



Outil comparatif des cadres analytiques pour bâtir l'équité : une ressource éducative pour le secteur d'aide aux im/migrants et réfugiés

Introduction

Le secteur d'aide aux immigrants et réfugiés joue un rôle important dans la confrontation et la lutte contre le racisme et l'oppression systémiques. Cet outil pédagogique apporte/présente les informations et les considérations essentielles pour comparer différents cadres de travail et théories analytiques pour bâtir et promouvoir l'équité, la diversité, l'inclusion et l'antiracisme. Son objectif est d'aider/accompagner/appuyer les organismes dans l'évaluation et le renforcement de leurs capacités à bâtir des politiques, des programmes, des procédures et des pratiques équitables.

Les différents cadres et théories d'analyse que nous avons exploré dans ce document-ressource ne sont pas exhaustifs. Certains d'entre eux figurent parmi les approches les plus communes pour bâtir l'accessibilité, l'équité, la diversité, l'inclusion et l'antiracisme dans le secteur d'aide aux immigrants et réfugiés. Cette ressource n'aborde qu'un bref aperçu de chaque cadre ou théorie. Une liste de références est incluse à la fin de ce document pour que les lecteurs puissent approfondir leurs connaissances dans chacun des sujets.

Choisir et utiliser un cadre ou une théorie d'analyse

Les organismes axés sur la création de lieux de travail et de services équitables et accessibles se heurtent souvent aux priorités et besoins complexes et divers des usagers de leurs services, de leurs employés, gestionnaires et des membres de leurs communautés. L'utilisation d'un cadre ou d'une théorie d'analyse est une stratégie commune pour concorder les valeurs, missions et politiques organisationnelles avec les pratiques opérationnelles pour faire en sorte qu'ils respectent ses engagements et les priorités des communautés servies.

Lors de la sélection du cadre ou de la théorie d'analyse à utiliser, les organismes/ équipes doivent prendre en considération différents facteurs, tel que : les groupes ciblés, les contextes sociaux, politiques, économiques, culturels et environnementaux, ainsi que le but de l'analyse et les résultats escomptés.

Dépendamment du contexte, les organismes peuvent appliquer plusieurs cadres de travail pour fournir une évaluation qui englobe les besoins divers des différentes populations/communautés ciblées. Le but est de produire le(s) résultat(s) le(s) plus inclusif(s) et équitable(s) qui adhère(nt) aux principes de l'organisme et à ses priorités opérationnelles, de prestation de service et de sensibilisation.

Processus d'analyse

Le processus d'analyse en 5 étapes est un exemple de la façon dont les organismes pourraient évaluer les priorités actuelles et déterminer les cadres d'analyse. Les organismes peuvent utiliser différentes stratégies, méthodes et ressources pour bâtir les capacités et établir des priorités et buts pour bâtir l'équité.

1. Identifier ce qui fait l'objet de réexamen ou d'évaluation :

- Cette étape différera en fonction de l'objectif actuel et des priorités globales de l'organisme. Prenez en compte la portée de l'analyse et comment elle pourrait renforcer l'harmonisation des engagements de l'organisme envers l'équité, l'accessibilité, l'inclusion, la diversité, l'antiracisme et l'anti oppression ; etc

2. Déterminer le cadre/théorie(s) les plu(s) adéquat(s) qui seront utilisés pour **analyser** les pratiques, politiques, programmes, procédures, etc.

- Déterminer si des consultations avec les communautés connectées ou des parties tierces pourraient étayer le réexamen ou l'évaluation et donner un aperçu des recommandations potentielles pour le changement
- Déterminer d'où les sources d'information requises pour l'analyse pourraient être tirées (par exemple : des données existantes, des données qualitatives vs quantitatives, de la littérature, des groupes de discussion, des retours informels, etc)

3. Réviser ou changer les pratiques, politiques, procédures ou processus actuels : revoir ou remettre à jour les politiques, procédures, processus ou pratiques en cours de révision ou d'évaluation et déterminer s'ils répondent aux besoins des personnes ou des groupes en favorisant l'équité, la diversité, l'inclusion et l'accessibilité

4. Présenter ou fournir des mises à jour des pratiques, politiques, programmes ou procédures révisés :

- Informer sur le processus et les changements apportés aux pratiques, politiques ou procédures qui affectent les perspectives organisationnelles, le travail du personnel, la prestation de service et le résultat ou le but escompté pour les communautés et les membres servis par l'organisme.

