

DEVENIR ANTIRACISTE



Financé par :
Public Health
Agency of Canada

Agence de la santé
publique du Canada



MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Les conséquences du racisme

Savoir repérer les discriminations raciales

Déconstruire les biais raciaux

Actions politiques et recommandations

Que faire contre le racisme ?

Avantages de vivre dans une société
antiraciste

Les conséquences du racisme



MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

1. Les conséquences du racisme

1.1 Conséquences sociales : pauvreté et éducation

Les préjugés raciaux et barrières systémiques en éducation présentent des enjeux négatifs pour les personnes de couleur ou dites racisées (c'est-à-dire, n'appartenant pas au groupe racial majoritaire). Afin d'illustrer les conséquences sociales du racisme, voici quelques exemples provenant de l'initiative canadienne Colour of Poverty (2019b). La majorité des faits rapportés sont tirés des données du secteur de Toronto dans le recensement canadien de 2016.

1.1.1 Éducation et race

- Un taux d'obtention de diplôme du secondaire moins élevé chez les étudiants noirs (69 %) et de Premières Nations (50 %), comparativement aux étudiants blancs (84 %).
- Les étudiants noirs ou issus des Premières Nations sont moins nombreux que les étudiants blancs à suivre un programme d'étude académique/pré-universitaire et plus nombreux à suivre un programme appliqué.
- Les étudiants noirs et ceux de Premières Nations, d'origine méditerranéenne de l'Est et de l'Asie du Sud-Ouest sont disproportionnellement représentés dans les expulsions scolaires. Par exemple, les étudiants noirs représentent 2 % de la population étudiante, mais 48 % des expulsions.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

- Une plus grande présence de corps policiers dans les écoles avec de plus grandes populations d'étudiants noirs considérés vulnérables ou à risque
- Un manque de représentation de minorités visibles dans le corps professoral en milieu universitaire (Gouvernement du Canada, 2016)
- Un curriculum scolaire conçu pour les élèves blancs de classe moyenne provenant de l'Ouest. Ceci est mis en évidence, entre autres, dans les cours d'histoire qui explorent l'histoire du Canada de la perspective des Blancs et qui omettent de donner voix aux groupes raciaux minoritaires ayant aussi une place dans l'histoire canadienne, dont les peuples autochtones (Alberta Civil Liberties Research Centre, n.d.).

1.1.2 Éducation et le revenu

- Impacts sur l'apprentissage : Les étudiants à faible revenu sont plus nombreux à ne pas satisfaire les attentes provinciales du niveau de lecture comparés à leurs pairs à revenu élevé
- Impact sur la poursuite d'études supérieures : Les étudiants de familles à faible revenu sont à risque plus élevé de ne pas poursuivre des études universitaires.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

1.1.3 Revenu et race

- Les taux de pauvreté infantiles sont plus élevés chez les enfants immigrants, les enfants de Premières Nations et les enfants non-blancs, de manière générale.
- En 2016, 20,8 % des personnes racisées comparées à 12,2 % des personnes blanches avaient un faible revenu.
- Les hommes et les femmes racisés gagnent moins que les hommes blancs.
- Les personnes issues de l'immigration dépensent plus de 50 % de leur revenu sur leur logement et vivent plus d'insécurité alimentaire comparées aux Canadiens natifs.

1.1.4 Conséquences économiques

Le racisme systémique et la discrimination raciale affectent les chances d'emplois ainsi que la situation financière des personnes qui en sont victimes. Entre autres, on observe des divergences entre le niveau d'éducation et la situation d'emploi des personnes racisées comparativement aux personnes blanches.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

Par exemple (COP, 2019c):

- La non-reconnaissance ou la dévalorisation des diplômes obtenus à l'international fait que plusieurs immigrants ne peuvent appliquer leurs compétences dans leur domaine d'emploi de choix. Au Canada, 41 % des immigrants à faible revenu chronique ont un diplôme postsecondaire (COP, 2019a).
- Les employeurs discriminent fréquemment les candidats sur la base de leur nom. À compétences et à qualifications égales, un employeur est moins enclin à choisir une personne dont le nom semble d'origine africaine, asiatique ou arabe.
- Les employeurs sont aussi enclins à discriminer sur la base du secteur de résidence du candidat.
- L'usage de vérification des casiers judiciaires dans le processus d'embauche exclut davantage les groupes sur-policés (c'est-à-dire, les personnes issues des Premières Nations, les personnes noires et les personnes d'autres communautés racisées) du marché du travail.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

