

Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression (ARAO) d'OCASI-Ontario Council of Agencies Serving Immigrants

[Mise à jour : décembre 2023]

Aperçu

Introduction

« Le racisme et le colonialisme sont tout sauf neutres. » Debbie Douglas, le 9 février 2023.

En juin 2013, OCASI a mis à jour sa Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression en consultant des chefs de file de la sphère de l'équité. Révisée en 2023, cette politique est l'aboutissement d'un travail et d'efforts qui reposent sur les connaissances et l'expérience de leaders et de membres du personnel des organismes membres d'OCASI.

Prenant appui sur le travail effectué et les relations établies au cours de la rédaction de la version de 2013, la Politique ARAO révisée en 2023 a privilégié la même approche participative marquée par de vastes discussions et conversations en vue de la prise de décisions. Ce processus de consultation démontre les bienfaits du travail démocratique et collectif à tous les niveaux. Il a mis en lumière la représentation des diverses voix et perspectives qui ont façonné et amélioré cette révision.

Le processus de développement de la Politique ARAO reconnaît la valeur, la collaboration et l'engagement des membres d'OCASI et des organismes dans la lutte au racisme et aux diverses formes d'oppression dans le secteur des services aux personnes im/migrantes et réfugiées et au Canada.

Antécédents

Les efforts de combat au racisme doivent reconnaître et répondre aux besoins divers des groupes protégés¹ ayant subi et continuant de subir des taux disproportionnés d'injustice et d'inéquité dus à l'héritage durable du colonialisme et du racisme au Canada. L'effacement systémique et institutionnel assure une subjugation et une exclusion continues de populations spécifiques à des taux disproportionnés.

De la sorte, les opportunités et les résultats de vie, ainsi que la participation pleine, la représentation et l'existence de certains groupes au sein de la société canadienne subissent un impact direct et profond.

L'acceptation, le maintien, et la réalisation d'un travail antiraciste et anti-oppressif ne privilégie pas les personnes racialisées. Plutôt, il reconnaît et vise à corriger les inéquités intrinsèques aux structures et aux systèmes de la société qui créent, maintiennent, ou perpétuent des disparités sur les plans individuel, organisationnel, et institutionnel.

Bien que cette Politique ARAO couvre largement l'antiracisme et l'anti-oppression, des efforts supplémentaires devraient être entamés pour comprendre, exiger, et prioriser les besoins, la protection et l'avancement de groupes spécifiques.

Analyse environnementale

OCASI a mené une analyse environnementale en novembre 2021 afin d'identifier les changements nécessaires pour répondre au racisme et le confronter au sein du secteur au service des personnes im/migrantes et réfugiées.

L'analyse a débouché sur plusieurs recommandations à l'intention d'OCASI et du secteur qui visent à atteindre des résultats plus équitables et socialement justes pour tout le monde. OCASI continue de répondre et de mener des efforts constants pour faire progresser l'équité au sein du secteur.

Couverture et contrôle juridictionnel de la Politique

OCASI offre cette politique et ce guide de mise en application que les organismes du secteur peuvent adopter ou adapter. OCASI n'est responsable ni du contrôle organisationnel ni de la mise en application de cette/toute Politique ARAO.

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

La Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression (ARAO) a été adoptée par **NOM DE L'ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** dans le but de comprendre, prioriser, et faire avancer l'antiracisme et l'anti-oppression en son sein.

¹ 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.

La Politique ARAO soutient proactivement et systématiquement **NOM DE L'ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** pour répondre au racisme et aux oppressions dans l'organisation en tant qu'employeur et que prestataire de services.

La Politique ARAO reflète la législation ainsi que la mission et la vision de **NOM DE L'ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)**.

La Politique ARAO (révisée en 2023) a pour but de façonner et d'outiller **NOM DE L'ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** en tant que milieu de travail et environnement de service transformatif qui encourage des espaces réparateurs, guérissants, et nourrissants pour les gens qui subissent le racisme et d'autres formes d'oppression qui affectent leur habileté de participer à la vie canadienne.

L'antiracisme et l'anti-oppression (ARAO)

L'antiracisme et l'anti-oppression désignent un cadre favorisant l'identification et la remise en question des systèmes racistes ou oppressifs. L'ARAO se penche sur les pratiques structurelles, institutionnelles, idéologiques, et organisationnelles qui créent et perpétuent des déséquilibres de pouvoir dans la société. L'ARAO vise à estomper les déséquilibres de pouvoir et à changer les valeurs qui créent les différentes formes d'oppression et le racisme au sein des communautés et de la société.

