



POLITIQUE SUR L'ANTIRACISME SANTROPOL ROULANT

Août 2022

Politique sur l'antiracisme

Préambule	2
Objectif	2
Champ d'application	3
Définitions	3
Biais	3
Culture inclusive	3
Discrimination directe	4
Diversité	4
Langage inclusif et l'inclusion	4
Peuples autochtones	4
Discrimination indirecte	4
Intersectionnalité	4
Personnes de couleur	5
Discrimination positive	5
Motifs de distinction illicite	5
Discrimination raciale	5
Harcèlement racial	5
Dénigrement racial	6
Microagressions racistes	6
Racisme	6
Racisme systémique et discrimination	6
Victimisation	6
Les engagements	7
Les responsabilités	7
Le conseil de la direction	8
La gestion	8
Le personnel, les bénévoles et les sous-traitant·e·s	9
Les plaintes	9
Les ressources	9

Préambule

Santropol Roulant reconnaît l'existence du racisme systémique dans la société canadienne. Le racisme ne se limite pas aux actes à caractère manifestement raciste tels la violence ou la ségrégation de groupes ethnoraciaux; le racisme prend racine dans la culture dominante et les institutions sociales de manière si omniprésente qu'il devient imperceptible.

Le racisme est dommageable pour tous; il nuit à la perception du monde des personnes qui portent volontairement ou non un bagage d'attitudes ou de stéréotypes racistes qui les amènent à avoir des préjugés contre des personnes et des situations. Ce type de perceptions entraîne des comportements validant et propageant le racisme.

Tout comme le sexisme, le racisme, lourd de conséquences, est source de douleur et d'humiliation. Le racisme donne plus de poids à la xénophobie et fait obstacle à la participation des personnes autochtones, immigrantes et les personnes de couleur. Le racisme empêche l'égalité des chances et l'accès à l'éducation, à l'emploi, au logement, aux soins de santé et aux services sociaux. Il limite également la participation aux organes décisionnels. Dans tous les cas, il est important de considérer aussi la nature intersectionnelle et les liens dans lesquelles diverses formes de discrimination se combinent au racisme, en particulier pour les personnes marginalisées.

Le Roulant reconnaît que le racisme envers les personnes autochtones, noires, asiatiques et musulmanes sont tous notamment des formes nuisibles d'oppression raciste et requièrent notre attention et notre résistance accrues.

Objectif

L'objectif de la présente politique est de sensibiliser et de respecter l'engagement du Roulant à assurer un environnement de travail inclusif et exempt de préjugés raciaux, de discrimination, de racisme et de harcèlement.

Elle s'appuie sur la « Politique de Santropol Roulant relative aux espaces plus sûrs », notamment pour sa prise de position contre toute forme de harcèlement et de discrimination. La présente politique sur l'antiracisme traite d'un sujet lourd et a été créée dans l'intention de mettre en lumière les réalités systémiques et les conséquences importantes qui accompagnent les types de conflits fondés sur le racisme.

Reconnaître le contexte d'oppression, de privilège ainsi que l'histoire coloniale qu'ont subie les personnes racisées permet de comprendre ce que le racisme signifie.

Santropol Roulant reconnaît la diversité de sa communauté et estime que tous ses membres, notamment sa clientèle, ses bénévoles, son personnel, les membres du conseil ainsi que les visiteurs ont le droit de vivre, de travailler, faire du commerce et jouer dans un environnement qui affirme et soutient leurs droits fondamentaux et leur dignité. Santropol Roulant reconnaît la présence dans sa communauté de diverses formes de racisme, notamment sous les formes culturelles, institutionnelles, systémiques et individuelles. Santropol Roulant s'engage à briser les barrières, déconstruire les préjugés ainsi que promouvoir et entretenir un environnement inclusif, respectueux et accueillant pour tous. Soulignant son rôle et sa responsabilité à protéger

toute personne contre la discrimination raciale, Santropol Roulant s'engage aussi à maintenir et respecter la vision et les principes de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et de mettre en œuvre les appels à l'action de Commission de vérité et réconciliation du Canada. La présente politique vise à démontrer l'engagement du Roulant à mener ses activités quotidiennes et son administration dans une approche et un environnement antidiscriminatoires et antiracistes. La mise en œuvre de la présente politique est un engagement pour le Roulant à faire les meilleurs efforts possibles pour assurer que quiconque puisse interagir et travailler dans un environnement exempt de discrimination raciale.

