

# QUE NOTRE COLLECTIVITÉ GAGNE!

STRATÉGIE DE LUTTE CONTRE LE RACISME DES RIFO

## RENDRE L'INVISIBLE VISIBLE



## **PRÉFACE**

STRATÉGIE .....	4
ÉQUIPE .....	5
BANDE DESSINÉE.....	6
CIBLES ET OBJECTIFS.....	7
PUBLICS .....	7
PERSONNAGES .....	8

## **SCÉNARIOS**

LA PRISE DE CONTACT .....	9
RECHERCHE DE LOGEMENT .....	10
ÉLECTIONS MUNICIPALES.....	11
ON NE SAIT JAMAIS.....	12
FAIRE LA DIFFÉRENCE.....	13
GAINS VS RESPONSABILITÉS.....	14
PROGRAMME COOP .....	15
PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE.....	16
CONFUSION.....	17
JOURNÉE DE L'AMITIÉ.....	18
FIER DE MA COMMUNAUTÉ .....	19
ADJOINT DU DIRECTEUR.....	20
L'HABIT NE FAIT PAS LE MOINE .....	21
LES POUBELLES DU VOISIN .....	22
SERVICE MUNICIPAL.....	23
PRIVILÈGE BLANC.....	24
VALEUR AJOUTÉE / PLUS VALUE .....	25
PANDÉMIE DE COVID-19.....	26
BOUTIQUE HAUT DE GAMME.....	27
LAURÉATS DU 25 SEPTEMBRE .....	28

## **VIDÉOS**

PRÉSENTATION .....	29
LIENS QR .....	30



## DÉSOLÉ SI VOUS VOUS SENTEZ UN PEU BOUSCULÉS!

L'adage dit que **toutes les vérités ne sont pas bonnes à dévoiler**, cependant ils nous aient impossible de l'appliquer dans la réalité liée au racisme et aux discriminations, puisque ces derniers sont un mal à dénoncer et à combattre. C'est pourquoi, les trois Réseaux en immigration francophone de l'Ontario ont mis sur pieds, avec des experts en la matière, la **Campagne de lutte contre le racisme et la discrimination**.

Alors vous allez dire que **toutes les vérités sont bonnes à dire**, mais sommes-nous tous bons à les entendre ? Sommes-nous prêts à les accepter et à les assimiler?

La bienveillance est la toile de fond de notre démarche et c'est dans cette perspective que nous avons pensé notre stratégie de lutte contre le racisme!

Nous sommes conscients que les sujets abordés dans les capsules vidéo ou la Bande dessinée, pourraient heurter la sensibilité de certains d'entre vous, cependant, nous ne voulons aucunement prendre la posture du témoin sourd et silencieux face aux discriminations. Nous avons pris les devants et avons agi avec nos moyens pour faire passer un message clair : le racisme est un mal sociétal, où nous pourrions en être les instigateurs involontaires.

Les vérités sur le racisme ne sont pas toutes faciles à dire, mais nous sommes convaincus que notre communauté francophone est prête à les entendre, à les comprendre et à agir. Nos aïeux ont combattu le racisme, c'est à notre tour de perpétuer la tradition et rendre nos communautés encore plus inclusives et surtout, plus bienveillantes.

En terminant, nous sommes conscients que plusieurs publiques cibles auraient pu être choisies pour une telle stratégie, mais nous avons spécifiquement ciblé la communauté d'accueil de tout l'Ontario afin de les aider à lutter efficacement contre toutes les discriminations et toutes les formes de racisme. Nous avons choisi d'aborder les vérités et nous espérons que si certaines maladresses se sont glissées dans le processus, elles susciteront des discussions ouvertes et franches, plutôt que des frustrations et des divisions.

**En 2022, ne soyons pas complices des inégalités, du racisme et de la discrimination.**

**En 2022, soyons les acteurs qui vont changer les réalités de demain.**

**Regardons toutes les vérités en face!**

**BRIGITTE  
DUGUAY LANGLAIS**

Réseau de soutien en  
immigration francophone  
de l'Est de l'Ontario

**ALAIN DOBI**

Réseau en immigration  
francophone du  
Centre-Sud-Ouest

**THOMAS MERCIER**

Réseau en immigration  
francophone du Nord  
de l'Ontario

**ÊTES-VOUS  
PRÊTS ?  
ALORS TOURNEZ  
LES PAGES !**



## STRATÉGIE

Les trois Réseaux en immigration francophone de l'Ontario ont lancé, depuis novembre 2021, leur stratégie de lutte contre le racisme en prônant des outils innovants, afin de soutenir les organismes communautaires à lutter efficacement contre toutes les formes de racismes et de discrimination. Ces outils, d'éducation et de sensibilisation, seront développés par deux catalyseurs de cette stratégie, à savoir la firme Boxia et son partenaire l'équipe Santé psychologique d'Orléans.

Par leur mandat et leur mission, les trois Réseaux ontariens ont développé ces dernières années, un impact important et positif sur la sphère communautaire et politique de la province, les encourageants aujourd'hui à proposer des outils de sensibilisation et d'éducation destinés aux acteurs francophones de la province afin de mener des actions, contre le racisme et la discrimination dans les communautés de l'Ontario.

Dans une optique de renforcement des capacités des partenaires et organismes communautaires, et afin d'éliminer le racisme sous toutes ses formes dans nos communautés, tout en prônant une stratégie innovante, les RIFO se sont associés à la firme **Boxia** et l'**Équipe de santé psychologique d'Orléans** (ESPO). Ces deux acteurs œuvrant dans l'Est de l'Ontario avec des mandats et des activités complémentaires, ont eu pour mission de développer une vingtaine de **bandes dessinées** et trois **capsules vidéos**, dont le but est la sensibilisation, l'éducation des organismes communautaires et le grand public, sur les préjugés, le racisme systémique, la discrimination et la conscientisation à deux phénomènes souvent vécus en parallèle : **le privilège blanc et la fragilité blanche**.

En effet, les outils dont la pertinence est de plus en plus soutenue par les experts en éducation et en cohésion sociale, auront un impact direct sur nos communautés. Ainsi la bande dessinée permettra :

- Un trait d'union entre l'histoire, les valeurs, les référents culturels des communautés racisées, immigrantes ou nouvellement arrivées en Ontario et le Canada;
- Une construction identitaire des personnes et membres des communautés radicalisées, autour des trois identités (identité restaurée, identité multiculturelle et identité multiple) et la valorisation de cette communauté;
- La connaissance et la promotion de la communauté francophone dans son ensemble;
- La construction des ponts interculturels.

Les balados vidéo permettront, l'augmentation la conscientisation aux phénomènes du privilège blanc et la fragilité blanche, à travers :

- La sensibilisation de la population à la présence d'angles morts relativement à ces deux phénomènes contribuant à diverses formes de racisme;
- La diminution des comportements contribuant à perpétuer des actions discriminatoires envers les communautés radicalisées et immigrantes;
- L'encouragement des initiatives et interactions antiracistes

Les RIFO à travers ce partenariat veulent dépasser la stratégie traditionnelle pour lutter efficacement contre le racisme et la discrimination.



## BOXIA

**BoXia** est une entreprise sociale spécialisée dans la promotion et le marketing des produits et services des organisations/entreprises locales, régionales, nationales et internationales, en plus d'appuyer la création et la production d'outils éducatifs pour assurer la sensibilisation de la richesse culturelle canadienne.



**BODY NGOY**

Originaire de la République démocratique du Congo, Body Ngoy a immigré au Canada en 1992. Après avoir complété sa dernière année d'études secondaires à Toronto et ses études en sciences sociales (concertation économie) à l'Université d'Ottawa, il intégra le marché du travail. Adeptes et amoureux de la formule des entreprises sociales et solidaires, Body fonde la Coopérative Franco-Présence en 2003, qui favorisait les liens interculturels entre les communautés issues de la diversité et les communautés francophones et francophiles caucasiennes établis dans l'est de l'Ontario.

## ÉQUIPE DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE D'ORLÉANS

**L'Équipe de santé psychologique d'Orléans** (ESPO) est une pratique privée en milieu francophone minoritaire fondée avec succès au printemps 2017 ayant la mission d'offrir des services psychologiques bilingues de qualité fondés sur les résultats scientifiques les plus récents, particulièrement pour les communautés francophones souvent moins bien desservies. L'accent est mis sur la collaboration, le respect, l'acceptation et l'authenticité dans les relations ainsi que sur un désir de contribution envers le bien-être de la communauté de l'Est de l'Ontario.



**D<sup>re</sup> MONIC GALLIEN**

**D<sup>re</sup> MARIE-PIER LECLERC**



D<sup>re</sup> Monic Gallien et D<sup>re</sup> Marie-Pier LeClerc sont psychologues cliniciennes et deux des six copropriétaires de l'Équipe de santé psychologique d'Orléans, fondée en 2017. D<sup>re</sup> Gallien détient son doctorat de l'Université d'Ottawa et travail auprès des adolescents, adultes et personnes âgées. Dre LeClerc détient son doctorat de l'Université du Québec en Outaouais et travail auprès des adultes et des couples.

Toutes deux originaires du Nouveau-Brunswick, elles portent un souci et engagement particulier à la justice sociale et aux pratiques anti-oppressives, autant dans le leur travail clinique qu'au sein de leur équipe avec leurs clients, collègues et partenaires d'entreprise. D<sup>re</sup> Gallien et D<sup>re</sup> LeClerc, tout comme leurs partenaires d'entreprise, sont activement engagées dans la formation continue en matière de décolonisation, d'antiracisme, d'inclusion et de diversité. Elles misent à établir et entretenir des liens communautaires solides afin de mettre en place des projets qui sauront honorer ces valeurs et visées.



## BANDE DESSINÉE

Dans le cadre du lancement d'une stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination par les trois RIFs de l'Ontario, BoXia propose la bande dessinée comme un outil de sensibilisation et d'éducation pour combattre le racisme et la discrimination dans la collectivité franco-ontarienne.

