



**BUREAU DE LA DIVERSITÉ
ET DE L'INCLUSION**

GROUPE DES MATÉRIELS, DÉFENSE NATIONALE

Cascade sur la diversité et l'inclusion

**Bibliothèque
d'apprentissage Cascade**



February 2022

Table des matières

1

Pour commencer

PAGE NO. 5-6

2

**Priorités énoncées dans
la vision pour 2022**

PAGE NO. 7

3

**Continuez sur la voie de
l'apprentissage**

PAGE NO. 8

4

Questions de réflexion

PAGE NO. 9

5

**Équipe de la Défense : ressources
du site Web**

PAGE NO. 10

6

**Gouvernement du Canada :
ressources de la lutte contre le
racisme**

PAGE NO. 11-12

Table des matières

7

**Gouvernement du Canada :
déclarations et messages**
PAGE NO. 13

8

Sites Web, outils et formations
PAGE NO. 14-15

9

Vidéos éducatives
PAGE NO. 16-17

10

Films, émissions et balados
PAGE NO. 18-19

11

Articles et blogues
PAGE NO. 20 -22

12

Glossaires
PAGE NO. 23

Table des matières

13

Livres

PAGE NO. 24-36

14

Communiquez avec nous

PAGE NO. 37

15

Remerciements

PAGE NO. 38



Pour commencer

- Un appel à la collaboration accrue entre collègues. Soyez bon et sincèrement curieux, regardez-en vous-même et découvrez vos préjugés inconscients. Apprenez à mieux comprendre les conséquences, positives et négatives, associées à vos préjugés et travaillez à éliminer les obstacles.
- Comprenez la charge émotionnelle que portent les femmes, les membres de la communauté LGBTQ2S+, les personnes en situation de handicap, les personnes noires, les membres des autres groupes racialisés et les personnes autochtones au sein de nos collectivités et cherchez des façons d'alléger leur fardeau. Prêtez attention à l'intersectionnalité, car les gens comportent de multiples facettes, et sachez que ce n'est pas tout le monde qui représente sa communauté : toutes les communautés sont riches et diverses.
- Faites preuve d'écoute active et croyez les histoires de microagressions et de macroagressions quotidiennes que subissent les femmes, les membres de la communauté LGBTQ2S+, les personnes en situation de handicap, les personnes noires, les membres des autres groupes racialisés et les personnes autochtones. Cherchez à mieux comprendre l'incidence de la discrimination générationnelle et les répercussions continues entraînées par le fait d'évoluer dans un système colonial. Éduquez-vous à propos de ces enjeux.
- Réfléchissez aux mots et au langage que vous utilisez; soyez attentif à ceux qui vous entourent et réfléchissez à la manière dont vous pouvez favoriser l'inclusion. Aidez à établir des collectivités et des environnements de travail où les gens peuvent être authentiques et où ils ne doivent pas laisser des facettes d'eux-mêmes à la maison. Comprenez que les gens sont faits de nombreuses facettes qui font d'eux ce qu'ils sont.

Cette section se veut une bibliothèque d'apprentissage facile d'accès en matière de Cascades. Elle se veut un point de départ pour des recherches supplémentaires et une éducation continue et non pas un guide définitif et exhaustif contenant tout ce que vous devez savoir. La bibliothèque d'apprentissage s'harmonise aux priorités énoncées dans la vision pour 2022 du Groupe des matériels et les appuie. Ces priorités comprennent la sécurité psychologique, la lutte contre les microagressions et la transparence dans notre travail.

Nous vous souhaitons du succès dans la poursuite de vos apprentissages autonomes et nous vous prions de vous souvenir des messages qui ont résonné tout au long de la séance des Cascades : la curiosité sincère, la gentillesse et l'humilité doivent vous guider pour aller de l'avant et en apprendre davantage.



Seuls, nous pouvons faire si peu;
ensemble, nous pouvons faire beaucoup.

» – Helen Keller

2

Priorités énoncées dans la vision pour 2022



1. Sécurité psychologique

Motivateur:

La sécurité psychologique est le facteur le plus important pour que les gens se sentent inclus dans une organisation.

C'est le moteur de l'innovation et de l'inclusion

Soutien:

Encourager les conversations courageuses.
Créer une culture de travail de respect et d'acceptation mutuels.

Succès:

Partager ouvertement des calques et ressentir un sentiment d'appartenance plus profond. Collaborer sur le lieu de travail. Atteindre les objectifs du groupe.



2. Micro-comportements

Motivateur:

Les micro-comportements sont des gestes inconscients, des expressions faciales, des postures, des mots et le ton de la voix qui influencent le sentiment d'inclusion (ou non) de ceux qui vivent les actions.

Soutien:

Accroître les possibilités d'éducation à la conscience de soi.
Créer des espaces plus sûrs pour apprendre à utiliser des techniques de communication pacifiques.

Succès:

Adopter une mentalité de croissance.
Harmoniser l'expérience vécue en milieu de travail avec les valeurs organisationnelles.



3. Transparence

Motivateur:

La transparence est un attribut de la culture d'entreprise qui se révèle à travers les comportements des leaders, des employés et des parties prenantes d'une organisation.

Soutien:

Utiliser des approches de communication pacifiques qui favorisent l'honnêteté et l'empathie pour échanger des informations. Donner aux gestionnaires les moyens de diriger avec un état d'esprit de transformation en fournissant des ressources pour diriger des équipes inclusives et innovantes.

Succès:

Retenir les plus performants.
Faire correspondre les performances aux récompenses.



3

Continuez sur la voie de l'apprentissage

Tenez compte de vos facettes

Réfléchissez à vos propres facettes, à vos propres identités et à vos propres 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 dans le milieu 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. (en anglais seulement) <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Informez-vous sur l'inclusion

- Qui n'est pas inclus dans le travail que vous faites?
- Qu'est-ce que 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;
- êtes conscient de vos propres privilèges, avantages et désavantages et de la façon dont vous pouvez les utiliser pour changer les choses.

Comprenez la terminologie

Approfondissez votre compréhension de certains des termes et concepts de lutte contre le racisme courants que nous entendons dans l'espace de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Consultez un lexique de lutte contre le racisme. Le Secrétariat de lutte contre le racisme de la Défense nationale propose un lexique de lutte contre le racisme pouvant être utilisé dans votre travail quotidien (cet exemple de lexique sera ajouté à la page intranet du Groupe des matériels).



L'inclusion n'est pas synonyme de tolérance, elle est une acceptation inconditionnelle.



4

Questions de réflexion

Dans les espaces réservés à cet effet, écrivez trois idées ou enseignements principaux appris dans le cadre de cette séance Cascade.

1	
2	
3	

Avertissement : Une liste considérable de ressources a été dressée et organisée. Elle n'est toutefois pas exhaustive. Nous savons que ce ne sont pas toutes les ressources qui seront utiles à l'ensemble des lecteurs. Néanmoins, nous espérons que notre bibliothèque renferme des ressources utiles et intéressantes. Bien que nous ayons inclus des ressources en français et en anglais, certaines ressources sont unilingues.



« Faites de votre mieux jusqu'à ce que vous sachiez faire mieux. Et une fois que vous savez faire mieux, faites mieux.

– Maya Angelou



5

Équipe de la Défense : ressources du site Web

Cascade de l'éthique

<http://materiel.mil.ca/fr/services-organisationnels-personnel/ethique-detail-programme.page>

Cascade du milieu de travail respectueux

<http://materiel.mil.ca/fr/services-organisationnels-milieu-travail-sain-securitaire/cascade-milieu-travail-respectueux.page>

Comment participer à la Cascade du milieu de travail respectueux

<http://materiel.mil.ca/fr/services-organisationnels-milieu-travail-sain-securitaire/comment-participer-cascade-milieu-travail-respectueux.page>

Secrétariat de lutte contre le racisme (SLCR)

<http://intranet.mil.ca/fr/organisations/secretariat-de-lutte-contre-le-racisme/secretariat-de-lutte-contre-le-racisme.page>



« Faites de votre mieux jusqu'à ce que vous sachiez faire mieux. Et une fois que vous savez faire mieux, faites mieux. »

– Maya Angelou



6

Gouvernement du Canada : ressources de la lutte contre le racisme

Bureau du Conseil privé. « Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale ». Bureau du Conseil privé – Canada.ca – Canada.ca, gouvernement du Canada, 26 nov. 2021, <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>.