La mise en application d'un cadre antiraciste et anti-oppressif permet aux organisations d'identifier, de répondre et de critiquer différentes formes d'oppression et le racisme dans le but de centrer l'équité et la justice sociale en leur sein, avec un potentiel d'impact plus ample en Ontario et au Canada.

Référez-vous au Glossaire des termes pour les définitions de chaque terme.

Raison d'être

Nous reconnaissons que le racisme, l'oppression, et les obstacles sociaux, systémiques, et institutionnels ont un impact et peuvent limiter les contributions et le potentiel de participation des personnes im/migrantes et réfugiées au sein d'OCASI, de leurs communautés et du Canada à tous les niveaux.

Dans ce contexte, une Politique ARAO sectorielle vise à favoriser des valeurs et des attitudes antiracistes et anti-oppressives et à développer des connaissances et des pratiques antiracistes et anti-oppressives au sein du secteur servant les personnes im/migrantes et réfugiées.

But

Cette Politique ARAO vise à soutenir les organisations afin qu'elles puissent s'aligner sur l'engagement du secteur envers l'antiracisme et l'anti-oppression.

Par le soutien, l'information, la participation active, les pratiques et l'engagement, le secteur au service des personnes im/migrantes et réfugiées peut travailler de manière continue pour l'accès équitable desdites personnes à des opportunités et à des services, à la prestation de services, à la représentation et à la pleine participation en Ontario et au Canada.

Portée

La Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression (ARAO) vise à identifier, reconnaître et répondre au racisme et l'oppression partout dans le secteur au service des personnes im/migrantes et réfugiées. La Politique ARAO est disponible pour les organismes membres d'OCASI, qui pourront l'adopter ou l'adapter.

En adoptant cette politique, **NOM DE L'ORGANISATION (« L'ORGANISATION »)** s'engage à s'aligner sur sa raison d'être et sur le but de répondre et de confronter le racisme et les diverses formes d'oppression en Ontario. L'organisation sera **autonome/indépendante et responsable** d'introduire, mettre en application et faire respecter de bonne foi une Politique ARAO.

Approche intersectionnelle

Une approche intersectionnelle et une approche féministe, incluant des perspectives féministes noires et portant attention à la justice en matière de handicaps, ont été utilisées. Lors de la mise en application de cette Politique ARAO, les organismes l'ayant adoptée et signée devraient mettre en place et faire respecter la politique et sa mise en application utilisant une approche intersectionnelle.

Cela comprend la prise en considération des caractéristiques personnelles protégées par le Code des droits de la personne de l'Ontario et des droits à l'égalité protégés par l'article 15 de la Charte canadienne des droits et libertés. L'approche intersectionnelle examine également les déterminants sociaux de la santé.

Étant donné la superposition et les recouvrements des différentes manières dont le racisme et l'oppression se présentent dans l'expérience des individus et dans la société canadienne, nous devons agir de manière attentive et intentionnelle afin de produire des résultats équitables, accessible et tangibles pour les personnes autochtones, noires et racialisées, marginalisées, im/migrantes et réfugiées.

Intégration de la Politique

La Politique ARAO vise à soutenir le travail constant de combat au racisme et à l'oppression au sein des organisations, avec un impact plus ample dans le secteur et dans la société.

Nous reconnaissons que l'utilisation d'une approche intersectionnelle est essentielle pour l'organisation dans le cadre du processus d'intégration et de mise en application de cette politique tout comme dans la poursuite de son but.

Tout en sachant que les réalités ciblées par l'antiracisme et l'anti-oppression peuvent varier, nous sommes allés de l'avant avec cette politique en vue d'affirmer et de soutenir la remise en question du racisme et des diverses formes d'oppression dans les organismes et dans le secteur :

- En confrontant les inéquités systémiques et institutionnelles par l'entremise de nos pratiques et de nos politiques.

- En décentrant la blancheur² et les privilèges des personnes blanches afin de remettre en question la perpétuation et le soutien aux inéquités dans le secteur des services aux personnes im/migrantes et réfugiées et dans l'ensemble de la société.
- En fournissant une ressource pour soutenir les organisations dans la confrontation du racisme et de l'oppression.
- En soutenant l'avancement économique, social, religieux et politique des employés noirs ou autrement racialisés, des groupes marginalisés et des personnes im/migrantes et réfugiées.
- En créant un accès équitable aux opportunités et à la participation (vie, travail, et communauté) dans les organisations et dans la prestation de services.
- En remettant en question les manières dont les connaissances sont produites, y compris la manière dont les organisations servent et soutiennent les employés et les clients.

