



**CMDSA GUIDE DE DISCUSSION DES CERCLES
ANTIRACISME, DIVERSITÉ
ET INCLUSION**





PROGRAMME

Antiracisme, Diversité et Inclusion

1. Arrivée: Préparez-vous, rattrapez le temps perdu et commencez *(15 min)*

Aperçu

Les récents événements survenus dans le monde et au Canada ont mis en lumière l'impact continu du racisme et la discrimination dans notre société. Ces événements ont été profondément ressentis à tous les niveaux, dans nos organisations et dans notre lieu de travail.

Que vous soyez novice en matière d'antiracisme, de diversité, d'équité et d'inclusion ou déjà très sensibilisé, nous nous concentrerons cette semaine sur l'autoréflexion, les privilèges et l'évolution des mentalités en milieu de travail. Votre parcours d'apprentissage et de désapprentissage commence ici!

Étape 1: Briser la glace - Rose, épine et bourgeon *(10 min)*

Chaque membre réfléchit à une rose, à une épine et à un bourgeon qu'il a connus en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Chaque membre partage sa rose, son épine et son bourgeon.
(1 min par membre)

- Rose = Un fait marquant, un succès, une petite victoire ou quelque chose de positif qui s'est produit.
- Épine = Un défi auquel vous avez fait face ou quelque chose pour lequel vous auriez besoin de plus de soutien.
- Bourgeon = De nouvelles idées ou initiatives qui ont émergé – quelque chose que vous avez hâte de connaître ou de faire l'expérience.

Étape 2: Une action concrète de la dernière réunion *(5 min)*

Une fois que vous vous êtes préparé, faites le tour de votre Cercle et demandez à chaque membre de faire le point sur son action. L'action concrète est un engagement que vous avez pris lors de la dernière réunion. L'objectif de l'action concrète est de vous faire sortir de votre zone de confort, d'apprendre de nouvelles compétences ou d'essayer de nouvelles choses.
(1 min ou moins par membre)



2. Activité de groupe: Participez, inspirez-vous et enrichissez votre boîte à outils (30 min)

Vidéo: Le continuum d'antiracisme

Regardez la vidéo « [Le continuum d'antiracisme](#) »
(4 min)

Discussion de groupe: Le continuum d'antiracisme

Chaque membre partage sa réponse à une ou plusieurs des questions suivantes :
(2 min par membre)

- Où vous situez-vous sur le continuum d'antiracisme?
- Certains des termes et concepts présentés dans la vidéo sont-ils nouveaux pour vous?
- Pouvez-vous identifier la phase/zone dans laquelle se trouve votre lieu de travail actuel?
 - Zone de peur – Dénier, aucune envie de comprendre.
 - Zone d'apprentissage – Évaluation du privilège, poser des questions.
 - Zone de croissance – S'exprimer, être des alliés, faire son travail.

3. Activité de groupe: Partagez votre histoire, apprenez des autres et créez de nouveaux liens (20 min)

Discussion de groupe: Comprendre votre parcours

L'animateur du Cercle lit les points d'introduction suivants pour encadrer l'activité :

- **Vérification de privilège.** Cette activité a pour but de donner aux membres du Cercle l'occasion de comprendre les subtilités des privilèges et d'explorer les façons dont nous jouissons de privilèges en tant que membres de groupes d'identité sociale.
- Elle ne cherche pas à culpabiliser quiconque ou à lui faire honte en raison de ses privilèges ou de son absence de privilèges, mais plutôt à souligner le fait que tout le monde bénéficie de **QUELQUES** privilèges, même si certaines personnes en ont plus que d'autres.
- En identifiant nos privilèges grâce à une réflexion personnelle, nous pouvons, d'un point de vue subjectif, reconnaître les façons dont nous pouvons utiliser nos privilèges, individuellement ou collectivement, afin de promouvoir l'inclusion.



- Cette activité est confidentielle et a pour seul but l'introspection, vous n'aurez pas à partager quoi que ce soit vous concernant.

Tous les membres se réfèrent au tableau ci-dessous qui énumère les énoncés de privilège. L'animateur du Cercle lit chaque déclaration de privilège et tous les membres cochent les déclarations qui s'appliquent à eux.

