



GUIDE DE LA CHARTE DE LUTTE CONTRE LE RACISME DANS LES ORGANISMES FRANCOPHONES DE COLOMBIE-BRITANNIQUE

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada 

Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada



La Fédération
des francophones de
la Colombie-Britannique



RÉSEAU IMMIGRATION FRANCOPHONE
DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE

REMERCIEMENTS

Charte de lutte contre le racisme est une œuvre collective. Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à sa création, particulièrement les membres du groupe de projet sur la lutte contre le racisme mis en place par la FFCB, notamment :

- **Ali Cherrat** - Le Cercle des Canadiens Français de Prince George
- **Anne-Cécile Delaisse** - UBC
- **Coralie Tanneau** - RIFCB
- **Jacky Essombè** - La coopérative Le Relais francophone
- **Jamal Nawri** - Collège Éducentre
- **Jean-Bruno Nkondi** - La coopérative Le Relais francophone
- **Jessica Rogers** - SDECB
- **Joy Verrier Ralamboarisoa** - Réseau-Femmes
- **Leyla Cherif** - FFCB
- **Luc Charlemagne** - Association culturelle Canado-Haïtienne
- **Nour Enayeh** - Réseau-Femmes
- **Paul Mulangu** - Centre d'intégration pour immigrants africains/CIIA
- **Raïssa Ntoub**a - RIFCB
- **Renée Trépanier** - Le Cercle des Canadiens Français de Prince George
- **Sarah Maurice** - Le Cercle des Canadiens Français de Prince George

Nous tenons également à remercier nos partenaires et prestataires de services pour leur soutien dans l'élaboration de la Charte :

- **Lori-Ann Cyr** - Diversis
- **Julie Storper** - Infographiste
- **Thomas Gélain** - Association des juristes d'expression française de la Colombie-Britannique

Note : ce document s'adresse à des hommes et à des femmes. Le genre masculin n'est utilisé que pour alléger le texte

SOMMAIRE

- 4 I. MESSAGE DE PADMINEE CHUNDUNGING,
PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA FFCB
- 5 II. INTRODUCTION
- 5 III. MISE EN CONTEXTE
- 6 IV. POURQUOI UNE CHARTE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ?
- 7 V. OBJECTIF
- 7 VI. BÉNÉFICIAIRES
- 7 VII. ENGAGEMENT
- 8 VIII. PROCESSUS D'ADHÉSION ET MISE EN ŒUVRE
- 8 IX. CADRE DE SUIVI
- 9 X. 5 BONNES RAISONS D'ADHÉRER À LA CHARTE
- 9 XI. JE M'ENGAGE

I. MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA FFCB



C'est avec un immense plaisir que j'adresse ces mots d'introduction à la **Charte de lutte contre le racisme dans les organismes francophones de Colombie-Britannique**, un nouvel outil pour renforcer notre communauté, qui est riche de visages, de couleurs, d'origines, de parcours.

Cette diversité fait notre force et notre singularité. Nous avons la langue française en commun, et il nous tient à cœur que chacun, chacune, se sente accueillie et en famille au sein de la communauté, dans toute son identité, avec sa couleur de peau et sa culture.

Cette Charte permet à chaque organisme signataire de se rappeler son engagement d'accueil et de valorisation des différences, et ouvre la voie vers une communauté inclusive et forte.

Un grand merci aux personnes et aux organismes qui ont uni leurs forces, bénévolement, pour aboutir à cette Charte qui nous permet d'avancer, ensemble, vers un monde meilleur.

Padminee Chundusing

Présidente du Conseil d'administration
La Fédération des Francophones de la Colombie-Britannique

II. INTRODUCTION

La diversité culturelle est sans aucun doute l'une des principales fiertés du Canada. Elle valorise la mosaïque de peuples et cultures qui forme sa population. Cette diversité est un moteur de développement et de prospérité économique. On constate cependant que cette diversité demeure peu représentée dans les milieux de travail, notamment dans les communautés francophones. La Colombie-Britannique ne fait pas exception. Le recensement de 2016 révèle que 21,9 % des Canadiennes et des Canadiens d'expression française sont issus de l'immigration. Les minorités visibles constituent 22 % de cette population. Selon un sondage sur la diversité culturelle dans les organismes francophones de Colombie-Britannique réalisé par le groupe de projet sur la lutte contre le racisme de la FFCB, 29 % des répondants ont dit appartenir à un groupe racisé. 23 % de ces personnes ont dit avoir été victimes de discrimination en milieu de travail.