Bureau du Conseil privé. « Message de la greffière par intérim à l'intention de tous les fonctionnaires ». Canada.ca, gouvernement du Canada, 2 déc. 2021, <https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale/lettres-mise-en-oeuvre.html>.

Caucus des employés fédéraux noirs. « Comprendre le racisme envers les Noirs ». Google Disque, Google, https://drive.google.com/file/d/1lhb6trDO_3xNscDdma46ZDeit1tr5QQy/view.

École de la fonction publique du Canada. « Série d'événements contre le racisme ». EFPC, gouvernement du Canada, 8 déc. 2021, <https://csps-efpc.gc.ca/events/anti-racism/index-fra.aspx>.

Federal Black Employee Caucus | Caucus des employés fédéraux noirs, <https://fbec-cefn.ca/>.

Patrimoine canadien. « Conférence sur la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada ». Accessible – Bannière 3 – (2123), https://expo.da-an.ca/2123/Docs/Banner3_En.html.



« Faites de votre mieux jusqu'à ce que vous sachiez faire mieux. Et une fois que vous savez faire mieux, faites mieux. »
– Maya Angelou



Patrimoine canadien. « Mobilisation contre racisme ». Patrimoine canadien, gouvernement du Canada, 8 oct. 2019,

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/ressources.html>.

Patrimoine canadien. « Numéro 2 — Bulletin du Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme ». Canada.ca, gouvernement du Canada, 12 août 2021,

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/secretariat-federal-lutte-contre-racisme/bulletin/numero-2.html>.

Quan-Watson, Daniel. « Une réponse aux questions de Rex Murphy sur le racisme au Canada de la part du sous-ministre Daniel Quan-Watson ». EFPC, gouvernement du Canada, 16 déc. 2021,

<https://www.csps-efpc.gc.ca/video/questions-on-racism-fra.aspx>.

Ressources et outils concernant le racisme et le racisme contre les personnes noires, y compris plusieurs liens sous chacun des sous-titres suivants

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mobilisation-contre-racisme/ressources.html>.



Les gens entendent peut-être vos mots, mais ils ressentent votre attitude



7

Gouvernement du Canada : déclarations et messages

Bureau du Conseil privé. « Appel à l'action en faveur de la lutte contre le racisme, de l'équité et de l'inclusion dans la fonction publique fédérale ». Bureau du Conseil privé – Canada.ca – Canada.ca, gouvernement du Canada, 26 nov. 2021,

<https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/organisation/greffier/appel-action-faveur-lutte-contre-racisme-equite-inclusion-fonction-publique-federale.html>.

Bureau du Conseil privé. « Engagements 2021-2022 des sous-ministres en matière de diversité et d'inclusion ». Canada.ca, gouvernement du Canada, 14 oct. 2021,

<https://www.canada.ca/fr/conseil-prive/programmes/nominations/nominations-gouverneur-conseil/gestion-de-la-performance/engagements-des-sm.html>.

« Commission canadienne des droits de la personne : Racisme contre les personnes noires : il est temps de regarder la vérité en face ». Racisme contre les personnes noires : il est temps de regarder la vérité en face, 12 avril 2021,

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/racisme-contre-les-personnes-noires-il-est-temps-de-regarder-la-verite-en-face>

Défense nationale. « Lettre du champion des minorités visibles et commandant du Commandement du personnel militaire (CPM) à propos du racisme et de la discrimination ». Canada.ca, gouvernement du Canada, 29 juin 2020,

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/feuille-derable/defense/2020/06/lettre-du-commandant-cpm-propos-racisme-discrimination.html>.

Lettre de mandat de la ministre de la Défense nationale ». Premier ministre du Canada, 16 déc. 2021,

<https://pm.gc.ca/fr/lettres-de-mandat/2021/12/16/lettre-de-mandat-de-la-ministre-de-la-defense-nationale>.

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. « Priorités de la fonction publique en matière de diversité et d'inclusion ». Canada.ca, gouvernement du Canada, 23 nov. 2021,

<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/mieux-etre-inclusion-diversite-fonction-publique/diversite-equite-matiere-emploi/priorites-fonction-publique-matiere-diversite-inclusion.html>.



L'inclusion n'est pas une chose que nous faisons naturellement. L'inclusion est un état d'esprit. C'est la façon dont nous traitons les autres et la façon dont ils nous traitent. L'inclusion et la possibilité d'apprendre ensemble les uns des autres. Nous le faisons parce que c'est la bonne chose à faire.



8

Sites Web, outils et formations

« Anti-Racism: Online Courses, Training and Tutorials on LinkedIn Learning. » LinkedIn, https://www.linkedin.com/learning/search?keywords=anti-racism&upsellOrderOrigin=default_guest_learning&trk=learning-serp_learning-search-bar_search-submit. (en anglais seulement)

« Bystander Intervention Resources: Hollaback! End Harassment ». Hollaback! Together We Have the Power to End Harassment, 7 janv. 2022, <https://www.ihollaback.org/bystander-resources/>. (en anglais seulement)

« CCDI – Centre canadien pour la diversité et l’inclusion. » Français, <https://ccdi.ca/accueil/>.

« Diversité : cours, formations et tutoriels en ligne sur LinkedIn Learning ». LinkedIn, https://www.linkedin.com/learning/search?categoryIds=ALL&certPrep=false&contentBy=ALL&continuingEducationUnits=ALL&difficultyLevel=ALL&durations=ALL&entityType=ALL&keywords=diversit%C3%A9&language=fr_FR&learningCategoryIds=ALL&purchaseModel=ALL&software=ALL&sourceUrn=ALL&spellcheck=true.

« Diversity, Equity & Inclusion Resources: Introduction ». Research Guides, <https://guides.library.harvard.edu/hks/diversity-inclusion>. (en anglais seulement)

École de la fonction publique du Canada. « Série d’apprentissage sur les questions autochtones ». EFPC, gouvernement du Canada, 30 déc. 2021,

<https://www.cspc-efpc.gc.ca/ils-fra.aspx>.

Femmes et Égalité des genres Canada ». Femmes et Égalité des genres Canada, gouvernement du Canada, 12 janv. 2022,

<https://femmes-egalitegenres.canada.ca/fr.html>.



« Ressentez-vous un sentiment de peur lorsque vous participez à des conversations audacieuses? Si oui, demandez-vous : “De quoi ai-je peur?” Ces questions sont pertinentes, que vous soyez membre d’un groupe dominant ou non. » – Mary-Frances Winters



« GCTools/GCpedia ». Wiki,

<https://wiki.gccollab.ca/GCTools/GCpedia>. (en anglais seulement)

Gouvernement du Canada, Statistique Canada. « Statistiques sur le genre, la diversité et l'inclusion ». Gouvernement du Canada, Statistique Canada, 8 déc. 2021,

https://www.statcan.gc.ca/fr/themes-debut/genre_diversite_et_inclusion.

« Indigenous Canada ». Université d'Alberta,

<https://www.ualberta.ca/admissions-programs/online-courses/indigenous-canada/index.html>. (en anglais seulement).

« Lean In Organisation ». Lean In, <https://leanin.org/about/fr#!>.

« Le racisme systémique... parlons-en! » Ligue des droits...

https://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/ldl_outil_education_racisme_20170905.pdf.

« Native Land ». Native, 8 oct. 2021, <https://native-land.ca/>. (en anglais seulement)

Patrimoine canadien. « Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme ». Canada.ca, gouvernement du Canada, 2 févr. 2022,

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/secretariat-federal-lutte-contre-racisme.html>.

Patrimoine canadien. « Secrétariat fédéral de lutte contre le racisme ». Canada.ca, gouvernement du Canada, 8 nov. 2021,

<https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/secretariat-federal-lutte-contre-racisme.html>.

« Project Implicit ». Take a Test,

<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>. (en anglais seulement)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. « Secrétariat du Conseil du Trésor : Centre sur la diversité et l'inclusion ». Canada.ca, gouvernement du Canada, 23 nov. 2021,

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-diversite-inclusion.html>.



Réunir différentes perspectives donne naissance à de nouvelles idées.