Champ d'application

- La présente politique s'applique à tous les membres du Santropol Roulant, notamment le personnel, les bénévoles, la clientèle, les donateur·rice·s, les contractant·e·s et les visiteurs (ex.: les participants à des visites guidées, le personnel de livraison, les technicien·ne·s).
- La présente politique s'applique à tous les aspects des activités du Santropol Roulant, notamment l'environnement de travail, les services, les réunions et les événements publics. De plus, la présente politique s'applique aux relations actuelles entre les individus, les entreprises, les groupes communautaires et les contractant·e·s ainsi que d'autres collectivités locales et des organismes publics et privés dans la réalisation du travail au Santropol Roulant.
- La présente politique vise à supporter et enrichir la Charte des droits et libertés de la personne du Québec et d'autres politiques du Roulant, telles que la « Politique sur les ressources humaines » et les politiques appartenant à la « Politique d'inclusion et de protection », notamment la « Politique relative aux espaces plus sûrs » et la « Politique sur la dénonciation ».

Définitions

Pour les besoins de la présente politique, vous trouverez ci-dessous des définitions du racisme classées en fonction de leur impact sur les personnes de couleur et tous ceux et celles qui sont victimes de racisme à divers degrés.

D'autres définitions concernant les termes et groupes d'individus concernés par la présente politique se trouvent dans la « Politique relative aux espaces plus sûrs ».

Biais

Point de vue, préférence, préjugé ou tendance souvent non justifiés qui influencent la capacité d'une personne ou un groupe à juger de manière objective ou précise une situation.

Culture inclusive

La culture inclusive fait référence à un environnement qui répond aux besoins de tous ses utilisateurs, reconnaît et respecte sa diversité et ne discrimine ou ne traite pas injustement les

personnes en raison de leurs différences. Tous les membres d'une telle culture peuvent s'épanouir pleinement et avoir un sentiment d'appartenance.

Discrimination directe

La discrimination directe survient lorsqu'un individu ou un groupe est moins bien traité qu'un autre individu ou un groupe dans une situation analogue en raison de leur origine ou d'un trait distinctif. Une telle discrimination est illégale si elle est fondée sur une des caractéristiques protégées par la législation québécoise en matière de droits de la personne (la Commission des droits de la personne), telles que la couleur de peau, la religion, la langue ainsi que les origines ethniques et nationales.

Diversité

Le terme « diversité » englobe la reconnaissance et le respect de divers aspects comme le genre, l'orientation sexuelle, l'appartenance ethnique, le statut socioéconomique, les croyances religieuses, l'âge, les capacités physiques, les convictions politiques ou idéologiques.

Langage inclusif et l'inclusion

Utilisation délibérée d'un vocabulaire évitant l'exclusion implicite et explicite de certains groupes par de faux termes génériques, notamment en ce qui concerne le genre. L'inclusion est de faire en sorte que différents membres d'une société ou d'un organisme se sentent valorisés et respectés.

Peuples autochtones

Toute communauté, peuple ou nation ayant un lien historique avec la période précédant l'invasion ou les sociétés précoloniales qui se sont développées sur leurs propres territoires en tant que société distincte des autres sociétés existant sur ces mêmes territoires (ou parties de ceux-ci). Les premiers peuples à avoir vécu sur le territoire du Canada, bien avant les explorateurs venus d'Europe.

Discrimination indirecte

La discrimination indirecte survient lorsque les exigences, les politiques ou les pratiques pour tous semblent neutres et équitables, mais sont en réalité désavantageuses pour les personnes partageant une caractéristique particulière. Une telle discrimination est illégale si elle est fondée sur une des caractéristiques protégées par la législation québécoise en matière de droits de la personne (la Commission des droits de la personne), telles que la couleur de peau, la religion, la langue ainsi que les origines ethniques et nationales.

Intersectionnalité

Stratégies et manœuvres en place pour résoudre les obstacles à l'emploi dus au racisme systémique, tenant en compte que le racisme est vécu différemment entre différents groupes racisés sur la base d'autres caractéristiques propres à la diversité, telles que le lieu d'origine, la couleur de peau, l'origine ethnique, la citoyenneté, les croyances, le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre, l'âge, l'état de

personne graciée, l'état matrimonial, la situation familiale, le handicap et la langue.