Le gouvernement a engagé des efforts pour favoriser l'inclusion des personnes issues des groupes racisés et lutter contre les discriminations raciales. Ces efforts constituent un travail collectif auquel la communauté francophone de Colombie-Britannique a décidé de se joindre, afin de créer des environnements de travail plus inclusifs et équitables pour les personnes de toutes origines.

C'est sous cette impulsion que La Fédération des francophones de la Colombie-Britannique (FFCB), organisme porte-parole officiel de la communauté francophone de la province, dans sa mission de promouvoir, de représenter et de défendre les droits et intérêts des francophones de la Colombie-Britannique de toutes origines, a lancé un groupe de projet sur la lutte contre le racisme avec pour but de créer une Charte qui serve de feuille de route aux organismes de la communauté francophone qui souhaitent s'inscrire dans une démarche d'inclusion de la diversité culturelle et lutter contre le racisme.

III. MISE EN CONTEXTE

La charte de lutte contre le racisme est un document destiné à aider les employeurs à créer des milieux de travail plus inclusifs. Les engagements de la Charte sont fondés sur la recherche et les pratiques exemplaires en matière de diversité et d'équité en milieu de travail. Les engagements sont conçus pour les organismes de toutes tailles et simples à mettre en œuvre.

Un comité consultatif sur la diversité et l'inclusion va être mis en place pour continuer à travailler à favoriser la création de milieux de travail plus inclusifs dans la communauté francophone de Colombie-Britannique.

Si vous avez des questions ou des commentaires, nous vous invitons à communiquer avec nous en écrivant à l'adresse : ffcb@ffcb.ca

Ce document de présentation a été réalisé par le Groupe de projet sur la lutte contre le racisme, avec le soutien de Diversis, Cabinet-conseil en gestion de l'immigration et de la diversité culturelle.

¹ La définition du groupe racisé adoptée dans le cadre de cette initiative est celle de La Ligue des droits et libertés. Elle définit une personne racisée comme une personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation (politique, social et mental d'altérisation) basé sur différents critères, par exemple la religion, la couleur de peau, la langue ou le continent.



IV. POURQUOI UNE CHARTE DE LUTTE CONTRE LE RACISME ?

L'idée de la création d'une Charte de lutte contre le racisme a été lancée en novembre 2020, lors de l'Assemblée générale annuelle de la Fédération des francophones de la Colombie-Britannique (FFCB), tenue durant la Semaine nationale de l'immigration francophone et dont le thème portait sur la lutte contre le racisme et l'inclusion des minorités visibles.

Cette initiative fait suite au constat du manque de représentativité des minorités visibles dans les organismes de la communauté francophone et à la volonté de la Fédération de contribuer aux efforts engagés par la province dans la lutte contre le racisme. La FFCB a lancé un appel à participation pour constituer un groupe de projet dont le but serait de réfléchir au développement d'actions pérennes de lutte contre le racisme et produire des recommandations pour promouvoir la diversité culturelle dans les organismes francophones.

Le 26 novembre 2020, 13 personnes issues d'organismes membres de la FFCB et du Réseau en Immigration Francophone de la Colombie-Britannique (RIFCB) se sont réunies pour constituer le groupe de projet sur la lutte contre le racisme. Ensemble, elles ont mené des recherches et des discussions qui ont permis de faire un état des lieux de la représentativité et l'inclusion des personnes issues de groupes racisés dans les organismes de la communauté francophone. Ces travaux ont mené à l'élaboration de la Charte.

Ce groupe de projet a mené un sondage auprès de personnes œuvrant dans les organismes de la communauté francophone. Il en ressort que 42% des personnes ayant dit appartenir à un groupe racisé ont affirmé que le fait d'appartenir à un groupe racisé a influencé leur expérience dans le milieu de travail. L'expérience a été qualifiée de négative en raison de commentaires désagréables, de sentiment d'aliénation et de différentes visions du monde. En contrepartie, des expériences positives ont aussi été soulignées, comme le fait d'être consulté au sujet de la diversité culturelle et d'avoir une meilleure compréhension de la population desservie. Il n'est dès lors plus à démontrer qu'un cadre de travail inclusif joue un rôle essentiel dans l'épanouissement des employés, au bénéfice de l'organisme et de la collectivité toute entière.



V. OBJECTIF

Affirmer clairement et concrètement les convictions et engagements de la communauté francophone en termes de promotion de la diversité culturelle et de lutte contre les discriminations raciales, engager tous les collaborateurs et gestionnaires pour un environnement de travail plus inclusif.

