ÉTUDE PARTICIPATIVE

Les conditions de vie des personnes racisées de l'agglomération de Longueuil avant et pendant la pandémie.

· Phase 2 ·

GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT

COMMENT ABORDER ET TRAITER LE SUJET DU RACISME ET DES DISCRIMINATIONS DANS NOS ORGANISATIONS?

COMITÉ LONGUEUIL VILLES SANS RACISME ET DISCRIMINATION

accompagné par Michèle Vatz Laaroussi

Graphiste: **MPBArtwork**

La diffusion de ce guide est autorisée à condition de préciser la source.

Pour se procurer le guide: **vision1@bellnet.ca**

REMERCIEMENTS

Nous félicitons et remercions chaleureusement les plus de 250 personnes, citoyennes et citoyens, intervenantes et intervenants, gestionnaires, élu.e.s et décideurs, qui ont participé au processus de l'Étude participative sur les conditions de vie des personnes racisées de l'agglomération de Longueuil. Par votre contribution lors des entrevues et groupes de discussion de l'étude, par vos apports lors des trois rencontres de dialogue, par les échanges dans lesquels vous vous êtes impliqués, vous avez participé à la construction d'une démarche, de stratégies et d'outils pour aborder le racisme et les discriminations raciales dans nos communautés, nos organisations et nos institutions. Vous êtes les premiers artisans de ce guide.

Nous sommes reconnaissants à toutes les organisations qui ont donné du temps et des moyens pour la réalisation de ce processus sur deux années. Votre engagement dans l'Étude participative contribue à la sensibilisation de votre milieu et de vos communautés.

Un grand merci à tous les membres du ***Comité Longueuil Villes sans Racisme et Discrimination*** qui se sont engagés dans cette démarche, sans compter ni leur temps ni leur énergie.

L'ensemble de cette étude n'aurait pu se réaliser sans l'accompagnement quotidien de nos deux organisateurs communautaires : **Ruth Altminc** et **Serge Belle-Isle**. Merci à eux et à **Michèle Vatz Laaroussi**, chercheure accompagnatrice du comité durant ces deux années, depuis l'étude auprès des personnes racisées jusqu'à la rédaction de ce guide, en passant par les trois rencontres de dialogue.

Finalement ce guide n'aurait pu voir le jour sans le soutien financier du ***Comité inter-réseau*** de partenaires de l'agglomération de Longueuil. Nous les remercions et souhaitons que ce guide puisse circuler et être utilisé par les organismes partenaires.

CLVSSRD

Comité Longueuil Villes Sans Racisme et Discrimination

ORGANISMES :

Alliance Carrière Travail (ACT)
Carrefour Le Moutier
Maison Internationale de la Rive Sud(MIRS)
Vision Inter-Cultures (VIC)

CITOYENNES ET CITOYENS :

Arlette Tchadi
Gloria Lourido
Jackie Navidad Garcia
Khadija Faid
Leslie-Ann Keslin
Rezkia Robai

Avec le soutien des CISSS Montérégie Centre et CISSS Montérégie Est

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE 6

INTRODUCTION 8

1. POURQUOI UN GUIDE POUR FAVORISER LE DIALOGUE ET RELEVER LES DÉFIS DU RACISME ET DES DISCRIMINATIONS DANS NOS ORGANISMES 11

- La philosophie humaniste et antiraciste comme fondement 11
- Comprendre le racisme pour en parler ensemble 13
  - Les mécanismes du racisme 14
  - Les trois modalités du racisme 15
  - Le racisme systémique 17
- Une approche inclusive et antiraciste 19

2. COMMENT : LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE ET LES OUTILS 20

- Comment aborder le racisme et les discriminations dans nos organisations? 20
- Quelles stratégies pour lutter contre le racisme et les discriminations dans nos organisations ? 22
- Des outils pour identifier, agir, s'allier, mettre en œuvre des mesures, politiques et pratiques antiracistes 23
- Dépister et lutter contre le racisme dans la vie des personnes qui reçoivent des services 25
- Lutter contre le racisme et les discriminations dans notre lieu de travail 25
- Identifier et lutter contre le racisme et les discriminations dans les programmes et les pratiques d'intervention 27

3. QUOI : DES BONNES PRATIQUES ET DES ILLUSTRATIONS 28

- Des idées à développer selon votre organisation 28
- Des illustrations de bonnes pratiques dans des organisations et institutions 30

FOIRE AUX QUESTIONS 40

POUR EN SAVOIR PLUS 43

LE COMITÉ LONGUEUIL VILLES SANS RACISME NI DISCRIMINATION : 12 ANS DE MOBILISATION

En 2010, à l'initiative de Vision Inter-Cultures, organisme communautaire longueuillois en rapprochement interculturel, un groupe de travail mettait sur pied le comité Longueuil Ville sans Racisme ni Discrimination (CLVSRD). Plusieurs situations constatées au sein du milieu scolaire inquiétaient les acteurs sociaux œuvrant avec des jeunes et des familles migrantes et ou racisées. Ce premier groupe de travail était formé de personnes représentantes d'organismes communautaires et d'établissements publics. En 2012, suite à des échanges et à des analyses partagées dans la communauté, le comité s'est donné comme premier mandat de poser des actions afin que la Ville de Longueuil adhère à la Coalition canadienne et internationale des municipalités contre le racisme et la discrimination.

Le CLVSRD a insufflé une mobilisation de la communauté de Longueuil par le biais de plusieurs actions, dont un sondage auprès des organismes communautaires en 2011, plusieurs conférences, une communauté apprenante portant sur la laïcité en 2013, le forum Vivre à Longueuil 2014, la participation à la conception et au suivi du premier Plan d'action municipal 2015-2017 de la Ville de Longueuil afin de contrer le racisme et la discrimination, l'exposition de la problématique au Symposium Immigration 2016, entre autres.

Depuis 2015, dans le contexte de sortie publique de groupes d'extrême droite porteurs de discours racistes et xénophobes, le comité a entamé un réseautage avec d'autres groupes antiracistes œuvrant dans diverses régions du Québec. En 2018, suite à plusieurs échanges avec la communauté, les objectifs du comité se sont élargis et visent à développer des actions pour contrer le racisme et la discrimination dans l'agglomération de Longueuil, devenant ainsi le Comité Longueuil Villes Sans Racisme ni Discrimination (CLVsSRD). Cette période est marquée par la co-écriture de documents collectifs avec d'autres concertations du territoire (Comité Action-Inclusion et la Table de concertation sur la situation des femmes immigrées de l'agglomération de Longueuil).

En effet, le Comité continue à travailler afin de faire reconnaître l'existence du phénomène du racisme comme une entrave à l'inclusion et à l'intégration des citoyen.n.e.s au sein des communautés ainsi que l'importance de prendre, au niveau local, des actions concrètes pour le contrer. Plus précisément, l'actuel mandat du CLVsSRD repose sur trois orientations, soit contribuer à développer des actions pour contrer le racisme et la discrimination basée sur l'origine ethnique, la culture et la religion; sensibiliser les citoyen.n.e.s au phénomène du racisme et de la discrimination et à ses conséquences sur la vie individuelle et collective; ainsi qu'entreprendre des actions socio-politiques auprès des décideurs pour trouver ensemble des solutions.

Depuis l'été 2019, dans le cadre des discussions autour de la Loi 21, le CLVsSRD constate avec préoccupation une recrudescence d'actes racistes sur le territoire de l'agglomération de Longueuil. Une recension d'incidents haineux et-ou discriminatoires permet de comprendre que les femmes portant le voile ainsi que les femmes et les jeunes Afro-descendants sont particulièrement visés. À la lumière de cette première recension, des citoyennes siégeant au CLVsSRD demandent qu'une étude soit réalisée afin de connaître les conditions de vie des personnes racisées du territoire. Depuis le printemps 2020, lorsque le contexte pandémique en lien avec la COVID-19 s'installe au Québec, les incidents à caractère haineux ciblent les personnes d'origine chinoise ou asiatique, sans pour autant diminuer auprès des groupes musulmans ou les communautés Afro-descendantes.

Il y avait donc en 2021 un momentum pour s'intéresser à la problématique du racisme et des discriminations dans l'agglomération de Longueuil et pour tenter de comprendre les effets de la pandémie sur les conditions de vie des personnes racisées. L'Étude participative sur les conditions de vie des personnes racisées avant et pendant la pandémie s'est développée sur deux années en 2021-2022 et en deux grandes phases, la première s'est conclue par la diffusion du rapport de l'étude participative en automne 2021 et la seconde phase avec la production et la diffusion de ce guide.

INTRODUCTION

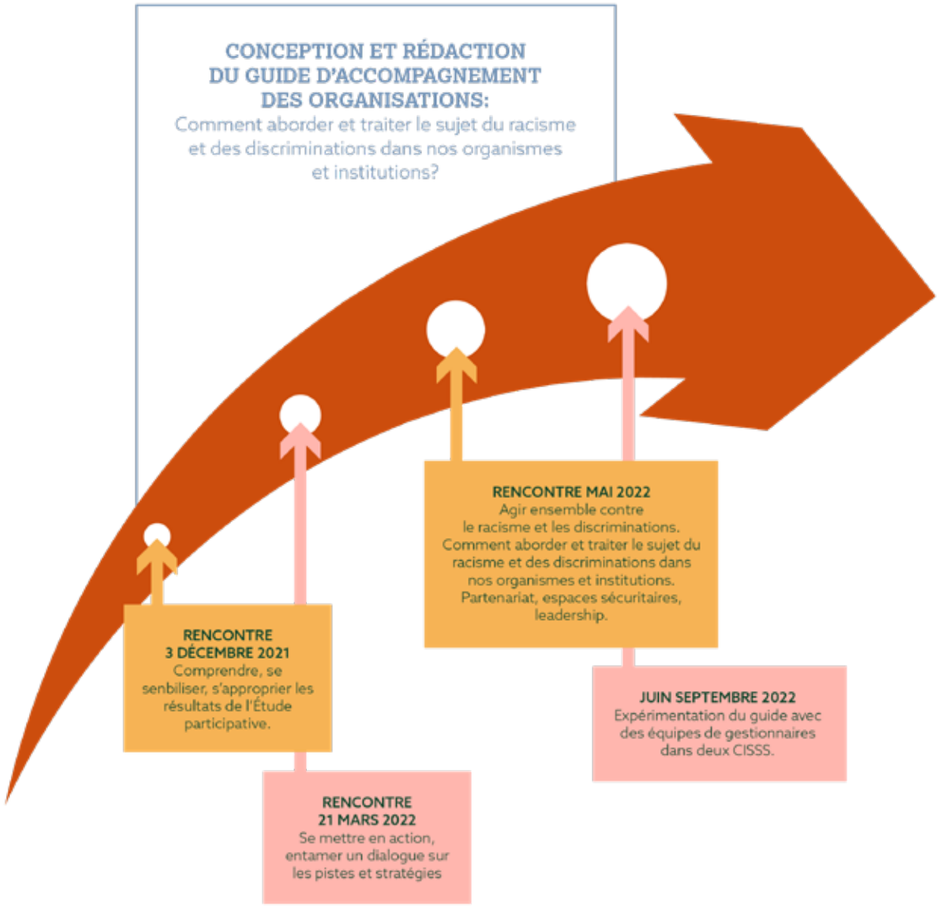
Il ne suffit pas de ne pas être raciste mais il faut aussi développer une perspective et des pratiques anti-racistes, qui sont à la fois inclusives, recherchant l'inclusion de chacun-e en fonction de ses spécificités et besoins particuliers, mais qui visent aussi l'équité, l'accès aux droits et services ainsi que la justice sociale entre tous les citoyen-ne-s de l'agglomération.

