



**Ask Me Anything**  
A Courageous Conversation on White Fragility

**Hosts:** Samantha Moonsammy and Faduno Ali  
**Time:** 1:00 pm EST | **Date:** December 15, 2021

Opening remarks by Rob Chambers

**RYAN TRUDEAU**

## « Demandez-moi n'importe quoi » avec Ryan Trudeau

### Une conversation courageuse sur la Fragilité blanche

Vous pouvez regarder cet événement accédant à ce lien.

[https://wiki.gccollab.ca/White\\_Fragility](https://wiki.gccollab.ca/White_Fragility)

Rob Chambers (sous-ministre adjoint [Infrastructure et environnement]), ministère de la Défense nationale

Merci beaucoup Faduno. Bonjour tout le monde.

Avant de commencer, je dois tout d'abord remercier Samantha et Faduno, ainsi que vos équipes, pour tout le travail que vous accomplissez dans cet espace. Vous savez que l'engagement, le courage et l'endurance nécessaires pour faire ce que vous faites représentent une grande preuve d'humilité. Vous donnez assurément l'exemple et je vous en remercie infiniment. J'en suis très reconnaissant.

Je tiens également à remercier chaleureusement Ryan de s'être joint à nous aujourd'hui. Ryan, je pense que tu as un travail à temps plein qui prend beaucoup de ton temps. Alors, c'est formidable que tu fasses cela en plus de ton travail. Merci de t'être joint à nous aujourd'hui et pour tout ce que tu fais.

Je remercie également tous les participants. Les gens qui sont avec nous en ligne. Vous avez une fois de plus pris le temps de porter attention, de réfléchir et de participer à la discussion sur cette question. C'est l'un des ingrédients clés du succès dans tout cela, l'engagement des gens, le fait qu'ils soient attentionnés et qu'ils prennent des mesures. Merci à vous aussi.

J'aimerais dire rapidement quelque chose aux employés du SMA(IE). Pour ceux et celles qui ne le savent pas, au ministère de la Défense nationale, nous nous appelons le SMA, suivi de l'acronyme de l'organisation. Je ne pense pas que les autres se nomment de cette manière. Mais

c'est ainsi pour nous. Les lettres « IE » signifient « Infrastructure et environnement ». En bref, nous sommes une organisation nationale au sein du ministère de la Défense nationale qui compte approximativement 3 700 personnes au pays. Nous avons des cultures qui correspondent à certaines communautés. Certaines se trouvent à Ottawa, mais la majorité d'entre elles sont à l'extérieur d'Ottawa. Il s'agit d'une organisation très diversifiée. Le SMA(IE) est une organisation forte et en pleine croissance. De plus, elle bénéficie du leadership de personnes comme Faduno et Saleem Sitar qui dirigent la lutte contre le racisme au sein de notre organisation.

Il n'y a pas de travail plus important, en dehors de notre mandat, de notre mission principale, que de créer un milieu de travail où les gens se sentent en sécurité, où ils se sentent les bienvenus. Comme le disait Samantha : « Leur permettre d'être entièrement eux-mêmes au travail afin de pouvoir s'y épanouir. » Vous savez qu'il y a toutes sortes de raisons pour lesquelles nous voulons faire ce travail. Nous voulons parler des raisons organisationnelles et exploiter le plein potentiel des gens. C'est ... de penser que nous devrions délaissier toute une partie de notre effectif, de permettre à nos gens de n'apporter qu'une partie d'eux-mêmes au travail, qu'une seule partie de leur capacité à travailler. Il ne faut pas oublier le facteur humain qui est le côté que je trouve le plus convaincant. Chaque jour, quelqu'un vit l'expérience négative associée au racisme systémique quotidien. Voilà ce qui me fait sortir du lit le matin. Parfois, cela m'empêche d'aller au lit le soir, mais c'est certainement la raison pour laquelle je me lève chaque matin. Donc, être ici aujourd'hui avec vous est exactement la bonne chose à faire. C'est exactement là que nous devons poursuivre cette conversation.

En ce sens, au sein du SMA(IE), nous avons du chemin à faire, comme tout le monde. Nous avons amorcé ce cheminement, mais nous avons du travail à faire. C'est grâce au travail de personnes comme Faduno que nous avons de l'espoir. C'est encourageant de savoir que des gens comme Faduno sont là pour nous aider.

Je suis impatient de conclure pour laisser Ryan faire sa présentation : « Transformer la fragilité blanche en humilité blanche ». C'est un sujet très intéressant. Il s'agit toutefois d'une question délicate pour certaines personnes, mais tel est le but de cette présentation. C'est toute l'idée derrière la « fragilité blanche ». J'attends donc avec impatience la discussion d'aujourd'hui et j'ai hâte d'assister à la présentation de Ryan, de découvrir les questions et d'entendre les réponses. Ryan, je vous cède la parole. Merci.

### **Présentation de Ryan intitulée « Transformer la fragilité blanche en humilité blanche – Mon parcours à travers le changement »**

Merci Rob pour cette merveilleuse présentation. Je ne sais même pas comment j'aurais pu mettre la table mieux que ça. Donc, pour poursuivre dans le même sens que Samantha et Faduno, qui nous ont fait part d'importants éléments d'information, j'aimerais commencer par vous parler de quelques-unes de mes facettes. Sachez que je serai très direct. Certaines de mes facettes sont très évidentes quand vous me regardez. Je fais partie du groupe majoritaire dans ce pays. Je suis d'origine européenne. J'ai toujours pensé que j'étais en fait Français et Irlandais comme l'indiquent mon prénom et mon nom de famille. Toutefois, après avoir fait un test d'ADN, j'ai

appris que je n'étais pas Irlandais, mais que j'étais en fait Britannique, ce qui est assez intéressant quand on y pense. Pour revenir aux facettes qui me définissent, je suis un père, je suis un fils, je suis un frère et je suis un mari.