L'intersectionnalité se définit comme la reconnaissance de la manière dont la vie des personnes est modelée par le chevauchement de leurs diverses identités et leur situation sociale, pouvant produire une expérience unique à un individu ou un groupe; créant par exemple des obstacles ou des opportunités supplémentaires. Lorsqu'il est question de personnes racisées, il s'agit de reconnaître la manière dont sont vécus différemment le racisme et le privilège, y compris au sein d'un même groupe racisé, en fonction des identités sociales qui se chevauchent (ou « s'intersectionnent ») tels que l'appartenance ethnique ou autochtone, les expériences avec le colonialisme, la religion, le genre, la citoyenneté, le statut économique ou l'orientation sexuelle.

Personnes de couleur

Groupes ethniques non blancs; le terme « personne de couleur » est généralement utilisé par les personnes racisées comme alternative au terme « minorité visible ». Le terme n'est pas utilisé pour désigner les peuples autochtones, qui sont considérés comme des sociétés distinctes par la Constitution canadienne.

Discrimination positive

Mesures particulières qui peuvent être prises afin de « conférer un privilège à un groupe historiquement défavorisé afin d'atteindre une meilleure égalité ».

Motifs de distinction illicite

Caractéristiques protégées par la législation québécoise en matière de droits de la personne (la Commission des droits de la personne) incluant notamment : l'origine ethnique, la couleur de peau, le lieu d'origine, les convictions politiques, les croyances religieuses, l'état matrimonial ou familial, la déficience, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'âge ou les catégories de personnes.

Discrimination raciale

La discrimination raciale s'agit d'une situation où une personne ou un groupe est traité de manière moins favorable, ou ne bénéficiant pas des mêmes opportunités, que d'autres personnes dans une situation similaire en raison de l'ethnie, la couleur de peau, la religion, la langue, les origines ethniques ou le lieu d'origine. Elle est définie comme la différence de traitement d'un individu ou d'un groupe fondé, non pas sur les performances, mais sur l'appartenance à un groupe racisé.

Harcèlement racial

Le harcèlement racial se définit comme tout comportement indésirable, physique ou verbal, attirant l'attention sur une caractéristique de nature raciale, notamment une remarque, une blague, un geste ou une injure adressés à une personne ou un groupe par une autre personne ou un groupe qui sait, ou qui devrait raisonnablement savoir, qu'un tel comportement est

indésirable. Il s'agit de gestes publics susceptibles, en toute circonstance, d'offenser, d'insulter, d'humilier ou d'intimider une personne ou un groupe en raison de l'ethnie, de la couleur de peau, du lieu d'origine ou de l'origine ethnique. Ces gestes comprennent la communication par de mots, de sons, d'images ou d'écrits au public, dans un lieu public ou à la vue ou l'écoute de personnes se trouvant dans un lieu public.

Dénigrement racial

Le dénigrement racial se définit comme étant tout geste incitant à la haine, au mépris grave ou la ridiculisation sévère d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur ethnie.

Microagressions racistes

Une microagression est une insulte subtile, verbale ou non, portant sur, par exemple, le genre, l'identité et l'expression de genre, l'ethnie, l'orientation sexuelle, le handicap, l'emploi, la classe sociale et l'âge. Les microagressions, qu'elles soient intentionnelles ou non, communiquent des points de vue hostiles, désobligeants ou négatifs. Le préfixe « micro- » renvoie à la subtilité de l'agression, non pas à la gravité de son impact. Les microagressions conduisent souvent à un processus d'intériorisation du racisme, définie comme étant l'acceptation par les personnes stigmatisées de commentaires négatifs envers leurs propres capacités. De plus amples informations à propos des microagressions sont disponibles dans la « Politique relative aux espaces plus sûrs ».

Racisme

Le racisme est l'idée qu'un groupe est supérieur à un autre et se manifeste par toute action individuelle ou pratique institutionnelle qui traite les gens différemment en raison de la couleur de peau ou de leur appartenance ethnique. Cette distinction est souvent utilisée pour justifier la discrimination, les préjugés et l'antagonisme. La définition de l'ethnie n'est pas restreinte aux origines, mais aussi à la famille, la culture, l'histoire, les idées et le sentiment de lieu et d'appartenance avec d'autres personnes partageant ces mêmes choses ou des choses similaires.