La discrimination dans la main-d'œuvre, les taux de chômage plus élevés, l'insécurité dans l'emploi et les conditions précaires et les taux de salaire plus faibles contribuent au nombre accru de familles racisées vivant sous le seuil de pauvreté. De manière plus spécifique, l'initiative Colour of Poverty (2019a,c) rapporte que:

- Les personnes racisées (20,8 %) ont plus souvent un revenu faible comparées aux personnes blanches (12,2 %; COP, 2019a).
- La majorité (80 %) des personnes issues des Premières Nations du Canada habitant sur une réserve vivent sous le seuil de pauvreté (COP, 2019a).
- En Ontario, les hommes (24 %) et les femmes (43 %) racisées sont plus susceptibles d'être au chômage que les hommes blancs (COP, 2019c).
- Les travailleurs à bas salaire issus de l'immigration temporaire sont disproportionnellement des pays du Sud (COP, 2019c).
- Les personnes racisées, des Premières Nations et les personnes immigrantes sont surreprésentées dans les emplois à temps partiel à faible revenu et sans prestation d'absence et de sécurité d'emploi (COP, 2019c).
- En 2015, les employés de Premières Nations en Ontario avaient un taux salarial plus faible que les personnes n'étant pas de Premières Nations (26,00 \$/heure vs. 27,41 \$/heure; COP, 2019c).

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

1.2 Conséquences sur la santé mentale

Le racisme (intériorisé, interpersonnel, institutionnel et systémique), la discrimination, les microagressions et le profilage racial peuvent avoir des répercussions durables sur la santé physique et mentale des personnes racisées. Ils contribuent notamment au développement des problèmes suivants (Gibbs & Hines, 1989; Paradies, 2006; Stossel, 2020; Williams, Neighbors, & Jackson, 2003).

- La détresse psychologique et émotionnelle
- Le trouble de stress post-traumatique
- La dépression
- L'anxiété
- Les symptômes obsessionnels-compulsifs
- La faible estime de soi
- Le stress chronique
- Le suicide
- L'alcoolisme et l'abus de substances
- L'augmentation du taux de décrochage scolaire
- L'hypertension artérielle
- Le diabète
- Les maladies cardiaques
- Les maladies neurologiques
- L'augmentation de l'indice de masse corporelle

Savoir repérer les discriminations raciales

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

2. Savoir repérer les discriminations raciales

La discrimination raciale, c'est-à-dire, toute action limitant les chances d'une personne en raison de sa race ou de son ethnicité (Ministère des Services à l'enfance et des services sociaux et communautaires, 2008), peut prendre diverses formes et est parfois plus facile à identifier qu'à d'autres moments. Cette section présente des exemples de discrimination raciale en milieux scolaires, de travail et dans les services des soins de santé.

Milieux académiques : exemples de discrimination raciale

- Orienter les étudiants racisés vers des parcours moins valorisants.
- Avoir un seuil de tolérance plus faible pour des actions punissables par suspension scolaire en fonction de la race.
- Prendre des mesures disciplinaires plus sévères contre les étudiants racisés comparativement aux étudiants blancs pour les mêmes faits.
- Impliquer les services de police dans l'investigation des présomptions à l'égard d'un étudiant fondée sur la race.
- Faire usage d'un ton condescendant en parlant avec un parent qui ne semble pas très à l'aise à parler la langue de l'institution.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

