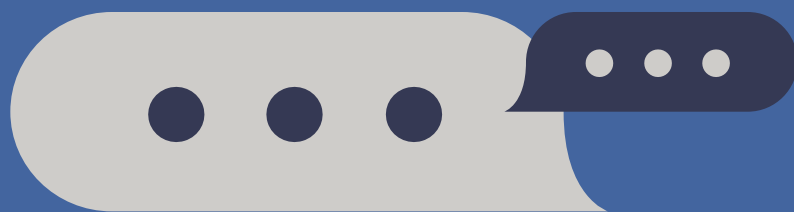


ATLANTIS

POLITIQUE ET BOÎTE À OUTILS SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ
ET L'INCLUSION DE L'ASSOCIATION DES CENTRES
D'ARTISTES AUTOGÉRÉS DE L'ATLANTIQUE

Janvier 2023





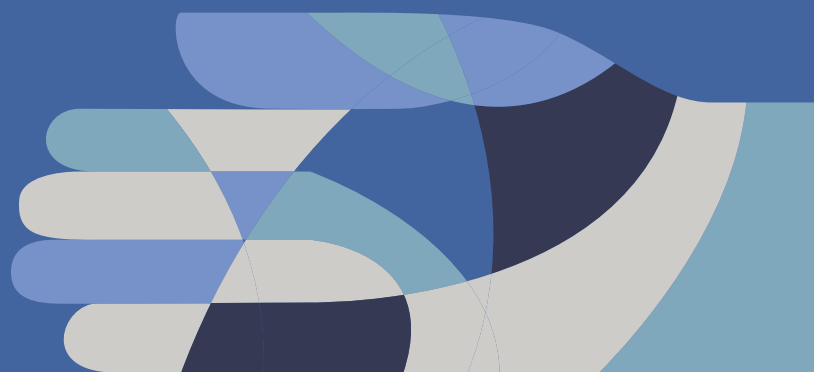
Cette politique et boîte à outils connexe ont été créées par Atlantis : l'Association des centres d'artistes autogérés de l'Atlantique. L'organisme a pour but d'appuyer et de promouvoir les activités des centres d'artistes autogérés de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador, qui sont tous situées sur les territoires traditionnels non cédés des Béothuk, Mi'kmaq, Wolastoqiyik, Innus ainsi que des Inuit et des Inuit du sud du Nunatukavut. La mise au point de cette politique et de ses ressources constitue la phase finale d'East of Where (2020-2022), un projet de recherche et de partage de ressources assorti d'un soutien financier pour le secteur culturel visant à encourager la création de politiques d'équité et les occasions d'apprentissage au sein des centres d'artistes autogérés de la région. Ce projet a bénéficié d'une bourse d'innovation et développement du Conseil des arts du Canada.

De nombreuses personnes ont contribué à cette politique et à cette boîte à outils. Avec toute notre gratitude, nous saluons le travail d'Annalise Prodor, Kate MacDonald, Carmel Farahbakhsh, Zabrina Whitman, Megan Thompson (McInnis Cooper), Audrey Favre, Kacey Chagnon (Coop l'Argot), Kadeem Hinch ainsi que les contributions des membres du conseil d'administration d'Atlantis.

Le mot de Kate :

Ce travail consiste à bâtir une société, à ériger des rêves avec nos mains, à s'engager dans des conversations difficiles et à comprendre que notre socialisation a de vraies conséquences. L'on peut rédiger des politiques dans la ferme intention de changer le monde et celles-ci ont le pouvoir de transformer et de réécrire les mondes à venir. J'espère que la lecture de cette politique, de ses évaluations et des ressources suggérées, vous donnera des clés pour mieux réfléchir à votre façon de rendre vos espaces accueillants et pour combattre les récits obsolètes ancrés dans la suprématie blanche, le colonialisme et l'oppression. Quel plaisir de faire partie de ce projet!

À un avenir radieux – avec toute ma gratitude,
Kate (Coordinatrice de la Politique)



1. Introduction

L'équité, la diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales pour Atlantis: l'Association des centres d'artistes autogérés de l'Atlantique (ci-après «**Atlantis**»). Nous tenons à encourager une culture organisationnelle qui accorde de l'importance à la diversité, à l'inclusion et à l'égalité des chances. Pour cela, nous nous efforçons de :

- inspirer la diversité en identifiant et en levant les obstacles à la participation, à l'adhésion, au recrutement, à la promotion et à la rétention de groupes sous-représentés. Ces groupes peuvent comprendre les femmes, les personnes racisées, les personnes autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes LGBTQ2+, ainsi que tout autre groupe identifié lors d'une évaluation ultérieure;
- prévenir la discrimination grâce à des mesures pour promouvoir la participation, l'adhésion, le recrutement, la promotion et les occasions au sein de l'organisme sans tenir compte de la race, de la couleur de peau, de l'âge, du genre, de l'orientation sexuelle, de la religion, des capacités physiques ou d'autres catégories protégées par les législations des droits de la personne;
- encourager le respect, la sensibilité culturelle et l'inclusion;
- favoriser un environnement collaboratif où chaque membre peut participer et contribuer;
- offrir à chaque membre le pouvoir d'agir, les moyens de s'exprimer, de partager ses idées et d'être écouté-e en toute sécurité;
- encourager chaque membre à faire preuve d'ouverture et de curiosité quant au vécu et aux perspectives d'autrui.

2. Vocation

Atlantis a créé la présente politique d'équité, de diversité et d'inclusion (la « **Politique** ») afin de présenter ses ambitions et ses engagements en la matière, à la fois au niveau de son organisation et de ses centres d'artistes autogérés de l'Île-du-Prince-Édouard, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador (les « **Membres** »).

Atlantis reconnaît que la réalité historique et actuelle des inégalités systémiques empêche les groupes marginalisés d'accéder aux ressources et aux programmes du secteur culturel. La raison d'être de la présente Politique est d'offrir une référence en matière de responsabilité, d'accompagnement, de réinvention et d'évolution afin de leur offrir un accès équitable aux espaces, aux programmes et aux autres occasions offertes par Atlantis et ses Membres.

Les principaux objectifs de la présente Politique sont les suivants :

- établir un cadre relatif à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans les activités courantes du secteur culturel;
- donner à ses Membres des ressources pédagogiques en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, ainsi que des outils pour répondre aux inégalités institutionnelles dans les centres d'artistes autogérés;
- aider ses Membres à se doter d'une politique et de procédures en matière d'équité, de diversité et d'inclusion et ainsi, d'espaces sûrs et d'environnements positifs pour toutes leurs parties prenantes;
- offrir à ses Membres les structures nécessaires pour évaluer et surmonter les défis d'accessibilité, de lutte contre le racisme et l'oppression et de pratiques de justice libératrices;
- outiller ses Membres pour mettre fin à la discrimination, au contrôle, à l'accumulation de pouvoir et à la représentation symbolique tout en offrant des interventions et des alternatives axées sur l'accompagnement.

3. Principes

Le cheminement d'Atlantis vers l'équité, la diversité et l'inclusion suppose le respect des principes suivants :

- Atlantis doit refléter la diversité canadienne. L'organisme s'attache à renforcer la capacité institutionnelle du secteur culturel, et donc de ses Membres, à forger un milieu où l'équité, la diversité et l'inclusion sont la norme;
- Atlantis s'efforce à surmonter les obstacles systémiques, à éliminer les pratiques et les politiques discriminatoires et à favoriser l'équité organisationnelle. Atlantis reconnaît la nécessité de pallier les inégalités historiques et les obstacles systémiques qui brident les groupes marginalisés afin d'aider ses Membres à créer des espaces culturels sûrs;
- Atlantis s'engage à intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion à ses activités et sa culture organisationnelle. Il ne s'agit pas d'un engagement à court terme mais d'un cheminement de longue haleine dont l'engagement et la constance sont les piliers.

4. Réalisation

La présente Politique s'applique à Atlantis, à son personnel, à ses mandataires, à son personnel en sous-traitance, à ses bénévoles, à ses membres individuels et à tout comité, aux groupes de travail et aux personnes intervenant sous l'autorité d'Atlantis, y compris ses Membres. Atlantis attend de chaque Membre qu'il respecte à son tour les principes, les objectifs et les mesures de la présente Politique dans ses propres politiques et pratiques.

