines de priorité.** Essayez tout particulièrement de comprendre les expériences des personnes queers autochtones et racialisées dans votre communauté, ainsi que les obstacles qu'elles rencontrent. Développez des relations et des partenariats d'échange de connaissances avec d'autres organismes axés sur l'intersection des identités 2SLGBTQI et des enjeux liés au racisme.



### 3. Fractionnez le travail en étapes gérables et réalisables.

N'essayez pas de tout terminer en une seule fois. Laissez-vous le temps de réaliser ce travail correctement et d'assimiler tout ce que vous apprendrez au fil du guide. En voulant aller trop vite, vous vous privez de la possibilité de mettre toute votre énergie au service de la réussite de vos efforts et de la mise en pratique des leçons importantes.

### 4. Faites preuve de flexibilité.

Vous pourriez réaliser à mi-parcours qu'il est nécessaire d'adapter vos initiatives ou vos délais. C'est correct. À mesure que vous et votre équipe découvrez ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, donnez-vous l'espace d'évoluer ensemble.

### 5. Poursuivez l'apprentissage.

La mise en place d'une organisation ARAO est un processus continu qui nécessite un engagement d'apprentissage continu. Prenez le temps de continuer votre apprentissage à l'aide des ressources supplémentaires mentionnées dans le guide. Vous pouvez également vous appuyer sur les thèmes du guide pour vous guider dans votre propre recherche de ressources pédagogiques.

**6. Ne perdez pas le contact.** Ce guide est conçu pour être un tremplin vers l'apprentissage continu et le développement du leadership. Pour ne pas manquer les nouveaux programmes et les nouvelles formations, consultez le [site Web](#) du réseau Enchanté ou l'un de ses comptes sur les médias sociaux : [Facebook](#), [Twitter](#) ou [Instagram](#).



# 2. POSER LES BASES

Nous reconnaissons votre volonté de faire tout votre possible pour le bien de votre communauté et de votre organisation. Seulement, nous ne pouvons pas toujours tout savoir. Certains éléments du guide pourraient vous mettre mal à l'aise. Il faut le savoir, et cela fait partie intégrante du processus. Tout au long du processus, nous vous encourageons à garder un esprit ouvert, mais aussi à faire preuve de bienveillance envers vous-même (et les autres) à mesure que vous déconstruisez les schémas destructeurs et que vous apprenez de nouvelles manières de travailler et d'interagir permettant de soutenir l'équité et l'inclusion pour tous·tes.

Ce chapitre pose les bases permettant de comprendre le racisme et la discrimination, mais aussi de lutter contre ces derniers au sein de votre organisation. En définissant les concepts clés tels que le racisme, les cadres ARAO et les organisations antiracistes, nous visons à établir une terminologie et une compréhension communes pour le reste du guide. Dans ce chapitre, nous discuterons également de l'importance du langage fondé sur l'équité et expliquerons la façon dont nous l'utilisons tout au long de ce document. En explorant en détail les quatre principaux aspects organisationnels dans lesquels le racisme et l'oppression peuvent se manifester, nous vous encourageons à reconnaître les enjeux éventuels posés par la création d'espaces et d'organisations inclusifs. Enfin, nous insistons sur la valeur de l'autoréflexion en vous fournissant des pistes permettant d'évaluer la situation actuelle de votre organisation, ainsi que d'identifier les points à améliorer.



## 2.1 Organisations ARAO

L'acronyme ARAO désigne les termes « antiracisme » (AR) et « anti-oppression » (AO). Souvent utilisé dans un contexte organisationnel, il fait référence à un ensemble de pratiques basées sur des valeurs et principes antiracistes et anti-oppressifs. Ainsi, une organisation ARAO est une organisation ayant été fondée sur des principes antiracistes et anti-oppressifs.

Lors de la mise en pratique des principes ARAO au sein de l'organisation, il est important de ne pas tenir l'un ou l'autre de ces concepts de base (antiracisme et anti-oppression) pour acquis. La mise en œuvre de pratiques antiracistes et anti-oppressives nécessite une certaine volonté d'agir, ce qui commence par une véritable compréhension des termes « oppression » et « racisme ».

L'**oppression** fait référence à un phénomène social dans lequel certains groupes subissent systématiquement des discriminations en raison d'une distribution inégale du pouvoir. Elle découle d'un ensemble de mauvais traitements qui portent atteinte aux besoins fondamentaux, au bien-être et à la prospérité des membres du groupe visé. La distribution inégale du pouvoir qui rend possible l'oppression est facilitée par les distinctions humaines arbitraires et les significations qui leur sont attribuées par la société.

Le **racisme** est un type d'oppression précis qui cible les groupes en fonction de la catégorie socialement construite de « race ». Nous affirmons que la race (comme de nombreuses autres classifications humaines telles que le genre, l'origine ethnique et la capacité) est une « construction sociale » en raison de sa signification variable en fonction des contextes sociaux et culturels. Cette signification qui lui est donnée, si tant est qu'elle soit considérée comme véritablement existante, a continuellement changé au fil du temps et dans différents emplacements géographiques. Elle est basée sur une sélection subjective de certaines caractéristiques humaines plutôt que sur une réalité biologique. C'est pour cette raison que le terme « race » est en fait plus



exactement compris comme un résultat de la « racialisation ».

La **racialisation** consiste à attribuer une signification à des caractéristiques humaines spécifiques liées à l'apparence, l'ascendance et/ou la culture en vue de rationaliser le concept de « race ». Ce processus est motivé par la croyance en la présence de différences inhérentes entre les personnes, ce qui justifie leur catégorisation dans différents groupes raciaux. Autrefois considérées comme fondées sur des caractéristiques objectives et applicables de manière universelle, ces classifications sont désormais généralement reconnues comme une forme de catégorisation humaine produite par la société.

La force opposée du racisme n'est pas le **non-racisme**, mais plutôt l'**antiracisme**. Être non raciste signifie simplement ne pas s'adonner directement à un comportement discriminatoire ou ne pas avoir de préjugés basés sur la race. Il s'agit d'une attitude passive. Par conséquent, être non raciste suggère une certaine complicité avec les systèmes existants qui perpétuent le racisme et les préjugés continus qui en découlent. Être antiraciste, en revanche, implique une posture active contre le racisme. Il s'agit d'un choix conscient, qui implique un engagement à agir en permanence contre toute forme de racisme. Les personnes et les organisations antiracistes ne se contentent pas de s'abstenir de s'adonner à des comportements racistes : elles travaillent activement pour combattre et éliminer le racisme dans leurs communautés et la société en général.

Ainsi, tandis que les organisations non racistes ne perpétuent pas de racisme, les organisations antiracistes œuvrent à le combattre activement. Il est essentiel que vous et votre organisation réfléchissiez à ce que cet engagement implique pour vous à l'avenir.



## 2.2 Utilisation du langage



Le pouvoir s'exprime par le choix des mots et la formulation employée. Les organisations antiracistes en ont conscience et en tirent activement parti dans leurs interactions, leurs politiques et leurs déclarations publiques. Même une modification aussi simple que la reformulation d'une phrase en utilisant le présent et une voix active peut créer un sentiment d'action et de caractère immédiat qui se répercute bien au-delà de cette seule déclaration.

Le langage qui met en avant l'équité est accessible, précis et objectif. Il évite le jargon, les euphémismes ou les insinuations pouvant créer des obstacles à la compréhension ou éloigner l'attention des causes premières d'un problème. À la place, le langage fondé sur l'équité maintient une attention stricte sur la transmission directe et claire des messages. Cela comprend notamment le fait d'éviter les formulations passives qui dissimulent le lieu du pouvoir, projettent un sentiment de victimisation ou placent au centre les expériences des personnes blanches de manière non critique.

Par exemple, des termes comme « écart de réussite » sont souvent utilisés en référence à la réussite scolaire ou professionnelle de personnes ou de groupes racialisé-es. De telles formulations caractérisent ces groupes comme étant déficients pour n'avoir pas réussi à se conformer à la norme blanche, tout en ignorant les nombreuses forces culturelles, institutionnelles et sociétales en jeu produisant cet effet. L'utilisation d'une terminologie comme « écart d'opportunités » peut permettre de recentrer notre attention sur les divers obstacles qui empêchent l'accès à la réussite. En reconnaissant les obstacles existants liés aux opportunités et en les nommant de manière explicite, nous pouvons commencer à les résoudre.

Les pratiques spécifiques recommandées en matière de langage fondé sur l'équité continuent d'évoluer, mais les principes de base restent les mêmes.



## Cela signifie que le langage fondé sur l'équité :

1. Exprime du respect envers toutes les personnes
2. Communique le message de manière précise et efficace
3. Reconnaît la diversité
4. Implique une amélioration continue

Nous avons fait de notre mieux pour refléter ces principes dans le guide et nous encourageons les lecteur·rices à garder ces principes en tête lors de leurs interactions quotidiennes et de l'élaboration de documents organisationnels ou de déclarations publiques. Pour en savoir plus sur les pratiques du langage fondé sur l'équité, consultez la section Ressources supplémentaires à la fin de ce chapitre.

### Conseil ARAO

Développer un guide de style fondé sur l'équité peut vous aider, vous et d'autres bénévoles ou membres du personnel, à rester sur la bonne voie lors de la rédaction de contenu pour votre site Web, de contenu marketing, de demandes de subventions ou de communications publiques. Le guide doit être concis et simple : pas plus de deux pages courtes présentant les principales idées. La mise en évidence des principes majeurs que vous adoptez, dans l'idéal avec un texte d'exemple, contribue grandement à garantir que vos communications présentent un ton et un positionnement cohérents. Enfin, ce guide de style doit être considéré comme un « document évolutif » pour tous·tes, qui reste flexible et sensible aux modifications apportées aux conventions linguistiques.



## Faire des choix délibérés

Dans le cadre d'un travail axé sur l'équité, il n'est pas rare de rencontrer des variations d'orthographe ou différentes façons de décrire un concept particulier. Bien qu'il n'existe pas toujours une seule bonne manière de dire quelque chose, le fait d'être consciencieux·euses, de faire des choix délibérés et d'afficher une cohérence dans nos communications et nos actions constitue une caractéristique de la pratique antiraciste. C'est pourquoi le langage utilisé dans ce guide découle de choix délibérés et réfléchis. Vous trouverez ci-dessous quelques-unes des manières nous ayant permis d'intégrer un langage issu de choix réfléchis, ainsi que les raisons pour lesquelles nous avons adopté une orthographe ou une formulation particulière.

### → *Pratique antiraciste/anti-oppressive (ARAO)*

Stratégies, tactiques et actions délibérément mises en œuvre pour lutter contre les déséquilibres de pouvoir systémiques et remédier aux inégalités causées par une oppression historiquement ancrée. Ensemble, ces activités peuvent former un « cadre ARAO » utilisable par une organisation pour identifier systématiquement la discrimination systémique, institutionnelle et individuelle et y mettre fin. Les activités spécifiques qui constituent les pratiques ARAO

varient en fonction du contexte, mais elles donnent la priorité à la prise de décision collaborative et à l'engagement communautaire, à la remise en question des ensembles de valeurs qui sous-tendent les pratiques et les suppositions communes, à la contestation des hiérarchies, à la protection des personnes et des services communautaires et à la mise en place de pratiques qui tiennent compte de la pluralité des points de vue.



## → **BIPOC**

Acronyme anglais qui signifie « Black, Indigenous, and People of Colour » (personnes noires, autochtones et de couleur). En français, on retrouve aussi parfois la traduction PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur). Même s'il est courant de voir ce terme utilisé par les organisations aujourd'hui, nous utilisons l'expression « groupes racialisés » dans le présent guide. Toutefois, il convient de faire preuve de prudence lorsque l'on généralise de tels termes. En effet, ils regroupent de manière artificielle des expériences de marginalisation uniques et diversifiées. En les rassemblant ainsi, on contourne la responsabilité de nommer chaque groupe ou communauté et de comprendre leurs expériences, besoins et histoires distincts. En outre, lorsqu'ils sont utilisés dans le cadre de la planification stratégique, des activités ou des rapports liés à la diversité, l'équité et l'inclusion (DÉI), le caractère imprécis de ces termes risque d'exacerber les inégalités en obscurcissant le public cible d'une initiative spécifique,

tout en compliquant l'identification des problèmes affectant des communautés particulières. Cela dit, si un·e auteur·rice cité·e dans ce carnet de travail a utilisé ce terme dans ses propres écrits, nous sommes resté·es fidèles à son texte original.

## → **Noir·e, Blanc·he**

Lorsque ces termes sont utilisés en référence à la race et comme un nom, ils commencent par une majuscule. En les transformant en noms propres, nous rejetons la notion selon laquelle la race est une caractéristique inhérente ou que ces termes sont de simples descripteurs physiques n'ayant aucune connotation historique ou culturelle. Au lieu de cela, nous reconnaissons que ces termes sont une construction humaine, comme les noms personnels, les noms de lieux et les artefacts culturels importants qui commencent par une majuscule. De nombreux guides de style ne sont pas d'accord sur la capitalisation de « Blanc·he », en faisant valoir que cela ne permet pas de remédier à la Blanchité. Nous rejetons également cette idée. La racialisation touche tout le monde.



Attirer l'attention sur un groupe et pas l'autre renforce la notion erronée selon laquelle l'expérience blanche est la culture par défaut et que toutes les autres expériences doivent être spécifiquement indiquées comme telles.

### → **Considérations liées aux langues officielles**

Nous avons explicitement pris en compte la manière dont certains termes pourraient être traduits pour les lecteur·rices qui accèdent au document en français ou en anglais. Souvent, les traductions littérales et les conventions linguistiques basées sur l'équité dans une langue ne se transposent pas bien dans une autre. Les dimensions culturelles doivent également être prises en compte. Par exemple, le terme « 2Spirit » est relativement commun en anglais; il est utilisé par les colons et les communautés autochtones. Toutefois, en français, ce terme relatif à l'identité a été traduit de plusieurs

manières, comme personnes aux deux esprits, *bispirituel·les*, *Two Spirit* et *2Spirit*. Même si les deux premiers termes sont couramment utilisés, seul le dernier a été véritablement adopté par la communauté 2Spirit francophone, ce qui se reflète dans la version française de ce guide.