Milieus de travail : exemples de discrimination raciale

- L'employeur qui ferme les yeux sur la discrimination raciale au travail. L'employeur a la responsabilité de traiter le problème auprès du responsable de l'acte/des paroles et de la victime.
- Avoir un seuil de tolérance plus bas pour le renvoi d'employés racisés
- Avoir des exigences supérieures pour les employés racisés
- Refuser d'embaucher un candidat racisé parce qu'on juge qu'il n'aurait pas sa place dans son équipe.
- Établir des critères d'embauche qui pourraient être désavantageux pour les individus de certains groupes raciaux/ethniques (par exemple, le candidat doit être d'origine française. Le critère de langue devrait donner la chance à quelqu'un qui n'est pas d'origine française, mais qui parle parfaitement le français d'être également considéré pour le poste).
- Choisir de ne pas embaucher un individu sur la base de son nom ou de son lieu de résidence ou tout autre critère non pertinent aux critères d'embauche et aux qualifications du candidat.
- Accorder un traitement moins favorable à un employé qui a porté plainte sur une occurrence raciste ou de discrimination raciale.
- Assumer des compétences inférieures et/ou assigner un salaire plus faible en raison de la race.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

Services de santé : exemples de discrimination raciale

- Omettre de recommander un congé médical à un patient en raison de sa race/son ethnicité.
- Parler à un patient ou un professionnel de la santé avec un ton condescendant ou le rabaisser en raison de son "accent".
- Offrir des services au patient à contrecœur en exprimant des assumptions (basées sur la race/ethnie) au sujet du patient.
- Parler directement à l'interpréteur sans regarder le patient.
- Offrir un traitement basé sur des présomptions de la situation financière du patient au lieu d'offrir le meilleur traitement disponible.
- Ne pas donner toutes les informations pour que la personne soit en mesure d'anticiper les complications.
- Évaluation incomplète amenant au dépistage tardif,

A hand holding a magnifying glass over the title text. The magnifying glass is held by a hand with a silver ring on the ring finger. The lens of the magnifying glass is positioned over the text, making it appear larger and more prominent. The background is a blurred indoor setting with greenery visible through a window.

Déconstruire les biais raciaux

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

3. Déconstruire les biais raciaux

3.1 Exemples de biais et des préjugés raciaux

Les concepts de préjugés et des biais raciaux ont été définis dans le premier module. Cette section vise à vous aider à reconnaître vos propres biais raciaux et préjugés, ainsi que ceux communiqués par votre environnement. Voici une liste d'exemples :

- Faire des présomptions d'intelligence d'une personne basées sur son niveau de langue (c'est-à-dire, langue parlée par la majorité).
- Avoir un sentiment de danger immédiat en présence de personnes de certains groupes (par exemple, une femme qui tient sa bourse fermement quand elle croise un homme noir dans la rue ou encore, une personne qui s'inquiète de la sûreté de sa famille quand il croise une femme voilée à l'aéroport)
- Avoir une préférence pour les garderies où les gardiens sont majoritairement blancs.

Actions politiques et recommandations contre la discrimination raciale et le racisme

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

4. Actions politiques et recommandations contre la discrimination raciale et le racisme

4.1 Quelques plans en cours d'exécution

Pour rappel, selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, la discrimination basée sur la race/ethnie est illégale (Ministère de la Justice, 2019). L'application de cette loi est encouragée au nouveau provincial. Par exemple, la Commission ontarienne des droits de la personne suggère quatre composantes essentielles à un programme organisationnel de lutte contre le racisme (Commission ontarienne des droits de la personne; 2009), soit :

1. Un énoncé d'objectifs (incluant un modèle antiraciste de changement social) et une politique globale de lutte contre le racisme;
2. Une surveillance proactive continue;
3. Des stratégies de mise en œuvre;
4. Une évaluation (voir le document au lien suivant pour de plus amples informations : http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_racism_and_racial_discrimination_fr.pdf).

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

Au niveau universitaire, certaines institutions prennent certaines mesures pour promouvoir un campus antiraciste. Par exemple, en 2019, l'Université d'Ottawa a mis en place de nouvelles directives que doivent observer les agents de la protection du campus pour demander une pièce d'identité à un individu afin d'éviter la répétition de cas avérés de profilage racial sur le campus. L'Université a aussi mis sur place un Comité du recteur visant à éliminer la discrimination sur le campus et à améliorer son système de traitement des plaintes afin que celles de discrimination ne passent pas inaperçues (Université d'Ottawa, 2019). Ce sont des débuts d'action que les résultats mériteront d'être évalués continuellement afin d'observer leurs vrais effets. Plusieurs institutions font des efforts en ce sens.