5. Evaluer l'impact du changement :

- Évaluez et réfléchissez sur comment les changements récents affectent le leadership, les employés, et les clients. L'organisme peut saisir cette opportunité pour identifier et nommer les lacunes, trouver les domaines à améliorer ou continuer à améliorer ou faire progresser les changements organisationnels.

Cadres et théories analytiques :

Les organismes pourraient utiliser les différentes théories, approches et cadres analytiques pour remettre en question et éliminer les obstacles systémiques, le racisme et l'oppression. Chaque approche a des objectifs, des applications et des limites uniques qui affectent la façon dont elle est appliquée et ses résultats sur les individus, groupes et organismes. Ci-dessous est un tableau présentant des cadres de travail, des théories et des approches qui peuvent appuyer les révisions et évaluations. Il est important de noter que ces cadres de travail, théories et approches ne sont pas exhaustives.

Cadre de travail / théorie: analyse comparative entre les sexes Plus

Un outil d'analyse utilisé pour aider à l'élaboration de politiques, programmes et autres initiatives adaptées et inclusives développés par le gouvernement du Canada.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Idéal pour entreprendre une analyse factuelle sensible au genre et à la diversité, appuyées par des données et expériences de différents intervenants.• Va au-delà du genre pour reconnaître l'impact d'autres facteurs identitaires qui affectent les expériences individuelles ou de groupe (tel que la race, les croyances, l'âge, la capacité, etc)• Conçu pour être une approche flexible et adaptable qui comble les lacunes menant à l'iniquité et remédie aux obstacles à la participation.• L'engagement envers l'égalité entre les genres conformément à la Charte des droits et des libertés et a une base législative consacrée dans la loi LIPR (Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés). Tous les départements et agences fédérales sont requis d'intégrer l'ACS Plus dans tout:<ul style="list-style-type: none">◦ Mémoire au Cabinet;◦ Présentation au Conseil du Trésor;◦ réglementation;◦ proposition de budget.	<ul style="list-style-type: none">• Analyser l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein des communautés im/migrantes et développer des stratégies pour promouvoir une rémunération égale pour un travail égal au sein de diverses communautés.• Examiner l'intersectionnalité du genre, de l'ethnicité, et du statut migratoire dans l'accès aux services sociaux et aux réseaux de soutien pour l'emploi et l'éducation.• Examiner comment le genre affecte les résultats en matière de santé et de sécurité dans les secteurs et contextes publics ou privés.	<ul style="list-style-type: none">• Le manque de données désagrégées est un défi considérable pour l'application de l'ACS Plus car ceci affecte la capacité à comprendre comment différentes politiques et initiatives affectent les divers intervenants. De manière plus spécifique, on peut rencontrer des défis pour intégrer efficacement les perspectives intersectionnelles aux politiques et programmes basés sur des éléments probants.• Le "plus" est une addition plutôt qu'une partie intégrante de l'analyse. Les gens interprètent ACS Plus encore comme un outil pour explorer avant tout l'impact différentiel du genre.• L'ACS Plus n'est pas bien connue ou comprise en dehors du gouvernement fédéral. Elle ne relie pas le besoin pour l'égalité des genres à d'autres systèmes de pouvoir ou de domination (comme la patriarchie, le capitalisme, etc) et ne met pas explicitement l'accent sur le changement systémique nécessaire pour remédier aux causes fondamentales de l'iniquité.

Questions de réflexion:

1. Quelles sont les sources de données pour votre analyse ACS Plus? Ces sources sont-elles alimentées par différents types de données et d'information?
2. Votre analyse prend-elle en compte les contextes environnementaux, culturels, sociaux, politiques, religieux et économiques qui affectent différents groupes de femmes, d'hommes et de personnes de genre variant?
3. Votre analyse sursimplifie-t-elle les expériences, les résultats potentiels, et l'accès aux ressources, services et informations pour les groupes de femmes, hommes et de personnes de genre variant?
4. Votre analyse comporte-t-elle des considérations pour les obstacles systémiques créés par les organismes/institutions/systèmes concernés?