Par ailleurs, nous avons utilisé tout au long de la traduction française de ce guide, des stratégies d'écriture inclusive permettant l'inclusion des personnes non binaires. Nous comptons parmi ces stratégies l'utilisation de formules épiciques (p. ex. les personnes présentes), de doublets abrégés (p. ex. les participant·es) et des pronoms neutres iel/iels.

### → **2Spirit**

(variante : Two Spirit, 2S, bispirituel·le, bispiritualité, personnes aux deux esprits)

Terme générique utilisé par certaines personnes autochtones pour exprimer une identité où le genre, la sexualité et/ou la spiritualité sont interdépendant·es. Le terme « Two Spirit », en particulier, a été adopté collectivement lors de la troisième



édition de la Intertribal Native North American/First Nations Gay and Lesbian Conference (aujourd'hui appelée l'International 2Spirit Gathering) qui s'est déroulée à Winnipeg, en 1990. Cela dit, la reconnaissance des personnes 2Spirit par les Peuples autochtones est tout sauf récente. En effet, les personnes 2Spirit ont toujours été considérées comme « nées dans l'équilibre ». Elles continuent aujourd'hui de jouer des rôles particuliers au sein de leur communauté<sup>1</sup>.

### → **Indigiqueer (variante : queer autochtone)**

Introduit pour la première fois par le réalisateur Cri des Plaines TJ Cuthland, ce terme contemporain est utilisé pour décrire l'expérience particulière associée au fait de vivre à l'intersection de l'Autochtonie et de l'identité queer. Le terme est de plus en plus populaire, en particulier chez les personnes autochtones LGBTQI plus jeunes qui ne s'identifient pas forcément comme 2Spirit.

### → **Suprémacisme blanc**

Système qui maintient en place la domination socioéconomique, politique et culturelle des Blanc·hes sur tous les autres groupes ethniques/racialisés. Les personnes, groupes et institutions qui maintiennent le suprémacisme blanc peuvent le faire de façon consciente ou inconsciente.

---

<sup>1</sup> Il n'existe pas de définition universelle du terme « Two Spirit », car sa signification varie d'un bout à l'autre de l'île de la Tortue (Amérique du Nord). De même, il n'existe pas d'orthographe standard pour ce terme.

Dans le présent document, nous avons choisi d'écrire « 2Spirit ». Cependant, lorsque des auteur·rices cité·es dans ce guide utilisent la variante « Two Spirit » dans leurs écrits, nous avons conservé cette graphie pour rester fidèles aux textes originaux.



## Conseil ARAO

Certains termes et expressions peuvent comporter des nuances au sein d'une communauté particulière, ce qui modifie la façon dont ils peuvent être interprétés par les auditeur·rices d'une manière qui n'était pas souhaitée par l'orateur·rice. La signification et l'orthographe des mots peuvent également évoluer au fil du temps. Prévoyez du temps pour organiser des discussions de groupe approfondies et établissez un accord collectif sur la manière dont les termes liés à la race doivent être définis et utilisés (ou non) au sein de votre programme ou de votre organisation. Impliquez autant de personnes que possible dans ces processus afin de vous assurer que vos lignes directrices reflètent les perspectives et les besoins de l'ensemble des groupes concernés.

## 2.3 Favoriser des espaces inclusifs

Les pratiques ARAO concernent chaque aspect d'une organisation et chaque personne évoluant dans ses espaces. C'est pourquoi il peut être difficile de savoir par où commencer.

Pour vous aider à choisir un angle d'approche à prioriser pour optimiser la portée de votre travail, nous avons identifié quatre aspects organisationnels majeurs dans lesquels le racisme et l'oppression peuvent se manifester :

- **Politiques, processus et procédures** : le travail effectué dans ce domaine se concentre sur l'élaboration de documents et de structures officiels permettant d'ancrer les efforts de DÉI et ARAO, notamment les politiques organisationnelles, les règles ou lignes directrices relatives à l'utilisation des espaces, les procédures ou protocoles normalisés, les arbres de décision, etc.



- **Planification stratégique et gouvernance** : les efforts dans ce domaine sont axés sur l'amélioration systématique des capacités et des performances de l'organisation par l'intermédiaire du développement du conseil d'administration et des bénévoles, la définition des objectifs et des échéances en matière d'initiatives de DÉI et ARAO, la préparation de plans d'action pour atteindre ces objectifs, etc.
- **Culture organisationnelle** : les efforts dans ce domaine se concentrent sur la promotion d'un sentiment d'appartenance à travers les relations, les interactions quotidiennes et l'atmosphère générale, l'encouragement de l'apprentissage et des commentaires, l'incarnation de la vision et des valeurs de l'organisme, etc.
- **Visibilité, représentation et accessibilité** : les efforts dans ce domaine sont axés sur le suivi des personnes qui peuvent accéder ou non à vos espaces, dirigent des programmes ou travaillent avec l'organisation (et pourquoi), en examinant la manière dont la conception et le suivi des espaces soutiennent la sécurité, les besoins culturels et les pratiques tenant compte des traumatismes.

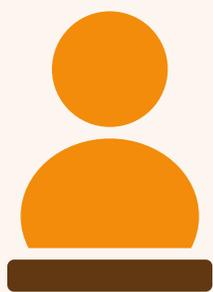
## Conseil ARAO

Tout au long du processus de développement d'une organisation antiraciste, n'oubliez pas que le changement prend du temps. Faites de chaque petite réussite un tremplin vers des niveaux plus élevés de changement durable. Les miracles ne se produisent pas du jour au lendemain!

## Publics clés

Outre les différents domaines opérationnels d'une organisation, nous devons tenir compte des diverses personnes qui interagissent avec nous et de la manière dont les décisions relatives à un domaine spécifique peuvent avoir des répercussions sur ces personnes à tous les niveaux d'interaction.

Nous avons identifié cinq groupes principaux de publics qui interagissent avec nous et dont les activités influencent non seulement chacun des autres publics, mais aussi les quatre espaces précédemment cités :



### Visiteur·euses et utilisateur·rices des services

Ces personnes sont celles qui accèdent aux espaces, services ou événements publics de l'organisation. Dans certains contextes, cela peut aussi comprendre la communauté au sens large. Les visiteur·euses et utilisateur·rices des services sont en grande partie les destinataires des décisions prises par tous les autres publics clés. Cela dit, il est essentiel de comprendre les besoins, les points de vue et les expériences des visiteur·euses pour garantir la réussite des programmes.



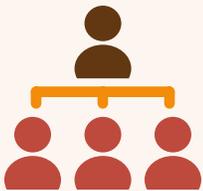
### Bénévoles

Les bénévoles sont des personnes non rémunérées chargées de soutenir les activités d'une organisation. Les bénévoles peuvent travailler à un niveau stratégique (membres du conseil d'administration ou du comité directeur) ou opérationnel (tâches manuelles ou administratives, ou même assistance). Ainsi, certain·es bénévoles peuvent avoir leur mot à dire dans la définition des politiques et des mandats, mais iels sont le plus souvent chargé·es de veiller au respect des politiques.



## Personnel

Le personnel fait référence à toutes les personnes rémunérées chargées de suivre les mandats et les politiques de l'organisation. Bien qu'il ne soit généralement pas directement responsable de l'élaboration des politiques, le personnel joue un rôle essentiel de transmission des informations entre les utilisateur·rices des services et les décideur·rices.



## Membres de la direction

Il s'agit de tout·e membre du personnel responsable de la mise en œuvre des mandats stratégiques définis par le conseil d'administration et/ou des décisions relatives aux politiques, aux normes, à l'embauche, etc.

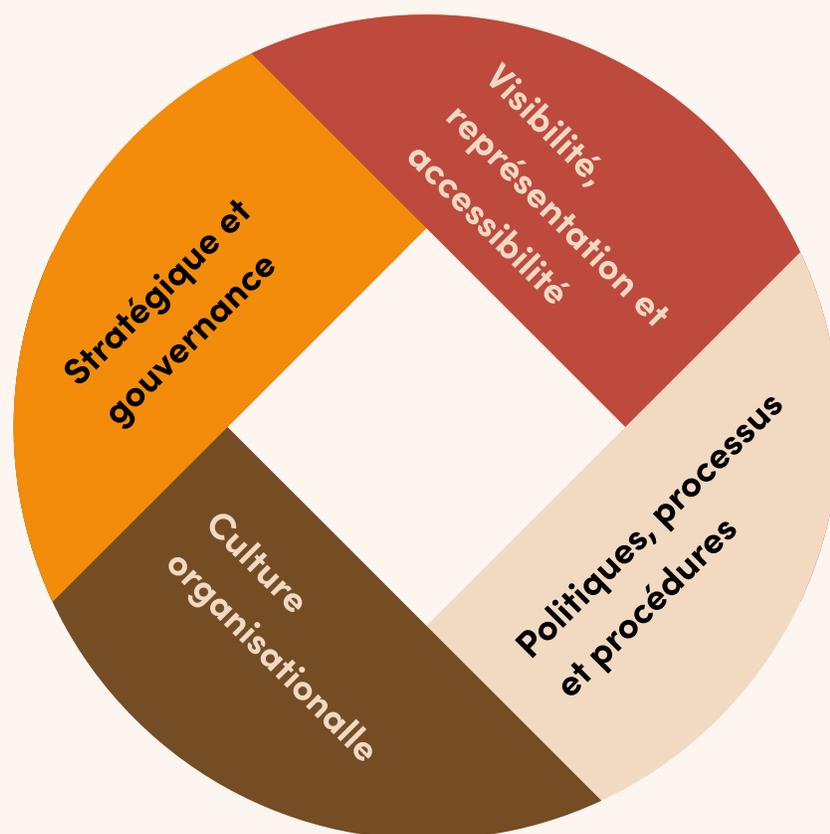


## Conseil d'administration

Parfois également appelé comité directeur ou conseil, il s'agit du comité de bénévoles élu·es chargé·es de diriger l'organisation. Les conseils d'administration peuvent agir au niveau stratégique (définir les objectifs de l'organisation et s'assurer qu'ils soient atteints) ou au niveau opérationnel (construire et gérer directement les programmes ou les services de l'organisation).

Dans les chapitres 3 à 6, nous décrivons en détail les types d'activités qui entrent dans le cadre d'une pratique antiraciste dans chacun des quatre domaines, ainsi que des exemples de la portée qu'elles peuvent avoir sur chacun des cinq publics clés.

## Schéma des espaces :





## 2.4 Questions à se poser

La réflexion personnelle constitue un élément important du parcours vers l'instauration d'une organisation communautaire antiraciste.

À mesure que vous progressez dans ce guide, nous vous encourageons à prendre des pauses régulièrement pour réfléchir à la manière dont les concepts abordés peuvent s'appliquer à votre propre organisme communautaire, ainsi qu'à la manière dont vous pouvez mettre en œuvre ces principes dans votre travail et au sein de vos espaces. Si possible, profitez d'occasions de travail en groupe avec d'autres membres de votre organisation pour traiter d'un de ces éléments ou de l'ensemble d'entre eux.

Nous avons inclus quelques exemples de pistes de réflexion à la fin de chaque chapitre pour vous aider à vous lancer et vous inspirer dans la planification de vos actions. Des versions imprimables de toutes les questions de réflexion, avec un espace défini pour vos réponses, sont fournies à la fin de ce guide.

- 1. Qu'est-ce qui vous a mené-e à déployer des efforts antiracistes au sein de votre organisation? Qu'est-ce qui vous motive à poursuivre ces efforts?** Prenez un moment pour réfléchir.
- 2. Passez en revue les quatre domaines clés de développement** ci-dessous permettant de favoriser un lieu de travail et un organisme de service communautaire antiracistes, puis réfléchissez aux questions qui suivent.





## Politiques, processus et procédures

Élaboration de documents et de structures officiels permettant d'ancrer les efforts de DÉI et ARAO, notamment les politiques organisationnelles, les règles ou lignes directrices relatives à l'utilisation des espaces, les procédures ou protocoles normalisés, les arbres de décision, etc.



## Planification stratégique et gouvernance

Amélioration systématique des capacités et des performances de l'organisation par le perfectionnement des membres du conseil d'administration et des bénévoles, la définition des objectifs et des échéances en matière d'initiatives de DÉI et ARAO, la préparation de plans d'action pour atteindre ces objectifs, etc.



## Culture organisationnelle

Promotion d'un sentiment d'appartenance à travers les relations, les interactions quotidiennes et l'atmosphère générale, l'encouragement de l'apprentissage et des commentaires, l'incarnation de la vision et des valeurs de l'organisme, etc.



## Visibilité, représentation et accessibilité

Suivi des personnes qui peuvent accéder ou non à vos espaces, dirigent des programmes ou travaillent avec l'organisation (et pourquoi), en examinant la manière dont la conception et le suivi des espaces soutiennent la sécurité, les besoins culturels et les pratiques tenant compte des traumatismes.

## Pistes de réflexion :

- À titre personnel, quels sont les domaines qui vous passionnent le plus, pour lesquels vous disposez d'une expertise ou qui vous intéressent pour travailler en tant qu'allié-e? Selon vous, quels sont les domaines auxquels votre organisation donne la priorité (ou doit donner la priorité) et pour lesquels elle dispose d'une expertise?
- Dans quels domaines vos priorités personnelles semblent-elles refléter celles de votre organisation? Dans quels domaines sont-elles différentes? Quels sont les possibilités ou les risques qui pourraient en découler?
- Les priorités de votre organisation semblent-elles correspondre aux actions qu'elle a menées jusqu'à présent? Reflètent-elles les besoins les plus urgents des utilisateur·rices actuel·les de vos services?
- Comment serait-il possible d'utiliser ces informations pour gagner en efficacité dans le développement d'espaces de services, de programmes et de lieux de travail inclusifs?

