



CARNET D'OUTILS

Des quartiers forts de
leurs femmes immigrantes



Le projet *Des quartiers forts de leurs femmes immigrantes* vise à faciliter l'accès des femmes immigrantes et racisées aux services de leur quartier, afin de favoriser leur inclusion, par le biais de :

- Ateliers et outils sur les dynamiques interculturelles, les approches intersectionnelles et antiracistes destinés au personnel de différents milieux organisationnels.
- Services-conseils destinés aux organisations sur les pratiques permettant d'adapter leurs services.
- Ateliers par et pour les femmes immigrantes sur des compétences leur permettant d'accroître leur capacité à faire face au racisme et à la discrimination.



L'Institut F est un organisme à but non lucratif qui vise à favoriser l'épanouissement des femmes et des jeunes musulman·e·s et à atteindre un meilleur vivre ensemble dans notre société.

En partenariat avec :

Montréal 

Québec 

LE CARNET D'OUTILS

Pourquoi?

Afin d'améliorer l'accès des femmes immigrantes et racisées aux différents milieux de vie de leur quartier, il est important, entre autres, d'outiller le personnel intervenant pour qu'il développe une réflexivité relativement aux biais inconscients, qu'il reconnaisse l'importance des pratiques professionnelles antiracistes et qu'il intègre l'approche intersectionnelle dans son travail auprès de cette clientèle. Ce carnet d'outils répond ainsi à deux objectifs :



**Stimuler
la réflexion**



**Offrir des
pistes d'action**

Pour qui?

Il est destiné au personnel des milieux communautaire, scolaire, culturel, municipal et de la santé et des services sociaux.

Comment?

Seul

Pour une réflexion personnelle sur votre travail auprès des femmes immigrantes.

En équipe

Pour des discussions avec votre équipe sur les moyens pouvant favoriser des pratiques organisationnelles inclusives.



Les quatre grands thèmes

Les sujets sont séparés selon différents thèmes. Après chaque thème se trouve une page *Pour aller plus loin*. Vous y trouverez des suggestions de vidéos, de balados, d'articles et de livres qui vous permettront de continuer votre réflexion.

Nous espérons que ce carnet d'outils vous sera utile et que vous continuerez à l'enrichir selon les différentes initiatives de votre organisation !

L'équipe de l'Institut F

* La première section contient des concepts clés utilisés dans les trois autres. Il est donc préférable de commencer sa lecture par celle-ci.

06

UNE APPROCHE
ANTI
RACISTE

- 06 S'informer sur le racisme et le néoracisme
- 08 Comprendre la démarche antiraciste
- 10 Démystifier la blancheur
- 12 Réagir à des propos racistes
- 13 Devenir un·e allié·e

15

LA RENCONTRE
INTER
CULTURELLE

- 15 Réfléchir à l'impact des stéréotypes et des préjugés
- 17 Prendre conscience de sa culture et de ses biais
- 19 Connaître l'approche interculturelle
- 21 Identifier les filtres biaisant la rencontre interculturelle
- 23 Comprendre l'impact de la colonialité
- 25 Nommer les rapports de pouvoir
- 27 Reconnaître ses privilèges comme intervenant·e

30

L'APPROCHE
FÉMINISTE
INTERSECTIONNELLE

- 30 Se familiariser avec l'intersectionnalité
- 32 Adopter l'intervention féministe intersectionnelle
- 33 Utiliser l'ADS+
- 35 Adapter ses communications
- 36 Favoriser la participation aux activités
- 37 Évaluer avec l'ADS+

40

UNE ORGANISATION
PLUS
INCLUSIVE

- 40 Prévenir l'inclusion de façade
- 43 Transformer les pratiques de travail
- 45 Mettre en place une gouvernance inclusive

UNE APPROCHE ANTI RACISTE

[...] Un racisme qui, à première vue, ne postule pas la supériorité de certains groupes ou peuples par rapport à d'autres, mais l'incompatibilité des genres de vie et de traditions².

Étienne Balibar et Immanuel Wallerstein

S'informer sur le racisme et le néo-racisme

Le racisme est une idéologie basée sur la croyance que les personnes blanches de descendance européenne (ainsi que les pratiques et les valeurs qui leur sont associées) représentent l'universel et le modèle privilégié à suivre. Le racisme a légitimé le colonialisme ainsi que les structures qui en découlent depuis des siècles et il demeure présent dans toutes les sphères de la société.

De nos jours, le racisme se manifeste parfois plus subtilement qu'auparavant: on est ainsi passé du racisme biologique, basé sur la *supériorité* de la *race* blanche et l'*infériorité* des autres, à un nouveau racisme basé sur l'incompatibilité culturelle¹.

Exemple

« Leur religion n'est pas compatible avec notre mode de vie. » ou « Leur façon de se vêtir est en opposition avec nos valeurs féministes. »

Ce néo-racisme implique que les *autres* doivent se plier à des manières de faire qui sont plus acceptables selon le groupe majoritaire.

Le racisme ne se manifeste pas toujours par des paroles, de la discrimination, des actes violents ou dénigrants. Il peut aussi prendre la forme de comportements liés à des stéréotypes à l'égard de groupes sociaux particuliers (selon leur couleur de peau, origine ethnique, religion, etc.) et mener à des micro-agressions.



Altérisation

Processus de catégorisation d'un groupe de personnes selon les différences qui sont perçues et d'identification de ce groupe comme étant inférieur à *notre* groupe³.



Micro-agressions

Mots, gestes ou comportements qui peuvent paraître anodins, mais qui véhiculent des propos discriminants.

Exemple

Demander systématiquement l'origine d'une personne non-blanche, c'est supposer qu'elle vient d'ailleurs alors qu'elle peut être née ici⁴.



Personne racisée

« Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation. Notons que les *rac*es et les groupes dits *racia*ux ou *ethn*iques sont souvent un mélange des genres : on les invoquera ou les supposera en parlant par exemple de musulman·e ou de juif, juive (religion), de Noir·e (couleur de peau), d'Arabe (langue) ou d'Asiatique (continent). Ainsi, le terme *racisé* met en évidence le caractère socialement construit des différences et leur essentialisation. Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective ni biologique, mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure *l'Autre*⁵. »



Action

- Écouter des entrevues, des balados, des séries ou des documentaires sur le racisme et l'antiracisme.
- Suivre des personnes militantes antiracistes sur les réseaux sociaux (artiste, journaliste, politicien·ne, figure connue dans le quartier, etc.).
- Prendre un moment dans la semaine pour regarder l'actualité et y repérer les titres, les images et les expressions dans les articles qui pourraient refléter du racisme. Comment la nouvelle aurait-elle pu être présentée différemment ? Quel adjectif, verbe ou image n'aurait pas été utilisé pour parler d'une personne blanche ?
- Tenir un club de lecture antiraciste avec ses collègues : échanger au sujet d'un article ou d'un livre qu'on a lu.



De quelle manière je me définis?
Quelle est la différence entre les deux?

Comprendre la démarche antiraciste

Personne n'est né raciste ou antiraciste ; cela résulte des choix que nous adoptons. Être antiraciste résulte d'une décision consciente de faire quotidiennement des choix cohérents et équitables. Ceux-ci exigent une conscience de soi continue et une réflexion tout au long de la vie. En l'absence de choix antiracistes, nous soutenons (in)consciemment les aspects de la suprématie blanche, de la culture à dominance blanche et des institutions inégales de la société. Être raciste ou antiraciste ne concerne pas qui vous êtes ; il s'agit de ce que vous faites⁶ (Traduction libre).

National Museum of African American History and Culture



Réflexion

Mes comportements et attitudes (incluant l'inaction) contribuent-ils à maintenir le *statu quo* dans mon organisme ou sont-ils des vecteurs de changements?