La lutte contre le racisme est un vaste projet pour une société, lance Yao Assogba, professeur émérite de l'Université du Québec en Outaouais (article du journal paru le 29 juillet 2020). Elle nécessite une politique générale qui s'attaque à la fois aux causes et aux conséquences de ce problème social. Il faut aussi faire des interventions pour changer les conditions qui ont permis et permettent encore la discrimination raciale, par exemple en luttant contre l'ignorance par l'enseignement de l'histoire des peuples racisés, qui montre leurs apports respectifs à la civilisation universelle, et en inculquant les valeurs du vivre ensemble. En outre, il faudra élever les puissances des communautés représentatives du Canada et montrer que peu importe leurs origines culturelles différentes les unes aux autres, leurs membres ont plus de valeurs humaines communes que divergentes. C'est en effet sur cette perspective sociocommunautaire qu'est bâti le socle des scénarios ou des capsules en bande dessinée que je propose dans ce document.

Le choix de la bande dessinée a été fait grâce à son caractère à la fois esthétique (belles images, visuels attrayants), informatif (vulgarisation l'information) et éducatif (partage du savoir, des connaissances, des valeurs, des traditions, etc.). Ces caractéristiques du 9<sup>e</sup> art ont fait leurs preuves tout au long de son histoire dans les sociétés modernes. Plusieurs recherches et études valident bien mes propos.

En ce qui me concerne, je crée des bandes dessinées pour raconter des traditions et partager des valeurs, des pratiques et des savoir-faire des communautés canadiennes, prises dans le cadre d'une culture canadienne diversifiée et riche.

Or, je sais également que dans la dynamique actuelle des relations horizontales entre les francophones issus de la diversité (membres des communautés racisées) et les communautés francophones d'accueil de l'Ontario, des efforts particuliers sont déployés par les structures communautaires (AFO, CNFO, RPFO, FARFO, etc.) pour partager des traditions et des valeurs entre les membres de ces deux grandes composantes de la francophonie ontarienne. Cette dynamique m'a amené à considérer la bande dessinée comme un des médiums efficaces qui permettra de faciliter d'un côté, l'inclusion du patrimoine des communautés immigrantes, réfugiées et racisées dans le patrimoine franco-ontarien et de l'autre, la transmission du patrimoine franco-ontarien aux communautés immigrantes, réfugiées et racisées. Nous espérons que ce partage mutuel des traditions, des valeurs, des pratiques et du savoir-faire de la francophonie plurielle est l'une des voies qui conduira les Francophones de l'Ontario tôt ou tard à établir de véritables principes du vivre ensemble en Ontario français.





## CIBLES ET OBJECTIFS

### POPULATIONS CIBLÉES

Les études prouvent que la responsabilité d'éradiquer le racisme et toutes formes de discrimination raciale est partagée entre trois sources de responsabilité, notamment :

- 1 Le pouvoir politique ou public (gouvernements, institutions, organisations, etc.),
- 2 La population en général, et
- 3 Les communautés victimes du racisme et de discrimination (les racisées).

C'est ainsi que la stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination à l'aide de l'outil de la bande dessinée vise trois catégories de la population cible qui correspondent aux responsabilités évoquées précédemment, à savoir :

- 1 La population en général,
- 2 Les organisations et les associations, et
- 2 Les victimes du racisme et de discrimination (les communautés racisées).

### OBJECTIFS

- À travers des scénarios (des mises en situation) présentés dans les capsules en bande dessinée proposées dans ce document, nous visons entre autres les objectifs suivants :
- Susciter et alimenter la réflexion; Informer, sensibiliser et éduquer;
- Proposer des pistes de solutions et des changements positifs;
- Amener les communautés racisées de la victimisation à la prise en charge individuelle et collective pour des changements positifs concrets;
- Améliorer la cohésion sociale entre les francophones de l'Ontario;
- Établir des valeurs/principes du vivre ensemble entre les différentes composantes raciales de l'Ontario français.

## PUBLICS

### QUI PEUT UTILISER LES OUTILS DE LUTTE CONTRE LE RACISME?

- 1 Firmes de consultants et les consultants indépendants œuvrant dans le domaine de la diversité, équité et inclusion
- 2 Toute structure organisationnelle offrant des services et des programmes (Entreprises, compagnies, organismes, institutions, etc) via son service des ressources humaines pour :
  - a) Développer et/ou renforcer les politiques relatives à la diversité, équité et inclusion dans le milieu du travail
  - b) Résoudre des conflits liés aux comportements racistes et discriminatoires (biais inconscients, préjugés, micro-agressions, stéréotypes, haine, etc.)
- 3 Milieux de l'éducation (conseils scolaires, écoles, programmes parascolaires, politiques et pratiques, etc.) comme outils pédagogiques, outils de sensibilisation à plusieurs valeurs à fois (lutte contre le racisme et la discrimination, construction et affirmation identitaire, équité, justice sociale, estime de soi, valorisation de soi, respect de l'autre, respect réciproque, mentorat des jeunes en milieu scolaire, le vivre ensemble, fierté du patrimoine culturel, etc.)
- 4 Organismes sociocommunautaires (sans but lucratif ou de bienfaisance), des centres communautaires et récréatifs : Programmes de soutien aux jeunes et aux familles issues de la diversité qui touchent les enjeux liés au racisme, discrimination, marginalisation, intégration des nouveaux arrivants, création d'opportunités, mentorat des jeunes en milieu communautaire, etc.
- 5 Organismes et professionnels œuvrant dans le domaine de santé mentale des communautés issues de la diversité.
- 6 Organisations non gouvernementales (ONG) et associations humanitaires-solidarité : Pour des causes et enjeux en rapport avec la justice sociale, droit de la personne, égalité des genres.



## PERSONNAGES

Le titre *Que la collectivité gagne!* fait référence aux potentialités, aux talents, aux traditions, aux contributions, etc. de chacun de personnages principaux de capsules BD dans la collectivité ou au Canada. Et ces apports proviennent de leurs héritages culturels respectifs qui sont représentés par des sacs.

Les 20 capsules BD proposées dans le cadre de cette stratégie de lutte contre le racisme et la discrimination ont pour but de rassembler les membres de la diversité francophone et canadienne autour de l'un des enjeux préoccupants de notre société. Cette sensibilisation au racisme et à la discrimination se veut un partage des faits généralement réels, cependant fait avec doigté et teinté d'une petite touche d'humour.

Pour éviter tout nom donné aux personnages des capsules BD faisant allusion à toute forme de favoritisme ou de ciblage d'une communauté par rapport à une autre, j'ai plutôt trouvé intéressant d'élever des traditions et des valeurs des communautés représentatives du Canada à travers des noms de familles liés à l'ensemble du patrimoine culturel de personnages représentés dans les 20 capsules BD. Ce qui correspond bien à l'humour de 3<sup>e</sup> degré et les clichés poussés à l'extrême.



**MEI-MEI KUNG FU**

Héritage asiatique  
(Histoire, culture, art, valeurs, créativité, traditions culinaires, savoir-faire, connaissance, etc.)



**AMINATA WAKA WAKA**

Héritage afro-descendant  
(Histoire, culture, art, valeurs, créativité, traditions culinaires, savoir-faire, connaissance, etc.)



**JULIE LA FENÊTRE**

Héritage canadienne-française  
(Histoire, culture, art, valeurs, créativité, traditions culinaires, savoir-faire, connaissance, etc.)



**AHMED BON COUSCOUS**

Héritage arabo-musulman  
(Histoire, culture, art, valeurs, créativité, traditions culinaires, savoir-faire, connaissance, etc.)



**MOPAO PIMENT VERT**

Héritage afro-descendant



**LOUP TWO SONS**

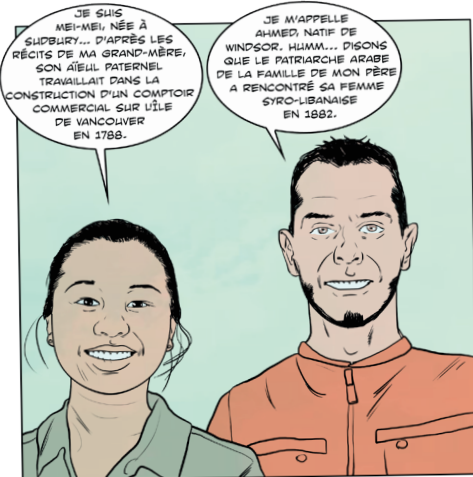
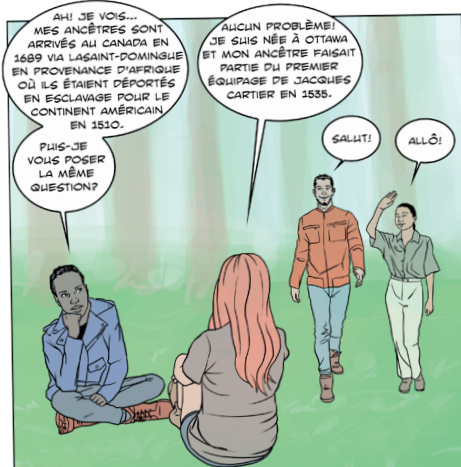
Héritage canadien-français et des premières nations



# POPULATION EN GÉNÉRAL

# PRISE DE CONTACT

LORS D'UNE RENCONTRE SOCIOCOMMUNAUTAIRE ENTRE FRANCO-TORONTOIS, AMINATA, JULIE, MEI-MEI ET AHMED ONT FAIT CONNAISSANCE. CE QUI DÉBOUCHERA À L'APPRÉHENSION DES ORIGINES DES UNS ET DES AUTRES AINSI QU'À UNE COMPRÉHENSION INTERCULTURELLE INTÉRESSANTE.





POPULATION EN GÉNÉRAL

# RECHERCHE DE LOGEMENT

DÉCIDÉ DE SE TROUVER UN NOUVEAU LOGEMENT À SON GOÛT, AHMED CONSTATE LE MANQUE D'INTÉRÊT DE LA PART DES PROPRIÉTAIRES POTENTIELS À PARTIR DU MOMENT OÙ IL DONNE SON NOM À RÉSONANCE ARABO-MUSULMANE.

