



## **Déclaration de principe d'Amnistie internationale Canada francophone : Inclusion, diversité, équité, accessibilité, anti-racisme et anti-oppression**

### **Motivation**

Amnistie internationale Canada francophone (ci-après “AICF”), en tant que section d’un mouvement international, interculturel et intergénérationnel de militants et militantes voué.e.s à la protection, la promotion et la défense des droits humains pour tous et toutes, est profondément engagée à promouvoir l’inclusion, la diversité, l’équité, l’accessibilité, l’anti-racisme et l’anti-oppression.

AICF reconnaît que ses comportements, pratiques et structures peuvent perpétuer en son sein les mêmes inégalités qu’elle cherche pourtant à faire disparaître par ses actions en faveur des droits humains. Ainsi, AICF entame une réflexion qui la mènera à passer à l’action pour démanteler les possibles obstacles qui, chez elle, se posent à une pleine inclusion. Cette réflexion s’amorce dans le contexte où le secrétariat international ainsi que plusieurs sections du mouvement Amnistie internationale ont entamé, dans les dernières années, des démarches similaires.

AICF est d’avis que la possibilité pour tous et toutes de participer activement à la réalisation de notre mission est essentielle à son accomplissement. Après tout, nous luttons pour le droit de toute personne à la reconnaissance et à l’exercice, en pleine égalité, des droits humains.

**Par souci de cohérence avec sa mission et ses valeurs, AICF s’engage à passer à l’action. AICF reconnaît que toute démarche fondée sur des principes d’inclusion, de diversité, d’équité, d’accessibilité, d’action anti-raciste et anti-oppressive se veut nécessairement continue, et nécessite la participation active de toutes et tous au sein de l’organisation.**

### **Principes directeurs**

AICF reconnaît que la **diversité** raciale et ethnoculturelle des communautés du Canada est une source d’enrichissement et de force et que les talents et les contributions de cette diversité sont des atouts incommensurables. Ainsi, AICF doit chercher à refléter cette diversité notamment dans ses membres, ses employé.e.s, son conseil d’administration, et sa communauté de sympathisant.e.s.



AICF reconnaît que certaines personnes dans la société font face à de l'**oppression** en raison d'inégalités de pouvoir liées notamment à l'identité raciale, la couleur, la culture, l'ethnicité, la langue et l'origine linguistique, la capacité, la classe socio-économique, l'âge, l'ascendance, la nationalité, le lieu de naissance, la religion ou la foi, le sexe, le genre (incluant l'identité et l'expression de genre), et l'orientation sexuelle.<sup>1</sup>

AICF reconnaît que cette oppression a eu, au Canada, un impact particulièrement dévastateur sur les peuples autochtones, qui ont subi et subissent toujours les conséquences du colonialisme.<sup>2</sup>

AICF reconnaît que les êtres humains ont souvent des identités diverses et, par conséquent, peuvent subir une oppression intersectionnelle qui ne peut être traitée de manière isolée. De la même manière, AICF reconnaît que des individus peuvent avoir du pouvoir à certains égards, tout en étant opprimés à plusieurs autres égards. Par exemple, une personne peut être opprimée à cause de son identité raciale, tout en ayant certains privilèges et du pouvoir à cause de son genre (ou vice-versa).<sup>3</sup>

AICF reconnaît que les inégalités de pouvoir présentes dans la société se manifestent tant au plan **personnel** dans les échanges entre individus, qu'au plan **systemique** par le biais des règles, des structures et des pratiques. AICF, qui évolue au sein de cette même société, reconnaît donc que ces inégalités peuvent se refléter chez elle.<sup>4</sup>

AICF reconnaît que pour comprendre, reconnaître et lutter pour l'élimination de l'oppression, un **processus d'apprentissage**, qui rejoint le plus grand nombre de personnes possibles au sein de l'organisation, s'avère essentiel. AICF reconnaît que chaque personne peut se trouver à différentes étapes dudit processus d'apprentissage. AICF souligne que toutes et tous doivent faire l'effort d'apprendre, et doivent s'entraider à progresser dans ce processus d'apprentissage.<sup>5</sup>

## **Vision**

Qu'AICF soit un organisme équitable, inclusif et accessible à une diversité de personnes et de communautés.

Qu'AICF reflète la diversité raciale et ethnoculturelle des communautés du Canada notamment au sein de son équipe, de sa gouvernance, et dans ses membres et militant.es.