(Rapport CLVsSRD, 2021)

UNE ÉTUDE PARTICIPATIVE EN DEUX PHASES :
UN PROCESSUS DE DIALOGUE ET DE CO-CONSTRUCTION

Les deux grandes phases de l'Étude sur les conditions de vie des personnes racisées de l'agglomération de Longueuil ont été menées de manière participative, soit en incluant les membres du comité dans les différentes étapes du processus de collecte des données et de leur analyse pour le rapport, mais aussi en continuant la démarche de diffusion, de réflexion, de sensibilisation et de co-formation dans un dialogue le plus inclusif possible, qui intègre les acteurs des organismes, institutions, des différents niveaux de gouvernement ainsi que les citoyen.e.s racisé.e.s et non racisé.es. Au total plus de 100 personnes ont participé à l'une ou l'autre des trois rencontres qui ont marqué ce dialogue reposant sur l'intelligence collective, tel que mentionné par un.e des participant.e.s, et permettant un processus de co-construction à la fois de nouvelles connaissances partagées mais aussi de pistes de solution et d'action à mettre en œuvre pour contrer le racisme et les discriminations dans l'agglomération de Longueuil.

L'ENSEMBLE DE LA DÉMARCHE



Rapport: Les conditions de vie des personnes racisées de l'agglomération de Longueuil

UN GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT À DIFFUSER ET À S'APPROPRIER

Ce guide, conçu et rédigé dans la même démarche participative et reprenant les éléments issus des deux phases de l'Étude, vise à accompagner les intervenant-e-s, gestionnaires, organismes, établissements et institutions qui souhaitent aborder et traiter les processus de racisme et discrimination en leur sein, soit dans leurs équipes de travail, auprès des citoyennes et citoyens qui bénéficient de leurs services, dans leurs programmes et mesures, mais aussi au cœur même de leurs organisations. Puisqu'il s'agit de mettre en œuvre des dialogues sur le racisme et les discriminations pour initier ensemble des solutions et des actions, le guide ne présente pas de recette simpliste, mais ouvre des pistes pour conscientiser, sensibiliser, former et transformer tant les attitudes que les processus, les systèmes, les organisations et leur fonctionnement.

> IL S'ADRESSE AUSSI AUX CITOYEN.NE.S ENGAGÉS, AUX ÉLU.E.S ET FONCTIONNAIRES QUI POURRONT EN ÊTRE PORTEURS DANS LEURS DIFFÉRENTS RÉSEAUX ET MILIEUX, PERSONNELS, SOCIAUX, POLITIQUES ET PROFESSIONNELS.

Le guide est conçu en trois grandes parties qui peuvent être consultées ensemble ou séparément. La première présente les définitions et la philosophie qui représentent les fondements de la démarche proposée. La seconde décline les conditions qui permettent de mettre en œuvre un dialogue constructif au sein de l'organisation et se poursuit en identifiant les points clés d'actions pour développer des mesures, des pratiques et des contextes antiracistes dans nos organismes. La troisième partie est celle des illustrations qui donne des idées sur la manière dont ces points clés se concrétisent déjà dans diverses organisations, dans des entreprises, des universités, des municipalités, des services scolaires ou de santé, des organismes communautaires etc. Tout au long du guide, l'utilisateur pourra s'approprier les connaissances et dynamiques en jeu selon son contexte professionnel, organisationnel et social. Notre souhait est que ces lectures soient partagées au sein d'équipes de travail incluant des gestionnaires et décideurs, donnant ainsi les clés pour démarrer le dialogue sur le racisme et les discriminations et pour mettre en œuvre des actions communes et reconnues au sein de toute l'organisation.

1

POURQUOI

UN GUIDE POUR FAVORISER LE DIALOGUE ET RELEVER LES DÉFIS DU RACISME ET DES DISCRIMINATIONS DANS NOS ORGANISATIONS

Le pluralisme enseigne tout simplement le respect de la diversité. Il interdit de violer les droits d'un citoyen ou d'une citoyenne sur la base de critères inadmissibles (...tels que le phénotype, l'origine, la religion, la classe sociale, l'orientation sexuelle, les capacités ou, le genre...).[1] Il reconnaît aussi aux membres des minorités le droit de conserver des éléments de leur culture.

(G. Bouchard, 23-04-2022)

LA PHILOSOPHIE HUMANISTE ET ANTIRACISTE COMME FONDEMENT

Lutter contre le racisme et les discriminations n'est pas seulement une mode ni un discours politiquement correct en 2022. Il s'agit au contraire d'instaurer des façons de faire, de communiquer et d'avancer ensemble pour des changements pérennes vers plus d'équité au sein de nos communautés et de nos organisations. Il s'agit de faire communauté ensemble et de relever ensemble les défis liés aux situations discriminatoires, aux mesures, comportements et pratiques racistes qui créent des fractures sociales et qui excluent des personnes et des groupes des droits communs à toutes et tous dans notre société. Ainsi, aborder les enjeux du racisme et mettre en œuvre des actions pour le contrer est notre responsabilité collective, que nous soyons intervenant.e.s, citoye.ne.s, décideur.e.s, gestionnaires ou encore usager.ère.s des services dans nos organisations. Dans un premier temps, il est important de distinguer l'approche antiraciste qui est encore timide et souvent absente dans nos organisations et les stratégies qui visent le rapprochement interculturel et la gestion de la diversité, déjà plus courantes dans nos municipalités, organismes communautaires et institutions. Ainsi, on trouve dans plusieurs institutions des comités interculturels, mais beaucoup plus rarement des comités antiracistes.

[1] Précisé par les auteur.e.s du guide.

FAVORISER LE RAPPROCHEMENT INTERCULTUREL	MENER UNE APPROCHE ANTIRACISTE
Renforcer la compréhension de la réalité québécoise par les communautés culturelles et souligner leur apport à la société d'accueil avec : • des formations sur la diversité culturelle; • des activités de partage, telles que des repas communautaires	Stratégie pragmatique favorisant les changements systémiques ou institutionnels afin d'éliminer non seulement le racisme mais aussi les systèmes imbriqués d'oppression sociale : sexisme, classisme, etc.
Mettre en œuvre des politiques favorisant l'ouverture à la diversité et à la différence et la gestion de la diversité.	L'antiracisme vise à transformer les processus de différenciation sociale en termes de pouvoir et d'équité.
Attacher de l'importance aux autres cultures et langues. Programmer des activités qui valorisent la diversité, les moments d'échanges et le réseautage interculturel.	L'approche antiraciste est proactive pour changer autant les attitudes que les pratiques des institutions.
On s'intéresse aux communautés culturelles et aux échanges entre elles et la communauté majoritaire de la société québécoise, à la communication interculturelle et aux processus de convergence culturelle.	Au-delà d'un rapprochement interindividuel, elle s'intéresse aux relations de pouvoir et questionne les structures et leur rôle dans la production-reproduction des inégalités, ainsi que la responsabilité de toutes les catégories d'acteurs.
On vise l'intégration, l'insertion des personnes immigrantes dans la société québécoise en les informant, les approchant au travers d'activités rassembleuses.	*https://www.erudit.org/fr/revues/ef/2008-v36-n1-ef2292/018097ar.pdf*
Mots clés : INTÉGRATION · COMMUNAUTÉS CULTURELLES COMMUNICATION · ÉCHANGES DIVERSITÉ CULTURELLE	**Mots clés :** OPPRESSIONS · INÉGALITÉS · RAPPORTS DE POUVOIR · ÉQUITÉ · JUSTICE SOCIALE RESPONSABILITÉ · COLLECTIVE · DROITS

Mais pour aborder le racisme et les discriminations racistes, il est d'abord important de se mettre d'accord sur des définitions de base. Celles-ci permettront de se comprendre et de mettre des mots tant sur les processus qui y sont liés que sur leurs effets pour les personnes et les groupes racisés, mais aussi pour nos collectivités et la société dans son ensemble.