9

Vidéos éducatives

Aapolicyforum, directeur. Under the Blacklight: Why The Court Matters: RBC's Legacy and the Fight She Leaves Behind. YouTube, YouTube, 30 sept. 2020,

https://www.youtube.com/watch?v=cuTJ5Y-QQ_A&feature=youtu.be. Consulté le 21 janv. 2022. (en anglais seulement)

Adichie, Chimamanda Ngozi. « Le danger d'une histoire unique ». YouTube, YouTube, 7 oct. 2009,

<https://www.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg>. (en anglais avec sous-titrage offert en français)

Baratunde, Thurston. « How to Deconstruct Racism, One Headline at a Time ». YouTube, YouTube, 26 juin 2019,

<https://www.youtube.com/watch?v=RZgkjEdMbSw>. (en anglais avec sous-titrage offert en français)

Diangelo, Robin. « White Fragility ». YouTube, YouTube, 3 juill. 2018,

<https://www.youtube.com/watch?v=45ey4jgoxeU&t=2>. (en anglais avec sous-titrage offert en français)

Epler, Melinda. « 3 Ways to Be a Better Ally in the Workplace ». YouTube, YouTube, 25 oct. 2018,

<https://www.youtube.com/watch?v=k12j-E1LsUU>. (en anglais avec sous-titrage offert en français) Consulté le 21 janv. 2022.

Francis, Meghan Ming. « Let's Get to the Root of Racial Injustice ». YouTube, YouTube, 21 mars 2016,

<https://www.youtube.com/watch?v=-aCn72iXO9s>. (en anglais avec sous-titrage offert en français) Consulté le 21 janv. 2022.

Grandin, Temple. « The World Needs All Kinds of Minds ». TED,

https://www.ted.com/talks/temple_grandin_the_world_needs_all_kinds_of_minds. (en anglais seulement)

« How Studying Privilege Systems Can Strengthen Compassion ». YouTube, 5 nov. 2012,

<https://youtu.be/e-BY9UEewHw>. (en anglais avec sous-titrage offert en français) Consulté le 21 janv. 2022.



Lorsque nous décidons que l'inclusion est qui nous sommes et qui nous voulons être, nous trouvons toujours des



Hussen, Ahmed. « Two Canadas: My Story of Generosity and Systemic Racism: Honorable Ahmed Hussen: Tedxtoronto ». TED,

https://www.ted.com/talks/honorable_ahmed_hussen_a_tale_of_two_canadas_my_story_of_generosity_and_systemic_racism. (en anglais avec sous-titrage offert en français)

Jones, Luvvie Ajayi. « Get Comfortable with Being Uncomfortable ». TED,

https://www.ted.com/talks/luvvie_ajayi_jones_get_comfortable_with_being_uncomfortable Consulté le 21 janv. 2022. (en anglais avec sous-titrage offert en français)

Kendi, Ibram X. « The Difference between Being “Not Racist” and Antiracist ». YouTube, YouTube, 17 juin 2020,

<https://www.youtube.com/watch?v=KCxb15QgFZw>. (en anglais avec sous-titrage offert en français)

Long-Walsh, Susan. « The Path to Building an Anti-Racist Workplace ». TED,

https://www.ted.com/talks/susan_long_walsh_the_path_to_building_an_anti_racist_workplace. (en anglais seulement)

Lorenzo, Rocío. « How Diversity Makes Teams More Innovative ». TED,

https://www.ted.com/talks/rocio_lorenzo_how_diversity_makes_teams_more_innovative?referrer=playlist-a_blueprint_for_diversity_in_the_workplace. (en anglais avec sous-titrage offert en français) Consulté le 21 janv. 2022.

McGhee, Heather. « Racism Has a Cost for Everyone ». YouTube, 8 mai 2020,

<https://youtu.be/eaCrsBtiYA4>. (en anglais avec sous-titrage offert en français)

Office national du film du Canada. « Communautés noires au Canada ». Office national du film du Canada,

<https://www.onf.ca/selections/mois-de-lhistoire-des-noirs/lecture/#2>.

Stovall, Janet. « How to Get Serious about Diversity and Inclusion in the Workplace ». TED,

https://www.ted.com/talks/janet_stovall_how_to_get_serious_about_diversity_and_inclusion_in_the_workplace. (en anglais avec sous-titrage offert en français) Consulté le 21 janv. 2022.

Télécharger la pièce jointe : PDF – 120 Ko. « LDL : racisme systémique ». Ligue des droits et libertés, 5 oct. 2021,

<https://liguedesdroits.ca/racisme/>.



Je comprends que je ne comprendrai jamais, mais je me tiens debout avec vous.



10

Films, émissions et balados

« 13 TH | FULL FEATURE | Netflix ». YouTube, YouTube, 17 avr. 2020,

<https://www.youtube.com/watch?v=krfcq5pF8u8>. (en anglais avec sous-titrage offert en français) Consulté le 21 janv. 2022.

Ashong-Lampitey, Jonathan. Element of Inclusion, 1er févr. 2022,

<https://elementofinclusion.com/podcasts>. (en anglais seulement)

Auletta, Kate. « 14 Kids TV Shows That Celebrate Diversity ». HuffPost, HuffPost, 2 févr. 2021,

https://www.huffpost.com/entry/kids-tv-shows-celebrate-diversity_I_600ade92c5b6a0d83a1aa8f9. (en anglais seulement)

« Code Switch ». NPR, NPR, <https://www.npr.org/podcasts/510312/codeswitch>. (en anglais seulement)

Crenshaw, Kimberlé. « Intersectionality Matters ». SoundCloud,

<https://soundcloud.com/intersectionality-matters>. (en anglais seulement)

« Diversity & Inclusion, Equity & Social Justice ». Inclusion Catalyst,

<https://inclusioncatalyst.com/>. (en anglais seulement)

« Diversity Training Podcast ». The Diversity Movement, 18 janv. 2022,

<https://thediversitymovement.com/podcasts/>. (en anglais seulement)

Équipe Crescendo et al. « Crescendo Chats ». Crescendo, 9 oct. 2020,

<https://crescendowork.com/podcasts>. (en anglais seulement)

Filme. « When They See Us - Trailer (2019) Netflix ». YouTube, YouTube, 22 avr. 2019,

<https://www.youtube.com/watch?v=KylrJek2DKY>. (en anglais seulement)

« Introducing: Nice White Parents ». The New York Times, The New York Times, 23 juill. 2020,

<https://www.nytimes.com/2020/07/23/podcasts/nice-white-parents-serial.html>. (en anglais seulement)

Jackson, Angelique. « Netflix to Invest \$100 Million to Improve Diversity in TV Shows, Films ».

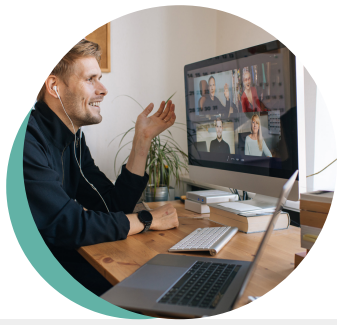
Variety, Variety, 26 févr. 2021, <https://variety.com/2021/film/news/netflix-diversity-inclusion-usc-annenberg-study-1234916058/>. (en anglais seulement)

PodBean Development. « Diversity Deep Dive ». Badge Image,

<https://diversitydeepdive.podbean.com/>. (en anglais seulement)

« ReWorked ». EW Group, <https://theewgroup.com/podcasts/>. (en anglais seulement)





Schubak, Adam. « These Shows Are Moving the Needle on Representation on TV Right Now ». Redbook, Redbook, 19 mai 2021, <https://www.redbookmag.com/about/g30853176/diverse-tv-shows/?slide=6>. (en anglais seulement)

« Secret Life of Canada | CBC Radio | Podcasts ». CBCnews, CBC/Radio Canada, <https://www.cbc.ca/radio/secretlifeofcanada>. (en anglais seulement)

SpikeTV. « Time: The Kalief Browder Story - Trailer ». YouTube, YouTube, 15 déc 2016, <https://www.youtube.com/watch?v=Ri73Dkttj8>. (en anglais seulement)

« The Will to Change: Uncovering True Stories of Diversity & Inclusion ». The Will to Change: Uncovering True Stories of Diversity & Inclusion, <https://willtochange.libsyn.com/>. (en anglais seulement)

« Thunder Bay ». CANADALAND, 30 juill. 2021, <https://www.canadaland.com/shows/thunder-bay/>. (en anglais seulement)

Vulchi, Priya et Guo, Winona. « What It Takes to Be Racially Literate ». TED, https://www.ted.com/talks/priya_vulchi_and_winona_guo_what_it_takes_to_be_racially_literate. (en anglais avec sous-titrage offert en français)



« Nous nous épanouissons dans des environnements où nous sommes respectés et où nous pouvons, premièrement, nous sentir inclus, deuxièmement, nous sentir en sécurité d'apprendre, troisièmement, nous sentir en sécurité de participer et quatrièmement, nous sentir en sécurité de remettre en question le statu quo. Si nous ne pouvons faire ces choses, s'il nous en coûte cher d'un point de vue émotionnel, la peur nous fait taire. » – Timothy R.

