

# Redéfinir l'allié :

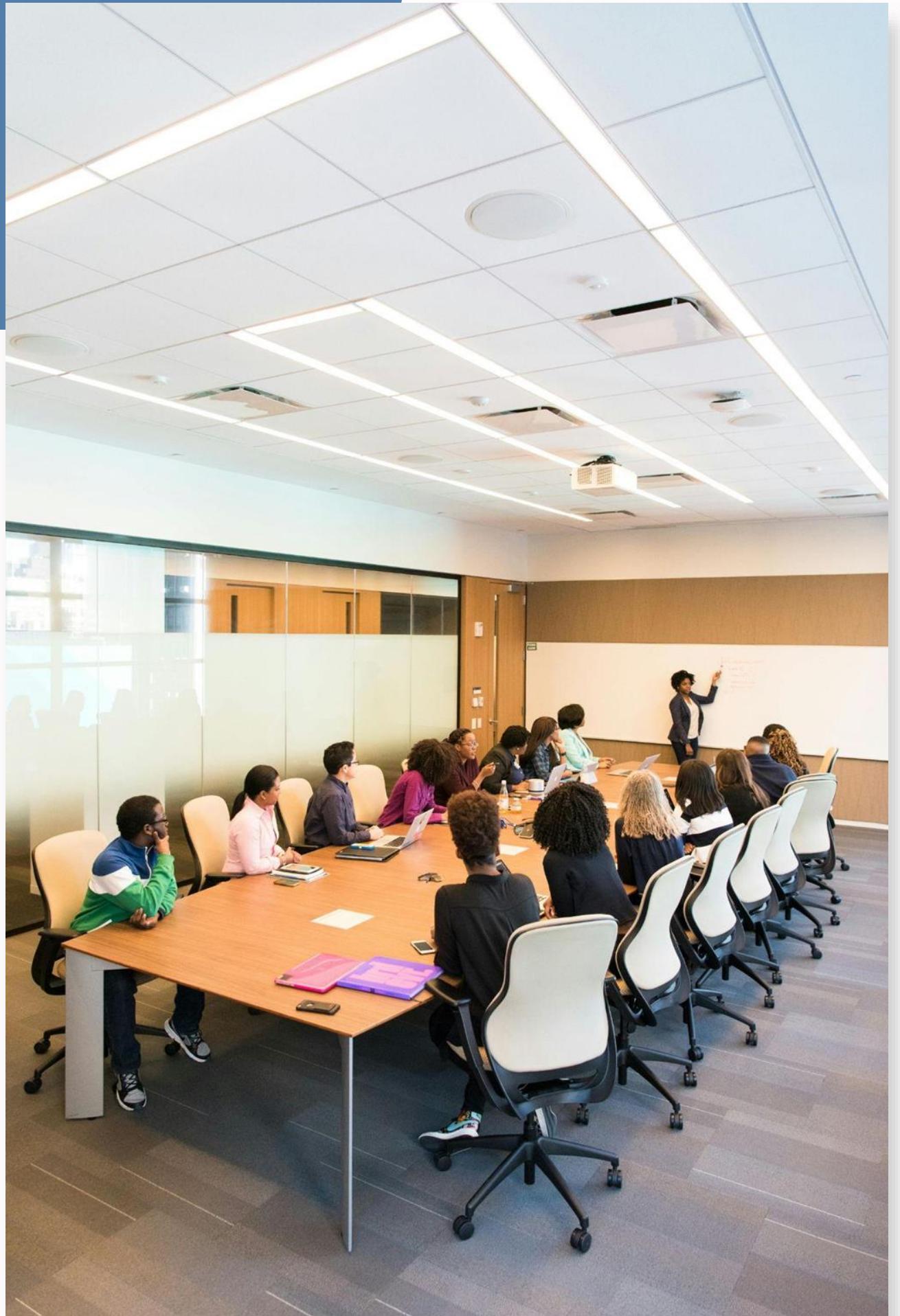
## De la prise de conscience à l'action

Par Mamy Kalambay, MSc, RP, CCC



# Ordre du jour

- Introduction
- **Thème 1 :** Impact psychologique de l'oppression systémique
  - Se réapproprier son esprit et son bien-être
- **Thème 2 :** La fragilité des Blancs et l'armement des émotions
- **Thème 3 :** Aller au-delà de l'allysia performatif





# Introduction



# Règlement de l'atelier

- Nous écoutons activement et cherchons à comprendre les points de vue des autres.
- Nous respectons les différences culturelles et la diversité des points de vue.
- Nous veillons à ce que nos commentaires soient pertinents par rapport au sujet.
- Nous fournissons un retour d'information constructif et

# Pourquoi est-ce important ?

- De nombreux lieux de travail prétendent valoriser la diversité, mais les employés noirs et les personnes de couleur se heurtent encore à des obstacles quotidiens, qu'il s'agisse de microagressions ou d'opportunités de croissance limitées.
- Selon le récent rapport de Rachel Zellars sur la discrimination systémique à l'encontre des Noirs dans la fonction publique fédérale canadienne, **62 % des dirigeants noirs ont été victimes de harcèlement ou d'intimidation de la part de leurs supérieurs.**
- Le rapport révèle également que **51 % des employés noirs se sont vu explicitement refuser des possibilités d'avancement professionnel**, ce qui met en évidence les conséquences psychologiques profondes du racisme systémique.
- Cet atelier explorera les réalités des inégalités sur le lieu de travail et ce que cela signifie vraiment d'être un allié actif





# Impact psychologique de l'oppression systémique



# Qu'est-ce que le systémique ? l'oppression ?

L'oppression systémique désigne les pratiques **injustes** et **discriminatoires** ancrées dans les systèmes sociaux, politiques et économiques qui désavantagent des groupes spécifiques sur la base de caractéristiques telles que la race, le sexe, la sexualité, les aptitudes et la classe.

Elle est souvent **subtile, normalisée et ancrée** dans les institutions, les politiques et les normes sociétales.



# Obstacles pour les Noirs et les personnes racialisées

**Culture du lieu de travail et microagressions**  
**les salariés sur le lieu de travail**  
Une culture du travail qui tolère les microagressions et les préjugés subtils crée un environnement peu accueillant pour les employés racialisés.

## Manque de responsabilité des dirigeants

Souvent, les organisations ne parviennent pas à responsabiliser les dirigeants pour qu'ils favorisent des environnements inclusifs, ce qui entrave les progrès vers l'équité.

## Discrimination et traitement inéquitable

Les employés racialisés déclarent être victimes de discrimination à des taux plus élevés que leurs homologues non racialisés dans le secteur public.

## Un engagement organisationnel insuffisant en faveur de la lutte contre le racisme

Les organisations manquent souvent d'initiatives durables et globales de lutte contre le racisme, ce qui entraîne la persistance d'obstacles systémiques pour les employés racialisés.

# Suite

---

## **Mécanismes inefficaces de résolution des plaintes**

Les organisations manquent souvent de procédures efficaces pour traiter les plaintes relatives à des comportements racistes, ce qui laisse les employés racisés sans recours.

## **Sous-représentation aux postes de direction**

Les employés noirs et racisés sont sous-représentés dans les postes de direction, ce qui limite la diversité dans les processus de prise de décision.

## **Des possibilités de formation et de développement inadéquates**

L'accès limité aux programmes de développement professionnel et de formation restreint la croissance des employés noirs et racialisés.

## **Obstacles aux pratiques de recrutement et de promotion**

Les préjugés dans les processus d'embauche et de promotion peuvent désavantager les candidats noirs et racialisés et limiter leur progression de carrière.



# Défis à relever

## Préjugés inconscients

- Les préjugés en matière d'embauche, d'évaluation des performances et de promotion jouent souvent en défaveur des employés noirs et racisés, limitant leur croissance et leur reconnaissance.

## Micro-agressions

- Des commentaires ou des comportements subtils qui perpétuent les stéréotypes, entraînant un épuisement émotionnel et une invalidation de leurs expériences.

## Discrimination

- Actions discriminatoires directes ou manifestes telles qu'un traitement inégal, des politiques injustes ou un accès inégal aux opportunités basées sur la race.