Avons-nous déjà eu des discussions sur le sujet du racisme au travail? Que la réponse soit *Oui* ou *Non*, pourquoi?

Quelles peuvent être les manifestations du racisme au sein de notre lieu de travail: dans la gestion des ressources humaines, dans nos communications, dans nos interventions avec les usager·ère·s, etc.?



Action

Préparer une réunion d'équipe pour discuter du racisme et de l'antiracisme; accepter que les réactions soient vives de la part des employé·e·s racisé·e·s qui subissent le racisme et se doter de ressources pour les soutenir; recadrer les réactions des personnes du groupe majoritaire qui perpétuent ou qui nient le racisme et mettre en place des mesures concrètes de sensibilisation.

Démystifier la blancheur

Lorsqu'on aborde le racisme, il est souvent question des personnes racisées, et des discriminations qu'elles vivent, mais on parle peu de la réalité vécue par les personnes blanches. On évoque certains de leurs privilèges, mais qu'en est-il de la blancheur ?

La blancheur c'est le fait d'appartenir ou d'être perçu·e comme appartenant à la catégorie sociale de blanc. Le concept implique que les personnes blanches sont perçues comme le seul standard universel et constituent la norme (la neutralité). La blancheur est un concept utile pour comprendre les privilèges qui viennent avec le fait de s'identifier ou d'être perçu·e comme blanc ou blanche et démontre la position non neutre qu'occupent les personnes blanches dans toute société où le racisme influence encore ses structures⁷. Il s'agit ainsi de remettre en question la culture de la suprématie blanche.



Culture de la suprématie blanche

«[...] la notion ou l'idéologie selon laquelle les personnes blanches et leurs idées, pensées, croyances et actions sont supérieures aux personnes non blanches, ainsi que leurs idées, pensées, croyances et actions. La suprématie blanche s'exprime tant sur le plan interpersonnel (par des attitudes et des comportements intériorisés) que structurel (par le biais de nos gouvernements, de nos systèmes éducatifs, de nos systèmes alimentaires, etc⁸.)».

Il s'agit d'une manière de pensée qui existe de manière diffuse et omniprésente dans la société (À ne pas confondre avec les groupes suprémacistes blancs, extrémistes et violents — Ku Klux Klan, néonazis, etc.).



Réflexion Quand je parle d'une usagère ou d'une collègue de travail, de quelle manière vais-je la nommer ?

Exemple

La personne de X origine(s), la personne de X couleur de peau ? Fais-je l'effort de me rappeler le nom des personnes, peu importe leur consonance ?

Quelles pratiques, valeurs ou normes notre organisation valorise-t-elle ? Sont-elles influencées par la culture de la suprématie blanche (individualisme, concentration des pouvoirs dans le milieu de travail, philosophie du *toujours plus*, *toujours plus vite*, etc.) ? Sommes-nous ouvert·e·s à réfléchir à d'autres modes de fonctionnement ?



Action

Réagir à des propos racistes

Lorsque je suis témoin de propos racistes, directs ou subtils, comment puis-je réagir ?

Parler calmement et poser des questions peuvent permettre à la personne qui tient ces propos de réfléchir ou d'envisager une nouvelle perspective. Voici des suggestions⁹ à utiliser dans les conversations :

- Demander une clarification ▶ Parle-moi davantage de ta vision sur _____.
- Offrir une autre perspective ▶ As-tu déjà pensé que _____ ?
 - Dire son opinion ▶ Je ne pense pas comme toi. Je le vois plutôt comme _____.
 - Amener la personne à se mettre à la place des personnes victimes de racisme ▶ Si c'était à toi que ces paroles étaient dirigées, comment te sentirais-tu ?
- Faire un parallèle avec une situation de discrimination que vit la personne en raison de son genre, de son âge, de sa classe sociale, ou de ses capacités ▶ Si on te disait que tu es _____ parce que tu es _____, comment réagirais-tu ?
- Trouver un terrain d'entente ▶ Nous ne sommes pas d'accord sur _____ mais nous pouvons être d'accord sur _____.
 - Se donner le temps et l'espace dont on a besoin ▶ Pourrions-nous continuer la conversation sur _____ demain ?
 - Fixer des limites ▶ STP, ne dis plus _____ en ma présence.

Devenir un·e allié·e

Un·e allié·e est une personne qui ne subit pas une oppression, mais qui accompagne, soutient et lutte pour les droits d'un groupe de personnes marginalisées auquel elle n'appartient pas. Pour ce faire, voici des actions¹⁰ à poser :

Écouter : savoir être à l'écoute des paroles, du vécu et des solutions proposées par les personnes marginalisées. Faire preuve d'empathie et de bienveillance.

Se renseigner : apprendre en faisant ses recherches auprès de sources crédibles. Les personnes subissant les oppressions n'ont pas à répéter constamment les mêmes explications.

Éviter de tomber dans le piège de savoir ce qui est bon pour elles : reconnaître que lorsqu'on n'a pas vécu une situation, on ne peut pas la comprendre entièrement.

Accepter les critiques : face à la critique, écouter, s'excuser, prendre ses responsabilités et faire en sorte de modifier son comportement.

Laisser la place : reconnaître que la conversation ne porte pas sur soi, donner la parole aux personnes concernées et les mettre de l'avant.

Gérer ses émotions : aller au-delà de ses sentiments de culpabilité, de honte ou d'inconfort. Les personnes de groupes marginalisés ne devraient pas avoir à reconforter les personnes du groupe majoritaire, car elles vivent elles aussi des émotions difficiles.

Se montrer solidaire, tout le temps : participer à la sensibilisation et à la déconstruction des stéréotypes et des préjugés, particulièrement auprès des personnes de son propre groupe ; réagir devant des situations d'injustice ; ne pas rester passif ou passive.

Prendre des risques : participer à des changements sociaux et remettre en question le *statu quo*, c'est risquer de perdre certains privilèges. Il faut se rappeler que les personnes qui subissent les oppressions et qui luttent contre elles prennent ces mêmes risques... mais sans avoir les privilèges.

Pour aller plus loin



Vidéo

Briser le code

Documentaire sur Télé-Québec



Livres

La pensée blanche

Lilian Thuram

**L'école du racisme : la construction
de l'altérité à l'école québécoise
(1830-1915)**

Catherine Larochelle



Balados

Kiffe ta race

Rokhaya Diallo et Grace Ly

Be Antiracist

Ibram X Kendi



Site web

Média La Converse



Formation

Réussir la pluralité

Ateliers de l'Institut F

LA RENCONTRE INTER CULTURELLE



Réfléchir à l'impact des stéréotypes et des préjugés



Stéréotype

Idée préconçue et figée à propos d'un groupe particulier en se basant sur une caractéristique commune. Il s'agit d'une généralisation à propos de l'apparence, du comportement, du genre, de l'origine ethnique, de la religion ou d'autres caractéristiques.



Préjugé

Attitude généralement négative ou hostile envers une personne ou un groupe, basée sur des stéréotypes. Les préjugés s'expriment par la parole, l'absence de parole, le regard, l'évitement, des gestes, etc.



Discrimination

« Discriminer, c'est traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles ET l'empêcher d'exercer ses droits. C'est la distinguer, l'exclure ou la préférer en raison de ses caractéristiques personnelles¹¹ ». La discrimination peut être interpersonnelle ou institutionnelle.

