POLITIQUE D'OCASI EN MATIÈRE D'ANTIRACISME ET D'ANTI-OPPRESSION (ARAO)

Politique	Révisée	Approuvée par	Entrée en vigueur
Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression		OCASI	Le 14 juin 2013
Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression	Septembre 2023		

Aperçu de la Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression

1. Responsabilité organisationnelle

1.1. Engagement organisationnel

2. Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression

2.1. Raison d'être de la Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression

2.2. Énoncé de Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression

3. Application de la Politique

3.1. Mise en application et responsabilité de surveillance

4. Utilisation de la Politique

4.1. Accessibilité de la Politique

4.2. Guide pour la mise en application sur le plan organisationnel : Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression (ARAO) (Cf. pièce jointe.)

5. Ressources de soutien

5.1. Glossaire des termes

5.2. Politiques connexes de **NOM DE L'ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)**

5.3. Lois et déclarations qui soutiennent la mise en application d'une Politique ARAO

5.4. D'autres ressources de soutien

1. Responsabilité organisationnelle

1.1. Engagement organisationnel

Nous, **NOM DE L'ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)**, nous sommes engagés à répondre au racisme et aux oppressions dans le cadre de nos valeurs et de notre mission. Nous reconnaissons que le racisme, les oppressions, et des obstacles sociaux, systémiques et institutionnels existent au Canada, y compris au sein du secteur de service aux personnes immigrantes et réfugiées¹. Ces obstacles peuvent avoir un impact sur les contributions et le potentiel d'engagement des personnes im/migrantes, réfugiées, sans statut d'immigration et racialisées dans les organisations, leurs communautés et le Canada dans toutes les sphères, tout particulièrement dans celles du leadership et de la prise de décisions.

En vue de concrétiser l'engagement de **NOM DE L'ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)**, nous comprenons et mènerons activement le travail nécessaire pour répondre au racisme et aux autres formes d'oppression :

- En démantelant les obstacles opprimants qui empêchent les individus de s'engager, de participer et de contribuer pleinement de manières qui reflètent leurs habiletés, expériences et connaissances.
- En remettant en question les formes de racisme et d'oppression insidieuses qui sont systématiquement enchâssées dans la culture et les institutions sociales dominantes au Canada.
- En confrontant les manières uniques dont le colonialisme de peuplement historique et présent ainsi que les injustices actuelles continuent de causer du tort aux Premières Nations, aux Métis, aux Inuits, et aux personnes racialisées.
- En comprenant que les êtres humains sont multidimensionnels et qu'ils se retrouvent à l'intersection de plusieurs identités, subissant souvent des formes d'oppression simultanées auxquelles on ne peut pas répondre de manière isolée.
- En affirmant que la diversité et/ou les identités raciales, religieuses, ethnoculturelles/ethniques et culturelles du personnel, des membres, des affiliés, des gens, et des communautés sont autant de sources de richesse et de forces, y compris au sein de **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)**.
- En s'assurant que les opérations, la structure et les systèmes² de **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** intègrent des pratiques et des procédures antiracistes et anti-oppressives.
- En dépassant les seuls motifs de distinction protégés³ dans la législation en matière de droits de la personne au Canada, car cette législation n'offre pas de manière cohérente ou explicite une protection aux personnes im/migrantes et réfugiées, racialisées, ou sans statut d'immigration.

¹ Le terme « im/migrantes et réfugiées » remplacera « immigrantes, migrantes et réfugiées » et sera utilisé partout dans ce document.

² Cela comprend la gouvernance, l'administration et les programmes, ainsi que les relations avec les membres, les personnes employées, les membres du conseil d'administration, les communautés servies, et les bénévoles.

³ Des traits in/visibles et personnels sont identifiés sous les lois canadiennes fédérales, provinciales, et territoriales qui protègent des groupes contre la discrimination. La [Loi canadienne sur les droits de la personne identifie des motifs de distinction illicite](#) dont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (dont la grossesse ou l'accouchement), l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'identité et l'expression de genre, la situation de famille, la déficience, les caractéristiques génétiques, et l'état de personne graciée. Pour sa part, [le Code des droits de la personne de l'Ontario](#) protège les gens contre la discrimination dans des contextes spécifiques, en lien avec 17 motifs : la citoyenneté, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, le handicap, l'âge, la croyance, le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement), l'état familial, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'état d'assisté social (en matière de logement), et l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi). La Politique ARAO reconnaît, soutient, plaide et protège de tels caractéristiques ainsi que toute autre encore non identifiée sous la législation canadienne.