5. Définitions

L'équité, la diversité et l'inclusion sont des concepts sociaux en constante évolution. Voici leur définition dans la présente Politique:

- **La diversité** désigne les diverses caractéristiques que nous possédons toutes et tous et qui servent à distinguer les personnes et les groupes de personnes, comme la race, la couleur de peau, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, la capacité physique et d'autres catégories protégées par la législation en matière de droits de la personne. La diversité comprend également les différences d'origines sociales, de vécus, de perspectives, de pensées, d'intérêts et d'idées.
- **L'équité** désigne le fait de créer un accès, des occasions et un avancement juste pour chacun et chacune, tout en s'efforçant d'identifier et d'éliminer les obstacles qui ont par le passé empêché certains groupes de participer pleinement à la société. Les initiatives d'équité exigent une analyse intersectionnelle du traitement des groupes marginalisés et de la prise de décisions à leur égard. Cette analyse doit tenir compte des obstacles structurels existants et de leurs effets sur différentes personnes. En reconnaissant que l'oppression systémique restreint l'accès, la participation, les occasions ainsi que les services offerts aux groupes marginalisés, l'équité a pour but d'enrayer ces obstacles afin de créer des espaces toujours plus accueillants, éclairés et conscientisés. L'équité bat en brèche le modèle de l'égalité selon lequel une société « juste » offre un traitement identique à chaque personne. Plutôt, l'équité part du principe que la justice exige un traitement différencié de chaque personne puisque chacune possède ses besoins et ses expériences propres.
- **L'inclusion** consiste à accepter, à respecter et à valoriser la diversité. Une culture organisationnelle inclusive veille au respect, à l'écoute, à la mobilisation et à la participation de l'ensemble du personnel. L'inclusion consiste à offrir une pleine possibilité de collaboration, de participation et d'épanouissement professionnel au sein de l'organisation.

6. Politique

- a. Atlantis accorde de l'importance à la diversité et s'efforcera d'augmenter la diversité de son organisation avec des membres de différentes origines, d'expertises et avec des personnes ayant des caractéristiques protégées. Atlantis veille à ce que toutes les personnes interagissant avec l'organisation soient traitées de façon équitable.
- b. Toute personne concernée par la présente Politique doit traiter autrui avec dignité et respect et se comporter de façon inclusive.
- c. Atlantis s'efforcera d'encourager les mesures suivantes :
 - i. préparer un rapport annuel décrivant la représentation des groupes marginalisés au sein d'Atlantis et de ses Membres, et souligner les procédures, politiques ou programmes créés ou modifiés dans le but d'appuyer ou d'encourager la participation des personnes issues de groupes précis;
 - ii. procéder à une évaluation annuelle de l'organisation afin d'identifier les groupes sous-représentés;
 - iii. évaluer et réformer les structures, politiques et pratiques de l'organisation afin de cibler les obstacles concernant des groupes précis;
 - iv. mettre en œuvre des projets à court et long terme dotés de mesures pour faciliter la participation des membres de groupes marginalisés et pour leur assurer un soutien;
 - v. réaliser des politiques et des pratiques positives qui comprennent des approches de lutte contre l'oppression et le racisme;
 - vi. consulter les membres des groupes marginalisés pour veiller à ce que la prise de décisions repose sur leurs expériences, leurs expertises et leurs modèles de leadership;
 - vii. établir et documenter des objectifs quantifiables et des échéanciers d'embauche, de promotion ou de recrutement pour pallier la sous-représentation parmi les Membres.

- viii. instituer et documenter des objectifs à long terme (d'un horizon de plus de trois ans) ainsi que des stratégies pour augmenter la représentation de groupes précis parmi les Membres et leurs activités.
- d. La présidence, les responsables du personnel et un-e membre désigné-e du conseil d'administration d'Atlantis se chargeront de tenir la Politique à jour et de la réviser au besoin pour atteindre les objectifs d'équité, de diversité et d'inclusion. Atlantis s'engage à réviser la présente Politique tous les deux (2) ans. Nonobstant cette période de deux (2) ans, Atlantis se réserve expressément le droit de modifier, de rectifier ou de supprimer des éléments de la présente Politique et de ses annexes sans préavis.

7. Objectifs et mesures à prendre

Atlantis entend créer et mettre en œuvre des programmes et des initiatives propices à l'équité, à la diversité et à l'inclusion dans tous les domaines de l'organisation.

Dans le cadre de cet engagement, Atlantis réalisera notamment ces programmes et projets:

- a. se doter de politiques en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion en matière de choix artistiques, de sélection de programmes et de procédures d'appels d'offres;
- b. évaluer les pratiques d'embauche d'Atlantis afin d'encourager des pratiques de ressources humaines qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion;
- c. mettre au point un processus de traitement des plaintes avec des possibilités de médiation et de résolution de conflits sensibles aux traumatismes et axés sur les survivant-es;
- d. concevoir une politique relative au milieu de travail pour les partenaires, les artistes sous contrat, le conseil d'administration, les comités et le personnel;

- e. créer une politique et des procédures relatives au traitement du personnel et des bénévoles;
- f. revoir toutes les politiques et procédures d'Atlantis pour veiller à la sécurité de l'ensemble des membres, notamment par la consultation de membres de la communauté concernée doté-es d'une expertise en matière de modèles antiracistes et anticoloniaux pour assurer la sécurité communautaire et désamorcer les conflits. Ces modèles s'appuieront sur le rapport pour le définancement de la police ([*Defunding Report: Defining the Way Forward for the HRM, en anglais*](#)) pour réfléchir aux situations qui exigent une intervention policière.

8. Outils et ressources

En cohérence avec ses objectifs – notamment de cibler des ressources adaptées, d'en faciliter leur accès et d'organiser des programmes, de la recherche et des projets collectifs –, Atlantis a conçu des ressources pour aider ses organisations membres à mener à bien les principes de cette Politique.

Bien que la présente Politique s'applique à tous les Membres, Atlantis reconnaît que certains voudront la compléter de leur propre politique d'équité, de diversité et d'inclusion. Dans ce cas, les Membres trouveront un modèle de politique d'équité en **Annexe A**.

En outre, des ressources d'évaluations et de mesures internes figurent en **Annexe B**; des ressources pédagogiques sur les réalités autochtones figurent à l'**Annexe C**, et enfin, à titre d'information, d'autres définitions pertinentes en matière d'équité, de diversité et d'inclusion figurent à l'**Annexe D**.

ANNEXE A : MODÈLE DE POLITIQUE D'ÉQUITÉ

POLITIQUE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

[NOM DE L'ORGANISME] tient à encourager une culture organisationnelle qui respecte et encourage la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances. Nous souhaitons établir des relations, encourager, inspirer et favoriser activement la création d'espaces et de pratiques et d'occasions équitables pour l'ensemble de nos membres.

[NOM DE L'ORGANISME] reconnaît l'existence d'obstacles systémiques qui nuisent à la participation de groupes marginalisés au secteur culturel.

Nous reconnaissons que les Traités de paix et d'amitié s'appliquent aux territoires sur lesquels nous résidons, et que nous nous trouvons sur les territoires non cédés des _____¹.

Raison d'être et portée

La raison d'être de la présente politique d'équité, de diversité et d'inclusion (la « **Politique** ») est de présenter les ambitions et les engagements de [NOM DE L'ORGANISME] en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

La présente Politique s'applique à l'ensemble de [NOM DE L'ORGANISME], son personnel, ses mandataires, son personnel en sous-traitance, ses bénévoles, ses membres, son conseil d'administration et des personnes qui la fréquentent, ainsi qu'à tout comité, groupe de travail ou personne qui intervient sous l'autorité de [NOM DE L'ORGANISME]. Tout refus d'observer cette Politique pourrait entraîner une interdiction d'accès à nos espaces, à notre communauté et à nos ressources, voire à des mesures disciplinaires concernant les membres du personnel de [NOM DE L'ORGANISME] pouvant aboutir à un licenciement.