Cadre de travail / théorie: Antiracisme

Un cadre de travail antiraciste encourage l'identification, la remise en question, et le changement des structures et systèmes qui perpétuent le racisme systémique, institutionnel et individuel dans notre société.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• La race et le racisme sont le point de départ pour comprendre les différents types d'iniquité et de discrimination auxquels font face les individus et groupes racialisés.• Reconnaît l'impact (historique et présent) du racisme sur les expériences vécues par les personnes autochtones, noires et racialisées et aspire à prévenir et atténuer les retombées inévitables et les déséquilibres de pouvoir dans notre société.• L'antiracisme en tant que pratique résulte de la quête des personnes noires et autres groupes racialisés cherchant l'équité dans leur lutte pour l'égalité, la justice et l'humanisation. Elle est axée sur le changement des systèmes existants qui maintiennent les croyances, attitudes, politiques, lois et institutions racistes et discriminatoires.• La race, la nationalité et l'origine ethnique sont des domaines protégés par la Charte canadienne des droits et libertés.	<ul style="list-style-type: none">• Prendre des mesures pour remédier aux formes ouvertes et dissimulées de racisme ou de microagressions, en examinant comment le racisme peut être perpétué et vécu par les employés et les clients.• Examiner comment les systèmes et structures internes et externes engendrent un accès inégal aux opportunités et ressources.• Analyser comment certaines pratiques, idéologies, comportements ou attitudes limitent ou compromettent la compréhension du racisme et de ses manifestations et les conséquences de ceci sur divers groupes et individus.	<ul style="list-style-type: none">• Peut souvent être utilisée comme une approche universelle qui ne prend pas en compte les différentes expériences des différents groupes ou individus racialisés. Par exemple, le racisme à l'encontre des noirs est vécu différemment que le racisme à l'encontre des asiatiques.• Peut mettre en exergue l'injustice, l'iniquité, et la discrimination entre les groupes raciaux mais doit sciemment incorporer une approche intersectionnelle au racisme et à l'antiracisme en pratique.• Est souvent appliquée seulement à un niveau interpersonnel, par exemple pour les interactions entre les individus plutôt qu'au niveau systémique ou au niveau institutionnel.• L'antiracisme est parfois critiqué pour le fait qu'il soit axé sur l'analyse et sur la compréhension des causes systémiques et sous-jacentes de l'iniquité et de la discrimination plutôt que d'apporter des étapes concrètes et réalisables pour le changement.

Questions de réflexion:

- Quel est le changement particulier que vous essayez de réaliser en utilisant une pratique ou une approche antiraciste?
- Comment les systèmes internes et externes pertinents influencent et affectent les résultats existants et escomptés?
- Mentionnez quelques-unes des solutions potentielles aux différents niveaux (systémique, institutionnel et individuel) ?
- Quelles sont les autres pratiques, politiques et programmes mis en place pour garantir l'intégration totale de l'antiracisme au sein de l'organisme?
- L'organisme a-t-il envisagé le dialogue interne et la capacité du personnel à s'engager et à participer aux pratiques antiracistes? Comment ceci a-t-il été présenté ou préconisé? Des lacunes ont-elles été identifiées? Quels sont les systèmes disponibles pour les processus de rapport, de feedback, d'enquête et de révision?

Cadre de travail / théorie: Anti-Oppression

Les pratiques anti-oppressives préconisent les actions et pratiques qui créent des environnements sans oppression pour tous.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• L'oppression est définie en général comme tout déséquilibre de pouvoir créant des obstacles pour des «groupes sociaux» spécifiques. Un cadre de travail anti oppressif explore les bases systémiques de l'iniquité dans la société qui affectent les groupes différemment.• Reconnaît les caractéristiques et les intersections individuelles pour encourager l'équité parmi et entre différentes identités, gens et groupes (tel que l'âge, le genre, le sexe, la race, la capacité, les croyances, etc).• Une approche qui cherche à créer des environnements d'appartenance, sans oppression systémique, institutionnelle ou individuelle et sans aucune forme de discrimination nommée/invoquée par des individus ou des groupes et celle nommée/invoquée et protégée par la législation• Est souvent placée avec l'antiracisme pour renforcer l'analyse de l'iniquité raciale.	<ul style="list-style-type: none">• Réfléchir à la manière par laquelle la dynamique du lieu de travail et les hiérarchies affectent l'expérience individuelle et l'accès aux ressources et aux opportunités y compris la dynamique du pouvoir, les responsabilités et attentes liées au poste de travail et le leadership.• Une mauvaise communication peut engendrer un manque de confiance, de la frustration et d'autres expériences d'oppression au sein de l'organisme qui affiche un manque de directive, de compréhension, de capacité, de responsabilité et de leadership.• Offrir des formations et des mises à jour régulières et pertinentes et créer des forums de discussion ou de feedback pour engager, mettre en question et comprendre diverses formes et manifestations de l'oppression.	<ul style="list-style-type: none">• Peut engendrer des perceptions simplistes et une minimisation ou mauvaise interprétation de l'expérience, ce qui affecterait directement divers groupes de personnes.• Ne remet pas toujours en question les iniquités systémiques ou le racisme vécu différemment par les groupes et peut ne pas représenter les histoires ou les composants historiques qui affectent nos expériences actuelles y compris les idéologies personnelles, croyances, comportements, attitudes et iniquités systémiques.• Est souvent utilisé comme une approche universelle qui ne mène pas à des pratiques, attitudes ou comportements anti oppressifs.