**Partagez cette activité avec d'autres personnes de votre organisation.  
Comparez vos réponses et discutez de ce que cela pourrait impliquer.**



## 2.5 Ressources supplémentaires

[Advancing Language for Equity & Inclusion](#) (PDF, 32 pages)

Centre for Equity, Gender & Leadership, Haas School of Business



[Anti-Racism Resources](#) (page Web)

I/O Advisory Services, Career & HR Psychology

[Equitable Language and Reframing: How We Think About Writing and Editing to Support Equity](#) (page Web)

R. McGuire, Every Learner Everywhere

[Historical Foundations of Race](#) (page Web)

National Museum of African American History and Culture

[Racism in Queer Communities: What Can White People Do?](#) (article de revue, 17 pages)

R. Lanzerotti, M. Mayer, W. Ormiston and L. Podwoski

[White, white](#) (page Web)

The Diversity Style Guide

[Why we will lowercase white](#) (page Web)

J. Daniszewski, AP Definitive Source

[Why 'White' should be capitalized, too](#) (article de presse)

N.I. Painter, Opinion (The Washington Post)



# 3. SUR LE PAPIER : POLITIQUES, PROCESSUS ET PROCÉDURES

Ce chapitre établit les politiques, les processus et les procédures de votre organisation comme étant la pierre angulaire de votre engagement à devenir une véritable organisation ARAO.

Il a été prouvé que les politiques ARAO et les pratiques de leadership inclusives réduisent les répercussions négatives de la discrimination intersectionnelle sur le bien-être social et la santé mentale. Il est également indispensable de reconnaître qu'à elles seules, les solutions axées sur les personnes sont insuffisantes pour réussir à bâtir une organisation ARAO. Pour lutter contre la marginalisation intersectionnelle, il est nécessaire de comprendre les processus structurels au niveau intra-organisationnel et inter-organisationnel. Ces processus structurels sont particulièrement visibles dans les politiques, les processus et les procédures d'une organisation; en d'autres termes, dans sa documentation. C'est pourquoi il est crucial d'accorder une attention particulière aux informations « sur le papier » pour parvenir à établir une organisation ARAO.

En vue de réussir à instaurer des structures antiracistes dans les documents officiels d'une organisation, les responsables doivent être capables de reconnaître les différents domaines dans lesquels les structures racistes peuvent se manifester et s'engager à refléter les promesses de l'organisation de manière cohérente dans l'ensemble de la documentation, des procédures et des processus. Cela comprend notamment plusieurs domaines clés de politique et de documentation, dans lesquels les préjugés raciaux peuvent s'ancrer par inadvertance. La compréhension de ces pièges potentiels peut vous aider à orienter vos efforts visant à les éliminer.



## Déclarations de mission et de valeurs :

ces documents de base résument la mission, les objectifs et les valeurs de l'organisation. Les préjugés raciaux peuvent se manifester, par exemple, dans des définitions étroites des populations cibles ou des problèmes qui simplifient ou négligent la diversité et les besoins uniques des différents groupes raciaux et ethniques.

### → Recommandations:

- Impliquer de nombreuses voix diversifiées dans l'élaboration de ces déclarations, en particulier celles de personnes issues de milieux raciaux et ethniques sous-représentés. Cela permet de s'assurer que la mission et les valeurs de l'organisation reflètent les besoins et les aspirations de toutes les communautés qu'elle prévoit d'aider.
- Énoncer clairement l'engagement de l'organisation en faveur de la lutte contre le racisme.
- Rendre publiques la mission et les valeurs de l'organisation, ainsi que les actualités régulières sur les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés. Cela favorise la responsabilisation et la confiance.

## Code d'éthique ou de conduite :

cette politique ou ces lignes directrices décrivent les comportements attendus de toutes les personnes impliquées dans l'organisation, conformément à sa déclaration de valeurs. Des préjugés peuvent transparaître dans un Code de conduite qui n'exprime pas d'engagement envers la lutte contre le racisme, qui ne contient pas de lignes directrices sur la promotion de l'équité raciale ou la lutte contre la discrimination raciale, ou encore qui privilégie certaines normes culturelles par rapport à d'autres sans reconnaître l'importance de la diversité des pratiques.



## → **Recommandations:**

- Votre Code doit indiquer de manière explicite que la discrimination ou les biais fondés sur l'origine raciale, l'appartenance ethnique ou toute autre caractéristique protégée ne sont pas tolérés.
- Il doit également définir ce qui constitue de tels biais et une telle discrimination, les façons de les signaler et les conséquences d'un tel comportement.
- Votre Code doit être élaboré en s'appuyant sur des contributions diverses, évalué de manière critique afin de vérifier qu'il ne comprend pas de préjugés, et mis à jour régulièrement pour garantir qu'il favorise l'équité et l'inclusion.

## **Procédures et politiques financières :**

ces documents détaillent les pratiques financières de votre organisation, notamment la budgétisation, les audits, les rapports financiers et la gestion des dons. Des biais raciaux implicites peuvent mener à favoriser involontairement certains programmes, services ou régions, ce qui se traduit par une distribution inégale des fonds. L'absence de diversité dans le groupe décisionnaire peut également engendrer des décisions biaisées.

## → **Recommandations:**

- Mettre en œuvre un processus d'attribution des ressources clair et équitable et s'assurer de son strict respect.
- Établir une politique de rémunération équitable qui garantit une paie juste et équitable pour tout le personnel. La transparence en matière de rémunération permet également de favoriser la création d'un environnement où la prise de responsabilités est de mise.
- Effectuer régulièrement des audits afin de vérifier les écarts de salaire

entre les membres du personnel et les rectifier.

- Faire de la diversité une priorité au sein des instances prenant des décisions financières afin de garantir la diversité des points de vue et de réduire la probabilité de préjugés inconscients.
- Examiner et réévaluer régulièrement les politiques et procédures financières pour s'assurer qu'elles favorisent l'équité.
- Examiner minutieusement les politiques de dépenses et de remboursements. Veiller à ce qu'elles ne désavantagent pas involontairement le personnel moins bien rémunéré ou les bénévoles en les obligeant à payer de leur poche les dépenses liées au travail, par exemple les frais kilométriques ou les repas pendant des événements.

## Procédures et politiques de bénévolat :

ces documents sont liés au recrutement, à la formation et à la gestion des bénévoles. Les potentiels domaines dans lesquels les biais peuvent se manifester incluent la nécessité de diplômes d'études supérieures pour certains postes, ce qui peut exclure de manière disproportionnée les personnes faisant partie de groupes racialisés sous-représentés. Les biais peuvent également se révéler dans les rôles attribués à certain-es bénévoles ou dans les lieux où sont tenus des événements sociaux et des réunions, qui peuvent être inaccessibles ou plus difficilement accessibles à certaines communautés raciales ou ethniques.



## → **Recommandations:**

- Examiner et mettre à jour régulièrement vos processus de recrutement, de sélection et de formation afin de garantir qu'ils sont inclusifs et ne désavantagent pas certains groupes raciaux ou ethniques.
- Dispenser une formation de lutte contre les biais aux membres du personnel qui travaillent avec des bénévoles, ainsi qu'aux bénévoles.
- Solliciter la participation des bénévoles afin de mieux comprendre leurs expériences et d'apporter des améliorations à votre collaboration.

## **Politiques de ressources humaines :**

cela comprend les politiques sur l'embauche, le licenciement, la rémunération, les avantages sociaux, la sécurité sur le lieu de travail, l'absence de discrimination et le harcèlement. Les biais inconscients peuvent favoriser les candidat·es ayant étudié dans certains établissements d'enseignement ou ayant vécu des expériences en particulier, favorisant involontairement les candidat·es blanc·hes en raison du racisme systémique dans l'éducation et les opportunités d'emploi. En outre, la vérification généralisée des antécédents criminels peut affecter de manière disproportionnée les personnes racialisées à cause des disparités raciales présentes au sein du système de justice pénale.

## → **Recommandations:**

- Procéder à un recrutement actif à travers différentes sources afin d'atteindre une grande variété de candidat·es potentiel·les.
- Mettre en œuvre des pratiques de recrutement sans biais, comme le recrutement anonymisé où les renseignements sont supprimés des candidatures au cours du processus de sélection initiale, ou encore l'utilisation de comités de recrutement plutôt que d'un·e seul·e recruteur·rice.



- Examiner régulièrement la rémunération au sein de l'organisation pour identifier et traiter toute disparité raciale.
- Proposer des opportunités égales de développement professionnel à tous·tes les employé·es.
- Appliquer des critères clairs et objectifs pour les promotions et les évaluations de performance.
- Dispenser régulièrement une formation sur la lutte contre le racisme aux RH et à l'ensemble du personnel impliqué dans le recrutement et la gestion des employé·es.

## Politiques de programme :

ces procédures et lignes directrices se rapportent spécifiquement aux services ou programmes fournis par votre organisme à but non lucratif. Des biais peuvent se manifester si les services sont principalement promus et fournis dans des lieux ou via des canaux plus accessibles aux communautés blanches, limitant ainsi l'accès des communautés de couleur à de tels services. L'utilisation de mesures d'évaluation qui négligent les obstacles systémiques auxquels sont confrontés les groupes racialisés ou la conception de programmes qui ne tiennent pas suffisamment compte des besoins spécifiques et des contributions des communautés desservies peuvent également refléter des préjugés.

### → **Recommandations:**

- Impliquer les communautés de couleur dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des programmes. Il pourrait s'agir d'organiser des consultations communautaires, d'assurer une représentation dans les organes décisionnaires ou de mettre en place des mécanismes de rétroaction continue.
- Évaluer régulièrement la manière dont les différents groupes raciaux et ethniques accèdent aux services et les utilisent en vue de remédier à

toute disparité. Cela peut passer par la modification de la manière ou de l'endroit où les services sont promus et fournis.

- Garantir une attribution équitable des ressources au sein des programmes au service de différentes communautés.
- Utiliser de nombreuses mesures d'évaluation qui tiennent compte des obstacles systémiques et reflètent de manière précise la portée des programmes dans différentes communautés.

Il est essentiel de donner la priorité aux politiques, processus et procédures de votre organisation en vue de cultiver un environnement antiraciste. Cette approche vous oblige à examiner les cadres qui guident les comportements individuels et collectifs au sein de votre organisation. Nous vous recommandons de consacrer du temps à l'examen de documents tels que vos politiques de programmes, de ressources humaines et de bénévolat, vos protocoles financiers, votre Code d'éthique et de conduite, ainsi que vos déclarations de mission et de valeurs. Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, le fait de prêter une attention particulière aux implications antiracistes de ces documents particuliers peut contribuer de manière significative à la création d'une organisation antiraciste.



# 3.1 Qu'est-ce que cela signifie pour vos publics?



## Visiteur·euses et utilisateur·rices des services

- Les nouveaux·elles visiteur·euses reçoivent des indications sur les attentes en matière de normes et de comportement à l'égard de l'utilisation des espaces partagés, notamment dans les politiques de lutte contre le racisme et le Code de conduite.
  - Les visiteur·euses et le public ont la possibilité d'influer de manière officielle sur les politiques et les programmes de l'organisation.
  - Les visiteur·euses savent que les enquêtes sur les incidents et les mesures correctives liés aux violations du Code de conduite suivent un processus standardisé appliqué de manière cohérente.
- 



## Bénévoles

- Les nouveaux·elles bénévoles reçoivent des informations sur les normes, les protocoles et les lignes directrices de l'organisation en lien avec l'accès au programme et l'utilisation des espaces partagés, avec des techniques anti-oppressives et tenant compte des traumatismes afin de maintenir la sécurité des espaces.
  - Les bénévoles savent où trouver et comment utiliser les outils et processus liés au signalement des incidents.
-



## Personnel

- Le personnel dispose d'une connaissance approfondie des politiques, protocoles ou lignes directrices pertinentes à une situation spécifique et peut rapidement les consulter.
- Tous·tes les membres du personnel sont formé·es aux techniques antiracistes et tenant compte des traumatismes permettant de maintenir des espaces et des programmes plus sécuritaires et inclusifs.
- Les membres du personnel ont les moyens de créer des documents pour le public et des documents d'orientation qui soutiennent l'instauration d'espaces antiracistes et sécuritaires pour les utilisateur·rices des services.
- Le personnel suit des lignes directrices établies lors de l'enquête et du suivi des incidents, notamment en ce qui concerne les niveaux de mesures correctives et les délais.
- Le personnel est chargé de veiller à ce que tous·tes les utilisateur·rices des espaces connaissent les politiques de lutte contre le racisme et le Code de conduite de l'organisation.
- Tous les incidents et les commentaires des bénévoles/visiteur·euses sont documentés de manière officielle et présentés à la direction et/ou au conseil d'administration en vue d'améliorer les processus ou les caractéristiques des espaces antiracistes.



## Membres de la direction

- Tous les processus liés au cycle de vie du personnel (y compris l'embauche, les entretiens annuels, les départs, etc.) suivent les pratiques ARAO recommandées, comme l'anonymisation des candidatures, les comités de recrutement, les examens à 360°, etc.
- Les membres de la direction définissent les normes, les politiques et les lignes directrices de manière à soutenir la prise de décision, tout en

permettant une certaine flexibilité et une amélioration continue.

- Les membres de la direction effectuent périodiquement un examen ARAO de l'ensemble des politiques, processus et programmes.
- Les membres de la direction mettent en œuvre des mécanismes permettant aux visiteur-euses, aux bénévoles et au personnel de faire part de leurs commentaires en toute sécurité afin de garantir des espaces antiracistes et d'assurer une enquête et une résolution équitables des conflits ou des problèmes. Suite à la réception des commentaires, des mesures sont prises en temps opportun.



## Conseil d'administration

- Les règles et processus de composition du conseil d'administration favorisent l'engagement actif des membres des communautés racialisées.
- Tous·tes les membres du conseil d'administration reçoivent une formation ARAO et connaissent bien les documents organisationnels qui s'y rapportent.
- Les conseils d'administration procèdent à une évaluation ARAO dans le cadre du processus d'approbation de tout projet de politique ou de programme avant sa mise en vigueur.
- Les membres du conseil d'administration respectent un Code de conduite et des politiques qui protègent le droit de tous·tes les membres à une contribution équitable.
- Les activités du conseil d'administration suivent des processus de prise de décision et de gestion des conflits exempts de biais.

## 3.2 Exemples



Dans les deux exemples suivants, des responsables d'organisation 2SLGBTQI partagent la manière dont les principes ARAO influencent leur approche des politiques et processus organisationnels.