Clark



11

Articles et blogues

Beauplat, Jessica. « T'es pas raciste... mais la société n'est pas égalitaire ». HuffPost, HuffPost, 4 juin 2020, https://www.huffpost.com/archive/qc/entry/raciste-societe-egalitaire-temoignage_qc_5ed8f2e2c5b6d561066183ef.

Boucher, Normand. « Handicap, recherche et changement social. L'émergence du paradigme émancipatoire dans l'étude de l'exclusion sociale des personnes handicapées ». Lien social et Politiques, no 50, 2004, p. 147-164., <https://doi.org/10.7202/008285ar>.

Building a Foundation for Change - Canada.
<https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/campaigns/anti-racism-engagement/ARS-Report-EN-2019-2022.pdf>.

Cavery, Stacy. « Le R... ce mot qui doit être prononcé ». HuffPost, HuffPost, 12 juin 2020, https://quebec.huffingtonpost.ca/entry/mot-prononce-racisme_qc_5ee38a4bc5b66b31df6e2897.

Construire une fondation pour le changement – Canada.
<https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/campaigns/anti-racism-engagement/ARS-Report-FR-2019-2022.pdf>.

Crenshaw, Kimberlé Williams et Bonis, Oristelle. « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur ». Cahiers du genre, vol. 39, no 2, 2005, p. 51., <https://doi.org/10.3917/cdge.039.0051>.

Dixon-Fyle, Sundiatu et al. « Diversity Wins: How Inclusion Matters ». McKinsey & Company, McKinsey & Company, 12 nov. 2021, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>. (en anglais seulement)

Edmondson, Amy C. « The Role of Psychological Safety in Diversity and Inclusion ». <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/the-fearless-organization/202006/the-role-psychological-safety-in-diversity-and-inclusion>. (en anglais seulement)



« Nous devons nous donner les uns les autres l'espace nécessaire pour grandir, pour être nous-mêmes et pour exercer notre diversité. Nous devons nous accorder l'espace nécessaire pour donner et recevoir de belles choses comme des idées, l'ouverture, la dignité, la joie, la guérison et l'inclusion. » — Max de Pree



Golding, Shenequa. « Maintaining Professionalism in the Age of Black Death Is... a Lot ». Medium, Medium, 29 mai 2020, <https://shenequagolding.medium.com/maintaining-professionalism-in-the-age-of-black-death-is-a-lot-5eaec5e17585>. (en anglais seulement)

« Guide to Being an Ally ». Women of Color for Progress, <https://www.womenofcolorforprogress.org/allyguide>. (en anglais seulement)

« Is Your Company Actually Fighting Racism, or Just Talking about It? » Harvard Business Review, 12 juin 2020, <https://hbr.org/2020/06/is-your-company-actually-fighting-racism-or-just-talking-about-it>. (en anglais seulement)

It's a New Era for Mental Health at Work ». Harvard Business Review, 15 nov. 2021, <https://hbr.org/2021/10/its-a-new-era-for-mental-health-at-work>. (en anglais seulement)

Kappler, Maija. « Manwhile in Canada, We Don't Want to Face up to Our Own Racism ». HuffPost, HuffPost, 1er juin 2020, https://www.huffpost.com/archive/ca/entry/racism-canada-anti-black_ca_5ecd6c6cc5b670f88ad48d5c. (en anglais seulement)

Kim, Michelle MiJung. « 20+ Allyship Actions for Asians to Show up for the Black Community Right Now ». Medium, Awaken Blog, 30 juin 2020, <https://medium.com/awaken-blog/20-allyship-actions-for-asians-to-show-up-for-the-black-community-right-now-464e5689cf3e>. (en anglais seulement)

Loprespub. « Aperçu de la stratégie fédérale canadienne de lutte contre le racisme ». Notes de la Colline, 13 nov. 2020, <https://notesdelacolline.ca/2020/11/13/apercu-de-la-strategie-federale-canadienne-de-lutte-contre-le-racisme/>.

Marques-Pereira, Bérengère. « Les femmes latino-américaines dans les exécutifs nationaux : le cas du Chili ». Histoire@Politique, vol. 1, no 1, 2007, p. 3., <https://doi.org/10.3917/hp.001.0003>.

Masson, Dominique. « Femmes et handicap ». Articles hors thème, vol. 26, no 1, 2013, p. 111-129., <https://doi.org/10.7202/1016899ar>.

Maynard, Robyn. « The Struggle against Anti-Blackness in Canada ». ROAR Magazine, <https://roarmag.org/essays/the-struggle-against-anti-blackness-in-canada/>. (en anglais seulement)

McIntosh, Peggy. « White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack ». <http://nymbp.org/uploads/2/6/6/0/26609299/whiteprivilege.pdf>. (en anglais seulement)



La diversité et l'inclusion consistent à accorder de la valeur à chaque être humain, peu importe nos différences.



Olaniyan, Olamide. « “I Don't Care If You're Racist. I Care If You're Hurting Me” ». The Tyee, The Tyee, 14 févr. 2020, <https://thetyee.ca/Culture/2020/02/14/Desmond-Cole-Skin-Were-In-Book-Black-Canadians/>. (en anglais seulement)

Palmater, Pam et al. « Yes, Canada Has a Racism Crisis and It's Killing Black and Indigenous Peoples ». Canadian Dimension, <https://canadiandimension.com/articles/view/yes-canada-has-a-racism-crisis-and-its-killing-black-and-indigenous-peoples>. (en anglais seulement)

« Racisme contre les personnes noires : il est temps de regarder la vérité en face ». | Commission canadienne des droits de la personne, 12 avr. 2021, <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/fr/ressources/racisme-contre-les-personnes-noires-il-est-temps-de-regarder-la-verite-en-face>.

« Robert Livingston's “ The Conversation” ». Harvard Kennedy School, 16 juin 2021, <https://www.hks.harvard.edu/behind-the-book/robert-livingston-the-conversation>. (en anglais seulement)

Saba, Tania. « Gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (GÉDI) : remettre les pendules à l'heure ». CRHA, <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/volume-22-no-3/gestion-diversite-equite-inclusion-gedi>.

Tan, Amy et Roach, Pamela. « Ways to Be an Ally, from Two Lifetimes of Learning ». The Tyee, The Tyee, 9 juin 2020, <https://thetyee.ca/Analysis/2020/06/09/Ways-To-Be-An-Ally/>. (en anglais seulement)

Thompson, Debra. « Opinion : My Black Ancestors Fled America for Freedom. I Left Canada to Find a Home. Now Both Countries Must Fight for a Better World ». The Globe and Mail, 10 juin 2020, <https://www.theglobeandmail.com/opinion/article-my-black-ancestors-fled-america-for-freedom-i-left-canada-to-find-a/>. (en anglais seulement)



Nous pourrions apprendre beaucoup des crayons de couleur : certains sont aiguisés, d'autres sont jolis, certains sont fades, tandis que d'autres sont brillants, certains ont des noms bizarres, mais ils ont tous appris à vivre ensemble dans la même boîte.



12

Glossaires

« Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, glossaire des termes – Un outil de référence ».

Français,

<https://ccdi.ca/media/3151/ccdi-glossary-of-terms-fr.pdf>.