Discussion de groupe: Énoncés de privilège

Chaque membre a le choix de partager ses réflexions sur l'activité. Voici quelques questions auxquelles les membres peuvent répondre :

(1 min par membre)

- Comment vous sentez-vous après l'activité?
- Combien de cases avez-vous cochées?
- Pensez-vous avoir bénéficié d'une quantité moyenne de privilèges, mais il s'est avéré qu'elle était plus ou moins importante que vous ne le pensiez?

Énoncés de privilège	Oui/Non
L'anglais est-il votre langue maternelle?	
L'un de vos parents est-il diplômé d'un collège ou d'une université?	
N'avez-vous <u>jamais</u> été divorcé ou affecté par un divorce?	
Vos parents ou votre famille vous ont-ils encouragé à aller au collège/à l'université?	
Vous sentez-vous généralement à l'aise en présence d'agents de police?	
Avez-vous étudié la culture ou l'histoire de vos ancêtres à l'école primaire?	
N'avez-vous <u>pas</u> de handicap visible ou invisible?	
Votre travail et vos vacances scolaires coïncident-ils avec des fêtes religieuses que vous célébrez?	
Avez-vous déjà travaillé dans un lieu où la majorité des personnes vous ressemblent?	
Avez-vous déjà obtenu un emploi ou profité d'une occasion grâce à un ami ou à un membre de votre famille?	



4. Une action concrète: Appliquez-vous, promettez de vous développer et inspirez les autres *(10 min)*

Discussion de groupe: Mettez en pratique ce que vous avez appris

Chaque membre s'engage à effectuer une action concrète pour cette semaine.
(1 min par membre)

Des exemples sont donnés dans le Guide de Discussion.

5. Récapitulation: Prochaines étapes et quelques mots de conclusion *(5 min)*

- Merci à tous pour votre participation active au sujet de cette semaine, Antiracisme, Diversité et Inclusion.
- Pour récapituler le cercle d'aujourd'hui, je voulais vous renvoyer aux détails du Guide de Discussion pour vous aider à réfléchir à cette session du cercle et à penser à votre action pour l'inclusion.
- La semaine prochaine aura lieu notre troisième session du cercle et le sujet sera les Notions fondamentales de leadership. L'impact d'un dirigeant va au-delà du succès ou de l'échec de l'organisation. Un dirigeant peut avoir un impact direct sur les individus qui composent l'organisation. En parlant de leadership, qui souhaiterait être l'animateur du cercle pour notre prochaine session?
- Vous recevrez un court sondage à remplir après la session de cette semaine, merci de nous communiquer vos commentaires pour nous aider à améliorer la version 2.0 du programme CMDSA à venir en 2022. Il y a également des heures de bureau virtuel avec l'équipe du programme tous les vendredis de 11 h à 12 h HNE si vous souhaitez passer et nous communiquer vos commentaires. Heures de bureau via MS Teams:
https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_MjAxMGYwMjAtMmlyYy00MWWVLTIhMjYtODQ2NmJlMTkxYzhm%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22325b4494-1587-40d5-bb31-8b660b7f1038%22%2c%22Oid%22%3a%2239e2d7b5-aabf-41e1-bfd0-e4fac6e2aeba%22%7d
- Merci à tous! Portez-vous bien, prenez soin de vous et à la semaine prochaine.



VIDÉO – Le continuum d’antiracisme

<https://www.youtube.com/watch?v=UZUjNY6U6I4>

MESSAGES CLÉS DE LA VIDÉO

Que vous soyez complètement novice ou expert en matière d’antiracisme, de diversité, d’équité et d’inclusion, cette vidéo vous aidera dans votre apprentissage et votre désapprentissage.

Dans cette vidéo, vous apprendrez des terminologies et des concepts qui vous permettront de vous orienter dans votre expérience d’apprentissage intégral.

Il existe trois zones d’antiracisme:

La zone de peur – Le refus de reconnaître que le racisme est un problème ou la réticence à le combattre.

La zone d’apprentissage – La volonté d’apprendre, l’écoute d’autres personnes d’origine différente, l’auto-éducation, la compréhension de ses privilèges. Ce processus peut parfois être une expérience bouleversante et malaisante.

La zone de croissance – Vous commencez à prendre la parole, vous défendez des politiques d’antiracisme et vous cédez votre pouvoir aux groupes marginalisés. Cette zone exige de travailler constamment dans ce sens.