### 2 Spirit Alliance of Saskatchewan

Lorsque nous examinons les structures organisationnelles sur l'Île de la Tortue, on constate une adaptation à des structures créées par des personnes cis et hétéronormatives (très probablement caucasiennes). Afin que les organisations 2Spirit paraissent légitimes aux yeux des sources de financement et des autres organismes à but non lucratif, nous devons également suivre ces structures, par exemple les Robert's Rules of Order ou le vote par consensus. Nous devons nous assurer que nous possédons un certain niveau de connaissances sur les aspects juridiques de la gestion d'un organisme à but non lucratif. Ce que je reproche à cela, c'est que ce mode de fonctionnement est basé sur des structures hiérarchiques très formelles.

Il est désormais courant pour les Peuples et organisations autochtones de suivre l'enseignement Mi'kmaq du « Two-Eyed Seeing », qui signifie essentiellement que nous devons suivre nos modes de connaissances et d'action autochtones tout en comprenant et en pratiquant les modes coloniaux. Bien que je reconnaisse et respecte ces enseignements et leurs implications, j'ai souvent l'impression que cela signifie que les personnes autochtones doivent effectuer un travail supplémentaire pour satisfaire les peuples et les structures non autochtones [ce qui n'est pas réciproque].

Il est temps de cesser d'imposer aux communautés autochtones un travail supplémentaire afin qu'elles soient reconnues comme égales sur nos Terres autochtones. À juste titre, c'est aux personnes autochtones qu'il incombe d'établir un dialogue constructif avec les personnes 2Spirit/Indigiqueer.



Cela signifie que les organisations et responsables non autochtones doivent s'informer par eux-mêmes sur les communautés autochtones desservies, notamment sur certains protocoles [de ces communautés], mais aussi [examiner] la manière dont ils travaillent au sein de la communauté. Cela signifie également qu'il est nécessaire de tirer parti de leur pouvoir et de leurs privilèges pour soutenir les personnes BIPOC.

## QMUNITY

L'équipe de QMUNITY est relativement diversifiée, avec de nombreux membres présentant des identités marginalisées multiples. Nous avons constaté une certaine dérive des emplois, en particulier pour nos travailleur·euses autochtones et racisé·es, chaque fois qu'une campagne, une lettre ou un événement d'actualité se rapportait à leur identité raciale. En tant qu'organisme, nous avons donc élaboré des lignes directrices concernant la manière dont nous impliquons les personnes dans le travail basé sur l'identité.

En vue de réduire les risques de que les travailleur·euses soient visé·es par de la diversité de façade, nous avons élaboré une politique relative au travail basé sur l'identité : à moins qu'un·e travailleur·euse ne soit engagé·e et payé·e pour effectuer un travail basé sur l'identité (par exemple, il est prévu dans son contrat de travailler sur la campagne du Mois de l'histoire des Noirs ou il est prévu dans sa description de poste de créer des liens avec les communautés autochtones), nous n'attendons pas d'un·e travailleur·euse qu'il participe à ce travail simplement car il est en rapport avec son identité. Au contraire, nous sommes prêts à rémunérer les membres de la communauté, ce qui permet de favoriser la collaboration communautaire, d'obtenir une meilleure représentation et d'augmenter la rémunération du travail émotionnel et culturel. En permettant réellement aux membres de notre personnel de ne pas participer au travail basé sur l'identité, nous leur donnons véritablement le choix de le faire ou non lorsqu'ils sont passionné·es par une question et sont en mesure d'effectuer le travail.





## 3.3 Questions à se poser

Prenez un moment pour réfléchir à tous les documents organisationnels dont vous disposez (ou que vous prévoyez de créer) permettant de soutenir un lieu de travail et/ou un espace communautaire antiraciste, notez-les, puis répondez aux questions suivantes :

1. De quelles manières concrètes les pratiques et documents officiels de votre organisation reflètent-ils votre communauté locale, notamment les différentes manières d'être, de savoir et de faire?
2. Quels mécanismes sont mis en place (ou pourraient l'être) afin de garantir que les pratiques et les documents de votre organisation restent pertinents et significatifs pour les personnes qu'ils sont censés soutenir à mesure que votre organisation et votre communauté évoluent?
3. Quelles sont les structures qui font office de freins et de contrepoids pour les personnes occupant des postes officiels de pouvoir (par exemple, conflits d'intérêts, gestion des dynamiques de pouvoir informelles, etc.)?

**Quelles pratiques ou approches pouvez-vous mettre en œuvre afin de réduire la dépendance excessive à l'égard des politiques écrites et des structures de contrôle pour résoudre les conflits, les prises de décision ou les problèmes de communication auprès de vos différents publics?**



## 3.4 Ressources supplémentaires



[A quantitative examination of intersectional discrimination, wellbeing, and resilience among diverse 2SLGBTQ+ people within 2SLGBTQ+ leisure spaces](#) (article de journal, 20 pages)

T.D. Vo

[White Supremacy Culture](#) (page Web)

Tema Okun

[What Is Racism in the Workplace and How Can You Tackle It?](#) (page Web)

S.B. Simhon (Connecteam)

[Workplace policies, practices and decision-making processes and systemic discrimination](#) (page Web)

Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale (Commission ontarienne des droits de la personne)

[Parents of Black Children System–Abuse–Report](#) (PDF, 75 pages)

Parents of Black Children



# 4. PLANIFICATION FUTURE : DIRECTION STRATÉGIQUE ET GOUVERNANCE

Dans ce chapitre, nous explorons le rôle essentiel de la gouvernance organisationnelle dans le soutien et le reflet des principes ARAO. Une gouvernance efficace façonne non seulement l'orientation stratégique de votre organisation, mais joue aussi un rôle majeur dans la promotion d'une culture ARAO. En réfléchissant au type de conseil formé au sein de votre organisation, à sa composition ainsi qu'à la planification de sa relève et celle des membres de la direction, aux structures organisationnelles et à la planification du programme, vous pouvez créer un cadre de gouvernance qui fait activement la promotion des pratiques et valeurs ARAO.

## Styles de conseil :

que votre organisation dispose d'un conseil opérationnel directement impliqué dans les tâches quotidiennes ou d'un conseil stratégique qui se concentre sur la planification à long terme et l'élaboration de politiques, les deux options offrent des possibilités uniques de promotion d'une culture organisationnelle antiraciste. Dans un conseil opérationnel, les membres peuvent directement montrer l'exemple de pratiques antiracistes dans leurs interactions avec le personnel et en suivant les protocoles. Les conseils stratégiques doivent également montrer l'exemple de cette manière, tout en ayant la possibilité d'évaluer et d'orienter de manière globale l'engagement de l'organisation envers la lutte contre le racisme.



## Composition du conseil et planification de la relève :

un conseil dédié aux questions ARAO sait qu'il doit rassembler un éventail aussi large que possible d'identités, d'expériences vécues et de domaines d'expertise. Lorsque votre conseil reflète la diversité de votre communauté, il est mieux à même de répondre à ses besoins. La planification de la relève ou de la future direction est également un facteur clé pour maintenir l'engagement de votre organisme envers la lutte contre le racisme au fil du temps. La planification de la relève permet de garantir que les compétences essentielles et les perspectives diversifiées sont toujours présentes au sein de votre conseil au fur et à mesure que ses membres commencent et terminent leur mandat.

## Structure organisationnelle :

votre structure organisationnelle peut influencer la manière dont les pratiques antiracistes sont mises en œuvre et vécues, qu'il s'agisse d'une structure pyramidale où l'autorité est concentrée au sommet ou d'une structure pyramidale inversée dans laquelle la communauté est au sommet et où la direction est au service des employé·es de première ligne dans un rôle de soutien. Les deux structures peuvent promouvoir une culture antiraciste si elles intègrent de manière intentionnelle des perspectives diversifiées, favorisent la collaboration et responsabilisent tous·tes les membres de l'organisation.

## Planification des programmes :

votre conseil doit intégrer les considérations ARAO dans tous les aspects de la planification des programmes. Il peut s'agir de veiller à ce que les programmes soient conçus de manière inclusive et sensible aux diverses expériences, de définir des objectifs clairs en matière de lutte contre le racisme et d'établir des mesures d'évaluation de l'incidence sur l'équité raciale. L'attribution de ressources suffisantes et la création de partenariats stratégiques peuvent



également renforcer l'efficacité de vos programmes en ce qui concerne la promotion de la lutte antiraciste.

## Transparence :

la transparence peut contribuer à lutter contre les disparités raciales et à les éviter en définissant clairement la façon dont les décisions sont prises et dont les ressources sont attribuées. Elle peut également faciliter le dialogue et l'apprentissage en matière de lutte contre le racisme, car l'ensemble des membres peuvent voir de quelle manière l'organisation aborde ces questions. Lorsqu'une organisation fait preuve de transparence, elle partage ouvertement ses processus de prise de décision, ses politiques, ses indicateurs de performances et d'autres informations essentielles, permettant ainsi à toutes les parties prenantes de comprendre son travail et de s'engager.

L'instauration d'une organisation antiraciste nécessite une approche globale qui comprend tous les aspects de la gouvernance de votre organisation. Il est essentiel de mettre en évidence le fait que chaque décision prise et chaque objectif fixé doivent être directement liés à l'optimisation de l'expérience et de l'impact pour les personnes que vous servez. Cette approche axée sur les utilisateur·rices garantit que vos stratégies et vos actions sont en accord avec votre mission et vos valeurs fondamentales, vous permettant ainsi de fournir le service le plus efficace et le plus réactif possible. Enfin, si la planification stratégique est traditionnellement du ressort du conseil, le maintien d'une organisation équitable relève de la responsabilité de chacun·e, ce qui nécessite une vigilance à l'égard des risques de discrimination qui pourraient découler de ces stratégies. Les membres de la direction et le conseil doivent favoriser un environnement qui encourage et prend en compte les commentaires afin d'identifier et d'atténuer les problèmes potentiels.



# 4.1 Qu'est-ce que cela signifie pour vos publics?



## Visiteur·euses et utilisateur·rices des services

- Les visiteur·euses et utilisateur·rices des services sont au centre du plan stratégique et priorisé·es dans celui-ci, y compris tout changement dans la direction générale de l'organisation.
  - Les utilisateur·rices des services et la communauté dans son ensemble se voient offrir des occasions formelles d'orienter le plan stratégique et de partager des commentaires sur les versions préliminaires.
- 



## Bénévoles

- Les bénévoles sont encouragé·es à partager leurs connaissances sur la communauté et l'expérience des visiteur·euses avec le personnel afin d'orienter les modifications de programme.
- 



## Personnel

- Le personnel ancre les activités de développement dans le plan stratégique (ou le plan d'action).
  - Les membres du personnel sont activement invité·es à partager avec le conseil leurs connaissances sur la communauté, l'expérience des visiteur·euses et les lacunes organisationnelles afin d'éclairer les processus de planification stratégique.
-



## Membres de la direction

- Les membres de la direction transforment le plan stratégique en un plan d'action flexible qui peut être rapidement adapté si les processus ou les services contribuent au racisme/à la discrimination ou ne favorisent pas activement l'inclusion.



## Conseil d'administration (création, mise à jour et suivi)

- Le conseil d'administration ancre ses activités de planification stratégique dans la consultation et l'engagement de la communauté, notamment en saisissant les occasions de créer des comités et de mener des recherches communautaires.
- Les membres du conseil d'administration recherchent activement des occasions d'intégrer les cadres et les principes ARAO dans toutes les étapes du processus de planification stratégique, y compris dans le plan, dans la façon dont il est élaboré et dans la manière dont les progrès sont suivis.
- Les conseils intègrent les objectifs et les mesures ARAO dans le cadre de l'évaluation annuelle des membres de la direction.

## 4.2 Exemples



Dans les deux exemples suivants, des responsables d'organisme 2SLGBTQI partagent la manière dont les principes ARAO influencent leur approche de la gouvernance organisationnelle.

### QMUNITY

Chez QMUNITY, nous avons réalisé qu'afin d'être en mesure de soutenir et de fidéliser le personnel et les bénévoles autochtones, nous devons mettre en place de nouvelles structures de gouvernance pour atténuer les manières dont nous pourrions reproduire les violences coloniales au sein de l'organisation.

Deux processus ont conduit à des changements au niveau structurel et de la gouvernance apportés à l'organisation concernant les membres du personnel autochtones. Tout d'abord, les membres du conseil d'administration autochtones ont donné des recommandations à QMUNITY pour recruter et garder des membres du personnel autochtones, dans le cadre de l'élaboration de programmes autochtones et 2Spirit. Ensuite, nous avons recruté un·e stagiaire en recherche du département d'études autochtones et des Premières Nations (FNIS) de l'UBC. Cette personne a collaboré avec QMUNITY pour mener des entretiens approfondis avec des membres de la communauté autochtone concernant leurs expériences avec les organisations gérées par des colons. Elle a élaboré un rapport pour QMUNITY, contenant des recommandations de gestion pour les organismes à but non lucratif dirigés par des colons.

L'une des principales recommandations était de reconnaître, dans nos structures salariales, que les membres du personnel travaillant sur nos programmes à destination de la communauté autochtone seraient souvent appelé·es à réaliser un travail émotionnel et par rapport à leur identité au sein d'un organisme géré par des colons. Par conséquent, nous payons désormais un salaire plus élevé pour ces postes.



Une autre recommandation importante concernait le fait de reconnaître que la représentation autochtone au sein de notre conseil d'administration n'était pas suffisante pour recruter, et encore moins garder, les membres du personnel autochtones indispensables à la création de programmes 2Spirit durables. Les membres de notre conseil d'administration et ce rapport nous ont recommandé de réviser certaines des structures de pouvoir autour de nos travailleur-euses autochtones dans le cadre d'un comité communautaire. En conséquence, nous avons créé un Comité consultatif autochtone (CCA), dont relève désormais notre personnel autochtone.

Nous souhaitons que notre direction joue un rôle de soutien et d'orientation, tandis que le CCA assure la supervision, le soutien à la planification des programmes et l'évaluation. Le CCA supervise également la direction afin de s'assurer qu'elle apporte un soutien adéquat au personnel autochtone. Les membres du CCA reçoivent des honoraires en échange de leur temps et leur expertise. Même si nous savons que ce système n'est pas parfait, grâce à cette nouvelle structure, notre personnel autochtone peut rendre compte de ses projets et de ses objectifs, tandis que notre direction peut rendre compte de son soutien envers notre personnel autochtone.