« Georgetown University Library - Anti-Racism Toolkit: Glossary ». Guides,

<https://guides.library.georgetown.edu/antiracism/glossary>. (en anglais seulement)

« Ligues des droits et libertés – Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'antiracisme ». Ligue des droits et libertés. Ligue des droits et libertés, 22 juill. 2019,

<https://liguedesdroits.ca/mots-choisis-pour-reflechir-au-racisme-et-a-lanti-racisme/>.

« Racial Equity Tools Glossary ». Racial Equity Tools,

<https://www.racialequitytools.org/glossary>. (en anglais seulement)



We could learn a lot from crayons: some are sharp, some are pretty, some are dull, while others are bright, some have weird names, but they have all learned to live together in the same box.



13

Livres

Livres pour enfant

Byers, Grace et Bobo, Keturah A. *I Am Enough*. Harper Collins, 2020.

- « Il s'agit d'une ode lyrique magnifique au fait d'aimer qui on est, de respecter les autres et de faire preuve de gentillesse les uns envers les autres — de Grace Byers, activiste et actrice de la série *Empire*, et de Keturah A. Bobo, nouvelle artiste talentueuse. C'est le cadeau parfait pour les mères et les filles, les réceptions-cadeaux pour bébé et les remises de diplôme. Nous avons tous un but. Nous sommes plus que suffisants. Il suffit d'y croire. »

Cherry, Matthew A. et al. *Nos boucles au naturel*. Scholastic, 2020.

- « Un livre figurant parmi les meilleurs vendeurs du *New York Times* et ayant inspiré un court-métrage primé par l'Académie des Oscars "*Hair Love*". Les cheveux de Zuri n'en font qu'à leur tête. Ils s'entortillent, boudinent et frisottent dans tous les sens. Zuri sait qu'ils sont magnifiques, et cela la rend fière. Lorsque son papa intervient afin de lui faire une coiffure pour une occasion spéciale, ce dernier a beaucoup à apprendre... mais il ADORE sa fille et fera tout pour la rendre heureuse! *Nos boucles au naturel* est une puissante ode dédiée à l'acceptation de soi et une véritable célébration de la collaboration père-fille. »

Harrison, Vashti. *Little Leaders: Bold Women in Black History*. CNIB, 2020.

- « Cette édition magnifiquement illustrée de l'ouvrage à succès instantané *Little Leaders: Bold Women in Black History* présente les femmes qui ont changé le monde et elle le parfait livre de chevet pour inspirer de grands rêves. Présentant 18 femmes noires pionnières dans l'histoire des États-Unis, *Dream Big, Little One* est l'adaptation irrésistible du livre plastifié de *Little Leaders: Bold Women in Black History*. »

Nyong'o, Lupita et al. *Sulwe*. Scholastic, 2020.

- « L'actrice oscarisée Lupita Nyong'o nous offre un livre illustré puissant et émouvant sur le colorisme, l'estime de soi et l'apprentissage de la vraie beauté qui vient de l'intérieur. *Sulwe* a la peau noire comme le ciel de minuit. Elle est plus foncée que tous les autres membres de sa famille. Elle est aussi plus foncée que tout le monde à son école. Tout ce que *Sulwe* souhaite, c'est être belle et avoir le teint aussi clair que celui de ses parents. Mais un soir, une aventure magique dans le ciel lui ouvrira les yeux et changera tout. »





Perry, Latashia M. et Jackson, Bea. Un teint comme le mien. G Publishing, LLC, 2016

- « Un teint comme le mien est un livre amusant et facile à lire pour les plus petits comme les plus grands. Une façon amusante et créative d'aborder et de célébrer la diversité chez les jeunes enfants. La garantie de vous faire sourire et de vous ouvrir l'appétit! »

Théorie politique

Cole, Desmond. The Skin We're in: A Year of Black Resistance and Power. Doubleday Canada, 2020.

- « Succès de librairie national gagnant du Toronto Book Award 2020. Desmond Cole, l'un des écrivains les plus célèbres et les plus intransigeants du Canada, nous livre un livre vivifiant, provocateur et qui change les perspectives. The Skin We're In suscitera une conversation à l'échelle nationale, influencera les politiques et inspirera les militants. »

Kendi, Ibram X. Comment devenir antiraciste. Éditions de l'Homme, 2020.

- « Numéro 1 des meilleurs vendeurs du New York Times. L'antiracisme est un concept transformateur qui réoriente et revitalise la conversation à propos du racisme et, plus fondamentalement encore, nous oriente vers de nouvelles façons de nous penser et de penser les uns aux autres. À la base, le racisme est un système puissant qui crée de fausses hiérarchies de la valeur humaine; sa logique déformée s'étend au-delà de la race, de la façon dont nous considérons les personnes d'ethnies ou de couleurs de peau différentes à la façon dont nous traitons les personnes de sexe, d'identité de genre et de types de corps différents. »

Croissance personnelle

Banaji, Mahzarin R. et Greenwald, Anthony G. Blindspot: Hidden Biases of Good People. Bantam Books, 2016.

- « "Blindspot", ou angle mort en français, est la métaphore utilisée par l'auteur pour nommer la partie de notre esprit qui abrite des préjugés cachés. Écrivant avec simplicité et verve, Mahzarin R. Banaji et Anthony G. Greenwald s'interrogent sur la mesure dans laquelle nos perceptions des groupes sociaux – de façon inconsciente – façonnent nos goûts et nos dégoûts ainsi que nos jugements sur le caractère, les capacités et le potentiel des gens. »



« La diversité, c'est quand on vous invite à une fête; l'inclusion; c'est quand on vous invite à danser. » – Verna Myers



Brown, Jennifer. How to Be an Inclusive Leader: Your Role in Creating Cultures of Belonging Where Everyone Can Thrive. Berrett-Koehler Publishers, inc., 2019.

- « Nous savons pourquoi la diversité est importante, mais comment susciter un réel changement au travail? Jennifer Brown, experte en diversité et en inclusion, fournit un guide étape par étape pour le voyage personnel et émotionnel que nous devons entreprendre pour créer un milieu de travail inclusif où chacun peut s'épanouir. »

Covey, Stephen M. R. La vitesse de la confiance. First, 2008.

- « Le fils aîné de Stephen R. Covey propose une nouvelle voie révolutionnaire vers la productivité et la satisfaction. "La confiance, dit Stephen M.R. Covey, est la base même de la nouvelle économie mondiale." Il montre comment la confiance – et la vitesse à laquelle elle est établie avec les clients, les employés et les électeurs – est l'ingrédient essentiel de toute organisation performante et prospère. »

Klein, Naomi et Steffoff, Rebecca. Comment tout peut changer : outils à l'usage de la jeunesse mobilisée pour la justice climatique et sociale. Lux Éditeur, 2021

- « Comment tout peut changer fournira des renseignements clairs aux lecteurs à propos de la façon dont notre planète se transforme, mais aussi, et surtout, des idées et des outils pour agir. Puisque les jeunes peuvent contribuer à bâtir un avenir meilleur. Les jeunes peuvent contribuer aux décisions concernant la suite des choses. Les jeunes peuvent contribuer à tout changer. »

Robbins, Steve L. What If?: Short Stories to Spark Inclusion and Diversity Dialogue - 10th Anniversary Edition. Nicholas Brealey, 2018.

- « Cette édition soulignant le 10e anniversaire du classique bien-aimé comprend 10 nouvelles histoires écrites par le Steve L. Robbins qui aident les lecteurs à mieux comprendre le rôle que joue notre cerveau dans la formation de nos pensées et de nos actions, et ce que nous pouvons faire pour être plus curieux et ouverts d'esprit dans notre monde diversifié. »



Demandez-vous si ce que vous faites aujourd'hui vous rapproche de l'endroit où vous voulez être demain.



Sciences sociales

Chan, Claudia. *This Is How We Rise: Reach Your Highest Potential, Empower Women, Lead Change in the World*. Perseus Books Group, 2017.

- « Un guide pratique pour réussir grâce à un nouveau type de leadership enraciné dans l'activisme et centré sur les buts pour le changement social, écrit par l'une des voix inspirantes du mouvement pour l'égalité des sexes. Nous vivons à une époque où les femmes bénéficient de possibilités sans précédent. Pourtant, malgré des siècles de progrès, la véritable égalité reste hors de portée. Que faudra-t-il pour que nous atteignons un point de bascule? »

Coyle, Daniel. *The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups*. Random House UK, 2019.