Exemples

Les femmes immigrantes ne s'intègrent pas à la société, car elles ne parlent pas notre langue. (Stéréotype)

Je n'aime pas leur expliquer des choses et je soupire parce qu'elles ne comprennent pas bien ce qu'on leur dit. (Préjugé)

Je vais alors leur donner des informations partielles ou faire des choix à leur place. (Discrimination)



Action

- Dresser une liste de cinq stéréotypes et préjugés que j'ai envers les femmes immigrantes ou envers un groupe de femmes immigrantes en particulier.
- En équipe, colliger les stéréotypes et préjugés écrits par chacun·e et engager une discussion : d'où nous vient ce stéréotype — d'une rencontre unique, de l'éducation familiale, des médias, etc. ? De quelle manière ce stéréotype affecte-t-il le service que nous offrons ? Que pouvons-nous faire pour avoir de l'information juste sur le sujet ?
- Nommer trois pratiques au travail qui amènent une certaine forme de discrimination envers les femmes immigrantes (p. ex. : offrir des services uniquement en français, avoir un temps limité pour expliquer de l'information importante, etc.) Identifier les conséquences possibles de ces pratiques sur les femmes elles-mêmes et sur l'organisation.

Prendre conscience de sa culture et de ses biais

La compréhension de l'autre passe par la découverte de sa propre identité culturelle, soit la manière dont on se conçoit, on comprend et interprète le monde.

Imaginons la culture comme un iceberg

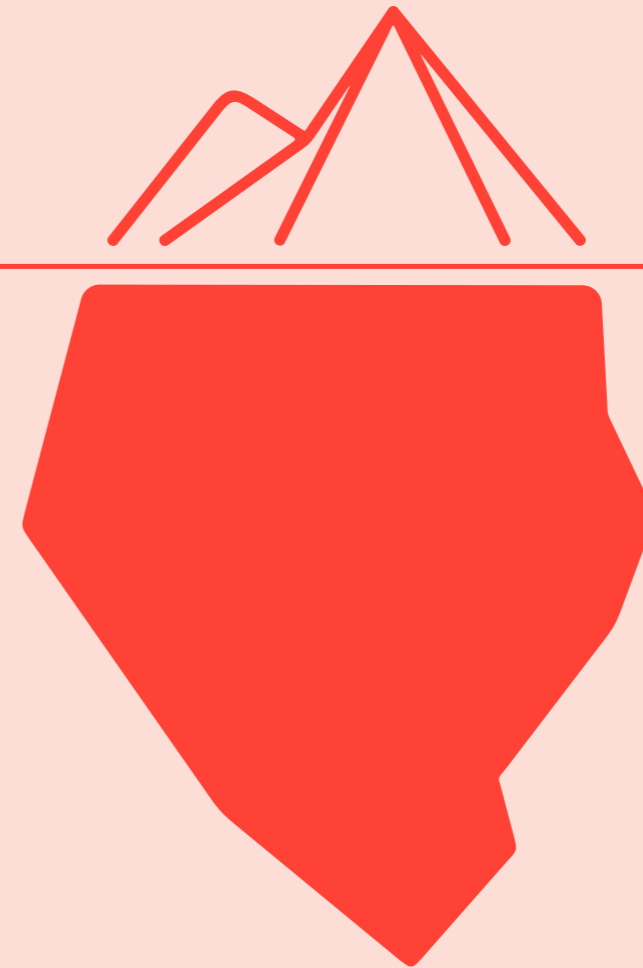
Éléments culturels visibles/conscients

Pratiques, comportements, langue, nourriture, habillement, arts, symboles religieux, gestuelle, système d'éducation, etc.

Éléments culturels invisibles/inconscients

Valeurs, croyances, idée du bien et du mal, structure familiale, perception du temps, style de communication, éducation des enfants, rôle des femmes et des hommes, signification de la mort, sens de la justice, notion de hiérarchie, etc.

L'ensemble des éléments ou des codes culturels d'une personne constitue son cadre de référence, c'est-à-dire les lunettes avec lesquelles cette personne voit le monde et analyse ce qui se passe autour d'elle. Ce cadre n'est pas immuable : il est dynamique, fluide et en processus permanent de construction.





Action

Dessiner un iceberg sur une feuille 8 ½ x 11.

Y écrire les éléments culturels qui m'appartiennent (visibles et invisibles).

Rassembler tous les icebergs personnels des membres de l'équipe, les coller sur un mur.

Lors d'un dîner-atelier (*lunch and learn*), discuter des éléments différents et semblables. Ensuite, prendre deux éléments dans chacun des icebergs et réfléchir à leur impact sur nos interventions.

Exemples

Pour moi, la ponctualité est très importante. Comment cet élément a-t-il une influence sur l'accueil et la relation que j'ai avec la femme immigrante qui se présente à mon organisme ?

Ma vision du féminisme est... Comment cette conception du féminisme a-t-elle un impact sur ma manière de considérer l'usagère ?

Comprendre sa propre identité culturelle permet aussi d'être plus alerte à l'ethnocentrisme.



Ethnocentrisme

L'évaluation (habituellement négative) de la culture des autres sur la base de critères dérivés de notre propre culture¹². C'est également l'attitude qui nous amène à valoriser positivement nos manières d'agir et de penser, puis à juger négativement celles appartenant à d'autres cultures¹³.

Exemple

« Cette personne ne me regarde pas dans les yeux lorsqu'elle parle avec moi et cela me fâche ! » Interpréter ce geste comme un manque de respect est de l'ethnocentrisme : peut-être que l'autre personne baissait justement les yeux pour démontrer du respect, car c'est ainsi qu'elle l'a appris.

Connaître l'approche interculturelle

L'approche interculturelle, selon la démarche proposée par Cohen-Emerique¹⁴, comporte trois étapes :

1 La décentration

Je prends conscience de mon propre cadre de référence, lié à mon identité : les valeurs acquises selon mon origine, mon milieu familial, ma religion, ma classe sociale, etc.) Puis j'analyse comment celui-ci m'empêche de bien comprendre la femme devant moi. Quels éléments deviennent des *sujets sensibles* pour moi ? Mon rapport au temps différent du sien ? Ma vision du rôle des femmes dans la société ? Mes attentes quant à sa manière de s'exprimer ?

2 La découverte du cadre de référence de l'autre

Je prends le temps de poser des questions. Je tente de me placer du point de vue de l'autre personne. J'essaie de comprendre les éléments de son cadre de référence. Je garde à l'esprit qu'il y a une différence entre comprendre un élément et y adhérer.

3 La médiation interculturelle

J'essaie de reconnaître les différences ET les similitudes entre mes éléments culturels et ceux de l'usagère. Ensemble, nous nous engageons dans un échange où chacun·e respecte l'autre dans ses valeurs tout en cherchant un compromis.

Outre cette démarche, il demeure important de s'interroger sur les contextes historiques, sociaux et politiques, les rapports de pouvoir ainsi que les inégalités qui influencent toute relation interculturelle, en intégrant les approches critiques¹⁵.

Il n'est ni nécessaire ni possible de tout comprendre d'une culture. Il faut avant tout s'intéresser à la personne elle-même. En mettant l'accent uniquement sur la culture de la personne, on risque plutôt de l'essentialiser.



Essentialisation

Voir l'autre comme un·e représentant·e d'un groupe plutôt qu'une personne à part entière ; la catégoriser et réduire toutes ses caractéristiques à une étiquette qu'on lui appose.