D'un autre côté, je suis hétéro, cisgenre et sans handicap. De plus, je suis né et j'ai grandi dans ce pays. J'ai grandi dans une famille de la classe moyenne qui avait beaucoup de privilèges. Je viens d'une petite ville sur la Rive-Sud de Montréal, au Québec, qui s'appelle Greenfield Park – une communauté très homogène où beaucoup de gens me ressemblaient. C'était également une communauté très sportive. J'ai donc fait beaucoup de sport quand j'étais jeune. Cela m'a donné beaucoup de privilèges en grandissant, en plus de me permettre d'entrer en contact avec différentes cultures. J'ai toujours été fasciné par d'autres cultures et je pense que c'est ce qui m'a probablement conduit à ce travail et à cette grande discussion que nous avons déjà engagée plus tôt.

Quand je pense à certains de mes collègues qui sont marginalisés et à certains des défis auxquels ils doivent faire face, je pense à moi et je me dis que je n'ai pratiquement jamais vécu cela. J'aimerais aller dans le sens de ce que Rob a dit plus tôt, cet élément clé qu'il a dit à propos d'être entièrement soi-même au travail. J'ai été capable d'être moi-même au travail chaque jour où je me suis présenté au boulot. Je n'ai jamais eu besoin d'y penser. Et cela fait aussi partie de la discussion d'aujourd'hui, en quelque sorte.

Comme tu le disais aussi, Rob, sans plus tarder, je vais m'y mettre immédiatement. Je vais partager mon écran et j'aimerais savoir si vous le voyez, alors peut-être que l'un d'entre vous pourrait me faire un signe de tête en guise d'approbation. Évidemment, j'aime toujours faire cela avant de commencer. Merci beaucoup Rob.

Donc, nous allons maintenant entrer dans le vif du sujet.

Texte de la diapositive 1 : Transformer la fragilité blanche en humilité blanche – Mon parcours à travers le changement

Texte de la diapositive 2 : Avant de commencer...

Avant de commencer aujourd'hui, je tiens à dire qu'il est important de reconnaître que la terre où je me trouve pour me joindre à vous est le territoire traditionnel non cédé du peuple des Mohawks sur la Rive-Sud de Montréal. Cette région conserve une présence autochtone très forte et très engagée. Je suis très reconnaissant d'avoir la possibilité de vivre et de travailler sur cette terre et je reconnais que j'ai une position privilégiée ici, en tant que colon blanc, et je suis déterminé à écouter et à apprendre des communautés autochtones de l'île de la Tortue. Je crois que beaucoup d'entre vous se joignent à nous depuis d'autres endroits au Canada et peut-être même de l'étranger. Je vous invite donc à profiter de l'occasion pour porter attention au territoire sur lequel vous vous trouvez aujourd'hui et à y réfléchir.

Je vais simplement apporter quelques éclaircissements avant d'aller plus loin. Je ne suis en aucun cas un expert en relations raciales, ni un chercheur ou un professionnel dans ce domaine. Il s'agit plutôt d'une présentation sur mon parcours personnel dans le but d'inciter les autres à agir et à devenir les acteurs du changement qu'ils souhaitent voir. Tous les renseignements, les outils et les ressources partagées dans cette présentation ont été colligés tout au long de mon parcours et l'on y fait référence au moment opportun. Je tiens à préciser que je ne suis pas ici pour déterminer qui a raison et qui a tort, mais simplement pour vous partager mon histoire. Ainsi, mon but est que cette présentation soit une source d'inspiration, ne serait-ce que pour une seule personne, que mon message puisse aider les gens à transformer leur cœur et leur esprit. Enfin, je tiens à souligner que les informations transmises dans cette présentation renvoient à ma propre histoire et que certains outils, éléments d'information et antidotes personnels peuvent être un déclencheur pour certaines personnes. Il convient donc de noter que je suis conscient de cette situation et sachez qu'il existe une liste de ressources qui peuvent être mises à la disposition de tous les fonctionnaires qui souhaiteraient les utiliser.

Texte de la diapositive 3 : Qu'est-ce que la fragilité blanche? Définition dans l'encadré. « La fragilité blanche est un état dans lequel même un minimum de tension raciale devient intolérable, déclenchant ainsi une gamme d'attitudes défensives. »

Alors, parlons tout de suite de ce sujet délicat, la « fragilité blanche ». Plus précisément, du titre de ma conférence, n'est-ce pas. Le titre est censé être provocateur. Il sert à attirer l'attention et peut-être même à susciter une certaine attitude défensive, car c'est exactement ce qu'il est censé faire. Donc, si vous lisez le titre et que vous sentez une attitude défensive monter en vous, je vous demande de rester dans cette émotion. Je vous demande de rester et d'être présent dans ce sentiment. Je vous demande simplement d'écouter autant que possible avec le cœur et l'esprit ouverts à mesure que nous avançons.

Alors qu'est-ce que signifie donc la « fragilité blanche »? Je sais que Samantha a brièvement abordé le sujet auparavant. J'admets que lorsque j'ai entendu ce terme pour la première fois, j'ai immédiatement été moi-même sur la défensive. Je me suis posé des questions comme : « la fragilité blanche sous-entend-elle que je suis faible parce que je suis blanc? » Pourtant, en approfondissant le sujet, j'ai découvert que la fragilité blanche signifie beaucoup plus que cela. Ainsi, en tant que personne blanche vivant au Canada, je vis dans un environnement social qui me protège et m'isole du stress lié à la race. C'est dans cet environnement isolé de protection raciale que se sont construites mes attentes en tant que blanc à l'égard du confort racial, en diminuant ma capacité de tolérer le stress racial. Bien que l'isolation raciale blanche soit modulée par des facteurs tels que la classe sociale (les personnes blanches vivant dans la pauvreté ou faisant partie de la classe ouvrière urbaine sont généralement moins isolées racialement), l'environnement social plus vaste qui m'entoure isole et protège les gens qui me ressemblent en tant que groupe grâce à des choses comme les institutions, les représentations culturelles ou le discours dominant, bien entendu. Le stress racial dans ce contexte résulte donc d'une interruption de ce qui est familier sur le plan racial, donc les gens qui comme moi sont blancs, sont souvent à court de moyens pour réagir de manière constructive à des situations chargées sur le plan racial, car nous n'avons pas eu à développer ces habiletés cognitives ou

efficaces, ni même à développer l'endurance qui permettrait l'engagement constructif à travers ces divisions raciales, menant au terme que Robin DiAngelo a nommé la « fragilité blanche ».