- En travaillant pour des résultats équitables pour les personnes im/migrantes et réfugiées, racialisées, et sans statut d'immigration et en confrontant et réparant leur exploitation et la dévalorisation de leurs contributions et de leur participation.

2. Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression

2.1. Raison d'être de la Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression

La raison d'être de cette politique est de favoriser les valeurs et les attitudes antiracistes et anti-oppressives et de développer des connaissances et des pratiques antiracistes et anti-oppressives au sein de **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)**, parmi les membres du Conseil d'administration et du personnel, chez les bénévoles, les stagiaires, les membres, les personnes associées et les agents contractuels⁷.

- **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** reconnaît que la conformité envers cette politique peut exiger, de manière continue, de nouveaux apprentissages, de désapprendre des croyances et des attitudes de longue date et d'être ouvert à passer par de nouvelles expériences, et que le processus peut s'avérer complexe, mener vers des tensions et des conflits et inclure des erreurs ainsi que leur réparation.
- **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** s'engage à favoriser un environnement qui soutient de nouveaux apprentissages et désapprentissage, l'évolution et le changement par le biais d'un rehaussement du niveau de conscience personnelle et de l'autoréflexion.
- **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** aura comme priorité d'assurer que personne ne subisse un traitement irrespectueux ou oppressif dans le cadre de ce processus.
- **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** soutiendra des efforts sincères d'apprentissage facilité, notamment par l'entremise de rétroactions, de l'éducation, de la médiation et de la résolution de conflits.
- **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** favorise un environnement encourageant d'apprentissage pour la transformation, et présuppose que les personnes sont de bonne volonté à moins que le contraire ne se montre sous forme d'écarts persistants et/ou délibérés par rapport aux attentes organisationnelles en la matière.

Cette Politique ARAO opère en harmonie avec les Politiques de **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** en matière de Prévention de la violence et de Prévention du harcèlement.

2.2. Énoncé de Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression

Cette Politique ARAO est en consonance avec la mission et à la vision de **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** de créer une société d'équité et de justice sociale. Ainsi :

1. **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** défend, promeut et fait avancer « l'équité et les droits de la personne pour les personnes im/migrantes, réfugiées, racialisées et sans statut d'immigration par le plaidoyer, l'action

collective, la planification collaborative, la recherche, le rehaussement des capacités et le transfert d'information et de connaissances »⁴ afin de créer un environnement sain et respectueux.

2. **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** s'engage à confronter les manières dont nos racines structurelles sont enchâssées dans des pratiques de colonisation par peuplement et racistes, et à travailler pour susciter des engagements, des mesures et des actions cohérentes afin de combattre activement toutes les formes de racisme et d'oppression à **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)**.
3. Dans le cadre de son travail et par son travail, **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** confronte le racisme et l'oppression qui empêchent la participation pleine à la société canadienne des personnes im/migrantes, réfugiées, racialisées et sans statut d'immigration ainsi que d'autres groupes marginalisés.

À un tel effet, **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** agira des manières suivantes :

En identifiant, nommant et répondant au racisme, à l'inéquité et aux oppressions

- En identifiant et remettant en question de manière continue l'inéquité au sein du secteur des services aux personnes im/migrantes et réfugiées.
- En entamant de manière proactive l'éducation et le rehaussement des connaissances en matière d'antiracisme et d'anti-oppression au sein de notre Conseil d'administration, parmi nos employés, gestionnaires, bénévoles, et membres afin de favoriser de manière continue des valeurs, des attitudes, des comportements et des pratiques antiracistes et anti-oppressives.
- En facilitant le dialogue pour identifier et éliminer les obstacles enchâssés dans les systèmes, tels les soins de santé, les services sociaux et d'établissement, l'immigration, et le système de justice pénale, qui ont un impact disproportionné sur les personnes im/migrantes, réfugiées, racialisées, sans statut d'immigration ainsi que sur les Premières Nations, les Métis et les Inuits.
- En travaillant en solidarité avec d'autres groupes et mouvements engagés à confronter et à combattre le racisme et l'oppression.
- En rehaussant le niveau de conscience au sein de l'organisation et en facilitant la création proactive d'environnements ouverts et affirmatifs pour la participation des personnes autochtones, racialisées, en situation de handicap, et LGBTQIA+.

Sur le plan des politiques, des pratiques et des procédures

- En comprenant que toute violation relative à cette politique sera gérée par le biais des mécanismes de plainte⁵, de la politique de plaintes des membres⁶ et des règlements de l'organisation.⁷

⁴ Tiré de la Vision et Mission d'OCASI à <https://ocasi.org/mission-statement>.