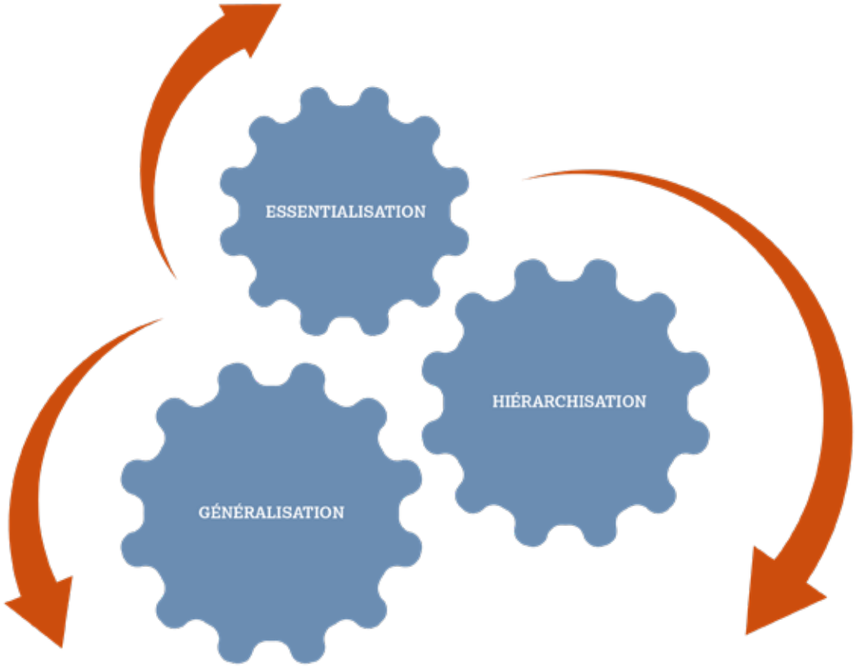
COMPRENDRE LE RACISME POUR EN PARLER ENSEMBLE

Le racisme est une idéologie qui considère que certaines catégories de personnes sont intrinsèquement supérieures à d'autres. Il s'agit d'une hostilité répétée, systématique envers un groupe social déterminé, il s'exerce sous forme de domination et hiérarchisation raciale, culturelle et politique. Le racisme s'inscrit dans des rapports inégaux entre des groupes.

> Le racisme, les préjugés et les stéréotypes sont étroitement liés. Le racisme est une idéologie postulant une hiérarchie des races. C'est un type de préjugé racial et culturel, une idée préconçue et péjorative à propos d'un groupe ethnique ou culturel.
>
> **https://www.definitions360.com/racisme/**

LES MÉCANISMES DU RACISME

Le racisme est à la conjonction de trois mécanismes : l'essentialisation, soit la centration sur une caractéristique préjugée d'une personne pour la catégoriser, la généralisation (de cette caractéristique à un groupe de personnes) et la hiérarchisation à partir de cette caractéristique entre le groupe dominant vu comme supérieur et le groupe dominé vu comme inférieur.



Avec le néo-racisme, on parle d'un racisme sans race. C'est le racisme anti-immigrant-e-s, l'islamophobie, le racisme envers les autochtones, selon les contextes sociaux et politiques. Il s'agit d'une hostilité banalisée envers l'autre mais avec la même logique de haine et d'exclusion que dans le racisme « traditionnel », la même logique aussi que pour le sexisme ou l'homophobie.

Il se traduit par la banalisation des préjugés et l'affirmation de différences vues comme insurmontables et empêchant la cohabitation. Ce racisme sert à justifier l'intolérance, la xénophobie et la ségrégation résidentielle ou scolaire, l'affirmation de mesures restrictives en matière d'immigration, d'accès au territoire et à l'eau, de limitation des droits.

LES TROIS MODALITÉS DU RACISME

1

LE RACISME-PRÉJUGÉS SOUS FORME D'ATTITUDES

Il se traduit par plusieurs processus psychosociaux dont les biais inconscients.

Les biais inconscients nous amènent à prendre des décisions "automatiques" avec un manque de conscience, d'intention et de contrôle. Il est donc indispensable de réfléchir à leur impact et de chercher à les limiter, particulièrement lorsqu'il faut porter un jugement sur la qualité, la pertinence ou la compétence. Les biais inconscients peuvent entraver l'accès aux opportunités professionnelles et avoir des conséquences préjudiciables pour les individus et pénaliser l'institution dans son ensemble. (EDI UdeS)

Ces attitudes se révèlent aussi dans des micro-agressions.

Les micro-agressions sont des actions ou comportements verbaux ou non-verbaux qui communiquent des messages condescendants, dérogatoires, ou négatifs ciblant des personnes racisées ou autochtones, en lien avec leur appartenance à un (ou plusieurs) groupe marginalisé. Il s'agit de discours à répétition qui reposent sur des préjugés et qui sont souvent banalisés par celles et ceux qui les portent. L'auteur ou l'autrice de la micro-agression peut être inconscient-e de ses actions qui relèvent de biais implicites. Il faut réfléchir à l'utilisation du terme micro-agressions pour ne pas les banaliser car elles entrainent des effets importants et graves pour les personnes qui les subissent.

« On humilie des femmes en leur disant qu'elles sentent mauvais (vivent en famille dans des petits appartements, l'odeur de la cuisine reste imprégnée dans les vêtements), on se moque de leurs vêtements, de leur foulard. Les profs, les personnels. Parfois d'autres étudiant-e-s aussi. »

(Rapport CLVsSRD)

2

LE RACISME-COMPORTEMENTS : DES ACTES DE DISCRIMINATION ET DE VIOLENCE

La discrimination, c'est le traitement injuste et différentiel basé sur des caractéristiques personnelles biologiques, immuables comme la couleur de peau, le sexe, l'origine ethnique, les limitations physiques ou mentales ou encore la religion, l'âge. Les discriminations peuvent être directes, indirectes ou systémiques. La discrimination crée des frontières qui produisent du rejet, l'exclusion sociale.

On parle aussi d'incidents racistes et de crimes haineux.

Le retour à la maison de Cendy Kadijia Jeannis a été pour le moins mouvementé le 22 février dernier. Empêtrée dans un banc de neige devant chez elle, la femme de 43 ans raconte avoir demandé à son voisin, assis dans son véhicule au même moment, de reculer suffisamment pour qu'elle puisse s'en dégager sans l'emboutir.

« Mon asti de N*, tu touches à mon char, je vais te casser la gueule », lui aurait-il alors répondu, se souvient la mère de deux adolescents, au bout du fil.**

« C'était très violent, il avait ses poings sortis. Il était très agressif. Je ne l'ai jamais vu, mais il avait comme une haine, c'était plus raciste que d'autre chose. » (Cendy Kadijia Jeannis, résidante de Longueuil).

En panique, Cendy Kadijia Jeannis dit s'être réfugiée dans sa voiture, puis avoir appelé la police, et ensuite son fils de 19 ans qui se trouvait toujours à la maison. Une fois sorti dehors, le voisin s'en serait alors pris au jeune homme. « Asti de N*, asti de gros gorille, je vais te casser la gueule », lui aurait-il crié, selon le récit de la femme.**

https://www.lapresse.ca/actualites/2022-04-27/propos-discriminatoires/un-nouveau-test-pour-la-commission-des-droits-de-la-personne.php

3

LE RACISME-IDÉOLOGIE : AFFIRMATION OU DIFFUSION DE DOCTRINES RACISTES

Le racisme comme idéologie repose sur des fondements philosophiques qui prônent la suprématie blanche et a justifié l'esclavage des populations noires, l'apartheid en Afrique du Sud ou à la ségrégation aux États-Unis. L'anti-sémitisme comme doctrine raciste a conduit au génocide des populations juives durant la première moitié du XX^{ème} siècle.

Une personne racisée est une personne exposée au racisme du fait de caractéristiques personnelles telles que le phénotype, l'origine, la religion, la culture, la langue ou l'accent

LE RACISME SYSTÉMIQUE

Le racisme systémique se manifeste lorsqu'une institution ou un ensemble d'institutions agissant conjointement crée ou maintient une iniquité raciale . Cette attitude n'est pas toujours intentionnelle et ne signifie pas nécessairement que le personnel de l'organisme concerné est raciste. C'est souvent le fruit de préjugés institutionnels dissimulés dans des politiques, pratiques et processus qui favorisent ou désavantagent les personnes en fonction du phénotype, de l'origine, du statut, de la langue ou de la religion. La perpétuation de certains modes de fonctionnement peut également être en cause, si personne ne s'interroge sur la façon dont ils peuvent affecter certains groupes en particulier. Il peut être plus présent dans un sous-système comme l'éducation, l'emploi ou la santé. Ces iniquités confèrent des privilèges aux personnes blanches et majoritaires et portent atteinte aux droits des personnes racisées et autochtones.

Quand elle est arrivée, elle n'avait pas ses diplômes on a évalué que son niveau de français n'était pas bon et elle a dû refaire toutes ses études à l'Éducation aux adultes à partir du présecondaire. Elle attribue cette évaluation au fait que les intervenants dans les milieux québécois ont une vision négative de l'Afrique. On utilise des mots, dit-elle, comme si quand on vient d'Afrique, on n'a pas étudié. Elle ressent que son pays d'origine, son éducation, son niveau de langue française et son expérience sont dévalués.

RACISME SYSTÉMIQUE
(Analogie de l'arbre)

Manifestations quotidiennes du racisme
(branches et feuilles) :

- Pratiques interpersonnelles discriminatoires et hostilles
- Agressions physiques et sexuelles
- Tentatives d'intimidation et les insultes
- Profillage racial
- Discrimination à l'emploi

Idéologie et structures institutionnelles
(tronc) :

- Les lois et les politiques (racistes)
- Les règles et les règlements (rascites)
- Certaines et culturelles

Systèmes de domination
(racines) :

- Colonisation
- Suprémacisme blanc
- Capitalisme
- Patriarcat
- Impérialisme

La couleur de la peau, le phénotype, la langue, la religion, le pays d'origine, le statut migratoire apportent des désavantages qui ont été accentués pendant la pandémie. Le racisme et les discriminations identifiés se manifestent par la précarité, l'insécurité, le manque d'informations, les déqualifications multiples, des traitements différenciés dans les différents domaines (logement, éducation, emploi, santé-social, vie quotidienne et rapports avec les services de police). Dans tous ces domaines les participant-e-s ont démontré que souvent ils n'avaient pas accès aux droits reconnus pour tous dans la société canadienne et que dans certains cas leurs droits étaient restreints. (Extrait du rapport CLVsSRD)

UNE APPROCHE INCLUSIVE ET ANTIRACISTE

Face à ces réalités et aux effets du racisme et des discriminations tant pour les personnes racisées que pour l'ensemble de la communauté locale, nous proposons de suivre une approche à la fois inclusive et antiraciste qui se définit par deux finalités et quatre principes d'action qui seront aux fondements des stratégies et actions à mettre en œuvre. Cette approche amène chacun-e d'entre nous à se conscientiser et à développer une attitude d'allié-e avec les personnes racisées.