Je vous invite à la considérer comme une sorte de muscle de sensibilisation au racisme. Comme pour tout muscle, si vous ne l'utilisez pas, vous le perdez. De plus, Robin DiAngelo explique que la fragilité blanche est un état dans lequel même un minimum de stress racial peut devenir intolérable, déclenchant une série de mouvements défensifs. Ces mouvements comprennent l'extériorisation d'émotions comme la colère, la peur, la culpabilité, ou de comportements comme l'argumentation, le silence et l'abandon de la situation induite par le stress. Je vous invite à garder ces deux derniers mouvements à l'esprit, puisque j'y ferai référence plusieurs fois tout au long du récit de mon parcours. Ces comportements, à leur tour, servent à rétablir l'équilibre racial blanc du statu quo qui ne doit pas être confondu avec l'équité.

Avant de poursuivre au sujet de mon parcours personnel à travers le changement, j'aimerais vous donner un aperçu de mon bagage personnel en revenant sur ces facettes dont je vous ai parlé au départ.

### Diapositive 3 : Des photos de la famille de Ryan et quelques points sur Ryan énumérant ses facettes

Je suis un homme hétérosexuel, blanc et sans handicap, né au Canada. Je suis cisgenre. Vous savez que je viens d'une famille de la classe moyenne. J'ai été en contact avec d'autres cultures très tôt dans ma vie grâce au sport, et j'en suis bien conscient et m'estime très privilégié. De plus, je suis marié à une femme noire née à l'extérieur du Canada et je suis le père de deux enfants métis. Je tiens à vous rappeler, cependant, que bien que je sois marié à une femme noire et que j'ai des enfants métis, je ne suis en aucune façon un expert en matière de race et je suis loin de tout connaître ce qu'il y a à savoir sur le fait d'être noir. Certes, j'ai beaucoup appris en raison de la nature de ma famille, mais je continue d'apprendre énormément. D'ailleurs, je reconnais que j'ai encore beaucoup à apprendre sur ce concept de race et tout autre sujet connexe.

Finalement, je veux me dissocier explicitement de tout concept de « sauveur blanc » ou de tout lien avec ce terme. Cette association d'idées doit être évitée à tout prix. Je ne le fais pas pour sauver qui que ce soit, c'est clair. Chaque personne a la possibilité de se sauver elle-même. Je suis plutôt une personne qui s'est engagée pour la vie. Je me suis engagé à faire un chemin rétrospectif vers le changement que je souhaite voir, en particulier pour mes enfants.

Il y a donc beaucoup plus pour moi de ce que vous pouvez voir à l'écran en ce moment. Néanmoins, en ce qui a trait au sujet abordé aujourd'hui, cette information suffira amplement.

### Diapositive 4 : Reconnaître mon privilège

Compte tenu de mes antécédents, il est important que je reconnaisse ouvertement mon privilège. Quand on parle de privilèges, ce qu'il est important de comprendre d'abord, c'est qu'il existe deux types de privilèges. En effet, comme l'a expliqué la D<sup>re</sup> Helen Ofosu, professeure auxiliaire

de psychologie à l'Université Carleton, il y a des privilèges « acquis » et des privilèges « non acquis ». Ainsi, certains exemples de privilèges acquis sont des choses accomplies : connaissances, études ou titres, comme médecin ou PDG. Pour acquérir ces privilèges ou ces avantages, les personnes doivent déployer passablement d'efforts.

Par ailleurs, pour comprendre les privilèges non acquis, vous pouvez même me prendre comme exemple, car j'ai eu la chance d'avoir des parents qui étaient des gens intelligents et vaillants qui avaient assez d'argent pour m'offrir une belle qualité de vie. Je n'ai pas de handicap et je vis dans un pays où j'ai accès à des soins de santé et à une éducation de qualité. Toutes ces choses, ces avantages non acquis, m'ont mis sur une bonne voie. Malgré ces avantages, j'ai dû déployer de gros efforts pour surmonter des défis et gagner certaines choses comme ma propre éducation, acquérir des compétences et bâtir ma carrière de fonctionnaire. Mais pour être honnête avec vous, vivre avec ces avantages a été et continue d'être très utile.

Ainsi, le concept de privilège est souvent mal compris. Lorsque certaines personnes entendent le mot privilège, elles estiment qu'il est utilisé pour leur faire honte ou pour nier le dur travail qu'elles ont dû investir pour atteindre leurs objectifs. Or, le privilège signifie plutôt que vous avez eu certains avantages que d'autres n'ont pas eus ou que d'autres ont dû surmonter des obstacles que vous n'avez pas eu à surmonter. On confond souvent le concept de privilège basé sur la couleur de la peau avec d'autres types de privilèges, notamment économiques et éducatifs. Par exemple, il peut être difficile pour une personne blanche qui a de la difficulté à joindre les deux bouts – dans un système économique qui lui semble truqué à ses dépens comme tout autre groupe marginalisé – de constater qu'elle pourrait avoir des privilèges ou des avantages que d'autres n'ont pas. Pourtant, ces personnes n'ont pas rencontré les obstacles que les personnes marginalisées ont traversés.

Donc, le privilège ne consiste pas à faire honte à certains groupes ou à comparer différents types de défis. Il s'agit de reconnaître le privilège ou l'avantage que vous avez et de réfléchir à la façon d'utiliser ce privilège pour créer un monde meilleur pour ceux qui n'ont pas nos avantages. Je vous invite donc tous, très brièvement, à réfléchir aux privilèges que vous estimez avoir et à en tenir compte au fur et à mesure que vous progressez.

#### Diapositive 5 – Mon parcours à travers le changement

Maintenant que nous avons tous une compréhension commune de ce qu'est la « fragilité blanche » et de la façon dont nous pouvons maintenant tous reconnaître nos propres privilèges, je vais vous faire part de mon parcours à travers le changement en lien avec ce sujet. C'est directement lié; c'est de cette façon que je dépasse continuellement ma propre « fragilité blanche ». Je vais vous emmener dans cette aventure en utilisant un outil que j'ai découvert en réalisant ma formation comme spécialiste de la gestion du changement, un concept de gestion du changement bien connu appelé le modèle ADKAR, afin de décrire la progression de mon parcours qui continue à ce jour. Et je voudrais terminer avec une citation de Léon Tolstoï qui me semble extrêmement pertinente dans ce contexte : « Chacun pense à changer le monde, mais personne ne pense à se changer soi-même. » Pour tout dire, ça ne saurait être plus pertinent.