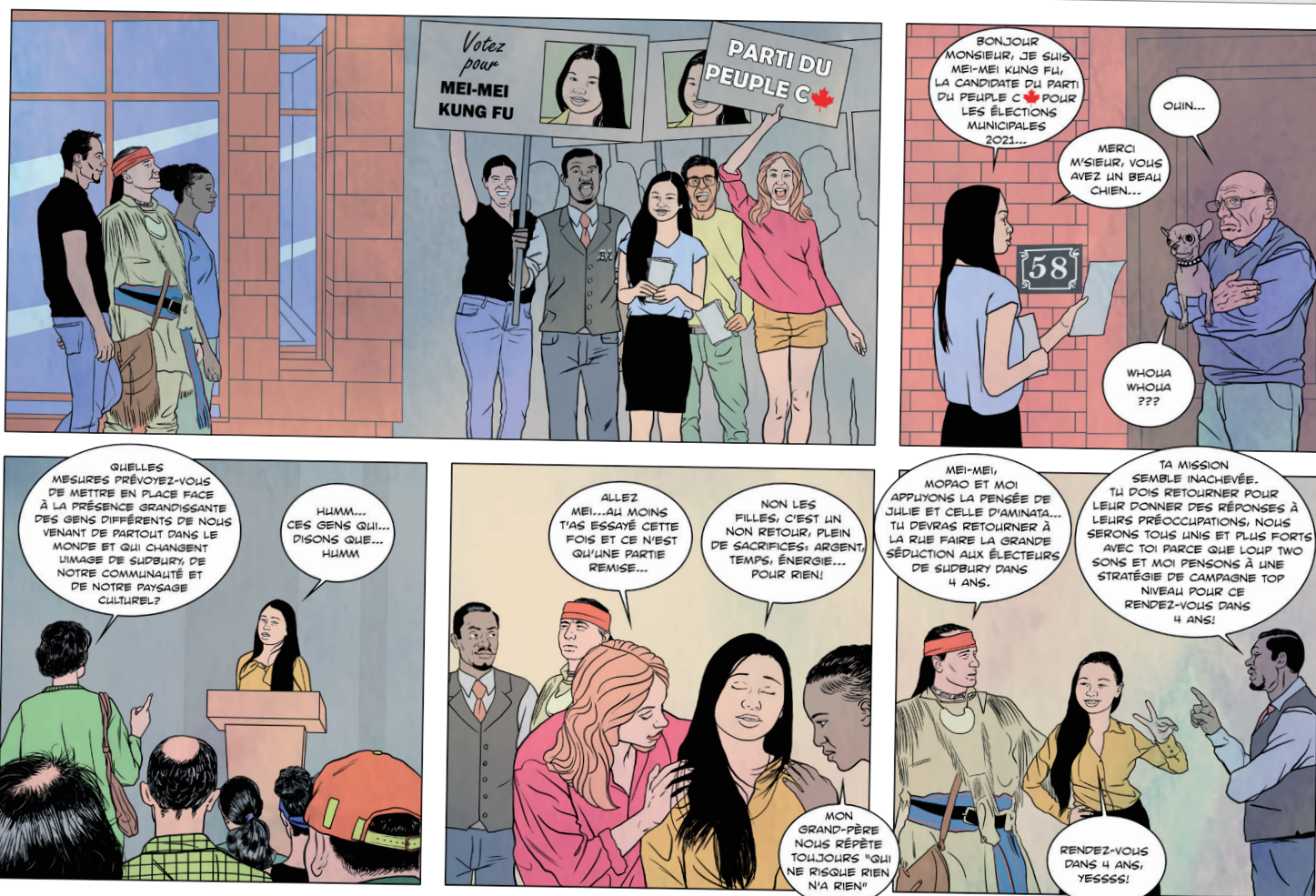




# POPULATION EN GÉNÉRAL/RACISÉS

# ÉLECTIONS MUNICIPALES

NATIVE DE SUDBURY, MEI-MEI DÉCIDE DE SE LANCER EN POLITIQUE MUNICIPALE POUR APPORTER DU CHANGEMENT DANS LE QUARTIER QUI L'A VUE GRANDIR. ELLE VA SE BUTER AU JUGEMENT ET À LA RÉSISTANCE DE LA POPULATION MAJORITAIRE DE SA VILLE.

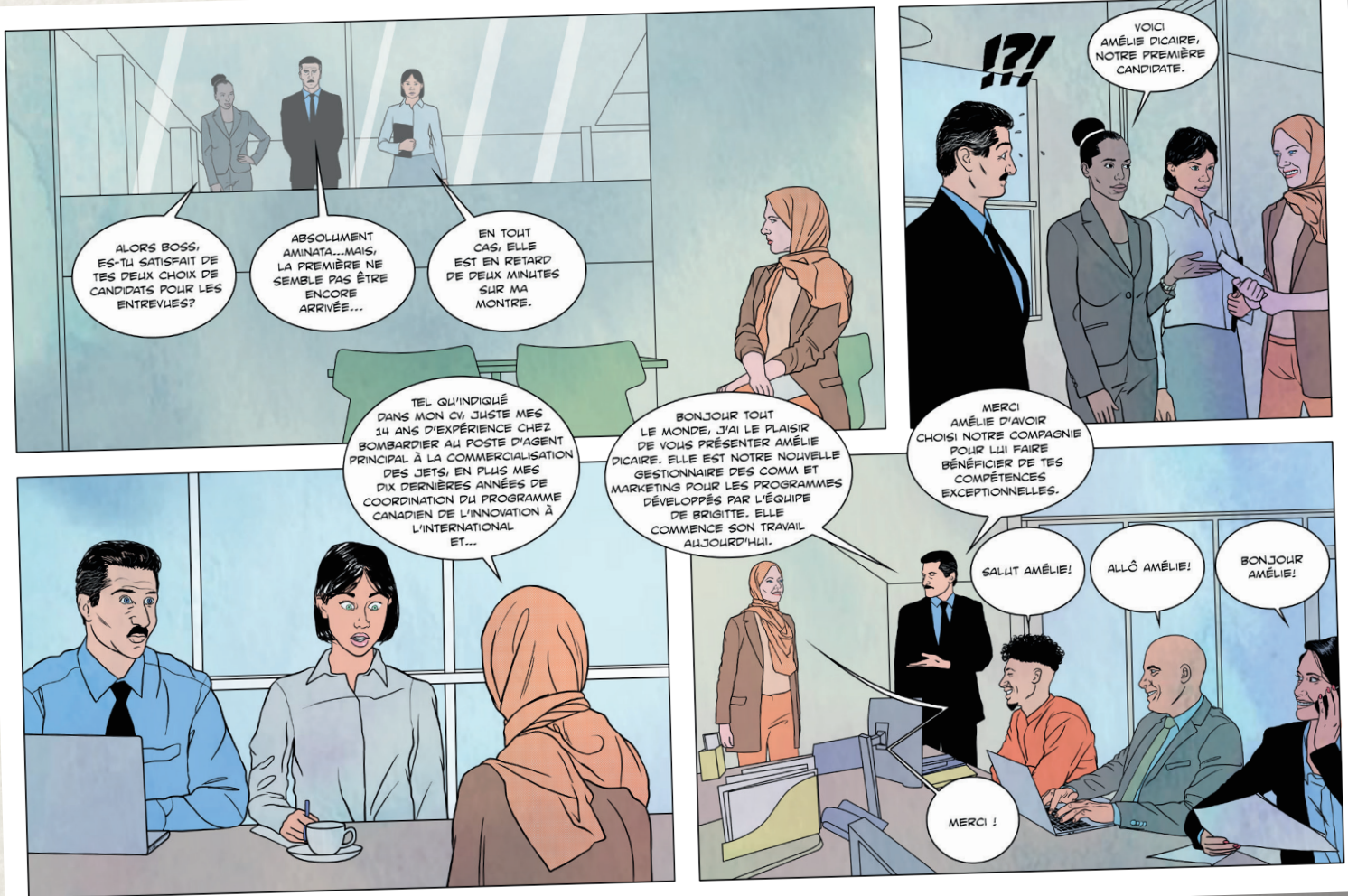




ENTREPRISE/ORGANISME

# ON NE SAIT JAMAIS

LE PATRON D'AMINATA NE POUVAIT JAMAIS CONCEVOIR QUE SA CANDIDATE FAVORITE NOMMÉE AMÉLIE DICAIRE SOIT UNE FEMME À LA FOIS VOILÉE ET TRÈS COMPÉTENTE POUR LE POSTE DE TRAVAIL EN COMPÉTITION.

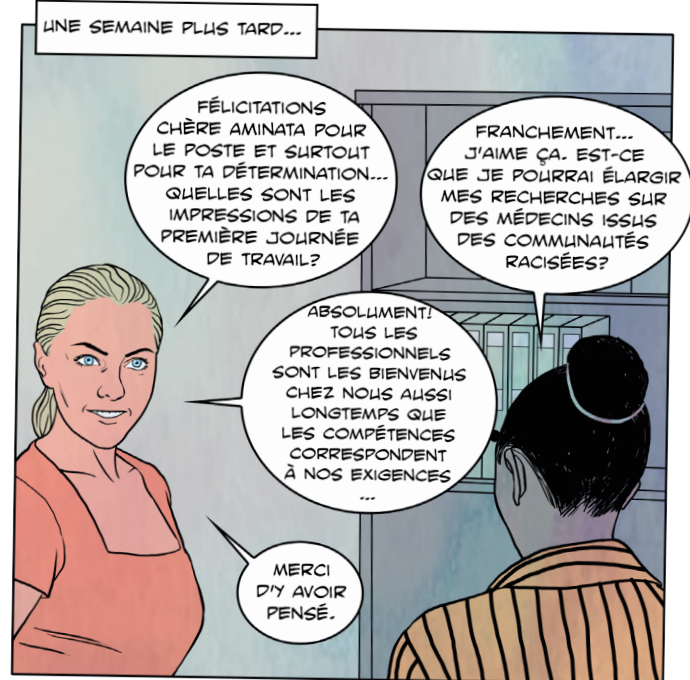
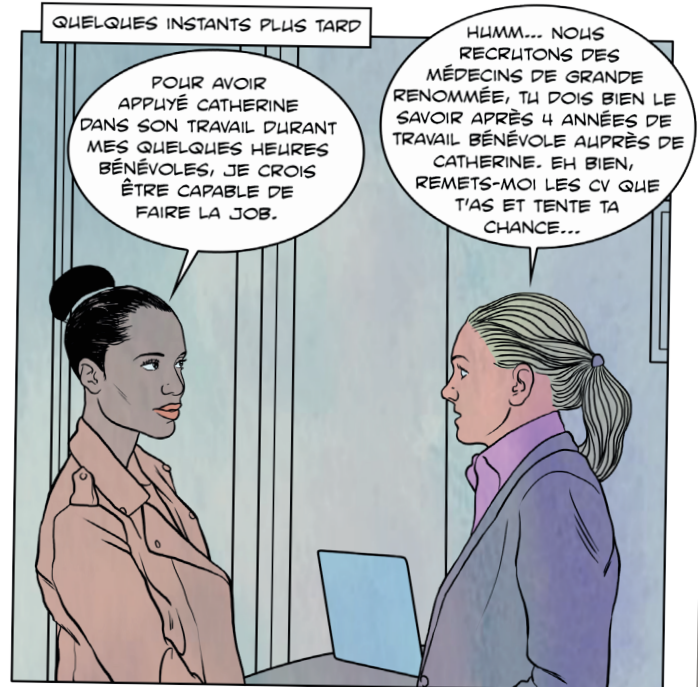




ORGANISATION / ASSOCIATION

# FAIRE LA DIFFÉRENCE

DÉRANGÉE PAR LA CULTURE D'UNE CORPORATION À N'EMBAUCHER QUE DES MÉDECINS ISSUS DE LA MAJORITÉ BLANCHE, AMINATA EST DÉTERMINÉE À APPORTER SON GRAIN DE SEL POUR UN CHANGEMENT SYSTÉMIQUE.