DEUX FINALITÉS
Une finalité de différenciation, de reconnaissance, d'équité et de non- discrimination, centrée sur la personne.
Une finalité de participation, de responsabilisation et de transformation sociale, relationnelle et collective.
QUATRE PRINCIPES D'ACTION
Prendre en compte les besoins, réalités et expériences des personnes dans l'application de l'équité et des droits ;
Préparer tous les acteurs à vivre ensemble dans une société démocratique pluraliste, afin de bâtir un monde de justice sociale et d'effectivité des droits ;
Adopter une démarche systémique pour faire de l'inclusion et de l'équité un processus institutionnel continu, fondé sur la coresponsabilité, l'imputabilité et le développement des compétences de tous ;
Développer et s'appuyer sur des indicateurs qualitatifs et quantitatifs (monitoring) de diagnostic, de suivi et de résultats et des attentes élevées .

L'ALLIÉ.E EST UNE PERSONNE QUI AIDE UN INDIVIDU OU UN GROUPE À OBTENIR UN TRAITEMENT JUSTE ET ÉQUITABLE. SEUL OU AVEC D'AUTRES, IL PREND DES MESURES VISANT À PERMETTRE À CHACUN D'AVOIR ACCÈS AUX MÊMES RESSOURCES ET AUX MÊMES AVANTAGES.

2

COMMENT :
LA DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE ET LES OUTILS

SE METTRE EN ACTION

Lors des dialogues 2021-2022 organisés par le CLVsSRD concernant le racisme et les discriminations, 90% des participant-e-s estiment pouvoir diffuser, partager, mettre en pratique les connaissances et apprentissages des rencontres.

On envisage de le faire :

1) personnellement par exemple en devenant des allié.e.s, en développant sa propre sensibilité et en osant aborder le sujet voire dénoncer,

2) dans les réseaux amicaux et sociaux, par exemple en sensibilisant aux expériences des personnes racisées, en donnant de l'information aux personnes racisées sur les organismes d'aide ou sur leurs droits,

3) dans les organisations et milieux professionnels en sensibilisant collègues et direction, en influençant verticalement et horizontalement, en donnant des formations, en organisant, sollicitant de nouveaux partenariats sur ces questions, en travaillant sur les mécanismes de recrutement des personnes racisées, en créant des espaces de paroles (pour personnes racisées et mixtes), en se joignant aux concertations déjà existantes pour y amener le sujet,

4) sur le plan politique et de défense des droits, au travers des plans d'action municipaux et grâce à l'action de comités et de collectifs.

COMMENT ABORDER LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS DANS NOS ORGANISATIONS?

Mettre en œuvre un dialogue respectueux incluant des personnes racisées et non racisées afin que chacune et chacun se sente concerné, impliqué et engagé.

Un dialogue respectueux sur des sujets sensibles ou tabous tels que le racisme, ne se met pas en œuvre spontanément, et ce, malgré la bonne volonté des uns des autres. Pour qu'il s'agisse réellement d'un dialogue et non seulement d'un débat contradictoire ou d'une conversation conflictuelle, il faut respecter certaines conditions matérielles et sociales tout en identifiant les attitudes à promouvoir durant la rencontre ainsi que les modalités de l'animation.

Les conditions matérielles et sociales

- Un lieu neutre et chaleureux.
- Le temps du dialogue et chaque temps de parole à bien définir pour éviter des inégalités.
- Un environnement ouvert, convivial et inclusif

Les attitudes lors du dialogue

- Écoute mutuelle
- Communication non violente au Je
- Engagement
- Authenticité

L'animation du dialogue

- Animation-médiation interculturelle
- Perspective intersectionnelle
- Attitude non jugeante et bienveillante.

L'approche dite intersectionnelle prend en considération les liens qui s'établissent entre les différentes formes d'oppression : sexisme, racisme, patriarcat, colonialisme...
Par exemple, une femme noire, pauvre et handicapée subira et vivra la discrimination différemment d'un homme blanc gay au salaire dans les six chiffres.

Les éléments clés suivants ont été identifiés lors des rencontres de dialogue mises en œuvre par le CLVsSRD en 2021-2022.

LES ÉLÉMENTS CLÉS DU PROCESSUS DE DIALOGUE SUR LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS
Participation au premier plan des personnes racisées;
Identifier les acteurs à mettre en dialogue selon qu'on est dans une institution ou dans une concertation territoriale par exemple;
Rechercher l'intérêt et la participation volontaire des personnes en dialogue;
Développer un fonctionnement démocratique et ouvert;
Mettre en œuvre des groupes de travail (et d'échanges) et favoriser la mixité personnes racisées et non racisées dans ces groupes;
Promouvoir la transparence et la sincérité;
Se donner des définitions et un langage partagés;
S'appuyer sur des faits et documents pour permettre les discussions et les recommandations;
Laisser place à diverses idées, témoignages et expériences;
Se donner des pistes pour concrétiser certaines idées;
Se fixer des objectifs atteignables à court et moyen terme;
Rechercher des engagements individuels et professionnels;
Faire participer et adhérer les décideurs et les gestionnaires dans les recommandations.

QUELLES STRATÉGIES POUR LUTTER CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS DANS NOS ORGANISATIONS ?

Mettre en œuvre une approche pro-active…

LES ATTITUDES ET ÉTAPES POUR UNE PRATIQUE ANTIRACISTE À PARTAGER AU SEIN DE L'ORGANISATION

1 CONSCIENTISATION

- Prendre conscience de ses privilèges, de ses préjugés et de ses biais.

LE PRIVILÈGE EST UN AVANTAGE EXCLUSIF, UN DROIT PARTICULIER, ACCORDÉ À QUELQU'UN OU À UNE CERTAINE CATÉGORIE DE POPULATION
(du fait de son phénotype, de son origine, de son statut social et économique, de sa culture, de sa langue maternelle…)

2 SENSIBILISATION

- Saisir leurs effets RÉELS sur la personne en face,
- Écouter, entendre, être ouvert, égalitaire, sensible à la différence, empathique,
- Ne jamais mettre en doute les témoignages de racisme ET valider ce que la personne vit et ressent.

3 FORMATION

- Développer des connaissances sur le racisme, les discriminations et leurs effets,
- Partager un savoir être antiraciste, et s'approprier des pratiques et mesures antidiscriminatoires et antiracistes.

4 ACTION

- Être vigilant, intervenir, dénoncer les situations de racisme et accompagner les personnes qui les vivent,
- Veiller à avoir un traitement équitable pour tous et toutes prenant en compte les besoins et réalités spécifiques,
- Assurer un leadership participatif et un suivi,
- Mettre en œuvre des groupes de travail,
- Nommer un comité ou une personne responsable de la mise en œuvre des actions dans l'organisme-institution,
- Concevoir ou resserrer des partenariats et la concertation sur cette problématique,
- Désigner un porteur du dossier racisme et discrimination imputable.

DES OUTILS POUR IDENTIFIER, AGIR, S'ALLIER, METTRE EN ŒUVRE DES MESURES, POLITIQUES ET PRATIQUES ANTIRACISTES

Une affiche à diffuser dans nos organisations pour s'allier contre le racisme et les discriminations, apprendre à le repérer et à agir pour le dénoncer et aider les personnes qui en sont victimes.

LORSQU'ON A SOI MÊME EU UN COMPORTEMENT RACISTE OU DISCRIMINATOIRE...

- *Prendre conscience de la situation en écoutant la personne, les autres qui ont été témoins et en en parlant au sein de son équipe de travail par exemple.*
- *Identifier les effets sur la personne*
- *Donner toute la légitimité au ressenti de la personne*
- *Prendre conscience de ses préjugés et de ses biais*
- *S'excuser, réparer, valider en écoutant la personne et en en parlant dans son équipe de travail.*

POUR DES ORGANISATIONS ANTIRACISTES ET NON DISCRIMINATOIRES
S'attaquer aux discriminations en lien avec les caractéristiques des personnes racisées, les statuts et la langue. Sensibiliser à ces discriminations ;
Mettre en place des comités de personnes racisées parmi le personnel ;
Mettre en œuvre une Politique de lutte contre le racisme et les discriminations médiatisée ;
La concrétiser dans un Plan d'action avec des mesures spécifiques ;
Regarder les résultats de projets pilote dans ce domaine (services de police, Municipalités de Montréal, Gatineau...), instaurer d'autres projets pilotes en partenariat ;
Assouplir et simplifier l'accès, les services, l'administration dans différents domaines (santé et services sociaux, emploi, services pour logement, pour porter des plaintes etc.) ;
Veiller aux communications dans plusieurs langues et par plusieurs canaux (pas uniquement numérique). Diffuser les informations et les ressources ;
Au sein de l'organisation ou en partenariat avec plusieurs organisations et institutions, mettre en œuvre un commissaire, un organisme, un comité qui a un rôle de contrôle (suivi, évaluation des actions et mesures contre le racisme et les discriminations).

DÉPISTER ET LUTTER CONTRE LE RACISME DANS LA VIE DES PERSONNES QUI REÇOIVENT DES SERVICES

- Considérer l'éventualité du racisme dans la compréhension des situations de marginalité et d'exclusion, voire dans les réactions de méfiance ou d'agressivité des usager·ère·s.
- Ne jamais mettre en doute ou chercher à banaliser un témoignage de racisme ou de discrimination, mais le recevoir avec bienveillance.
- Informer les citoyen.e.s quant à la possibilité de signaler un incident à caractère raciste ou de porter une plainte et identifier clairement où et auprès de qui le faire.
- Publiciser ces informations dans divers espaces de l'organisation.
- Afficher et publiciser ces informations dans plusieurs langues.

LUTTER CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS DANS NOTRE LIEU DE TRAVAIL

- Veiller à des pratiques inclusives de recrutement et d'embauche ;
- Revoir les exigences vis-à-vis des personnes immigrantes (souvent plus importantes que celles vis-à-vis des personnes déjà en exercice; par exemple pour la langue, la maîtrise de l'ensemble des techniques et théories pour un poste qui ne le demande pas etc...) ;
- Analyser ces mécanismes avec l'outil ADS + ;
- Poser des cibles et vérifier annuellement leur atteinte ;
- Favoriser la participation des personnes racisées par leur recrutement actif en milieu communautaire et dans toutes les organisations ;
- Prendre soin de répartir les tâches de manière équitable entre les employé.e.s ;
- Mettre en place des mécanismes de promotion équitables ;
- Œuvrer au développement de pratiques et d'une éthique inclusives au sein des équipes de travail ;
- Mettre en place des mécanismes internes de plainte pour les cas où des employé·e·s se sentiraient harcelé·e·s ou discriminé·e·s au travail ;
- Mettre en œuvre des espaces sécuritaires de parole pour les personnes racisées ;
- Mettre en œuvre des espaces respectueux de dialogue entre personnes racisées et non racisées ;
- Diffuser et afficher les outils de l'approche inclusive et antiraciste ;
- Reconnaitre l'expertise des organismes communautaires dédiés à la lutte contre le racisme et les discriminations ;
- Élaborer et mettre en place des formations sur les actes racistes et le racisme AVEC les organismes communautaires racisés et de la diversité culturelle.