Questions pour la réflexion:

- Quels groupes ou considérations doit-on encore inclure dans le résultat de la recherche/analyse/résultat? Est ce qu'il y a d'autres politiques, pratiques, procédures et processus mis en place pour couvrir d'autres oppressions ou marginalisations? Cette information est-elle accessible pour tout le personnel et d'autres parties pertinentes?
- Est-ce que l'environnement physique, psychologique et culturel est propice ou favorable à l'anti-oppression? Quelles lacunes peut-on identifier pour créer un environnement anti oppressif?
- Notre compréhension (questionnaires, personnel, etc) de l'anti-oppression à tous les niveaux est-elle élevée au point de pouvoir la pratiquer efficacement ? a-t-on évalué la capacité organisationnelle? Si la réponse est non, que peut-on faire pour nous impliquer et pratiquer la lutte contre l'oppression?
- Proposons-nous des formations ou des discussions continues et pertinentes pour soutenir la lutte contre l'oppression à tous les niveaux organisationnels?

Cadre de travail / théorie: équité, diversité, et inclusion (EDI)

Visé à créer des pratiques et des environnements justes et équitables via l'inclusion de diverses représentations où chacun est respecté et peut participer pleinement.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Priorise la création d'espaces accueillants qui reconnaissent, promeuvent et défendent les espaces diversifiés. Ceci priorise, encourage et engage la/les différences des capacités, pensées, expériences, talents, etc.• L'EDI prend en compte les qualités, expériences et identités qui façonnent les expériences individuelles et de groupes en contraste avec l'égalité où tout le monde est traité de manière égale sans se soucier des caractéristiques et dimensions de l'identité.• Souvent utilisé pour fournir des actions ou chemins pour "des groupes divers" pour participer ou intégrer un groupe plus large tout en reconnaissant leur différence.	<ul style="list-style-type: none">• Examiner les politiques, procédures, processus et pratiques qui peuvent soutenir multiples besoins de groupes diversifiés et reconnaître un éventail de personnalités, styles, capacités et pensées/perspectives.• Évaluer les environnements pour créer des espaces accueillants qui reconnaissent et œuvrent activement pour engager et inclure une variété d'identités, de pensées, de perspectives et de talents.	<ul style="list-style-type: none">• N'implique pas de manière critique les constituants/éléments de la race, culture, handicap/capacité, histoires, géographies, idéologies, classe/caste, genre et expression du genre et d'autres caractéristiques, identités et autres identités y compris celles environnementales, économiques, politiques, religieuses et sociales qui forment, affectent et influencent les expériences individuelles ou de groupes.• Peut assimiler la différence à la similitude entre les groupes à causant une plus grande oppression ou supprimant les expériences ou besoins uniques de différentes personnes ou groupes.• Suppose l'existence d'une base de confiance entre les institutions/systèmes et les groupes en quête d'équité. L'accent est mis sur l'assimilation au niveau "micro" (càd individuel), dans une culture organisationnelle, institutionnelle ou sociétale plus vaste, plutôt que sur le changement de la base systémique de l'exclusion.

Questions de réflexion:

- L'organisme compte-t-il une représentativité diversifiée à tous les niveaux de l'organisme? L'organisme est-il représentatif de la communauté qu'il sert? Si la réponse est non, quelles mesures ont été prises pour garantir la représentativité et la participation, le respect et l'inclusion totale de différentes personnes?
- Comment l'organisme garantit-il ou mesure-t-il ce que pensent les gens de l'organisme à l'interne et à l'externe?
- Quelles sont les ressources mises en place pour soutenir l'intégration ou la pratique totale de l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'organisme? Si aucun à l'interne, est-ce que l'organisme collabore avec des tierces parties pour fournir ce support dans le lieu de travail?