Politique et principes

[NOM DE L'ORGANISME] entend mettre en œuvre une approche équitable intégrée au service d'un grand nombre de communautés, d'expériences et de besoins, conformément à ces éléments :

- 1) [NOM DE L'ORGANISME] accorde la plus haute importance à la diversité et s'efforcera de créer des espaces diversifiés et accueillants axés sur une vaste gamme de vécus, de récits, de pratiques artistiques, d'artistes et de créateur·trice·s. [NOM DE L'ORGANISME] veille à ce que toutes les personnes soient traitées de façon équitable et à favoriser la participation de groupes traditionnellement tenus à l'écart du secteur de la culture.
- 2) [NOM DE L'ORGANISME] s'efforce de favoriser un milieu de travail et de création qui permet de remettre en cause, d'examiner et de perturber les préjugés, le racisme, l'homophobie, la transphobie, le racisme anti-Autochtones, le capacitisme, la grossophobie, l'islamophobie, la xénophobie, l'âgisme, la suprématie blanche, le classisme et toutes autres formes d'oppressions et de violences systémiques.
- 3) [NOM DE L'ORGANISME] entend s'éduquer sur l'équité, la diversité et l'inclusion grâce à des formations et des occasions de perfectionnement professionnel afin de favoriser la croissance individuelle et organisationnelle.
- 4) [NOM DE L'ORGANISME] évaluera le bon fonctionnement de ses espaces afin d'assurer l'équité, la diversité et l'inclusion de groupes marginalisés et de groupes privés d'équité en ce qui concerne les lieux physiques, la composition des effectifs, la mobilisation des membres et les interactions avec la collectivité. Afin de mieux comprendre si ses espaces fonctionnent de façon équitable [NOM DE L'ORGANISME] procédera à une évaluation annuelle des pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion à l'échelle de l'organisation.

Évaluation

[NOM DE L'ORGANISME] procédera à une évaluation officielle de la présente Politique tous les deux (2) ans. Nous reconnaissons toutefois que l'équité, la diversité et l'inclusion sont des concepts sociaux en constante évolution. [NOM DE L'ORGANISME] pourra, à son entière discrétion, procéder à une révision de la présente Politique en complément de l'évaluation de routine si les circonstances l'exigent.

 ¹ De la Nation mi'kmaq et/ou Wolastoqiyik en fonction de l'endroit où vous vous trouvez. À l'aide de l'Annexe C, nous encourageons chaque centre à rédiger son interprétation du fait du vivre sur des territoires non cédés.

Le processus d'évaluation incombe aux personnes suivantes²:

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

Entériné le: _____.

ANNEXE B : ÉVALUATIONS, MESURES ET RESSOURCES

Cette annexe présente aux Membres plusieurs outils d'évaluation et des exemples de mesures à prendre. Ces outils peuvent être utilisés par le conseil d'administration, un comité en particulier, une personne, un groupe de travail ou tout autre membre de votre organisme responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion et de la sensibilisation à ces questions.

ÉTAPE 1 : EXERCICE A : DÉFINITION DE LA RESPONSABILITÉ

RESPONSABILITÉ

Afin de travailler ensemble, il est important de se doter de définitions communes. Cela nous permet de réfléchir ensemble à notre façon de travailler (c'est-à-dire, de prendre nos responsabilités la reddition de comptes).

En tant qu'espace, organisation, groupe, collectif ou centre, comment définissons-nous la responsabilité?

FORMULE DE RESPONSABILITÉ :

Après avoir parlé de la façon dont nous définissons la responsabilité dans cet espace, réfléchissons à la façon dont nous pouvons rendre des comptes, en parler ou en exiger. Cette section vise à cartographier ou à définir la responsabilité.



²Chaque centre doit désigner, parmi les membres du personnel, du comité d'administration ou d'un comité, un-e responsable clairement identifiable par les artistes, les organismes membres et la communauté. Les responsables peuvent prendre la forme d'un groupe de travail, d'un comité consultatif local, d'un comité du Conseil d'administration, d'une délégation du personnel, etc.

Définition : comment chaque personne présente ici et maintenant définit-elle la responsabilité?

Étapes/Processus/Questions : que faisons-nous et quels sont nos mécanismes en cas de torts subis?

Préjugés et pouvoir : en quoi les préjugés ou le pouvoir affectent-ils notre façon de concevoir la responsabilité ?

Conflit : comment gérons-nous le conflit ici? Collectivement? De façon interpersonnelle?

Comprendre le conflit : en tant que collectif, comment comprenons-nous le conflit?

Priorités : quelles sont nos priorités immédiates relatives aux pratiques de responsabilité?

Styles de communication : comment communiquons-nous? Quel est notre style de communication principal? De quelle façon les personnes au pouvoir communiquent-elles? Quelle compréhension interculturelle avons-nous de la communication? Savons-nous à quoi ressemble une communication saine, à la fois individuelle et collective?

EXERCICE B : DÉFINITION DE LA SUPRÉMATIE BLANCHE

Évaluation de la suprématie blanche/Formule pour combattre et atténuer la culture de la suprématie blanche

Compréhension : quelle est notre définition de la suprématie blanche? Comment pouvons-nous créer des espaces pour la contrer?

Place sociale : comment comprenons-nous nos préjugés et nos privilèges? Quelles sont nos identités? Où nous situons-nous, à l'échelle collective et individuelle?

Bénéfices : de quels outils de la structurels de la suprématie blanche pensons-nous avoir besoin? Pourquoi? En avons-nous vraiment besoin?

Contribution : qui contribue à cet espace? Qui parle? Qui détient le pouvoir? Qui prend les décisions? Qui est exclu de cet espace? Qui n'y est pas encore inclus?

ÉTAPE 2 : ÉVALUATIONS

ÉVALUATION DE L'ACCESSIBILITÉ

DATE _____ MENÉE PAR _____

DOMAINE D'ÉVALUATION	QUESTION	RÉPONSE	ACTION	REMARQUES
Accessibilité : Salles de bain	Les salles de bain sont-elles accessibles (barres d'appui, espace pour les genoux, hauteur, lavabo, taille de la cabine, largeur de la porte)?			
Accessibilité : Salles de bain	Comment sont-elles indiquées?			
Accessibilité : Salles de bain	Des produits gratuits sont-ils disponibles? Peuvent-ils l'être? Quels produits?			
Accessibilité : Langage	Notre langage est-il genré? A-t-il besoin de l'être?			
Accessibilité : Compréhension	Quel est le vécu des personnes présentes? Quelle est l'expertise des personnes présentes? Quelles sont les communautés traditionnellement historiquement exclues présentes?			
Accessibilité : Ressources	Quelles ressources favorisent l'accessibilité de nos lieux (ex. monétaires, humaines, organisationnelles, politiques)?			
Accessibilité : Politiques	Quelles politiques favorisent l'accessibilité de nos lieux? À quel point nos politiques sont-elles accessibles (ex. le vocabulaire, la compatibilité avec les lecteurs d'écran)?			
Accessibilité : Pratiques	Parmi nos pratiques, lesquelles accroissent la justice et les appels à l'action en matière de handicap? Quelles sont nos pratiques de justice en matière de handicap? Comment luttons-nous contre la stigmatisation des handicaps dans nos espaces?			

ÉVALUATION LINGUISTIQUE :

DATE _____ MENÉE PAR _____

DOMAINE D'ÉVALUATION	QUESTION	RÉPONSE	ACTION	REMARQUES
Vocabulaire : Formules	Le vocabulaire employé est-il capacitiste, raciste, oppressant, excluant, genré? Est-il axé sur les soins, inclusif, neutre, accessible, disponible en plusieurs langues?			
Vocabulaire : Pronoms	Demande-t-on ou indique-t-on les pronoms? Cette pratique est-elle encouragée? Les formulaires proposent-ils différentes options?			
Vocabulaire : Noms	Le nom légal est-il obligatoire? Les noms d'usage peuvent-ils être employés? Comment gérons-nous les noms dans nos espaces? Comment les gérons-nous sans mettre en danger les personnes concernées?			
Vocabulaire : Exigences professionnelles	Que devons-nous savoir pour recruter? Comment formulons-nous nos offres d'emploi?			
Vocabulaire : Représentation	Quelles sont les langues que nous utilisons? Quelles langues sont accessibles ici?			
Vocabulaire : Fêtes religieuses	Toutes les convictions religieuses sont les bienvenues. Comment mettre en place un espace équitable et accueillant pour toutes les religions? Encourageons-nous les gens à nous dire comment nous pouvons les aider ou répondre à leurs besoins?			
Vocabulaire : Processus	Quels sont nos processus quant au vocabulaire et aux changements, aux exigences et aux attentes linguistiques?			
Vocabulaire : Révision et mise à jour	À quelle fréquence révisons-nous le vocabulaire utilisé dans nos documents et dans nos espaces?			

