

POLITIQUE ANTI-OPPRESSIVE DU CALACS DE L'OUEST-DE-L'ÎLE

Table des matières

POLITIQUE ANTI-OPPRESSIVE DU CALACS DE L'OUEST-DE-L'ÎLE	1
1. Le contexte.....	2
2. Valeurs et principes de la présente Politique	2
Pratiques anti-oppressives	2
Équité	3
Inclusion	3
Diversité.....	3
3. Les objectifs	4
4. La portée	4
4.1 Lieu.....	4
4.2 Responsable de l'application de la présente politique	5
4.3 Entrée en vigueur.....	5
5. Définition et concepts	5
5.1 Termes associés au CALACS de l'Ouest-de-l'Île	5
5.2 Termes associés aux pratiques anti-oppressives	6
6. Groupes désignés par la présente politique.....	8
6.1 PANDC ou personnes <i>BIPOC</i>	8
6.2 Personnes ayant un statut migratoire précaire	8
6.3 Personnes en situation de handicap	8
6.4 Personnes issues des communautés 2S/LGBTQIA+	9
7. Énoncé de la Politique : principes et stratégies.....	9
7.1 Ancrage et fondements anti-oppressifs	9
7.2 Lutte contre toute forme de discrimination.....	11
7.3 Ressources humaines.....	14
7.4 Conseil d'Administration.....	17
7.5. Personnes utilisatrices des services.....	17
7.6 Membres.....	18
7.7 Activités de sensibilisation.....	18
7.8 Adaptation et évolution.....	18
7.9 Engagement.....	19

1. Le contexte

Cette politique est adoptée par le CALACS de l'Ouest-de-l'Île et vise à créer un environnement inclusif et équitable qui valorise et respecte chaque individu – qu'il soit dans l'équipe de travail, le personnel, les membres, ou les personnes utilisatrices de services – dans la diversité de leurs identités, vécus et expériences.

Cette politique est d'abord et avant tout ancrée dans des principes anti-oppressifs. L'équité, la diversité et l'inclusion de toutes sont des objectifs impossibles à atteindre sans comprendre, adresser et à éradiquer contre les inégalités sociales perpétrées par les systèmes d'oppressions. Ainsi, tous les principes et stratégies proposés par le document suivant sont fondés dans une approche féministe intersectionnelle, antiraciste et décoloniale (*Voir la version longue du protocole d'intervention pour une explication de cette approche*). En ce sens, nous tenons à souligner les limitations des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), ayant perdu de leur valeur dû à une utilisation superficielle à outrance. Ils sont tout de même employés dans cette politique dû à leur utilisation et compréhension répandues, qui en font des concepts toujours utiles au moment de la rédaction initiale de cette politique. Il est toutefois important de se familiariser avec nos définitions propres et critiques de ces termes (*Voir point 2*). Advenant que ceux-ci, tout comme tout concept ou pratique présentés ci-dessous, deviennent obsolètes, il est du devoir de l'Équipe du CALACS de l'Ouest-de-l'Île de modifier la présente politique afin de refléter les meilleures pratiques anti-oppressives de son époque. En effet, l'implémentation opérante de cette politique repose sur un travail continu de prise de conscience, de réflexions et d'actions, pour agir tant sur les déséquilibres des dynamiques de pouvoir à l'interne qu'à l'externe de l'organisme, et ce de manière évolutive.

Par cette politique, nous souhaitons ainsi aller au-delà d'un document symbolique en établissant des stratégies concrètes et tangibles. Celles-ci visent à assurer que le CALACS de l'Ouest-de-l'Île soit un milieu de travail, de vie et de services dont les pratiques contestent activement les structures d'oppression et leurs conséquences.

2. Valeurs et principes de la présente Politique

Pratiques anti-oppressives

Les pratiques anti-oppressives sont des stratégies, théories et actions qui remettent en cause les inégalités et injustices sociales qui font historiquement partie intégrante de nos systèmes et institutions, permettant à certains groupes de dominer les autres. Elles reconnaissent les systèmes d'oppression et visent à éradiquer ses effets dans le but d'annihiler les déséquilibres de pouvoir. Elles sont ancrées dans les approches

intersectionnelle, anti-raciste et décoloniale, comme on ne peut concevoir l'oppression sans reconnaître la pluralité, l'articulation et l'imbrication des systèmes en interaction qui la reproduisent.

Équité

L'équité est un principe qui vise l'accès à une égalité réelle dans une situation inégalitaire. Le besoin d'équité découle de l'existence des systèmes d'oppression, des pratiques discriminatoires et des relations de pouvoir qui maintiennent ou renforcent l'exclusion systémique. Elle vise l'égalité et la suppression des inégalités par le moyen de mesures d'adaptation visant le rééquilibrage des situations injustes afin de répondre aux besoins de chaque personne. Cela exige qu'on recense et supprime ou compense les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la pleine participation et à la contribution de toutes. En ce sens, elle ne signifie ni égalité, ni uniformité des chances : elle signifie plutôt justice.