Cadre de travail / théorie: cadre de travail des droits humains

Promeut et protège les droits des individus à travers la reconnaissance, la promotion et le respect des lois et politiques au niveau local, national et international.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Met l'accent sur le respect de la loi internationale sur les droits de l'homme, et sur une approche humanistique pour protéger les droits inhérents aux individus en tant qu'êtres humains.• Est axée sur la capacitation des groupes vulnérables ou mal desservis sur des motifs protégés par la législation sur les droits de l'homme (Charte canadienne des droits de l'homme, code des droits de la personne de l'Ontario, etc)• Renforce la capacité des acteurs étatiques et non étatiques en tant que détenteurs de droits et de devoirs et reconnaît le rôle de l'État dans la protection de ses citoyens et résidents.• Un cadre de travail des droits de l'homme qui met l'accent sur des concepts comme " la dignité, le respect, la justice et l'équité » qui ne sont pas forcément explicites dans d'autres cadres de travail.	<ul style="list-style-type: none">• Garantir que les politiques et pratiques de la migration de travail font respecter les droits humains des travailleurs migrants, dont des salaires équitables, des conditions de travail sûres, et la protection contre l'exploitation.• Promouvoir les mécanismes de responsabilisation pour traiter les cas de discrimination ou de violations des droits humains dans les lieux de travail, les logements, et les systèmes de santé et de justice, notamment pour les populations im/migrantes vulnérables.	<ul style="list-style-type: none">• Dépend de la volonté et de l'engagement politique des gouvernements et organismes pour prioriser les droits humains et renforce le pouvoir et l'autorité de l'État.• Les processus d'exécution et de contrôle peuvent faire face à des défis où les droits de l'homme ne sont pas universellement respectés ou appliqués ou sujet à interprétation.• La distinction entre les droits absolus et non absolus peut créer des complications dans l'équilibre des droits ayant des restrictions pour les individus et les groupes. Par exemple, les droits de l'homme peuvent être l'objet de formalités, conditions, restrictions et pénalités par souci de sécurité nationale, de sûreté publique ou de protection des droits et libertés d'autrui.• C'est un "outil mal affûté" en pratique (exemple : processus judiciaire lent, sujet à des formalités, peut être inaccessible à certains).

Questions de réflexion:

- Comment la protection des lois et droits façonne/influence nos pratiques organisationnelles? Y a-t-il une différence entre les niveaux? Comment l'organisme gère ou atténue-t-il ça? Quelles sources ou ressources sont mises en place (aux niveaux internes et externes) pour soutenir la volonté et l'engagement organisationnels à défendre les droits humains de manière générale et leur impact sur des groupes spécifiques?
- Comment l'organisme perçoit la responsabilisation, la garantit et défend les protections contre la discrimination ou les violations des droits de l'homme? Quelles sont les limites organisationnelles?
- Comment l'organisme collabore avec les communautés pour éduquer et habiliter les groupes vulnérables et mal desservis? Comment l'organisme assure-t-il leur sécurité et évite-t-il de perpétuer ou de causer des préjudices?
- Y a-t-il des expériences passées desquelles on peut apprendre pour aider à façonner le mode de fonctionnement des organismes dans le futur?

Cadre de travail / théorie: théorie critique de la race

Questionne les hypothèses qui assimilent l'ordre libéral à l'égalité en privilégiant les contre-arguments et en analysant la race et le pouvoir racial entre les individus et les groupes.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Remet en question la race et le pouvoir racial.• Examine la relation entre les structures et les idéaux sociaux.• Reconnaît les circonstances et les complexités situationnelles des communautés en quête d'équité.• Priorise et privilégie les voix et les expériences des groupes en quête d'équité.	<ul style="list-style-type: none">• Examiner comment l'inconscient affecte les expériences individuelles ou de groupes tel que le racisme intériorisé, les dynamiques de genre ou de groupe et l'impact des systèmes sur la vie privée, personnelle ou professionnelle.• Explorer des concepts comme le "pipeline vers la prison" et comment ça interagit avec la loi et le pouvoir racial. Par exemple, l'impact de la loi et du pouvoir racial sur les communautés racialisées particulièrement concernant les politiques de déportation et de détention des immigrés.• Analyser l'intersection de la race et du statut d'immigration dans les expériences qui façonnent la discrimination et la marginalisation au sein du marché du travail.	<ul style="list-style-type: none">• Son application peut connaître de la résistance de la part d'individus ou d'institutions investis dans le maintien des structures de pouvoir existantes.• La confusion avec d'autres cadres de travail ou théories peut minimiser la portée et l'impact de l'analyse et du résultat.• Constitue un défi pour équilibrer les perceptions de l'équité au sein des secteurs et systèmes et structures politique, social et légal.