ÉVALUATION SUR LE RACISME ENVERS LES PERSONNES NOIRES

DATE _____ MENÉE PAR _____

DOMAINE D'ÉVALUATION	QUESTION	RÉPONSE	ACTION	REMARQUES
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	De quelle façon votre organisation lutte-t-elle activement contre le racisme envers les personnes noires?			
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Quelles pratiques, politiques ou ententes communautaires sont en vigueur pour lutter contre la suprématie blanche et en atténuer les effets?			
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Comment votre organisation lutte-t-elle contre le racisme envers les personnes noires? Ce sujet est-il abordé? À quel point est-ce pris au sérieux?			
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Que se passe-t-il en cas de racisme contre les personnes noires dans votre organisation?			
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	De quelle façon le pouvoir est-il réparti dans votre organisation? Qui a le dernier mot en matière de décisions? Quel est le vécu des cadres, de la présidence-direction générale, de la direction, du conseil d'administration, du personnel et de l'équipe?			
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Quelle forme prend le mois de l'histoire des Noir-e-s dans votre organisation? Les préparatifs incombent-ils entièrement au personnel noir? Quels sont les thèmes abordés? Qu'en pensez-vous?			
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	En quoi la santé mentale et le bien-être des membres du personnel noirs sont-ils une priorité et sont-ils encouragés dans votre organisation?			

Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Votre organisation cherche-t-elle à comprendre la complexité des communautés noires du Canada atlantique? Faites-vous des efforts ou prévoyez-vous en faire? Appuyez-vous des actions communautaires, des événements communautaires et des actions de premières lignes pour les questions relatives aux personnes noires?				
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	À quelles réparations tangibles votre organisation participe-t-elle régulièrement? Ces efforts s'étendent-ils au-delà du mois de février?				
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Comment la réciprocité et les interactions sociales et interpersonnelles sont-elles comprises dans votre organisation?				
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Selon vous, votre organisation est-elle un lieu sûr pour les personnes noires du Canada atlantique? Quelle est la priorité accordée à la sécurité des personnes noires?				
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Des espaces réservés aux personnes noires sont-ils acceptés ou considérés comme une priorité? Ces espaces semblent-ils nécessaires dans votre organisation?				
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	En quoi les préjugés, la suprématie blanche, le colorisme, le racisme, le privilège, la libération, l'oppression, la misogynie, le sexisme, l'intersectionnalité, le colonialisme et le capitalisme sont-ils compris dans votre organisation? Le personnel dispose-t-il de définitions pratiques? Qui décide de ces définitions?				
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Quels documents pédagogiques, de référence et de formation sont disponibles dans votre organisation? Quels sont les documents privilégiés, partagés, rendus obligatoires ou qui font l'objet d'investissement?				

Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Votre organisation dispose-t-elle de mécanismes communautaires de sécurité et d'urgence autre qu'un appel à la police? Disposez-vous d'un réseau d'organisations à contacter en cas d'urgence? Quels liens noués par votre organisation ou entreprise permettent de créer ou d'investir en faveur de la sécurité communautaire?				
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Quelle est la relation de votre organisation, entreprise, personnel ou équipe avec la communauté noire sur le territoire que vous occupez?				
Lutte contre le racisme envers les personnes noires	Si vous êtes une personne noire, estimez-vous que l'on vous respecte? Que l'on vous voit? Êtes-vous satisfait-e? En sécurité? Heureux ou heureuse? Inspiré-e? Sinon, comment y parvenir? De quoi avez-vous besoin?				

**AUTO-ÉVALUATION SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION de la NACE
(NATIONAL ASSOCIATION OF COLLEGES AND EMPLOYERS)**

Cette évaluation de la diversité et de l'inclusion a été créée par NACE (*National Association of Colleges and Employers*). Elle consiste en une auto-évaluation à l'échelle de l'organisation et peut être menée en tout temps.



Diversité et inclusion

L'inclusion est une valeur fondamentale de la **NACE**, qui favorise et encourage la diversité et l'inclusion au niveau individuel et organisationnel dans tous les aspects de l'association. NACE estime et valorise la diversité des perspectives apportées par différentes organisations et personnes, tout en créant un environnement d'apprentissage propice à une communication ouverte de différents points de vue et réalités.

Cochez les cases correspondant à votre progrès.

Planification Possédons-nous :		Cheminement Avons-nous :		Destination Nous possédons :	
<input type="checkbox"/>	une définition officielle et une compréhension commune de la diversité, de l'inclusion et la compétence culturelle?	<input type="checkbox"/>	recruté et/ou embauché des personnes de différentes origines (race/origine ethnique, handicap, orientation sexuelle, etc.) dont les connaissances et les valeurs encouragent la diversité et l'inclusion au travail?	<input type="checkbox"/>	des effectifs diversifiés qui reflètent la composition démographique de la région.
<input type="checkbox"/>	une politique de diversité, d'inclusion et de non-discrimination?	<input type="checkbox"/>	créé un comité consultatif sur la diversité et l'inclusion directement sous les ordres de la direction ou de l'administration de l'organisation?	<input type="checkbox"/>	un personnel qui respecte nos politiques et procédures de diversité et d'inclusion.
<input type="checkbox"/>	une personne ou un comité responsable de la diversité et de l'inclusion veillant à ce que l'organisation communique avec différentes communautés?	<input type="checkbox"/>	établi des politiques et procédures de diversité et d'inclusion qui comprennent des attentes en matière de comportement?	<input type="checkbox"/>	un plan de diversité et d'inclusion doté d'objectifs et de jalons clairs.
<input type="checkbox"/>	Avons-nous fait de la diversité et de l'inclusion des valeurs fondamentales et un objectif pour notre organisation en lien avec les objectifs et les cibles stratégiques de l'organisation?	<input type="checkbox"/>	intégré des objectifs de diversité et d'inclusion à notre plan stratégique ainsi que des échéanciers de résultats?	<input type="checkbox"/>	un budget pour nos efforts en matière de diversité et d'inclusion (ex. en ayant désigné un-e responsable de la coordination de ce domaine, en finançant des programmes communautaires en la matière, etc.).
<input type="checkbox"/>	Avons-nous organisé au moins une formation annuelle sur la diversité et l'inclusion pour le personnel?	<input type="checkbox"/>	mis en œuvre des programmes précis et des projets de sensibilisation ciblant différents groupes de notre personnel?	<input type="checkbox"/>	un programme et des activités adaptés à la diversité culturelle.
		<input type="checkbox"/>	entamé une collecte des données démographiques de notre personnel (âge, sexe, race/origine ethnique, etc.)?	<input type="checkbox"/>	des contenus accessibles aux personnes avec un handicap et aux personnes qui ne parlent pas français.

Jalons de réussite

Engagements en faveur de la diversité et de l'inclusion

<input type="checkbox"/>	Notre politique de diversité, d'inclusion et de non-discrimination est promue sur notre site Web et d'autres espaces publics.
<input type="checkbox"/>	Notre direction et notre administration peuvent facilement expliquer en quoi la diversité et l'inclusion comptent dans notre organisation.
<input type="checkbox"/>	Nous avons mis en place des protocoles et des documents sur la diversité des participant-es, des membres des comités de pilotage, du conseil d'administration et d'autres comités directeurs au sein de notre organisation.
<input type="checkbox"/>	Notre stratégie comprend des éléments liés à la diversité et l'inclusion, notamment des buts et des objectifs précis.
<input type="checkbox"/>	Nous sommes en mesure de décrire facilement les différences culturelles, les normes et les valeurs de différentes communautés de la région.
<input type="checkbox"/>	Notre direction, nos responsables et notre administration sont en mesure de décrire les points forts et les points faibles relevés lors de l'évaluation des politiques et des pratiques de diversité et d'inclusion de notre organisation.