3

Inclusion

L'inclusion concerne le collectif. Il s'agit de créer et d'entretenir une culture et un environnement sécuritaire et accessible qui respecte, accepte et estime les différentes identités sociales, vécus et expériences. L'inclusion nécessite la pratique de l'équité.

Diversité

La définition littéraire du mot diversité est : « caractère de ce qui est divers, varié, différent. » Dans le cadre de politiques dite "EDI", ce terme est souvent employé pour désigner les personnes issues de la soit-disante « diversité », soit de groupes en situation de marginalisation. Or, cela signifierait la présence d'une norme (blanche ou hétérosexuelle par exemple) depuis laquelle les gens divergent. Également, cela mène souvent à amalgamer ensemble des personnes aux réalités très diverses et à homogénéiser leurs expériences. Nous rejetons donc cette définition.

Nous l'utiliserons ici plutôt le mot « diversité » pour désigner la pluralité des identités sociales, de leurs intersections et des vécus et la qualité des groupes où sont représentés adéquatement ces expériences diverses.

3. Les objectifs

1. Faire du CALACS de l'Ouest-de-l'Île un milieu qui assure la dignité et l'autonomie de chacun de ses membres, de son équipe de travail, du personnel et des personnes utilisatrices des services;
2. Faire du CALACS de l'Ouest-de-l'Île un milieu sécuritaire et accessible où chacun de ses membres, de son équipe de travail, du personnel et de personnes utilisatrices des services peuvent s'épanouir à leur plein potentiel sans obstacle, sans harcèlement ni discrimination;
3. Faire du CALACS de l'Ouest-de-l'Île un milieu où chacun de ses membres, de son équipe de travail, du personnel et de personnes utilisatrices des services se sentent vus, entendus et défendus dans leurs identités sociales et en relation avec les systèmes d'oppression auxquels ils font face;
4. Encourager la pluralité des identités sociales au sein de ses membres, de son équipe de travail, du personnel et des personnes utilisatrices des services;
5. Chercher à acquérir, par tous les moyens, les diverses perspectives, expériences et meilleures pratiques liées à la promotion de l'équité, la diversité et de l'inclusion et progresser au fil de leur évolution;
6. Reconnaître et adresser les dynamiques de pouvoirs internes du CALACS de l'Ouest-de-l'Île afin de les remédier;
7. Favoriser au sein de l'équipe de travail et du personnel le développement des compétences nécessaires à l'intégration et de l'application de ces pratiques dans toutes les actions du CALACS de l'Ouest-de-l'Île;
8. Favoriser le développement de la solidarité, la compassion et l'entraide entre toutes les membres, équipe de travail, personnel et personnes utilisatrices des services;

4. La portée

4.1 Lieu

La présente politique s'applique dans les lieux et contextes suivants :

- les lieux de travail;
- les aires communes;
- tout autre endroit où les personnes doivent se trouver dans le cadre des activités du CALACS de l'Ouest-de-l'Île (ex.: réunions, formations, déplacements, activités sociales, etc.)
- les communications par tout moyen, technologique ou autre.

Elle s'applique à l'équipe du travail, au Conseil d'Administration, aux membres de l'organisme et au personnel autonome. Les personnes utilisatrices bénéficient du milieu exempt de discrimination favorisé par la présente politique et y participe en adhérant aux valeurs anti-oppressives qui la portent.

4.2 Responsable de l'application de la présente politique

Le Conseil d'Administration s'assure de mettre en place les procédures internes nécessaires pour le respect des composantes de cette politique.

4.3 Entrée en vigueur

La présente Politique est entrée en vigueur le 23 mars 2023.

5. Définition et concepts

5.1 Termes associés au CALACS de l'Ouest-de-l'Île

5.1.1 Conseil d'Administration

L'instance décisionnelle de l'employeur. Ses membres sont élus lors de l'assemblée générale annuelle, conformément aux règlements généraux. Le Conseil d'Administration est composé de membres en règle de l'organisme, dont deux (2) travailleur.euses représentant l'équipe de travail, la personne coordinatrice des opérations et du développement organisationnel, qui siège d'office, et d'au plus cinq (5) membres de la militance. Le Conseil d'Administration est responsable notamment de l'administration de l'organisme, soit de la gestion financière, de la gestion des ressources humaines et du choix des grandes orientations de l'organisme.

5.1.2 Employeur

CALACS de l'Ouest-de-l'Île, représenté par le Conseil d'Administration.

5.1.3 Travailleur.euses ou personne travailleuse

Toute personne rémunérée par l'employeur qui participe à la gestion du centre et qui est impliquée dans les quatre volets de travail (aide directe, prévention et militantisme, lutte et régie interne).