Dans les relations entre collègues, dans l'inégalité d'accès aux formations et le déroulement des carrières, dans la racisation des tâches, dans le manque de représentativité de la diversité raciale au sein des équipes de travail...

L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES DANS UNE PERSPECTIVE INTERSECTIONNELLE (ADS+) CONSISTE À :

- Prévenir la reproduction ou la création d'inégalités entre les femmes et les hommes en discernant les effets que peut avoir un projet comme une loi, un règlement, une politique, une stratégie, un plan d'action, un programme, une mesure, un service ou toute décision ayant une incidence sur les citoyennes et les citoyens ;
- Contrer la discrimination systémique qui peut se produire dans le cadre d'interventions d'apparence neutre;
- Prendre en compte l'intersectionnalité (c'est-à-dire les autres formes de discrimination telles que l'âge, la condition socio-économique, l'appartenance ethnoculturelle, la présence de limitations, l'orientation sexuelle, etc., et leurs effets conjoints);
- Elle s'applique à toutes les étapes d'un projet, de la préparation à l'évaluation, en passant par la mise en œuvre.

Source: Gouvernement du Québec, Plan d'action pour l'égalité vers 2021 et Trajectoires de violence conjugale et recherche d'aide [TRAJETVI], L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle, 2018. https://cmquebec.qc.ca/wp-content/uploads/2020/09/RGFCN_brochureADS_mars020_VF.pdf

IDENTIFIER ET LUTTER CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS DANS LES PROGRAMMES ET LES PRATIQUES D'INTERVENTION

- Introduire une véritable intersectionnalité dans les pratiques d'intervention en évitant de reléguer le facteur racial au dernier rang des oppressions ;
- Veiller à ce que les programmes et méthodes d'intervention ne laissent pas pour compte certaines catégories racisées de population ;
- Outiller et former les professionnels à l'ADS+ (analyse différentielle selon les sexes et autres oppressions dans une perspective intersectionnelle) ;
- Engager des collaborations et des partenariats avec les communautés racisées de manière à rencontrer leurs besoins ;
- Ne pas s'offenser si des groupes racisés auxquels on n'appartient pas cherchent la prise en charge de leurs luttes et de leurs actions « par et pour » eux-mêmes ;
- Se présenter comme allié·e·s des groupes racisés auxquels on n'appartient pas ;
- Initier et renforcer des partenariats et des concertations intersectoriels, incluant les organismes et groupes racisés, en vue de traiter la question du racisme et des discriminations ;
- Identifier une ou plusieurs personnes porteuses du dossier par organisme en partenariat ;
- Identifier et mener des actions précises en partenariat en assurant un suivi des processus et des résultats en termes de changements au sein des organisations et de diminution du racisme et des discriminations ;
- Rester alerte à toutes les recherches, les projets, les innovations dans le domaine.

Adapté de Garneau, S., 2019, Racisme et discrimination raciale: des repères pour intervenir. Dans: Rachédi et Taïbi (dir.).L'intervention interculturelle, 3ième édition. P.80-104

Mais ne vous inquiétez pas, on ne peut pas tout faire en même temps. Il vous faut effectuer une priorisation en fonction des enjeux, défis et besoins spécifiques à votre organisation. Et c'est avec une démarche de dialogue collectif, inclusif et ouvert au sein de l'établissement que vous pourrez démarrer cette analyse de votre contexte organisationnel et établir ces priorités d'action pour prendre ensemble la responsabilité collective de s'attaquer au racisme et aux discriminations. Gardons toujours en tête les étapes de conscientisation, sensibilisation, formation et action pour établir ensemble ces priorités.

3

QUOI :
DES BONNES PRATIQUES ET DES ILLUSTRATIONS

POUR INITIER DES CONVERSATIONS RESPECTUEUSES ET POUR ILLUSTRER DES POLITIQUES, RÈGLES OU MESURES POSSIBLES

Nous proposons ici un aide-mémoire sur quelques points à mettre en œuvre individuellement, collectivement et dans les organisations. Nous présentons ensuite plusieurs illustrations de ces bonnes pratiques dans divers milieux, contextes et organisations, tant privés que publics et communautaires. Ces exemples visent à donner des idées et à être adaptés, repris et développés dans les organisations d'aujourd'hui

DES IDÉES À DÉVELOPPER SELON VOTRE ORGANISATION

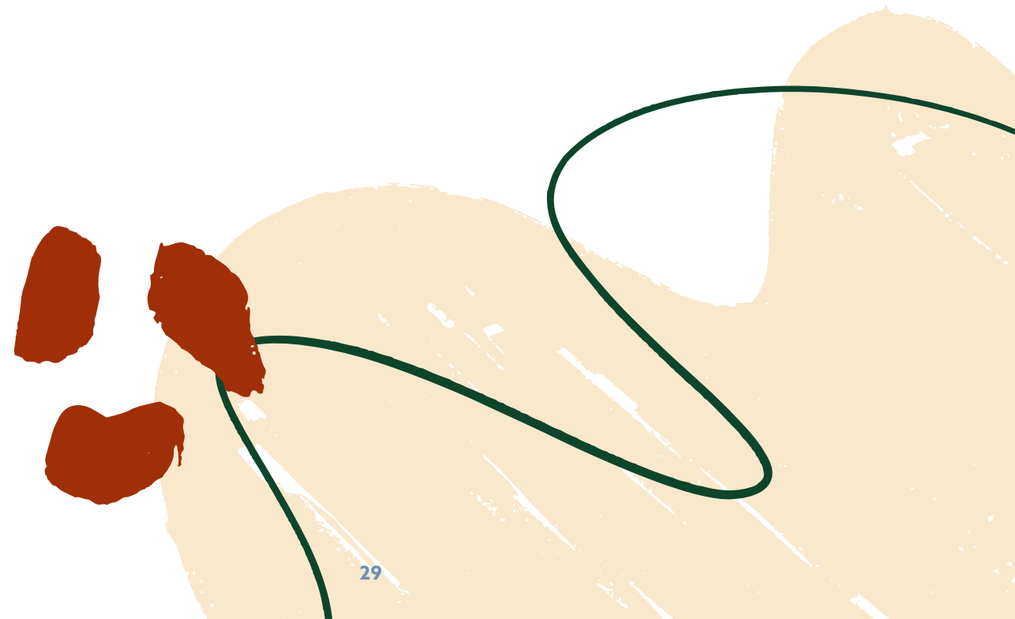
- Se poser les bonnes questions et les poser à la communauté organisationnelle sous diverses formes : questionnaires, sondages, groupes de travail etc ;
- Former les équipes aux politiques et pratiques antiracistes dans le Service des Ressources Humaines (dont l'analyse différenciée selon le sexe et +) ;
- Travailler à partir des mesures déjà existantes d'équité en emploi (hommes-femmes) et des mesures d'intégration (personnes handicapées, orientation sexuelle, genre…) ;
- Fixer des normes et des cibles à atteindre ;
- Réviser annuellement les objectifs et leur atteinte selon les différentes populations visées ;
- Créer et participer à une communauté de pratique intersectorielle sur les questions de racisme et discrimination ;
- Établir ou adhérer à une Charte contre le racisme et les discriminations ;
- Afficher dans l'établissement la tolérance zéro au racisme et aux discriminations ;
- Former des sentinelles sensibilisées aux enjeux de racisme et discriminations par équipe de travail ;

- Tenir à jour et documenter un journal de bord des pratiques antiracistes et de leurs effets. Le diffuser dans l'organisation ;
- Organiser des rencontres, des formations et des démarches communes entre l'ombudsman, les comités contre le harcèlement au travail, le comité des usagers, le comité de lutte contre le racisme et les discriminations, des représentants syndicaux et un comité de personnes racisées employées et- ou usagères ;
- Diversifier les bassins de recrutement des employé.e.s pour plus d'équité dans le recrutement ;
- Être à l'avant-garde et à jour dans les expériences, les recherches contre le racisme et les discriminations.

À LA PLACE DE DIFFUSER LE POSTE DANS VOS RÉSEAUX HABITUELS…

Publicisez le au-delà de vos réseaux habituels (personnels ou institutionnels). Vous pouvez par exemple passer par d'autres organismes pour augmenter la représentation des femmes et des minorités dans votre vivier de candidats.

Faites deux listes de bons candidats : une pour les femmes (ou le groupe racisé ou minorisé) et une pour les hommes et choisissez les deux ou trois meilleurs candidats dans chaque liste. Les biais de genre sont en effet plus susceptibles d'influencer négativement l'évaluation des femmes lorsqu'elles représentent moins de 25 % des candidatures. Il est donc important de chercher à avoir une masse critique de candidats provenant des groupes sous-représentés. (Source: EDI UdeS)



DES ILLUSTRATIONS DE BONNES PRATIQUES DANS DES ORGANISATIONS, INSTITUTIONS...

Il y a toutes sortes de manières pour aborder le racisme selon les contextes et les publics.

En milieu scolaire, il faut aborder le sujet avec les équipes enseignantes et le personnel administratif mais il faut aussi le faire en classe avec les élèves. Des formations s'adressant aux enseignant.e.s permettent de trouver ensemble des stratégies gagnantes.

PARLER DE RACISME EN CLASSE, À L'ÉCOLE

Ensemble, les participantes et les participants ont abordé comment créer des **espaces de courage** qui invitent les élèves à s'engager. De plus, ils ont acquis des techniques qui les aideront à écouter avec intention, à valider les émotions, à être un exemple d'empathie et à pousser les élèves à remettre en question leurs propres préjugés et suppositions. Accepter d'aborder des questions inconfortables avec ouverture et humilité est une des choses les plus importantes qu'un enseignant peut illustrer pour ses élèves. L'objectif de ces séances n'était pas de transformer les participants en experts en matière de relations raciales, mais de leur offrir les outils pour animer de difficiles conversations qui laissent place à l'expression des émotions.

https://www.pluralism.ca/fr/what-we-do-2/education-2/parler-racisme/

CONSEILS AUX ENSEIGNANT-E-S

Lorsqu'un.e élève décide de partager une expérience de racisme avec vous :

ÉCOUTEZ attentivement – minimisez et/ou éliminez les distractions et concentrez-vous sur votre interlocuteur / interlocutrice.