Questions de réflexion:

- A-t-on analysé le pouvoir de la race, de la religion, du secteur du travail, etc au sein de nos politiques, procédures et processus de gouvernance?
- Est-ce qu'on généralise ou sur simplifie les expériences situationnelles qui peuvent être nuisibles ou qui impactent négativement les expériences individuelles ou de groupe?
- A-t-on généralisé nos pratiques, politiques, procédures et processus d'équité, diversité et inclusion?
- A-t-on considéré les expériences historiques et présentes de divers groupes et l'impact de la race et du pouvoir racial sur les expériences individuelles et de groupe?
- A-t-on considéré les implications et conséquences légales de la race et du pouvoir racial sur les expériences individuelles et de groupe et comment elles affectent l'organisme à l'interne et à l'externe?

Cadre de travail / théorie: théorie critique du handicap

Utilise une approche transformative orientée vers l'action et élargit la conception et la compréhension que le monde a du handicap pour inclure l'intersectionnalité et l'interconnexion.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Remet en question les études conventionnelles sur le handicap en envisageant le handicap comme un continuum.• Reconnaît que le handicap et la capacité ne sont pas des attributs fixes mais plutôt façonnés par des facteurs sociaux, culturels, historiques et politiques.• S'engage avec l'intersectionnalité en reconnaissant l'interconnexion entre le handicap et les autres formes d'oppression.• Vise à dénaturaliser le handicap et la capacité et remettre en question le capacitisme.• Prend en considération des perspectives et des sites de production de connaissances alternatives et qu'il existe des personnes avec handicap dans des postes de gestion.	<ul style="list-style-type: none">• Étudier l'impact du handicap sur les opportunités d'emploi et sur les aménagements des lieux de travail pour les im/migrants handicapés, y compris les défis pour avoir accès à des emplois et des services d'appui convenables.• Défendre les politiques d'immigration inclusives qui reconnaissent les droits et les contributions des personnes handicapées.• Promouvoir un accès inclusif et équitable aux ressources, opportunités, services, programmes et prestation de service, transport, éducation, logement, et santé.• Remettre en question les stéréotypes et biais relatifs au handicap et à la capacité dans le marché du travail, en faisant la promotion d'une main d'œuvre plus inclusive et diverse qui valorise les compétences et les capacités.	<ul style="list-style-type: none">• Développe une pratique aux limites ambiguës entre le handicap et la capacité et détermine qui est considéré comme handicapé.• Son exécution peut être empêchée par les décideurs politiques en raison des ressources nécessaires pour changer l'infrastructure et les documents.• Requiert de remédier aux biais internes et de promouvoir continuellement l'inclusion au sein des organismes, qui évoluent avec le temps.

Questions de réflexion:

- Comment l'organisme comprend-t-il le handicap et la capacité? Est-ce qu'il en a une vision limitée, spécifique ou excluante? Quels changements peuvent être faits sur la compréhension de l'incapacité par l'organisme?
- Allons-nous au-delà des compréhensions traditionnelles du handicap et de la capacité? A-t-on pris en considération les handicaps et capacités physiques, historiques, raciales, psychologiques et autres formes de handicaps et de capacités qui affectent les structures, cultures, savoirs et pratiques organisationnelles?
- Comment garantir que nos pratiques liées au handicap critique soient réflexives, inclusives ou représentatives de tous les groupes?
- Quelles sont les mesures prises pour aider à mieux comprendre le handicap et la capacité et la manière dont ils affectent les affaires et relations organisationnelles?

Cadre de travail / théorie: Intersectionnalité

L'intersectionnalité est une théorie et un cadre de travail analytique créé par la chercheuse afro américaine Kimberlé Crenshaw. Elle analyse la manière complexe et interconnectée dont les catégories sociales (race, classe, genre, âge, etc) et les systèmes interdépendants de discrimination ou de défavorisation qui y correspondent, se chevauchent dans l'expérience d'individus marginalisés et opprimés.