Racisme systémique et discrimination

Également connu sous le nom de racisme institutionnel, le racisme systémique est une forme de racisme qui s'appuie sur des lois, des attitudes et les structures institutionnelles ou profondément enracinées d'une société ou d'une organisation. Le racisme systémique se manifeste par une discrimination généralisée au sein des systèmes mis en place, et comme le fondement même de ces systèmes, qu'une personne peut être traitée différemment en raison de son appartenance à un groupe. Pour s'attaquer au racisme systémique, il faut examiner les fondements historiques d'une société ou d'une organisation.

Victimisation

La victimisation s'agit de causer ou de menacer de causer un tort à une personne pour avoir:

1. déposé, ou se propose à déposer une plainte pour discrimination ou harcèlement;
2. fourni de l'information ou de la documentation pour enquête interne ou une agence

- externe;
3. assisté à une conférence de règlement à l'amiable;
 4. fait valoir raisonnablement ses droits, ou avoir supporté les droits d'une autre personne, en vertu des lois antidiscriminatoires; ou
 5. accusé une personne d'avoir agi de manière illégale en vertu des lois antidiscriminatoires;

Les engagements

En plus de sa « Politique relative aux espaces plus sûrs », qui interdit la discrimination, le harcèlement et les microagressions envers les personnes de couleur, le Roulant s'engage à offrir un espace communautaire inclusif.

Ce faisant, Santropol Roulant s'engage en tant qu'organisme à :

- Inclure tous les membres de la communauté, ce qui inclut non seulement leurs origines, mais aussi leur famille, leur culture, leur histoire, leur langue et leurs idées en reconnaissant l'importance de la diversité culturelle et de la différence;
- Promouvoir l'égalité des chances, les pratiques éthiques, antidiscriminatoires et antiracistes, la sensibilité et les compétences interculturelles ainsi que la conduite appropriée pour le personnel et les membres de la communauté par le biais de ses politiques, les ressources d'information, le processus de recrutement, les activités d'orientation, les programmes de formation et les services de soutien.
- Respecter les principes d'équité pour toutes les langues, ethnies, religions et cultures exprimés dans les politiques de l'organisme, les procédures et les relations entre le personnel, les membres et la société; les communautés que nous servons, les membres, le personnel de nos agences membres et ceux et celles avec qui nous faisons affaire se sentent valorisés et représentés au sein de l'organisme;
- Veiller à ce que les programmes, les événements, les communications, la formation des bénévoles, la documentation d'accueil pour la clientèle et l'expérience des bénévoles soient sensibles aux enjeux de racisme et d'inclusivité.
- Encourager les activités de travail communautaire qui cherchent à sensibiliser la population aux enjeux de diversité ethnique, culturelle, religieuse et linguistique de Montréal;
- Mettre en place des pratiques antiracistes pour ses membres et offrir des opportunités d'apprentissage contre le racisme;
- Promouvoir un environnement exempt de toute discrimination à travers l'ensemble de ses opérations, ses pratiques et ses structures.

Ultimement, le Roulant ne tolérera d'aucune manière, directement ou indirectement, la discrimination, le harcèlement et le dénigrement ni les actes, les mots et le comportement qui transgresseraient l'esprit de cette politique.

Les responsabilités

Santropol Roulant reconnaît sa responsabilité de fournir un environnement exempt de racisme,

de sexisme et de discrimination où tous sont traités avec respect et dignité, ainsi qu'une politique antiraciste mettant en évidence les engagements de l'organisme et les attentes de ses membres et aussi de mettre en place une procédure pour les plaintes en cas d'infraction. Le Roulant s'engage en faveur de l'apprentissage en continu et de l'introspection; tant au niveau collectif qu'individuel.

Tous les membres de la communauté du Roulant, ainsi que ceux et celles protégé·e·s par cette politique, ont la responsabilité de respecter et d'agir conformément aux principes de promotion de l'inclusivité et de la diversité culturelle, y compris en identifiant et en dénonçant le racisme.