Certains termes clés tirés de la vidéo:

Le privilège racial signifie que votre vie n’est pas affectée négativement en raison de la couleur de votre peau. Cela ne signifie nullement que votre vie est facile, ni que vos difficultés sont moindres.

L’agitation est nécessaire pour passer d’une zone à une autre. Elle peut mettre les gens mal à l’aise, perturber le statu quo et susciter des réactions négatives, mais elle peut au final mener à l’action.



CONTINUER SUR LA VOIE DE L'APPRENTISSAGE

Tenez compte de votre diversité

- Réfléchissez à vos propres identités et expériences de vie et à la manière dont elles peuvent se recouper avec les facteurs sociaux et organisationnels. Les facteurs sociaux et organisationnels influencent notre façon d'interagir avec les autres, de fournir des services et de concevoir des politiques et des programmes.

Vérifiez vos suppositions

- Apprenez à remettre en question vos idées.
- Envisagez d'examiner les situations sur le lieu de travail du point de vue de ceux qui risquent l'exclusion (groupes en quête d'équité).
- Soyez curieux et CONTINUEZ de l'être.
- Faites le [test de préjugés implicites de Harvard](#) et apprenez-en davantage sur vous-même.

Informez-vous sur l'inclusion

- Qui n'est pas inclus dans le travail que vous faites?
- Qu'est-ce qui pourrait contribuer à cette exclusion?
- Que pourriez-vous faire différemment pour assurer l'inclusion?

Soyez un allié, passez à l'action

- Vous êtes un allié lorsque vous :
 - écoutez;
 - apprenez;
 - soutenez;
 - agissez; et
 - êtes conscient de vos propres privilèges, avantages et désavantages et de la façon dont vous pouvez les utiliser pour faire la différence.

Comprendre la terminologie

- Approfondissez votre compréhension de certains des termes et concepts d'antiracisme courants que nous entendons dans l'espace de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Consultez un lexique d'antiracisme. [Le glossaire référentiel d'antiracisme de l'Université de Georgetown](#) est un exemple de lexique d'antiracisme que l'on peut facilement trouver sur Internet.



UNE ACTION CONCRÈTE

« Une action concrète » : une chose concrète que vous ferez avant votre prochaine réunion du Cercle

Exemples

	Apprendre l'antiracisme	Une action concrète
1	Approfondissez votre vocabulaire et apprenez un langage plus inclusif.	Utilisez les messages clés de la vidéo, l'article du blogue Continuer sur la voie de l'apprentissage et les ressources ci-dessous pour préparer votre action.
2	Communiquez avec des personnes qui ne sont pas issues du même milieu que vous. Apprenez à les connaître en profondeur.	
3	Identifiez une politique qui n'est pas totalement inclusive. Repérez des obstacles spécifiques présents dans cette politique qui pourraient potentiellement exclure certains groupes.	

Notez une action concrète que vous vous engagez à faire et préparez-vous à en discuter la semaine prochaine :



QUESTION DE RÉFLEXION

Notez trois idées ou principaux enseignements tirés de la séance.

1	
2	
3	

RESSOURCES

Livres:

1. *The Skin We're In: A Year of Black Resistance and Power* by Desmond Cole
2. *Les diversités en milieux de travail: Discrimination, égalité des chances et inclusion* par Michel Racine et Yves Hallée
3. *Building a House for Diversity: A Fable about a Giraffe & an Elephant Offers New Strategies for Today's Workforce* by Roosevelt Thomas and Marjorie Woodruff
4. *How to Be an Anti-Racist* by Ibram Kendi
5. *Viola Desmond's Canada: A History of Blacks and Racial Segregation in the Promised Land* by Graham Reynolds et al.