4.2 Enjeux de la mise en pratique de ces recommandations

Bien que le but ultime soit de vivre dans une société où les discriminations raciales sont l'ordre du passé, il est probable que l'on soit confronté à certains obstacles en cours de route. Entre autres, il faut se méfier de l'illusion prématurée d'un environnement antiraciste et des interprétations négatives des actions antiracistes.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

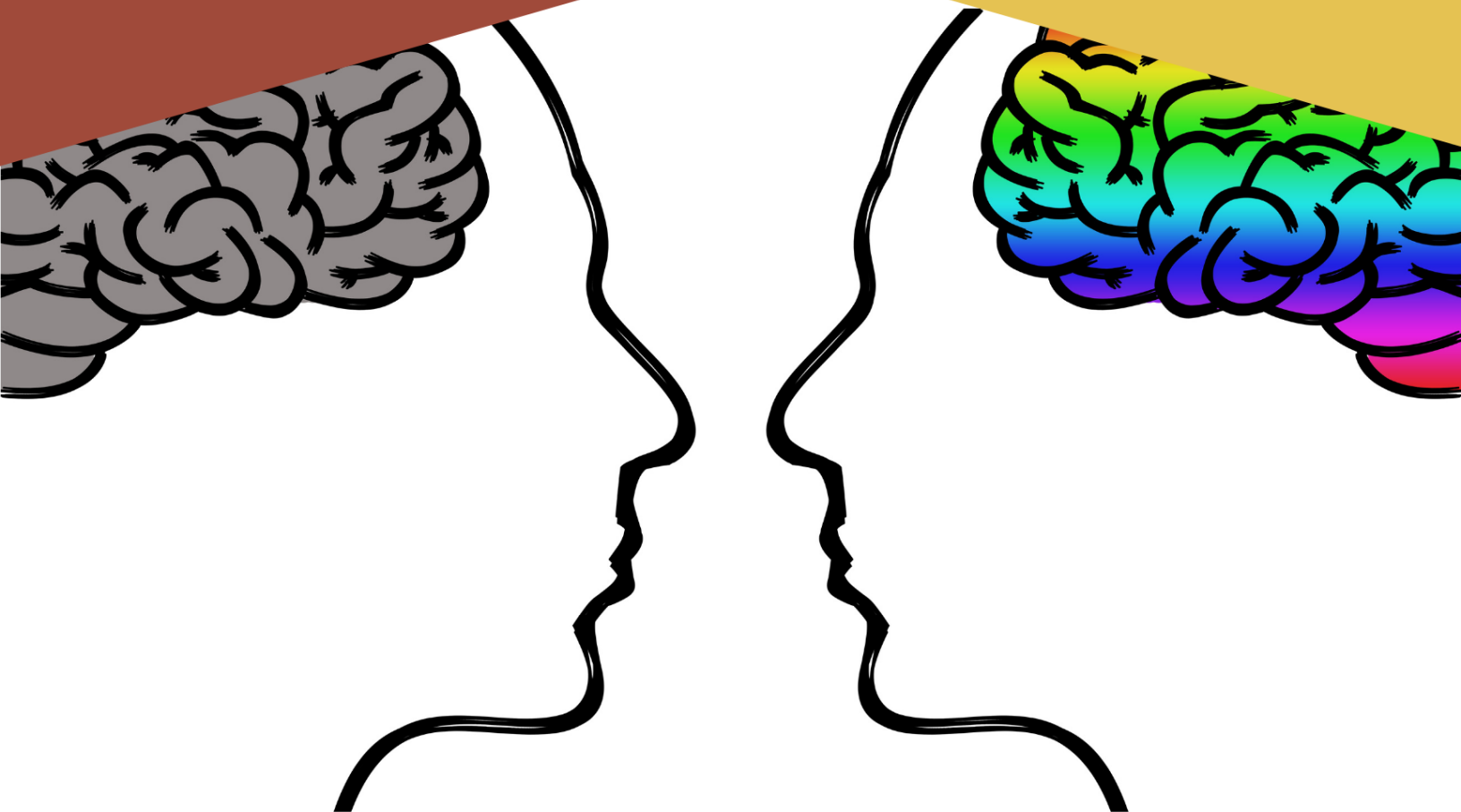
Voici quelques enjeux de la mise en pratique des recommandations de la formation présente :