## Diapositive 6 – Qu'est-ce que le modèle ADKAR?

Afin que tout le monde puisse suivre de près mon parcours, j'aimerais résumer brièvement en quoi consiste le modèle ADKAR, car je tiens vraiment à tout lier ensemble au fur et à mesure que nous avançons. ADKAR est donc un acronyme des cinq résultats que chaque personne doit atteindre de façon séquentielle pour que le changement réussisse.

Tout d'abord, le premier « A » de l'acronyme ADKAR est la première lettre du mot anglais « awareness », qui signifie « prise de conscience » : le changement commence par une prise de conscience des raisons de ce changement. En fait, nous sommes tous à ce stade pour commencer, puisque nous vivons à une époque et dans une société où nous sommes hyperconscients de tout et de n'importe quoi. Nous sommes connectés aux réseaux sociaux. Nous regardons les nouvelles. Nous parlons aux gens. Nous sommes en quelque sorte bombardés d'information et nous restons dans un état de prise de conscience permanent.

Cependant, là où les choses deviennent intéressantes, c'est à partir du « D », première lettre du mot « désir » : la personne prend la décision de participer au changement. Vous pouvez être conscient de certaines choses, d'un sujet qui vous passionne même. Néanmoins, tant que vous n'aurez pas le désir de faire un changement, il ne se produira pas.

La troisième étape est le « K », première lettre du mot anglais « knowledge », qui signifie « connaissances » : la personne doit avoir les connaissances nécessaires pour réussir ce changement. Vous pouvez donc être conscient de quelque chose que vous voulez changer autant que vous le voulez. Vous pouvez même prendre cette décision introspective de faire un changement. Certes, c'est génial, mais tant que vous ne vous apprendrez pas à changer, rien ne se passera.

Le second « A » dans ADKAR est la première lettre du mot anglais « ability », qui signifie « capacité » : le changement exige une action dans la bonne direction. Encore une fois, je peux être hyperconscient de quelque chose. Je peux être motivé. Je peux personnellement vouloir changer. Je peux même lire des livres, regarder des documentaires, consacrer beaucoup d'efforts pour m'éduquer. Cependant, tant que le premier pas ne sera pas franchi, le changement ne se produira pas.

Enfin, la dernière étape est le « R », première lettre du mot anglais « reinforcement », soit le renforcement : le changement doit être renforcé pour être durable. C'est très bien d'agir une fois, mais cela ne suffit pas. Vous devez persévérer. Vous devez continuer. Le renforcement permet au changement d'être durable.

Jeff Hiatt, le fondateur de Prosci Inc., explique que ce modèle puissant est basé sur la compréhension que le changement se produit sur une base individuelle, qu'il se concentre sur l'orientation des personnes à travers le changement et qu'il s'attaque à tous les obstacles ou barrières qui surviennent au fil du cheminement. Donc, maintenant que nous avons une

compréhension commune de ce qu'est le modèle ADKAR, nous allons vraiment plonger au cœur de mon voyage personnel à travers le changement.

Dans la diapositive précédente, j'ai expliqué brièvement que la première étape que chacun doit franchir est ce qu'on appelle la « prise de conscience ». Et ce premier pas est crucial. Il faut dire que pour la majorité d'entre nous, parfois lorsque nous sommes confrontés à des quantités écrasantes de preuves et d'éléments d'information, nous restons coincés à cette étape de la prise de conscience. Tout simplement parce que la clé n'est pas la quantité d'information dont nous avons besoin pour passer à l'étape suivante, mais bien le bon type d'information qui servira en quelque sorte de « point de bascule », comme j'aime le nommer, en amenant les gens à passer de la simple prise de conscience de ce qui doit changer, comment, pourquoi, et où, à un réel « désir » de faire ce changement, c'est-à-dire la prochaine étape.

### Diapositive 7 : Mon point de bascule

"Dans mon cas personnel, même en dépit d'être marié à une femme noire et d'avoir des enfants mixtes, j'étais toujours pour la plupart complaisant dans mes actions. Oui, j'aimais des trucs et je partageais des trucs sur Facebook et Linked-In et d'autres réseaux sociaux plates-formes médiatiques. Mais je ne faisais rien de solide et/ou de tangible vers le changement. Pourquoi ? C'était dû à ma fragilité - ma zone de confort. Face à des situations stressantes et racistes qui m'ont maintenu dans cette première étape de prise de conscience à peu près toute ma vie, même malgré, honteusement pour moi, quelque chose comme ma propre dynamique familiale. Mais tout cela a été changé par un seul événement, qui a impliqué, malheureusement pour moi, mon fils, pour lequel je vais maintenant partager. Vous devriez maintenant voir sur votre écran, une image d'un tee-shirt. Pour toute personne au bout du fil qui a des enfants, ou toute personne qui a des petits-enfants, ou vous êtes un oncle ou une tante ou vous avez des enfants dans la famille - ce n'est pas un secret que les petits enfants sont très attirés par les super-héros. je l'ai fait."

Mon fils, en particulier, est très en phase avec l'univers de Marvel. Plus précisément parce que Marvel a fait du bon travail ces dernières années, en particulier comme vous pouvez le voir sur son chandail, ils ont sorti cette nouvelle version de « Spiderman » qui se trouve à être un jeune garçon noir de Brooklyn appelé Myles Morales. Donc, pour mon fils, la représentation est tout ce qu'il voit. Il voit un Spiderman qui lui ressemble. Cela lui fait croire qu'il peut aussi être un superhéros, ce qui est très important et très touchant. Ainsi, comme parent, alors que je marchais dans le centre commercial l'année dernière, dès que j'ai vu ce tee-shirt, j'ai voulu l'acheter. Bien sûr, je suis rentré à la maison avec le tee-shirt, je l'ai lavé et je l'ai offert à mon fils le lendemain pour qu'il le porte pour aller à l'école. Tout a fonctionné. Il l'a pris. Il l'a enfilé. Il est parti à l'école.