## RARICANow



Les bénévoles constituent l'un des éléments majeurs de la construction d'une communauté résiliente et de la promotion d'un engagement civique qui stimule la croissance d'une organisation. Le concept colonial des systèmes dans lesquels nous opérons ayant été créés sans aucune contribution de personnes qui nous ressemblent indique clairement qu'être

« bénévole » signifie effectuer du travail non rémunéré. Mais avez-vous déjà pris un moment pour vous pencher sur les bénévoles de votre organisation? Quelle est leur origine ethnique? Quels sont leurs besoins?



Il est impératif de préserver l'esprit du bénévolat, tout en évitant l'exploitation. De nombreux organismes à but non lucratif dépendant d'un certain niveau de travail non rémunéré pour fonctionner, mais une trop grande dépendance revient à profiter des personnes qui effectuent ce travail tout en limitant les possibilités de gagner sa vie dans le secteur. Toutefois, compte tenu de l'environnement actuel et de l'augmentation des besoins de notre communauté, tels que des logements abordables, l'accès à la nourriture et aux transports, cela devient un obstacle.



En tant qu'organisation dirigée par des personnes réfugiées noires, trans et queers, la principale approche de RARICANow envers la reconnaissance de la contribution et des efforts de son conseil d'administration et de ses bénévoles consiste à les inviter de manière ouverte à l'ensemble des activités, retraites, événements et soupers que nous finançons et dont les coûts sont couverts par l'organisation dans le cadre de projets financés. Nous avons ainsi constaté un engagement continu et atteint les niveaux de participation dont nous avons besoin pour nous assurer que nous menons à bien la mission de l'organisation. Par exemple, le programme de notre récente retraite de quatre jours à Banff comprenait des activités telles que le renforcement des capacités en matière de gestion de projet, la cohésion d'équipe, le bien-être mental et un souper de Noël. Ces activités ont eu une grande influence sur leurs vies. Nos bénévoles ont pu tisser de nouveaux liens avec leur communauté, bâtir des systèmes de soutien, mais aussi partager et acquérir des compétences et des connaissances. (Voir photos) Chez RARICANow, nous nous considérons comme les membres d'une famille et nous nous traitons donc comme tel-les. Nous faisons de notre mieux pour déconstruire les structures de pouvoir en organisant des réunions communautaires toutes les deux semaines, ainsi que des activités de renforcement des liens telles que les quilles, l'art et la natation.

Nous fournissons également des cartes-cadeaux d'épicerie et des billets de bus à nos bénévoles et, si nécessaire, nous les mettons en contact avec d'autres prestataires de services susceptibles de leur apporter un soutien financier pour des dépenses telles que les dépôts de garantie, le loyer, la nourriture et d'autres ressources.

Nous ne sommes peut-être pas en mesure de rémunérer les membres de notre conseil d'administration et nos bénévoles, mais nous nous impliquons activement dans leur vie quotidienne afin de veiller à ce que tous leurs besoins soient satisfaits. Les activités de mobilisation que nous proposons favorisent un environnement sans jugement et très accueillant. En outre, les personnes s'identifient à nous en raison des expériences similaires que nous avons vécues.

Nous continuons à nous concentrer sur les expériences et les besoins des personnes trans et non binaires noires, tout en servant également les personnes 2Spirit, les réfugié·es et les nouveaux·elles arrivant·es d'origine africaine. Cela s'est avéré très bénéfique pour renforcer la confiance en soi, atténuer des traumatismes passés, fournir à ces personnes des compétences et des mécanismes d'adaptation et, surtout, faire savoir qu'il existe un espace pour elles, où leur dignité humaine est respectée et où leurs besoins et leurs expériences sont une priorité.





## 4.3 Questions à se poser

1. Actuellement, quelle est la composition démographique de votre organisation? De votre personnel? De votre conseil d'administration? De vos visiteur·euses? Dans quelle mesure cela reflète-t-il la démographie de votre région?
2. Comment un cadre organisationnel antiraciste/anti-oppressif se manifeste-t-il dans chaque déclaration et chaque document directeur de votre organisation?

**Mission • Vision • Valeurs • Objectifs stratégiques • Plans d'action**

## 4.4 Ressources supplémentaires

[Activism, Intersectionality, and Community Psychology: The Way in which Black Lives Matter Toronto Helps Us to Examine White Supremacy in Canada's LGBTQ Community](#)



(article de journal, 20 pages)

E. Furman, A.K. Singh, N.A. Darko, and C. Larose Wilson

[Implementing Anti-Racism Interventions in Healthcare Settings: A Scoping Review](#) (article de journal, 15 pages)

N. Hassen, A. Lofters, S. Michael, A. Mall, A.D. Pinto, and J. Rackal

[Institutionalizing Essentialism: Mechanisms of Intersectional Subordination within the LGBT Movement](#) (article de journal, 29 pages)

G.M. Leachman

[Queering beyond pronouns: The necessity of indigenizing learning communities](#) (thèse, 119 pages)

G. Imazumi-Hegarty

[A Herstory of the #BlackLivesMatter Movement](#) (PDF, 4 pages)

Alicia Garza



# 5. CULTURE ORGANISATIONNELLE

La culture organisationnelle joue un rôle essentiel dans le maintien d'une organisation antiraciste en façonnant sa stratégie, sa structure et son identité en général. Dans un premier temps, afin de comprendre la manière dont les organisations peuvent cultiver une culture ARAO dans leurs espaces, il est important de différencier deux concepts étroitement liés : la culture organisationnelle et le climat organisationnel.

La **culture organisationnelle** désigne les croyances partagées qui guident les comportements et la prise de décision au sein d'une organisation, en créant un sentiment d'utilité et de cohérence pour ses membres.

Le **climat organisationnel** fait référence à la manière dont le personnel, les bénévoles et les utilisateur·rices des services perçoivent et vivent les politiques, pratiques et procédures de l'organisation. Cela comprend les relations interpersonnelles et les aspects concrets de l'environnement de l'organisation qui ont une influence sur les réactions individuelles et le respect des politiques.

Ainsi, alors que la culture fait référence aux croyances et valeurs ancrées qui façonnent l'identité de l'organisation, le climat comprend également les expériences vécues par ses membres. Ce chapitre explore les différents facteurs que les responsables doivent prendre en compte pour favoriser une culture et un climat organisationnels fondés sur des principes antiracistes.



Votre climat organisationnel peut être compris comme le sentiment de bien-être, de sécurité et d'appartenance que les personnes utilisant les espaces de l'organisation ressentent lors de leurs interactions interpersonnelles individuelles, mais aussi l'atmosphère générale au quotidien. Afin de garantir que votre climat organisationnel reflète votre engagement antiraciste, envisagez de donner la priorité aux principes suivants : responsabilisation, communication, réflexivité, solidarité et transparence. Ces principes peuvent faire office de lignes directrices pour instaurer un environnement antiraciste.

## Responsabilisation

Le principe de responsabilisation implique de prendre ses responsabilités et de reconnaître toute action, comportement ou politique au sein de votre organisation qui pourrait perpétuer le racisme, de manière directe ou indirecte. En traitant ces problèmes de manière proactive, vous faites preuve d'un véritable engagement durable envers la transformation, allant au-delà de la simple conformité aux idéaux antiracistes. En outre, la responsabilisation doit être une valeur partagée par toutes les personnes de votre organisation ou qui interagissent avec elle. Cela implique la mise en œuvre de processus qui encouragent des comportements en accord avec la lutte contre le racisme et découragent les actions contraires à ces principes.

Le processus de responsabilisation est propre à votre organisation, conçu sur mesure pour son contexte et ses besoins. Toutefois, certaines considérations essentielles peuvent orienter sa mise en œuvre :

- **Établir un système sécuritaire, confidentiel et accessible pour le signalement des incidents ou des préoccupations liés aux préjugés raciaux ou à la discrimination raciale.** Ce système permet aux personnes de faire part de leurs expériences et observations sans craindre les représailles.



- **S'engager à mener une enquête approfondie et impartiale lorsqu'un signalement est effectué.** Le personnel doit faire tout son possible dans ce processus pour rechercher la justice et la vérité, démontrant ainsi le sérieux avec lequel vous traitez ces préoccupations.
- **Appliquer les conséquences prescrites en cas d'incident confirmé de biais raciaux ou de discrimination raciale.** Ces mesures peuvent aller de la formation et du counseling à la suspension ou au licenciement, selon la gravité et le contexte de la situation.

## Transparence

Le principe de transparence est incarné dans une communication ouverte, honnête et claire concernant les politiques, les actions et les progrès de votre organisation à l'égard de ses initiatives de lutte contre le racisme. Cette ouverture est indispensable, car elle favorise la confiance, fait la promotion de la participation active et renforce la prise de responsabilité de l'organisation envers ses engagements.

Votre organisation peut appliquer le principe de transparence en **communiquant clairement** ses politiques antiracistes et le raisonnement sous-jacent à toutes ses parties prenantes, en partageant régulièrement des mises à jour sur les étapes entreprises pour atteindre les objectifs ARAO et en rendant publics les résultats des audits ou évaluations ARAO.

Réfléchissez à des moyens de favoriser un environnement de **dialogue ouvert** régulier. Cela implique la création d'un espace sécuritaire pour le personnel, les bénévoles et les membres de la communauté au sens large, dans lequel les personnes peuvent se rassembler et partager leurs préoccupations, leurs observations, leurs réussites et leurs échecs. De telles discussions ouvertes donnent non seulement aux personnes les moyens de réussir, mais renforcent également la résilience et la responsabilité collectives.



# Réflexivité

La réflexivité est un processus continu d'auto-évaluation et d'autoréflexion à l'égard des actions, biais et processus d'une organisation. La pratique de la réflexivité permet à votre organisation d'évaluer et d'ajuster son plan d'action de manière continue, en veillant à sa cohérence avec ses valeurs antiracistes.

Les mécanismes de rétroaction sont essentiels pour faciliter la réflexivité. Les organisations peuvent créer des boucles de commentaires de plusieurs façons :

- Les **enquêtes anonymes** fournissent une plateforme au personnel, aux bénévoles et aux visiteur·euses pour donner leur avis sur l'efficacité des politiques et initiatives antiracistes de l'organisation. Ces enquêtes peuvent être conçues pour estimer les sentiments, les points de vue et les expériences liées à l'inclusion sur le lieu de travail ou évaluer les réactions à des initiatives en particulier.
- Les **entretiens de départ** peuvent être un outil particulièrement utile lorsque les employé·es ou les bénévoles quittent l'organisation. Ils peuvent permettre d'obtenir des perspectives intéressantes sur les expériences des personnes pendant leur participation à l'organisation, notamment en ce qui concerne les expériences liées au racisme, aidant ainsi à identifier les domaines à améliorer.
- Les **boîtes à commentaires numériques ou physiques** permettent aux employé·es et aux bénévoles d'exprimer de manière anonyme leurs préoccupations, leurs suggestions ou leurs expériences. De tels outils permettent non seulement au personnel de s'exprimer, mais aussi à votre organisation d'obtenir des informations importantes afin de favoriser un environnement antiraciste qui évolue et s'améliore constamment.

# Solidarité

Le principe de solidarité signifie que votre organisation s'engage à mener une action collective de lutte contre le racisme qui s'étend au-delà des limites organisationnelles. Cet engagement influence grandement le climat organisationnel en démontrant de manière concrète que le bien-être des membres et des utilisateur·rices des services de votre organisation racialisé·es, ainsi que de leurs communautés, est important.

La pratique de la solidarité implique de s'exprimer contre les injustices raciales qui se produisent au niveau local, régional, national et même international. Pour ce faire, votre organisation peut :

- **Collaborer avec d'autres organisations** ayant des objectifs similaires
- **Organiser des événements pédagogiques** afin de renforcer la compréhension du racisme systémique
- **Participer aux initiatives communautaires locales** qui soutiennent les groupes racialisés
- Tirer parti de ses ressources et de son influence pour **défendre les modifications de politique** en faveur de l'égalité raciale dans votre domaine d'action et au-delà.

En cultivant un climat organisationnel antiraciste, souvenez-vous que tous les principes (responsabilisation, communication, réflexivité, solidarité et transparence) sont essentiels et interconnectés. Incarner ces valeurs signifie chercher en permanence à comprendre les ressentis liés à l'engagement de votre organisation contre le racisme et adapter en continu vos pratiques par rapport aux réponses obtenues.



## Qui doit effectuer ce travail?

L'instauration et le maintien d'une culture organisationnelle sécuritaire, axée sur les personnes et antiraciste relèvent de la responsabilité de chacun·e, des visiteur·euses ponctuel·les aux membres de la direction. Ceci étant dit, les personnes se tournent généralement vers les responsables pour obtenir des indications sur la manière d'agir dans un espace et sur ce qu'il faut attendre de l'organisation. C'est pourquoi les responsables d'organisation, y compris les membres de la direction et les membres du conseil d'administration, ont la responsabilité bien précise de montrer l'exemple et d'encourager l'inclusion au sein de la culture organisationnelle, mais aussi d'incarner les valeurs ARAO dans toutes leurs activités.

## 5.1 Qu'est-ce que cela signifie pour vos publics?



### Visiteur·euses et utilisateur·rices des services

- Les visiteur·euses et utilisateur·rices des services participent de manière active à la création et au maintien d'une culture accueillante, inclusive et favorisant l'affirmation au sein des espaces de l'organisation.
- Les visiteur·euses sont encouragé·es à faire preuve de solidarité et à agir en tant qu'allié·es afin de résoudre tout problème qui pourrait compromettre la sécurité et l'inclusion dans les espaces.
- Les visiteur·euses sont encouragé·es à saisir les occasions de contribuer au bien-être de l'organisation et des personnes qui utilisent ses espaces (par exemple, boîtes de suggestion, enquêtes sur le climat organisationnel, signalement des incidents, etc.).



