**2e semaine – Scénario de la vidéo**

[**Le continuum de l’antiracisme**](https://www.youtube.com/watch?v=UZUjNY6U6l4) **Vidéo**

1re image : Vous avez peut‑être vu cette illustration graphique sur Internet. Elle a été conçue par Andrew M. Ibrahim, Ph.D, et il attribue à Ibram X. Kendi et à d’autres auteurs modernes luttant contre le racisme bon nombre des idées exprimées dans l’illustration.

Je veux rapidement vous en donner un aperçu, car c’est un outil utile. Ensuite, je vous montrerai une illustration semblable que nous avons produite et qui met l’accent sur un « continuum de l’antiracisme » pour le milieu de travail.

2e image : Examinons rapidement l’illustration de M. Ibrahim. Elle fait voir trois étapes.

En tant que personne cheminant vers l’antiracisme, vous vous situez quelque part dans ce continuum. M. Ibrahim divise ce dernier en trois grandes zones : la zone de la peur, la zone de l’apprentissage et la zone de la croissance.

3e image : Vous pouvez voir que, dans la zone de la peur, nous nions que le racisme fait problème, ou nous ne cherchons pas à prendre des mesures pour le combattre, ou encore nous ne voulons pas le faire. C’est un espace confortable pour quelqu’un dont la race le privilégie.

Des personnes sont parfois offensées par l’expression « dont la race le privilégie ».

4e image : Permettez‑moi donc de la définir rapidement pour atténuer tout sentiment défensif à cet égard. Une personne peut se situer dans la zone de la peur si la couleur de sa peau n’a aucune influence négative sur sa vie.

Cela ne signifie pas que sa vie est facile, qu’elle n’a pas dû travailler fort et qu’elle n’a pas affronté d’obstacles. Cela signifie tout simplement que la couleur de sa peau n’a aucune influence négative sur sa vie. C’est ce que l’on entend par « dont la race le ou la privilégie ».

5e image : Il importe de savoir que tout le monde n’a pas ce privilège.

6e image : Si vous êtes prêt à quitter la zone de la peur, alors vous commencez à faire certaines des choses caractérisant la zone de l’apprentissage :

* Poser des questions;
* Lire des livres;
* Évaluer votre privilège;
* Écouter des personnes qui n’ont pas la même allure que vous.

7e image : Et devinez un peu! Certaines de ces actions vont vous choquer, vous troubler et vous mettre mal à l’aise, parce que vous apprendrez que les choses dont vous espériez qu’elles seraient fausses sont en fait vraies.

8e image : Maintenant, quand vous commencez à en apprendre sur les expériences d’autrui et qu’elles vous troublent, il est à espérer que vous avez une raison de vous propulser dans la zone de la croissance.

9e image : Vous commencez à prendre la parole. Vous faites la promotion de politiques antiracistes et vous les faites valoir. En outre, vous cédez votre pouvoir à des groupes marginalisés.

10e image : Ce qu’il importe de savoir ici, c’est que, pour faire tout ce cheminement, pour passer de la zone de la peur à celle de l’apprentissage, puis à celle de la croissance, vous avez du travail à faire.

11e image : Vous devez permettre aux mutations mentales de se produire et vous devez vous autoriser à vous sentir mal à l’aise.

12e image : Par ailleurs, il importe tout autant de souligner que l’arrivée dans la zone de la croissance n’est pas la fin de votre cheminement. C’est votre objectif d’arriver là, mais pour s’y maintenir, il faut un travail constant. Ce fait devient clair quand vous comprenez que tous les éléments énumérés dans la zone de la croissance correspondent à des activités et non à des structures mentales. Il ne s’agit pas de penser que ces activités sont de bonnes idées, mais bien de les faire.

13e image : Le continuum dans le milieu de travail. Maintenant, à partir de ce que M. Ibrahim a créé, nous avons conçu un continuum semblable pour le milieu de travail en commençant ici encore par la zone de la peur. Dans cette zone, vous vous félicitez de travailler dans une organisation qui exclut des membres de groupes marginalisés.

Cela ne vous dérange pas de travailler dans une organisation qui fait preuve d’iniquité lorsqu’il s’agit de la rémunération, de l’embauche et du choix des titulaires des postes de direction.

14e image : Intentionnellement ou non, vous choisissez de travailler le plus étroitement avec des personnes qui vous ressemblent. Ou bien vous ne comprenez pas la valeur que la diversité apporte à une organisation, ou bien vous ne croyez pas en cette valeur. Ou encore, vous dites des blagues ou faites des commentaires qui humilient les groupes marginalisés. Cette liste n’est que partielle, mais vous voyez ce que je veux dire.

15e image : Par conséquent, quelles sont certaines des caractéristiques que vous pouvez chercher à acquérir et qui indiqueraient que vous allez quitter la zone de la peur pour entrer dans la zone de l’apprentissage?

16e image : Vous commencez à voir les inégalités existant dans l’organisation et à vous demander pourquoi elles existent. Vous appuyez et suivez les pratiques que l’entreprise adopte dans tous ses services pour réduire les préjugés.

17e image : Vous comprenez que toute organisation s’améliore si son personnel est diversifié.

18e image : Vous donnez l’exemple et parlez au sujet des autres avec professionnalisme et honnêteté.

19e image : Et, finalement, vous voulez passer de la zone de l’apprentissage à la zone de croissance.

20e image : Dans la zone de croissance, vous posez des questions aux RH ou à la direction quand vous êtes témoin d’inégalités.

21e image : Vous comprenez qu’en travaillant avec des personnes qui ne vous ressemblent pas, ou qui n’ont pas les mêmes antécédents que les vôtres, vous favorisez l’enrichissement de l’organisation.

22e image : Vous comprenez que la diversité contribue à la résolution des problèmes, au perfectionnement, à l’exploration des idées et, à bien y penser, à n’importe quelle autre dimension de l’entreprise ou de l’organisation.

Vous continuez à donner l’exemple et vous aidez les autres à se sentir moins mal à l’aise.

23e image : Vous comprenez que le changement prend du temps et que tout le monde n’en est pas au même stade que vous, mais attention! Ne vous reposez pas sur vos lauriers!

Par ailleurs, s’il n’existe pas de politiques pour réduire les préjugés, vous aidez à en mettre en œuvre quelques‑unes.