Caractéristiques principales	Exemples	Limitations
<ul style="list-style-type: none">• L'intersectionnalité remet en question le mode de pensée et oriente l'élaboration, la création de nouvelles manières de développer et d'utiliser les connaissances.• "la matrice de domination" permet de mieux comprendre, utiliser et mettre en pratique les domaines interdépendants qui organisent le pouvoir (domaines structurels, disciplinaires, hégémoniques et interpersonnels).• Une analyse et pratique intégrative qui voient que les systèmes d'oppression significatifs se chevauchent et s'imbriquent.• Aide à élargir l'évaluation ou l'étude en passant de perspectives singulières ou excluantes qui ont des résultats racistes et oppressifs, à des perspectives qui visent des résultats plus inclusifs, responsables et équitables.	<ul style="list-style-type: none">• Examiner comment les tribunaux et le système judiciaire encadrent et interprètent les expériences de personnes noires, autochtones, de peau mate, queer et les groupes en quête d'équité, y compris les immigrants et réfugiés.• Considérer et examiner comment les politiques influencent les expériences et choix individuels différemment à travers leur participation sur les lieux de travail pour les femmes de couleur, les immigrées, migrantes et les réfugiés.• Promouvoir et intégrer les connaissances des non blancs pour appuyer la révision de pratiques, politiques, procédures et programmes qui affectent les groupes en quête d'équité, y compris les immigrants et les réfugiés.	<ul style="list-style-type: none">• Le rejet ou le manque de compréhension de l'impact de la race, de la classe et du sexe sur divers groupes. Des facteurs distincts peuvent avoir un impact important sur ce point et sur la manière dont les solutions sont produites ou corrigées.• Difficultés à réorienter ou à inclure des cadres ou des compréhensions centrés sur des perspectives non traditionnelles ou non blanches de la production, de l'introduction et de l'utilisation des connaissances.• Est critiquée car trop théorique au lieu de fournir des outils pour élaborer des solutions et des actions.• -Peut entraîner une compréhension fragmentée des systèmes de pouvoir plus vastes et de la manière dont ils continuent à fonctionner en opprimant les groupes (c'est-à-dire en se concentrant sur l'expérience individuelle vécue).

Questions de réflexion:

- Faites-vous des généralisations sur l'intersectionnalité? comment ceci pourrait porter préjudice à divers groupes?
- Avons-nous les connaissances ou la capacité à comprendre la complexité de l'intersectionnalité? Comment gérer les effets ou résultats préjudiciables de l'intersectionnalité par la construction de capacités et de connaissances?
- Comment peut-on changer vers, intégrer et centrer le développement de perspectives et formes de connaissances non traditionnelles ou non blanches pour réorienter de nouvelles façons de penser, les relations et les façons d'être et de faire?
- A-t-on pris en considération les systèmes de pouvoir et comment le pouvoir est organisé dans l'organisme? Comment l'organisme est-il informé par des systèmes de pouvoir externes (structurels, disciplinaires, hégémoniques et interpersonnels)? Comment l'organisme remet en question ou recrée des conflits e pouvoir au sein de l'organisme?

Cadre de travail / théorie: Décolonisation

Engage le discours, la capacitation et l'action transdisciplinaires à travers une réflexion critique et la priorisation de perspectives et connaissances autochtones.

Caractéristiques principales	Exemples	Limites
<ul style="list-style-type: none">• Processus complexe et continu impliquant de renoncer au pouvoir colonial et désapprendre les pratiques qui le maintiennent, et remplacer ces connaissances et pratiques par les connaissances et la vision autochtones du monde.• Met l'accent sur l'authenticité et sur l'analyse de mécanismes coloniaux dans le traitement des peuples autochtones dans le passé et au présent; au Canada et ailleurs.• Implique de remédier aux injustices historiques; de rétablir la souveraineté et l'autodétermination autochtones, et encourager la vérité, la réconciliation et l'apaisement entre les peuples autochtones et non autochtones.	<ul style="list-style-type: none">• Respecter les cultures, traditions et conceptions autochtones du monde lors de l'élaboration de programmes afin de garantir que les interactions avec les clients autochtones soient respectueuses et convenables du point de vue culturel.• Revoir les structures, systèmes, pratiques et cultures organisationnelles en consultant, prenant en considération et incluant les perspectives et connaissances autochtones.• Plaider en faveur des changements de politiques qui combattent les obstacles systémiques auxquels font face les peuples autochtones, et qui défendent la souveraineté des autochtones.	<ul style="list-style-type: none">• Son exécution peut se heurter à la résistance des personnes qui bénéficient des systèmes coloniaux.• Difficultés à établir un équilibre entre les systèmes et perspectives de connaissances autochtones et occidentales.• Les pratiques de justice réparatrices peuvent être contrôlées par les institutions et idéologies occidentales, empêchant une décolonisation totale, et aggravant ainsi les limites des processus traditionnels de résolution de conflits tel que les structures patriarcales et le manque de représentativité.

Questions de réflexion:

- Quelles sont les définitions et significations de la décolonisation au sein de l'organisme? Comment adhérer aux pratiques de décolonisation et les soutenir?
- Réfléchit-on, inclut-on et priorise-t-on les perspectives ou connaissances autochtones? Comment ceci se présenterait dans l'organisme?
- A-t-on pensé à comment on pourrait causer du tort même avec des intentions nobles? Quels paramètres sont mis en place pour faire progresser les efforts de décolonisation et protéger les perspectives et connaissances autochtones ?
- Comment la décolonisation œuvre au sein d'autres cadres de travail antiracistes et anti oppressifs?
- Quelles relations a-t-on établis au sein de la communauté et nous engageons nous dans des discussions continues avec nos partenaires communautaires? Comment l'organisme inclut-il des perspectives ou connaissances autochtones dans ses activités organisationnelles?