5.1.4 Personnel autonome

Désigne toute personne contractée à des fins spécifiques sur une base de travailleur autonome (comptable, entretien ménager, support informatique, consultante, etc.) Sa prestation de service est versée sous contrat ou sous forme d'honoraires professionnels, sans avantages sociaux, sur présentation d'une facture.

5.1.5 Équipe de travail

L'ensemble des travailleur.euses

5.1.6 Membre de la militance ou membre en collaboration

Personne impliquée de façon bénévole au sein de l'organisme dans la lutte aux agressions à caractère sexuel.

5.1.7 Présidence

Personne ayant un rôle et une responsabilité légale à titre de gestionnaire du Conseil d'Administration;

5.2 Termes associés aux pratiques anti-oppressives

5.2.1 Intersectionnalité

L'intersectionnalité est un outil et une approche servant à mieux comprendre comment, sur un plan individuel, les identités sociales se croisent et s'articulent, créant des expériences de vie unique et, sur un plan systémique, les systèmes d'oppressions sont interconnectés et se renforcent mutuellement. C'est un concept théorisé par Kimberlé Crenshaw en 1989, inspiré par une longue tradition de luttes féministes afro-américaines. *(Pour plus de détails, voir la version longue du protocole d'intervention.)*

5.2.2 Anti-racisme

L'anti-racisme dénonce la construction sociale de la race, sa hiérarchisation et ses conséquences systémiques, politiques et sociales sur les individus racisés négativement.

Une pratique antiraciste, lutte contre l'idéologie raciste et les différentes formes de violences sociales qui en découlent.

5.2.3 Décolonialisme

Le décolonialisme réfère à la lutte des peuples autochtones dont les pays, les cultures, les cultes, les symboles et les savoirs ont été colonisés par des peuples envahisseurs majoritairement issues de l' "Europe occidentale" sur des populations dite du "Sud".

Le décolonialisme est donc la lutte contre la persistance des systèmes de pouvoirs coloniaux contemporains. Une pratique décoloniale quant à elle identifie et éradique les différentes formes contemporaines de la colonisation.

5.2.4 Identités sociales

Les identités sociales sont basées sur les groupes d'appartenance ou les communautés auxquels les individus ont historiquement été catégorisés et hiérarchisés. Elles réfèrent nécessairement à un rapport de pouvoir où un groupe dominant s'auto-constitue comme l'identité normative et infériorise les personnes qui s'en éloignent. Les identités sociales imposées sur ces groupes considérés comme "inférieurs" peuvent être revalorisées par les personnes qui les composent.

Des sources d'identités sociales comprennent : le genre (ex : femme, homme, non-binaire), l'identité sexuelle (ex : cis, trans) la « race » (ex : noir.e, blanc.he, latino.a etc.) l'orientation sexuelle (ex : gai, lesbienne, bisexuel.le etc.) le statut d'immigration (ex : immigrant.e, apatride, en attente de statut de réfugié), la présence d'une situation d' handicap, la religion, autochtonalité (autochtone, non-autochtone)

7

5.2.5 Systèmes d'oppression

Ce sont les forces, structures et normes qui sont institutionnalisées et intégrées à la culture afin de maintenir l'oppression des groupes marginalisés (par exemple: l'imposition de normes raciales sur les populations autochtones) . Ces systèmes opèrent en créant des inégalités, ainsi qu'en renforçant l'exclusion, tout en bénéficiant le groupe dominant en lui octroyant des privilèges politiques, économiques, sociaux etc. Par exemple : le patriarcat, le suprémacisme blanc, l'hétérosexisme, le cissexisme, le classisme, le capacitisme, etc. *(Pour plus de détails, voir la version longue du protocole d'intervention.)*

5.2.6 Micro-agressions

Les micro-agressions sont définies comme des interactions ou des comportements quotidiens, subtils, intentionnels ou non-intentionnels qui communiquent des préjugés, des biais et de la discrimination infériorisant des personnes de groupes marginalisés.

5.2.7 Accessibilité universelle

L'accessibilité universelle vise à offrir un espace symbolique et matérielle accessible, garantissant ainsi la pleine participation sociale de toutes par la suppression des obstacles entravant celle-ci dans les différentes composantes physiques, organisationnelles et culturelles de l'environnement.

6. Groupes désignés par la présente politique

Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île adhère aux principes d'égalité, d'équité et de nondiscrimination prévues à la Charte des droits et libertés de la personne. Il s'engage donc à traiter chaque personne, qu'elle travaille ou milite auprès du CALACS de l'Ouest-de-l'Île ou qu'elle bénéficie de ses services, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, la situation de handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cette situation. À cette fondation, nous ajoutons certains groupes désignés pour lesquels cette politique fut plus spécifiquement réfléchi et conçue et auxquelles elle fera fréquemment référence, c'est-à-dire les personnes autochtones, noires et de couleur, celles ayant un statut migratoire précaire, celles en situation de handicap et celles issues des communautés 2SLGBTQIA+, ainsi que toutes celles vivant à l'intersection de ces identités.