C'était l'année dernière, alors qu'il avait sept ans. Le même jour, plus tard, quand je suis allé le chercher - et pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas mon fils, il est plein d'énergie et le moins que je puisse dire, c'est qu'il est un enfant très joyeux. Pourtant, en l'apercevant sortir de l'école, j'ai remarqué ce regard sombre sur son visage, affichant une sorte de tristesse ou même de colère. Bon, comme n'importe quel parent, j'ai commencé à l'interroger à ce sujet. Je lui ai dit quelque chose comme : « Qu'est-ce qui ne va pas? Que se passe-t-il? » Il a gardé le silence, il ne



voulait pas en parler. J'ai su tout de suite que quelque chose n'allait vraiment pas. Comme n'importe quel parent sur le trajet du retour à la maison, j'ai tenté d'approfondir sur le sujet, de lui poser plus de questions sur ce qui se passait, jusqu'à ce qu'il commence à me donner des petits bouts d'information. Alors je lui ai demandé :

Ryan : « Dis-moi en plus, s'il te plaît ».

Fils : « Eh bien quelque chose s'est passé à l'école aujourd'hui ».

Ryan: « Oui, bien évidemment, mais peux-tu me donner des détails? »,

Fils : « les enfants, mes amis riaient de moi. Et ce n'était pas cool. »

Ryan : « D'accord, je comprends ça, mais pourquoi tes amis riaient-ils de toi? »

Fils : « Je ne comprends pas, ils riaient de mon chandail. » Dès que j'ai entendu cela, j'ai compris que quelque chose n'allait pas. Comme si quelque chose n'allait vraiment pas et que je voulais aller à la racine du problème. Jusqu'à ce qu'il s'ouvre à moi et qu'il explose. Gardez à l'esprit qu'il avait sept ans à l'époque. C'est alors qu'il m'a dit : « Tous mes amis à l'école se moquaient de moi parce qu'ils m'ont dit que mon tee-shirt était stupide parce que Spiderman n'est pas censé être noir, qu'il est censé être blanc et que je ne devrais plus jamais porter ce chandail! » Ensuite, il m'a crié qu'il ne voulait plus jamais le porter, puis s'est enfermé dans sa chambre.

J'ai fait cette présentation un nombre incalculable de fois et pourtant, je n'arrive toujours pas à décrire à quel point, chaque fois que je raconte cette partie de l'histoire, j'ai un nœud dans la gorge. J'ai la gorge nouée parce que ça me ramène à cette émotion que j'ai ressentie quand je l'ai entendu dire ces mots à l'âge de sept ans. J'ai vu une partie de l'innocence de cet enfant de sept ans tout à coup \*click\* disparaître, s'effacer, pour ne jamais revenir. Au moment précis où il m'a expliqué son problème, j'ai reconnu toutes sortes d'émotions que je ressens : de la tristesse, de la colère - tout ce que pouvez imaginer. D'ailleurs, je suis aussi en train de reconnaître et de comprendre en ce moment que c'est inouï, mais le racisme systémique est bien réel. Le racisme systémique existe dans ma famille. Il existe dans ma maison en ce moment, il touche mon enfant. Alors, pour tous ceux qui sont présents aujourd'hui et qui doutent de l'existence du racisme systémique, je vous invite à venir discuter avec mon fils après ce que vous venez d'entendre. Au moment même où je l'ai entendu dire cela, je l'ai intériorisé. J'en ai reconnu l'existence. Dès lors, j'ai pris la décision que j'allais faire un changement. Je me suis promis, ainsi qu'à mon fils, à ma famille et à toutes les personnes que je connais, que j'allais travailler sans relâche à démanteler le racisme systémique pour le restant de mes jours. À cet instant même, j'ai décidé que j'allais être le changement que je voulais voir à ce moment précis, que je me libérais de ma zone de confort, de ma propre fragilité et que j'allais passer à l'action; ainsi, je me suis instantanément déplacé de la « prise de conscience » vers le « désir », parce que j'ai entendu l'information ultime dont j'avais besoin pour arriver à cette étape.

### Diapositive 8 : Me défaire de ma fragilité

Il n'a fallu qu'un instant pour que je me défasse de ma fragilité et que je décide d'agir par « désir », car je possédais déjà tout ce dont j'avais besoin pour prendre ma décision. C'était clair comme de l'eau de roche. Il me fallait changer. Il me fallait agir. Donc, logiquement, pour prendre des mesures concrètes, j'ai aussi pensé que j'avais besoin de me doter de connaissances sur la race et le racisme – en explorant profondément le sujet : pourquoi, quoi, où, qui, et

comment ces concepts existent, me poussant immédiatement dans la prochaine étape, celles des « connaissances ».

J'ai commencé à me poser des questions comme : « D'où vient le concept de la race? Pourquoi existe-t-il? Pourquoi ce concept de race est-il si intégré à tous les éléments de notre société, à tel point que même les enfants de sept ans dans une cour d'école peuvent démontrer leur capacité à perpétuer concrètement le racisme, sans le savoir? », ainsi que bien d'autres questions.

### Diapositive 9 - Me munir de connaissances

Mes questions et ma quête de connaissances m'ont permis de découvrir de nouvelles ressources et de nouveaux éléments d'information. Et dans cette quête pour plus de connaissances sur la race, j'ai découvert le travail d'Ibram Kendi, qui est la voix universitaire antiraciste la plus éminente, ainsi que le fondateur et directeur du centre de recherche sur l'antiracisme de l'Université de Boston. Le travail d'Ibram Kendi m'a ouvert les yeux sur des faits que je n'avais jamais appris à l'école. D'abord, d'un point de vue historique de l'humanité, le concept de race est une idée relativement nouvelle et ce n'est que ça, au fait une idée. Gomez De Zurara, un biographe portugais du XV<sup>e</sup> siècle embauché par le prince Henri le Navigateur, est cité selon les travaux d'Ibram Kendi comme le premier à proposer une terminologie relative à la hiérarchie des différentes races, démontrant que cette interprétation plus moderne n'existait même pas avant que Gomez De Zurara ne l'invente dans le cadre de ses travaux au XV<sup>e</sup> siècle.