- La discrimination et le racisme peuvent parfois être difficiles à repérer, surtout dans un contexte où ils sont plus difficiles à reconnaître en raison de leurs subtilités. Il peut être facile de relativiser, mais il faut tout de même exercer un regard critique. Un certain progrès ne veut pas dire qu'on doit accepter un comportement raciste/discriminatoire "moins sévère" ou plus subtile. Il est aussi possible que les comportements/paroles racistes ou discriminatoires antérieurs aient été remplacés par de nouveaux comportements de nature moins saillante.
- La discrimination positive et les actions antiracistes peuvent être interprétées par certains comme étant injustes ou défavorables envers certains groupes raciaux/ethniques. Bien que plusieurs auront une meilleure compréhension de ces principes après s'être renseignés à leur sujet, plusieurs personnes ne sont pas prêtes à entendre cette information. Ces personnes se forment alors leurs propres opinions sur le sujet et courent le risque de renforcer tout autre biais et préjugé racial préexistant.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

- Les changements anticipés par les recommandations proposées dépendent de la participation de chacun. Par exemple, un environnement organisationnel qui met en œuvre un modèle antiraciste est plus susceptible de devenir de plus en plus hétérogène. Par contre, un environnement organisationnel qui met peu d'efforts dans ses pratiques antiracistes risque de demeurer relativement homogène et de continuer d'embaucher des employés qui ressemblent aux membres de l'équipe actuelle et qui partagent les mêmes idées.



Que faire contre le racisme ?

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

5. Que faire contre le racisme?

5.1 Que faire comme citoyen (vouloir s'informer, savoir repérer, pouvoir déconstruire les biais)

En tant que citoyen, vouloir vous informer, repérer les cas racistes ainsi qu'activement déconstruire vos propres biais sont des étapes vitales de la lutte contre le racisme. Si vous n'êtes pas une personne racisée, prenez en compte que votre rôle est d'amplifier la voix des personnes qui le sont. Comprenez aussi que ce n'est pas le rôle de ces personnes de vous éduquer sur les raisons pour lesquelles une action/parole est raciste. Reconnaissez-le, admettez votre erreur, ne la reproduisez plus et éduquez les autres qui la font encore. Pour davantage de ressources, référez-vous à la liste de références à la fin de la formation.

5.2 Que faire en tant que gestionnaire ou leader (évaluer les pratiques, créer des milieux favorables, etc.)

En tant que position d'autorité, vous avez aussi un rôle à jouer. Vous avez le pouvoir de changer l'environnement dans lequel les personnes racisées évoluent ou travaillent. Il est important de régulièrement évaluer les pratiques et de créer un environnement favorable. Il serait aussi important de prendre toutes plaintes de racisme au sérieux afin de faciliter la communication et l'encourager (Williams & al., 2020).

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

Afin de répondre correctement au racisme, veuillez à ne pas vous appuyer sur les mythes suivants (CODP, 2008) :

- Les Canadiens sont “aveugles à la race” et ne distinguent pas les races.
- Prendre des mesures proactives contre le racisme, c'est d'inverser le racisme contre les personnes blanches.
- Les personnes racisées réagissent de manière excessive au racisme ou manipulent en “jouant la carte de la race”.
- L'immigration est mauvaise pour le Canada, car les immigrants s'emparent des emplois, commettent plus de crimes ou sont un fardeau pour notre société.