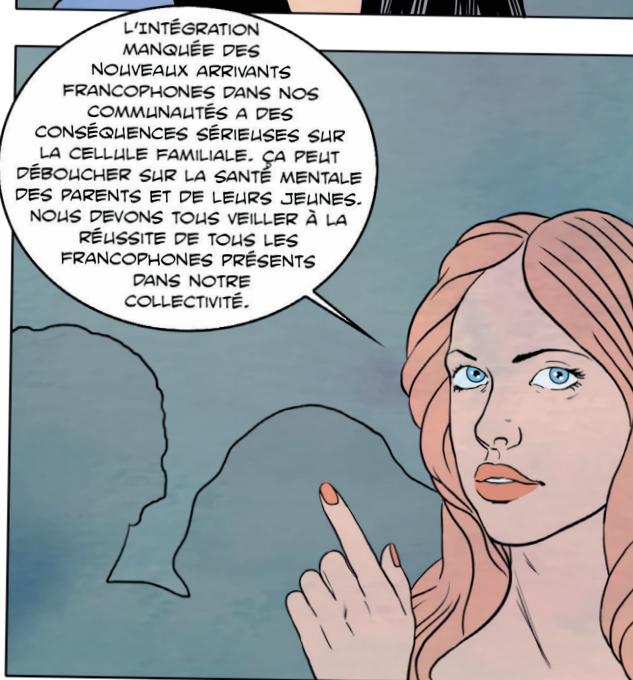


ORGANISATION / ASSOCIATION / POPULATION EN GÉNÉRAL

# GAINS VS RESPONSABILITÉS

LES INSTITUTIONS ET ORGANISATIONS FRANCOPHONES DE L'ONTARIO TIENNENT-ELLES AUTANT À L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE 5 % DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES PAR ANNÉE QUE DES PROGRAMMES D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE DE CES DERNIERS ?

MEI-MEI, AMINATA ET JULIE S'INTERROGENT...

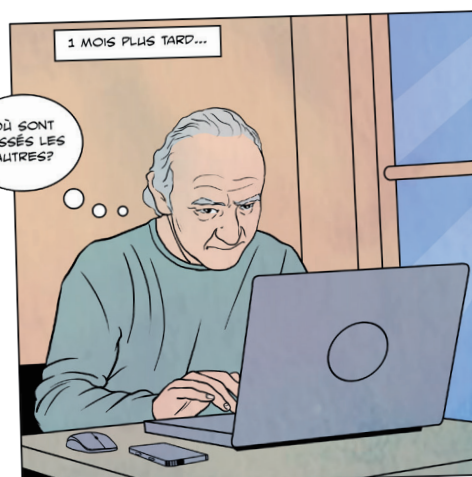
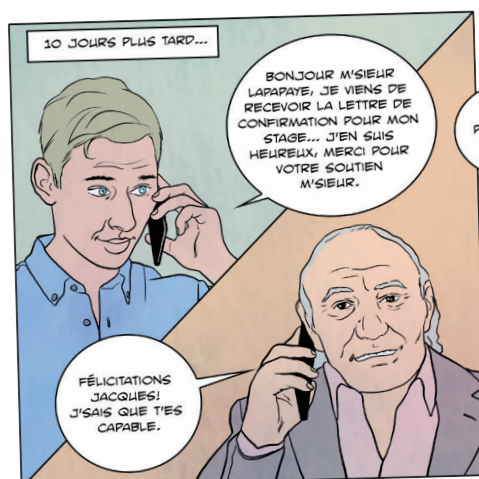
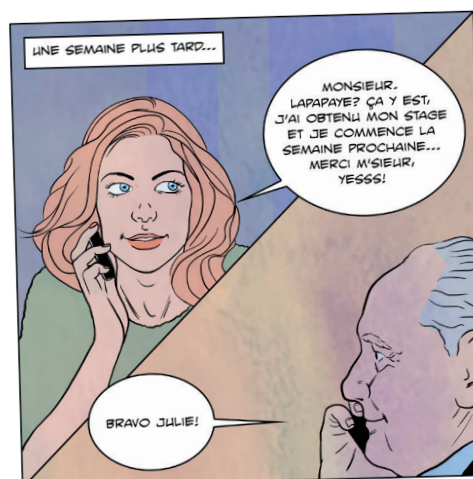




ORGANISATION / ASSOCIATION / POPULATION EN GÉNÉRAL

# PROGRAMME COOP

LES COURS THÉORIQUES FINIS, M. TREMBLAY PRÉPARE SES ÉTUDIANTS À L'ÉTAPE DES STAGES. ET, BIEN ENTENDU, IL LES ACCOMPAGNE D'ONDES POSITIVES DANS LEUR DÉMARCHE. ON ASSISTE À LA TRISTE RÉALITÉ DES ÉTUDIANTS RACISÉS DANS LEUR RECHERCHE DE STAGES AUPRÈS DES STRUCTURES ORGANISATIONNELLES DU COIN.

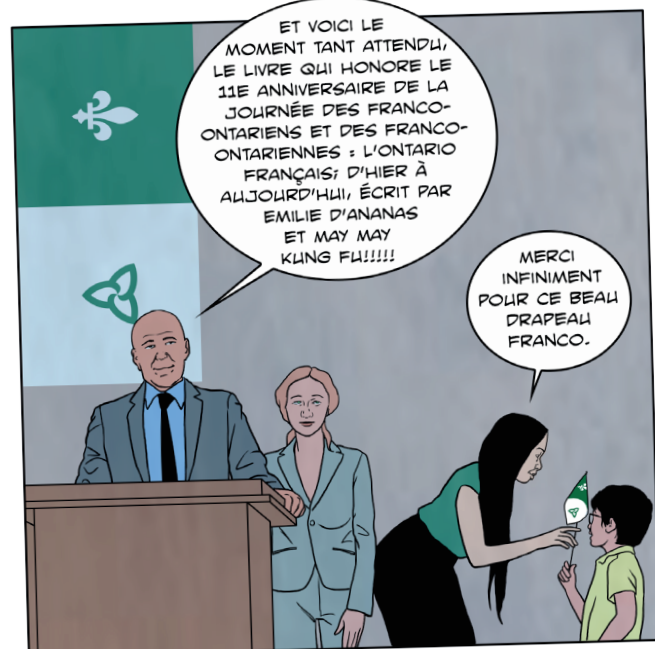
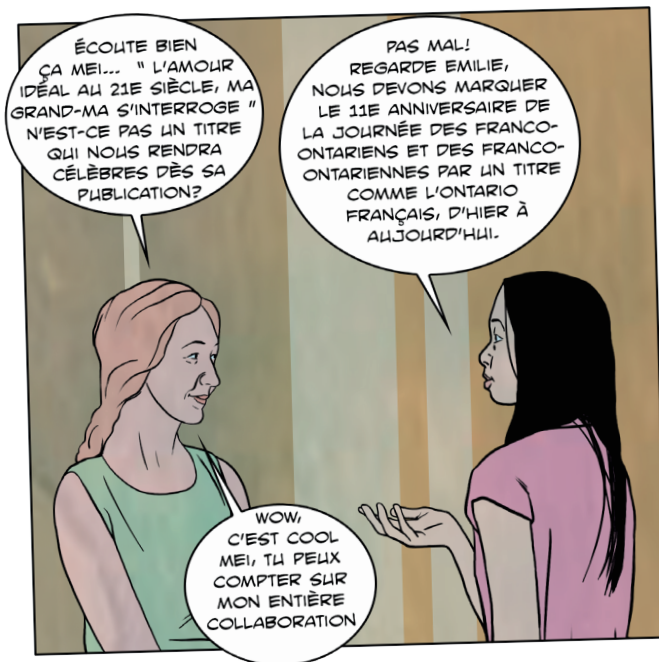