Pratiques institutionnelles de recrutement et d'embauche

<input type="checkbox"/>	L'ensemble du personnel connaît notre politique de diversité, d'inclusion et de non-discrimination ainsi que les attentes en matière de comportements dans l'organisation.
<input type="checkbox"/>	Notre personnel a suivi au moins une formation sur la diversité et l'inclusion au cours des douze derniers mois.
<input type="checkbox"/>	Nos politiques et nos procédures de diversité et d'inclusion sont documentées et notre personnel s'y conforme.
<input type="checkbox"/>	Les descriptions de poste comprennent des déclarations liées à la diversité et l'inclusion.
<input type="checkbox"/>	Lors des entretiens d'embauche, les questions visent à évaluer les compétences en matière de diversité et de sensibilité culturelles.
<input type="checkbox"/>	Nous avons augmenté notre pourcentage d'embauches liées à la diversité par rapport à l'année dernière (à évaluer chaque année)
<input type="checkbox"/>	Nos membres du personnel issus de la diversité sont impliqués dans notre organisation et leur engagement est mis en évidence par des enquêtes officielles sur l'implication, la rétention du personnel ou des évaluations de performance.
<input type="checkbox"/>	Nous disposons de documents accessibles pour les personnes qui ne parlent pas le français ou avec un handicap.

Structures et résultats des comités et du personnel

<input type="checkbox"/>	Notre comité sur la diversité et l'inclusion se réunit régulièrement (ex., tous les deux mois ou chaque trimestre)
<input type="checkbox"/>	Nous pouvons fournir des données démographiques sur le personnel comprenant des informations comme la race ou l'origine ethnique.
<input type="checkbox"/>	Des membres du personnel ont été chargés d'appliquer notre initiative de sensibilisation sur la diversité et l'inclusion.
<input type="checkbox"/>	Au moins un membre du personnel est responsable de la coordination des actions de sensibilisation sur la diversité et l'inclusion et aide le reste du personnel à intégrer la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.
<input type="checkbox"/>	Notre comité de diversité et d'inclusion aide l'organisation à procéder à des adaptations culturelles des activités et des programmes existants.

Nombre de cases cochées :

Bien que cette évaluation parle de « personnel », vous pouvez remplacer ce mot par ce qui vous convient! Communauté, équipe, etc. Adaptez ces évaluations à votre gré. Peut-être ne disposez-vous pas de comités, mais d'un-e porte-parole de la diversité et de l'inclusion dans votre organisation? Qui est cette personne? Quelles sont ses responsabilités?

NACE propose ce tableau à l'issue de l'auto-évaluation. Utilisez-le pour vous aider à suivre vos objectifs, les mesures à prendre, vos réussites, vos priorités, votre échéancier et vos avancées en matière de diversité et d'inclusion.

Diversité et inclusion: planification et progrès

Objectifs identifiés	Mesures à prendre	Priorité (élevée, modérée, faible)		Responsable	Date de début prévue	Date de fin prévue	Avancement
	1. 2. 3. 4.						
	1. 2. 3. 4.						
	1. 2. 3. 4.						
	1. 2. 3. 4.						
	1. 2. 3. 4.						
	1. 2. 3. 4.						

ÉTAPE 3 :

COMMENT FAIRE

La section suivante propose des ressources qui dépendent de vos réponses aux évaluations. Si la plupart de vos réponses indiquent **des améliorations de fond et de nombreux changements à apporter**, passez à la **Section 1 A**. Si vos réponses **indiquent très peu de changements à apporter**, passez à la **Section 1 B**. Si vos réponses sont un mélange des deux (**certains domaines ont besoin d'un changement de fond, mais d'autres ne nécessitent que peu de réflexion ou de changement**), passez à la **Section 1 C**.

Ces ressources visent à donner des outils pour adopter des changements, de meilleures pratiques, et pour vous inspirer à créer et à conserver des espaces sains et inclusifs qui désamorcent les obstacles systémiques. Nous espérons que ces ressources seront propices à une croissance et à un apprentissage en continu.

ÉTAPE 4 :

RÉALISATION

Passez à la section qui concerne la majorité de vos réponses. Ces sections comportent d'autres ressources pour appuyer la création d'espaces, de structures et de processus axés sur l'équité et l'égalité, ancrées dans la lutte contre le racisme et l'oppression.

**Ces liens ne sont qu'un point de départ : il existe une infinité de ressources qui seront utiles, voire indispensables à votre organisation.*

***Les liens suivants sont en anglais. Ce document étant en constante évolution, ils seront progressivement complétés ou remplacés par des ressources en français.*

SECTION 1 A :

Accessibilité :

<https://www.radical.partners/Accessibilité-ressources#leaders>
<https://www.youtube.com/watch?v=SovnJoCt5Ws>

Langage inclusif :

https://nasaa-arts.org/nasaa_research/inclusive-langage-guide/

Suprématie blanche :

<https://podcasts.apple.com/ca/podcast/shifting-the-lens-feat-dr-yaba-blav/id1220265487?i=1000512259140>

Responsabilisation :

https://www.oneworldtrust.org/uploads/1/0/8/9/108989709/briefing_paper_133_the_african_picture.pdf

Lutte contre le racisme envers les personnes noires :

<https://www.smithsonianmag.com/history/158-ressources-understanding-systemic-racism-america-180975029/>
<https://www.youtube.com/watch?v=ZTP0iqVA5pE>
<https://podcasts.apple.com/ca/podcast/anti-blackness/id1557668926?i=1000514952382>

SECTION 1 B :

Lieux de travail sains : CHAPITRES 1 et 3

https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf
<https://www.health.gov.bc.ca/library/publications/year/2006/Creating-healthy-workplace-environment-workbook.pdf>

Pratiques de soins :

<https://www.youtube.com/watch?v=ZeBuP7VCJyM>
<https://www.youtube.com/watch?v=MECKdunxjN4>

Féminisme noir :

<https://www.youtube.com/watch?v=KbNxfiWhbqw>
https://www.youtube.com/watch?v=0qU10tQ_rHo

Savoirs autochtones :

<https://www.youtube.com/watch?v=7msyOSrpYsg>
<https://www.youtube.com/watch?v=mouBKKNgAx0>

Accessibilité :

<https://www.youtube.com/watch?v=SovnJoCt5Ws>
<https://www.youtube.com/watch?v=aYi2Gtj8P6Y>

Genre :

<https://www.youtube.com/watch?v=AqEgsHGiK-s>

Abolitionnisme :

<http://criticalresistance.org/wp-content/uploads/2012/06/CR-Abolitionist-Toolkit-online.pdf>

Afrofuturisme (voir la page « Workshops » pour plus d'information) :

<https://www.blackquantumfuturism.com/>

SECTION 1 C :

Approches de réflexion critique :

<https://www.education.vic.gov.au/Documents/childhood/professionals/support/reffram.pdf>

Réflexion critique :

<https://www.education.vic.gov.au/Documents/childhood/professionals/support/reffram.pdf>

Résistance critique :

<http://criticalresistance.org/wp-content/uploads/2012/06/CR-Abolitionist-Toolkit-online.pdf>

ANNEXE C : RESSOURCES ÉDUCATIVES SUR LES RÉALITÉS AUTOCHTONES

CONCEPTS IMPORTANTS

Décolonisation : Voilà une façon de remédier aux problèmes systémiques et coloniaux chroniques au sein du système. La décolonisation consiste à appuyer d'autres formes de savoirs, de pratiques culturelles et de points de vue non occidentaux. La décolonisation exige des allochtones canadien-ne-s de reconnaître et d'accepter le passé colonial du pays. Il s'agit de comprendre comment ce passé a mené à une paralysie historique des Peuples autochtones dont les effets actuels persistent. La décolonisation demande aux personnes, aux gouvernements, aux institutions et aux organisations allochtones de créer un espace propice aux Peuples autochtones afin de se réapproprier ce dont ils ont été dérobés (voir le site web: *Indigenous Corporate Training*).

Autochtonisation : L'autochtonisation consiste à accorder une place et à appuyer les manières d'être autochtones. Cela implique de valider les philosophies, les systèmes de connaissances et les points de vue autochtones. Il s'agit d'appuyer l'autochtonie dans tous les espaces et activités et d'intégrer les formes de savoirs et les pratiques autochtones.

Nation : Une nation se compose d'un groupe de personnes qui partagent une identité collective. Cela comprend l'origine ethnique, la langue, la culture et une histoire commune. Les Mi'kmaq constituent une nation. Le Mi'kma'ki est le territoire de la Nation mi'kmaq.