6.1 PANDC ou personnes *BIPOC*

PANDC est un acronyme désignant les Personnes Autochtones, Noire et De Couleur est le terme français dérivé du plus connu acronyme anglophone BIPOC, soit *black, indigenous and people of color*. Nous reconnaissons toutefois ces groupes et leurs vécus comme différents, selon la race sociale qui leur a été imposée.

6.2 Personnes ayant un statut migratoire précaire

Les personnes ayant un statut migratoire précaire ont un statut migratoire temporaire ou conditionnel. Elles sont autorisées à être sur le territoire, mais ce droit est à risque d'être retiré, ce qui les rend plus vulnérables à l'exploitation, tout comme les personnes sans statut migratoire, dont les personnes apatrides.

6.3 Personnes en situation de handicap

“Notre définition du handicap est large, se veut inclusive, et englobe des situations de handicap tant visibles qu'invisibles, prenant aussi en considération le caractère mouvant du handicap. Ce que nous entendons par plurihandicap inclut — sans être une liste exhaustive — les personnes qui vivent avec/ ont des difficultés d'apprentissage (dyslexie, dyscalculie, etc.), des situations de handicap visuelle (cécité ou perte de la vue, etc), une perte ou réduction de mobilité, des situations de handicap liées à la santé mentale (anxiété, dépression, schizophrénie, bipolarité,

trouble de stress post-traumatique et autres traumatismes, etc.) des situations de handicap intellectuel, des situations de handicap liées au développement, des troubles de la parole (bégaiement, aphasie, dysarthrie, apraxie etc), des troubles alimentaires (boulimie, anorexie, orthorexie etc), des maladies et/ou douleurs chroniques et épisodiques (diabète, épilepsie, migraines, etc), une hypersensibilité environnementale, des allergies, des lésions cérébrales, des personnes vivant sur le spectre de l'autisme/neurodiverses et autres. Reconnaisant que de nombreuses personnes Sourdes ne s'identifient pas comme ayant un handicap, nous promouvons et travaillons également pour l'inclusion des personnes Sourd.e.s et malentendant.e.s, dans le respect de leur identité”¹

6.4 Personnes issues des communautés 2S/LGBTQIA+

Les personnes issues de ces communautés s'identifient comme bispituelles, lesbiennes, gays, bissexuelles, trans, queer, intersexe, asexuelles ou comme tout autre identité et/ou une orientation sexuelle différant de la cishétérosexualité. Nous faisons emphase ici sur l'importance de réfléchir aux besoins des personnes aux identités trans, non-binaires et bispituelles étant donné l'historique et situation actuelle de discrimination envers celles-ci dans le milieu des CALACS.

7.Énoncé de la Politique : principes et stratégies

7.1 Ancrage et fondements anti-oppressifs

Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à fonder toutes ses actions, ses documents et ses communications dans des principes anti-oppressifs. Autrement dit, le Conseil d'Administration, l'équipe de travail et le personnel, ainsi que tous les membres du Centre reconnaissent et prennent en considération les différents systèmes d'oppressions et leurs intersections dans toutes leurs décisions. Dans toutes leurs actions, iels restent conscient.es des dynamiques de pouvoir et visent leur remodelisation. Cela s'établit par ces principes et stratégies:

7.1.1 Un engagement diligent envers l'approche féministe intersectionnelle anti-raciste et décoloniale dans toutes les réflexions et actions entreprises par le CALACS de l'Ouest-de-l'Île (*Voir version longue du protocole d'intervention pour plus de détails sur celle-ci*)

¹ Alimi, Sonia et Bassily Nelly. DisAbled Women's Network of Canada / Réseau d'action des femmes handicapées du Canada. DAWN Canada. Filles sans barrières : analyse intersectionnelle sur les filles et jeunes femmes en situation de handicap au Canada, 1re édition, Mai 2020. ISBN : 978-0-9937378-3-1 © Réseau d'action des femmes handicapées / DisAbled Women's Network of Canada, 2020