## Racisme

- Le racisme institutionnel et systémique au sein de l'organisation peut perpétuer les obstacles à l'égalité et au traitement équitable des

# Naviguer dans l'oppression sur le lieu de travail

## Changement de code

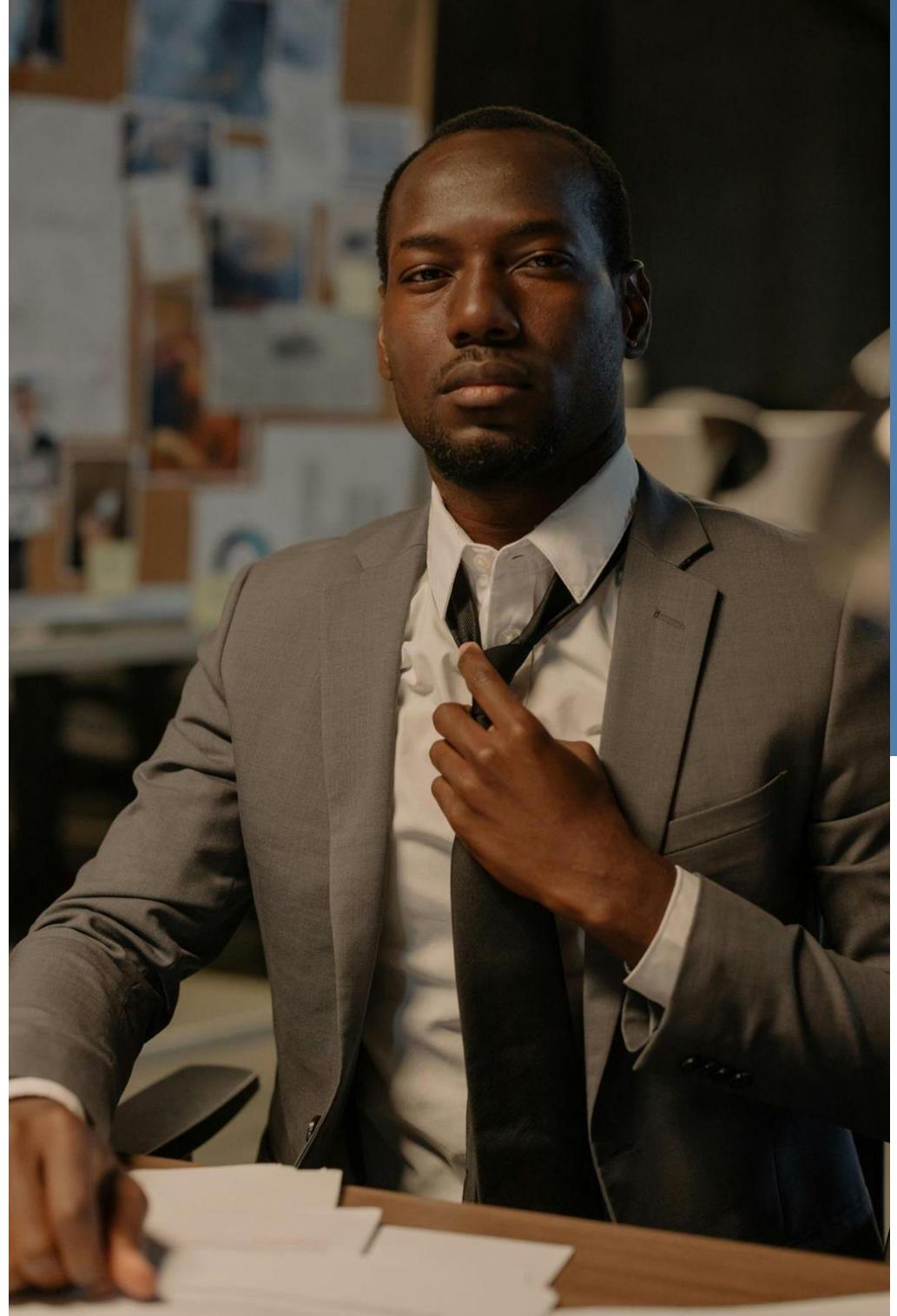
- Adaptation du comportement, du langage ou de l'apparence aux normes du lieu de travail.
- *Exemple : Un employé d'origine sud-asiatique utilise un nom anglicisé pour que ses collègues puissent le prononcer plus facilement, alors qu'il préfère son prénom.*

**Hypervigilance**

- Autocontrôle permanent pour éviter les stéréotypes ou la discrimination.
- *Exemple : Faire preuve de prudence dans ses paroles et ses actions pour éviter les jugements négatifs ou pour ne pas paraître "trop agressif" lors des réunions.*

## Travail émotionnel

- Charge émotionnelle supplémentaire consistant à gérer ses sentiments et ses réactions, à maintenir un comportement calme et serein malgré la charge émotionnelle.
- *Exemple : Réprimer la frustration en réponse à la discrimination ou aux*



## Surperformance

- Surpasser constamment ses collègues pour être reconnu comme aussi compétent ou méritant des opportunités.
- *Exemple : Prendre des responsabilités supplémentaires, travailler plus longtemps ou produire un travail exceptionnel pour prouver sa valeur.*

## Isolement social

- Sentiment d'exclusion ou de marginalisation en raison d'un manque de représentation ou d'un manque de confiance en soi.  
être la seule personne de couleur sur le lieu de travail.
- *Exemple : Ne pas être invité à des événements sociaux ou être exclu lors de réunions.*

## Naviguer dans les microagressions raciales

- Répondre à des préjugés subtils, souvent en silence ou avec hésitation.
- *Exemple : Un employé autochtone tolérant les stéréotypes sur sa culture pour éviter la confrontation.*



# Vérifier votre compréhension



## "Vrai ou faux : Repérer les microagressions

- "Je ne vous considère jamais comme une minorité, je vous vois simplement comme une personne."
- "Faites-moi savoir si vous avez besoin d'un espace calme pour prier ou faire une pause pendant la journée de travail."
- "J'aimerais connaître votre point de vue sur cette initiative de DE&I, mais il n'y a pas de pression si vous ne voulez pas partager votre point de vue."
- "Votre nom est difficile à prononcer. Avez-vous un surnom que je pourrais utiliser à la place ?"
- "Je ne m'attendais pas à ce que vous jouiez ce rôle - tant mieux pour vous !"
- "Vos origines culturelles doivent apporter une perspective unique à votre travail. Comment influencent-elles votre approche ?"



"Tu t'exprimes si bien!"

"Pourquoi faut-il que tout tourne autour de la race ?"

"Où avez-vous fait vos études ?"

Votre présence est remise en question ou rejetée ("Vous êtes là aussi ?").

"Vous n'avez pas l'air de [insérer l'ethnie]."

"Je ne vois pas de couleur."

"Mais j'ai des amis noirs, donc je ne suis pas raciste".

Suivre une personne de couleur dans un magasin.

"D'où venez-vous vraiment ?"

"Vous parlez si bien l'anglais !"

"Votre nom est si difficile à prononcer. Puis-je vous appeler ... ?"

"Être ignoré dans les réunions ou voir ses idées ignorées volés et attribués à d'autres".

"Vous devez être bon en maths, n'est-ce pas ?"

Serrer son sac à main lorsqu'un Noir passe à proximité.

"Tout le monde a les mêmes chances s'ils travaillent suffisamment dur".

"Tu es trop émotive."

"Je peux toucher tes cheveux ?"

"Pouvez-vous m'enseigner comment danser comme toi ?"



# Comprendre les microagressions

Un commentaire ou une action subtile, souvent involontaire, qui exprime une attitude préjudiciable à l'égard d'un groupe marginalisé, entraînant des sentiments d'exclusion, d'invalidation ou de préjudice.

## Micro-insultes

Il s'agit de commentaires ou de comportements grossiers et insensibles qui manquent subtilement de respect à l'égard de l'héritage ou de l'identité raciale d'une personne.

## Micro-invalidations

On parle de micro-validation lorsque le commentaire d'une personne invalide ou sape les expériences d'un certain groupe de personnes.

## Micro-assauts

Les microagressions sont des actes intentionnels, verbaux ou non verbaux, de discrimination ou de violence à l'encontre d'individus en raison de leur identité.



# Que faut-il retenir ?

**L'impact fait** référence à l'effet que les actions ou les conversations ont sur l'autre personne, tandis que **l'intention** fait référence à ce que vous pensiez faire.

**L'impact devient plus important que l'intention.**





**INTENTIO  
N**

**Action** ➤

**IMPACT**

Préjugés inconscients, microagressions, préjugés,  
discrimination ou racisme

# Impact psychologique



- **Épuisement émotionnel**

L'exposition chronique aux microagressions et à la discrimination conduit au stress, à l'épuisement et à des difficultés de concentration, provoquant souvent de l'irritabilité et des sautes d'humeur.

- **La pression sur la santé mentale**

Les traumatismes raciaux augmentent l'anxiété, la dépression et le syndrome de stress post-traumatique, avec des symptômes tels que les pensées intrusives, le désespoir et les pensées négatives.