Communauté : Dans le contexte du présent document, la communauté est un terme généralement utilisé par les Peuples autochtones pour décrire une bande ou une réserve des Premières Nations. La communauté constitue la nation au sens élargi. En Nouvelle-Écosse, être membre de la communauté peut signifier vivre au sein d'une bande ou être membre de celle-ci. Être membre d'une bande peut signifier être membre de la communauté, mais aussi contribuer à une bande et vivre en son sein ou à proximité.

Membre d'une bande : Toute personne désignée comme « Indien inscrit » sur la liste d'une bande.

Bande : Terme utilisé pour désigner les communautés des Premières Nations. Le système de bandes a été imposé aux Premières Nations en 1876 avec la création de la *Loi sur les Indiens*.

Première Nation : Les Peuples autochtones décrivent les Peuples autochtones autres que Métis ou Inuit. Le terme utilisé par le passé était « Indien ». La désignation légale des membres des Premières Nations demeure « Indiens » au titre de la *Loi sur les Indiens*.

Inuit : Les Inuit sont les peuples de l'Arctique vivant au Canada, aux États-Unis et au Groenland. Ce terme signifie « le peuple » en inuktitut (la langue des Inuit). Le singulier d'Inuit est Inuk.

Métis : Le territoire des Métis comprend les provinces des prairies, le nord-ouest de l'Ontario, le nord-est de la Colombie-Britannique, les Territoires-du-Nord-Ouest et une partie des États-Unis. Les Métis possèdent une culture et une langue ancestrale. Ces personnes sont des descendantes des enfants de trappeurs européens et de femmes autochtones au XVIII^e siècle. Le terme « Métis » est souvent employé à tort pour désigner quiconque a des origines autochtones et allochtones, mais ce terme ne désigne que les personnes qui appartiennent à la Nation Métis et qui possèdent une ascendance métisse.

Autochtones et Premières Nations : Le terme est reconnu par la Constitution pour désigner les Peuples autochtones du Canada, c'est-à-dire les Premières Nations, les Inuit et les Métis.

COMPRENDRE L'IDENTITÉ AUTOCHTONE

L'identité autochtone peut être difficile à comprendre pour les personnes allochtones. Pour favoriser la réconciliation, les alliés doivent garder à l'esprit qu'il ne leur appartient **pas** de définir qui est ou n'est pas Autochtone. Ce document vise à informer et à aider à mieux comprendre ce sujet.

Comprendre l'identité d'un point de vue autochtone

La société occidentale comprend souvent l'identité uniquement en termes individuels, alors que celle-ci possède un caractère à la fois individuel et collectif. Si les personnes ont le droit de s'identifier comme bon leur semble, le droit de définir une identité collective – notamment, une identité ethnique ou une nationalité –, incombe à la nation concernée. Par exemple, la Nation mi'kmaq définit qui peut se dire Mi'kmaq. Pour mieux comprendre de quelle façon les Mi'kmaq de la Nouvelle-Écosse définissent leur identité, suivez ce lien (en anglais) : <https://www.youtube.com/watch?v=dBp7AgeuxE&t=92s>

De quoi découle le droit à l'identité collective?

Chaque nation a le droit de déterminer qui sont ses membres. Pour les Peuples autochtones, ce droit est inscrit dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Il s'agit également d'un concept important abordé par la Commission royale sur les peuples autochtones, la Commission de vérité et de réconciliation et l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées. En Nouvelle-Écosse, les Mi'kmaq ont réaffirmé leur statut de nation en signant la Proclamation de leur statut de nation le 1^{er} octobre 2008.

Pourquoi les allochtones ne doivent-ils pas s'immiscer dans cette question?

Lorsque d'autres s'immiscent dans des questions liées à l'identité autochtone, cela perpétue le racisme systémique et l'effacement des Autochtones.

Qui peut se dire Autochtone? Qu'est-ce qui est acceptable?

L'autochtonie va au-delà des origines. La jurisprudence et les Mi'kmaq de la Nouvelle-Écosse indiquent que pour être membre d'une nation autochtone, il faut répondre aux deux critères suivants :

- posséder un lien ancestral;
- posséder un lien actuel avec la Nation.

Les Mi'kmaq remarquent que, dans certaines circonstances, une personne peut avoir été coupée de sa nation en raison de pratiques coloniales, dont les pensionnats ou la rafle des années 1960. Par contre, le fait de posséder un aïeul autochtone voilà plusieurs siècles ne suffit pas pour se dire Autochtone. Dans le cas de la Nouvelle-Écosse, les personnes qui se sentent Mi'kmaq sans avoir de lien avec la Nation doivent passer par le processus du Wula Na Kinu. Comme indiqué sur le site web de la Première Nation, ce processus mi'kmaq « définit clairement qui nous sommes, selon nos propres règles, à notre façon ».

PERSONNES AÎNÉES ET GARDIENNES DU SAVOIR

Les personnes d'une nation autochtone reconnues pour leur savoir et leur sagesse reçoivent le titre d'Aîné-e, source d'un grand honneur. Les Aîné-es transmettent la culture, la philosophie, l'épistémologie et les cérémonies autochtones traditionnelles. Ce savoir est souvent transmis à l'oral. Si la sphère universitaire occidentale considère souvent cette sagesse comme un savoir informel, d'un point de vue autochtone, les Aîné-es, peu importe leur niveau d'études, méritent le même respect que des titulaires d'un doctorat. Le titre d'Aîné-e est accordé en raison de l'étendue des connaissances et ces personnes sont considérées comme des modèles, dont la sagesse et les conseils sont précieux pour toute la Nation. Au sens de la philosophie grecque, on dirait des Aîné-es qu'elles sont des personnes « éclairées ». Le titre d'Aîné-e est source d'un grand respect. Le simple fait d'atteindre un certain âge ne confère pas à lui seul ce titre. Dans certaines cultures autochtones, même des personnes jeunes peuvent recevoir le titre d'Aîné-e. Pour les personnes extérieures à une nation autochtone, octroyer le titre officiel d'Aîné-e à n'importe qui ou se l'approprier signale un manque de respect.

- Lorsqu'une personne a servi de guide pour quelqu'un, ce dernier peut dire que la personne a été son aînée. Cela ne signifie pas que cette personne est reconnue comme un-e Aîné-e par la Nation, mais plutôt qu'il existe un lien de mentorat entre les deux. Il faut distinguer une telle relation personnelle, fruit d'un respect et d'une reconnaissance, des situations où une personne possède le titre officiel d'Aîné-e. Par exemple, un-e Aîné-e peut prononcer une prière ou un discours inauguraux lors d'un événement. Cette personne doit alors être présentée comme « l'Aîné-e X », de la même façon qu'une personne titulaire d'un doctorat est appelée « Dr(e) X ».
- Un-e gardien-ne du savoir transmet des connaissances au sein d'une nation autochtone. Il s'agit d'une personne qui a reçu l'enseignement d'un-e Aîné-é et qui peut être spécialiste d'un certain domaine. Par exemple, une classe de biologie qui souhaite comprendre la philosophie mi'kmaq du Netukulimk pour la gestion du saumon peut inviter une personne qui pratique la pêche traditionnelle, qui sera alors considérée comme une gardienne du savoir.

Octroyer le titre officiel d'Aîné-e à une personne non reconnue par la Première Nation est un manque de respect et une pratique coloniale.

FAIRE APPEL À DES SPÉCIALISTES POUR ANIMER UN ATELIER OU UNE FORMATION DE SENSIBILISATION CULTURELLE

Compte tenu de la complexité des questions liées à l'identité et aux protocoles de gouvernance des nations autochtones, il peut être difficile de savoir comment procéder. Il est essentiel de faire appel à la bonne personne pour présenter une formation ou transmettre des connaissances. Faire intervenir n'importe quelle personne qui se dit Autochtone revient à dire que n'importe quel médecin ferait l'affaire pour n'importe quel problème de santé. On ne consulterait pas l'optométriste pour un bras cassé : le même raisonnement s'applique aux formations de sensibilisation.