POPULATION EN GÉNÉRAL

# PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

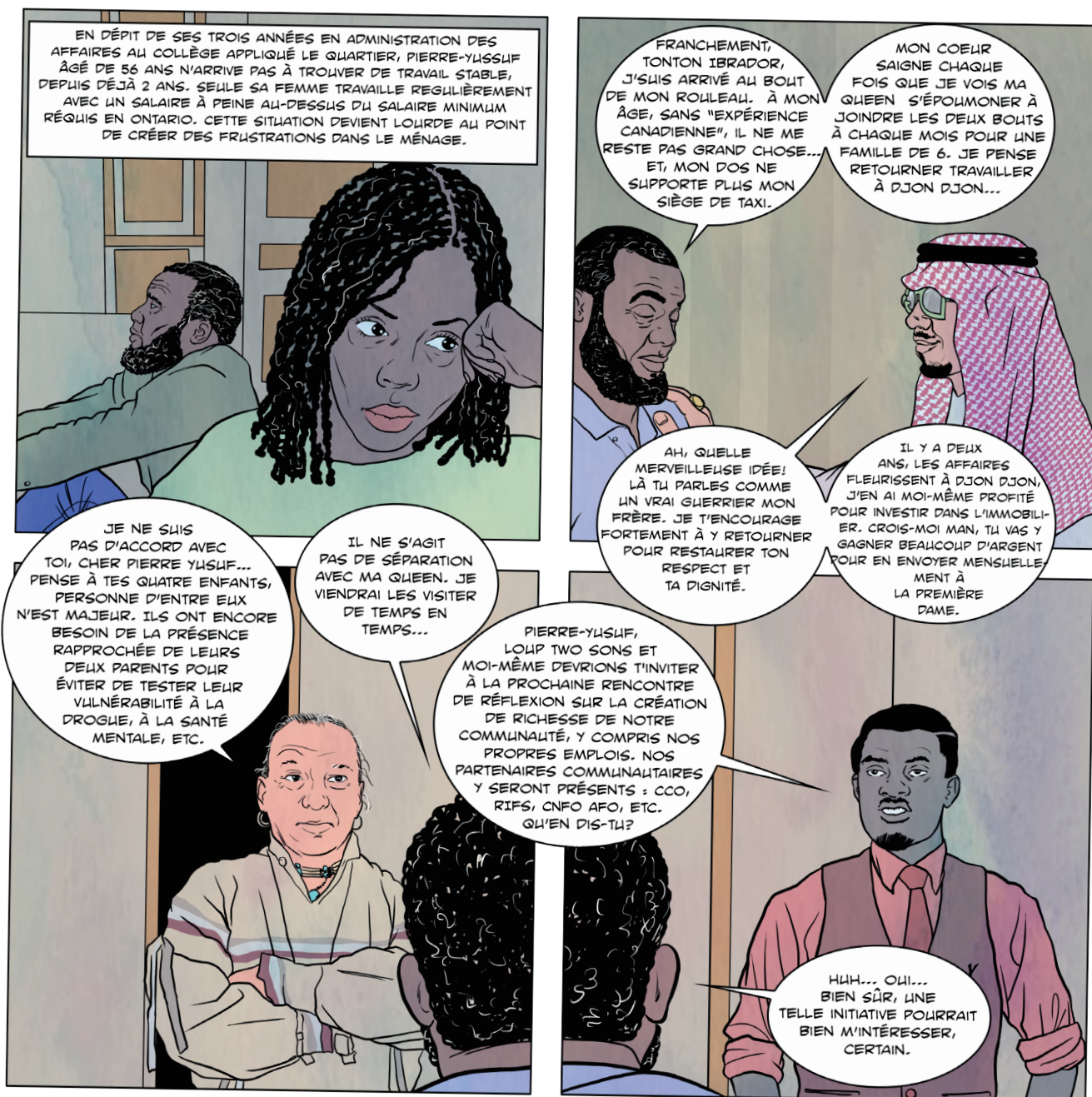
POUR SOULIGNER LES CÉLÉBRATIONS DE LA JOURNÉE DES FRANCO-ONTARIENNES ET DES FRANCO-ONTARIENS 2021 (LE 25 SEPTEMBRE DE CHAQUE ANNÉE), MEI-MEI CONÇOIT UNE IDÉE GÉNIALE QUI EST SALUÉE PAR SON AMIE JULIE ET POUR LAQUELLE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE NE SERA PAS BIEN RECONNUE PAR LA COMMUNAUTÉ MAJORITAIRE.





# RACISÉS CONFUSION

APRÈS UN LONG MOMENT DE CHÔMAGE CHRONIQUE ET UN MANQUE D'OPPORTUNITÉS D'EMPLOIS, MALGRÉ LA REMISE À NIVEAU SUR LE POINT DE VUE ACADÉMIQUE, UN COUPLE RACISÉ ATTEINT LE SOMMET DE SA RÉSILIENCE ET ENVISAGE LE PIRE POUR LEUR FOYER

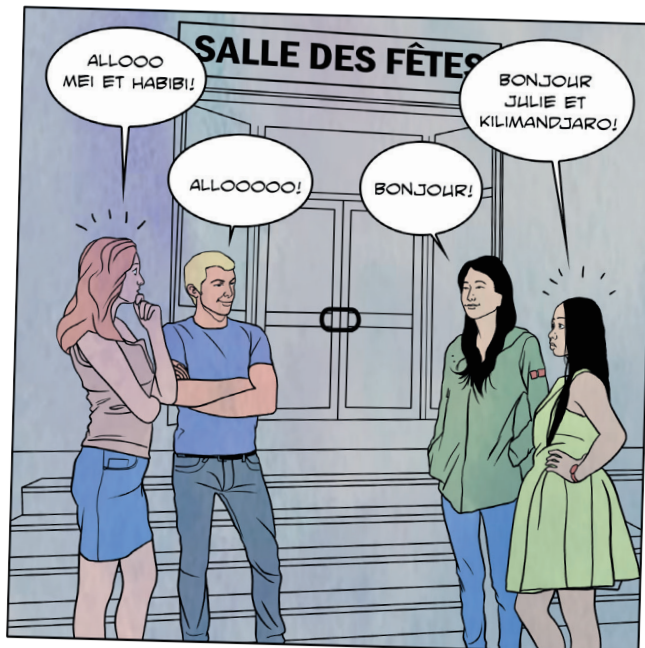
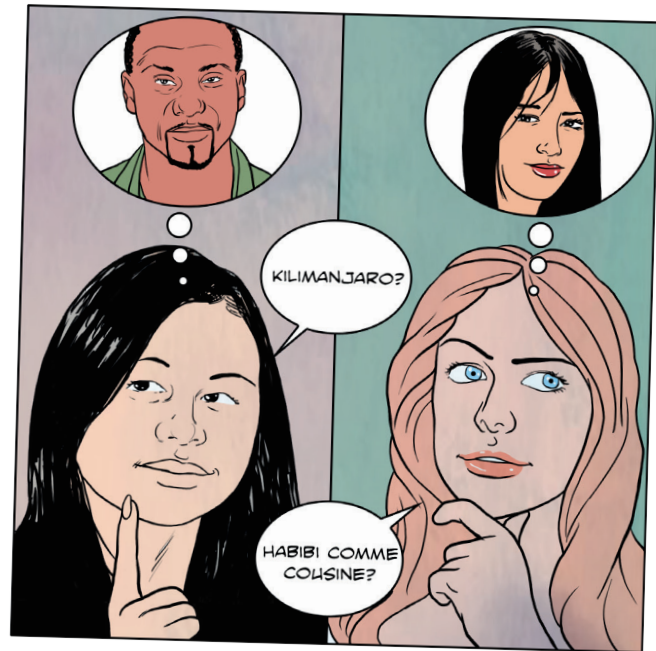




POPULATION EN GÉNÉRAL

# JOURNÉE DE L'AMITIÉ

LE PORTRAIT DE L'AMITIÉ AU 21<sup>E</sup> SIÈCLE AU SEIN DE LA NOUVELLE GÉNÉRATION DES ONTARIENNES ET ONTARIENS DANS DES GRANDES AGGLOMÉRATIONS (TORONTO, OTTAWA...) EST UN REFLET DE L'OUVERTURE DU MONDE, DONC UNE GRANDE OUVERTURE D'ESPRIT ENTRE LES JEUNES DE MOINS DE 30 ANS. CEPENDANT, ÇA PEUT CRÉER TOUTES SORTES D'ÉMOTIONS DANS LA DYNAMIQUE D'INTERACTION.