Consultant

Asha Edwin du groupe ASHARE Group Inc., avec l'aide de la conseillère junior Hannah Loffelmann, a créé cet outil complémentaire pour la collaboration l'OCASI-AAISA pour soutenir l'introduction et l'exécution de la politique antiracisme et anti oppression au niveau sectoriel.

Resource

Examining and reflecting upon decolonization and Indigenous solidarity work:
<https://equitableeducation.ca/2013/reflecting-decolonization>

References

- BlackPast. (2019, August 29). (1977) The Combahee River Collective Statement. <https://www.blackpast.org/african-american-history/combahee-river-collective-statement-1977/>
- Black Feminisms. (2023, November 3). *The Matrix of Domination and the four domains of power*. Blackfeminisms.com. <https://blackfeminisms.com/matrix/>
- Black Feminisms. (2017, August 3). *What is intersectionality?* Blackfeminisms.com. <https://blackfeminisms.com/what-is-intersectionality/>
- Bailey, M., & Mobley, I. A. (2019). Work in the Intersections: A Black Feminist Disability Framework. *Gender & Society*, 33(1), 19–40. <https://doi.org/10.1177/0891243218801523>
- Collins, P. Black feminist thought in the matrix domination.
http://www.oregoncampuscompact.org/uploads/1/3/0/4/13042698/patricia_hill_collins_black_feminist_thought_in_he_matrix_of_domination.pdf
- Crenshaw, K. (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics," *University of Chicago Legal Forum*: Vol. 1989, Article 8. Available at: <https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>
- Crenshaw, K., Gotanda, N., Peller, G., & Thomas, K. (Eds.). (1995). *Critical Race Theory: The Key Writings that Formed the Movement*. New Press, New York
- Delgado, R., & Stefancic, ean. (n.d.). Critical race theory: An introduction. from *Critical Race Theory: An Introduction*. Government of Canada. (2024). What is Gender-based Analysis Plus?
- Government of Canada. (2017). Human rights-based approach. Retrieved from [https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/human_rights-droits_personne.aspx?lang=eng\[1\]](https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/human_rights-droits_personne.aspx?lang=eng[1]).
- Office of the Auditor General of Canada. (2022). Report to Parliament 2022: Chapter 3 - Cyber Security. https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/docs/parl_oag_202205_03_e.pdf
- Said, H. (2022). Decolonization and Restorative Justice. In *Decolonization and Justice: An Introductory Overview*. OER Commons.
- Stanford Encyclopedia of Philosophy. (2019). Critical Disability Theory. Retrieved from <https://plato.stanford.edu/entries/disability-critical/>

Sztobryn-Giercuszkiewicz, Joanna (2017), Critical disability theory as a theoretical framework for research on disability [in:] Niedbalski J., Raław M., Żuchowska D. (eds.), *Oblicza niepełnosprawności w praktyce i teorii*, Łódź: Uniwersytet Łódzki

Tuhiwai Smith, L. (2021). *Imperialism, History, Writing and Theory. Decolonizing Methodologies: Research and Indigenous Peoples* (1st ed.). London. Zed Books.

Tuck, E., & Yang, K. W. (n.d.). Decolonization is not a metaphor. [https://clas.osu.edu/sites/clas.osu.edu/files/Tuck and Yang 2012 Decolonization is not a metaphor.pdf](https://clas.osu.edu/sites/clas.osu.edu/files/Tuck%20and%20Yang%202012%20Decolonization%20is%20not%20a%20metaphor.pdf)

United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (2016). *Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. Retrieved from <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/HandbookParliamentarians.pdf>

Canadian Council for Refugees: Anti-Oppression Policy (2019). Retrieved from: <https://ccrweb.ca/en/anti-oppression>

[https://amnesty.ca/equity/?](https://amnesty.ca/equity/?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIosWKvMrbhQMVbU1HAR0BAQVoEAMYASAAEgKmc_D_BwE#what-we-found)

[gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIosWKvMrbhQMVbU1HAR0BAQVoEAMYASAAEgKmc_D_BwE#what-we-found](https://amnesty.ca/equity/?gad_source=1&gclid=EAIaIQobChMIosWKvMrbhQMVbU1HAR0BAQVoEAMYASAAEgKmc_D_BwE#what-we-found)