- « Nommé parmi les meilleurs livres de l'année par Bloomberg et par le Library Journal. D'où viennent les grandes cultures? Comment en construire et en maintenir une dans votre groupe ou comment renforcer une culture qui a besoin d'être corrigée? Dans *The Culture Code*, Daniel Coyle s'invite dans certaines des organisations les plus performantes au monde, dont l'équipe SEAL Six de la marine américaine, IDEO et les San Antonio Spurs, et révèle ce qui les fait fonctionner. »

DiAngelo, Robin J. *Fragilité blanche : ce racisme que les Blancs ne voient pas*. Les arènes, 2020.

- Ce « meilleur vendeur du New York Times explore les réactions contre-productives des personnes blanches lorsque leurs suppositions sur la race sont remises en question et la manière dont ces réactions maintiennent l'inégalité raciale. »

Mac Donald, Heather. *The Diversity Delusion: How Race and Gender Pandering Corrupt the University and Undermine Our Culture*. St. Martin's Press, 2020.

- « Par l'auteur à succès du New York Times : un compte rendu provocateur de l'attaque contre les humanités, de la montée de l'intolérance et de l'érosion de l'apprentissage sérieux. Les États-Unis sont en crise, des milieux universitaires aux milieux de travail. Des idées toxiques, d'abord diffusées par l'enseignement supérieur, ont sapé les valeurs humanistes, alimenté l'intolérance et élargi les divisions dans notre culture plus vaste. »



Vous êtes personnellement responsable de faire preuve de plus d'éthique que la société dans laquelle vous avez grandi.



Maynard, Robyn. *Noires sous surveillance : esclavage, répression et violence d'État au Canada*. Mémoire d'encrier, 2018.

- « Derrière le vernis de multiculturalisme et de tolérance du Canada, *Noires sous surveillance* retrace les réalités violentes du racisme contre les personnes noires depuis les navires négriers jusqu'aux prisons, aux salles de classe et au-delà. Robyn Maynard offre aux lecteurs le premier compte rendu complet de près de quatre cents ans de surveillance, de criminalisation et de punition des personnes noires au Canada, sanctionnées par l'État. »

McKenzie-Delis, Leila. *Diversity, Inclusion & Belonging*. LULU COM, 2019.

- « Dans *Diversity, Inclusion & Belonging*, Leila McKenzie-Delis explore comment la diversité et l'inclusion d'aujourd'hui concernent plus que la race, le genre, l'âge ou la sexualité et comment elles s'étendent à la façon dont les gens pensent, par le biais de la diversité cognitive et neurologique, et surtout, à la façon dont nous faisons sentir les gens. Les recherches statistiques ont prouvé depuis longtemps que les équipes diversifiées sont synonymes de meilleure entreprise. »

McRobbie, Angela. *The Aftermath of Feminism: Gender, Culture and Social Change*. SAGE, 2012.

- « Dans cette enquête tranchante sur l'état du féminisme, Angela McRobbie brise la politique de l'égalité entre les sexes et du "féminisme affirmatif" et établit une nouvelle théorie du pouvoir entre les sexes. Remettant en question les hypothèses les plus fondamentales de la "fin" du féminisme, ce livre soutient que des formes injustes d'une nouvelle stabilisation entre les sexes sont en train d'être rétablies. La culture de consommation et la culture populaire empiètent sur le terrain de la soi-disant liberté féminine, semblant soutenir la réussite des femmes, tout en les liant à de nouvelles dépendances névrotiques post-féministes. »

Oluo, Ijeoma. *So You Want to Talk About Race*. Basic Books, 2020.

- « Dans ce numéro de la liste des meilleurs vendeurs du New York Times, Ijeoma Oluo offre un examen révélateur de la race aux États-Unis. Les protestations contre l'injustice raciale et la suprématie blanche ont galvanisé des millions de personnes dans le monde. Le rôle de conversations transformatrices sur la race ne pourrait être plus important. »



La diversité est l'affaire de tous et elle consiste à trouver comment avancer dans ce monde tous ensemble. – Jacqueline Woodson



Plamondon, Gabrielle, et al. *Les Diversités En Milieux De Travail. Discrimination, Égalité Des Chances Et Inclusion*. Bibliothèque Numérique Canadienne, 2019.

- “ Les situations de la diversité en milieu de travail varient selon les pays et les régions. Nombre de facteurs expriment la variabilité de ces situations : faut-il désormais parler de diversités au pluriel? Des thèmes que l’on croyait enfouis, maintenant en résurgence (religion, esclavage), entraînent des clivages catégoriels insoupçonnés. Malgré cette hétérogénéité, surgit un intérêt convergent pour les personnes en périphérie du marché du travail – sans exclure l’apport central des gens qui l’occupent.”

Reynolds, Graham et Robson, Wanda. *Viola Desmond’s Canada: A History of Blacks and Racial Segregation in the Promised Land*. CELA, 2018.

- « En 1946, Viola Desmond a été arrêtée injustement pour s’être assise dans une section réservée aux Blancs d’un cinéma de New Glasgow, en Nouvelle-Écosse. En 2010, le gouvernement de la Nouvelle-Écosse a reconnu ce déni de justice flagrant et a accordé à Mme Desmond un pardon absolu à titre posthume. »

Saad, Layla F. *Moi et la suprématie blanche : reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde*. Marabout, 2021.

- « Inspiré la forme d’un manuel, *Moi et la suprématie blanche* amène les lecteurs à comprendre leurs privilèges blancs et leur participation à la suprématie blanche, afin qu’ils puissent cesser (souvent inconsciemment) d’infliger des dommages aux Noirs, aux Autochtones et aux personnes de couleur, et qu’ils puissent à leur tour aider les autres personnes blanches à s’améliorer. Ce livre va au-delà de la forme du manuel en ajoutant plus de contextes historiques et culturels, en racontant des histoires et des anecdotes inspirantes en plus d’inclure des définitions élargies, des exemples ainsi que d’autres ressources. »

Saltz, Gail. *The Power of Different: The Link between Disorder and Genius*. Flatiron Books, 2018.

- « Un examen puissant et inspirant du lien entre le potentiel de grand talent et les conditions communément considérées comme des “handicaps”, révélant comment la source de nos luttes peut être à l’origine de nos plus grandes forces. »



“What divides us pales in comparison to what unites us.”
- Edward Kennedy



Sarpong, June. *Diversify: Six Degrees of Integration: Because the World is Separate Enough*. Harper Collins UK, 2019.

- « En mettant en lumière les groupes qui sont souvent marginalisés dans notre société, notamment les femmes, les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap et la communauté LGBTQ+, *Diversify* révèle le coût caché de l'exclusion et montre comment une nouvelle approche de la façon dont nous apprenons, vivons et faisons des affaires peut résoudre certains des défis les plus tenaces auxquels nous faisons face. »

Wilkinson, Bethaney. *The Diversity Gap: Where Good Intentions Meet True Cultural Change*. HarperCollins Leadership, 2021.

- « Un cadre de leadership radical visant à instaurer des mesures claires et intentionnelles dans toute votre organisation afin que les personnes de toutes origines raciales aient les moyens de diriger, de collaborer et d'exceller au travail. *The Diversity Gap* est un guide intrépide et novateur qui aidera les dirigeants de tous les échelons à éliminer les obstacles qui font échouer les efforts en matière de diversité. »

Winters, Mary-Frances. *Black Fatigue: How Racism Erodes the Mind, Body, and Spirit*. Berrett-Koehler, 2021.

- « Le premier livre à définir et à explorer la fatigue noire, les conséquences intergénérationnelles du racisme systémique sur la santé physique et psychologique des Noirs et à expliquer pourquoi et comment la société doit collectivement faire plus pour combattre ses effets pernicieux. »

Culture du milieu de travail/gestion opérationnelle

Beaudry, Catherine et Gagnon, Mélanie. *Diversité en milieu de travail : de l'exclusion à l'inclusion*. Éditions JFD, 2022.