## Bénévoles

- Les bénévoles incarnent la culture organisationnelle visée et montrent l'exemple en soutenant son développement continu.
- 



## Personnel

- Le personnel incarne la culture organisationnelle visée et montre l'exemple en soutenant son développement continu.
  - Les membres du personnel incarnent activement les activités qui nuisent à une inclusion authentique, notamment la diversité de façade et d'autres formes manifestes ou subtiles de racisme. Ils prennent leurs responsabilités et entreprennent des mesures de réparation si nécessaire.
- 



## Membres de la direction

- Les membres de la direction montrent l'exemple de comportements inclusifs et antiracistes de manière active et consciente.
  - Les membres de la direction tirent parti de toutes les opportunités disponibles pour créer une dynamique permettant d'instaurer la culture visée.
  - Les membres de la direction prennent des mesures contre les incidents de racisme ou de discrimination, prennent leurs responsabilités en cas d'incidents ayant eu lieu au sein de l'organisation et s'expriment publiquement au sujet des incidents qui ont des répercussions sur la communauté dans son ensemble.
  - Les membres de la direction créent régulièrement des occasions d'engager les conversations entre le personnel et les bénévoles, tout en offrant un apprentissage professionnel continu sur les thématiques ARAO.
-



## Conseil d'administration

- Le conseil d'administration travaille en étroite collaboration avec la direction pour comprendre ce qui facilite et ce qui empêche l'instauration d'une culture organisationnelle inclusive et antiraciste.
- Le conseil d'administration effectue régulièrement une auto-évaluation des préjugés et suit des formations ARAO.
- Le conseil d'administration supervise les enquêtes régulières sur le climat organisationnel et utilise les résultats dans l'évaluation annuelle de la direction.
- Les membres du conseil d'administration définissent les attentes et les normes, tout en montrant l'exemple des interactions et approches organisationnelles inclusives et en faisant preuve de soutien, y compris dans le cadre de leur présence publique et au sein du conseil en lui-même.

## 5.2 Exemples



Dans les deux exemples suivants, des responsables d'organisme 2SLGBTQI partagent la manière dont les principes ARAO ont une influence sur leur approche de la culture organisationnelle.

### Centre de lutte contre l'oppression des genres

Le Centre de lutte contre l'oppression des genres est avant tout une organisation indépendante, financée par les étudiant·es, dont le mandat est de promouvoir l'égalité et l'autonomisation des genres, particulièrement au sein des communautés marginalisées. En pratique, il s'agit d'une grande organisation 2SLGBTQ+ au service de nombreux groupes, notamment les femmes de couleur, les travailleur·euses du sexe, les personnes trans, non binaires et bispirituel·les, pour n'en citer que quelques-uns. Auparavant connu



sous le nom de Concordia Womens' Centre, l'organisme a largement étendu sa mission au fil des années. Le Centre opère dans un cadre inclusif à l'égard du genre et qui lutte strictement contre les oppressions. La lutte contre le racisme est présente à tous les niveaux de notre organisation, qu'il s'agisse de notre personnel entièrement composé de personnes queers et/ou trans de couleur, chacun·e disposant d'informations pertinentes et d'expériences de vie uniques, ou de nos pratiques d'embauche comportant peu d'obstacles qui mettent l'accent sur l'ouverture des postes aux personnes sans tenir compte des antécédents professionnels et qui valorisent l'expérience vécue plutôt que les réussites académiques. En particulier, les personnes trans de couleur faisant partie de notre équipe travaillent fréquemment avec des personnes racialisées et des migrant·es trans pour leur apporter un soutien en matière de transition de genre sociale, médicale et juridique. Dans ces relations, la confiance se construit de manière plus concrète et authentique lorsque les visiteur·euses sont soutenu·es et encouragé·es par des personnes ayant vécu une expérience similaire et qui sont plus en mesure de comprendre les enjeux culturels.

Nos services généraux ne s'adressent pas exclusivement à un groupe démographique spécifique. En mettant en œuvre des programmes diversifiés, nous essayons de favoriser l'inclusion et accordons une grande importance à l'engagement communautaire, en veillant à ce que toutes les personnes se sentent les bienvenues dans nos espaces et leurs identités affirmées, tout en étant conscient·es que ce ne sera pas toujours le cas. Notre objectif est de soutenir les personnes de tous horizons de manière holistique, mais aussi d'encourager l'autodétermination et l'autonomie dans le genre. Par exemple, chaque semaine, notre programme de soutien entre pairs vient en aide à plusieurs personnes trans, non binaires et de genre fluide. Il est structuré de manière à ce que les pairs bénévoles s'identifient également à des expériences similaires à celles des participant·es, créant ainsi un espace plus sécuritaire et plus compréhensif dans son ensemble. Nous travaillons dans une optique de réduction des risques au sein de tous nos services et nous nous assurons



d'être en mesure de toucher le plus grand nombre de personnes, malgré les contraintes financières. Par exemple, nous offrons des binders et des prothèses d'affirmation de genre adaptées à différentes couleurs de peau (pas seulement aux peaux claires), l'accès à du matériel de sécurisexe et d'injection sans risque gratuit, ainsi que des trousse d'autotest rapide du VIH. Nos programmes et services de première ligne suivent une approche globale et sont conçus pour répondre aux besoins des personnes QTBIPOC et des personnes avec un handicap. Cela permet d'instaurer une culture axée sur l'inclusion et la lutte contre le racisme dans tous les programmes, et pas seulement dans certains d'entre eux. Cela dit, nous proposons également des programmes uniquement destinés aux personnes QTBIPOC. Par exemple, notre série Yoga et méditation QTBIPOC est composée de 4 à 8 semaines d'ateliers spécialement conçus pour les personnes queers racialisées. Cet espace bien-être conçu par la communauté pour la communauté est axé sur le mouvement conscient et la présence à soi. Nous pensons que la création de tels espaces est indispensable, étant donné que les espaces bien-être « traditionnels » et occidentaux ne sont souvent pas accessibles aux personnes diversifiées sur le plan racial et que nous souhaitons instaurer un environnement délibérément accessible et (plus) sécuritaire.

Nos politiques internes sont rédigées de manière à encourager un environnement équitable et anti-hiérarchique, ainsi qu'une dynamique collaborative. Toutefois, les faiblesses que nous avons identifiées au niveau organisationnel comprennent des lacunes dans les relations entre le conseil d'administration et le personnel, un financement incohérent et le fait qu'une grande partie de nos programmes soient connus uniquement par le bouche-à-oreille ou la promotion en ligne. Cela constitue un obstacle à l'accès direct pour les utilisateur·rices de services BIPOC qui n'ont pas accès à Internet, qui peuvent être isolé·es, confronté·es à l'insécurité liée au logement ou qui luttent contre la toxicomanie. Nous sommes une équipe orientée sur les solutions, engagée à mieux servir nos communautés. À l'heure actuelle, nous œuvrons activement



à l'amélioration et au maintien de relations plus collaboratives entre le personnel et le conseil d'administration, ainsi qu'à la mise en place d'une série de formations complètes pour notre conseil d'administration (Anti-oppression et notre mandat, Informations de base sur la transidentité, Réduction des méfaits, Solidarité avec les travailleur·euses du sexe, etc.), de sorte que ses membres soient sur la même longueur d'onde que notre personnel lorsqu'il s'agit de la culture et des valeurs de l'organisation. Nous cherchons en permanence à élargir notre portée communautaire et à travailler en gardant l'intersectionnalité à l'esprit, en ayant conscience des nuances liées au fait d'être confronté·es à de multiples oppressions qui se recoupent simultanément, ainsi que de la façon dont cela peut affecter de manière significative l'expérience d'une personne au Centre, ses besoins et la ou les manières dont nous pourrions la soutenir.

## 2 Spirit Alliance of Saskatchewan

En tant que personne autochtone au service de la communauté, je suis extrêmement conscient·e de la manière dont je m'adresse à mes adelphe·s autochtones 2SLGBTQQIA+. Lorsque je les accueille dans mon espace, je leur offre quelque chose à boire et à manger. Lorsque je rencontre les autres membres du conseil de la 2 Spirit Alliance of Saskatchewan, il est important que nous ayons des discussions ouvertes en faisant appel à nos ancêtres pour orienter notre travail. Nous fonctionnons en tant que conseil dans lequel chaque voix est égale, légitime et respectée. Je travaille avec mes adelphe·s et ces relations ne sont pas transactionnelles ou froides.

Lorsque les organisations travaillent avec des personnes autochtones, il est indispensable qu'elles comprennent que nos manières de faire et de savoir sont profondément ancrées en nous. Nous devons commencer à aller à la rencontre des personnes autochtones et cesser d'entraver l'accès aux programmes et services, car nous ne fonctionnons pas toujours de la même manière que les organisations qui ne sont pas gérées par des Autochtones. Les façons de faire



autochtones sont tout aussi valides. Pour les organismes 2SLGBTQQIA+ qui ont pour objectif d'inclure tous·tes les membres de la communauté, cela peut impliquer la création d'alliances ou de partenariats avec des organisations qui servent des membres de communautés diversifiées, et ce, afin de s'assurer que les points de vue de ces communautés soient visibles et entendus dès le début. Les expériences que nous vivons et avons vécues en tant que personnes queers ont leurs limites. Étant donné que nous ne pouvons pas parler au nom de l'ensemble de la communauté ni satisfaire tout le monde à tout moment, je suggère de consulter les domaines communautaires clés et de les prendre comme point de départ.

## 5.3 Questions à se poser



1. Avez-vous constaté que le racisme et les enjeux liés à la race ont affecté différentes personnes au sein de votre organisation? Dans quelle mesure? Si vous commencez tout juste, quels domaines de risque pouvez-vous identifier pour chaque groupe?
2. Quelles actions votre organisation mène-t-elle actuellement pour favoriser une culture inclusive et antiraciste dans ses programmes et ses espaces? Dressez une liste de tous les éléments qui vous viennent à l'esprit permettant de vous aider à assurer le suivi des dynamiques liées au racisme, d'y répondre et de les éviter (par exemple, processus de plaintes, mécanismes de rétroaction, travail en comité, etc.).
3. En fonction de vos réponses à la question 2, quelles lacunes constatez-vous dans votre organisation et comment pourraient-elles être résolues pour favoriser une culture qui lutte davantage contre le racisme? Quelles sont celles qu'il est possible de commencer à traiter immédiatement? Quelles sont celles qui nécessitent davantage de planification ou de préparation et quelle forme cela prendrait-il?

## 5.4 Ressources supplémentaires

Vous souhaitez en savoir plus sur la manière dont le racisme peut affecter les espaces de services queers et sur ce que les organisations peuvent faire pour résoudre et éviter cela? Consultez les ressources suivantes :



[Gaps in Safety within LGBTQ+ Leisure Spaces for Diverse LGBTQ+ People: White Homonormativity and Considerations in Inclusion in Safe Spaces](#)

(article de journal, 14 pages)

Tin D. Vo

[Discrimination, Belonging, and Meaning In 2SLGBTQ+ Leisure Spaces Among Diverse 2SLGBTQ+ People](#) (balado, 34 min 16 s)

Tin D. Vo, Rosemary Dupuis

[The whiteness of 'safe' spaces: Developing a conceptual framework to critically examine the well-being of racialized 2SLGBTQ+ people within 2SLGBTQ+ leisure spaces](#) (article de revue, 12 pages)

Tin D.Vo

[Questioning a Single Narrative: Multiple Identities Shaping Black Queer and Transgender Student Retention](#) (article de journal, 20 pages)

R.D. Coleman, J.K. Wallace, D.R. Means

[Anti-Racism Education and Training for Adult Mentors Who Work With BIPOC Adolescents](#) (article de journal, 30 pages)

B. Sanchez, A.J. Anderson, T. Weiston-Serdan, B.S. Catlett

# 6. ESPACES : VISIBILITÉ ET ACCESSIBILITÉ

Suite à l'importance de la culture organisationnelle, ce chapitre se concentre sur l'application des principes ARAO en vue de créer des espaces accueillants, holistiques, sécuritaires et pertinents sur le plan culturel pour les visiteur·euses et utilisateur·rices des services. Les espaces physiques et virtuels jouent un rôle essentiel dans la promotion d'un environnement inclusif qui reconnaît et soutient les personnes dont les identités se chevauchent. En tenant compte de l'accessibilité, de la visibilité et de l'atmosphère générale de son ou ses espaces, votre organisation peut avoir une incidence importante sur les expériences des personnes et leur satisfaction envers l'organisation en elle-même.

## Qu'entend-on par « espaces »?

Lors de la promotion d'organisations véritablement antiracistes, il est crucial de comprendre et de traiter activement le rôle joué par les « espaces » au sein d'un organisme. Cela comprend les environnements physiques de l'organisation (bureaux, salles de réunion, etc.), ainsi que ses espaces virtuels (sites Web, réunions en ligne, canaux de médias sociaux, etc.). Pour résumer, partout où les personnes sont en contact avec l'organisation.

Ces espaces ne font pas seulement office de toile de fond. Ils véhiculent des messages sur les personnes qui sont les bienvenues ou qui détiennent le pouvoir, ainsi que sur les valeurs défendues. C'est pourquoi nous devons nous efforcer de garantir que ces espaces soient non seulement exempts de racisme, mais aussi consciemment structurés pour valoriser les personnes de couleur, les représenter et leur fournir un accès sécuritaire.



## Conseil ARAO

Pour renforcer le sentiment de sécurité et soutenir la gestion d'espaces culturellement appropriés, intégrez des espaces inclusifs (ou espaces sécuritaires) spécifiquement gérés *par* des personnes racialisées *pour* les personnes racialisées dans le cadre de l'orientation et des programmes de votre organisation.

## Espaces physiques

La création d'espaces physiques antiracistes implique une gestion attentive de l'environnement et un souci envers l'accessibilité, la sécurité et l'application de politiques claires.

L'application de politiques peut comprendre des déclarations explicites ou une signalétique démontrant l'engagement de l'ensemble de l'organisation en faveur de la lutte contre le racisme. Il peut s'agir d'engagements écrits en faveur de la lutte contre le racisme ou de rappels réguliers qui encouragent l'humilité culturelle et le respect de la diversité culturelle.

Les espaces physiques ancrés dans la lutte contre le racisme devraient privilégier la visibilité et l'accessibilité sous toutes ses formes. Par exemple :

- **Accessibilité du langage** : signalétique en plusieurs langues, faire attention à ne pas être exclu-e avec un langage trop spécialisé
- **Accessibilité physique** : conformité aux lois provinciales pertinentes et aux lignes directrices de la Loi canadienne sur l'accessibilité
- **Accessibilité économique** : prise en compte des coûts liés à l'utilisation des espaces, tels que l'entrée ou les coûts de transport
- **Exposer des œuvres d'art**, des images ou des représentations diversifiées sur le plan racial dans vos locaux peut également favoriser la création d'espaces antiracistes

- **Éviter la présence policière ou de vigiles de sécurité** dans les endroits qui peuvent présenter une menace psychologique pour certain·es utilisateur·rices des espaces
- **Tenir compte des personnes occupant ou non des postes publics**, notamment les personnes qui s'expriment aux événements et les dirigent, celles qui agissent en tant que gardien·nes des espaces, etc.