5.3 Que faire en tant qu'enseignante

Les enseignants ont l'immense responsabilité de former les leaders de demain. De ce fait, leur rôle doit aussi être de guider les étudiants vers l'antiracisme.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

Voici quelques stratégies que les enseignants peuvent employer afin de combattre le racisme en milieu scolaire (Warner, 2019, pp. 43 - 45) :

- Acceptez et reconnaissez que nous avons tous des biais;
- Établissez des règles de base pour des espaces d'apprentissage sûrs et productifs;
- Ayez des conversations sur la race, l'ethnicité et les différences culturelles;
- Si vous ne disposez pas encore de connaissances et de compétences suffisantes pour mener une conversation avec votre classe, vous pouvez faire venir un conférencier dans votre salle de classe;
- Lorsque les conversations prennent une mauvaise tournure, prenez une pause;
- Apprenez à incorporer une pédagogie et un curriculum culturellement inclusifs;
- Traitez les microaggressions raciales et dissipez les mythes et les stéréotypes;
- Recherchez constamment des occasions de développement professionnel.

MODULE 2

S'engager dans l'antiracisme

5.4 Les étapes à suivre

Les étapes que doivent suivre les institutions (écoles/ universités, organisations gouvernementales, etc.):

- Former ses employés/étudiants
- Adopter des pratiques antiracistes et antidiscriminatoires
- S'informer soi-même et informer autrui
- Recueillir des données basées sur la race dans divers contextes (p. ex.: sur les différentes pratiques institutionnelles)
- Évaluer les pratiques (p. ex.: institutionnelles)

Les actions proposées dans ce module sont des suggestions visant à briser le cycle du racisme, un objectif de justice sociale qui devrait être commun à la société puisque le racisme constitue une atteinte directe aux droits de la personne. C'est pour cette raison que chaque personne doit s'engager à adopter des pratiques antiracistes en tout temps et s'y tenir. Montrer l'exemple sera difficile, mais constitue un pas vers un meilleur futur; un futur plus juste.

Avantages de vivre dans une société antiraciste



MODULE 2

6. Avantages de vivre dans une société antiraciste

Il est important de considérer les avantages de vivre dans une société anti-raciste, puisqu'il est vrai qu'ils sont nombreux et s'appliquent à tous, personnes racisées et personnes blanches incluses. Entre autres, de meilleurs soins de santé et un accès accru aux services de soins de santé mentale permettraient surement une meilleure santé globale chez plusieurs personnes racisées et de ce fait, la capacité à mieux s'épanouir.

En matière d'emploi, un terrain de travail plus équitable permettrait l'embauche de candidats qualifiés et d'une plus grande diversité de pensées et de perspective au sein des organisations. En milieu scolaire, des pratiques antiracistes favoriseraient davantage la réussite scolaire dans les groupes raciaux/ethniques mal desservis et donneraient naissance à une génération d'intellectuels apte à gouverner la société future, une société plus juste.

MODULE 2

Conclusion

Ces modules ont donné un bref aperçu de la crise actuelle du racisme. À première vue, le mot "crise" peut sembler être une exagération des effets du racisme; mais à la fin de ces modules, il devrait être évident que c'est en fait le terme le plus approprié. Le racisme ne se limite jamais à un seul acte; ses effets sont durables et touchent toutes les facettes de la vie humaine individuelle et collective. L'impact pernicieux du racisme sur la santé mentale et physique des individus ainsi que les implications économiques, sociales et politiques sont trop profonds pour être ignorés.

En bref, le racisme est une forme de préjugé à multiples facettes qui influence la façon dont on perçoit et agit envers certains groupes. Le module 1 a défini la race non comme le produit de la biologie, mais aussi comme un processus de socialisation qui conduit à la marginalisation de certains groupes. Le premier module a donné un bref aperçu du défi humain actuel que représente le racisme et a tenté de fournir un compte rendu holistique des aspects historiques. En étudiant l'histoire du racisme et ses conséquences actuelles, on peut vraisemblablement comprendre ce qui signifie d'être raciste. De l'esclavage déchirant de milliers de Noirs dans les années 1800 au placement d'enfants autochtones dans des pensionnats, en passant par l'oppression des travailleurs chinois du chemin de fer du Pacifique, le module 1 a pris en compte l'histoire du Canada comme élément fondamental du cadre dans lequel le racisme existe. Il est certain que le racisme et la discrimination sont effectivement contraires à la loi au Canada. Cette formation a démontré que cela n'a pas toujours été le cas.