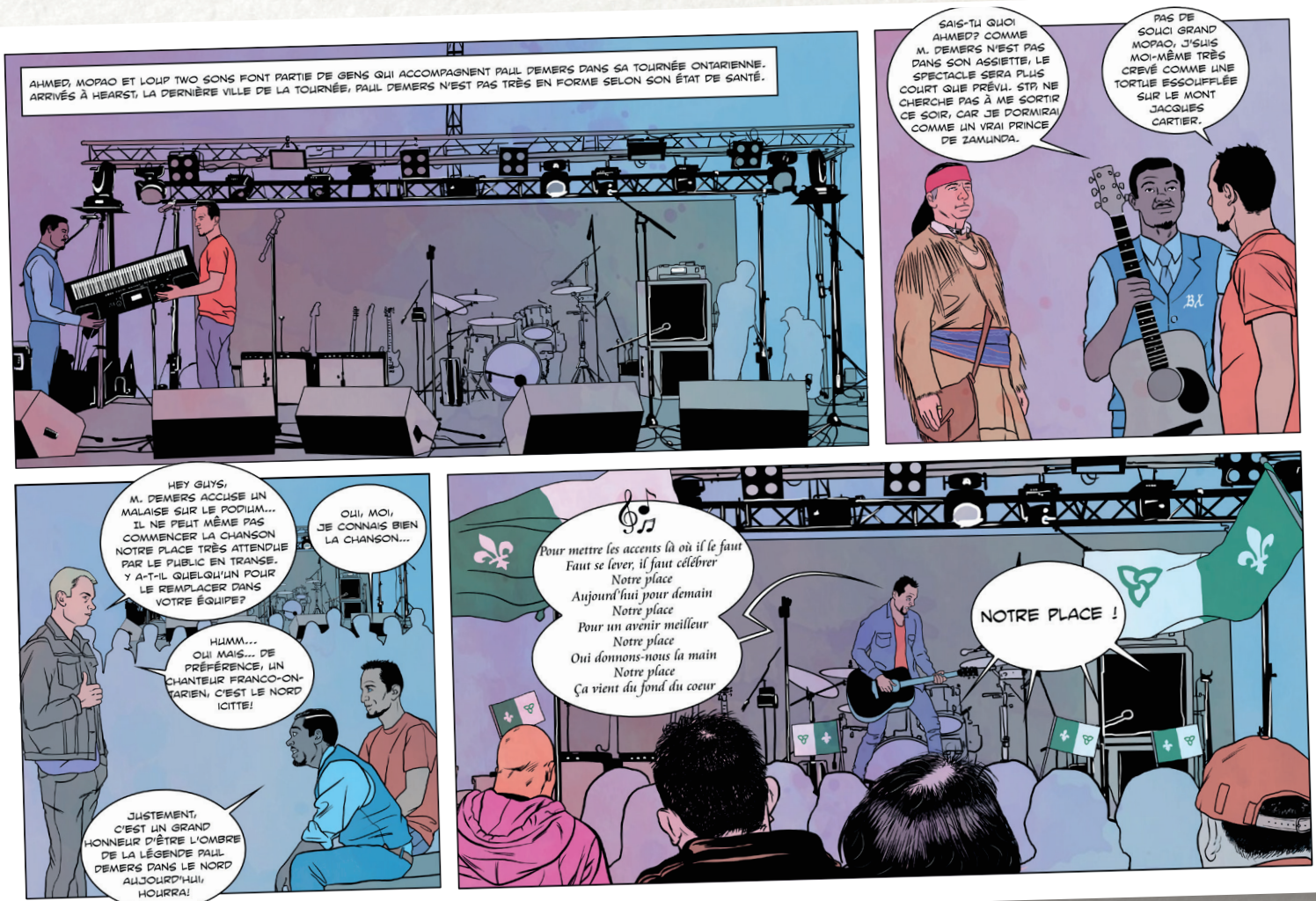




POPULATION EN GÉNÉRAL/RACISÉS

# FIER DE MA COMMUNAUTÉ

FACE À UNE SITUATION DE MALAISE INATTENDUE QUI SURVIENT AU LÉGENDAIRE PAUL DEMERS LORS DE SON SPECTACLE À HEARST, AHMED EST PRÊT À COUVRIR L'ABSENCE DE SON IDOLE SUR SCÈNE. EST-CE QUE LES ORGANISATEURS DU SPECTACLE LE LAISSERONT RELEVER CE BEAU DÉFI LORSQU'IL SE FAIT SUBTILEMENT DIRE QUE LE PATRIMOINE TRADITIONNEL FRANCO-ONTARIEN EST GÉNÉRALEMENT REPRÉSENTÉ PAR UNE PERSONNE FRANCO-ONTARIENNE DE « SOUCHE »?

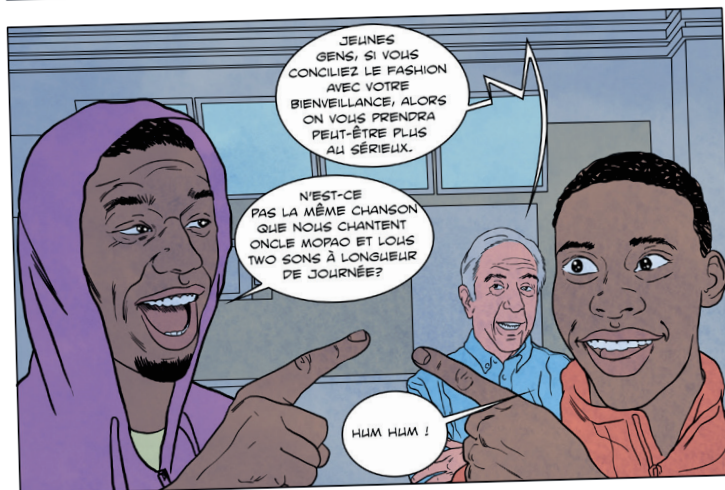
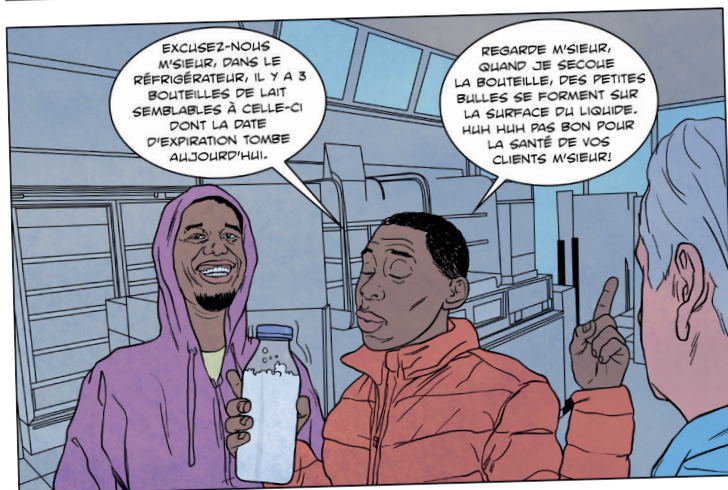
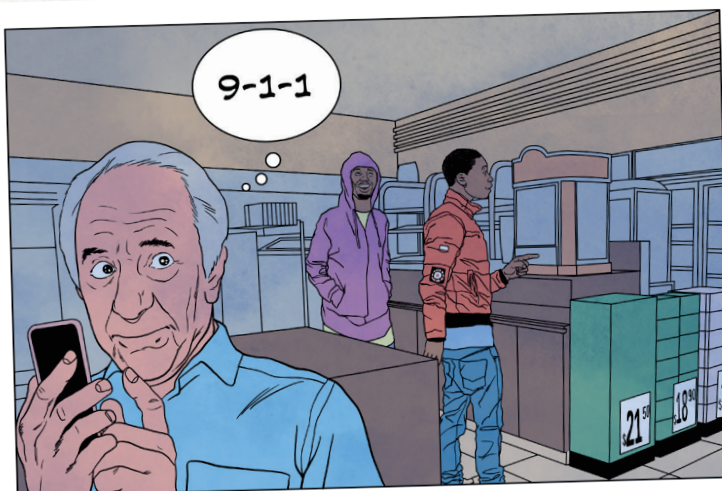




POPULATION EN GÉNÉRAL/RACISÉS

# L'HABIT NE FAIT PAS LE MOINE

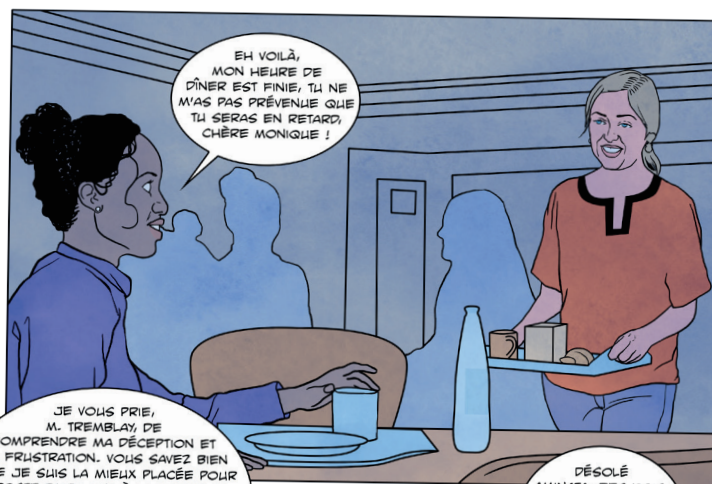
LA RÉACTION DU PROPRIÉTAIRE DU DÉPANNEUR N'A RIEN DE SURPRENANT AU SUJET DES OBSERVATIONS FAITES AU SEIN DES COMMUNAUTÉS DE LA MAJORITÉ LORSQU'IL, DANS LE CAS D'ESPÈCE, DEUX JEUNES GENS NOIRS (RACISÉS) ENTRENT DANS UN MAGASIN (DÉPANNEUR) AVEC UN ACCOUTREMENT ET UNE ALLURE QUI OUVRONT À TOUTES SORTES D'INTERPRÉTATIONS ET DE JUGEMENT. MAINTENANT, EST-CE QUE CES DEUX JEUNES GENS N'ONT QUE LEUR APPARENCE À OFFRIR?





# ADJOINT DU DIRECTEUR

POUR PRÉPARER TRANQUILLEMENT LE DÉPART À LA RETRAITE DE M. TREMBLAY (DG), SON CONSEIL D'ADMINISTRATION LUI DEMANDE DE NOMMER UN ADJOINT À LA DIRECTION GÉNÉRALE PARMI LES MEMBRES DE SON ÉQUIPE. EST-CE QUE LES PERSONNES RACISÉES FERAIENT PARTIE DES PREMIERS CHOIX DU DIRECTEUR GÉNÉRAL, M. TREMBLAY?





POPULATION EN GÉNÉRAL

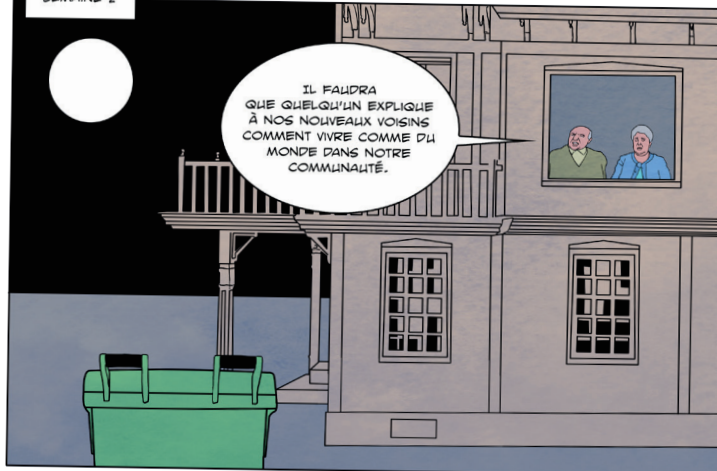
# LES POUBELLES DU VOISIN

LE COUPLE VOISIN DE MOPAO ET LOUP TWO SON A AMÈREMENT OBSERVÉ LES MOUVEMENTS DE POUBELLES DE CES DERNIERS APRÈS LE RAMASSAGE DES ÉBOUEURS DE LA VILLE. IL S'ÉTAIT DÉJÀ FAIT SON IDÉE SUR LEQUEL D'ENTRE MOPAO ET LOUP TWO SON LAISSE TRAINER SA POUBELLE APRÈS LE RAMASSAGE JUSQU'À CE QUE LE JOUR "J" ARRIVE...

SEMAINE 1



SEMAINE 2



SEMAINE 3





## POPULATION EN GÉNÉRAL/RACISÉS

# SERVICE MUNICIPAL

ANIMÉE D'UN SCEPTICISME ET D'UN MANQUE DE CONFIANCE INOULI ENVERS LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS RACISÉES, MME DÉSIR, COMME PLUSIEURS PERSONNES SE TROUVANT DANS SON CAS, VA PEUT-ÊTRE CHANGER SA PERCEPTION SUR DES PERSONNES RACISÉES EN RENCONTRANT MEI-MEI DANS LE BUREAU DE SON CONSEILLER MUNICIPAL.