Ces travaux adoptés par le roi portugais à l'époque, ont fini par être adoptés par devinez qui - toutes les autres puissances coloniales occidentales. En fin de compte, ces travaux ont servi de justification à l'esclavagisme et à la discrimination sans fondement à l'égard de personnes qui n'étaient pas d'origine européenne, par exemple, les personnes d'ascendance africaine ou autochtone. Au départ, c'est une idée qui avait pour but de justifier le fait de profiter des êtres humains comme moyen de gain économique. Puis, cette idée permanente de la race a perpétué ce mensonge fondamental à ce jour. Souvent à cause du discours populaire ou des médias traditionnels, l'attention négative est concentrée sur ceux qui sont marginalisés, mais rarement sommes-nous incités à nous regarder introspectivement comme faisant partie du groupe majoritaire, et à commencer à nous poser des questions.

### Diapositive 10 – Le racisme que vous pouvez voir et que vous ne pouvez pas voir

Poussé par cette énergie à continuer à rechercher plus de connaissances, j'ai commencé à m'instruire sur la façon d'être antiraciste. J'ai appris que le racisme existe dans nos systèmes, nos institutions, nos représentations culturelles, nos médias, nos manuels scolaires, nos films et notre publicité. Le discours dominant est à peu près partout où j'ai regardé et il se manifeste à des degrés divers. J'ai appris que nous sommes tous capables d'exprimer des idées antiracistes et que personne n'est en fait raciste par nature – au contraire, le racisme s'apprend. J'ai aussi appris qu'il y a des degrés différents de la façon dont les gens choisissent d'afficher des comportements et des idées racistes.

Ainsi, à une extrémité du spectre, vous avez des gens qui brûlent des croix sur les pelouses, qui se comportent de manière violente et qui expriment ouvertement des idées racistes. De l'autre côté du spectre, il y a des gens qui disent « qu'ils ne considèrent pas la couleur de la peau et qu'ils ne peuvent pas être racistes puisqu'ils ont un ami noir ». Ensuite, ils adoptent ce qu'ils pensent être un comportement innocent en posant des questions à un collègue, comme : « Hé, d'où viens-tu vraiment? », insinuant ainsi que ce dernier n'est pas comme eux. Qu'il vient d'ailleurs. De cette façon, ces personnes sont automatiquement catégorisées comme « l'autre ». Le point à retenir est le suivant : même si vous ne brûlez pas de croix sur vos pelouses et ne portez pas de robe à capuche blanche, cela ne signifie pas que vous n'êtes pas capable d'adopter des comportements racistes au quotidien.

Ce que j'ai fini par comprendre, c'est que même en tant que personne mariée à une femme noire avec des enfants métis, j'étais toujours capable à tout moment, de me livrer à des comportements racistes et que n'importe qui est capable de le faire. Cela a été toute une découverte pour moi. Cela m'a ouvert les yeux pour comprendre ce qu'étaient les microagressions. J'ai vu de quelle façon mes propres préjugés inconscients affectaient les autres. J'ai pris conscience que cette zone de confort, c'est-à-dire ma propre fragilité, m'empêchait d'affronter des situations qui engendrent du stress lié au racisme et de remettre en question le statu quo. Donc, la prochaine fois que vous aimeriez en savoir plus à propos des cheveux de votre collègue ou de ses origines familiales, par exemple, pensez-y à deux fois, car ce sont des exemples de microagressions racialement chargées qui peuvent profondément affecter la personne qui les subies. Je vous invite donc tous pour un instant, à vous mettre à la place de votre collègue qui entend des questions de ce genre plusieurs fois par jour. Les questions et les commentaires microagressifs peuvent vraiment s'additionner et peser sur vos collègues, tant physiquement que mentalement. Tout le monde est capable d'exprimer des comportements et des idées racistes. Alors s'il vous plaît, gardez cela à l'esprit, surtout si vous pensez que vous n'êtes pas capable d'avoir des pensées ou des comportements racistes.

### Diapositive 11 – Se donner des moyens d'agir

Une fois satisfait du savoir acquis, je suis passé à l'action et j'ai fait mes premiers pas dans ce que je croyais être la bonne direction, vers la prochaine étape que l'on appelle « capacité ». Ces premiers pas ont consisté à explorer la notion d'« alliance ». Où j'ai exploré ce que c'était plus en détail et finalement appris comment être un allié efficace. Ce travail se poursuit toujours aujourd'hui.

### Diapositive 12 – Qu'est-ce qu'un allié?

Alors, qu'est-ce qu'un « allié »? La D<sup>re</sup> Helen Ofosu, qui est la professeure associée de psychologie à l'Université Carleton à qui j'ai déjà fait référence plus tôt, définit ce concept ainsi : « Être un allié, c'est marcher aux côtés ou avec ceux dont la voix est souvent ignorée ou réduite au silence ». Une alliance authentique demande du courage. Pour être un véritable allié, il faut travailler sur soi-même pour comprendre comment on participe à des systèmes injustes ou oppressifs. Peut-être avez-vous, par le passé, bénéficié passivement et involontairement de

politiques et de pratiques qui vous donnaient des avantages injustes par rapport à d'autres personnes aussi ou mieux qualifiées.

Pour être un allié, il est important d'apprendre à écouter et à accepter la critique, même si elle est désagréable. Ne vous attendez pas à ce qu'on vous enseigne ou qu'on vous montre tout. Utilisez les outils qui vous entourent pour apprendre et répondre à vos questions et pour comprendre qu'une alliance peut être extrêmement difficile et qu'il ne faut pas s'attendre à ce qu'elle soit facile. Il peut y avoir de dures leçons à apprendre. Dans de nombreux cas, ceux qui cherchent à être des alliés abandonnent lorsque les choses deviennent un peu plus difficiles.