VALIDEZ votre compréhension – répétez, paraphrasez, reformulez l'expérience de racisme pour vous concentrer sur le comportement et non l'individu.

Faites preuve d'**EMPATHIE** en lui permettant de s'exprimer en toute sécurité.

AGISSEZ.

ET POUR TOUTE PERSONNE DE L'ÉQUIPE ÉCOLE

Si vous dites ou faites quelque chose de raciste, voici comment se responsabiliser et reconnaître la portée de nos actions :

Reconceptualisez et concentrez-vous sur le comportement et non sur l'individu.

Prenez le temps de formuler une réponse – le même jour ou dans les 24 heures qui suivent.

Demandez pardon. Faites preuve de précision. Ce n'est pas l'intention qui compte. Concentrez-vous sur les conséquences.

Soulignez votre responsabilité.

Allez de l'avant.

Les syndicats débutent aussi des démarches visant l'inclusion et les pratiques antiracistes.

CONCEVOIR UN SYNDICAT ANTIRACISTE

Bon nombre de nos institutions, y compris l'AFPC, sont fondées sur des systèmes intrinsèquement racistes qui perpétuent les inégalités raciales. Au sein du mouvement syndical canadien, l'AFPC mène depuis longtemps la lutte pour défendre les droits de ses membres et donner la parole aux groupes d'équité.

La pandémie a exacerbé des inégalités qui existent dans notre société depuis des siècles. Toutefois, elle nous a aussi permis de faire un examen interne et de rendre des comptes à nos membres.

Au cours des prochains mois, nous lancerons le plan d'action, qui comporte divers volets : ateliers, formations, sondage, groupes de discussion, forums téléphoniques, etc. Ensemble, nous éliminerons l'oppression systémique et construirons un syndicat inclusif et antiraciste où tous nos membres s'épanouiront.

Sharon DeSousa
vice-présidente exécutive nationale Alliance de la Fonction Publique du Canada

https://syndicatafpc.ca/Concevoir-syndicat-antiraciste-le-rassembleur-1-2021?_ga=2.68911576.830787161.1647428373-1438915545.1603109801

ÉRADIQUER ET DÉMANTELER LES STRUCTURES RACISTES, C'EST NOTRE COMBAT À TOUS. VOILÀ POURQUOI NOUS CONTINUERONS À TRAVAILLER FORT AU COURS DES PROCHAINS MOIS POUR METTRE EN ŒUVRE LE NOUVEAU PLAN D'ACTION CONTRE LE RACISME DE L'AFPC. LE PLAN EXAMINERA LA MANIÈRE DONT LE SYNDICAT SERT, MOBILISE, FAIT PARTICIPER ET REPRÉSENTE SES MEMBRES NOIRS, AUTOCHTONES, ASIATIQUES ET RACIALISÉS. IL SERA DONC CRUCIAL DANS NOTRE LUTTE CONTRE LE RACISME SYSTÉMIQUE ET INSTITUTIONNEL.

PISTES POUR GESTIONNAIRE AVEC UNE ÉQUIPE DIVERSIFIÉE

- S'assurer de bien connaître son équipe en ce qui a trait aux formes de diversité qui la composent pour être capable de mieux cerner les enjeux et agir adéquatement.
- Repérer les défis à l'aide d'entrevues ou de questionnaires auprès des membres de son équipe pour ensuite entreprendre des actions ciblées.
- Solliciter la participation de son équipe dans le processus de résolution de problèmes pour favoriser l'implantation de stratégies.

EDI Université de Sherbrooke

Plusieurs institutions, telles que des **universités ou des entreprises semi-publiques**, ont mis en œuvre dans les dernières années des politiques et des plans d'action Équité Diversité Intégration. Certaines de ces politiques comportent un volet lutte au racisme et aux discriminations et identifient des mesures concrètes.

DES POLITIQUES ET PLANS D'ACTION CONTRE LE RACISME ET LES DISCRIMINATIONS RACIALES POUR S'INSPIRER

Une approche d'action contre le racisme Gouvernement de l'Ontario

Agir contre le racisme implique de prendre des mesures proactives pour lutter contre les iniquités raciales. Cette démarche se distingue des approches axées sur le multiculturalisme ou la diversité, car elle reconnaît l'existence du racisme systémique et s'attaque concrètement à la dynamique d'inégalité du pouvoir entre les groupes et aux structures sous-jacentes.

L'action contre le racisme suppose des efforts permanents d'évaluation des structures, des politiques et des programmes, ainsi que le suivi des résultats, afin de garantir l'équité envers chacun.

Toutes ces actions sont éclairées par les principes directeurs clés ci-dessous :

- Accent systémique : Nous nous attelons à l'élimination proactive des obstacles systémiques et des causes profondes sous-tendant les iniquités raciales dans les institutions provinciales.
- Approche d'action pangouvernementale collective :Nous avons conscience qu'une collaboration interministérielle (au contraire d'une approche cloisonnée) est indispensable pour combattre les iniquités raciales de nature systémique.
- Universalisme ciblé : Nous reconnaissons que chacun tire profit de l'élimination ciblée, par le gouvernement, des obstacles systémiques rencontrés par la plupart des communautés défavorisées. La levée des obstacles et la réduction des disparités sont synonymes d'un meilleur Ontario pour tous.
- Distinction et entrecroisement des racismes : nous comprenons que le racisme est vécu différemment par chaque groupe racialisé, et que ses lignes s'entrecroisent au sein des groupes, en prenant notamment pour fondement l'identité sexuelle, la croyance, la classe, l'orientation sexuelle, le passé colonialiste, etc.
- Processus inclusif: Les Autochtones et les personnes racialisées doivent participer de façon constructive. Leurs points de vue et leurs conseils informent la stratégie et le processus décisionnel du gouvernement.
- Approche transparente, fondée sur des données probantes : notre approche se fonde sur des données probantes et prévoit des objectifs et des résultats mesurables qui font l'objet d'un suivi et de rapports publics. Cela rejoint les principes de l'Initiative de l'Ontario pour un gouvernement ouvert.
- Viabilité : Nous jetons les bases du travail gouvernemental à long terme de lutte contre le racisme.

https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme

LES DISCRIMINATIONS POSITIVES, CELA FONCTIONNE!

- La discrimination positive ou action positive ou dédiscrimination ou mesures correctrices d'inégalités est le fait de « favoriser certains groupes de personnes victimes de discriminations systématiques » (voire systémiques) de façon temporaire, en vue de rétablir l'égalité des chances.

- Les discriminations contre lesquelles il s'agit de lutter, et qui entraînent un traitement inégalitaire, peuvent être de nature raciales ou être fondées sur le sexe, la religion, l'âge, le handicap ou encore le statut social.

DES ILLUSTRATIONS DANS LE MONDE

En 2020, après avoir constaté une régression du nombre de femmes présentes dans les comités de direction des entreprises cotées en bourse sur le Dax, l'Allemagne met en place un quota minimum, et interdit que de tels comités puissent être exclusivement masculins.

Au Canada, la Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige aux employeurs des industries réglementées par le gouvernement fédéral à accorder un traitement préférentiel à quatre groupes désignés : les femmes, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les minorités visibles. Moins du tiers des universités canadiennes offrent des conditions d'admission alternatives pour les étudiants d'origine autochtone. Certaines provinces et certains territoires ont également des politiques de discrimination positive. Par exemple, dans les Territoires du Nord-Ouest, dans le nord canadien, les autochtones ont la préférence pour des emplois et des études et sont considérés comme ayant le statut P1. Les non-Autochtones nés aux TNO ou ayant vécu la moitié de leur vie y sont considérés comme des P2, de même que les femmes et les personnes handicapées.

Le congrès national africain (ANC - Africain National Congress) prend le pouvoir en 1994. Confronté à une situation économique et sociale catastrophique en Afrique du Sud, il décide de s'attaquer aux inégalités et aux injustices héritées de l'apartheid. La principale mesure adoptée par le gouvernement est la loi sur « l'embauche équitable ». Elle a pour but de donner plus de place sur le marché du travail aux catégories de Sud-Africains, y compris les femmes et les handicapés, victimes de discriminations. Cependant, les séquelles de l'apartheid étant évidemment la priorité des pouvoirs publics, ce texte a presque exclusivement été utilisé en faveur des Noirs.

En France on donne des bourses à des étudiant-e-s de quartiers défavorisés pour qu'ils accèdent à l'Université et/ou à des formations coûteuses pour accéder à des postes de cadres dans l'administration nationale.

La méthode des quotas a permis de faire rentrer plus de femmes en politique lors des élections législatives et municipales en France (on fixe un pourcentage de femmes qui doivent être présentes sur la liste électorale d'un parti politique).

On peut aussi favoriser un type de diffusion du poste, d'évaluation des compétences et des acquis, adapté pour le recrutement en emploi (ou pour le logement, la scolarisation) de populations qui sont désavantagées par exemple par le nom, les réseaux accessibles, la langue de scolarisation, le lieu d'obtention des diplômes, les lieux d'expérience professionnelle, le type de documents disponibles dans leur pays et selon leurs parcours. Par exemple, certains organismes vont diffuser un poste essentiellement dans les réseaux de personnes racisées, les associations de jeunes noirs, le réseau des femmes immigrantes et racisées, l'association de femmes musulmanes etc.

Plusieurs grandes villes ont mis en œuvre des politiques et plans d'action qui visent le racisme et les discriminations. Certaines adhèrent à des regroupements internationaux des municipalités comme le Coalition des villes contre le racisme. D'autres se sont rattachées au programme européen des Cités interculturelles.

Les Cités Interculturelles mettent tout en œuvre pour garantir que toutes leurs politiques, tous leurs programmes et toutes leurs activités soient axés sur le principe de la non-discrimination. Elles collaborent avec des organisations de la société civile et d'autres institutions qui combattent la discrimination et qui apportent soutien et réparation aux victimes. En outre, elles mènent de nombreuses actions de sensibilisation aux risques que présente cette dernière pour la cohésion sociale, la qualité de vie de l'économie locale.