- « Nonobstant les avancées réalisées au cours des dernières années, certaines personnes appartenant à des groupes historiquement défavorisés demeurent sous-représentées et discriminées sur le marché du travail. Le milieu de travail s'inscrit dans un contexte socio-économique en perpétuelle mouvance. »



« Pour être un bon dirigeant ou une bonne dirigeante, vous devez vous entourer de personnes aux points de vue variés qui peuvent être en désaccord avec vous sans craindre de représailles. » – Doris Kearns Goodwin



Brown, Jennifer. *Inclusion Diversity, the New Workplace & the Will to Change*. Publish Your Purpose Press, 2016.

- « Dans un milieu des affaires en évolution rapide, exploiter le pouvoir de la diversité et de l'inclusion est essentiel pour la viabilité et la durabilité mêmes de chaque organisation. »

Catlin, Karen. *Better Allies: Everyday Actions to Create Inclusive, Engaging Workplaces*. Better Allies Press, 2019.

- « L'un des secrets pour créer un milieu de travail dynamique et solidaire est de pratiquer la solidarité active. Avec l'approche Better Allies, c'est quelque chose à la portée de tous. »

Catlin, Karen. *The Better Allies Approach to Hiring*. Better Allies Press, 2020.

- « Karen Catlin a créé ce guide d'embauche utile rempli de pratiques exemplaires pour recruter et embaucher des personnes issues d'ethnies et de genres sous-représentés, ayant des parcours éducatifs non traditionnels, ayant des lacunes dans leur curriculum vitae, ou issues des générations plus anciennes. »

Chicha, Marie-Thérèse et Saba, Tania. *Diversité en milieu de travail : défis et pratiques de gestion*. HEC Montréal, 2010.

- « Ce collectif devrait intéresser les dirigeants d'entreprise, les gestionnaires, les professionnels, les consultants et les étudiants en gestion ou en relations industrielles. Il regroupe 35 articles rédigés par 41 auteurs, experts dans les divers domaines relatifs à la gestion de la diversité. »

Clark, Timothy R. *The 4 Stages of Psychological Safety: Defining the Path to Inclusion and Innovation*. Berrett-Koehler Publishers, inc., 2020.

- « Ce livre est le premier guide pratique et concret qui montre comment les dirigeants peuvent instaurer la sécurité psychologique dans leur organisation, en créant un environnement dans lequel les employés se sentent inclus, pleinement mobilisés et encouragés à donner le meilleur d'eux-mêmes et de leurs idées. »



« La diversité : l'art de penser de façon indépendante tous ensemble. » – Malcolm Forbes



Collins, James C. et Prigent, Agnes. De la performance à l'excellence : devenir une entreprise leader. Pearson, 2013.

- « Pendant cinq ans, Jim Collins et son équipe de chercheurs se sont attelés à cette vaste question pour débusquer le secret de la conversion à l'excellence. Onze entreprises, retenues pour leurs performances boursières très supérieures à celles de leur secteur, ont été comparées à leurs concurrentes. »

Eberhardt, Jennifer L. Biased: Uncovering the Hidden Prejudice That Shapes What We See, Think, and Do. Penguin, 2020.

- « Dans une perspective à la fois scientifique, d'investigation et nourrie par l'expérience personnelle, Jennifer Eberhardt nous offre le langage et le courage dont nous avons besoin pour faire face à l'un des problèmes les plus importants et les plus troublants de notre époque.»

Edmondson, Amy C. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth. John Wiley & Sons, inc., 2019.

- « Conquête de l'adaptation la plus essentielle à l'économie de la connaissance. The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth offre une orientation pratique pour les équipes et les organisations qui veulent vraiment réussir dans l'économie moderne. »

Fanshawe, Simon. The Power of Difference: Where the Complexities of Diversity and Inclusion Meet Practical Solutions. Kogan Page, 2022.

- « Les bonnes intentions sont insuffisantes; la réelle diversité est une question de changement. Ce livre explique pourquoi ce sont nos différences et la façon dont nous les combinons qui créent la vraie diversité et qui génère l'innovation, de nouvelles idées et, en fin de compte, le succès. »

Frost, Stephen et Alidina, Raafi-Karim. Building an Inclusive Organization: Leveraging the Power of a Diverse Workforce. Kogan Page, 2019.

- « Building an Inclusive Organization est un guide pratique pour la création d'un environnement d'inclusion réelle. Il explique comment éliminer les préjugés inconscients des processus d'affaires, y compris dans le recrutement et la sélection de candidats, comment défendre la diversité et l'inclusion auprès de toutes les parties prenantes et comment intégrer l'inclusion dans la culture de l'organisation et la stratégie d'affaires globale. »



« La diversité : l'art de penser de façon indépendante tous ensemble.»
– Malcolm Forbes



Fulp, Carol. *Success through Diversity Why the Most Inclusive Companies Will Win*. Beacon Press, 2018.

- « Carol Fulp, chef d'entreprise de renom et visionnaire, explore les tendances en matière de personnel aux États-Unis et fournit un plan sur ce que les entreprises doivent faire pour maintenir leur compétitivité et leur clientèle, notamment en procédant différemment à l'embauche, en orientant les gestionnaires vers la diversité, en offrant de nouveaux types de perfectionnement du leadership et en incitant les employés à accepter les différences. »

Hall, David M. *Allies at Work: Creating a Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Inclusive Work Environment*. Out & Equal Workplace Advocates, 2009.

- « Grâce à des recherches approfondies, ce livre offre un guide pour créer un changement culturel dans le milieu de travail, en mettant en place des environnements de travail qui incluent pleinement chaque personne, quelle que soit son orientation sexuelle, son identité de genre ou son expression de genre. »

Harts, Minda. *The Memo: What Women of Color Need to Know to Secure a Seat at the Table*. Perseus Books Group, 2020.

- « Des microagressions à l'écart salarial, *The Memo* autonomise les femmes de couleur grâce à des conseils pratiques sur les défis à relever et leur offre une voie claire vers la réussite. »

Honeybourne, Victoria. *The Neurodiverse Workplace: An Employer's Guide to Managing and Working with Neurodivergent Employees, Clients and Customers*. Jessica Kingsley Publishers, 2020.

- « Selon certaines estimations, jusqu'à 20 % des employés, des clients et des consommateurs pourraient vivre avec une neurodivergence, comme la dyslexie, l'autisme, le syndrome d'Asperger, le TDAH ou la dyspraxie. Pourtant, ces personnes ont souvent du mal à trouver et à conserver un emploi, bien qu'elles soient très compétentes. Ce guide pratique, qui fait autorité, aidera les gestionnaires et les employeurs à soutenir les membres de leur personnel neuro-différents en plus de prodiguer des conseils sur la façon de s'assurer que les lieux de travail sont adaptés aux besoins de ces personnes. Ce livre montre que la neurodiversité est un aspect naturel de la variation humaine qui doit être attendu et accepté, plutôt qu'un déficit auquel il faut s'adapter. »



« Nous sommes tous différents, ce qui est formidable parce que nous sommes tous uniques. Sans diversité, la vie serait très ennuyeuse. » –

Catherine Pulsifer



Livermore, David A. *Driven by Difference: How Great Companies Fuel Innovation through Diversity*. AMACOM/American Management Association, 2016.

- « Les équipes diversifiées sont beaucoup plus créatives que les équipes homogènes, mais uniquement lorsqu'elles sont gérées de façon efficace. *Driven by Difference* détermine les pratiques de gestion nécessaires pour réduire les conflits tout en tirant parti de la diversité informationnelle trouvée dans les valeurs et les expériences variées. »

Livingston, Robert. *The Conversation How Seeking and Speaking the Truth about Racism Can Radically Transform Individuals and Organizations*. Currency, 2021.

- « L'un des meilleurs livres de l'année du Financial Times. Un outil essentiel pour les personnes, les organisations et les communautés de toutes tailles pour lancer le dialogue à propos du racisme et des préjugés et transformer les déclarations bien intentionnées sur la diversité en actions concrètes, écrit par un éminent psychologue social de Harvard. »

Newkirk, Pamela. *Diversity, Inc.: The Fight for Racial Equality in the Workplace*. Bold Type Books, 2020.