⁵ Cf. le Manuel de la Politique de personnel d'OCASI : # 32, Politique de prévention de la violence en milieu de travail; # 33, Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail; et # 45, Politique en matière de plaintes.

⁶ Politique en matière de plaintes des membres (il est compris que, bien que les organismes membres puissent avoir un éventail de politiques, protocoles et mécanismes de responsabilité et de reddition de comptes pouvant ne pas être cohérents avec cette politique, ils seront tenus responsables par rapport à cette politique dans leur travail et leurs interactions avec et au nom d'OCASI.)

⁷ Cf. Règlement 7.8 a : Révocation du statut de membre

- En examinant et améliorant toutes les interactions, pratiques, politiques, protocoles et programmes organisationnels de manière continue afin d'assurer la conformité et la reddition de comptes cohérentes par rapport à cette politique.
- En créant des opportunités équitables pour assurer la participation d'une diversité de personnes intéressées à tous les aspects de l'organisation, dont le leadership et la prise de décisions.
- En reconnaissant que les personnes intéressées peuvent avoir besoin d'accommodements et en assurant que ceux-ci soient mis en place, relativement à la situation de handicap ou à d'autres motifs de distinction protégés⁸.
- En maintenant une position de tolérance zéro pour répondre et remédier proactivement à tout acte intentionnel ou non intentionnel de racisme et d'oppression envers un individu ou un groupe de personnes qui pose un obstacle à l'accès ou la participation.

En améliorant les relations avec les Peuples autochtones

- En mettant en vigueur des politiques, des pratiques, des procédures et des relations respectueuses pour faire avancer la solidarité avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits.

3. Mise en application de la Politique

3.1 Mise en application et responsabilité de surveillance

La Politique ARAO soutient les efforts de **NOM DE VOTRE ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** pour respecter ses engagements de confronter et de combattre le racisme et les autres formes d'oppression dans ses systèmes internes et dans son travail à l'externe. Afin de faire respecter cette Politique ARAO de manière appropriée, le Conseil d'administration, la Directrice générale ou Directeur général/PDG, et les cadres supérieurs doivent reconnaître l'influence et la présence du colonialisme par peuplement dans les structures, les processus et les pratiques de l'organisation et être prêts à les identifier et à les démanteler. Ils doivent également être prêts à renforcer leurs connaissances et leur compréhension de l'antiracisme et de l'anti-oppression sur les plans structurel et systémique et s'assurer de prendre en considération et d'utiliser des approches réparatrices appropriées, des résultats équitables, et l'analyse de risques lors de la prise de décisions. De la sorte, le Conseil d'administration, la Directrice générale ou Directeur général/PDG et les cadres supérieurs :

- i. Supervisent la mise en application de cette Politique.

⁸ Des traits in/visibles et personnels sont identifiés sous les lois canadiennes fédérales, provinciales, et territoriales qui protègent des groupes contre la discrimination. La [Loi canadienne sur les droits de la personne identifie des motifs de distinction illicite](#) dont la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (dont la grossesse ou l'accouchement), l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, l'identité et l'expression de genre, la situation de famille, la déficience, les caractéristiques génétiques, et l'état de personne graciée. Pour sa part, [le Code des droits de la personne de l'Ontario](#) protège les gens contre la discrimination dans des contextes spécifiques, en lien avec 17 motifs : la citoyenneté, la race, le lieu d'origine, l'origine ethnique, la couleur, l'ascendance, le handicap, l'âge, la croyance, le sexe (y compris la grossesse et l'allaitement), l'état familial, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'état d'assisté social (en matière de logement), et l'existence d'un casier judiciaire (en matière d'emploi). La Politique ARAO reconnaît, soutient, plaide et protège de tels caractéristiques ainsi que toute autre encore non identifiée sous la législation canadienne.

- ii. Sont responsables de faire respecter la Politique ARAO.
- iii. Veillent à ce que tous les employés, membres et parties prenantes de **NOM DE VOTRE ORGANISATION** (« **L'ORGANISATION** ») soient responsables de l'adhésion organisationnelle à la Politique ARAO, leur offrant le soutien nécessaire à la pleine mise en application de la politique.

4. Utilisation de la Politique

4.1. Accessibilité de la Politique

NOM DE VOTRE ORGANISATION (« **L'ORGANISATION** ») est responsable d'assurer que cette Politique ARAO soit accessible, y compris par le biais de formats de livraison/information accessibles, à tous les individus gouvernés par elle, dans le cadre de toute activité, correspondance, et engagement avec **NOM DE VOTRE ORGANISATION** (« **L'ORGANISATION** »).