Vidéos éducatives:

1. Le continuum d'antiracisme
<https://www.youtube.com/watch?v=UZUjNY6U6I4>
2. How studying privilege systems can strengthen compassion
<https://youtu.be/e-BY9UEewHw>



3. Get comfortable with being uncomfortable
https://www.ted.com/talks/luvvie_ajayi_get_comfortable_with_being_uncomfortable?language=en&utm_campaign=Statement%20of%20Solidarity%20-%20June%20Newsletter%20Replacement%20%28UyRErm%29&utm_medium=email&utm_source=April%20Workshop&key=JrbF9IbWFpbCl6ICJlbW1hQHNNZmYub3JnliwglmtsX2NvbXBhbnlfaWQiOiAiTjV1YkRTIn0%3D
4. How to get serious about diversity and inclusion in the workplace
https://www.ted.com/talks/janet_stovall_how_to_get_serious_about_diversity_and_inclusion_in_the_workplace
5. How diversity makes teams more innovative
https://www.ted.com/talks/rocio_lorenzo_how_diversity_makes_teams_more_innovative?referrer=playlist-a_blueprint_for_diversity_in_the_workplace
6. The world needs all kinds of minds
https://www.ted.com/talks/temple_grandin_the_world_needs_all_kinds_of_minds?referrer=playlist-a_blueprint_for_diversity_in_the_workplace

Articles:

1. Racism in Canada is ever-present, but we have a long history of denial
https://www.huffpost.com/archive/ca/entry/racism-canada-anti-black_ca_5ecd6c6cc5b670f88ad48d5c
2. Comment l'inclusion et la diversité peuvent améliorer votre entreprise
<https://www.roberthalf.ca/fr/blog/conseils-de-gestion/comment-linclusion-et-la-diversite-peuvent-ameliorer-votre-entreprise>
3. Women of Color Progress – Guide to being an ally
<https://www.womenofcolorforprogress.org/allyguide>
4. Gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (GÉDI)
<https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/gestion-diversite-equite-inclusion-gedi>
5. Diversity wins: How inclusion matters
<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>



Sites Web:

1. Test de préjugés implicites de Harvard
<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>
2. Le glossaire référentiel d'antiracisme de l'Université de Georgetown
<https://guides.library.georgetown.edu/antiracism/glossary>
3. LinkedIn Learning – apprenez les compétences pratiques dont vous avez besoin pour exceller dans votre carrière (par exemple, la lutte contre le racisme).
https://www.linkedin.com/learning/search?keywords=anti-racism&upsellOrderOrigin=default_guest_learning&trk=learning-serp_learning-search-bar_search-submit
4. LinkedIn Learning – apprenez les compétences pratiques dont vous avez besoin pour exceller dans votre carrière (par exemple, diversité, inclusion et appartenance).
https://www.linkedin.com/learning/search?keywords=diversity&upsellOrderOrigin=default_guest_learning&trk=learning-serp_learning-search-bar_search-submit
5. Centre canadien pour la diversité et l'inclusion – Centre qui trace la façon dont les gens s'identifient ainsi que les tendances démographiques dans le lieu de travail canadien afin d'aider les employeurs de passer de la diversité à l'inclusion.
<https://ccdi.ca/accueil/>
6. Conférence sur la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada – Des ressources internet axé sur l'antiracisme, la diversité et l'inclusion.
https://expo.da-an.ca/2123/Docs/Banner3_Fr.html
7. Secrétariat du Conseil du Trésor: Centre sur la diversité et l'inclusion – Centre dédié pour surmonter les barrières et difficultés liés à la création d'un milieu de travail diversifié et inclusif.
<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-diversite-inclusion.html>



SUPPORT

N'oubliez pas que du soutien est disponible pour vous et votre famille lorsque vous en avez besoin. Certaines des discussions dans le cercle ou le contenu partagé peuvent faire ressortir des traumatismes passés ou des sentiments inconfortables; s'il vous plaît demander l'aide d'un professionnel si tel est le cas.

Programme d'aide aux employés (PAE)

Un PAE fournit des conseils gratuits à court terme pour des problèmes personnels ou liés au travail ainsi que des conseils en cas de crise.

Sans frais : 1-800-268-7708

ATS (pour les malentendants) : 1-800-567-5803

<https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/sante-environnement-milieu-travail/sante-securite-travail/service-aide-employes/programme-aide-employes.html>

Le Service canadien de prévention du suicide

Connectez-vous avec un intervenant dès maintenant en appelant notre numéro sans frais 1-833-456-4566.

<https://www.crisisservicescanada.ca/fr/>

Mieux-Être Canada | Accueil

Soutien en matière de santé mentale et de toxicomanie.

Sans frais 1-866-585-0445

[https://wellnesstogether.ca/fr-ca/ »](https://wellnesstogether.ca/fr-ca/)