Bien sûr, ces exemples ne représentent que la partie visible de l'iceberg. Assurer la sécurité physique, émotionnelle et psychologique dans les espaces physiques d'une organisation nécessite de prendre en compte une multitude de considérations. Afin d'éviter les obstacles liés à l'accessibilité et à la visibilité, encouragez toujours les membres de la communauté à partager leur point de vue et tenez-en compte.

## Espaces virtuels

Les espaces virtuels peuvent également incarner les principes de lutte contre le racisme. Votre engagement peut se manifester dans le contenu que vous présentez sur vos plateformes, qu'il s'agisse de texte, d'images ou d'autres formats de médias. Cela implique d'accentuer la représentation et les voix de personnes aux origines raciales diversifiées, en traitant les problèmes liés à la race, ainsi que de reconnaître la manière dont vos plateformes peuvent présenter des obstacles racistes ou ethnocentrés.

### Par exemple:

1. Fournir un soutien en plusieurs langues et proposer des transcriptions du contenu audio ou vidéo
2. Veiller à ce que vos plateformes et événements en ligne soient abordables ou gratuits
3. Offrir une technologie simple d'utilisation



4. Évaluer si les images affichées dans vos espaces sont respectueuses et inclusives ou non

Enfin, peu importe la nature de votre espace (physique ou virtuel), il doit présenter des mécanismes clairs et accessibles permettant aux visiteur·euses de signaler tout cas de racisme ou de discrimination qu'ils auraient pu rencontrer, y compris les microagressions et la diversité de façade. Les processus de signalement doivent soutenir les personnes à l'origine du signalement et les réponses à ces incidents doivent être apportées rapidement, de manière ferme et claire, tout en rassurant la personne quant au fait que des mesures appropriées ont été mises en place.

## 6.1 Qu'est-ce que cela signifie pour vos publics?



### **Visiteur·euses et utilisateur·rices des services (concerné·es)**

- Les visiteur·euses et utilisateur·rices des services se sentent les bienvenu·es et à l'aise de se désigner les un·es les autres pour les opportunités de bénévolat et de participation à un comité.
- Les visiteur·euses et utilisateur·rices des services ne rencontrent pas d'obstacles lors de l'accès aux espaces, aux ressources ou au personnel de l'organisation.
- Les visiteur·euses et utilisateur·rices des services connaissent bien les différentes options à leur disposition pour informer l'organisation des incidents et de la manière dont elle peut favoriser des espaces et des programmes accueillants, holistiques, sécuritaires et pertinents sur le plan culturel.



## Bénévoles

- Tous·tes les bénévoles connaissent les mécanismes de rétroaction de l'organisation et leur rôle dans la gestion de ces processus.
- Tous·tes les bénévoles en contact avec le public reçoivent une formation sur le soutien à l'accessibilité pour les visiteur·euses dans les espaces dont ils sont responsables.



## Personnel

- Le personnel suit et documente les tendances démographiques et les expériences des visiteur·euses et utilisateur·rices des services.
- Le personnel respecte des lignes directrices claires et prudentes lorsqu'il s'agit d'inviter du personnel de sécurité ou la police dans les espaces de l'organisation.
- Le personnel est sensibilisé à toutes les opportunités disponibles pour promouvoir les voix et expériences des personnes racialisées au sein d'un programme et en tire parti.



## Membres de la direction

- Les membres de la direction surveillent activement les espaces afin de détecter les signes de racisme, notamment l'utilisation des espaces et les tendances en matière de roulement du personnel ou des bénévoles.
- Les membres de la direction réfléchissent aux questions d'humilité et de sensibilité culturelles, en donnant la priorité à la guérison lorsque le personnel/les bénévoles ou la communauté sont touché·es par l'actualité.
- Les membres de la direction donnent la possibilité de fournir des contributions ou des retours de manière sécuritaire et anonyme, tout en veillant à ce que des mesures transparentes soient prises en temps opportun concernant les messages reçus.



## Conseil d'administration

- Le conseil d'administration surveille la représentation des différentes communautés raciales et ethniques au sein du comité, notamment la manière dont la représentation reflète étroitement la communauté locale, ainsi que les personnes qui sont généralement désignées et élues.
- Le conseil d'administration reste vigilant quant aux dynamiques présentes au sein du conseil pouvant affecter les membres racialisé-es, notamment les microagressions, les contraintes d'horaire et la prise en compte critique des répercussions des structures de gouvernance coloniale (par exemple, Roberts' Rules of Order) sur les nouveaux-elles arrivant-es.

## 6.2 Exemple



Dans l'exemple suivant, un·e responsable d'organisme 2SLGBTQI partage la manière dont les principes ARAO ont une influence sur l'approche des espaces organisationnels.

### Uplift Black Pride

UPlift Black est une organisation communautaire gérée par des bénévoles, qui ne dispose d'aucun financement de base ou d'aucune capacité de financement. Malgré cet obstacle, nous nous sommes efforcé-es de rendre nos espaces aussi accessibles et sécuritaires que possible, tout en cherchant à collecter des fonds pour renforcer nos connaissances sur la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et la *Loi sur les normes d'emploi*.



UPlift Black a dû adapter ses mesures d'accessibilité afin de s'assurer que toutes les personnes qui font du bénévolat, de la consultation, de l'animation, des conférences ou du mentorat au sein de notre organisation bénéficient de mesures d'adaptation avant de prendre part aux opportunités disponibles. Par exemple, offrir des possibilités de réunions hybrides et de formation aux bénévoles d'UPlift ou fournir aux étudiant·es qui souhaitent bénéficier d'un placement éducatif chez UPlift Black la possibilité de le faire sur place ou à distance (virtuel).

La sécurité est également une préoccupation majeure pour UPlift Black, car nous sommes ancré·es dans la libération des Noir·es, la défense des communautés 2SLGBTQI+ et l'abolition de la police. Nos actions sont constamment surveillées et nous recevons des menaces et des protestations en raison de notre travail de justice sociale. Nous avons dû adapter nos méthodes de communication et de contact avec la communauté, afin d'assurer la sécurité physique et le bien-être des bénévoles d'UPlift.

Par exemple, UPlift Black a dû rapidement ajuster ses protocoles après une attaque en ligne qui a interrompu un événement lors de la Journée internationale des droits des femmes, au cours duquel Shelly-Ann Skinner, présidente et fondatrice, prenait la parole. Lors de la rédaction d'un communiqué de presse condamnant l'attaque, UPlift Black a élaboré une liste de suggestions de mesures permettant de maintenir la sécurité des événements en ligne pour la communauté et a modifié ses propres contrats d'intervenant·es pour ses client·es afin d'inclure ces mesures s'ils cherchent à faire appel aux services d'un·e bénévole d'UPlift à l'avenir.

**Voici une liste des mesures suggérées pour les événements en ligne, qui sont désormais incluses dans tous les contrats de demande d'un·e intervenant·e d'UPlift :**



- Veiller à ce que l'inscription à l'événement soit organisée et bien pensée, en obtenant les coordonnées et l'affiliation des participant-es avant qu'ils puissent y assister.
- Créer un Code de conduite que l'ensemble des participant-es doivent lire et accepter avant d'assister à l'événement.
- Fixer une plage horaire spécifique pour accéder à l'événement, puis fermer la salle de réunion en ligne.
- Si possible, vérifier la liste d'inscription par rapport aux participant-es présent-es. Demander aux participant-es d'utiliser le nom indiqué pour l'inscription afin de pouvoir comparer rapidement les deux listes
- Demander à une personne responsable de la sécurité de se tenir prête à couper le son, à expulser des participant-es ou à clôturer la session.
- Si possible, enregistrer l'événement afin de disposer de preuves en cas de besoin.
- Assumer ses responsabilités et prendre des mesures en cas d'incident. Soutenir la victime. Déposer une plainte auprès de la police. Effectuer un suivi. Examiner et réviser en permanence les protocoles de sécurité.

## 6.3 Questions à se poser



1. Connaissez-vous d'autres organisations qui semblent faire du bon travail dans l'instauration d'espaces ou de programmes antiracistes? Si oui, lesquelles? Quels types d'initiatives proposent-elles? Quelles sont les personnes de cette organisation que vous pouvez contacter pour en savoir plus sur leur expérience?
2. Connaissez-vous d'autres organisations qui semblent faire du bon travail dans la création d'espaces (en ligne et hors ligne) plus inclusifs et accessibles? Si oui, lesquelles? Quels types d'initiatives proposent-elles? Quelles sont les personnes de cette organisation que vous pouvez contacter pour en savoir plus sur leur expérience?

## 6.4 Ressources supplémentaires

Vous souhaitez en savoir plus sur la manière dont vous pouvez favoriser des espaces et des programmes au service des personnes queers plus accessibles et sensibles à la culture afin que tous·tes les membres de la communauté se sentent les bienvenu-es? Consultez les ressources suivantes :



[A Herstory of the #BlackLivesMatter Movement](#) (PDF, 4 pages)

Alicia Garza

[A Narrative Inquiry Study Examining Gender and Sexuality Center Professionals' Engagement with Anti-Racism](#) (article de journal, 25 pages)

A. Duran, T.J. Jourian

[Anti-racism Inc.: Why the Way We Talk about Racial Justice Matters](#)

(livre électronique)

F. Blake, P. Ioanide, A. Reed

[Disaggregated demographic data collection in British Columbia: The grandmother perspective](#) (PDF, 104 pages)

BC Office of the Human Rights Commissioner

["Driving wedges" and "hijacking" Pride: Disrupting narratives of black inclusion in LGBT politics and the Canadian national imaginary](#) (article de journal, 28 pages)

A. Tompkins

[The Black Queer Youth Initiative: Challenging Racism, Stigma & Exclusion](#)

(PDF, 12 pages)

A. Benn

[View of Misogynoir in Medical Media: On Caster Semenya and R. Kelly](#) (article de revue, 31 pages)

M. Bailey



# 7. PROCHAINES ÉTAPES

## Félicitations, vous arrivez à la conclusion de ce guide!

En réfléchissant aux concepts abordés et à ce qu'ils signifient dans le cadre de votre propre travail, vous avez entamé le processus qui vous permettra de créer une organisation communautaire plus équitable, inclusive et responsable. Dans ce guide, nous avons examiné les multiples facettes du racisme et de la discrimination en vous fournissant les connaissances et les outils nécessaires pour reconnaître, éliminer et lutter contre ces injustices systémiques au sein des structures, des programmes et des pratiques quotidiennes de votre organisation.

Vous avez déjà effectué un travail remarquable en réfléchissant à la manière de favoriser une organisation 2SLGBTQI antiraciste, mais ce n'est que le début. Le travail nécessaire pour rendre nos espaces et nos communautés antiracistes est un parcours continu. Ce parcours exige un engagement envers le suivi permanent de vos pratiques, l'évaluation de leur portée et leur adaptation au besoin. Les expériences vécues et l'avis des personnes racialisées de votre communauté doivent être au centre de ces efforts. C'est pourquoi la conclusion de ce carnet de travail ne doit pas être considérée comme la fin de votre parcours, mais plutôt comme le début d'efforts continus envers l'instauration d'une organisation ARAO.

À mesure que vous progressez et que vous commencez à mettre en œuvre les suggestions de ce carnet de travail, nous vous encourageons à trouver des manières de continuer à étendre vos horizons en cultivant des relations avec d'autres organisations engagées en faveur des droits de la personne et de l'équité raciale. De tels partenariats fournissent non seulement des occasions de partager des connaissances et des pratiques prometteuses, mais favorisent également le soutien mutuel et les opportunités de collaboration ouvertes dans un engagement commun envers l'élimination du racisme systémique. Vous n'êtes pas seul·e dans ce cheminement. Ensemble, nous pouvons créer un monde dans lequel nous avons tous·tes la possibilité de prospérer.



# RÉFÉRENCES

*Advancing Language for Equity & Inclusion - Berkeley Haas.* (2023, June 1).  
Berkeley Haas. <https://haas.berkeley.edu/equity/industry/playbooks/language-for-racial-equity-inclusion/>.

*AP Definitive Source | Why we will lowercase white.* (2018, November 15). <https://blog.ap.org/announcements/why-we-will-lowercase-white>.

*Appendix – Workplace policies, practices and decision-making processes and systemic discrimination | Ontario Human Rights Commission.* (n.d.).  
<https://www.ohrc.on.ca/en/policy-and-guidelines-racism-and-racial-discrimination/appendix-%E2%80%93-workplace-policies-practices-and-decision-making-processes-and-systemic-discrimination>.

Bailey, M. (2016). Misogynoir in Medical Media: On Caster Semenya and R. Kelly. *Catalyst (San Diego, Calif.)*, 2(2), 1-31. <https://drive.google.com/file/d/1i04rj3rOuvbYrZBuh9XAiMw5FGgj2TNL/view>.

Beck, A., Cederwall, D.-M., Lezard, P., Maracle, S., McLeod, A., Prefontaine, Z., & Sparrow, C. (2021). *MMIWG2SLGBTQQIA+ National Action Plan Final Report. 2SLGBTQQIA+ Sub-Working Group.* [National Action Plan \(mmiwg2splus-nationalactionplan.ca\)](https://nationalactionplan.ca)

Blake, F., Ioanide, P., & Reed, A. (2019). *Antiracism Inc.: Why the Way We Talk About Racial Justice Matters.* <https://library.oapen.org/bitstream/20.500.12657/25200/1/0250.1.00.pdf>.

Chan, W., & Chunn, D. E. (2014). *Racialization, crime, and Criminal Justice in Canada.* University of Toronto Press.