- **Syndrome de l'imposteur et doute de soi**

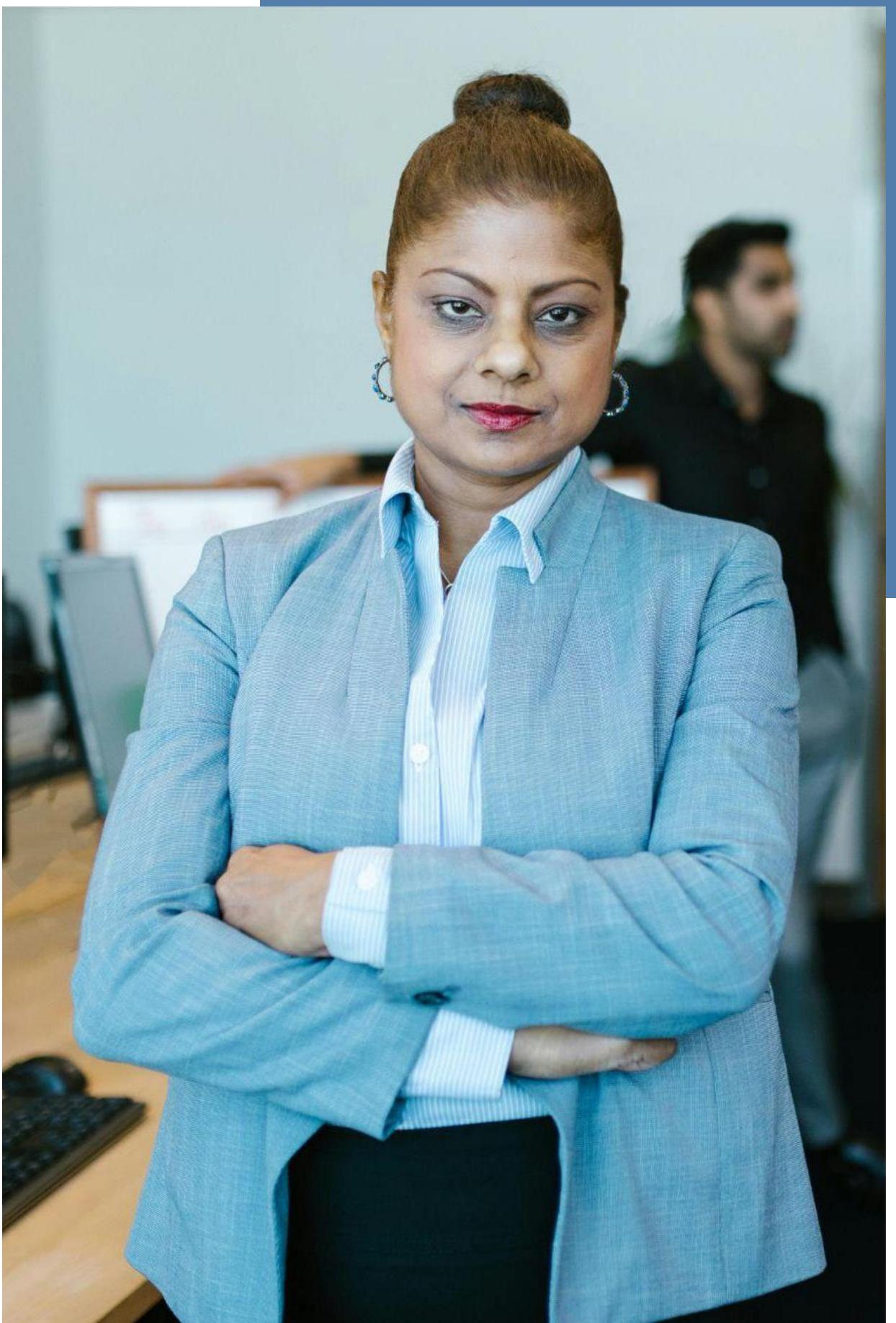
Les préjugés raciaux favorisent les sentiments d'inadéquation, le doute et la peur constante d'échouer ou de ne pas être à la hauteur.

- **Isolement et aliénation**

La discrimination conduit à la déconnexion émotionnelle, à la solitude et au retrait des interactions sociales, avec une méfiance croissante à l'égard des autres.

# Impact économique

- **Stagnation de la carrière et occasions manquées :**  
La discrimination limite les promotions, les augmentations et la reconnaissance en dépit des qualifications et décourage les demandes de promotion.
- **Disparités salariales :** Les employés noirs et racialisés sont souvent moins bien payés que leurs collègues ayant des qualifications similaires.
- **Insécurité économique :** La discrimination crée des obstacles financiers, empêchant le développement personnel et limitant l'accès à des opportunités telles que les vacances.
- **Les préjugés managériaux dans l'évolution de carrière :** Les croyances négatives des managers peuvent entraver la réussite et le développement de la carrière.



# Impact dans différents domaines

- **Impact sur la santé physique**

Le stress chronique dû à la discrimination entraîne des problèmes de santé tels que l'hypertension, les maladies cardiaques et les troubles du sommeil, ce qui affecte le bien-être général.

- **Impact sur la vie personnelle**

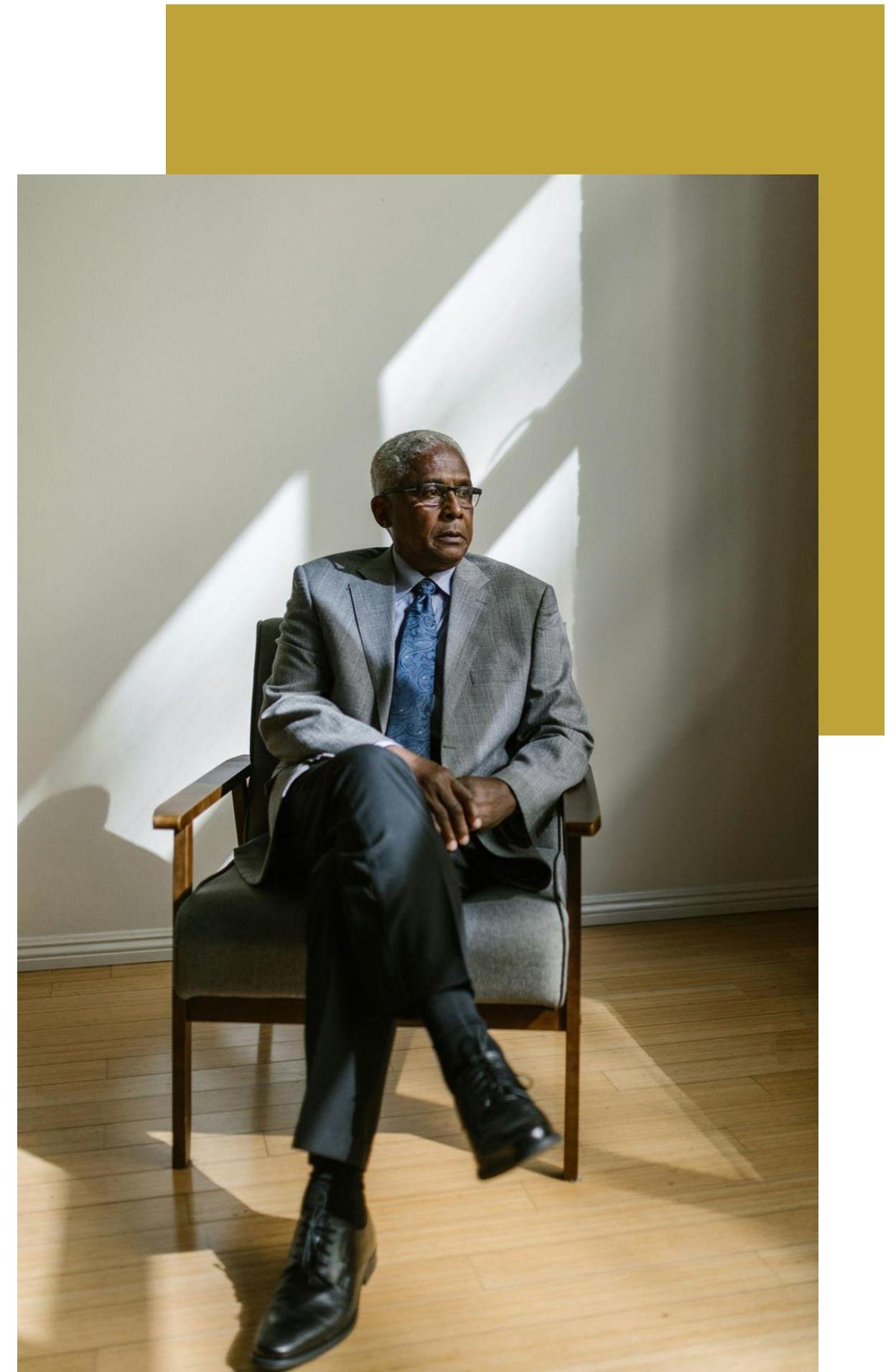
L'épuisement émotionnel peut entraîner un retrait social et des relations tendues, tandis que le stress financier limite les activités de loisirs.

- **Impact sur le lieu de travail**

La discrimination coûte également aux organisations en raison de la rotation des effectifs, de l'absentéisme et de la création d'un environnement de travail toxique qui a un impact sur la productivité.

