



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



# DIRIGER EN

## SOULEVANT LES AUTRES

PROGRAMME DES CERCLES DE MENTORAT

CONNECTER • ÉLEVER • INSPIRER



# LIFTING AS

## YOU LEAD

MENTORING CIRCLES PROGRAM

CONNECT • ELEVATE • INSPIRE

## Programme

### Antiracisme, Diversité et Inclusion

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

Avant de commencer la séance, nous tenons à souligner que certaines discussions tenues dans le Cercle ou le contenu communiqué peuvent faire ressurgir des traumatismes passés ou des sensations désagréables; si tel est le cas, veuillez demander l'aide d'un professionnel. N'oubliez pas qu'en cas de besoin, vous et votre famille pouvez obtenir du soutien. Consultez la section sur le soutien dans le présent Guide de Discussion pour obtenir les coordonnées.

#### Aperçu

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

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

#### Étape 1: Briser la glace - Rose, épine et bourgeon (10 minutes)

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

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

## Étape 2: Une action concrète de la dernière réunion (5 minutes)

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

*(1 min ou moins par membre)*

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

Regardez la vidéo

[The Anti-Racism Continuum \(5 min\).mp4](#)

(4 minutes)

Discussion de groupe: Le continuum d'antiracisme

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

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

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

Discussion de groupe: Comprendre votre parcours

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

- Vérification de privilège : Cette activité a pour but de donner aux Membres du Cercle l'occasion de comprendre les subtilités des privilèges et d'explorer les façons dont nous jouissons de privilèges en tant que membres de groupes d'identité sociale.
- Elle ne cherche pas à culpabiliser quiconque ou à lui faire honte en raison de ses privilèges ou de son absence de privilèges, mais plutôt à souligner le fait que tout le monde bénéficie de QUELQUES privilèges, même si certaines personnes en ont plus que d'autres. Il est important de reconnaître que nous jouissons tous de certains privilèges et que nous sommes tous confrontés à certains obstacles.
- En reconnaissant nos privilèges au moyen d'une réflexion personnelle, nous pouvons, d'un point de vue subjectif, trouver des façons d'utiliser nos privilèges, individuellement ou collectivement, afin de promouvoir l'inclusion.
- Cette activité est confidentielle et a pour seul but l'introspection; vous n'aurez pas à partager quoi que ce soit vous concernant.

Tous les membres se réfèrent au tableau qui répertorie les déclarations de privilège. Le chef de Cercle lit chaque énoncé de privilège et tous les membres inscrivent un oui ou un non à côté des énoncés qui s'appliquent à eux.

Discussion de groupe: Énoncés de privilège

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

(1 minute par membre)

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

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

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

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

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

Des exemples sont donnés dans le Guide de Discussion

#### 5. Récapitulation: Prochaines étapes et quelques mots de conclusion (5 minutes)

- Merci à tous pour votre participation active au sujet de cette semaine, Antiracisme, Diversité et Inclusion.
- Pour récapituler le cercle d'aujourd'hui, je voulais vous renvoyer aux détails du Guide de Discussion pour vous aider à réfléchir à cette session du cercle et à penser à votre action pour l'inclusion.
- Nous vous invitons à participer à nos séances d'enrichissement facultatives prévues aux deux semaines. Elles visent à offrir à tous les Membres du Cercle des connaissances pratiques fondées sur le sujet de la séance de la semaine précédente. Vous recevrez un courriel d'invitation plus tard cette semaine.
- La prochaine Séance du Cercle portera sur la négociation. Vous apprendrez alors à devenir un meilleur négociateur. Assurez-vous de lire le Guide de Discussion et de regarder la vidéo sur la négociation avant la prochaine Séance du Cercle.
- **Si un animateur de cercle et un adjoint à l'animateur de Cercle ont été choisis lors du check-in pré-Cercle :** Lors de notre enregistrement avant le Cercle, un animateur de cercle et un adjoint à l'animateur ont été choisis pour notre 4ième session de Cercle. Merci ! **Si un animateur de Cercle et un assistant animateur de Cercle n'ont pas été choisis lors de la vérification avant le Cercle :** Qui souhaite se porter volontaire pour être notre prochain animateur de Cercle et adjoint à l'animateur de Cercle ?
- Vous recevrez un court sondage à remplir après la séance de cette semaine. Vos commentaires nous aideront à améliorer le programme des CMDSA pour la troisième cohorte prévue pour 2023.