Action

- Participer à des webinaires ou s'inscrire à une formation sur l'approche interculturelle (intégrant les approches critiques), les enjeux spécifiques liés aux différents parcours migratoires des femmes, les défis de l'intégration, etc.
- Créer des espaces pour permettre le partage et l'écoute de récits narratifs des femmes. Leur demander de raconter, individuellement et dans leur langue maternelle au besoin, des éléments importants pour elles ou des moments de leur quotidien. Leur donner le choix de parler de ce qui est positif plutôt que de rapporter le récit du passé qui peut être douloureux: quels étaient leurs rêves quand elles étaient petites? À quelle activité aimaient-elles participer dans leur pays d'origine? Maintenant, qu'aiment-elles faire de leur temps libre? Qu'est-ce qui leur apporte du bonheur? À quoi aspirent-elles?
- Suivre des chaires ou des instituts de recherche s'intéressant aux questions de l'inclusion et de l'immigration: Institut Universitaire Sherpa, Institut de recherche sur l'immigration et sur les pratiques interculturelles et inclusives (IRIPII), etc.

Identifier les filtres biaisant la rencontre interculturelle

Les filtres¹⁶ sont des biais qui peuvent orienter de manière erronée ou inadéquate la rencontre interculturelle et par conséquent l'intervention. Ils sont notamment liés au racisme, à l'essentialisation ou à la culture de la suprématie blanche.

Culturaliste

Le filtre culturaliste amène à ne percevoir la personne immigrante qu'à travers sa culture d'origine, en omettant son parcours migratoire, son statut social ou son histoire de vie.

Individualiste

Le filtre individualiste amène l'intervenant·e à valoriser les libertés individuelles, alors que la personne immigrante voudrait peut-être mettre de l'avant son cercle familial et ses relations.

Ici et maintenant

Le filtre de l'ici et maintenant fait en sorte que les interventions visent souvent l'efficacité et la rentabilité.

Pathologisation

Le filtre de la pathologisation tend à victimiser les personnes immigrantes et à en avoir une image figée.

Organisationnel

Le filtre organisationnel implique le fait que les différentes problématiques psychosociales soient assurées par plusieurs intervenant·e·s ou organismes (périnatalité, conflits avec les adolescent·e·s, difficultés économiques, troubles de santé, etc.) et que les membres d'une même famille soient suivis séparément. Il devient alors difficile pour un·e intervenant·e d'avoir une compréhension globale et juste de la situation de la personne.

Ethnocentrisme

Le filtre de l'ethnocentrisme amène l'intervenant·e à penser (consciemment ou non), que ses valeurs et sa manière de faire les choses sont plus appropriées que celles des femmes immigrantes.



Action

- Développer un questionnaire permettant de mieux connaître la vie de la femme avant d'arriver au Québec et les défis de son parcours migratoire.
- Se questionner lors de chaque intervention : est-ce que je respecte le rythme et les souhaits de la femme ou est-ce que j'essaie d'orienter ses choix vers la façon de faire habituelle ?
- Discuter avec l'usagère à propos de sa relation avec sa communauté d'origine ou de foi ici : entretient-elle une relation avec celle-ci ? Le cas échéant, qu'est-ce que cette relation lui apporte de positif ? Est-ce que cette relation (qu'elle soit étroite ou pas) la satisfait ? Qu'est-ce qu'elle aimerait améliorer dans cette situation ?

Maintenir l'exploitation économique et l'appauvrissement des personnes racisées

du pouvoir

Considérer la recherche et les savoirs occidentaux comme les plus fiables et les diffuser davantage

du savoir

COLONIALITÉ

de l'être

des genres

Déshumaniser les personnes colonisées (ou issues des anciennes colonies) et racisées

Imposer une vision binaire des genres (uniquement hommes et femmes)

Exclure les femmes du pouvoir

Comprendre l'impact de la colonialité

Le colonialisme a mis en place plusieurs structures, valeurs et normes pour garder le pouvoir dans les pays colonisés ; et malgré les indépendances politiques, ce système survit encore aujourd'hui par la colonialité. Il est donc important de s'interroger sur l'impact de la colonisation sur notre perception de l'autre (et vice versa). On peut distinguer quatre principes¹⁷ de la colonialité, tel que schématisé ci-haut.



Réflexion

Mes approches d'intervention sont-elles basées uniquement sur des théories ou des recherches développées dans le monde occidental? Dans mon milieu de travail, quelle place faisons-nous aux savoirs d'autres groupes culturels et quels sont nos stéréotypes liés à ces savoirs?

Exemple

La femme que je rencontre croit que X approche (religieuse, culturelle, scientifique) peut l'aider dans son parcours. Est-ce que je prends le temps de la questionner et de me renseigner à propos de cette approche ou est-ce que je la rejette parce qu'elle ne concorde pas avec les connaissances que j'ai acquises?

Quels savoirs issus des cultures des femmes immigrantes usagères et/ou des cultures autochtones pourraient-on incorporer dans nos outils de travail?



Action

- Aborder le sujet avec des collègues : connaissent-elles d'autres approches ou manières de procéder? Ont-elles appris d'autres cadres de pensées, d'autres façons de faire durant leur parcours professionnel ou leurs études, au Canada ou dans d'autres pays?
- Prévoir des formations avec des organismes qui mettent de l'avant des approches décoloniales et/ou non occidentales, p. ex. : Mikana, Ligue des droits et libertés, Solidarité sans frontières, etc.

Nommer les rapports de pouvoir

Une rencontre entre un·e intervenant·e et une femme immigrante et racisée peut receler un rapport de pouvoir inégal, notamment pour ces raisons :

Pouvoirs conférés à la personne intervenante comme *aidante*

- Un pouvoir légitime donné par son titre professionnel et son rôle dans l'organisation
- Un pouvoir informationnel parce qu'elle possède des informations nécessaires pour l'usagère
- Un pouvoir d'expertise par sa connaissance du Québec, son expérience de travail et son niveau de scolarité

Réticences de la femme pour partager une rétroaction

Pour certaines personnes, il peut être difficile de donner de la rétroaction ou de critiquer une personne dans une situation hiérarchique. C'est d'autant plus difficile pour une immigrante d'être critique vis-à-vis de la société d'accueil ou d'une organisation dont elle espère bénéficier des services.

Perception des personnes intervenantes blanches

La perception des personnes blanches par les personnes issues des pays dits du *Sud* ou *en développement* peut aussi être stéréotypée. Ces pays ont été appauvris par des années de régime colonial paternaliste, par la mondialisation capitaliste et soumis à l'impérialisme culturel de l'Amérique du Nord et de l'Europe. Ainsi, certaines personnes issues de ces pays ont intégré l'image de la personne blanche comme étant supérieure au niveau économique ou intellectuel. C'est une des manifestations de la colonialité.



Action

En dyade intervenant·e-participant·e, engager une discussion honnête à propos des rapports de pouvoir dans la relation. Donner les moyens à la femme d'équilibrer le pouvoir : lui expliquer qu'elle a le droit d'exprimer son insatisfaction face à l'accessibilité de l'information, à la qualité des services, des relations humaines ou des communications, et de porter plainte. Le cas échéant, lui donner l'information claire sur le mécanisme existant.

Mettre en place des mécanismes pour recueillir les rétroactions de manière confidentielle (boîte à idées, questionnaire d'évaluation en ligne ou en papier, etc.) et pour le traitement des plaintes.

Reconnaître ses privilèges comme intervenant·e

Reconnaître ses privilèges nous permet de mieux percevoir une situation inégale ou inéquitable, de constater que la personne auprès de qui nous intervenons n'a peut-être pas les mêmes privilèges que nous, et de contribuer à aplanir les obstacles qu'elle vit au lieu de les renforcer.



Privilège

Effet systémique par lequel une personne a accès à des ressources plus facilement que d'autres. Avantage dont les personnes concernées bénéficient sans qu'elles l'aient nécessairement choisi. Le privilège n'est pas intentionnel et la personne qui en bénéficie n'en a pas toujours conscience.