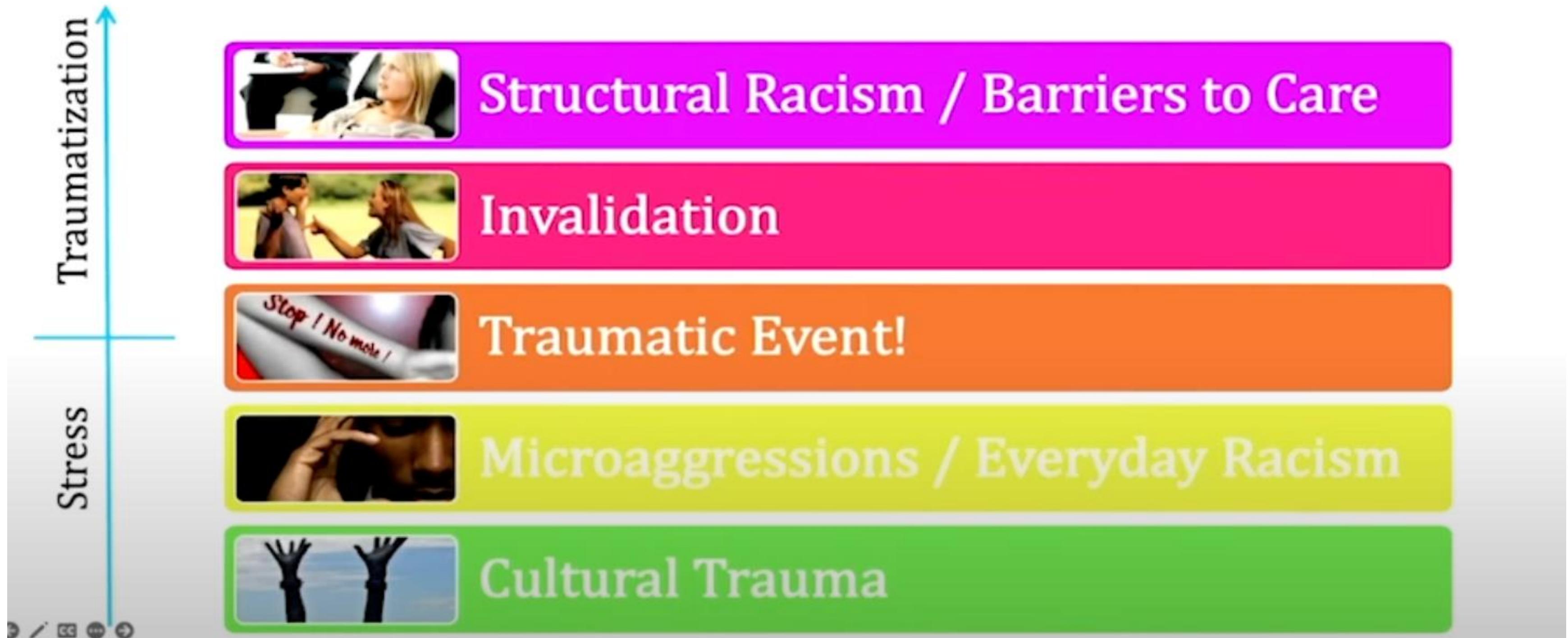
- **Impact à long terme**

Les traumas liés à la discrimination peuvent avoir un impact à long terme sur la santé mentale et physique.



# PTSD and Racism: Trauma Is Cumulative

(Williams, Metzger, Leins, & Delapp, 2018)



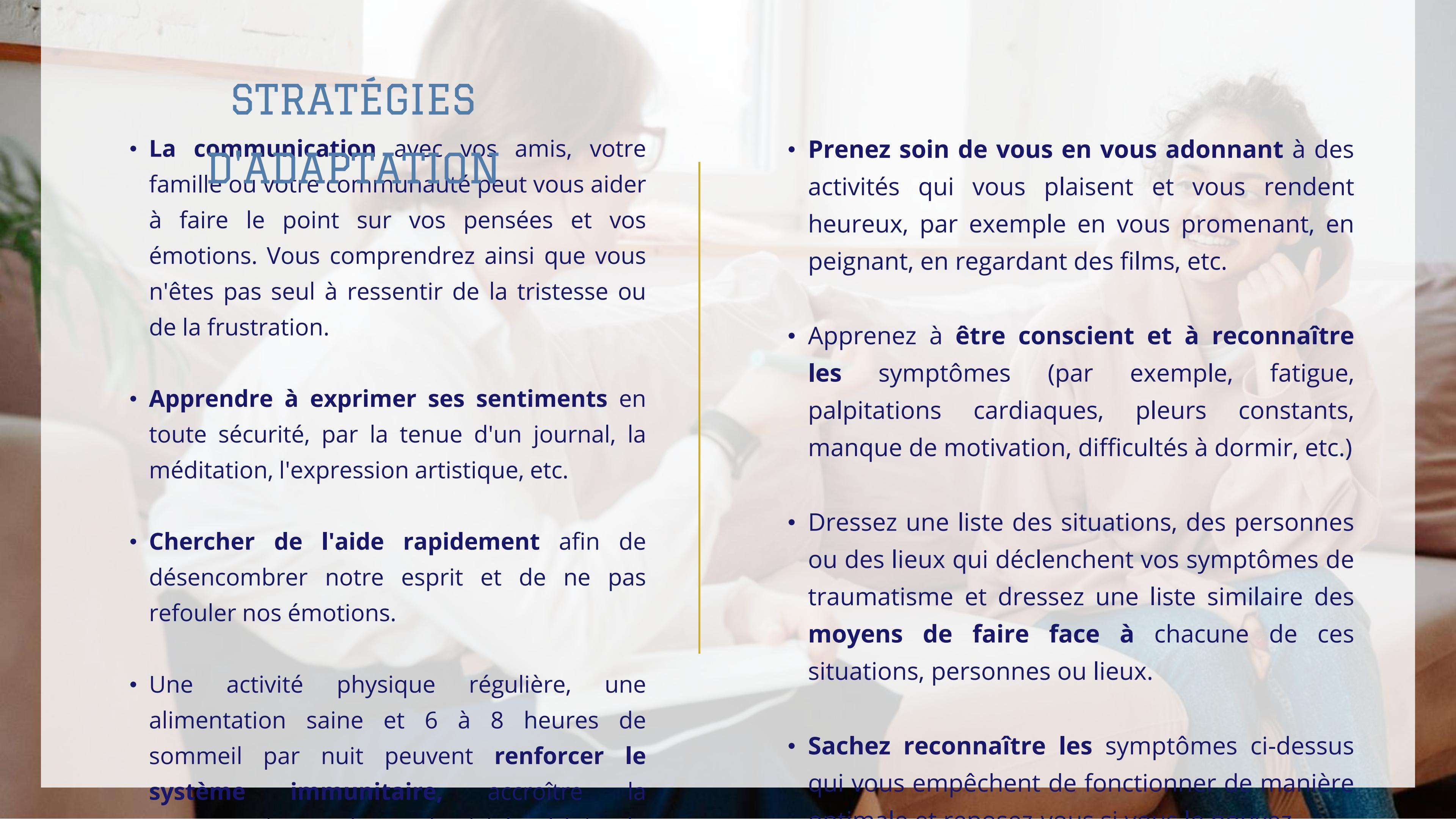
Source : Webinaire de l'Université de Toronto : "**Racial Trauma : How Racism can cause PTSD**" Dr Monnica Williams, PhD  
[https://www.youtube.com/watch?v=vXBN5IbUp\\_s&ab\\_channel=Factor-InwentashFacultyofSocialWork](https://www.youtube.com/watch?v=vXBN5IbUp_s&ab_channel=Factor-InwentashFacultyofSocialWork)



Se  
réapproprier  
son esprit et  
son bien-être



# STRATÉGIES

- 
- **La communication avec vos amis, votre famille ou votre communauté peut vous aider à faire le point sur vos pensées et vos émotions.** Vous comprendrez ainsi que vous n'êtes pas seul à ressentir de la tristesse ou de la frustration.
  - **Apprendre à exprimer ses sentiments** en toute sécurité, par la tenue d'un journal, la méditation, l'expression artistique, etc.
  - **Chercher de l'aide rapidement** afin de désencombrer notre esprit et de ne pas refouler nos émotions.
  - Une activité physique régulière, une alimentation saine et 6 à 8 heures de sommeil par nuit peuvent **renforcer le système immunitaire**, accroître la
  - **Prenez soin de vous en vous adonnant à des activités qui vous plaisent et vous rendent heureux,** par exemple en vous promenant, en peignant, en regardant des films, etc.
  - Apprenez à **être conscient et à reconnaître les symptômes** (par exemple, fatigue, palpitations cardiaques, pleurs constants, manque de motivation, difficultés à dormir, etc.)
  - Dressez une liste des situations, des personnes ou des lieux qui déclenchent vos symptômes de traumatisme et dressez une liste similaire des **moyens de faire face** à chacune de ces situations, personnes ou lieux.
  - **Sachez reconnaître les symptômes ci-dessus** qui vous empêchent de fonctionner de manière optimale et reposez-vous si vous le pouvez.