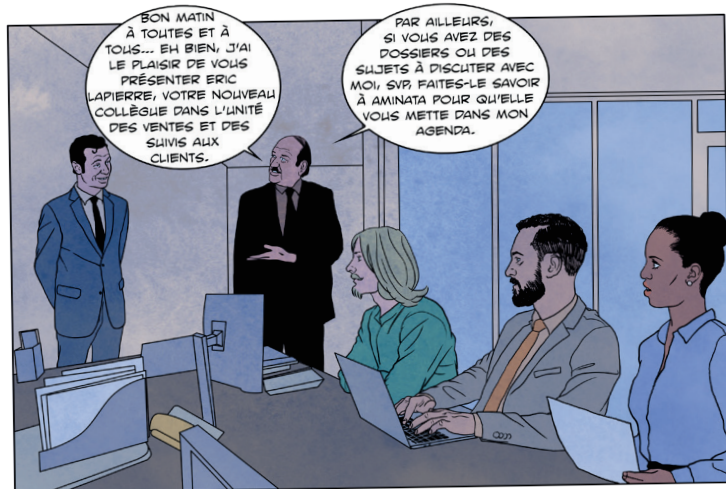




ORGANISATION / ASSOCIATION / POPULATION EN GÉNÉRAL

# PRIVILÈGE BLANC

ERIC EST LA DERNIÈRE RECRUE DE L'ENTREPRISE DIRIGÉE PAR M. TREMBLAY. IL VA, DANS UN TEMPS RECORDS, ÉTALER DES COMPORTEMENTS HORS DE L'ORDRE ÉTABLI PAR LA COMPAGNIE. VA-T-IL CONTINUER À PERTURBER LE CLIMAT SAIN DU TRAVAIL SANS QUE PERSONNE NE LE RAMENE À L'ORDRE ? À SUIVRE...

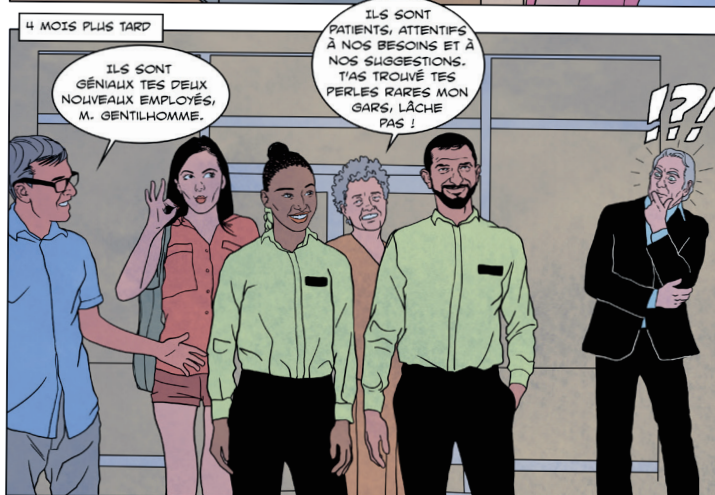
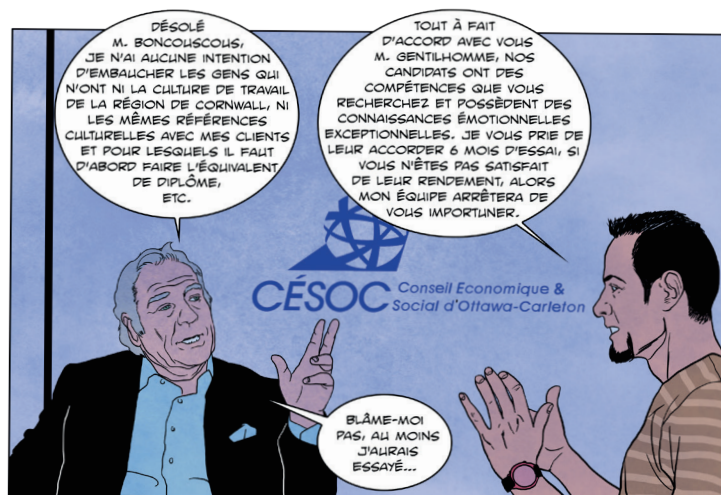




ORGANISATION / ASSOCIATION / POPULATION EN GÉNÉRAL

# VALEUR AJOUTÉE PLUS VALUE

FACE À LA RÉTICENCE GRANDISSANTE DES ENTREPRISES DE L'EST DE L'ONTARIO (CORNWALL)  
D'EMBAUCHER DES FRANCOPHONES ISSUS DE LA DIVERSITÉ RACISÉS POUR DES RAISONS  
GÉNÉRALEMENT RELIÉES AUX DIFFÉRENCES CULTURELLES (MANQUE DE CULTURE LOCALE DE  
TRAVAIL, RÉFÉRENCES CULTURELLES DIVERGENTES) PAR RAPPORT À LA POPULATION LOCALE,  
LE CÉSOC TENTE UN ESSAI AVEC DEUX PROFESSIONNELS RACISÉS.

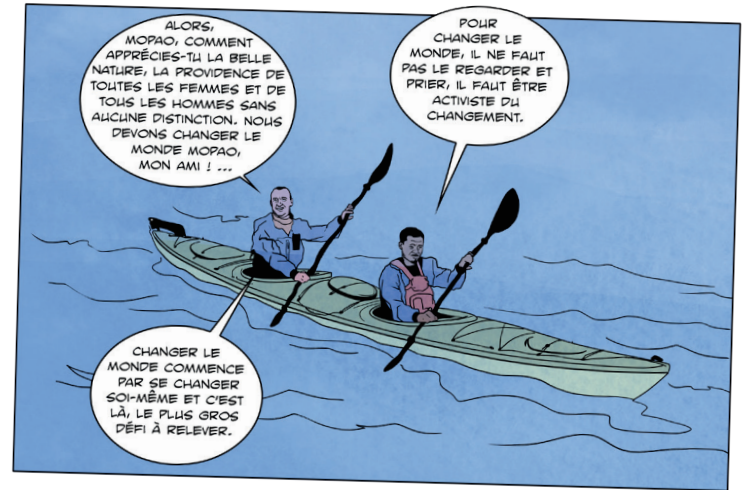




ORGANISATION / ASSOCIATION / RACISÉS

# PANDÉMIE DE COVID 19

DURANT LA PANDÉMIE DE COVID-19, LA COMPAGNIE OÙ TRAVAILLE MOPAO DÉCIDE D'ANNULER UN BON NOMBRE DE CONTRATS DE TRAVAIL DE SES EMPLOYÉS AFIN D'ÉVITER LA FAILLITE. PLUSIEURS PERSONNES SONT TOUCHÉES PAR CETTE MESURE, DONT LA MAJORITÉ SONT LES PERSONNES RACISÉES Y COMPRIS MOPAO. CE DERNIER TROUVE TRÈS LOUCHE TOUTE CETTE SITUATION ET RÉFLÉCHIT SUR L'AVENIR...





POPULATION EN GÉNÉRAL

# BOUTIQUE HAUT DE GAMME

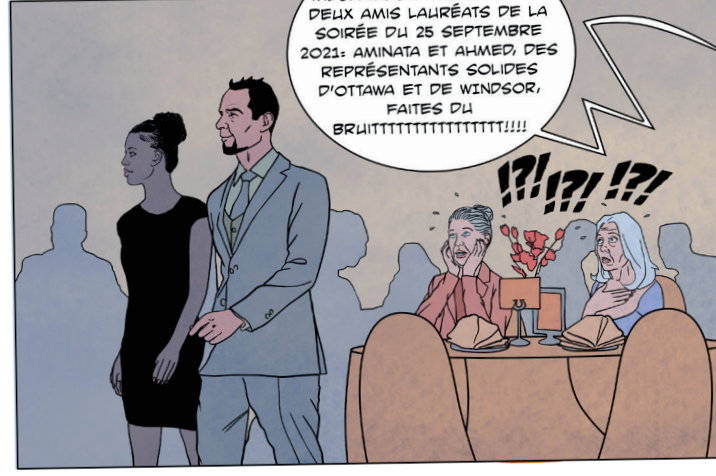
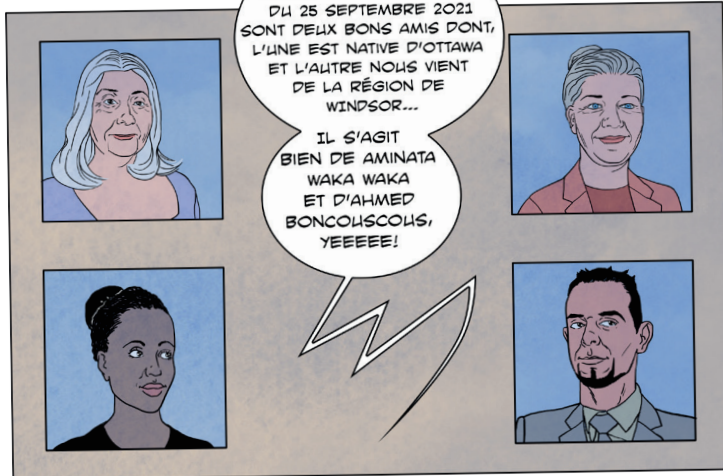
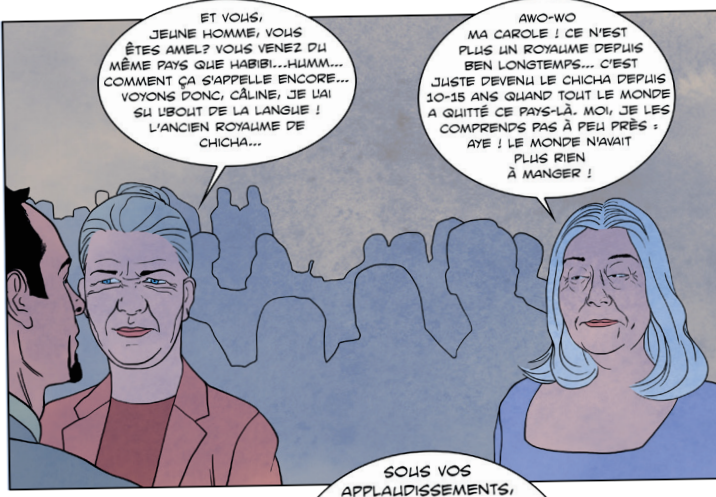
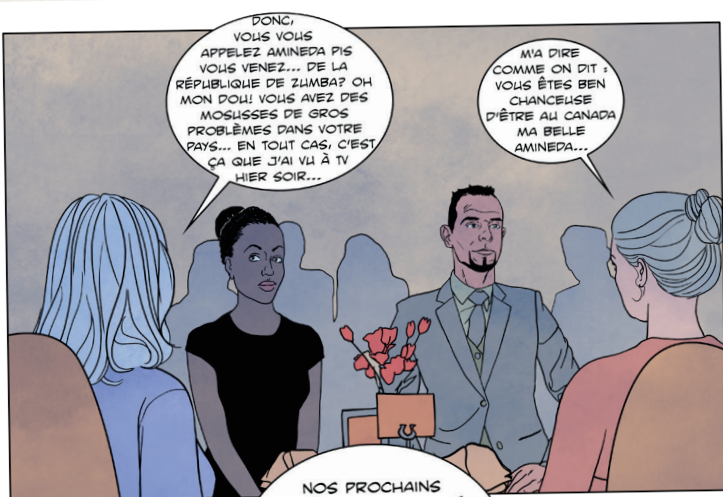
GÉNÉRALEMENT, ON A TENDANCE À OBSERVER LA DIFFÉRENCE DE COMPORTEMENT ET D'ATTITUDES CHEZ LE PERSONNEL DE CE GENRE DE BOUTIQUE HAUT DE GAMME FACE À LA VISITE DE DEUX TYPES DE CLIENTÈLES : UNE PERSONNE RACISÉE ET UNE AUTRE ISSUE DE LA MAJORITÉ BLANCHE. QUE POUVONS-NOUS EN DÉDUIRE ?