MODULE 2

Le racisme prend une multitude de formes et s'infiltré à tous les niveaux de la société, englobant le racisme intériorisé, le racisme structurel et le racisme systémique. Le plus surprenant et le plus effrayant est le fait que de nombreux actes de racisme ne sont pas du tout accomplis consciemment. Les formes les plus courantes de racisme au Canada sont subtiles. Toutefois, aussi subtil soit le racisme, il imprègne l'esprit des individus et entrave le fonctionnement de la société. Ces formes subtiles de racisme peuvent prendre la forme de microagressions qui sont des insultes raciales qui ne sont pas toujours infligées intentionnellement aux membres d'un certain groupe racial. Ce module a fourni un aperçu précieux sur la manière dont le racisme peut se manifester dans la vie et le comportement de chacun et sur la responsabilité qu'a chaque individu de prendre conscience de ses actes.

Les inégalités causées par le racisme ont été mises en lumière dans le module 2. Des ramifications importantes telles que la pauvreté, le manque d'éducation et l'insécurité de l'emploi donnent toutes lieu à un fondement socio-économique précaire et la société s'attend à ce que des populations racialisées relèvent les mêmes défis que les autres membres de la société. Même lorsque les personnes racialisées atteignent les mêmes sommets que les autres groupes raciaux dans le domaine de travail qu'elles ont choisi, les possibilités d'avancement sont souvent moindres et leur taux de rémunération est souvent inférieur en ayant des compétences égales.

MODULE 2

Il a été noté que beaucoup plus de familles noires vivent en dessous du seuil de pauvreté que les autres races; un fait qui n'est pas surprenant, étant donné les défis uniques et systémiques auxquels elles sont confrontées dès leur entrée dans le macrocosme social. Aussi profondément enraciné et répandu que soit le racisme, cette crise n'est pas sans espoir d'y remédier. Ces modules ont exploré comment le racisme peut être combattu par les civils, les dirigeants et les enseignants, ainsi que dans divers environnements professionnels et scolaires.

Dans les discussions sur le racisme, les avantages évidents de la création d'une société antiraciste sont souvent négligés. Une société antiraciste est une société dans laquelle tous ses membres sont considérés et traités de manière égale, en fonction de leur valeur inhérente en tant qu'êtres humains. L'un des plus grands déterminants de la santé mentale et physique est le statut socio-économique d'une personne (Williams et al., 1997), et ces modules ont mis en lumière précisément comment le racisme joue un rôle central dans le cheminement socialement prédéterminé des personnes noires vers des emplois moins bien rémunérés, ainsi que dans des emplois nécessitant moins d'éducation. Une société antiraciste permettrait à tous les individus d'atteindre la carrière et le niveau de vie qu'ils gagnent sur la base du seul mérite, et non de la couleur de leur peau.

MODULE 2

En outre, les implications économiques d'une santé mentale et physique plus faible affectent non seulement les individus victimes, mais aussi la société dans son ensemble. En fin de compte, la société ne peut s'épanouir que lorsque tous ses membres s'épanouissent. La création d'une société antiraciste est non seulement essentielle pour éradiquer les inégalités et l'injustice auxquelles sont confrontées les populations noires et racialisées, mais elle est indispensable pour accroître la capacité économique et la résilience de la société elle-même.

Imaginez que vous commencez un marathon, mais qu'on vous demande de prendre le départ avec 10 kilomètres de retard sur les autres. Alors que tous les autres commencent seulement à se sentir fatigués à la marque du premier kilomètre, vous en avez déjà couru 11. Lorsqu'ils vous rencontrent à la marque du premier kilomètre, les autres coureurs se demandent pourquoi vous transpirez déjà. Ne vous étiez pas entraîné pour cela ? Pourquoi ne pouvez-vous pas suivre ? À 15 kilomètres de l'arrivée, est-il surprenant que vous soyez le plus fatigué, et cela sera-t-il surprenant de quelque façon que ce soit, si vous ne pouvez pas du tout finir la course ?