# Slido Question #9080729



En vous basant sur les stratégies d'adaptation qui viennent d'être évoquées, quelle petite mesure pouvez-vous prendre aujourd'hui pour favoriser votre santé mentale et votre bien-être ?

- A) Mettre en pratique une stratégie d'adaptation que j'ai apprise aujourd'hui
- B) Fixer une limite pour protéger mon énergie émotionnelle
- C) Chercher du soutien ou parler à quelqu'un en qui j'ai confiance
- D) Prendre le temps de se reposer et de se ressourcer

Résultats actuels de Slido pour l'événement du

~~Based on 21 responses.~~ what of the coping strategies that were just shared, what small step can you take today to support your mental health and well-being?

---

d) Take a moment to rest and recharge



c) Reach out for support or talk to someone I trust



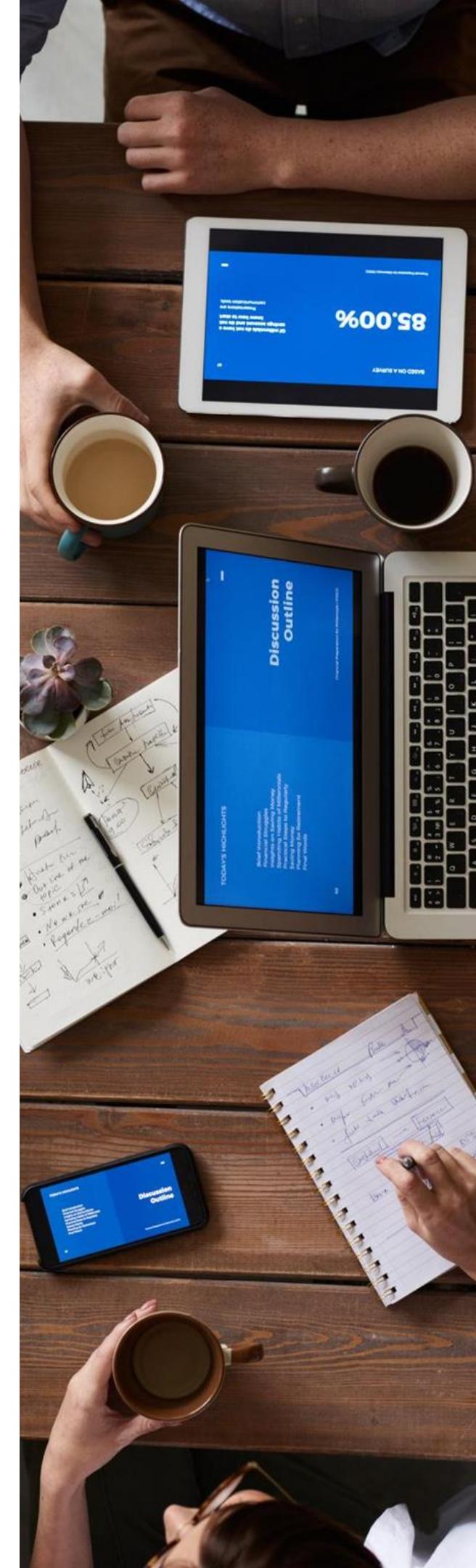
a) Practice one coping strategy I learned today



b) Set a boundary to protect my emotional energy



# Slido Question #9080729



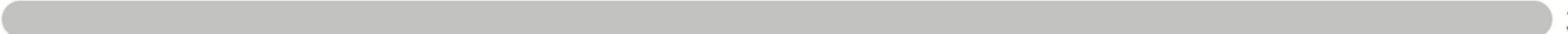
Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure vous sentez-vous à l'aise pour parler de race et d'oppression systémique au travail ?

- **1 - Je ne suis pas à l'aise :** J'évite complètement ces discussions.
- **2 - Légèrement à l'aise :** Je me sens mal à l'aise mais je m'engage occasionnellement.
- **3 - Moyennement à l'aise :** Je peux en discuter, même si je suis parfois incertain.
- **4 - Plutôt à l'aise :** J'ai confiance en moi, mais je peux hésiter de temps en temps.
- **5 - Très à l'aise :** Je suis confiant et à l'aise pour discuter de ces sujets.

Résultats actuels de Slido pour l'événement du  
21 mars :

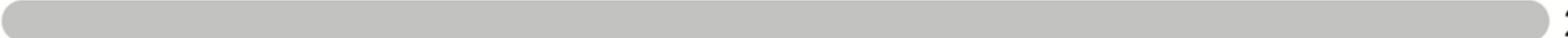
**On a scale of 1-5, how comfortable do you feel discussing race and systemic oppression at work?**

4 – Mostly Comfortable: I feel confident, but may hesitate occasionally.

A horizontal grey progress bar extending approximately two-thirds of the way across the page.

32%

3 – Moderately Comfortable: I can discuss it, though sometimes uncertain.

A horizontal grey progress bar extending about three-quarters of the way across the page.

28%

2 – Slightly Comfortable: I feel uneasy but occasionally engage.

A horizontal grey progress bar extending about half of the way across the page.

20%

1 – Not Comfortable: I avoid these discussions entirely.

A horizontal grey progress bar extending a very short distance.

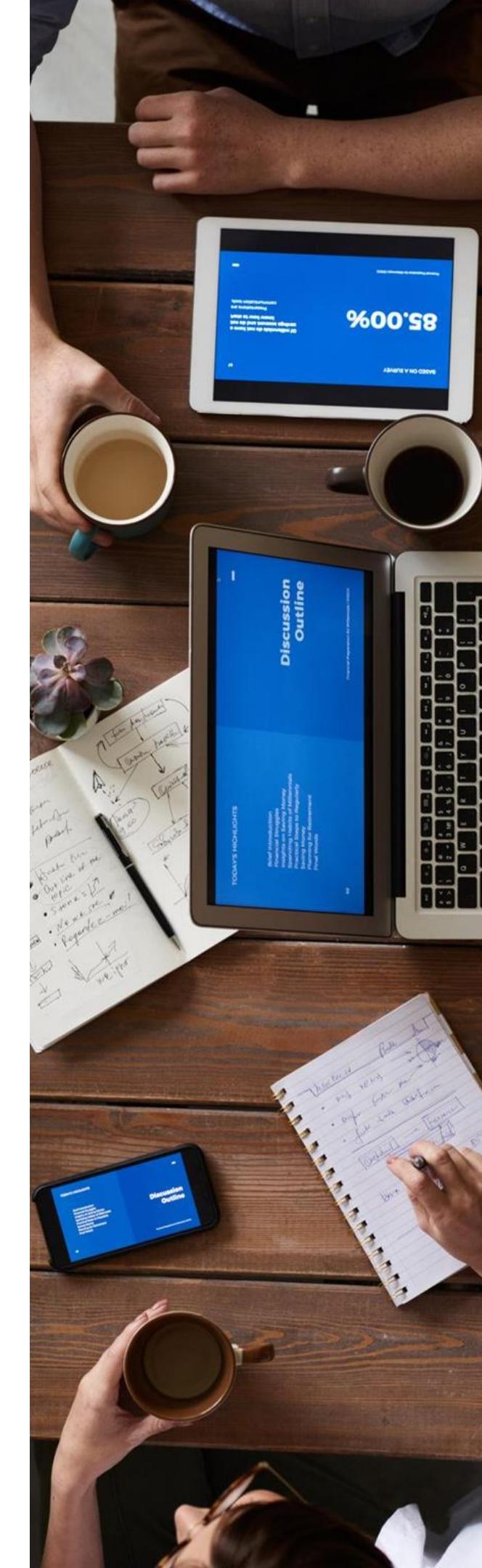
16%

5 – Very Comfortable: I am confident and at ease discussing these topics.

A very short horizontal grey progress bar.

4%

# Slido Question #9080729



Quelle est, selon vous, la principale raison pour laquelle les gens réagissent de manière défensive lors de discussions sur tout ce qui a trait à la discrimination raciale et au racisme anti-noir ?

- A) Manque de sensibilisation
- B) Attaque personnelle perçue
- C) Croire qu'ils ne sont pas responsables du problème en question
- D) Manque d'empathie
- E) Désir de maintenir le statu quo
- F) F) Rien de tout cela

## Résultats actuels de Slido pour l'événement du 21 mars :

**What do you think is the primary reason people may react defensively during discussions about anything related to racial discrimination and anti-black racism?**

B) Perceived personal attack



C) Belief they aren't responsible for issue at hand



A) Lack of awareness



D) Lack of empathy



E) Desire to maintain the status quo



F) None of the above





# Fragilité blanche et émotions armées





# Qu'est-ce que la fragilité blanche ?

La fragilité des Blancs fait référence au malaise que les Blancs peuvent ressentir en réaction aux discussions sur le racisme.

Le terme "fragilité blanche" a été popularisé par la sociologue et auteure Robin DiAngelo dans son livre : **"White Fragility : Why It's So Hard for White People to Talk About Racism"** (La fragilité blanche : pourquoi il est si difficile pour les Blancs de parler du racisme).