Ne comparez pas votre propre combat comme étant aussi difficile que le leur. Nous avons tous des problèmes, certes, mais pour être un allié, il faut mettre ses propres problèmes de côté. N'acceptez pas d'être un allié pour de mauvaises raisons. Il peut être tentant d'essayer de prouver que vous faites partie des « bons » blancs, mais rappelez-vous, par exemple, que « les véritables héros ne se considèrent pas eux-mêmes comme tels ». Vous devez examiner les raisons qui vous poussent à devenir un allié, et si c'est pour les félicitations, ce rôle n'est probablement pas pour vous.

On ne devient pas un allié pour sauver d'autres personnes. La D<sup>re</sup> Ofosu cite quelques exemples de raisons qui ne devraient pas vous motiver à devenir un allié. L'alliance n'est pas ou ne devrait pas être « performative ». Ce mot à la mode est sur toutes les lèvres de nos jours. Il ne s'agit pas ici de cocher des cases. Qu'est-ce que j'entends par là? Je veux dire que vous ne devriez pas le faire uniquement parce que cela se trouve dans votre entente de rendement. Vous devriez le faire parce que c'est la bonne chose à faire et parce que vous ressentez un besoin de le faire au plus profond de vous-même. Il n'est pas question ici de participer à l'activisme public pour donner l'exemple ou pour être reconnu et cesser d'être un activiste lorsque personne ne regarde, ou de publier sur un sujet sur les médias sociaux parce que cela est tendance. J'avais l'habitude de faire cela. Il ne faut pas se contenter de reprendre à tout vent des slogans comme « la vie des Noirs compte », mais ne rien faire de concret au-delà des mots.

### Diapositive 13 – 10 conseils sur la façon d'être un allié efficace

Alors, comment être un allié efficace? Voici 10 conseils dont j'aimerais vous faire part sur la façon d'être un allié, partagés par Patricia Harewood, qui est actuellement directrice de la Direction de la représentation et des services juridiques pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). Ces informations sont également disponibles sur le site Web de l'École de la fonction publique du Canada, sous la rubrique « Série d'apprentissage contre le racisme ».

1) Pratiquez l'écoute active. Nous entendons parler de l'écoute active tout le temps, mais il nous faut savoir ce que cela signifie. L'écoute active signifie de poser des questions. Cherchez à en savoir davantage au sujet des expériences vécues par les personnes concernées, et lorsque vous les faites, tentez de véritablement comprendre les propos que vous entendez. Écoutez attentivement ces témoignages de premier main qui ne doivent pas être pris à la légère. Vous devez également être sensible au fait qu'il peut être extrêmement difficile pour nos collègues marginalisés de

rassembler suffisamment de courage pour partager leurs expériences douloureuses. Donc, lorsque cela arrive, soyez présent, faites preuve de sensibilité et soyez à l'écoute.

2) Ne comptez pas sur les autres pour votre apprentissage. Poser des questions est une chose – et je vous encourage fortement à le faire – mais en poser constamment et sur tout en est une autre. « Que puis-je faire pour contrer ceci, pour contrer cela? ». C'est bien beau, mais vous pouvez aussi prendre les moyens de vous éduquer et d'approfondir vos connaissances vous-mêmes. Il y a des tonnes de livres à votre disposition, sans compter les documentaires sur Netflix, les émissions de télévision et les films biographiques. Vous avez donc à votre disposition une multitude d'outils à regarder, à lire ou à écouter pour vous éduquer.

3) Acceptez la critique. J'ai un très bon exemple pour appuyer ce point. Il y a un peu plus d'un mois, j'animais un événement national tenu par l'EFPC sur le sujet de la diversité et de l'inclusion. Pendant que j'animais cet événement auquel assistaient des milliers de personnes, j'ai employé un terme dérogatoire, ignorant complètement son sens péjoratif dans le cadre d'un événement sur la diversité et l'inclusion. Pouvez-vous imaginer à quel point j'étais embarrassée? Non seulement cela, mais un de mes collègues les plus proches a pris la peine de m'appeler pour m'éduquer sur ce terme, ce qui est préférable à essayer des reproches en public, je vous le concède, et il m'a fallu accepter la critique humblement. Et c'est quelque chose qui arrivera quand vous occupez cet espace d'être un allié.

4) Soutenez les fonctionnaires marginalisés. Nous devons faire mieux lorsque vient le temps de soutenir les fonctionnaires marginalisés. Il est à noter que le soutien peut prendre différentes formes, comme offrir des espaces de confiance ou de soutien. « Soutien » est un autre terme à la mode de nos jours pour désigner un lieu où nos collègues peuvent s'ouvrir sur certains sujets bien réels qui les touchent. Il peut aussi s'agir de réserver du temps pour des conversations seul à seul ou d'offrir des conseils sur la façon d'avancer dans la fonction publique. Il peut enfin s'agir d'offrir aux collègues marginalisés des occasions d'avancer au sein de la fonction publique, un sujet que j'aborderai un peu plus en détail tout à l'heure.

5) Utilisez vos privilèges pour démanteler le racisme systémique. J'ai la chance de jouir d'une multitude de privilèges. Je figure probablement parmi les plus privilégiés de la société actuellement. Je fais tout en mon pouvoir pour ne pas oublier ce fait et je m'en sers comme outil pour démanteler le racisme systémique que je vois partout autour de moi.

6) Soutenez les occasions d'avancement offertes aux fonctionnaires marginalisés. Ce conseil s'adresse précisément à ceux qui occupent des postes de direction. Bon nombre d'occasions d'avancement vous viennent sans doute à l'esprit que vous pourriez offrir aux fonctionnaires marginalisés afin de leur donner la chance de s'améliorer et de faire avancer leur carrière au sein de la fonction publique fédérale.

7) N'attendez pas de récompenses ou de reconnaissance lorsque vous faites face aux problèmes quotidiens. Ce conseil est important, et je vais être très franc. Je ne fais pas ce travail parce que je m'attends à une quelconque forme de récompense ou de reconnaissance. C'est le dernier de mes soucis. Je fais ce travail parce que je sais que c'est la bonne chose à faire et parce que j'ai

l'aspiration au plus profond de moi-même de faire de ce monde un monde meilleur pour la génération de mes enfants. La raison qui vous incite à vouloir accomplir ce travail doit être bien ancrée en vous et se doit d'être très simple, sinon vous n'êtes probablement pas à votre place.