Contactez la Première Nation la plus proche de votre association pour demander si des membres seraient disponibles pour une intervention est une marque de respect. En Nouvelle-Écosse, la Direction de Treaty Education a pour objectif de sensibiliser et possède un répertoire de personnes habilitées (<https://novascotia.ca/treaty-education/>)

Voici une liste des communautés des Premières Nations au Canada atlantique :

Île-du-Prince-Édouard :
Abegweit
Lennox Island

Nouveau-Brunswick :
Buctouche
Eel Ground
Eel River Bar
Elsipogtog
Esgenoôpetitj
Fort Folly
Indian Island
Kingsclear
Madawaska
Metepenagiag
Oromocto
Pabineau
Saint Mary's
Tobique
Woodstock
Peskotomuhkati

Nouvelle-Écosse :
Eskasoni
Membertou
Potlotek
We'koqma'q
Wagmatcook
Paqtnkek
Pictou Landing
Millbrook
Sipeknekatik
Glooscap
Annapolis Valley
Bear River
Acadia

Terre-Neuve-et-Labrador :
Conne River
Flat Bay
Bay of Islands
Sheshatshiu
Natuashish
Nain
Hopedale
Makkovik
Rigolet
Nitassinan
Nunatsiavut
NunatuKavut

Gardez en tête que certaines collectivités disposent de peu de ressources ou de personnel; elles pourraient mettre du temps à vous répondre, voire ne pas répondre du tout. Cela n'équivaut pas à un feu vert pour aller de l'avant avec votre projet sans en parler à la communauté. L'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse disposent d'excellents bureaux de négociation qui peuvent aussi vous orienter :

- Île-du-Prince-Édouard : L'nuey <https://lnuey.ca>
- Nouveau-Brunswick : Mi'gmawe'l Tplu'taqnn <https://migmawel.org/>
- Nouvelle-Écosse : Mi'kmaq Rights Initiative <https://mikmaqrights.com>

Autres ressources utiles :

- MCPEI : <https://mcpei.ca>
- CMM : <http://cmmns.com>
- Mi'kmawey Debert (culture) : <https://www.mikmaweydebert.ca>
- UINR (ressources naturelles) : <https://www.uinr.ca>
- Applications en langue mi'kmaq développées par Mi'kmaw Kina'matnewey
- Formations culturelles au Nouveau-Brunswick: <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/aas-saa/images/maps/first-premieres-nations-nb.pdf>

Les traités nous concernent toutes et tous

En quoi consistent les traités de paix et d'amitié?

Les traités de paix et d'amitié sont une série de traités signés entre les Britanniques, les Mi'kmaq et les Malécites (désormais appelés «Wolastoqiyik») au XVIII^e siècle (1725-1726, 1749, 1752, 1760-1761). Leurs noms disent tout: ces traités portaient sur la paix et l'amitié. Les nations Mi'kmaq et Wolastoqiyik étaient alliées aux Français. Les Français et les Britanniques se disputaient les terres de l'Acadie d'alors. Les Mi'kmaq étaient de grands combattants et la Couronne britannique poussa donc ses représentants en Amérique à conclure des traités avec les Premiers peuples de ces territoires de façon à obtenir la paix. Si tant de traités ont été signés, c'est en raison de la succession des périodes d'impasse et de guerre: chaque reprise de la guerre entraînait un nouveau traité de paix. Ces traités visaient à reconnaître que les colons et les Peuples autochtones devaient cohabiter sur ces territoires. Les signataires autochtones des traités n'ont jamais cédé aucun territoire: les traités portaient uniquement sur le fait de vivre en paix et en harmonie. Malheureusement, les Britanniques n'ont pas respecté les traités et, par la suite, ont procédé à des atrocités coloniales pour «débarrasser les territoires du problème indien». Cela comprenait notamment des récompenses en échange de scalps, des couvertures infectées données aux Peuples autochtones, la mise sur pied du système de réserves, les pensionnats et la rafle des années 1960. En 1999, les traités ont enfin été reconnus par la Cour suprême du Canada par « l'arrêt Marshall ».

Vivre dans un territoire visé par un traité

Les traités nous concernent toutes et tous. Bien qu'ils aient été signés au XVIII^e siècle, ils s'appliquent à nous comme aux personnes qui vivaient autrefois. Les Mi'kmaq se sont toujours considérés comme vivant sur des territoires visés par des traités, mais c'est aussi le cas de chaque personne qui habite dans les provinces de l'Atlantique. Pour faire un parallèle, même si vous n'avez pas signé personnellement la Constitution, elle régit votre vie. Le Code criminel dicte les lois de notre société, que vous respectez même sans les avoir acceptées officiellement. Le même raisonnement s'applique à nos traités. Vos ancêtres ont accepté de vivre en paix et en harmonie avec les Peuples autochtones vivant sur ces territoires. Ces traités demeurent en vigueur à l'heure actuelle, et ils s'appliquent à vous. En Nouvelle-Écosse, le jour anniversaire du traité est célébré le 1^{er} octobre de chaque année, date qui inaugure le mois de l'histoire mi'kmaq.

Que signifie la réconciliation?

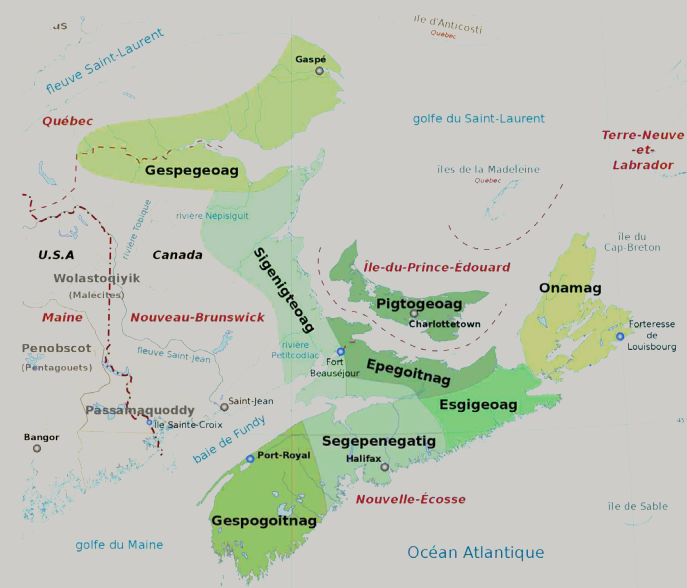
La réconciliation signifie la reconnaissance que l'Île de la Tortue (l'Amérique du Nord) était habitée par des nations bien vivantes avant l'occupation européenne. Ces nations possédaient leurs propres structures de gouvernance, leurs lois, leurs institutions, leurs cultures et leurs manières de faire. Elles souhaitent désormais avoir le droit à la guérison, à l'autodétermination et à l'autonomie gouvernementale. En d'autres termes, elles veulent avoir le droit de pratiquer leurs cultures, leurs savoirs et leurs langues et de revitaliser leurs processus de gouvernance. La réconciliation implique de respecter que les nations et les communautés autochtones soient les mieux placées pour déterminer leurs aspirations. Respectez le fait que les Peuples autochtones peuvent s'exprimer.

Être une force alliée

Être une force alliée signifie respecter les manières de faire et les pratiques autochtones. Cela signifie appuyer la réconciliation et soutenir les Premières Nations à autochtoniser la société.

Qu'est-ce qu'une reconnaissance territoriale?

Une reconnaissance territoriale signifie simplement de reconnaître que l'endroit où vous vous trouvez est le territoire d'une nation autochtone. Cette reconnaissance doit avoir lieu en préambule d'un événement. Inutile qu'elle soit formelle ou qu'elle suive une trame précise. Les meilleures reconnaissances territoriales viennent du cœur, lorsque quelqu'un parvient à exprimer ce que vivre sur le territoire d'une Première Nation signifie à ses yeux, et la façon dont il ou elle se place dans cet espace.



Où se situe le Mi'kma'ki?

Le Mi'kma'ki est le territoire traditionnel de la Nation mi'kmaq. Il se compose de sept districts qui regroupent à l'heure actuelle la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, la Gaspésie, l'Île-du-Prince-Édouard, Terre-Neuve et une partie du Maine.

Photo avec l'aimable autorisation de Daniel Paul

Le Nouveau-Brunswick n'est pas seulement un territoire mi'kmaq. Il comprend aussi les territoires des nations Wolastoqiyik et Passamaquoddy. Toute reconnaissance territoriale implique de connaître les nations concernées : sur quel territoire de ces trois nations vous trouvez-vous?