# Le privilège invisible de la blancheur

- La plupart des Blancs ne pensent pas souvent à leur blancheur et ne se définissent pas par la couleur de leur peau. Par conséquent, ils peuvent se considérer comme n'étant pas affectés par la race. (Dlamini, 2002 ; Neville, Worthington, & Spanierman, 2001).
- Ils ne voient pas non plus comment leur blancheur leur a conféré un pouvoir et des priviléges par rapport aux non-Blancs, surtout si leur propre expérience de la vie a été marquée par un travail et une lutte acharnés.

# La fragilité des Blancs sur le lieu de travail

## 1. Réactions défensives

- **Colère ou hostilité** : Répondre par la frustration ou le rejet lorsque des sujets liés à la race ou aux privilèges sont abordés.
- **Déni** : Minimiser ou nier l'existence du racisme ou des préjugés sur le lieu de travail.

## 2. L'évitemen

- **Fermer les conversations** : Eloigner ou couper court aux discussions sur la race et l'inégalité.
- **Le silence** : Rester silencieux ou se désengager lorsque des questions liées à la race sont abordées, éviter de prendre ses responsabilités.

## 3. Culpabilité ou honte

- **La surcompensation** : Tenter de faire preuve de "bonnes intentions" ou s'excuser exagérément, ce qui peut mettre les autres mal à l'aise.
- **Intériorisation de la culpabilité** : Se sentir personnellement attaqué ou accusé, ce qui conduit souvent à un

# Suite

## 4. Larmes Blanches (crises émotionnelles)

- **Pleurs ou émotions excessives** : Les employés blancs peuvent pleurer ou manifester des réactions émotionnelles excessives lorsqu'ils sont confrontés à des discussions liées à la race.
- **Déplacement de l'attention** : Ces réactions émotionnelles détournent souvent l'attention du problème du racisme et placent le travail émotionnel sur les personnes de couleur.

## 5. Interruption ou invalidation d'autrui

- **Détourner la conversation** : Interrompre les personnes de couleur ou parler au-dessus d'elles lorsqu'elles font part de leur expérience du racisme, s'élèvent contre le racisme ou plaident en faveur de pratiques plus antiracistes sur le lieu de travail.





"Pourquoi tout doit-il de la race?"

## **"JE NE VOIS PAS DE COULEUR."**

" Je ne suis pas raciste"

"Vous êtes trop sensible".

**"Le racisme a pris fin avec l'esclavage.**

"*J'ai des amis noirs*

"C'EST AINSI QUE J'AI ÉTÉ ÉLEVÉ".

"Je suis juste honnête."

"J'ai eu des difficultés dans ma vie, donc je ne suis pas privilégié".

"Ce n'est pas ce que je voulais dire".

**"C'est une blague, détendez-vous".**

"Mais je n'ai pas de préjugés".

**"Je ne suis pas responsable pour le passé".**

"Ce n'est pas si grave".

"J'ai une famille qui est racialisée, donc je ne peux pas être raciste".

*"Je me sens attaqué."*

# Pourquoi ces réactions sont-elles nocives ?

- **Détourner l'attention** : Ces réactions détournent l'attention des voix marginalisées, en mettant l'accent sur la détresse émotionnelle des Blancs plutôt que sur le préjudice causé.
- **Invalide les expériences** : Rejeter ou minimiser les préoccupations des personnes marginalisées, ce qui rend plus difficile l'écoute et la validation de leurs expériences.
- **Détourner la responsabilité** : Évite d'assumer la responsabilité de ses actes ou de ses paroles préjudiciables, ce qui l'empêche de réfléchir à lui-même et de progresser.
- **Priorité au confort** : Se concentre sur l'inconfort des Blancs plutôt que de s'attaquer aux problèmes systémiques.
- **Renforce les déséquilibres de pouvoir** : Continue à soutenir la dynamique du pouvoir, ce qui rend difficile pour les groupes marginalisés de faire pression en faveur du changement.



# **Scénario 1 : Le commentaire sur le "recrutement axé sur la diversité".**

Maria, une employée latino-américaine, est le nouveau membre de son équipe. Au cours de sa présentation lors d'une réunion d'équipe, un collègue fait une plaisanterie en disant : "On dirait que l'entreprise met vraiment l'accent sur la diversité ces jours-ci". Tout le monde rit, mais personne, y compris les responsables, ne se penche sur le commentaire ou ne reconnaît son caractère inapproprié.

**Question : En tant que collègue de Maria, quelle serait la meilleure façon de gérer cette situation ?**

Options :

- A) Rire pour éviter de mettre les gens mal à l'aise.
- B) Dire en privé à Maria de ne pas prendre le commentaire personnellement.



# Scénario 2 : "Pourquoi tout tourne autour de la race ?"

Au cours d'une réunion d'équipe, Omar, un employé musulman du Moyen-Orient, explique comment les microagressions liées à sa race et à sa religion l'ont affecté au travail. Un collègue blanc lui répond : "Je ne comprends pas pourquoi la religion ou la race doit faire partie de cette conversation. Nous sommes tous ici pour faire notre travail, n'est-ce pas ?

## Question : Quel est l'impact de la réaction du collègue sur Omar ?

Options :

- A) Elle rejette l'expérience d'Omar et minimise l'impact de la discrimination fondée sur sa race et sa religion.
- B) Elle ignore les problèmes systémiques auxquels Omar est confronté et détourne l'attention des véritables préoccupations.
- C) Elle invalide l'importance de la reconnaissance de la race et de la religion sur le lieu de travail.
- D) Elle renforce l'idée selon laquelle se concentrer sur la discrimination est une distraction et n'est pas pertinent pour l'environnement de travail.



# Scénario 3 : trop défensif

Alex, un employé asiatique homosexuel, dit à son supérieur qu'un commentaire récent sur la vie personnelle d'Alex, en particulier sur leur partenaire, lui a semblé inapproprié et inconfortable. Le manager s'énerve et déclare : "Je travaille si dur pour être inclusif, et maintenant j'ai l'impression d'être accusé de discrimination !".

**Question : Quel est le problème sous-jacent à la réaction du manager au retour d'information d'Alex ?**

Options :

- A) Alex se sent coupable de s'être exprimée.
- B) Elle met l'accent sur les émotions du manager plutôt que sur l'expérience d'Alex.
- C) Elle décourage Alex de s'attaquer aux problèmes futurs.
- D) La réponse du directeur est parfaitement raisonnable et reconnaît les sentiments d'Alex.



# Scénario 4 : L'explosion émotionnelle

Lors d'une réunion au sein de l'entreprise, Dakota, une employée autochtone, fait part de son expérience du manque de diversité au sein du personnel d'encadrement et des obstacles qu'elle a rencontrés dans son évolution de carrière en raison de ces problèmes systémiques. Elle souligne qu'elle a vu des collègues, en particulier des personnes non racisées, se voir offrir des possibilités d'avancement auxquelles elle n'a pas eu accès. Pendant que Dakota parle, une collègue blanche, Lisa, est visiblement bouleversée. Elle quitte soudainement la réunion en larmes. Plus tard, d'autres collègues réconfortent Lisa en lui disant que la conversation était "trop inconfortable" et que "nous devons faire attention à ne pas culpabiliser les gens".

## Question : Que se passe-t-il dans ce scénario ?

Options :

- A) Lisa se rend responsable des problèmes systémiques.
- B) La réaction de Lisa est un exemple de la fragilité de la Blanche, qui détourne l'attention de l'expérience de Dakota.
- C) Dakota aurait dû adoucir son message pour éviter de mettre les autres mal à l'aise.



# Scénario 5 : Le non-respect de l'autorité

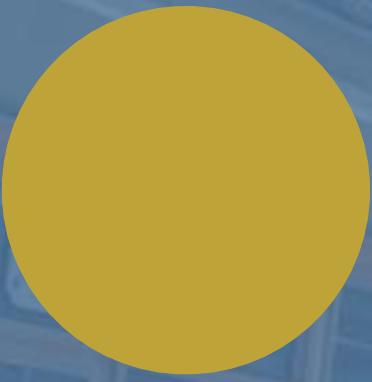
Une manager noire, Amina, est frustrée par son collègue blanc, John, qui contourne constamment son autorité. John s'adresse directement à son supérieur au lieu de consulter Amina, sape ses décisions et parle souvent au-dessus d'elle pendant les réunions. Amina porte cette situation à l'attention de son supérieur, mais celui-ci rejette ses préoccupations en disant : "Ne vous inquiétez pas, il prendra bientôt sa retraite."

**Question : Quel est le problème avec la réponse du supérieur à la plainte d'Amina ?**

Options :

- A) Le supérieur hiérarchique suppose que le problème se résoudra de lui-même sans prendre de mesures.
- B) Le supérieur invalide les préoccupations d'Amina, n'aborde pas la dynamique raciale en jeu et néglige l'impact sur l'environnement de travail.
- C) Le supérieur encourage Amina à accepter le comportement de John et à continuer à travailler avec lui sans conflit.