- 7.1.2 L'ensemble de la documentation rédigées et promues par le CALACS de l'Ouest-de-l'Île est ancrée dans les principes de l'approche féministe intersectionnelle, anti-raciste et décoloniale. Le contenu et la forme de toute documentation prennent compte des différentes identités sociales, de leurs intersections et de leurs besoins particuliers. En ce sens, toute documentation est rédigée selon les normes de rédaction inclusive. (Voir les Normes de rédaction inclusive du CALACS de l'Ouest-de-l'Île)
- 7.1.3 Une attention spécifique est portée à la création, le développement et l'adaptation de tout service offert par le CALACS de l'Ouest-de-l'île afin d'assurer qu'ils s'alignent avec les besoins des personnes utilisatrices de services de toute identité sociale. Cela nécessite une écoute particulière des personnes utilisatrices, ainsi que des demandes des organismes et mouvements qui représentent leurs droits. Lorsque de nouveaux besoins sont identifiés afin de rendre ses services plus inclusifs, le CALACS de l'Ouest-de-l'île s'engage à prendre les moyens raisonnables possibles pour y répondre. Cela se manifeste notamment par la création de services différents et adaptés, tel que le Projet Monarque pour les personnes à statut précaire ou sans statut, par la création d'espaces distincts sécuritaires pour les personnes de certaines identités, comme le groupe de soutien PANDC/BIPOC uniquement ou l'embauche de travailleur.euses provenant de certaines communautés, tel qu'une personne travailleuse trans, bispirituelle ou non-binaire, afin que les personnes utilisatrices aient accès à un.e intervenant.e comprenant et partageant leurs réalités.
- 7.1.4 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île est engagé envers l'accessibilité universelle de ses services, outils, communications et espaces et comprend de ce fait que l'accessibilité est un principe pluriel:
- 7.1.4.1 En termes d'accessibilité ergonomique, le CALACS de l'ODI s'engage à adapter ses locaux au meilleur de ses capacités afin que leur espaces soient utilisables et confortables pour toutes, tant dans leur conception spatiale que leur atmosphère (lumière, surcharge visuelle, etc.) Lorsque les ressources pour accomplir certaines adaptations nécessaires ne sont pas disponibles, le CALACS de l'ODI garde cet objectif dans sa planification stratégique à long-terme.
- 7.1.4.2 Le CALACS de l'ODI offre alternativement ses services d'aide directe en visioconférence lorsque le contexte le permet.

7.1.4.3 Le CALACS de l'ODI cherche au meilleur de ses capacités à avoir accès à des interprètes pour permettre le service de personnes ne parlant ni français, ni anglais.

7.1.5 Un comité de travail « anti-oppression » formé de deux à trois travailleur.euses a le mandat de veiller à l'application du féminisme intersectionnel, anti-raciste et décoloniale, ainsi que des principes anti-oppressifs, à l'identification des nouveaux besoins liés à l'inclusion et d'assurer la recherche et l'éducation de l'équipe de travail sur les différentes luttes contre les systèmes d'oppression.

7.1.6 Au moins un (1) nouvel objectif à améliorer l'application de cette politique est ajouté dans chacun des plans stratégiques du CALACS de l'Ouest-de-l'Île, guidé par le comité de travail « anti-oppression » et la personne responsable de la coordination de la transformation et l'implication sociale.

7.1.7 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à s'allier et à participer au partage de connaissances avec d'autres CALACS, organismes et mouvements sociaux. Comme les systèmes d'oppression sont tous interconnectés, il est crucial de les combattre simultanément et, de ce fait, de promouvoir la solidarité entre les luttes. *Par exemple, notre programme pour personnes sans statut ou à statut précaire est un résultat d'une collaboration avec le Centre des Réfugiés.*

7.1.8 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à défendre publiquement les droits des personnes issues des groupes désignés, notamment en s'investissant dans différents mouvements sociaux, en s'inscrivant au sein de réseaux et en s'exprimant sur des plateformes médiatiques lorsque nécessaire;

7.2 Lutte contre toute forme de discrimination

Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à lutter contre toute forme de discrimination afin d'assurer que son environnement soit sécuritaire comme milieu de travail, de vie et de services. Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île adopte une tolérance zéro pour la discrimination par exemple, mais non limitée à des comportements, attitudes ou propos liés au racisme, ou à la discrimination fondée sur l'origine ethnique, le sexe, la religion, la nationalité, le handicap, l'orientation sexuelle, l'âge ou l'identité et l'expression de genre. Cela s'établit par ces principes et stratégies :