La Banque Nationale du Canada a mis en œuvre une politique Diversité – Inclusion incluant des programmes et des mesures spécifiques contre le racisme et les discriminations.

La Banque s'est dotée d'une politique sur la Diversité et l'Inclusion qui décrit les objectifs et les engagements incluant les champs d'application. Comme par exemple :

- D'offrir un milieu de travail ouvert et respectueux des différences et libre de toutes formes de discrimination;
- De prendre au sérieux toutes les plaintes de discrimination au travail et les traiter dans les meilleurs délais possibles;
- De prendre toutes les mesures raisonnables et nécessaires afin de prévenir et faire cesser toute forme de discrimination en emploi;
- De prendre toutes les mesures raisonnables et nécessaires pour offrir les adaptations nécessaires aux employés lorsque le besoin s'en fait sentir.

La politique prévoit également de:

- Élaborer et mettre à jour annuellement une instruction permanente afin de prévenir les risques de discrimination en cours d'emploi (du processus de recrutement à la prise de retraite);
- Prendre les mesures préventives raisonnables pour protéger les employés se trouvant sur les lieux de travail ou dans un contexte de travail de la Banque contre de possible discrimination;
- Consacrer les ressources et les efforts nécessaires à la gestion des facteurs qui contribuent à la discrimination, ainsi qu'à la prévention de la discrimination en cours d'emploi;
- Veiller, en collaboration avec les gestionnaires, à ce que tous les employés reçoivent l'information, des directives et de la formation au sujet des comportements à adopter afin de maintenir un milieu de travail respectueux des différences;
- Établir une procédure relative au signalement des incidents de discrimination;
- Veiller à ce que la procédure relative au signalement des incidents de discrimination et à la façon d'y réagir sont communiquée, maintenue et respectée;
- Fournir le soutien nécessaire aux employés affectés par de la discrimination.

Tous les employés sont responsables de prendre les moyens raisonnables pour prévenir les situations de discrimination au travail ou dans un contexte de travail. Des outils de formation et de sensibilisation leur sont fournis afin qu'ils adoptent des comportements de respect et d'ouverture à la différence et qu'à leur tour, ils deviennent les porteurs de ces valeurs dans leur quotidien. De plus, la Banque se fait non seulement, un devoir de respecter l'ensemble des législations provinciales et fédérales en matière de diversité ainsi que celles en regard des principes d'accessibilité pour les personnes ayant des limitations mais surtout de demeurer proactive et leaders dans ses pratiques. Outre le Centre des ressources Humaines, le Programme d'aide aux employés et à la famille ainsi que le bureau de l'Ombudsman des employés sont présents afin d'offrir tout le support nécessaire.

Il en est de même pour les institutions publiques comme **CBC-Radio Canada** qui visent une meilleure représentation des groupes minoritaires racisés ainsi que plus d'équité au sein de leurs équipes et aux divers niveaux professionnels et décisionnels. Ces institutions se fixent des cibles d'embauche et de promotion parmi les personnes racisées et désavantagées, rendent obligatoires des formations sur les préjugés et biais inconscients en premier lieu pour le personnel de direction et les cadres, examinent le contenu de leurs émissions selon une perspective antiraciste, diversifient leurs réseaux de recrutement et mettent en œuvre des ressources et des fonds spécifiques pour leur plan d'action et les mesures ciblées comme des formations spécifiques pour les personnes des groupes visés.

- Mis sur pied en décembre 2019 en vue d'accélérer le changement dans les domaines de la représentation et de la culture d'entreprise, le groupe de travail a annoncé de nouveaux objectifs ambitieux en matière de recrutement, de rétention et de promotion pour nous doter d'un effectif plus représentatif et inclusif. Au sein de CBC/Radio-Canada, d'ici 2021-2022 :
- La moitié des nouvelles embauches à des postes de cadres dirigeants et de cadres supérieurs se fera auprès des Autochtones, des minorités visibles et des personnes handicapées;
- Nous doublerons les taux de rétention et de promotion des membres de ces trois groupes.
- Ces nouveaux objectifs qui visent une meilleure représentation au sein de notre effectif sont appuyés par des activités liées à la diversité et à l'inclusion, notamment :
    - Rendre obligatoire la formation sur les préjugés inconscients pour les personnes qui en dirigent d'autres, y compris les membres de la direction, et l'offrir à la demande à tous les employés;
    - Mobiliser des ressources afin de mieux repérer des candidats internes et externes issus des trois groupes visés (Autochtones, membres des minorités visibles et personnes handicapées) dans notre bassin de candidats;
- Continuer à offrir de la formation sur l'inclusion dans les salles de nouvelles, les incidences des préjugés inconscients sur notre contenu, et le journalisme dans les communautés autochtones.
    - On parle aussi d'initiatives ciblées de développement professionnel, comme :
    - Le Fonds Diversité et Inclusion, qui vise à offrir des stages et des occasions de développement à des employés issus des groupes visés par l'équité.
- Le programme Developing-Diverse Emerging Leaders, un cours de perfectionnement de dix mois pour les futurs leaders qui dote les employés des connaissances, des outils et des stratégies qui leur permettront de gravir les échelons avec confiance et détermination. Une quatrième cohorte terminera la formation en décembre 2020.

https://cbc.radio-canada.ca/fr/salle-de-presse/antiracisme-diversite-et-inclusion

Plus proche de nous, la **Corporation de Développement Communautaire de l'Agglomération de Longueuil** a mis en ligne une ressource intéressante en ce qui concerne les approches inclusives. Certains des outils présentés peuvent être utiles dans une perspective de mise en dialogue et de pratique inclusive et antiraciste au sein des organisations.

Le guide **APPROCHES INCLUSIVES ET TRANSVERSALES**.

Coffre à outils de transformation sociale, vise à :

TRANSMETTRE DES SAVOIRS, PRÉSENTER ET VULGARISER DIVERSES APPROCHES QUI PRÔNENT L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ ET PERMETTENT DE LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS SOCIALES

FOURNIR DES PISTES DE RÉFLEXION ET DES OUTILS AFIN DE DÉVELOPPER DES PROJETS, ADAPTER LES ACTIVITÉS ET LES PRATIQUES AU SEIN DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES OU DES TABLES DE CONCERTATION

DÉVELOPPER DES RÉFLEXES ET UNE CULTURE PARTAGÉE DE L'INCLUSION

DÉVELOPPER DES RÉFLEXES D'ANALYSE TRANSVERSALE AUX PROBLÉMATIQUES SOCIALES

https://www.cdcal.org/wp-content/uploads/2021/06/Final-Approches-inclusives-et-transversales-Coffre-a-outils-de-transformation-sociale-1.pdf

CES EXEMPLES SONT LÀ POUR VOUS ALIMENTER ET VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS PROPRES DÉMARCHES DE DÉVELOPPEMENT DE POLITIQUES ET PRATIQUES ANTIRACISTES DANS VOTRE ORGANISATION. À VOTRE TOUR, ET ENSEMBLE AU SEIN DE VOTRE ÉTABLISSEMENT, OSEZ...

FOIRE AUX QUESTIONS

POURQUOI PARLER DU RACISME ?

Il est important de sortir du silence et des tabous pour faire tomber les préjugés et les mythes. Parler du racisme ne signifie pas qu'il va augmenter, mais au contraire qu'on va se donner ensemble les moyens de l'éradiquer. En parler, c'est déjà agir contre le racisme.

EST-CE QUE PARLER DE RACISME RISQUE DE CRÉER DES POLARISATIONS : DES FRACTURES AU SEIN DE L'ÉQUIPE?

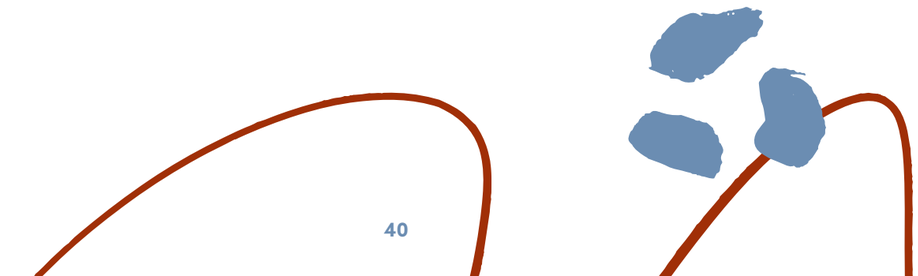
Bien au contraire, c'est en se donnant les moyens d'un dialogue ouvert et respectueux qu'on permettra des échanges et qu'on limitera les polarisations ou fractures qui existent déjà même si on les passe sous silence.

COMMENT ÉVITER LES DÉRAPAGES? LES CONFLITS?

En abordant ouvertement et de manière authentique, inclusive et respectueuse les sujets « qui fâchent », on n'empêchera pas des positions différentes voire des conflits, mais si les rencontres de sensibilisation sont bien préparées et organisées, leur expression restera respectueuse et permettra de construire à partir de ces conflits.

COMMENT GÉRER LA DÉSINFORMATION ?

Il est toujours important de donner des définitions et informations objectives et descriptives en démarrant les sensibilisations, formations, ateliers et dialogues. Ces premiers éléments deviennent la base partagée des discussions et exercices qui suivent et permettent de sortir des fausses informations ou mythes. On peut toujours y revenir si des participant-e-s retombent dans ces idées fausses. Le plus souvent il n'est pas souhaitable de discuter des fausses informations mais il est préférable de donner d'autres sources d'informations et de les faire circuler de différentes façons au sein de l'organisation.



COMMENT GÉRER LES ÉMOTIONS ? SUR LE MOMENT ET PAR LA SUITE?

Le racisme et les discriminations ont des effets importants sur les personnes qui les vivent quotidiennement. Lors d'un processus de sensibilisation-formation-action contre le racisme et les discriminations, il est important de prendre en compte les émotions des personnes racisées et aussi celles des personnes non racisées qui, souvent, vont découvrir certains de leurs privilèges et devoir questionner leurs préjugés et attitudes. C'est en exprimant ces émotions que les uns et les autres pourront mieux se comprendre. Là encore, le contexte et l'organisation des rencontres sont essentiels : il faut créer des espaces sécuritaires, confidentiels et qui ne sont pas influencés par l'organisation du travail. Selon les étapes du processus, on pourra envisager des rencontres non mixtes de personnes racisées et de personnes non racisées pour créer un sentiment de sécurité et revenir ensemble ensuite.