- Coleman, R. D., Wallace, J. K., & Means, D. R. (2020). Questioning a Single Narrative: Multiple Identities Shaping Black Queer and Transgender Student Retention. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*, 21(4), 455-475. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1521025119895516>.
- Connecteam. (2023, April 17). *What Is Racism in the Workplace and How Can You Tackle It?* <https://connecteam.com/hr-glossary/racism-in-the-workplace/>.
- Cook, E. (2023). Equitable Language and Reframing: How We Think About Writing and Editing to Support Equity. *Every Learner Everywhere*. <https://www.everylearnereverywhere.org/blog/equitable-language-and-reframing-how-we-think-about-writing-and-editing-to-support-equity/>.
- Duran, A., & Jourian, T. J. (2023). A Narrative Inquiry Study Examining Gender and Sexuality Center Professionals' Engagement with Anti-Racism. *The Journal of Higher Education (Columbus)*, 94(3), 333-356.
- Furman, E., Singh, A. K., Darko, N. A., & Wilson, C. L. (2018). Activism, intersectionality, and community psychology: The way in which Black Lives Matter Toronto helps us examine the white supremacy in Canada's LGBTQ community. *Community Psychology in Global Perspective*, 4(2), 34-54. <https://www.proquest.com/docview/2130877374>.
- Garza, A. (2014). *A Herstory of the #BlackLivesMatter Movement*. [Garza\\_Herstory\\_of\\_the\\_BlackLivesMatter\\_Movement.pdf - Google Drive](#)
- Hassen, N., Lofters, A., Michael, S., Mall, A., Pinto, A. D., & Rackal, J. (2021). Implementing Anti-Racism Interventions in Healthcare Settings: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 2993. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8000324/>.

*Historical Foundations of Race*. (n.d.). National Museum of African American History and Culture. <https://nmaahc.si.edu/learn/talking-about-race/topics/historical-foundations-race>.

Imazumi-Hegarty, Gillian, “Queering beyond pronouns: The necessity of indigenizing learning communities” (2021). *Master’s Projects and Capstones*. 1142. <https://repository.usfca.edu/capstone/1142>.

I/O Advisory Services Inc. (2023, May 5). *Anti-Racism Resources | I/O Advisory Services, Career & HR Psychology*. <https://ioadvisory.com/anti-racism-resources/>.

Lanzerotti, R., Mayer, M., Ormiston, W., & Podowski, L. (2002). Racism in Queer Communities: What Can White People Do? *Race, Gender & Class (Townson, Md.)*, 9(1), 55-71.

Leachman, G. M. (2016). Institutionalizing essentialism: mechanisms of intersectional subordination within the LGBT movement. *Wisconsin Law Review*, 2016(3), 655. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2799371](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2799371).

(n.d.). BC’s Office of the Human Rights Commissioner. [https://bchumanrights.ca/wp-content/uploads/BCOHRC\\_Sept2020\\_Disaggregated-Data-Report\\_FINAL.pdf](https://bchumanrights.ca/wp-content/uploads/BCOHRC_Sept2020_Disaggregated-Data-Report_FINAL.pdf).

(n.d.). The Homeless Hub. [https://www.homelesshub.ca/sites/default/files/attachments/6.1\\_BQY\\_Initiative.pdf](https://www.homelesshub.ca/sites/default/files/attachments/6.1_BQY_Initiative.pdf).

Painter, N. I. (2020, July 22). Why ‘White’ should be capitalized, too. *Washington Post*. <https://www.washingtonpost.com/opinions/2020/07/22/why-white-should-be-capitalized/>.

Rkanigel. (2021, February 21). *White, white*. Diversity Style Guide. <https://www.diversitystyleguide.com/glossary/white-white/>.



- Sánchez, B., Anderson, A. J., Weiston-Serdan, T., & Catlett, B. S. (2021). Anti-Racism Education and Training for Adult Mentors Who Work With BIPOC Adolescents. *Journal of Adolescent Research*, 36(6), 686-716. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/07435584211043288>.
- Tompkins, A., & University, Y. (2020). "Driving wedges" and "hijacking" Pride: Disrupting narratives of Black inclusion in LGBT politics and the Canadian national imaginary. *Oñati Socio-Legal Series*, 10(6), 1214-1241. <https://opo.iisj.net/index.php/osls/article/view/1061>.
- Vo, T. D. (2021). Gaps in safety within LGBTQ+ leisure spaces for diverse LGBTQ+ people: White homonormativity and considerations for inclusion in safe spaces. *Social Work & Policy Studies: Social Justice, Practice and Theory*, 4(1). <https://openjournals.library.sydney.edu.au/index.php/SWPS/article/view/14936>
- Vo, T. D. (n.d.) Discrimination, Belonging, and Meaning In 2SLGBTQ+ Leisure Spaces Among Diverse 2SLGBTQ+ People. *Research Chat Podcast*, 2(11), Laurier University. <https://www.wlu.ca/academics/faculties/graduate-and-postdoctoral-studies/research-chat-podcast/assets/podcasts/2022/tin-vo.html>
- Vo, T. D. (2021). The whiteness of 'safe' spaces: Developing a conceptual framework to critically examine the well-being of racialized 2SLGBTQ+ people within 2SLGBTQ+ leisure spaces. *The Canadian Journal of Human Sexuality*, 30(2), 219-231. <https://doi.org/10.3138/cjhs.2021-0016>.
- Vo, T. D. (2021). The whiteness of 'safe' spaces: Developing a conceptual framework to critically examine the well-being of racialized 2SLGBTQ+ people within 2SLGBTQ+ leisure spaces. *The Canadian Journal of Human Sexuality*, 30(2), 219-231. <https://doi.org/10.3138/cjhs.2021-0016>.

Vo, T. D. (2023). A quantitative examination of intersectional discrimination, wellbeing, and resilience among diverse 2SLGBTQ+ people within 2SLGBTQ+ leisure spaces. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 15(2), 172-192. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19407963.2022.2042817>.

Volunteers, T. for E. in S. P. P. (2021). Organizational Climate and Culture. *Coalition for Diversity and Inclusion in Scholarly Communications, Toolkits for Equity*(Antiracism Toolkit for Organizations). <https://doi.org/10.21428/77410d6b.5982b154>

WHITE SUPREMACY CULTURE. (n.d.). WHITE SUPREMACY CULTURE. <https://www.whitesupremacyculture.info/>



# CARNET DE TRAVAIL



# Poser les bases

1. **Qu'est-ce qui vous a mené·e à déployer des efforts antiracistes au sein de votre organisation? Qu'est-ce qui vous motive à poursuivre ces efforts?**

Prenez un moment pour réfléchir, puis notez vos réponses ci-dessous.

2. Voici une liste des quatre domaines de développements clés permettant d'instaurer un lieu de travail et une organisation communautaire antiracistes. Selon vous, quels domaines votre organisation devrait-elle privilégier?

**Remplissez le tableau ci-dessous en évaluant l'application des principes ARAO pour chaque domaine organisationnel sur une échelle de 1 à 4 (1 = Lacunaire, 4 = Excellent) au sein de votre organisation.**



	<b>Priorités organisationnelles</b>
<p><b>Planification stratégique et gouvernance</b></p> <p>Amélioration systématique des capacités et des performances de l'organisation par l'intermédiaire du développement du conseil d'administration et des bénévoles, la définition des objectifs et des échéances en matière d'initiatives de DÉI et ARAO, la préparation de plans d'action pour atteindre ces objectifs, etc.</p>	
<p><b>Politiques, processus et procédures</b></p> <p>Élaboration de documents et de structures officiels permettant d'ancrer les efforts de DÉI et ARAO, notamment les politiques organisationnelles, les règles ou lignes directrices relatives à l'utilisation des espaces, les procédures ou protocoles normalisés, les arbres de décision, etc.</p>	
<p><b>Culture organisationnelle</b></p> <p>Promotion des relations et d'un sentiment d'appartenance à travers les relations, les interactions quotidiennes et l'atmosphère, l'encouragement de l'apprentissage et des commentaires, l'incarnation de la vision et des valeurs de l'organisation, etc.</p>	

### **Visibilité, représentation et accessibilité**

Suivi des personnes qui utilisent et n'utilisent pas vos espaces, dirigent des programmes ou travaillent avec l'organisation (et pourquoi), en examinant la manière dont la conception et le suivi des espaces soutiennent la sécurité, les besoins culturels et les pratiques tenant compte des traumatismes.

**2.1.** Réfléchissez à votre évaluation. Notez vos remarques qui permettront de guider vos initiatives de lutte contre le racisme à l'avenir.

Dans quel(s) domaine(s) de développement votre organisation doit-elle concentrer ses efforts ARAO? Selon vous, pour quelle raison ces domaines ont-ils besoin d'attention? Quelles pratiques ARAO sont visiblement manquantes ou sous-développées?

Dans le cadre de vos fonctions, quelle est votre responsabilité lorsqu'il s'agit de garantir que les principes ARAO sont respectés dans ces domaines de développement prioritaires?

**2.2.** Partagez cette activité avec d'autres personnes de votre organisation. Comparez vos réponses et discutez de ce que cela pourrait impliquer.



# Sur le papier

1. Prenez un moment pour réfléchir à tous les documents organisationnels dont vous disposez (ou que vous prévoyez de créer) permettant de soutenir un lieu de travail et/ou un espace communautaire antiraciste, notez-les, puis répondez aux questions.

Politiques écrites	Procédures et processus standardisés

- 1.1. De quelles manières concrètes les documents mentionnés ci-dessous reflètent-ils les besoins de votre communauté locale, y compris les différentes manières d'être, de savoir et de faire?



**1.2.** Quels mécanismes sont en place (ou pourraient l'être) afin de garantir que ces documents restent pertinents et significatifs pour les personnes qu'ils sont censés soutenir à mesure que votre organisation et votre communauté évoluent?

**1.3.** Quelles sont les structures qui font office de freins et de contrepoids pour les personnes occupant des postes officiels de pouvoir (par exemple, conflits d'intérêts, gestion des dynamiques de pouvoir informelles, etc.)?



2. Quelles pratiques ou approches pouvez-vous mettre en œuvre afin de réduire la dépendance excessive à l'égard des politiques écrites et des structures de contrôle pour résoudre les conflits, les prises de décision ou les problèmes de communication?

<b>Entre le conseil d'administration, les membres de la direction, le personnel ou les bénévoles</b>	
<b>Entre l'organisation et les visiteur·euses</b>	
<b>Entre les visiteur·euses</b>	



# Planification future

**1.1.** Actuellement, quelle est la composition de votre organisation? Remplissez le tableau ci-dessous pour visualiser la composition démographique des parties pertinentes dans votre organisation. Vous pouvez utiliser des nombres exacts, des estimations de pourcentages ou des descripteurs qualitatifs (« la plupart », « aucun·e », « plus/moins que... », etc.).

<b>Représentation ethnoraciale</b>	<b>Conseil d'administration</b>	<b>Personnel</b>	<b>Bénévoles</b>
Noir·e (Africain·e, Afro-Caribéen·ne, Afro-Canadien·ne, etc.)			
Autochtone (Premières Nations, Inuit·e, Métis·se)			
Autre groupe racialisé (Arabe/Asiatique de l'Ouest, Asiatique, Insulaire du Pacifique, Latino-Américain·es, etc.)			
Blanc·he (Européen·ne ou origine européenne, etc.)			

**1.2.** Dans quelle mesure la composition de votre conseil d'administration, de votre personnel et/ou de vos bénévoles reflète-t-elle la diversité des expériences et des origines de votre communauté dans son ensemble? Quelles sont les expériences sous-représentées?

De même, dans quelle mesure la composition du conseil d'administration de votre organisation reflète-t-elle la diversité des expériences et des origines

de votre personnel et/ou de vos bénévoles? Quelles sont les expériences/origines sous-représentées?

Comment la composition actuelle de votre organisation peut-elle influencer les dynamiques avec les visiteur·euses et la capacité de l'organisation à répondre aux besoins de la communauté?

2. De quelles façons le cadre organisationnel antiraciste/anti-oppressif se manifeste-t-il dans chaque déclaration et chaque document directeur de votre organisation?

	<b>Façons dont il est manifeste</b>	<b>Façons dont il n'est pas manifeste</b>
Mission		
Vision		
Valeurs		
Objectifs stratégiques		
Plans d'action		

# Culture organisationnelle

1. Avez-vous constaté que la race et le racisme ont affecté des personnes au sein de votre organisation? Si vous commencez tout juste, quels sont les domaines de risque qui vous viennent à l'esprit pour chaque groupe?

<b>Visiteur·euses et utilisateur·rices des services</b>	
<b>Bénévoles</b>	
<b>Personnel</b>	
<b>Membres de la direction</b>	
<b>Conseil d'ad- ministration</b>	

2. Quelles actions précises votre organisation mène-t-elle actuellement pour surveiller et prévenir le racisme, ainsi que pour favoriser une culture inclusive et antiraciste dans ses programmes et ses espaces? Dressez une liste de tous les éléments qui vous viennent à l'esprit.

3. En fonction de vos réponses aux questions 1 et 2 ci-dessus, quelles lacunes constatez-vous dans votre organisation? Pourraient-elles être résolues pour favoriser une culture qui lutte davantage contre le racisme?

<p><b>Actions qui peuvent être mises en œuvre immédiatement :</b></p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p>	<p><b>Quelles premières étapes permettraient de commencer ce travail?</b></p>
<p><b>Actions qui ont besoin d'un peu de préparation avant la mise en œuvre :</b></p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p>	<p><b>Quel type de préparation est nécessaire? De combien de temps avez-vous besoin?</b></p>
<p><b>Things that will require detailed planning or longer roll-out:</b></p> <p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p> <p>4.</p>	<p><b>Who needs to be included in these discussions? How much time do you need?</b></p>



# Visibilité et accessibilité

1. Connaissez-vous d'autres organisations qui semblent faire du bon travail dans l'instauration d'espaces ou de programmes antiracistes? Si oui, lesquelles? Quels types d'initiatives proposent-elles? Quelles sont les personnes de cette organisation que vous pouvez contacter pour en savoir plus sur leur expérience?

<b>Organisation</b>	<b>Bons éléments de sa stratégie</b>	<b>Personne(s) à Contacter</b>



**2.** Connaissez-vous d'autres organisations qui semblent faire du bon travail dans la création d'espaces (en ligne et hors ligne) plus inclusifs et accessibles? Si oui, lesquelles? Quels types d'initiatives proposent-elles? Quelles sont les personnes de cette organisation que vous pouvez contacter pour en savoir plus sur leur expérience?

Organisation	Bons éléments de sa stratégie	Personne(s) à Contacter