Une société antiraciste est une société dans laquelle tout le monde commence la course à la même ligne.

Références

Alberta Civil Liberties Research Centre. (n.d.). More examples of Systemic Racism. Accédé via: <http://www.aclrc.com/examples-of-systemic-racism>

Colour of Poverty. (2019, March). Fact Sheet #2 An Introduction to Racialized Poverty [PDF]. Accédé via: <https://colourofpoverty.ca/wp-content/uploads/2019/03/cop-coc-fact-sheet-2-an-introduction-to-racialized-poverty-3.pdf>

Colour of Poverty. (2019, March). Fact Sheet #3 Racialized Poverty in Education & Learning [PDF]. Accédé via: <https://colourofpoverty.ca/wp-content/uploads/2019/03/cop-coc-fact-sheet-3-racialized-poverty-in-education-learning-3.pdf>

Colour of Poverty. (2019, March). Fact Sheet #5 Racialized Poverty in Employment [PDF]. Accédé via: <https://colourofpoverty.ca/wp-content/uploads/2019/03/cop-coc-fact-sheet-5-racialized-poverty-in-employment-2.pdf>

Commission ontarienne des droits de la personne. (2009). Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale [PDF]. Accédé via: http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_racism_and_racial_discrimination_fr.pdf

Commission ontarienne des droits de la personne. (2008) 3. Motifs de discrimination illicites : Définitions et portée des dispositions relatives à la protection conférée par le Code. Accédé via <http://www.ohrc.on.ca/fr/iii-principes-et-notions-fondamentales/3-motifs-de-discrimination-illicites-d%C3%A9finitions-et-port%C3%A9e-des-dispositions-relatives-%C3%A0-la>

Gibbs, J. T., & Hines, A. M. (1989). Factors related to sex differences in suicidal behavior among black youth: Implications for intervention and research. *Journal of Adolescent Research*, 4(2), 152-172.

Gouvernement du Canada. (2016). Canada Research Chairs. Accédé via https://www.chairs-chaire.gc.ca/about_us-a_notre_sujet/publications/evaluations/chairs_evaluation-chaire_evaluation-eng.aspx

Ministère de la Justice. (2019). Lois codifiées Règlements codifiés. Accédé via <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/page-1.html>

Marriam-Webster. (n.d.). Bias. Retrieved August 08, 2020, Accédé via <https://www.merriam-webster.com/dictionary/bias>

Ministère des services à l'enfance et des services sociaux et communautaires. (2008). Achieving Cultural Competence: A Diversity

Toolkit for Residential Care Settings. Toronto, ON: Government of Ontario.

Kirwan Institute. (2015). Understanding Implicit Bias. Accédé via <http://kirwaninstitute.osu.edu/research/understanding-implicit-bias/>

Paradies, Y. (2006). A systematic review of empirical research on self-reported racism and health. *Int J Epidemiol*, 35, 888–901.

Stossel, L. (2020) A letter from... New York, USA. *The Lancet Psychiatry*, 7, 486.

Université d'Ottawa. (2019). L'Université d'Ottawa met en œuvre quatre mesures pour promouvoir un campus exempt de racisme et de discrimination. Accédé via <https://medias.uottawa.ca/nouvelles/luniversite-dottawa-met-oeuvre-quatre-mesures-promouvoir-campus-exempt-racisme>

Warner, T. V. (2019). Racial microaggressions and difficult dialogues in the classroom.

Williams, D. R., Neighbors, H. W., & Jackson, J. S. (2003). Racial/Ethnic Discrimination and Health: Findings From Community Studies. *Am J Public Health*, 93, 200–8.

Williams, D. R., Yu, Y., Jackson, J. S., & Anderson, N. B. (1997). Racial Differences in Physical and Mental Health: Socio-economic Status, Stress and Discrimination. *Journal of Health Psychology*, 2(3), 335–351. <https://doi.org/10.1177/135910539700200305>

V-TRaC LAB

Vulnerability Trauma Resilience & Culture | Vulnérabilité Trauma Résilience & Culture



vtrac@uottawa.ca