- Si vous avez des questions, l'équipe du Bureau de la diversité et de l'inclusion tiendra une séance de 30 minutes tous les vendredis de 12 h à 12 h 30 (HE). N'hésitez pas à vous joindre à la conversation ici :

[https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting\\_MDc0YmI4OTgtMDZiMS00OGUzLTg5ZjctNTcwYWFmZDk2MWVh%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22325b4494-1587-40d5-bb31-8b660b7f1038%22%2c%22Oid%22%3a%22c2d093df-2beb-4796-b59e-3fe19605c039%22%7d](https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_MDc0YmI4OTgtMDZiMS00OGUzLTg5ZjctNTcwYWFmZDk2MWVh%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%22325b4494-1587-40d5-bb31-8b660b7f1038%22%2c%22Oid%22%3a%22c2d093df-2beb-4796-b59e-3fe19605c039%22%7d)

- Merci à tous! Portez-vous bien, prenez soin de vous et à la semaine prochaine.

## Vidéo – [Le continuum d'antiracisme](#)

### Messages clés de la vidéo

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

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

Il existe trois zones d'antiracisme:

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

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

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

Certains termes clés tirés de la vidéo:

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

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

Continuer sur la voie de l'apprentissage

### Tenez compte de votre diversité

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

### Vérifiez vos suppositions

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

### Informez-vous sur l'inclusion

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

### Soyez un allié, passez à l'action

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

### Comprendre la terminologie

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



## Une action concrète

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

Exemples :

Apprendre l'antiracisme :

1. Approfondissez votre vocabulaire et apprenez un langage plus inclusif.
2. Communiquez avec des personnes qui ne sont pas issues du même milieu que vous. Apprenez à les connaître en profondeur.
3. Identifiez une politique qui n'est pas totalement inclusive. Repérez des obstacles spécifiques présents dans cette politique qui pourraient potentiellement exclure certains groupes.

Une action concrète :

Utilisez les messages clés de la vidéo, l'article du blogue Continuer sur la voie de l'apprentissage et les ressources ci-dessous pour préparer votre action.

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

## Question de réflexion

Notez trois idées ou principaux enseignements tirés de la séance

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## Ressources

### Livres:

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

### Vidéos :

1. [How studying privilege systems can strengthen compassion](#)
2. [Get comfortable with being uncomfortable](#)
3. [How to get serious about diversity and inclusion in the workplace](#)
4. [How diversity makes teams more innovative](#)
5. [The world needs all kinds of minds](#)

6. [L'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique du Canada : l'histoire d'Hélène - EFPC](#)

#### Articles:

1. [Racism in Canada is ever-present, but we have a long history of denial](#)
2. [Comment l'inclusion et la diversité peuvent améliorer votre entreprise](#)
3. [Guide to Being an Ally — Women of Color for Progress](#)
4. [Gestion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion \(GÉDI\)](#)
5. [How diversity, equity, and inclusion \(DE&I\) matter | McKinsey](#)
6. [Rester au fait de la terminologie 2slgbtqia+](#)  
(Pour accéder aux ressources de la plateforme LifeSpeak, vous devez saisir « canada » comme identifiant, faire défiler l'écran, accepter les modalités et choisir votre ministère du gouvernement du Canada.)

#### Sites Web:

1. [Harvard Implicit Association Test](#)
2. [Glossary - Anti-Racism Toolkit - Guides at Georgetown University](#)
3. [LinkedIn Learning – apprenez les compétences pratiques dont vous avez besoin pour exceller dans votre carrière \(par exemple, la lutte contre le racisme\).](#)
4. [LinkedIn Learning – apprenez les compétences pratiques dont vous avez besoin pour exceller dans votre carrière \(par exemple, diversité, inclusion et appartenance\).](#)
5. [Centre canadien pour la diversité et l'inclusion](#)
6. [Conférence sur la diversité et l'inclusion du gouvernement du Canada](#)
7. [Gender, Diversity, and Inclusion Statistics](#)
8. [Centre sur la diversité et l'inclusion](#)
9. [Pratiques d'embauche inclusives pour un effectif diversifié](#)

## Support

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

### Programme d'aide aux employés (PAE)

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

Sans frais : 1-800-268-7708

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

[Programme d'aide aux employés](#)

### Parlons suicide Canada

Parlons suicide Canada offre un soutien bilingue à quiconque fait face au suicide, 24 heures sur 24.

[Parlons Suicide Canada](#)

### Mieux-Être Canada | Accueil

Soutien en matière de santé mentale et de toxicomanie.

Sans frais 1-866-585-0445

[Mieux-Être Canada | Accueil](#)

### Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être

Accès 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 à des conseillers autochtones.

Service offert en français, en anglais et, sur demande, en ojibwé, en cri et en inuktitut.

1-855-242-3310

Clavardage en ligne : [Ligne d'écoute d'espoir pour le mieux-être](#).