L'intégration et la mise en application critique de cette politique partout au secteur signifie qu'elle ne s'appliquera pas de manière unilatérale. Plutôt, elle offrira un soutien unique aux organisations pour répondre, confronter et remédier aux actes racistes ou oppressifs. Par conséquent, l'introduction et la mise en application sont des actes intentionnels qui requièrent des pratiques organisationnelles pour s'engager sur le chemin de cette politique et de sa promulgation.

Piliers de la politique à prendre en considération pour l'adoption/adaptation de cette Politique ARAO

Les quatre Piliers de la politique aident les organisations à s'aligner sur ses objectifs, soutenant sa mise en application à l'interne interne ainsi que la mission du secteur de combattre le racisme et l'oppression. Ces Piliers correspondent à quatre aires d'application de la politique et ils ont été identifiés pour favoriser la cohérence parmi les organismes membres qui décident d'adopter ou d'adapter une version de cette politique.

1. Responsabilité organisationnelle (mission, valeurs et croyances)
 - a. Identifier ce que l'organisation **défend et promeut (sa mission, ses valeurs, et ses croyances), son engagement plus ample (pourquoi/comment l'organisation est vouée à sa mission et vision, et se buts (impact)). (1.1)**
2. Principes directeurs organisationnels
 - a. S'engager à **répondre, remettre en question et éradiquer le racisme et les autres formes d'oppression** dans les systèmes, les politiques et les pratiques organisationnelles et à exercer une influence/susciter des changements sur le plan de la société. (2.2)
 - b. S'engager à **faire avancer la solidarité** avec les peuples des Premières Nations, Métis et Inuits **en bâtissant des relations et favorisant des réparations avec les communautés autochtones.** (2.2)
 - c. Déclarer la **raison d'être** de la politique. (2.1)
3. Mise en application organisationnelle

² Veuillez consulter ces liens pour obtenir une explication :

<https://liguedesdroits.ca/lexique/blanchite-ou-blanchitude/> ou

<https://nccdh.ca/fr/resources/entry/lets-talk-whiteness-and-health-equity> ou encore

<https://www.cairn.info/revue-critique-internationale-2022-2-page-156.htm>

- a. Identifier les **personnes** qui seront responsables de **mettre en application, faire respecter et effectuer le contrôle** de la Politique ARAO. (3.1)
4. Politiques connexes
 - a. Identifier et dresser une liste de **politiques ou ressources connexes** qui soutiendront la mise en application, le contrôle, et l'assurance du respect de la Politique ARAO. (5.1, 5.2, 5.3, 5.4)

Invitation à l'adoption/l'adaptation

Dans cet esprit, nous invitons les organismes membres d'OCASI à introduire ce document afin de soutenir les efforts en marche pour répondre au racisme dans le secteur au service des personnes im/migrantes et réfugiées. Les organismes membres peuvent aussi utiliser le Guide de mise en application pour introduire, mettre en application et disséminer l'ARAO et la Politique correspondante.

Remerciements

Nous remercions les efforts du personnel d'OCASI, des membres du Panel consultatif en matière d'antiracisme et d'anti-oppression et d'ASHARE Group Inc. Nous soulignons et reconnaissons également les membres du Panel consultatif en matière d'antiracisme et d'anti-oppression pour leur participation et leur engagement constants et pour leur remarquable rôle en tant que champions et leurs contributions.

Le comité consultatif est composé de personnes représentant des organismes membres d'OCASI.

Panel consultatif pour la Politique en matière d'antiracisme et d'anti-oppression d'OCASI 2022-2023

- Nicolas Arnaud-Goddet
- Joan Simpson
- Rifat Hussain
- Kelly MacKenzie
- Magdiel Hoste
- Wessam Ayad
- Selahadin Getahun
- Shaneeza Nazseer Ally
- Cesar Peralta
- Nadia Umadat
- Migdalia Jones
- Brittney Emslie
- Angelica Hernandez
- Titi Katibi

Références

- Code des droits de la personne de l'Ontario (S.d.). Consulté à : <https://www.ohrc.on.ca/fr/le-code-des-droits-de-la-personne-de-l%E2%80%99ontario>
- 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, <https://doi.org/10.1080/02703149.2022.2125620>
- Krenshaw, K. W. (1989). [*Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*](#). Chicago Unbound.
- 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>
- OCASI (S.d.), Vision et mission. Consulté le 19 janvier 2023 à : <https://ocasi.org/mission-statement>.