NOM DE VOTRE ORGANISATION (« **L'ORGANISATION** ») offrira des connaissances et un soutien approprié aux personnes responsables de faire respecter cette politique afin qu'elles puissent s'acquitter de leurs responsabilités. L'organisation s'assurera également de mettre en place les ressources et les procédures structurelles nécessaires. À cet effet, l'information sur cette politique devrait être disponible et accessible aux gens qu'elle gouverne.

4.2. Guide de mise en application organisationnelle : Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression (ARAO) (Cf. pièce jointe.)

5. Ressources de soutien

5.1. Veuillez vous référer au Glossaire des termes.

5.2. Politiques organisationnelles connexes :

1. Manuel relatif à la Politique de personnel d'OCASI, # 32 : Politique de prévention de la violence en milieu de travail
2. Manuel relatif à la Politique de personnel d'OCASI, # 33 : Politique de prévention du harcèlement en milieu de travail
3. Manuel relatif à la Politique de personnel d'OCASI, # 45 : Politique en matière de plaintes
4. Politique en matière de plaintes des membres
5. Règlement 7.8 a : Révocation du statut de membre

5.3. Lois et déclarations qui soutiennent la mise en application d'une Politique ARAO

La Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression (ARAO) aide à assurer la cohérence par rapport aux principes inscrits dans les instruments suivants :

- Nations Unies : [Déclaration universelle des droits de l'homme](#).
- Les buts et les objectifs de la [Charte canadienne des droits et libertés](#).
- La [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).

- Le [Code des droits de la personne de l'Ontario](#).
- La [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#) et les politiques connexes en matière de Prévention de la violence sous le [Projet de Loi 168](#), modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail.
- La jurisprudence en matière de droits de la personne, en constante évolution.
- La [Loi de 2017 contre le racisme](#), la [Stratégie de lutte contre le racisme envers les Noirs de l'Ontario](#) (2017), le [Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme](#) (2017), et le travail collectif de la [Direction générale de l'action contre le racisme](#).
- Le travail mené par l'unité de la Ville de Toronto pour confronter le racisme envers les Noirs : [City of Toronto's Confronting Anti-Black Racism unit \(CABR\)](#)
- Le plan d'action de la Ville de Toronto pour confronter le racisme envers les Noirs : [Toronto's Action Plan to Confront Anti-Black Racism](#)
- La [Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#).
- La [Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur l'identité sexuelle et l'expression de l'identité sexuelle](#), de la Commission ontarienne des droits de la personne.
- La [Loi sur les normes d'emploi](#).
- Autres lois et textes législatifs relatifs au travail/à l'emploi.

5.4 Autres ressources de soutien

1. Guide de mise en application
2. Les peuples autochtones à Toronto : une introduction à l'intention des nouveaux arrivants : [Indigenous Peoples in Toronto: An Introduction for Newcomers](#)
3. Guide d'animation : Les peuples autochtones à Toronto : une introduction à l'intention des nouveaux arrivants : [Facilitator's Guide: Indigenous Peoples in Toronto: An Introduction for Newcomers](#)

Références

- Code des droits de la personne de l'Ontario, 1990. Consulté à : <https://www.ohrc.on.ca/fr/le-code-des-droits-de-la-personne-de-l%E2%80%99ontario>.
- Commission des droits de la personne, Une introduction à la politique : Guide d'élaboration de politiques et procédures en matière de droits de la personne, révisé en décembre 2013. Consulté à : <https://www.ohrc.on.ca/fr/une-introduction-%C3%A0-la-politique-guide-d%E2%80%99%C3%A9laboration-des-politiques-et-proc%C3%A9dures-en-mati%C3%A8re-de>
- Dill, B. T., et Zambrana, R. E. (2019). *Emerging Intersections: Race, Class, and Gender in Theory, Policy, and Practice*. Rutgers University Press.
- Hill Collins, Patricia (2022), Black Women and Wellness, *Women & Therapy*, 45:4, 354- 368, DOI: [10.1080/02703149.2022.2125620](https://doi.org/10.1080/02703149.2022.2125620)
- Leach, K. A., et Crichlow, W. (2020). CRT intersectionality and non-profit collaboration: a critical reflection. *Community Development Journal*, 55(1), 121–138. <https://doi.org/10.1093/cdj/bsz028>

- Loi canadienne sur les droits de la personne, 1985. Consultée à : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>
- OCASI. (S.d.), *Vision et mission*. Consulté le 19 janvier 2023, à : <https://ocasi.org/mission-statement>.