Privilège blanc

« Avantages invisibles, mais systémiques, dont bénéficient les personnes dites *Blanches* uniquement parce qu'elles sont *Blanches*. La blanchité permet de tirer avantage involontairement, voire inconsciemment, du fait que d'autres personnes soient racisées et donc discriminées¹⁸. »



Réflexion

Quelles sont les caractéristiques que je possède me permettant de ne jamais vivre certaines situations de discrimination ?

Dans la société, qu'est-ce qui me facilite l'accès à des lieux (de travail, d'études ou pour avoir des services) plus que pour d'autres personnes ?

Si je suis un·e intervenant·e blanc ou blanche, de quelle manière le statut de personne blanche me donne-t-il des avantages sur l'échelle sociale ?



Action

Écrire sur une feuille cinq privilèges que j'ai par rapport à ces éléments : genre, langue, couleur de peau, ethnicité, éducation, religion, nationalité, orientation sexuelle, classe sociale et capacité (si je vis avec un handicap ou non).

Ensuite, pour chacun des privilèges, noter une attitude que je peux adopter ou une action concrète que je peux entreprendre dans mon travail pour faciliter l'accès aux services des usagères qui sont des femmes immigrantes.

Exemple

J'ai le privilège d'avoir une excellente maîtrise du français ; je peux donc prendre le temps d'expliquer toutes les informations importantes à une femme allophone, après avoir vérifié auprès d'elle si elle a besoin de plus d'explications.

Pour aller plus loin



Vidéos

Le privilège blanc

Lexique *Briser le code* sur Télé-Québec

Décoloniser l'histoire

Websérie sur Télé-Québec

Le danger d'une histoire unique

TED de Chimamanda Ngozi Adichie



Balados

Essentiels

Sur Télé-Québec

Nous autres

Du Collectif Noor et de
l'Institut du Nouveau Monde



Formations

Former pour l'inclusion

Ateliers de la Table de concertation
des organismes au service des personnes
réfugiées et immigrantes (TCRI)

Activité des couvertures

De Kairos (sur les relations entre les
peuples autochtones et non autochtones)

L'APPROCHE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE

Se familiariser avec l'intersectionnalité

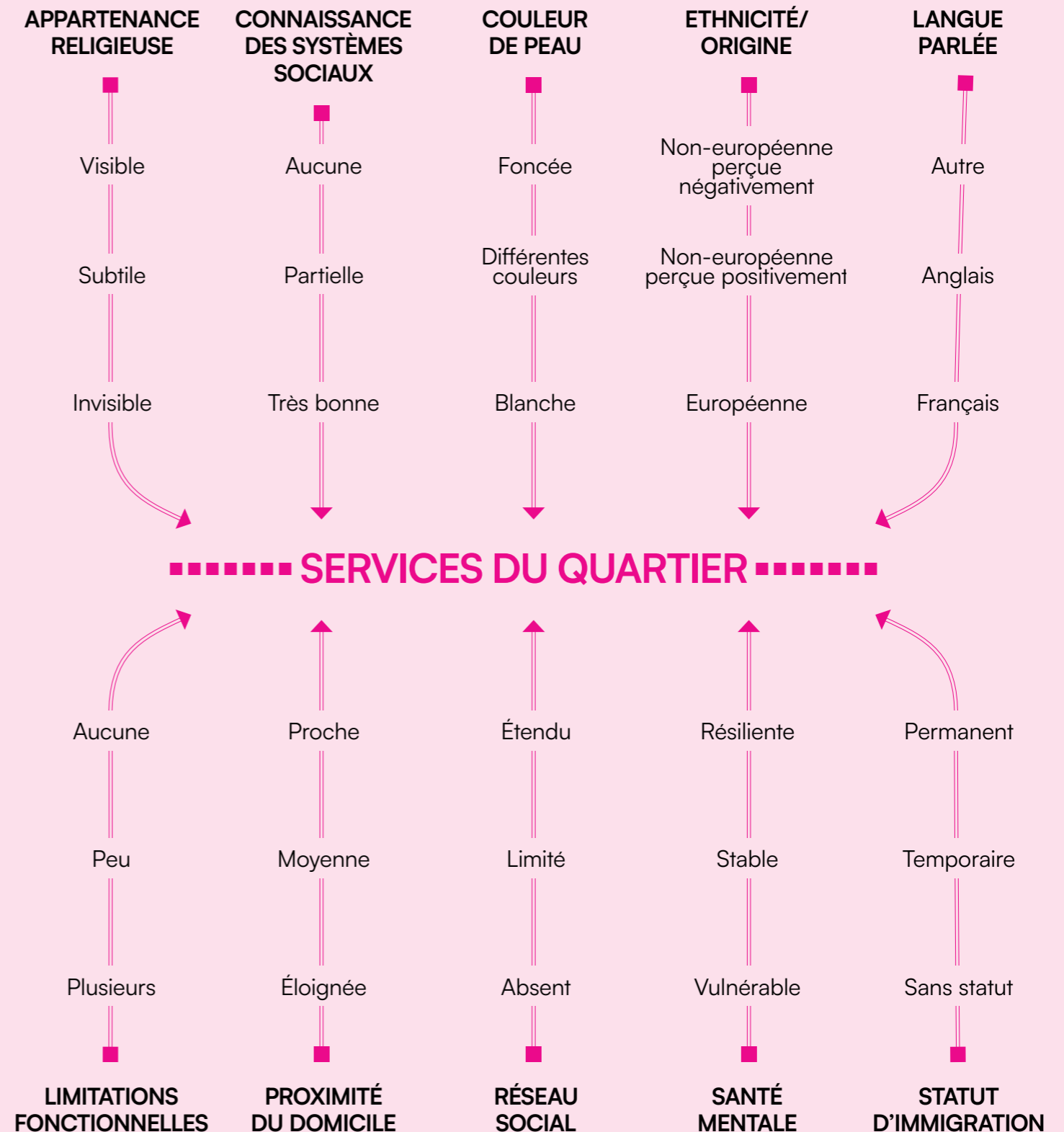
L'intersectionnalité est une théorie et un outil d'analyse qui permet de mieux comprendre comment les caractéristiques d'une personne la placent dans une situation unique. Elle permet de mieux comprendre la complexité des expériences des personnes et de mettre en évidence les différentes oppressions et les inégalités.

Prenons l'exemple de l'accès aux services du quartier et schématisons-le. On peut y voir que l'accès est plus ou moins facile, selon différentes caractéristiques d'une femme immigrante et de son environnement. (Le schéma est non exhaustif.)

Exemples

Si une femme immigrante a une couleur de peau foncée, son accès aux services sera plus difficile qu'une femme immigrante blanche, à cause des discriminations liées au racisme.

Si une femme immigrante vit avec plusieurs limitations fonctionnelles (handicap), son accès aux services sera plus difficile qu'une femme qui n'en n'a aucune, à cause des discriminations liées au capacitisme.



Adopter l'intervention féministe intersectionnelle

L'intervention féministe intersectionnelle (IFI) vise à établir des liens entre toutes les formes d'oppression, à développer des stratégies inclusives et à incorporer la réalité des groupes qui ont été, et demeurent encore, marginalisés ou minorisés¹⁹.

Christine Corbeil et Isabelle Marchand



Action

- Se baser sur l'expérience de la femme et valoriser son bagage expérientiel sur le plan social, culturel, religieux, et non seulement son bagage académique ou professionnel.
- Reconnaître les forces et les compétences de la femme, et l'encourager à participer activement au processus d'intervention, afin qu'elle puisse choisir la façon dont elle veut procéder. Respecter son rythme et ses choix.
- Reconnaître les difficultés spécifiques auxquelles peuvent se heurter les femmes immigrantes et racisées : l'adaptation culturelle, la déqualification professionnelle, la déstabilisation des rôles familiaux, la perte du réseau social, l'apprentissage d'une nouvelle langue, la discrimination, etc.