- 7.2.1 Notre processus de signalement est conçu pour offrir de la flexibilité, de la sécurité et de la confidentialité aux personnes impliquées. En ce sens, nous offrons toujours plusieurs options de personnes à contacter, ainsi que plusieurs façons de le faire. La transmission d'informations est également limitée pour réduire le nombre de personnes impliquées à: la personne émettant le signalement, la personne recevant le signalement, la personne signalée et les membres du CA ne faisant pas partie de l'Équipe de travail. Toutefois, il est aussi possible d'impliquer l'une des personnes responsables de la gestion de conflit. En effet, nous encourageons les personnes recevant le signalement à réfléchir à leur capacité à adresser eux-même la situation et à déléguer la conversation à l'une des personnes responsables de la gestion de conflit en cas de besoin. *(Par exemple: si le signalement concerne une oppression aussi vécue par la personne contactée)*
- 7.2.2 Lorsqu'une personne membre de l'équipe souhaite signaler la présence d'attitudes, de comportements et de propos discriminatoires chez l'un.e de ses collègues, elle peut le faire en contactant la personne coordonnatrice des opérations et du développement organisationnel par courriel ou en remplissant son formulaire anonyme. Si son signalement concerne la personne coordonnatrice des opérations ou si elle préfère cette option, elle peut aussi contacter la Présidence du Conseil d'Administration par courriel ou en remplissant le formulaire anonyme qui lui est associé. Lors de la prochaine rencontre du Conseil d'Administration, la personne contactée demande aux autres membres de l'Équipe de quitter la pièce momentanément afin de partager la situation. Le CA détermine les mesures à prendre selon la situation, telle que l'émission d'une mesure disciplinaire et une rencontre avec la personne signalée afin d'assurer que la personne comprend la faute et possède l'éducation nécessaire non-seulement à ne pas la reproduire, mais aussi à déconstruire le système de pensées qui l'a permise. Cette dernière peut être menée par la personne ayant reçu le signalement ou l'un des personnes responsables de la gestion de conflits;
- 7.2.3 En cas de comportements, attitudes ou propos considérés graves ou violents, ces comportements, attitudes ou propos mènent automatiquement à une faute grave, ce qui signifie une suspension immédiate et une enquête interne menée par la Conseil d'Administration *(voir le guide sur les enquêtes internes)*. Le choix de la mesure applicable tiendra compte de la gravité et des conséquences du ou des gestes ainsi que du dossier antérieur de la personne qui les a posés. *(Voir les conditions de travail pour plus de détails sur la tenue des mesures disciplinaires.);*

- 7.2.4 Dans le cas où les comportements, attitudes ou propos discriminatoire ont lieu au sein du Conseil d'Administration ou par l'un de ses membres, la personne concernée est remplacée immédiatement par une personne membre de l'équipe de travail le temps d'une prise de décision par le reste du CA;
- 7.2.5 Lorsqu'une personne utilisatrice des services présente des attitudes, comportements et propos discriminatoires, notamment à l'endroit d'un.e intervenant.e ou dans le cadre d'un groupe de soutien, ses services sont suspendus, puis suivis d'une rencontre avec l'intervenant.e en charge. Si l'attitude, comportement ou propos visait l'intervenant.e, que celui-ci nécessite du support ou que celui-ci partage l'identité sociale visée, la rencontre est tenue par la personne coordonnatrice de l'aide directe. Suite à cette rencontre, si la personne ayant présenté des attitudes, comportements et propos discriminatoires fait preuve d'ouverture et de responsabilité, elle peut reprendre ses services. Toutefois, si le problème persiste, ceux-ci seront alors interrompus;
- 7.2.6 Lorsqu'une personne utilisatrice dénote de la présence d'attitudes, comportements ou propos discriminatoires chez une personne membre de l'équipe ou qu'elle ne se sent pas suffisamment soutenue par la personne intervenante lors de la présence d'attitudes, comportements ou propos discriminatoires de la part d'autres personnes utilisatrice, elle peut signaler la situation à la personne coordonnatrice de l'aide directe par courriel ou par son formulaire anonyme. Si le signalement concerne la personne coordonnatrice de l'aide directe ou qu'elle préfère cette option, elle peut alors signaler plutôt à la personne coordonnatrice des opérations et du développement organisationnel par courriel ou par son formulaire anonyme. Afin d'assurer l'accessibilité du processus, des boîtes physiques désignées sont aussi disponibles et disposées dans les salles de bains pour permettre la confidentialité. Selon la situation, lors de la prochaine rencontre du Conseil d'Administration, la personne contactée demande aux autres membres de l'Équipe de quitter la pièce momentanément afin de partager la situation. Des mesures adaptées sont prises immédiatement pour adresser la situation avec la personne concernée par la personne ayant reçu le signalement, telle que l'émission d'une mesure disciplinaire et une rencontre avec la personne signalée afin d'assurer que la personne comprend la faute et possède l'éducation nécessaire non-seulement à ne pas la reproduire, mais aussi à déconstruire le système de pensées qui l'a permise. Cette dernière peut être menée par la personne ayant reçu le signalement ou l'un des personnes responsables de la gestion de conflits;

- 7.2.7 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à assurer la formation et la sensibilisation continue de son équipe de travail et ses membres sur les principes anti-oppressifs, la lutte contre les différents systèmes d'oppression et les meilleures pratiques d'inclusion et d'équité. L'équipe de travail et les membres du CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engagent quant à elleux à participer activement à ces formations et à parfaire leur éducation sur les sujets elleux-mêmes.
- 7.2.8 Lorsque possible, employé.es du CALACS de l'Ouest-de-l'Île affichent leurs pronoms de manière visible sur des badges physiques, après leurs noms en appels en visioconférence et dans la signature de leur courriel.