**Aller au-delà de  
l'allysia performatif**

Dans une société raciste, il ne suffit pas d'être non raciste, il faut être antiraciste.

-Angela Davis



# Qu'est-ce que l'allyship ? sur le lieu de travail ?

- C'est utiliser ses priviléges personnels pour soutenir des collègues issus de communautés historiquement marginalisées.
- Les actions, les comportements et les pratiques que les individus adoptent pour soutenir, amplifier et défendre les autres, plus particulièrement les individus qui n'appartiennent pas aux mêmes identités sociales qu'eux.

**L'allié est une question de progrès, pas de perfection. Il s'agit de quelque chose d'actif et non de passif.**



# Identifier les performances comportements

*L'allié performatif : une belle apparence, mais un manque d'impact !*

- **Soutien aux médias sociaux, pas d'action** - Affichage de #BLM mais pas de traitement des préjugés dans l'embauche.
- **Formations DEI ponctuelles** - Participation à un atelier mais résistance à de véritables changements de politique.
- **Tokenisme** - Embaucher un employé noir ou racisé pour des raisons de diversité, mais ne pas soutenir sa croissance.
- **Silence dans les espaces privés** - Prendre la parole dans les réunions mais ignorer les microagressions dans les interactions quotidiennes.
- **S'excuser à outrance et centrer ses sentiments** - Dire "Je suis vraiment désolé que cela arrive" mais ne pas changer de comportement.

# Un véritable allié sur le lieu de travail

*Un véritable allié - une action significative*

- **Challenging Bias in Hiring & Promotions** - Plaider en faveur de pratiques équitables et impartiales en matière de recrutement et d'avancement.
- **Dénoncer les microagressions** - Répondre aux commentaires inappropriés, même si cela met mal à l'aise.
- **Parrainage et mentorat des employés noirs et racialisés** - les aider activement à se développer et à réussir.
- **Responsabiliser les dirigeants** - Faire pression pour des politiques équitables et la transparence.
- **Écouter sans se braquer** - Prendre en compte le retour d'information et travailler sur la connaissance de soi.
- **Réflexion clé :** Vos actions ont-elles un impact réel ou vous permettent-elles



# Les Dos

- Écouter
- Soyez conscient de vos préjugés implicites
- **Faites des** recherches pour en savoir plus sur l'histoire de la lutte à laquelle vous participez.
- **Faites un** travail intérieur pour trouver un moyen de reconnaître votre participation à des systèmes oppressifs.
- **Faire le** travail extérieur et trouver comment changer les systèmes d'oppression
- Utilisez vos priviléges pour amplifier (numériquement et en personne) les voix historiquement réprimées.
- Apprenez à écouter et à accepter les critiques avec grâce, même si cela vous met mal à l'aise.



# Ce qu'il ne faut pas faire

- **N'attendez pas** qu'on vous enseigne ou qu'on vous montre. Prenez sur vous et utilisez les outils qui vous entourent pour apprendre et répondre à vos questions.
- Ne participez **pas** à la médaille d'or des "Olympiades de l'oppression" (vous n'avez pas besoin de comparer comment votre lutte est "aussi mauvaise que" celle d'une personne noire ou racialisée).
- **Ne** vous comportez **pas** comme si vous saviez mieux que quiconque
- **Ne** vous attribuez **pas** le mérite du travail de ceux qui sont noirs et racisés et qui ont fait le travail avant que vous n'entriez en scène.
- **Ne pas** supposer que tous les membres d'une communauté sous-investie se sentent opprimés



# **BOTTES ET SANDALES : COMMENT GÉRER LES ERREURS**

**Contribution de Presley Pizzo**

---

Imaginez que votre privilège soit une lourde botte qui vous empêche de sentir que vous marchez sur les pieds de quelqu'un ou que cette personne marche sur les vôtres, alors que les personnes opprimées n'ont que des sandales.

Si quelqu'un vous dit "aïe ! Vous me marchez sur les pieds", comment réagissez-vous ?



- **Se centrer sur soi** : "Je n'arrive pas à croire que tu penses que je suis un sauteur d'orteils ! Je suis quelqu'un de bien !"
- **Le refus de reconnaître que les expériences des autres sont différentes des vôtres** : "Cela ne me dérange pas que les gens me marchent sur les pieds".
- **Le déraillement** : "Certaines personnes n'ont même pas d'orteils, pourquoi ne parlons-nous pas d'elles à la place ?"
- **Refus de centrer l'impact** : "Tous les orteils comptent !"
- **La police du ton** : "Je bougerais mon pied si vous me le demandiez plus gentiment".
- **Négation du fait que le problème peut être résolu** : "Se faire marcher sur les orteils est une réalité de la vie. Vous vous en sortirez mieux si vous l'acceptez".
- **Accusation de la victime** : "Vous n'auriez pas dû vous promener avec des bottes !"

# De meilleurs moyens de répondre :

- **Centre l'impacté** : "Ça va ?"
- **Écoutez** leur réponse et apprenez.
- **Présentez vos excuses pour l'impact**, même si vous ne l'avez pas voulu : "Je suis désolé !"
- **Arrêter l'instance** : bouger le pied
- **Arrêtez le modèle** : faites attention où vous mettez les pieds à l'avenir. Lorsqu'il s'agit d'oppression, nous voulons réellement changer les "chaussures" pour nous débarrasser des priviléges et de l'oppression (des baskets pour tous !), mais les métaphores n'ont qu'une portée limitée !



# Vérifier votre compréhension



## Authentique ou performatif ?

- Déclaration :** "J'ai posté un carré noir sur Instagram pour montrer mon soutien à Black Lives Matter".
- Déclaration :** "J'ai pris la parole lors d'une réunion lorsque j'ai entendu un collègue faire un commentaire raciste, et j'ai soutenu la personne qui était visée."
- Déclaration :** "J'ai prononcé un discours lors d'un événement organisé par l'entreprise pour reconnaître la diversité, mais je n'ai jamais abordé les politiques ou les pratiques actuelles."
- Déclaration :** "J'ai été le mentor d'un collègue noir et j'ai plaidé pour qu'il soit inclus dans les opportunités de leadership."
- Déclaration :** "J'assiste à des formations sur la diversité, mais uniquement pour cocher une case de conformité plutôt que pour apprendre ou mettre en œuvre un véritable