- « L'un des livres incontournables du Time Magazine en 2019 dans lequel une journaliste primée montre comment les initiatives en faveur de la diversité dans le milieu de travail se sont transformées en une industrie profondément malavisée qui n'a guère contribué à instaurer l'égalité dans les principales industries et institutions américaines. »

Page, Scott E. *The Diversity Bonus: How Great Teams Pay off in the Knowledge Economy*. Princeton University Press, 2019

- « Découvrez comment les entreprises et d'autres organisations peuvent améliorer leur rendement en exploitant le pouvoir des différences dans la façon de penser des gens. Et si la diversité des effectifs était plus que la bonne chose à faire? Et si elle pouvait aussi améliorer les résultats? Elle le peut. *The Diversity Bonus* montre comment et pourquoi. Scott E. Page, un penseur, écrivain et conférencier de premier plan dont les idées et les conseils sont recherchés par les entreprises, les organisations à but non lucratif, les universités et les gouvernements, présente un argumentaire pratique clair et convaincant en faveur de la diversité et de l'inclusion. »

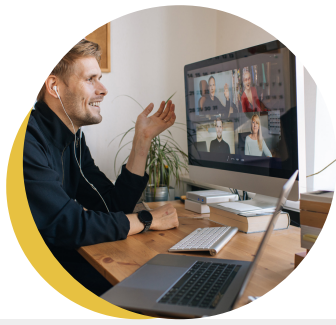
Perry, Rhodes. *Belonging at Work: Everyday Actions You Can Take to Cultivate an Inclusive Organization*. PYP Academy Press, 2018.

- « *Belonging at Work* donne aux chefs d'entreprise, aux agents du changement, aux visionnaires et à ceux qui sont sur le point de les rejoindre les connaissances, les compétences et la confiance nécessaires pour créer des organisations inclusives. »



“Inclusivity means not ‘just we’re allowed to be there,’ but we are valued. I’ve always said: smart teams will do amazing things, but truly diverse teams will do impossible things.”

- Claudia Brind-Woody



Pinder-Amaker, Stephanie. *Did That Just Happen?!: Beyond Diversity Creating Sustainable and Inclusive Organizations*. BEACON, 2022.

- « Ce livre propose des récits de vie qui illustrent des situations courantes dans le milieu de travail en matière d'inclusion et répond à des questions telles que "Comment cibler et gérer les pièges de la diversité au travail" et "Que puis-je faire lorsque j'ai commis une erreur?" Ce manuel explique comment les organisations (et tout le monde) peuvent améliorer leur sensibilité culturelle et devenir plus équitables dans leur travail et leurs relations personnelles. »

Shapiro, Joseph P. *Rien que nos droits : quand les handicapés se mobilisent*. Nouveaux Horizons, 2001.

- « Les personnes en situation de handicap forment le plus récent mouvement de défense des droits de l'homme du siècle. »

Silverthorn, Michelle. *Authentic Diversity: How to Change the Workplace for Good*. Routledge, 2021.

- « Dans *Authentic Diversity*, Michelle Silverthorn, experte en changement de culture et conférencière en matière de diversité, explique comment faire passer la diversité et l'inclusion de simples vœux à l'essence même du leadership. En suivant le parcours d'une femme noire dans son milieu de travail, les dirigeants apprennent les anciennes règles de la diversité qui ne cessent de la faire échouer, elle et des millions d'autres qui échouent encore et encore ainsi que les nouvelles règles qu'ils doivent mettre en place afin que le succès soit une réalité pour tous. Millénaire, immigrée et femme noire aux États-Unis, Michelle vous montrera comment diriger un espace centré sur l'équité, la solidarité et l'inclusion et comment, ensemble, nous pouvons construire une nouvelle organisation et une nation centrées sur la justice. »

Smith, Theo et Kirby, Amanda. *Neurodiversity at Work: Drive Innovation, Performance and Productivity with a Neurodiverse Workforce*. Kogan Page Limited, 2021.

- « *Neurodiversity at Work* est un guide pratique qui explique ce qu'est la neurodiversité, son importance ainsi que ses avantages. Il explique comment attirer, recruter et engager des talents neuro-différents et il fournit des conseils sur la manière d'adapter les politiques et les processus des RH ainsi que les milieux de travail afin que tous les employés, y compris les deux employés sur dix au Royaume-Uni qui sont neuro-différents, puissent atteindre leur plein potentiel. »



"It is time for parents to teach young people early on that in diversity, there is beauty, and there is strength."

- Maya Angelou



Thomas, R. Roosevelt et Woodruff, Marjori I. **Building a House for Diversity: How A Fable about a Giraffe & an Elephant Offers New Strategies for Today's Workforce.** AMACOM, 1999.

- « Building a House for Diversity s'ouvre sur une fable à propos de la façon dont l'amitié entre ces deux animaux est menacée lorsque la maison construite pour une grande et mince girafe ne peut accueillir son invité, un éléphant large et corpulent. Utilisant cette histoire comme une métaphore frappante des enjeux difficiles inhérents à la diversité, ce livre montre comment la gestion de la diversité peut être considérée comme un ensemble de compétences que chacun peut apprendre et utiliser. »

Unerman, Sue. **Belonging: The Key to Transforming and Maintaining Diversity, Inclusion and Equality at Work.** BLOOMSBURY BUSINESS, 2022

- « Belonging est l'appel à l'action dont nous avons besoin aujourd'hui, l'outil pour transformer les hommes au pouvoir en alliés dans notre lutte contre la discrimination, le harcèlement, les écarts de rémunération, le racisme structurel et le patriarcat à tous les niveaux du milieu de travail. Les leçons de ce livre nous aideront à travailler ensemble pour créer de meilleurs milieux de travail où chacun se sent à sa place. »

Williams, Bärí A. **Diversity in the Workplace: Eye-Opening Interviews to Jumpstart Conversations about Identity, Privilege, and Bias.** Tantor Media, 2020.

- « Afin de créer un environnement de travail inclusif, il est important pour les entreprises de comprendre les expériences auxquelles font face leurs employés issus de la diversité dans leur milieu de travail. Diversity in the Workplace est une visite guidée de ce que cela signifie que d'être issu d'une minorité au sein de la population active aujourd'hui. »

Winters, Mary-Francis. **Inclusive Conversations: Fostering Equity, Empathy, and Belonging across Differences.** Berrett-Koehler Publishers, inc., 2020.

- « Un dialogue efficace concernant les différentes dimensions de la diversité, comme la race, le sexe, l'âge, la religion ou l'orientation sexuelle, favorise un sentiment d'appartenance et d'inclusion, qui se traduit à son tour par une productivité, des performances et une innovation accrues. Que ce soit au sein des milieux de travail, des groupes professionnels ou dans les milieux scolaires, nos différences peuvent nous déchirer plutôt que nous rapprocher si nous ne savons pas communiquer. »



« Un individu ne peut commencer à vivre tant qu'il ne s'est pas libéré du carcan de ses préoccupations individualistes pour se préoccuper de l'humanité dans son ensemble. » – Martin Luther King, Jr.

14

Communiquez avec nous

Pour de plus amples renseignements à propos de l'activité des Cascades de la diversité et de l'inclusion, communiquez avec le Bureau de la diversité et de l'inclusion du Groupe des matériels à la Défense nationale :

DiversityandInclusion-Diversiteetinclusion@forces.gc.ca



**BUREAU DE LA DIVERSITÉ
ET DE L'INCLUSION**

GROUPE DES MATÉRIELS, DÉFENSE NATIONALE

15

Remerciements :

Lorsqu'ils se rassemblent, les gens ont davantage de pouvoir. Merci à tous nos collaborateurs qui ont contribué à la création de cette initiative :

- Aminata Ndiaye
- Bernadeth Betchi
- Ione Jayawardena
- Katherine Thompson
- Kelly Brewer-Balch
- Kurtis DePippo
- Lamare Robinson
- Laura Raine
- Liliya Ishkaeva
- Lyrique Richards
- Renee Dutchin
- Rowan Sewell
- Samantha Moonsammy
- Seema Chowdhury
- Terri Graham

Merci également à tous les membres de l'Équipe de la Défense, particulièrement à l'équipe de haute direction du Groupe des matériels, au groupe de travail sur la diversité et l'inclusion de N1, au groupe de mentorat des RH-Civil de l'Équipe de la Défense, au Secrétariat de lutte contre le racisme et à tous les contributeurs qui ont aidé à façonner la conception de ce programme.



**BUREAU DE LA DIVERSITÉ
ET DE L'INCLUSION**

GROUPE DES MATÉRIELS, DÉFENSE NATIONALE