Il s'agit notamment de :

- Veiller à ce que l'environnement de travail et de bénévolat soit exempt de discrimination et de harcèlement raciaux;
- Adopter délibérément des approches et des analyses intersectionnelles;
- Encourager le personnel et les bénévoles à développer des compétences interculturelles en offrant des possibilités de développement et des ressources appropriées;
- Veiller à la conduite et aux pratiques appropriées dans les environnements de travail et de bénévolat;
- Prendre des mesures appropriées vis-à-vis la discrimination raciale, le harcèlement et le dénigrement; et
- Enquêter sur les allégations de discrimination raciale, de harcèlement ou de dénigrement afin de formuler des recommandations pour résoudre le problème.

1. Le conseil de la direction :

Le conseil prendra l'initiative d'adopter un comportement et un langage inclusifs et ne prendra jamais part à des comportements racistes ou discriminatoires. Les membres du conseil de la direction soutiendront, promouvront et encourageront les principes de la présente politique dans l'ensemble de leur travail et de leurs interactions, coopéreront et participeront de bonne foi à toute enquête menée dans le cadre de la présente politique et maintiendront la confidentialité de toutes les personnes impliquées dans une plainte dans le cadre de la présente politique.

2. La gestion :

Les gestionnaires s'assureront que l'environnement de travail soit exempt de discrimination raciale et que les principes de la présente politique se reflètent dans l'exécution de leurs tâches, de leurs pratiques et de leurs politiques opérationnelles. La gestion adoptera un comportement et un langage inclusifs et ne prendra jamais part à des comportements racistes ou discriminatoires. L'administration inclura cette politique dans la formation des nouveaux employé·e·s. Tout le personnel, les bénévoles et les sous-traitant·e·s se verront remettre la présente politique au début de leur travail au sein du Santropol Roulant. Les gestionnaires signaleront immédiatement les incidents de discrimination raciale ou de racisme dont ils ont été victimes ou témoins à un supérieur ou au comité sur l'espace sûr. La gestion écoutera toute plainte et la traitera avec sensibilité, sérieux et confidentialité. Lorsqu'il est approprié et nécessaire, la gestion s'appuiera sur le conseil de la direction pour mener une enquête sur toute allégation ou

assignera plutôt un tiers, le cas échéant. Une telle enquête peut déboucher sur des mesures d'éducation, de formation ou de discipline, en fonction des résultats obtenus.

3. Le personnel, les bénévoles et les sous-traitant·e·s :

Le personnel, les bénévoles et les sous-traitant·e·s ne doivent pas participer à toute forme de discrimination raciale ou de racisme et doivent agir de manière inclusive. Ils doivent signaler immédiatement les incidents de discrimination raciale ou de racisme dont ils ont été victimes ou témoins à un supérieur ou au comité sur l'espace sûr. Ils préserveront maintiendront la confidentialité de toutes les personnes impliquées dans une plainte dans le cadre de la présente politique et coopéreront avec bonne foi à l'enquête dans le cadre de la présente politique.

Plaintes

Les plaintes de discrimination, de harcèlement ou de dénigrement des membres racisés de la communauté qu'il s'agisse d'employé·e·s, de bénévoles, de membres du conseil, de client·e·s, de donateurs ou de visiteurs devront passer par le comité sur l'espace sûr à l'adresse courriel suivante: saferspaces@sanropolroulant.org.

Si la plainte implique un membre du comité sur l'espace sûr, il est recommandé de porter plainte auprès de la gestion, de la direction ou le comité de la direction à l'adresse courriel suivante: board@sanropolroulant.org

Ces plaintes seront traitées conformément à la « Procédure de plainte de harcèlement » comme indiqué dans la « Politique relative aux espaces plus sûrs ».

Tous les employé·e·s, les membres du conseil d'administration, les sous-traitant·e·s et les bénévoles sont tenus de lire la présente politique et d'en accepter les termes en assumant la responsabilité de leurs rôles respectifs énumérés dans la section « Les responsabilités » de la présente politique.

Dans l'éventualité où une plainte est déposée, une référence à la politique de dénonciation peut être possible. Elle est ensuite fournie à titre de référence et doit être interprétée en parallèle avec les politiques précédentes dans le cadre plus large de la « Politique sur l'inclusion et la protection ».

Ressources

La collection de ressources suivantes provient de l'Université McGill, avec laquelle nous travaillons en étroite collaboration, est complémentaire au travail antiraciste entrepris par le Santropol Roulant. Nous espérons qu'elle vous sera utile :

[Anti-racism resources | Equity at McGill - McGill University](#) (page en anglais)