Utiliser l'ADS+

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est à la fois un processus et un outil qui vise à tenir compte des réalités et des besoins particuliers des personnes lors de la mise en place d'initiatives²⁰.

Ville de Montréal

Le caractère *neutre et universel* des services, dispensés avec la mission de servir de manière identique toutes les personnes, omet de reconnaître les vulnérabilités spécifiques que certaines femmes immigrantes et racisées peuvent vivre et qui les poussent aux marges de la société. Adopter l'ADS+ permet alors de développer une réflexion sur les enjeux vécus par différents groupes ainsi que des stratégies d'action permettant de répondre à leurs besoins spécifiques.



Réflexion

Est-ce que les initiatives sur lesquelles nous travaillons tiennent compte des distinctions de genre? De l'origine ethnique? Du statut migratoire? De l'orientation sexuelle? De la couleur de peau? De la religion? De la classe sociale?

Est-ce que l'expérience de femmes immigrantes de différents groupes est prise en compte dans l'analyse des données, les activités et l'évaluation de nos projets ou initiatives?



Action

- Écrire les obstacles, perçus par l'équipe, qui empêchent différents groupes de femmes immigrantes d'avoir accès à nos services ainsi que les obstacles que peuvent vivre ces femmes au sein de nos services.
- Consulter les groupes sous-représentés dans nos services afin de recueillir leur opinion sur ces enjeux. (via des groupes focus, des entrevues ou des questionnaires). Ne jamais présumer savoir, en tant qu'individu ou qu'organisation, ce qui est bon pour d'autres groupes.
- Suite à la consultation et à l'analyse des résultats, développer des stratégies d'action selon les différents besoins.



Action

Adapter ses communications

Pour faire connaître les services de son organisation et rejoindre les femmes immigrantes, il importe de diffuser largement l'information, dans différents réseaux et lieux.

- Laisser des dépliants ou afficher régulièrement les informations sur les services offerts dans des lieux diversifiés et des espaces de socialisation des femmes immigrantes : différentes fêtes nationales, lieux de culte, parcs, restaurants, organismes d'accueil pour personnes immigrantes, associations culturelles, supermarchés, services d'aide alimentaire, salons de coiffure, organismes communautaires, écoles, etc.
- Présenter les services offerts dans les émissions de radio écoutées par les membres d'une communauté culturelle qu'on veut rejoindre.
- Rédiger ou faire traduire les communications en plusieurs langues, si possible.
- Utiliser des outils promotionnels avec un visuel inclusif où les femmes immigrantes vont se reconnaître.

Pour adapter la communication lors de la prestation de service :

- Expliquer les structures, les termes utilisés et les démarches à entreprendre, à l'aide de supports visuels (pictogrammes, infographies) pour faciliter la compréhension.
- Favoriser des équipes multilingues et/ou offrir de la traduction dans les langues les plus courantes du quartier.
- Porter attention à ce que ma communication non verbale (posture, gestuelle, expression faciale, etc.) démontre de la bienveillance et de l'ouverture.

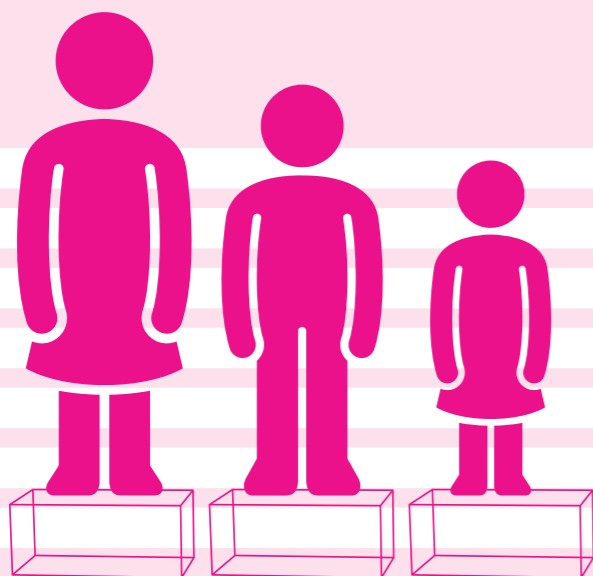


Action

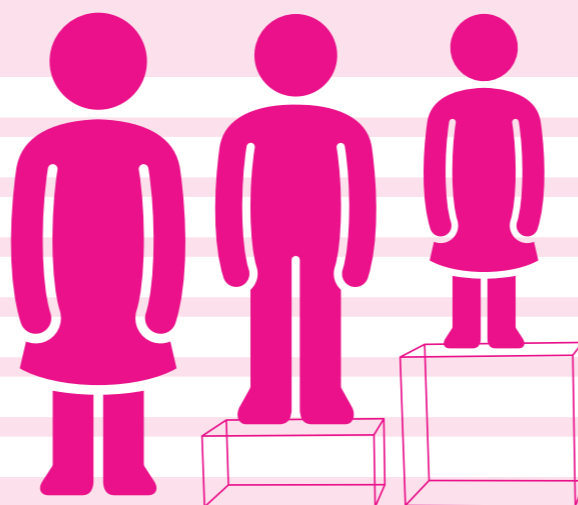
Favoriser la participation aux activités

Lors de l'organisation d'activités, il est possible de mettre en place des initiatives favorisant la participation²¹ des femmes immigrantes.

- Établir des collaborations avec les associations des communautés de diverses origines.
- Organiser les activités dans les lieux connus des femmes et en favoriser l'accessibilité (trouver un lieu accessible à pied ou rembourser les frais du transport en commun).
- Donner l'information nécessaire à l'avance pour permettre aux femmes de se préparer aux rencontres.
- Accepter les participations spontanées lors d'une activité.
- Favoriser la présence des enfants (accessibilité pour les poussettes, lieu sécuritaire pour les enfants, service de halte-garderie, etc.) car l'accès aux services de garde est un enjeu pour certaines femmes immigrantes.
- Varier le type d'activités et la forme d'animation pour permettre la mobilisation et la participation des différentes femmes.
- Inclure des moments de socialisation informels pour permettre aux participantes de créer des liens et d'être plus à l'aise à parler devant le groupe, le cas échéant.
- Valoriser la participation des femmes immigrantes en soulignant leur présence et en ayant des supports visuels (présentation *PowerPoint*, affiches, etc.) montrant une pluralité de femmes à qui elles peuvent s'identifier.
- Dans un groupe hétérogène, sensibiliser les participant·e·s à l'existence de rapports de pouvoir inégaux et demander l'alternance de la prise de parole entre les personnes du groupe majoritaire et les femmes immigrantes.
- Prévoir un support visuel (pictogrammes, infographies, vidéo sous-titrée) facilitant la compréhension.
- Offrir de l'interprétariat dans les langues les plus courantes du quartier.



Égalité



Équité



Inclusion

22

Évaluer avec l'ADS+

Afin de mieux adapter les services aux besoins des femmes immigrantes, on doit prendre en compte leurs expériences lors de l'étape de l'évaluation²³. Au final, cela permettra de mettre en place des mesures d'équité et d'inclusion.



Égalité vs équité

«L'égalité, c'est traiter tout le monde de la même manière, alors que l'équité, c'est donner à chacun ce dont il ou elle a besoin pour réussir²⁴.»



Inclusion

«À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes²⁵.»