7.3 Ressources humaines

Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à assurer le maintien de processus visant à obtenir une représentation des membres des groupes désignés au sein de son équipe de travail, notamment lors du recrutement, de la sélection, de l'accueil et de la rétention des travailleur.euses. (*Voir Conditions de travail pour plus de détails sur les processus d'embauche*) Cela s'établit par ces principes et stratégies :

Recrutement

- 7.3.1 Toutes les offres d'emplois sont présentées à l'interne et à l'externe pour au moins 30 jours.
- 7.3.2 Les offres d'emploi utilisent un vocabulaire misant sur les compétences, plutôt que sur l'expérience. Elles mentionnent que les expériences dites non-conventionnelles sont considérées de manière égale aux expériences académiques et professionnelles;
- 7.3.3 Les offres d'emploi font valoir nos valeurs anti-oppressives et invitent les candidat.es à identifier leurs identités sociales de manière volontaire et confidentielle. Toutefois, il n'est *jamais* approprié de demander obligatoirement aux candidat.es d'identifier les intersections de leurs identités;
- 7.3.4 La diffusion des offres d'emploi est réfléchié stratégiquement pour rejoindre une diversité de communautés. L'objectif est que 50% des candidatures participent au programme d'équité en matière d'emploi. Si le bassin de candidatures n'y répond pas, la date limite sera révisée pour en éliminer les obstacles potentiels et la diffuser à nouveau. S'il existe une sous-représentation de l'un des groupes désignés au sein de l'équipe de travail ou qu'un service vise un groupe particulier, un processus de recrutement stratégique peut être envisagé pour viser

uniquement les candidat.es de ce groupe (conformément à l'articles 10, 18.1 et 20 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne.); le cas échéant, il peut être indiqué explicitement dans l'annonce que le processus de recrutement est restreint. L'objectif est que 50% des entrevues soient avec des personnes participant au programme d'équité en matière d'emploi;

- 7.3.5 Il est important d'assurer que les « compétences nécessaires » et les « exigences » sont celles obligatoirement et directement liées au poste. Alors que certaines compétences et exigences sont nécessaires, d'autres contribuent à l'exclusion de certains groupes. *Un exemple qui illustre bien ce concept est l'exigence de la possession d'un véhicule. Au CALACS, les déplacements sont fréquents et un véhicule est utile. En exigeant une voiture et un permis de conduire, les personnes qui ne peuvent pas, ne veulent pas, ne désirent pas ou n'ont pas les moyens d'obtenir un véhicule ne sont pas éligibles pour l'emploi. Le CALACS paye donc les déplacements des travailleur.euses qui n'ont pas de véhicule.*

Entrevue et sélection

- 7.3.6 Les candidatures sont anonymisées avant leur présentation au comité de sélection dans l'objectif de minimiser la possibilité de sélectionner les candidat.es en fonction des stéréotypes ou de biais inconscients. La personne responsable doit enlever toute information qui peut servir à identifier les candidat.es, y compris leur nom, leurs coordonnées, et tout autre élément qui pourrait identifier l'intersection des identités de la personne candidate.
- 7.3.7 Les processus d'entrevue sont adaptés pour être accessibles pour tous. (*Par exemple: offertes en visioconférences*) Dans la mesure du possible, les mesures d'adaptation sont offertes à toutes pour limiter la possibilité de préjugés inconscients au sein du comité de sélection;
- 7.3.8 Les entrevues comportent un ensemble normalisé de questions, comme celles-ci sont moins biaisées que les entrevues non structurées. La normalisation consiste à poser les mêmes questions à tous les candidat.es, dans le même format et dans le même ordre, en utilisant des critères clairement définis pour noter les réponses et le rendement des candidat.es avant de discuter avec les autres membres du comité de sélection;
- 7.3.9 Les candidat.es sont préparé.es à l'entrevue, en leur indiquant la durée de l'entrevue, l'identité des membres du comité ainsi que le type et le

nombre de questions posées. Il est possible de leur offrir les questions à l'avance. ;

- 7.3.10 Les interruptions de carrière en raison d'obligations familiales, de soins médicaux ou de responsabilités communautaires n'ont aucune incidence négative sur la décision d'embauche;
- 7.3.11 L'entrevue est également un moment pour les candidat.es de se familiariser avec le milieu de travail. Le comité de sélection énonce les valeurs de l'organisme et offre de l'espace à la personne candidate de poser des questions;
- 7.3.12 Les membres du comité de sélection doivent remettre en question leurs propres biais et être attentifs à ne pas récompenser ou surévaluer des critères liés à certains préjugés. Ils doivent considérer à pied d'égalité une diversité de pensées et de types d'expériences;
- 7.3.13 Les membres du comité de sélection évaluent également l'engagement réel des candidat.es envers les pratiques anti-oppressives, l'équité, la diversité et l'inclusion en leur posant des questions à ce sujet;
- 7.3.14 À compétences égales, le comité de sélection privilégie l'embauche d'une personne qui participe au programme d'équité en matière d'emploi;