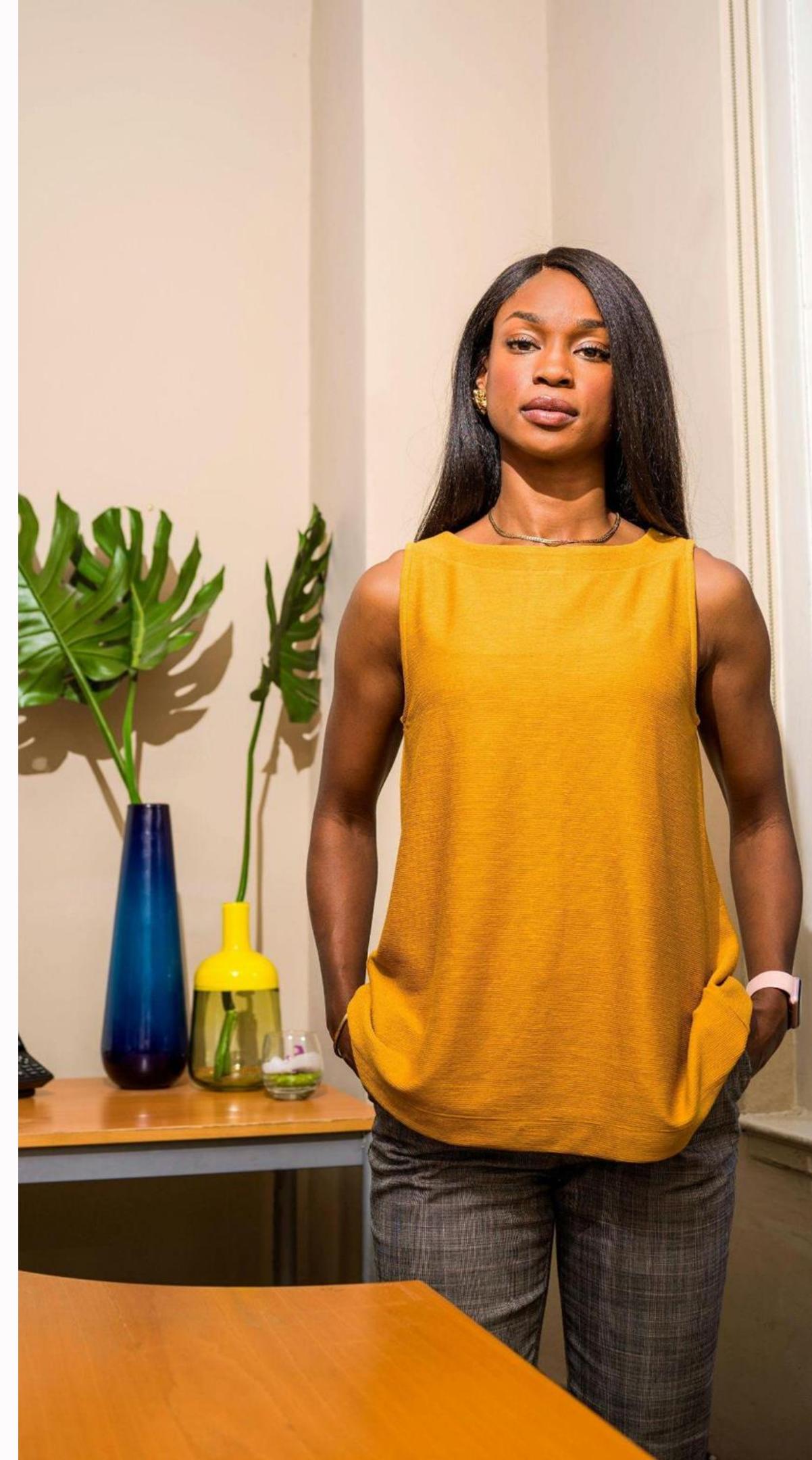


# Conclusion



# Principaux enseignements de l'atelier

- **Effet mental et émotionnel :** L'oppression systémique alimente l'anxiété, la dépression et les traumatismes raciaux, ce qui a un impact sur le bien-être et l'évolution de la carrière.
- **La fragilité et l'attitude défensive des Blancs :** Le malaise et la culpabilité font dérailler les discussions et détournent l'attention des vrais problèmes.
- **L'allié authentique contre l'allié performant :** L'allié véritable doit agir, et non se contenter d'une apparence : il doit remettre en question la discrimination et plaider en faveur du changement.



# À quoi ressemble un appel à l'action efficace ?

## Pour les Noirs et les groupes marginalisés - Réfléchissez à ces questions :

- Comment pouvez-vous développer des stratégies d'adaptation pour contrôler votre propre bien-être et gérer l'impact psychologique de l'oppression systémique sur votre lieu de travail ?
- Comment contester les microagressions ou les comportements discriminatoires lorsqu'ils se produisent ?
- Comment pouvez-vous créer des espaces de dialogue ouvert et de soutien entre collègues ?
- Quelles stratégies pouvez-vous utiliser pour défendre vos intérêts et ceux des autres sur le lieu de travail, afin d'obtenir des changements dans les politiques, le leadership et les pratiques pour favoriser un environnement plus inclusif ?

## Votre appel à l'action :

Choisissez une action concrète à laquelle vous vous engagerez au cours de la semaine prochaine.

**Agissons ensemble !**



# À quoi ressemble un appel à l'action efficace ?

## Pour les Blancs et les non-Blancs - Réfléchissez à ces questions :

- Comment pouvez-vous utiliser vos priviléges pour défendre vos collègues marginalisés sur le lieu de travail ?
- Quelles mesures pouvez-vous prendre pour reconnaître vos propres émotions ou réactions lorsque les initiatives de lutte contre le racisme sont prioritaires sur le lieu de travail ?
- Comment pouvez-vous vous assurer que votre allié va au-delà des actions performatives et contribue à un changement durable de la culture du lieu de travail ?
- Quels changements pouvez-vous préconiser dans les politiques, les pratiques et le leadership sur le lieu de travail pour promouvoir l'inclusion et l'équité ?

## Votre appel à l'action :

Choisissez une action concrète à laquelle vous vous engagerez au cours de la semaine prochaine.

Agissons ensemble !



# Nous vous remercions pour

En tant que psychopraticien, mon rôle est de vous aider à

# votre temps !

votre parcours alors que vous traversez des épreuves de la vie.

- **Site web :**  
[www.thehealingprocess.ca](http://www.thehealingprocess.ca)
- **Courriel :** admin@thpwithmk.ca





# Ressources



# Ressources

Voici une liste de ressources liées à la santé mentale au Canada :

## Soutien en cas de crise et d'urgence

- **Talk Suicide Canada** - 1-833-456-4566 (24/7) | [talksuicide.ca](http://talksuicide.ca)
- **Jeunesse, J'écoute** - 1-800-668-6868 ou envoyez le message CONNECT à 686868 | [kidshelpphone.ca](http://kidshelpphone.ca)
- **Ligne d'aide pour les jeunes Noirs** - 1-833-294-8650 | [blackyouth.ca](http://blackyouth.ca)

## Contactez votre PAE

- Par téléphone, 24 heures sur 24, au 1-800-268-7708 (service numérique TTY pour les personnes sourdes ou malentendantes : 1-800-567-5803).
- Par chat en direct pour fixer un rendez-vous à [www.canada.ca/eap-chat](http://www.canada.ca/eap-chat) (mot de passe : **canada**). Le service de clavardage est accessible du lundi au vendredi, de 8 h à 19 h 30, heure de l'Est, à l'exception des jours fériés. Sur demande, vous pouvez être orienté vers un professionnel de la santé mentale qui a de l'expérience ou qui s'identifie à une communauté spécifique.
- Comme toujours, votre [programme d'aide aux employés](#) (PAE) et la plateforme de bien-être [LifeSpeak](#) (identifiant d'accès : **canada**) sont accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

## Médiateur

- [ombudsman@hc-sc.gc.ca](mailto:ombudsman@hc-sc.gc.ca) 1-888-490-2753
- 613-948-7816

# Ressources

## Services de thérapie et de conseil

- **Black Therapist List** - Un répertoire spécifique pour trouver des thérapeutes noirs au Canada et aux États-Unis - [Black Therapist](#) List
- **Healing in Colour** - Répertoire des thérapeutes BIPOC au Canada - [healingincolour.com](#)
- **Psychology Today - Canada** - Un répertoire de thérapeutes, de psychologues et de conseillers au Canada. - Psychologie aujourd'hui
- **Trouver un psychologue Canada** - [cpa.ca/public/findingapsychologist](#)
- **Santé mentale des Noirs Canada** - [blackmentalhealth.ca](#)
- **Across Boundaries** (Ontario) - Services de santé mentale et de toxicomanie pour les communautés racialisées - [acrossboundaries.ca](#)
- [Ressources canadiennes dédiées au soutien de la santé mentale des Noirs](#)

## Allyship

- **Guide de l'allyship** - <https://guidetoallyship.com/>
- **Ressources sur l'antiracisme : Qu'est-ce que l'allié ?** - <https://subjectguides.nscc.ca/anti-racism/allyship>
- [Lutte contre le racisme anti-Noirs](#)

# Ressources

- [\*\*L'urgence de l'intersectionnalité par Kimberlé Crenshaw \(vidéo\)\*\*](#)  
*Focus : Kimberlé Crenshaw explique l'importance de l'intersectionnalité pour comprendre l'injustice systémique et l'inégalité.*
- [\*\*Spotlight : Intersectionality - Diversity, Equity & Inclusion Resources - Research Guides at Harvard Library \(Guide\)\*\*](#)  
*Focus : Guide complet de la bibliothèque de Harvard sur l'intersectionnalité et sa pertinence pour la diversité, l'équité et les efforts d'inclusion.*
- [\*\*Ce mot est \(pas ?\) très excitant : Considérer l'intersectionnalité dans les études indigènes\*\* \(PDF\)](#)  
*Focus : Explorer l'intersectionnalité dans les études indigènes et son impact sur les expériences vécues.*
- [\*\*Ressources sur la justice raciale pour les militants, les avocats et les alliés \(Guide\)\*\*](#)  
*Objectif : Une collection de ressources conçues pour aider les militants et les alliés à s'engager dans le travail de justice raciale.*
- [\*\*Allyship - Environnements respectueux, équité, diversité et inclusion\*\*](#)  
*Focus : Propose des lignes directrices sur la manière de pratiquer efficacement l'altruisme sur le lieu de travail afin de soutenir l'équité et l'inclusion.*
- [\*\*L'équité ne signifie pas tout\*\*](#)  
*Focus : Explorer la distinction nuancée entre l'équité et l'égalité, en particulier sur le lieu de travail et dans les contextes sociaux.*
- [\*\*Black, Linda L., et David Stone. "Expanding the Definition of Privilege : Le concept de privilège social". \(Article de revue\)\*\*](#)  
*Objet : Explore le concept de privilège à travers une lentille intersectionnelle, y compris le privilège social, en relation avec la race et l'origine ethnique.*
- [\*\*La blancheur. \(n.d.\). Obo\*\*](#)  
*Focus : Une exploration du concept de "blancheur" en relation avec les constructions sociales et le pouvoir systémique.*
- [\*\*"Oppression". Oppression - une vue d'ensemble | ScienceDirect Topics\*\*](#)  
*Objectif : Fournit un aperçu académique de l'oppression, de ses formes et de son impact sur les groupes marginalisés.*