Action

- Suite à chaque activité et à la fin d'un projet, faire remplir un formulaire d'évaluation par les personnes présentes incluant des questions sociodémographiques pour avoir en main des données genrées et intersectionnelles.
- Offrir un appui pour remplir le formulaire ou permettre aux femmes de répondre aux questions verbalement. Le cas échéant, prévoir une personne neutre pour recueillir les propos de celles-ci confidentiellement.
- Documenter les impacts différenciés des activités, des projets, des changements et des décisions sur toutes les femmes selon leur identité en rassemblant de l'information sur la façon dont des groupes peuvent vivre différemment la même situation.

Exemple

Quel est l'impact de ce changement dans notre service pour les femmes en général? Quel est l'impact de ce même changement pour les femmes immigrantes? Quel est l'impact pour les femmes immigrantes allophones? Quel est l'impact pour les femmes demandeuses d'asile?

- Déterminer des moyens concrets pour mettre en place des mesures d'équité pour les femmes plus marginalisées.

Si vous ne disposez pas d'une lentille pour examiner la manière dont les différentes formes de discrimination s'imbriquent, il est peu probable que vous puissiez élaborer des politiques aussi inclusives qu'elles devraient l'être²⁶ (Traduction libre).

Kimberlé Crenshaw

Pour aller plus loin...



Vidéos

L'intersectionnalité

Capsule de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

The urgency of intersectionality

TED de Kimberlé Crenshaw



Livres

Empreintes de résistance : filiations et récits de femmes autochtones, noires et racisées

Alexandra Pierre



Site web

Introduction à l'intersectionnalité

Bande dessinée par Chloloula

Trousse d'outils pour une participation égalitaire et inclusive pour toutes les femmes

De Concertation Montréal, Coalition montréalaise des Tables de quartier et Relais-femmes



Formation

Formations sur l'ADS+

Relais-femmes



**UNE ORGANISATION
PLUS
INCLUSIVE**

Prévenir l'inclusion de façade

Former une équipe inclusive ne se limite pas à avoir une simple pluralité de personnes; des changements doivent s'opérer à long terme concernant tous les aspects de l'organisation afin d'éviter le piège de l'inclusion de façade.



L'inclusion de façade

Expression employée pour désigner une situation dans laquelle une personne est embauchée ou placée à une position en raison de caractéristiques personnelles (genre, appartenance ethnique ou religieuse, etc.). On utilisera ensuite son embauche comme la preuve que l'organisation est inclusive, alors que cette personne peut être confrontée à des agissements racistes qu'elle voit ou qu'elle vit. Si elle aborde le sujet, cela peut devenir source de représailles. Elle pourrait même être renvoyée pour avoir dénoncé certaines pratiques ou attitudes²⁷ (*tokenism* en anglais).

Le plafond et la falaise font la paire

Le plafond de verre est un terme assez répandu pour désigner le phénomène qui freine notamment les femmes et les groupes minorisés à accéder à des postes plus importants dans une organisation. À l'inverse, le terme *falaise de verre* apporte un éclairage sur une situation différente.



Falaise de verre

« Situation dans laquelle un individu appartenant à un groupe habituellement confronté à une discrimination systémique accède à un poste de gestion dans une organisation alors que celle-ci éprouve d'importantes difficultés, ce qui rend cette position précaire²⁸. »

La falaise de verre renforce ainsi le plafond : si la personne recrutée ne remplit pas son mandat, on associe l'inclusion à l'échec et on exclut de nouveau les personnes issues de groupes minorisés.



Réflexion

- Identifier, dans notre culture organisationnelle, les éléments tenant de la culture de la suprématie blanche.
- Qu'est-ce qui caractérise un·e bon·ne employé·e ? Comment ces standards sont-ils communiqués au sein de l'organisation ? Si ce n'est pas écrit, comment chaque membre du personnel a-t-il appris ces standards ?
- Qu'est-ce qui est reconnu, récompensé ? Incite-t-on à la compétition, la rivalité entre collègues ? De quelle manière la prise de décision se fait-elle : en groupe ou hiérarchiquement ?
- Quels comportements sont perçus déplacés ou non professionnels (conflit, parler fort, pleurer, etc.) ? De quelle manière la direction et le personnel réagissent-ils lorsque ces comportements se manifestent ?
- Qui ou qu'est-ce qui détermine qu'un programme fonctionne ? Qui décide du temps à allouer à certaines tâches, aux projets, etc. ?

L'une des raisons d'énumérer les caractéristiques [...] est de démontrer comment les organisations qui utilisent inconsciemment ces caractéristiques comme normes et standards rendent difficile, voire impossible, l'accès à d'autres normes et standards culturels²⁹.

Dismantling Racism Works adapté par
Le Centre des organismes communautaires (COCO)



Réflexion

Transformer les pratiques de travail

L'inclusion au sein des équipes de travail exige une remise en question des pratiques qui ont longtemps été la norme. Explorer de nouvelles façons de faire devient alors fondamental.

- Les profils de la direction et du personnel sont-ils représentatifs des profils de nos populations cibles (origine, couleur de peau, confession religieuse, etc.)? La représentation joue un rôle important pour qu'une personne puisse s'identifier et se reconnaître dans les structures et les organisations.
- Comment nos procédures ou nos normes peuvent-elles défavoriser certains groupes (au profit d'autres)? Est-ce que nous les remettons en question?
- Quels sont les pouvoirs et les responsabilités de chaque employé·e sur les orientations importantes pour l'organisation?
- Est-ce que les employé·e·s issu·e·s de groupes marginalisés ont une charge mentale différente et/ou plus élevée que le reste de l'équipe? Quelles mesures peut-on mettre en place pour permettre à ces employé·e·s de gérer cette charge mentale et de la diminuer éventuellement?
- Est-ce qu'on remet les dossiers plus sensibles et plus compliqués en termes de connaissances culturelles et d'enjeux d'oppressions aux employé·e·s issu·e·s du même groupe ou vivant des enjeux similaires?

Exemple

Demander systématiquement à sa collègue — une femme racisée — d'assurer les suivis avec des femmes immigrantes ou racisées qui demandent des services dans l'organisation.



Action

- Dresser un plan échelonné pour accroître la pluralité au sein de l'équipe de travail selon une analyse des profils et des besoins des populations cibles³⁰.
- Former un comité d'embauche avec des personnes ayant des profils diversifiés.
- Diffuser les offres d'emploi à des groupes culturels, des groupes religieux et à des organismes entretenant des relations avec les populations cibles.
- Modifier le texte des offres d'emploi pour qu'il invite directement les membres de groupes précis à poser leur candidature.

Exemple

« Étant donné la nature du poste et la mission de l'organisation, nous privilégions la candidature des femmes ayant X profil. » est plus susceptible d'attirer des membres de ce groupe que « Nous encourageons les femmes de diverses origines à poser leur candidature. »

Les organisations sont redevables envers leurs bailleurs de fonds, le gouvernement ou toute autre institution dont dépend leur existence. Pour considérer l'inclusion en profondeur, il est tout aussi important de considérer la redevabilité envers les personnes auxquelles les services sont destinés.

Mettre en place une gouvernance inclusive

Les conseils d'administration ont un rôle essentiel à jouer afin de mettre en place des structures inclusives.



Réflexion

- Dans quelle mesure le conseil d'administration et le personnel sont-ils formés pour identifier et combattre le racisme interpersonnel, institutionnel et systémique sur le lieu de travail?
- Est-ce que le conseil d'administration compte des personnes racisées, des personnes de différentes religions, des personnes issues de l'immigration, etc.? Si oui, quels moyens prend-t-on pour prévenir l'inclusion de façade?
- Quels sont nos plus grands défis, en termes de culture organisationnelle, pour changer les normes préjudiciables et adopter des pratiques d'équité, diversité et inclusion (ÉDI)?
- De quelles ressources avons-nous besoin pour améliorer notre gouvernance en matière d'ÉDI?