Rétention

- 7.3.15 Deux personnes de l'équipe de travail sont nommées responsables de la gestion de conflits de l'équipe. Celles-ci sont à l'écoute des besoins et sentiments exprimés par l'équipe de travail ;
- 7.3.16 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île est conscient tant de l'impact structurel que personnel des systèmes d'oppressions sur les personnes issues des groupes désignés, notamment dû au stress minoritaire. De ce fait, il s'engage à offrir, dans la mesure du possible, une flexibilité et une ouverture aux membres de son équipe concernés. Également, 3 jours de congés sociaux associés au stress minoritaire sont disponibles annuellement lorsque nécessaire aux membres de l'équipe provenant des groupes désignés.
- 7.3.17 Lorsque les fonds sont disponibles, le CALACS de l'Ouest-de-l'Île réserve une partie du budget pour soutenir financièrement les membres de l'équipe trans, non-binaires et bispirituelles dans leurs pratiques d'affirmation de genre non-couvertes par les assurances. Les fonds associés à cette initiative et ses procédures peuvent varier selon la situation.

7.4 Conseil d'Administration

- 7.4.1 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à assurer le maintien de processus visant à obtenir une représentation des membres des groupes désignés au sein de Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration est composé de cinq (5) membres de la militance et de trois (3) membres de l'Équipe, dont la personne responsable de la coordination des opérations et du développement organisationnel. Au moins l'un (1) des trois (3) membres représentant de l'Équipe fait partie d'un groupe désigné. Lorsqu'il y a assez de candidatures pour permettre une telle sélection, au moins deux (2) des membres de la militance fait aussi partie d'un groupes désigné;
- 7.4.2 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à investir dans la diffusion des postes disponibles dans le Conseil d'Administration dans une diversité de communautés afin de rejoindre des personnes de multiples identités sociales et propose des stratégies de recrutement visé lorsque des lacunes émergent;

7.5. Personnes utilisatrices des services

- 7.5.1 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à ce que ses services, et les personnes travailleuses qui les offrent, reflètent ses valeurs anti-oppressives en tout temps;
- 7.5.2 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à veiller à ce que personnes utilisatrices des services respectent ses valeurs anti-oppressives en tout temps, en les établissant au préalable de l'utilisation des services lors de la signature une entente d'engagement à la mission et aux valeurs du CALACS de l'Ouest-de-l'Île;
- 7.5.3 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île veille à la représentation des groupes désignés au sein des personnes utilisatrices et la personne coordinatrice de l'aide directe propose des stratégies de recrutement visé lorsque des lacunes émergent;
- 7.5.4 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à investir dans la diffusion de son offre de services dans une diversité de communautés afin de rejoindre des personnes de multiples identités sociales qui pourraient avoir besoin de ses services et propose des stratégies de recrutement visé lorsque des lacunes émergent;

7.5.5 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à collaborer et à créer des ponts avec d'autres organismes travaillant auprès d'une diversité de communautés afin de faciliter le référencement à travers le réseau et de faciliter la mise-en-place d'un filet de support holistique;

7.5.6 Lors de l'énoncé des règles introductives au début des groupes de soutien, les intervenant.es rappellent aux participant.es les valeurs du CALACS de l'Ouest-de-l'Île et expliquent les conséquences de la tenue d'attitudes, comportements ou propos discriminatoires.

7.6 Membres

7.6.1 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à investir dans la diffusion de recherche de membres dans une diversité de communautés afin de rejoindre des personnes de multiples identités sociales;

7.6.2 La personne coordonnatrice de l'implication et la transformation sociale assure une veille de la représentation des groupes désignés au sein des membres de l'organisme et propose des stratégies de recrutement visé lorsque des lacunes émergent;

7.7 Activités de sensibilisation

7.7.1 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île s'engage à ce que les activités de sensibilisation qu'offrent les personnes travailleuses soient en alignement avec ses valeurs anti-oppressives;

7.7.2 La personne responsable de la sensibilisation et de la prévention veille à la représentation des groupes désignés par la Politique Anti-oppressive au sein des personnes rejointes par les actions de sensibilisation et propose des stratégies visées lorsque des lacunes émergent;

7.8 Adaptation et évolution

7.8.1 Le CALACS de l'Ouest-de-l'Île, son équipe de travail, son personnel et ses membres, s'engagent à poursuivre et rester au courant de l'évolution du mouvement féministe et des meilleures pratiques anti-oppressive afin d'adapter cette politique au fil de celles-ci;

7.9 Engagement

La présente politique sera lue et un contrat d'engagement est signé par toute personne intégrant l'équipe de travail ou devenant membre au CALACS de l'Ouest-de-l'Île.

Cette politique fut rédigée en 2023 par les membres du Comité Anti-Oppression: Sarah-Amina Nday Yenga, Amina Hammache et Noémie Benoit, sous la tutelle de deux consultantes: Sonia Alimi, en consultation sur les aspects anti-racistes et anti-capacitistes et Marie Jobin Gélinas, en consultation sur les aspects légaux et en lien avec le processus de signalements.

Processus de signalement du CALACS de l'Ouest-de-l'Île