ANNEXE D : AUTRES DÉFINITIONS EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

En complément des définitions de la Politique d'équité, de diversité et d'inclusion d'Atlantis et de celles présentées à l'Annexe C, la présente Annexe comprend une liste non exhaustive de définitions que votre organisation pourra être amenée à rencontrer dans son cheminement vers l'équité, la diversité et l'inclusion.

- Allochtone** : Une personne allochtone est une personne qui s'est installée de façon permanente sur des territoires avec lesquels elle n'a pas de lien ancestral. Si tous les allochtones ont la responsabilité d'honorer les traités et de se battre pour la souveraineté autochtone, il est capital de comprendre que les Autochtones demeurent victimes de violence chaque jour dans le monde entier (The Youth Project).
- Approche axée sur les survivant-es** : Cette approche place leur dignité, leur vécu, leurs considérations, leurs besoins et leur résilience au cœur des processus internes. Elle signifie que les survivant-es doivent être informé-es, participer au processus de décision et consentir à l'éventuelle utilisation et communication de leurs informations. L'approche repose sur la confidentialité (dans la mesure du possible), l'autonomie et l'autodétermination des survivant-es, la lutte contre l'oppression, la lutte contre le racisme et la sensibilité aux traumatismes. Ce processus lutte aussi activement contre le racisme, le capacitisme, la transphobie et les constructions classistes de « victimisation » pour veiller à ne pas contraindre les survivant-es à interagir avec des processus ne répondant pas à leurs besoins et ne donnant pas la priorité à leur sécurité immédiate.

- c. **Approche sensible aux traumatismes** : Cette approche comprend la nature envahissante du traumatisme et privilégie les milieux propices à la guérison et au rétablissement plutôt que des pratiques et des services susceptibles de traumatiser la personne à nouveau par inadvertance. L'approche sensible aux traumatismes part du principe qu'une personne a plus de chances d'avoir des antécédents de traumatisme que de ne pas en avoir. Elle reconnaît l'existence des symptômes traumatiques et le rôle que le traumatisme peut jouer dans la vie d'une personne sans présumer de sa nature en fonction de l'identité de la personne. Cette reconnaissance permet aux personnes et aux organismes de construire des espaces, des ressources et des formes d'appui qui reconnaissent cet état de fait grâce à des pratiques de soins, des cadres axés sur les survivant·es et des principes de lutte contre l'oppression ([What is Trauma Informed Care](#)) ([What does it mean to be trauma-informed?](#)).
- d. **Colonialisme de peuplement** : Une forme de colonialisme qui cherche à remplacer et à éliminer les populations autochtones des territoires colonisés par une nouvelle société en faisant un usage disproportionné du pouvoir et de la violence ([The Youth Project](#)).
- e. **Courant dominant** : Il est constitué d'idées, d'attitudes ou d'activités considérées comme normales ou conventionnelles; la tendance générale en matière d'opinion, de mode ou des arts.
- f. **Décolonial** : La « théorie décoloniale » est un concept décrivant les travaux universitaires théorisant un vaste rejet de la suprématie de l'Europe de l'Ouest par les personnes soumises au racisme et au colonialisme ([Decolonial Theory](#)).
- g. **Groupe dominant** : La définition sociologique classique du groupe dominant désigne un groupe possédant du pouvoir, des privilèges et un statut social. Une autre définition est un groupe social qui contrôle le système de valeurs et de récompenses d'une société donnée. Le groupe dominant constitue souvent la majorité, mais ce n'est pas toujours le cas ([What's In A Word - Part 4: Dominant Group](#)).
- h. **Intersectionnalité** : Ce concept, théorisé par Kimberlé Crenshaw (1989), offre une approche ou un cadre pour parler de la façon dont les oppressions et les privilèges peuvent s'additionner chez une même personne. Crenshaw se servait de cet outil pour décrire son vécu de femme noire et les façons dont elle vivait un mélange de misogynie et de racisme contre les personnes noires, les voyant comme des expériences indissociables ([The Youth Project](#)).
- i. **Justice transformatrice** : Une série de pratiques et de philosophies visant à changer les systèmes sociaux. Pour la plupart, elles représentent des alternatives à la justice criminelle en cas de violence interpersonnelle, ou servent à gérer les questions socio-économiques dans les sociétés qui délaissent le conflit ou la répression ([Transformative Justice](#)).
- j. **Libération** : Un état d'ancrage dans sa propre identité en évolution, dans sa liberté de mouvement, libre de préjugés, d'attentes, de contrôles, ou de violences quant à sa place dans le monde. La libération est un processus continu et une pratique d'autodétermination, de responsabilisation, de responsabilité et de transparence avec soi-même et sa communauté. Elle demande de reconnaître en permanence l'oppression sous toutes ses formes et à tous les niveaux de la société et de demander des réparations, une réconciliation significative menée par les personnes ciblées par l'oppression, ainsi que des changements de fond au niveau personnel, situationnel, institutionnel et systémique ([The Anti-Oppression Network](#)).
- k. **Marginaliser** : Le fait de mettre quelqu'un à l'écart.
- l. **Oppression** : Un système omniprésent de suprématie et de discrimination se perpétuant par un traitement différent, une domination idéologique et un contrôle institutionnel. L'oppression repose sur la binarité artificielle entre un groupe dominant (qui n'est pas nécessairement en majorité numérique), considéré comme « normal », « naturel » et « supérieur », et « les autres ». Cette binarité profite au groupe dominant qui a traditionnellement davantage accès au pouvoir ([The Anti-Oppression Network](#)).

- m. **Patriarcat** : Au sens large, le patriarcat est l'incarnation et l'institutionnalisation de la domination, dans la société en général, des hommes cisgenres sur les femmes, les personnes trans et non conformes dans le genre. Le patriarcat accorde aussi une grande importance à la binarité des genres, à l'homophobie et aux récits genrés coloniaux et racistes définissant ce qui est « convenable » en matière de féminité et de virilité. Bien souvent, le patriarcat est défini comme quelque chose qui est perpétué par la masculinité cisgenre, mais n'importe qui peut avoir des idées et des attitudes patriarcales ([The Anti-Oppression Network](#)).
- n. **Positionnement** : Le positionnement désigne la façon dont les différences en termes de situation sociale et de pouvoir influencent les identités et l'accès à la société (Positionality). Certains aspects du positionnement sont culturels ou globalement perçus comme immuables, comme le genre, la race, la couleur de peau et la nationalité. D'autres, tels que les opinions politiques, le vécu et l'expérience, sont plus fluides, subjectifs et contextuels (Chiseri-Strater, 1996).
- o. **Préjugé** : Une attitude ou une opinion préconçue, souvent de coloration affective hostile ou injuste envers certains objets, certaines actions, certains groupes.
- p. **Racisme** : Un système historique violent qui repose sur l'exploitation ancrée dans la suprématie blanche. Celui-ci donne la priorité aux personnes blanches et à l'accès à la blancheur : les personnes blanches en retirent des avantages et des privilèges immérités tandis que les personnes racisées sont constamment marginalisées et lésées dans les contextes interpersonnels, communautaires, institutionnels et sociaux. La nature structurelle du racisme signifie qu'il a été utilisé pour construire des structures sociales comme notre système juridique, de santé et d'éducation ainsi que les lieux de travail tels que nous les concevons à l'heure actuelle. La lutte contre le racisme est un engagement actif et constant visant un changement tangible afin d'atténuer et d'éliminer le racisme individuel, institutionnel et systémique ainsi que les causes du racisme, de l'oppression et de l'injustice par des mesures directes.

- q. **Suprématie blanche** : Un système historique perpétué par les institutions où des continents, des nations et des personnes racisées sont exploitées et opprimées par des personnes blanches, les États-Unis et des nations du continent européen afin de conserver et de défendre un système de richesse, de pouvoir et de privilège. Ce concept peut être perpétué de façon systémique et interpersonnelle ([Ally-ship and Anti-Oppression: A Resource Guide](#)).

Pour consulter plus de définitions, suivez ce lien : [Racial Equity Tools Glossary](#).



Canada Council
for the Arts

Conseil des arts
du Canada

Funded by the Government of Canada
Financé par le gouvernement du Canada

Canada