COMMENT ACCUEILLIR UNE PERSONNE QUI VIT UNE SITUATION DE RACISME ?

L'essentiel est de l'écouter, de la croire, de lui faire confiance dans l'analyse de sa situation. Ensuite, on peut se placer comme allié-e et selon les cas, lui proposer de l'accompagner dans la dénonciation ou encore d'être présent-e lors des situations qu'elle vit. L'important est de se placer à ses côtés tant sur le plan physique que psychique, professionnel et organisationnel.

EST-CE QUE JE ME FERAI PÉNALISER SI JE DÉNONCE DES MICRO-AGRESSIONS OU SI JE DÉCIDE DE PORTER UNE PLAINTE ?

La réponse devrait être non, cependant les systèmes n'étant pas idéaux, il est toujours souhaitable de parler de cette situation à des personnes de confiance avant de dénoncer ou de porter une plainte. Et ce sera encore mieux si ces personnes de confiance peuvent vous accompagner dans la démarche qui s'avère souvent difficile et qui suscite des émotions importantes. Une autre forme de sanction très courante est la banalisation de ce que vous dénoncez, en effet, souvent, vous entendez dire que les micro-agressions ne sont pas graves, que c'est vous qui êtes trop sensible, que vous devez éviter de chercher le conflit. Ainsi, on peut discréditer votre parole et votre dénonciation. C'est pourquoi il est très important de chercher des personnes alliées pour mener ces démarches et aussi de les partager lorsque c'est possible dans des espaces sécuritaires entre personnes racisées et allié-e-s.

EST-CE QU'ON PEUT FAIRE DE LA MÉDIATION EN CAS DE SITUATION DE RACISME DANS MON ÉQUIPE ?

Les avis sont partagés sur ce plan, mais rappelons que pour mener une médiation, il est important de respecter la liberté, le choix et l'autonomie de chaque partie. Il faut aussi établir lors de la médiation une forme d'égalité entre les parties ce qui est complexe s'il y a un rapport hiérarchique entre elles au sein de l'organisation. Une médiation doit permettre d'exprimer les émotions, peurs et visions de chacun pour amener une compréhension commune et trouver une solution qui convienne à chacun. S'il y a du harcèlement raciste au sein de l'équipe, il sera difficile de mener cette démarche de médiation entre les deux protagonistes. Par contre on peut envisager une médiation-dialogue collectif qui inclura tous les membres de l'équipe et permettra une sensibilisation-prise de conscience collective.

EST-CE QUE JE PEUX FAIRE CONFIANCE À UNE PERSONNE NON RACISÉE SI JE VIS UNE SITUATION DE RACISME ?

C'est à vous de décider des personnes de confiance, qu'elles soient racisées ou non. Il peut être bon de parler de cette situation dans un espace sécuritaire qui est réservé aux personnes racisées mais, selon vos choix et votre niveau de confiance, vous pouvez aussi en parler à des professionnels, racisés ou non racisés qui doivent vous écouter et vous accompagner. Parler à des collègues de travail non racisés peut aussi être votre choix si vous vous sentez soutenu, en sécurité et compris par ces personnes.

COMMENT DÉFENDRE MES DROITS SI JE NE VEUX PAS PORTER PLAINTE?

Vous pouvez expliquer votre situation à une personne de confiance dans votre entourage et éventuellement dans votre organisation. S'il y a une politique anti-discrimination dans votre organisation, vous pourrez demander confidentiellement à rencontrer une personne responsable identifiée dans la politique qui vous guidera dans les démarches à faire en respectant votre souhait de ne pas porter plainte. D'autres démarches peuvent être effectuées par votre organisme pour que la situation de racisme cesse et que les personnes responsables de harcèlement raciste ou discriminatoire soient averties voire sanctionnées, le tout sans que cela ne vous porte préjudice. Vous pouvez aussi vous adresser confidentiellement à la Commission des Droits de la Personne et de la Jeunesse qui pourra vous guider ou encore à des organismes locaux comme la Ligue des Droits et Libertés ou des organismes communautaires, des comités et collectifs de lutte contre le racisme et les discriminations.

POUR EN SAVOIR PLUS

RÉFÉRENCES ET RESSOURCES WEB :

Blogue IRIS, 2021, Qu'est ce que le racisme systémique?
https://iris-recherche.qc.ca/blogue/inegalites/qu-est-ce-que-le-racisme-systemique/

Ballivy, Violaine (2019, 2 août). À l'aide mon meilleur ami est raciste! Lapresse.
https://www.lapresse.ca/societe/201908/09/01-5236933-a-laide-mon-meilleur-ami-est-raciste-.php

Commission des droits de la personne et de la Jeunesse. (2016). Charte des droits et libertés de la personne simplifié. 40p.
http://www.cdpdj.qc.ca/Publications/Charte_simplifiee.pdf

Ligue des droits et libertés (LDL) (2016). Droits et libertés. Dossier Racisme : « La race nait du racisme et non le contraire, ta-Néhisi-Coates » Vol. 35, no 2, automne 2016.
https://liguedesdroits.ca/revue-de-la-ldl-sur-le-racisme/

Centre Justice et foi: dossier racisme
https://cjf.qc.ca/dossier-prioritaire/racisme/

Campagne Amnistie internationale contre le racisme 2020
https://amnistie.ca/campagnes/racisme-systemique

Commission ontarienne des droits de la personne, 2020, L'approche intersectionnelle de la discrimination.
http://www.ohrc.on.ca/fr/approche-intersectionnelle-de-la-discrimination-pour-traiter-les-plaintesrelatives-aux-droits-de-la/pr%C3%A9sentation-de-l%E2%80%99approche-intersectionnelle

Commission canadienne des droits de la personne. À propos des droits de la personne. Qu'est-ce que la discrimination?
https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fra/contenu/quest-ce-que-la-discrimination

Commission fédérale sur le racisme (1998). Mots clés sur le racisme. Une base de discussion.
https:/www.ekr.admin.ch/pdf/Mots_cles_racisme_1998_f07ae.pdf

Éducaloi (février 2018). Des insultes racistes...et illégales.
https://www.educaloi.qc.ca/nouvelles/des-insultes-racistes-et-illegales

Éducaloi. Les recours contre la discrimination
https://www.educaloi.qc.ca/capsules/les-recours-contre-la-discrimination

Éducaloi (février 2017). S'exprimer sur internet...oui mais!
https://www.educaloi.qc.ca/nouvelles/sexprimer-sur-internet-oui-mais

Mouvement d'éducation populaire et d'éducation communautaire du Québec (MEPECQ).
Petit guide pour combattre le racisme au Québec.
http://www.mepacq.qc.ca/wp-content/uploads/2018/06/Combattre-le-racisme-au-Que%CC%81bec.pdf

Documentaire: Pour mes fils, mon silence est impossible 2020
https://ici.radio-canada.ca/tele/blogue/1750946/black-lives-matter-racisme-documentaire-isabelle-racicot

Vidéo: Les personnes alliées, avec Émile Bilodeau et Stéphanie Germain 2020
https://ici.radio-canada.ca/tele/blogue/1750946/black-lives-matter-racisme-documentaire-isabelle-racicot

Série Télé Québec : Briser le code.
https://briserlecode.telequebec.tv/LeLexique

Émission Enquête ICI radio Canada: Police et profilage : 40 ans d'échec. 14 janvier 2021.
https://ici.radio canada.ca/tele/enquete/site/episodes/504588/spvm-profilage-racial-police-communautes-racisme-violence

POLITIQUES, PLANS D'ACTION :

L'avancement de l'équité et l'inclusion dans nos villes : Un guide pour les municipalités.
https://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/publications/advancing-equity-inclusion-f-web_0.pdf

Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme.
https://www.ontario.ca/fr/page/plan-strategique-de-lontario-contre-le-racisme

Conseil de l'Europe, Programme des cités interculturelles.
https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/home

Dani de Torres, Conseil de l'Europe, Note d'orientation 2021,
Affirmer le pouvoir du dialogue, boîte à outils.
https://rm.coe.int/note-d-orientation-2021-affirmer-le-pouvoir-du-dialogue-boite-a-outils/1680a3c05b

OUVRAGES ET TEXTES :

Blaise, F., Daniali, N., Dorceus, S., Vatz Laaroussi, M., 2021, *Racisme et discriminations à Sherbrooke. Un portrait préliminaire.* Comité contre le racisme. Instance de Concertation en Immigration Sherbrooke, mai 2021, 145 p.

Fanon, F., 2015, *Peau noire, masques blancs.* Points, réédition 2015.

Garneau, S., 2019, Racisme et discrimination raciale: des repères pour intervenir. Dans: Lilyane Rachédi et Bouchra Taïbi (dir.).*L'intervention interculturelle,* 3ième édition. P.80-104

Giroux , D., 2020, *L'œil du maître,* Mémoire d'encrier.

Memmi A., 1982, *Le racisme. Description, définition, traitement.* Paris : Gallimard, 256p.

Mackerey, P., 2012, *Deux figures de l'interpellation Hé, vous, là-bas!* (Althusser) - Tiens, un nègre! (Farron). *https://philolarge.hypotheses.org/1201*

Maynard, R., 2018, *NoirEs sous surveillance – Esclavage, répression, violence d'État au Canada* (traduction de Policing Black Lives : State Violence in Canada from Slavery to the Present), Mémoire d'encrier.

Pires, R., 2019, *Ne sommes-nous pas Québécoises ?* Les éditions du remue-ménage

Tiana Razafindratsimba D., Rachédi L., Perocco F., Manaï B. et M. Vatz Laaroussi (dir.), 2021, *Visages du racisme contemporain : les défis d'une approche interculturelle.* L'Harmattan, collection Espaces interculturels. 312p.

Vatz Laaroussi, M. et Comité Longueuil Villes sans Racisme ni discrimination, 2021, *Étude participative sur les conditions de vie des personnes racisées de l'agglomération de Longueuil.* Rapport.

Wieviorka, M., 2017, *Antiracistes : connaître le racisme et l'antisémitisme pour mieux les combattre.* Paris : Robert Laffont.