---

<sup>1</sup> Adapté à partir de la [politique](#) du CCR

<sup>2</sup> Inspiré de la [politique](#) du CCR

<sup>3</sup> Inspiré des politiques du [CCR](#) et de [OCASI](#)

<sup>4</sup> Adapté à partir de la [politique](#) du CCR

<sup>5</sup> Tiré de la [politique](#) du CCR



Qu'AICF élimine les barrières à l'inclusion et à l'accessibilité aux personnes issues d'autres groupes marginalisés tels que les personnes en situation de handicap, les personnes LGBTI, les jeunes, les personnes âgées, les personnes économiquement défavorisées, et les minorités religieuses au sein de son équipe, de sa gouvernance, et dans ses membres et militant.es.

Qu'AICF soit un organisme dont tous les membres des équipes du personnel et du CA sont outillés afin d'intégrer une analyse anti-oppression et une approche anti-raciste dans la planification des projets et des activités, et qui se dote d'un processus pour assurer que cette analyse soit incluse dans la planification.

Qu'AICF outille ses membres et militant.e.s afin que ces derniers puissent intégrer une analyse anti-oppression et une approche anti-raciste dans leurs activités.

Qu'AICF s'assure que ses campagnes, événements et communications publiques reflètent les valeurs d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité, d'anti-racisme et d'anti-oppression.

Qu'AICF soit un organisme apprenant, doté d'un plan à long terme pour assurer l'intégration dans ses pratiques des valeurs d'inclusion, de diversité, d'équité, d'accessibilité, d'anti-racisme et d'anti-oppression, et que ce plan prévoit un mécanisme d'apprentissage et de progrès continu.

## **Engagement initial**

AICF s'engage à développer une politique et un plan d'action Inclusion, équité, accessibilité, anti-racisme et anti-oppression au cours de 2021-2022, dont les éléments du plan d'action seront intégrés dans son plan stratégique 2022-2030.

Un comité a été formé en novembre 2020 pour se pencher sur le processus et développer cette déclaration de principes.

Le développement de la politique et du plan d'action pourra inclure (mais se limitera pas à) les éléments suivants :

- Dresser un état des lieux et des pratiques actuelles à l'aide d'une évaluation externe
- Développer une politique et d'un plan d'action avec l'accompagnement d'un.e expert.e externe
- Prévoir des formations régulières pour tout le personnel, pour le CA, pour les groupes et les membres

## **Définitions**

Inclusion: l'inclusion renvoie aux mesures proactives et conscientes qui sont prises pour faire en sorte que la diversité se matérialise, créant un environnement où toutes les personnes peuvent prospérer et



réussir. L'inclusion fait référence aux manières positives d'intégrer la diversité aux activités et aux pratiques de l'organisme.<sup>6</sup>

Équité: l'équité consiste à traiter les gens différemment en fonction de leurs différents besoins afin d'assurer leur égalité d'accès. Elle se distingue de l'égalité, qui signifie traiter les gens de la même manière en partant du principe que tout le monde est pareil et a les mêmes besoins.

Oppression: l'oppression réfère aux manifestations de pouvoirs ou de privilèges d'un ou de plusieurs groupes qui dominent sur le plan social, politique, économique ou culturel qui retire ou réduit le pouvoir, marginalise, exclut, fait taire ou autrement subordonne un groupe ou une catégorie sociale. L'oppression peut être systémique ou individuelle.<sup>7</sup>

Anti-oppression: l'anti-oppression est une démarche visant à contrer activement, et ultimement à éliminer, l'oppression, autant systémique qu'individuelle.<sup>8</sup>

Racisme: le racisme est une idéologie qui considère que la "race" est une caractéristique biologique (et non pas socialement construite), et que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux sur la base de l'appartenance « ethnique » ou « raciale ».<sup>9</sup>

Racisme systémique: le racisme systémique désigne l'ensemble des structures sociétales, institutionnelles ou organisationnelles qui maintiennent un système d'inégalités qui privilégie et opprime différents groupes raciaux. Au Canada, par exemple, ces inégalités confèrent des privilèges notamment aux personnes blanches, et portent atteinte aux droits des personnes racisées ou autochtones. Le groupe qui en bénéficie n'a souvent pas conscience des structures et pratiques qui reproduisent le racisme systémique.

Anti-racisme: l'anti-racisme est une démarche consistant à identifier, contester, prévenir, éliminer et modifier les valeurs, les structures, les politiques, les programmes, les pratiques et les comportements qui perpétuent le racisme.<sup>10</sup>

---

<sup>6</sup> Civicus. *Un regard sincère sur nous-mêmes: Pratiques et tendances en matière de diversité et d'inclusion dans les organisations de la société civile* (2019).

<sup>7</sup> Adapté à partir de la [politique](#) du CCR

<sup>8</sup> Tiré de la [politique](#) du CCR

<sup>9</sup> Adapté en partie de la définition de la [Ligue des droits et libertés](#)

<sup>10</sup> OCASI. *Anti-racism and anti-oppression Policy* (2013).