VI. BÉNÉFICIAIRES

La Charte est destinée aux dirigeants des organismes de la communauté francophone de Colombie-Britannique, membres de la FFCB et du RIFCB. Cependant, elle bénéficie aussi à tous les employés, stagiaires, bénévoles et administrateurs.

La mise en application des principes de la Charte présente de nombreux avantages pour les employeurs, notamment l'amélioration de l'attraction et du maintien en poste des employés, l'amélioration de l'expérience client (bénéficiaires de services) et une meilleure capacité à rejoindre les bénéficiaires peu ou mal desservis. Elle bénéficie aux employés en améliorant le travail d'équipe : *on constate 42 % d'augmentation de la collaboration d'équipe lorsque les employés se sentent inclus et qu'ils voient que leur employeur promeut la diversité. (Deloitte, 2013).*

VII. ENGAGEMENT

Les adhérents à la Charte s'engagent à mettre en place ou à poursuivre des actions en faveur de la diversité culturelle ou à améliorer celles existantes. L'adoption de la Charte incarne l'engagement de l'organisation au plus haut niveau.

VIII. PROCESSUS D'ADHÉSION ET MISE EN ŒUVRE

L'adhésion à la Charte se fait sur une base volontaire. Elle est encouragée pour tous les organismes actuellement membres de la FFCB et du RIFCB.

Il est proposé à tout organisme qui souhaite adhérer à la Charte de suivre le processus suivant :

DÉCLARATION

- Déclarer son intention d'adhérer à la Charte et s'engager à respecter les valeurs énoncées.
- Signer la Charte et en renvoyer une copie à la FFCB.
- Annoncer son engagement envers son personnel et la collectivité (à travers une note de service à l'intention des employés et une communication à l'intention de la collectivité - communiqué de presse recommandé-).

MISE EN ŒUVRE

- Élaborer un plan d'action pour mettre en œuvre les engagements de la Charte (prioriser les engagements et en fonction des ressources disponibles, affecter du personnel à leur mise en œuvre).

PARTICIPER À UNE DÉMARCHÉ COLLECTIVE.

- L'organisme sera invité à participer à des sessions d'intelligence collective pour imaginer ensemble des pratiques innovantes en termes d'inclusion de la diversité culturelle et de lutte contre le racisme.
- L'organisme pourra bénéficier du soutien et des expériences de ses pairs pour améliorer ses pratiques.

IX. CADRE DE SUIVI

La Fédération coordonnera la création d'un Comité consultatif Diversité Inclusion pour assurer un suivi de la mise en oeuvre des principes de la Charte et proposer des actions permettant de continuer à progresser sur ces enjeux : formations, espaces de concertation, auto-évaluation, veille sur les financements publics dédiés, notamment.

X. 5 BONNES RAISONS D'ADHÉRER À LA CHARTE

Quel que soit le niveau d'avancement dans la démarche, la Charte donne à tout organisme qui adhère à ses valeurs, le socle de concrétisation et de partage de son engagement en faveur de la diversité culturelle et de la lutte contre le racisme.

1. Incarner l'engagement de l'organisme

Reconnaître, faire connaître et partager les convictions des dirigeants, ancrer l'engagement de l'organisme dans la durée.

2. Donner un cadre à son engagement

Disposer d'un texte de référence, définir les grands axes de sa démarche d'inclusion de la diversité culturelle et de lutte contre le racisme.

3. Bénéficier d'outils pour progresser

Disposer d'outils pour progresser dans la mise en œuvre des démarches d'inclusion de la diversité culturelle et de lutte contre le racisme : formations, ressources, informations et bien plus.

4. Appartenir à un réseau d'acteurs engagés

Découvrir et rencontrer les autres organismes adhérents et partenaires inscrits dans la même démarche, échanger sur les bonnes pratiques et analyser les progrès accomplis.

La Charte par son rôle fédérateur, encourage ainsi l'organisme adhérent à impliquer l'ensemble de son écosystème (CA, employés, bénévoles, partenaires, etc.) pour contribuer à la richesse de la communauté.

5. Améliorer son image

Bénéficier de la valeur ajoutée de la Charte pour attirer les talents de toutes origines au sein de son organisme.

XI. JE M'ENGAGE

Votre organisme est prêt à adopter la Charte ?

Nous vous invitons à communiquer avec nous en écrivant à l'adresse : ffcb@ffcb.ca

La Fédération des francophones de la Colombie-Britannique

604 732-1420

1575, 7e Avenue Ouest

Vancouver (C.-B.) V6J 1S1