Action

- Dresser un plan échelonné pour accroître la pluralité au sein du conseil d'administration
- Intégrer aux statuts de l'organisme une déclaration claire confirmant l'engagement à maintenir la pluralité au sein du conseil d'administration
- Rédiger une politique détaillée de lutte au racisme et aux discriminations.

Pour aller plus loin...



Livres

Biais inconscients et comportements inclusifs dans les organisations

Presses de l'Université Laval



Vidéos

Femmes racisées dans les organisations communautaires

Centre des organismes communautaires (COCO)



Site web

Centre de ressource de l'Institut EDI²

De l'Université Laval

L'outil Anti-Racist Organizational Change : Resources & Tools for Nonprofits

Du CommunityWise Resource Centre de Calgary

Services d'accompagnement en EDI

De l'Observatoire québécois des inégalités

Références

1. Rachad Antonius, *Un racisme respectable*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2002.
2. Étienne Balibar et Immanuel Wallerstein, *Race, nation et classe : les identités ambiguës*, Paris, Éditions La Découverte, 1990, p. 33.
3. Musée de l'Holocauste Montréal, *Le processus d'altérisation*, [https://museeholocauste.ca/fr/ressources-et-formations/processus-alterisation/], 2019.
4. Derald Wing Sue, *Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation*, John Wiley & Sons Inc., 2010.
5. Alexandra Pierre, *Personne racisée ou racialisée*, [https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/], 2016.
6. National Museum of African American History and Culture, *Being Anti Racist*, [https://nmaahc.si.edu/learn/talking-about-race/topics/being-antiracist/], (s.d.).
7. Alexandra Pierre, *Blanchité ou blanchitude*, [https://liguedesdroits.ca/lexique/blanchite-ou-blanchitude/], 2016.
8. *Dismantling Racism Works* adapté par le Centre des organismes communautaires, *La culture de la suprématie blanche dans nos organisations*, [https://coco-net.org/wp-content/uploads/2020/06/Coco-WhiteSupCulture-FR-FINAL.pdf], 2019, p.7.
9. Amnesty International France, *Comment réagir quand un proche tient des propos racistes*, [https://www.amnesty.fr/focus/comment-reagir-quand-un-proche-tient-des-propos-racistes/], (s.d.).
10. National Museum of African American History and Culture, *Being Anti Racist*, [https://nmaahc.si.edu/learn/talking-about-race/topics/being-antiracist/], (s.d.).
11. Justine Devillaine, Sarah Zouak et Lysandre, *11 conseils pour être un·e bon·ne allié·e*, Lallab Magazine, [http://www.lallab.org/11-conseils-pour-etre-un-e-bon-ne-allie-e/], 3 mars 2017.
12. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *La discrimination*, [https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination/], (s. d.).
13. James E. Curtis et Lorne Tepperman, *Principles of sociology: Canadian perspectives*, Oxford University Press, 2009.
14. Roy Preiswerk et Dominique Perrot, *Ethnocentrisme et histoire: L'Afrique, l'Amérique indienne et l'Asie dans les manuels occidentaux*, Éditions Anthropos, 1975.
15. Margalit Cohen-Emerique, *Pour une approche interculturelle en travail social*, Théories et pratiques, France, Presses de l'EHESP, 2011.
16. Catherine Montgomery et Christian Agbobli, *Mobilités internationales et intervention interculturelle: conceptualisations et approches*. Dans *Mobilités internationales et intervention interculturelle: Théories, expériences et pratiques*, par Brigitte Bourassa-Dansereau et Catherine Montgomery, Presses de l'Université du Québec, 2019, p. 9-25.
17. Michèle Vatz-Laaroussi, Lilyane Rachédi et Lucie Pépin, *Accompagner des familles immigrantes*, Guide d'accompagnement, Éditions de l'Université de Sherbrooke, 2002, p. 24-27.
18. Fabienne Siche, *Le choc des travailleurs sociaux en interculturel: défis éthiques*, Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, [https://core.ac.uk/download/pdf/77618855.pdf], 2016, p. 46-50.
19. Nelson Maldonado Torres, *On the coloniality of being: Contribution to the development of a concept*, Cultural studies, 21/2, [https://doi.org/10.1080/09502380601162548], 2007, p. 240-270.
20. Walter Mignolo, *Géopolitique de la sensibilité et du savoir, (Dé)colonialité, pensée frontalière et désobéissance épistémologique*, Mouvements, 73/1, [https://www.cairn.info/revue-mouvements-2013-1-page-181.htm], 2013, p. 181-190.
21. María Lugones, *La colonialité du genre*, Les cahiers du CEDREF, 23, [https://doi.org/10.4000/cedref.1196], 2019, p. 46-89.
22. Alexandra Pierre, *Privilège blanc*, [https://liguedesdroits.ca/lexique/privilege-blanc/], 2016.
23. Christine Corbeil et Isabelle Marchand, *L'intervention féministe intersectionnelle: un nouveau cadre d'analyse et d'intervention pour répondre aux besoins pluriels des femmes marginalisées et violentées*, 2007, p. 13-16.

20. Ville de Montréal, **ADS+ 101**, [https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/Guide%20ADS%2B101%20Ville%20de%20Montr%C3%A9al_VDM_11_0.pdf], (s.d.), p. 4.
21. Adapté de: Kathryn Travers et al, **Trousse d'outils pour une participation égalitaire et inclusive pour toutes les femmes**, Concertation Montréal, Coalition montréalaise des Tables de quartier, Relais-femmes, [<http://www.tablesdequartiermontreal.org/wp-content/uploads/2020/12/MTElles-TrousseOutils-nov2020-final3.pdf>], 2020.
22. Inspirée de l'illustration originale créée par Craig Froehle, University of Cincinnati.
23. Adapté de: Kathryn Travers et al, **Trousse d'outils pour une participation égalitaire et inclusive pour toutes les femmes**, Concertation Montréal, Coalition montréalaise des Tables de quartier, Relais-femmes, [<http://www.tablesdequartiermontreal.org/wp-content/uploads/2020/12/MTElles-TrousseOutils-nov2020-final3.pdf>], 2020.
24. Amnistie internationale Canada Francophone, **Lexique pour l'antiracisme**, [<https://amnistie.ca/lexique-pour-lantiraciste>], (s.d.).
25. Université Laval, **Concepts clés en ÉDI**, [<https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi>], (s.d.).
26. Mary Carole McCauley, **Intersectionality concerns transcend straight, white feminism**, Baltimore Sun, 27 septembre, 2016.
27. Centre des organismes communautaires, **Le « problème » des femmes racisées en milieu de travail**, [<https://coco-net.org/le-probleme-des-femmes-racisees-dans-le-milieu-de-travail/?lang=fr>], 2018.
28. **Grand dictionnaire terminologique**, [<https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26542319/falaise-de-verre>], 2017.
29. *Dismantling Racism Works*, adapté par le Centre des organismes communautaires, **La culture de la suprématie blanche dans nos organisations**, [<https://coco-net.org/wp-content/uploads/2020/06/Coco-WhiteSupCulture-FR-FINAL.pdf>], 2019, p. 7.
30. Ontario Association of Interval and Transition Houses, **Créer des espaces inclusifs pour les femmes, Guide pratique de mise en œuvre d'un système de prestation de services intégré, antiraciste et féministe**, [https://endvaw.ca/wp-content/uploads/2016/01/cis_fra.pdf], 2005.



institutf.org

Recherche et rédaction

Rukaya Achhal El Kadmiri

Amélie Venne

Révision

Asmaa Ibnouzahir

Design éditorial

Sophie Ouch

© Institut F, 2023. Tous droits réservés.