## POPULATION EN GÉNÉRAL

DANS UNE SOIRÉE DE REMISE DE PRIX DES LAURÉATS DE LA JOURNÉE DU 25 SEPTEMBRE 2021, DEUX DAMES DE L'ÂGE D'OR VIDENT NAÏVEMENT LEURS SACS TEINTÉS DES IDÉES PRÉCONÇUES ET DES CONNAISSANCES ERRONÉES SUR LES COMMUNAUTÉS RACISÉES. QU'EST-CE QUI POURRAIT BIEN LEUR FAIRE RÉALISER QU'ELLES S'EN VONT DROIT VERS UN MUR ?





## CAPSULES VIDÉOS

### POUR QUI SONT LES CAPSULES ?

Les capsules vidéo interpellent la population générale et plus précisément la population d'accueil à la population immigrante. La population générale étant majoritairement Blanche, interpellent cette population à trois objectifs : 1) sensibiliser à la présence d'angles morts relativement à certains phénomènes contribuant à diverses formes de racisme, 2) diminuer les comportements contribuant à perpétuer des actions de nature racistes et discriminatoires envers les communautés PANDC (personnes autochtones, noires et de couleur) et/ou immigrantes et 3) encourager des initiatives inclusives, antiracistes et anti-oppressives.

Ainsi, l'atteinte de ces trois objectifs répondrait au mandat visé, soit d'envoyer un message rassembleur et net que la lutte contre le racisme est la lutte de tous et doit être soutenue par la population Blanche. Parallèlement, l'atteinte de ces objectifs permettrait alors de conscientiser la population Blanche à la présence de privilèges souvent insoupçonnés et favorisant leur bien-être au détriment d'autres populations discriminées et marginalisées, particulièrement les communautés Noires. Prendre conscience de ces propres privilèges suscite un inconfort que nous considérons nécessaire, soit une culpabilité saine, afin que ces privilèges soient utilisés comme des outils servant à créer des conditions et milieux inclusifs prospères à la diversité au lieu d'une arme utilisée à « l'aveuglette ».

Bien que la population interpellée soit la population majoritaire Blanche, les membres de toutes les communautés sont invitées au visionnement de ces capsules vidéo pour en retirer diverses prises de conscience et potentiellement bénéfiques. Il est à noter qu'il est intentionnel de particulièrement cibler la population majoritaire dans le volet capsule vidéo afin d'enlever le fardeau aux victimes du racisme à lutter contre le racisme et ainsi engager la population Blanche à prendre part à cette lutte. Ceci s'arrime avec le message que nous voulons envoyer : la lutte contre le racisme doit être soutenue par les Blancs pour générer des changements positifs et durables.

### ÉQUIPE DE SANTÉ PSYCHOLOGIQUE D'ORLÉANS (ESPO)

ESPO, fondé en 2017, est une clinique de services psychologiques bilingues œuvrant principalement auprès de la population de l'Est de l'Ontario. Les psychologues propriétaires portent un souci et un engagement particulier à la justice sociale et aux pratiques anti-oppressives, autant dans leur travail clinique qu'au sein de leur équipe avec leurs clients, collègues et partenaires d'entreprise. À l'aide de démarches cliniques basées sur des données probantes, les membres d'ESPO sont activement engagés dans la formation continue en matière de décolonisation, d'antiracisme, d'inclusion et de diversité. ESPO mise à établir et entretenir des liens communautaires solides afin de mettre en place des projets qui sauront honorer ces valeurs et visées.

L'expérience des membres d'ESPO (psychologues chercheurs/cliniciens) a été utilisée pour les capsules vidéo à deux fins :

- 1 développer des thèmes et questions visant à encourager la réflexion chez les participants de sorte à faire ressortir leur prise de conscience par rapport à leur privilège et réactions défensives, et
- 2 tirer des conclusions de l'expérience des participants.

Il est à noter que le développement des questions et les conclusions tirées ont servi à faire ressortir les éléments pertinents de la psychologie du racisme et des mécanismes psychologiques sous-jacents au privilège blanc et à la fragilité blanche.



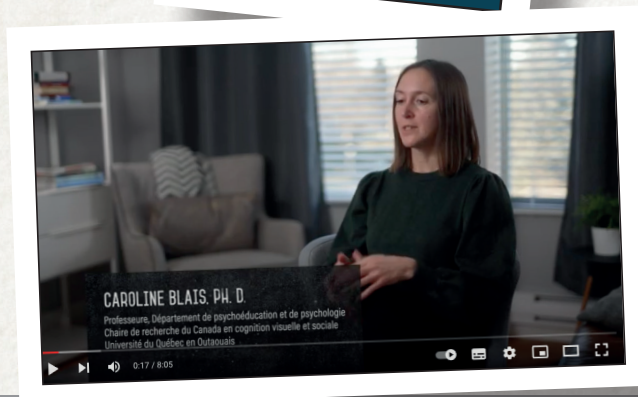
## LIENS QR

### MANUEL DE FORMATION

Nous encourageons tout individu qui visionne les capsules vidéo à consulter le manuel de formation pour maximiser l'appréciation et les bénéfices potentiels du visionnement.



### RENDRE L'INVISIBLE VISIBLE ÉPISODE 1



### RENDRE L'INVISIBLE VISIBLE ÉPISODE 2



### RENDRE L'INVISIBLE VISIBLE ÉPISODE 3





EN PARTICIPANT À L'ÉLABORATION DE CETTE STRATÉGIE EN CONCERTATION AVEC NOS DEUX PARTENAIRES BOXIA ET ESPO, JE ME SUIS RENDU COMPTE QUE LES PRÉJUGÉS ET LE MICRO-RACISME FONT PARTIE DE NOTRE QUOTIDIEN À TOUS. QUOIQU'ILS DES GESTES, DES MOTS PUISSENT ÊTRE NON INTENTIONNELS, MAIS ILS PEUVENT AVOIR UN RETENTISSEMENT NÉGATIF AUPRÈS DE LA COMMUNAUTÉ RACISÉE. AU-DELÀ, D'UNE STRATÉGIE TRADITIONNELLE, LES OUTILS ET LA MÉTHODOLOGIE PROPOSÉE PAR NOS DEUX ACTEURS, SONT UNE VÉRITABLE REMISE EN QUESTION DU PRIVILÈGE BLANC, MAIS SONT AUSSI DES OUTILS EFFICACES POUR LUTTER EFFICACEMENT CONTRE TOUTES LES FORMES DE RACISME, MÊME LES FORMES LES MOINS APPARENTES



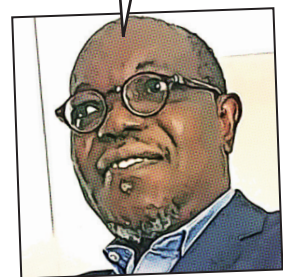
**BRIGITTE  
DUGUAY LANGLAIS**

Réseau de soutien en immigration francophone de l'Est de l'Ontario

NOMBREUX SONT LES TÉMOIGNAGES ET AUTRES ÉTUDES QUI ONT CLAIREMENT DÉMONTRÉ L'IMPACT NÉGATIF DU RACISME ET DE LA DISCRIMINATION SUR L'ACCUEIL ET L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS SURTOUT CEUX ISSUS DES MINORITÉS VISIBLES DANS NOS COMMUNAUTÉS! C'EST DONC AVEC PLAISIR ET HONNEUR QUE LES RIFO LANCENT CETTE STRATÉGIE QUI N'EST QUE LEUR MODESTE CONTRIBUTION À LA LUTTE QUE NOUS DEVONS TOUS ENGAGER CONTRE CE FLÉAU QU'EST LE RACISME POUR QUE NOS COLLECTIVITÉS, SURTOUT LES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES EN SITUATION MINORITAIRE SOIENT PLUS QUE JAMAIS, DES COMMUNAUTÉS ACCUEILLANTES ET INCLUSIVES OÙ IL FAIT BON VIVRE PEU IMPORTE NOS ORIGINES ET NOTRE COULEUR DE PEAU.

DANS LE CONTEXTE ACTUEL, OÙ LA MAJORITÉ DES NOUVEAUX ARRIVANTS FRANCOPHONES SONT DES MINORITÉS VISIBLES, IL ÉTAIT ESSENTIEL POUR LES RIFO DE SE PENCHER SUR LA QUESTION DU RACISME QUI A UN IMPACT DIRECT SUR L'INTÉGRATION, L'INCLUSION ET LA RÉTENTION DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES EN ONTARIO FRANÇAIS.

**THOMAS MERCIER**  
Réseau en immigration francophone du Nord de l'Ontario



**ALAIN DOBI**  
Réseau en immigration francophone du Centre-Sud-Ouest





Financé par :



Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