8) Partagez votre pouvoir décisionnel (leadership). Ce conseil s'adresse une fois de plus davantage aux dirigeants qui m'écoutent. Chaque dirigeant qui est à l'écoute actuellement dispose d'un certain pouvoir décisionnel qu'il emploie à sa discrétion. Selon mon expérience dans le cadre de projets qui visent à offrir des services ou des produits, il est toujours préférable de pouvoir compter sur différents points de vue ou différentes façons de voir les choses ou de réfléchir lorsqu'il est temps de prendre une décision, car cela permet habituellement d'offrir des services ou des produits beaucoup plus réfléchis qui répondent mieux aux besoins. Ces services ou produits sont plus holistiques et sont plus à l'image de la population que nous tentons de servir. Il pourrait donc être bénéfique de partager votre pouvoir décisionnel avec nos collègues marginalisés.

9) Construisez un réseau professionnel incluant des fonctionnaires marginalisés. Un conseil tout aussi important consiste à mettre en place un réseau professionnel qui met à contribution nos collègues fonctionnaires marginalisés. Lorsque vient le temps de tenir des conversations ou de réfléchir au sujet de différents enjeux, ce n'est jamais une bonne idée de le faire tout seul dans notre coin ou avec des personnes qui pensent comme nous ou nous ressemblent. Faites appel à des personnes de différents milieux qui ont leurs propres manières de réfléchir et leurs propres cultures. Vous constaterez que cela ajoute différents points de vue et que ceux-ci vous permettront de réaliser tout ce que vous tentez de réaliser, en plus de donner beaucoup plus de poids à vos décisions.

10) Donnez des références et des évaluations positives et justes aux fonctionnaires marginalisés. Je vais maintenant aborder le point que nous avons tout juste effleuré au début de cette présentation. En tant que personne appartenant au groupe majoritaire dans ce pays, je suis en mesure de me présenter tous les jours au travail en étant entièrement moi-même. Cela étant, je ne crains pas d'être évalué. Mais placez-vous un instant dans la peau d'un collègue marginalisé qui subit, parfois plusieurs fois par jour, des microagressions et qui doit ensuite se présenter dans une salle où il sera évalué. Imaginez à quel point cela peut être difficile. Je vous demande simplement de garder ce fait à l'esprit lorsque vient le temps pour vous, en tant que dirigeant, de procéder à ces évaluations.

#### Diapositive 14 – S'engager en vue de changement durable

C'est donc là où j'en suis aujourd'hui. Il ne faut pas se contenter de s'éduquer et d'agir, pour ensuite passer à autre chose. Il faut s'engager pour assurer un changement durable. J'en suis aujourd'hui rendu à approfondir mes apprentissages et à trouver de nouveaux moyens d'agir en mettant à profit mes connaissances que je partage avec d'autres au moyen, par exemple, d'événements comme celui-ci. À mes yeux, le fait d'appliquer la méthodologie ADKAR, d'adopter des comportements antiracistes et de se poser en allié s'apparente à des muscles : si on

ne les utilise pas, on les perd. Un renforcement continu est non seulement essentiel à un changement durable, mais il permet en outre d'évoluer.

#### Diapositive 15 – Un appel à l'action

Je vous quitte aujourd'hui sur un « appel à l'action ». Le changement doit débuter quelque part, et il n'y a pas meilleure place qu'à l'intérieur de nous-mêmes en procédant à une introspection, pour ensuite entreprendre le travail sur nous-mêmes. Je vous préviens tout de suite : vous devrez surmonter la crainte de perdre quelque chose. L'équité n'est pas un jeu à somme nulle – il n'y a ni gagnant ni perdant. Je sais que je n'ai pas moi-même inventé le concept de race et que je ne me sens pas coupable d'être une personne blanche ou d'appartenir au groupe majoritaire au Canada, mais comme j'ai été, par nature, injustement privilégié toute ma vie en raison de la couleur de ma peau, je me sens investi d'une grande responsabilité dans le démantèlement actif de l'idée de race et dans l'adoption d'activités, de comportements et d'idées antiracistes au quotidien. J'en appelle à vous tous pour partager avec moi ce grand sens des responsabilités. Je ne peux parler que pour moi-même et mon propre parcours, que j'ai entrepris en ciblant le sujet de la race pour m'inviter dans le grand débat sur des sujets comme les droits de la personne, la dignité et l'équité pour tous. Mais honnêtement, il importe peu que vous choisissiez de prendre part à cette conversation et que vous choisissiez de l'aborder sous l'angle de la race, de la religion ou de n'importe quoi d'autre. L'important est que vous vous concentriez sur vous et sur vos rapports avec les autres.

#### Diapositive 16 – Sachez reconnaître votre point de bascule

Lorsque j'affirme ceci, j'invite chacun d'entre vous à réfléchir à ce grand débat qui est lié à l'autre et à la façon dont ce message se perpétue, notamment par la discrimination systémique. Puis, lorsque vous sentez que vous êtes prêt, travaillez sur vous-même à votre propre rythme. Je vous invite à trouver votre « point de bascule ».

Découvrez l'élément d'information dont vous avez besoin pour passer d'une personne qui est au fait du problème à une personne qui aspire au changement. Soyez le changement que vous voulez voir. Prêchez par l'exemple. Agissez. Transformez votre fragilité en humilité. Soyez humble. Acceptez vos privilèges et utilisez-les pour démanteler activement le racisme systémique. J'espère sincèrement que vous quitterez cette présentation investis d'un besoin de changer les choses et de vous poser en agents du changement efficaces qui viendront à bout de la discrimination systémique dans notre société.

Je vais conclure cette présentation avec une citation d'une personne que je considère comme étant probablement mon plus grand héros, le regretté Nelson Mandela, qui a affirmé ceci : « Si vous vous adressez à une personne dans une langue qu'elle comprend, c'est son cerveau qui comprend. Si vous lui parlez dans sa propre langue, c'est son cœur qui comprend. ».

#### Diapositive 17 – Merci

J'aimerais remercier chacun d'entre vous de m'avoir écouté aujourd'hui. Je redonne la parole à Samantha.

