



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Soutenir le mouvement Black Lives Matter en milieu de travail

Une trousse d'outils
pour les employeurs

Mai 2021





Contenu

Sommaire	4
Introduction	8
Le mouvement Black Lives Matter	8
L'identité noire est diversifiée	9
Intersectionnalité	10
Conséquences sur le lieu de travail du racisme envers les Noir.e.s	12
Le cycle des préjugés	12
Pour les employé.e.s noir.e.s	13
Représentation	13
Colorisme	14
Cheveux professionnels	14
Microaggressions	15
Porte-parole modèle	15
Changement de code linguistique	16
Pour les employé.e.s qui ne sont pas noir.e.s	16
Appel à l'action	17
Pour l'équipe de direction	17
Apporter des changements fondamentaux	18
Être un.e leader compétent.e sur le plan culturel	19
Être responsable	19
Stratégies pour soutenir Black Lives Matter au travail	21
L.E.A.D.	21
Réévaluer et mériter la confiance	21
Créer une occasion	22
Représentation dans le recrutement	22
Mentorat et encadrement	23
Parrainage	23
Perfectionnement professionnel	24
Investir, recueillir de l'information et prioriser la formation	25



Appuyer les groupes-ressources des employé.e.s	25
Allouer des ressources.....	25
Offrir une formation	26
Maintenir l'effort.....	26
Mesurer l'impact.....	26
Stratégie de communication.....	27
Ressources.....	29
Livres	29
Trousses du CCDI.....	29
Rapports.....	29
Autres ressources	29
Annexe	32
Définition des termes.....	32
Bibliographie.....	34



Sommaire

Le racisme envers les Noir.e.s a toujours existé dans les milieux de travail canadiens. Aujourd'hui, les employeurs ont une occasion unique de changer cette situation. Le racisme envers les Noir.e.s, issu de systèmes historiques qui dévalorisaient la vie des personnes noires, continue à ce jour dans les pratiques d'embauche, les politiques des RH et les préjugés en milieu de travail, ce qui rend très difficiles la réussite et l'avancement des Canadien.ne.s noir.e.s en milieu de travail. Ce rapport répond à la demande croissante de lignes directrices sur la façon dont les employeurs peuvent soutenir les employé.e.s noir.e.s en appuyant les idéaux derrière le mouvement Black Lives Matter.

Au cours de l'été 2020, les décès des personnes noires dans le contexte de la pandémie de la COVID-19 ont exposé un large éventail de formes de racisme contre les communautés noires. Ce qui a rassemblé plusieurs Canadien.ne.s déclarant : « Assez c'est assez. Nous devons nous pencher sur le racisme envers les Noir.e.s au travail. » Le racisme envers les Noir.e.s a un effet néfaste sur la personne qui le perpétue et sur la victime, et a un impact sur le lieu de travail. L'un de ses nombreux effets est la façon dont il favorise un environnement de travail toxique pour les employé.e.s noir.e.s, qui à son tour étouffe leur voix, leur sentiment de sécurité et d'appartenance, leur innovation et leur créativité.

Les employeurs peuvent trouver leur compte si tout le monde joue un rôle important et non performatif dans le processus de création d'un milieu de travail inclusif. La première étape consiste à comprendre trois points clés. Tout d'abord, les Noir.e.s ne forment pas un groupe monolithique. Ils sont très diversifiés. Deuxièmement, une diversité de voix noires est nécessaire pour lutter contre le racisme systémique. Enfin, les personnes noires ne devraient pas avoir à fournir toutes les réponses. Il doit y avoir une responsabilité organisationnelle. S'appuyer uniquement sur eux pour faire face à un problème historique, délicat et systématique peut être accablant sur le plan émotionnel et également inéquitable.

L'un des éléments essentiels de la création d'un milieu de travail antiraciste (un endroit où les employé.e.s cherchent activement à éliminer le racisme par l'apprentissage continu, la collaboration et le changement de politiques et de culture) est de comprendre le cycle des préjugés et la façon dont il affecte les personnes noires :

- » Les préjugés au sujet des personnes noires, émanant de représentations inexactes, sont assimilés et reproduits en milieu de travail, perpétuant un cercle vicieux de préjugés et de discrimination.
- » Ils peuvent empêcher les employé.e.s noir.e.s d'être envisagés pour des postes de direction et diminuent les chances qu'ils soient promus dans d'autres rôles ou aient accès à ceux-ci.
- » D'autres conséquences du racisme envers les Noir.e.s, comme les microagressions, le colorisme et le changement de code linguistique, sont explorées dans le cadre de ce cycle qui renforce les stéréotypes et les préjugés.



Le racisme envers les Noir.e.s peut servir de catalyseur pour lutter contre d'autres formes de discrimination en milieu de travail. Ce qui nécessite le soutien d'employé.e.s qui ne sont pas noir.e.s et qui appuieront pleinement la création d'une culture organisationnelle antiraciste avec la pleine confiance qu'éliminer le racisme envers les Noir.e.s créera un milieu de travail plus juste et plus équitable. Être antiraciste signifie de faire des « choix fréquents, cohérents et équitables pour être sensibilisés à la race et au racisme ». Cela signifie également de prendre des mesures pour « mettre fin aux inégalités raciales dans nos vies quotidiennes ».¹ En développant les capacités nécessaires pour être un.e allié.e, les employé.e.s sont dotés des compétences nécessaires pour s'assurer que tout le monde peut apporter tous les aspects de leur identité au travail. Pour les membres de l'équipe de direction, cela a des implications diverses. Les milieux de travail diversifiés :

- » deviennent un lieu de travail de prédilection et peuvent attirer et retenir les employé.e.s de talent,
- » sont plus productifs et créent un impact plus important (p. ex., ils génèrent plus de revenus ou de progrès en matière sociale correspondant à la vision de l'organisation),
- » attirent des entreprises et des marchés de segments de la population qui n'avaient pas encore été explorés.

En utilisant la stratégie L.E.A.D. (Deloitte) comme base de référence, cette trousse à outils recommande quatre stratégies pour aller plus loin encore en ce qui a trait à la lutte contre le racisme envers les Noir.e.s en milieu de travail. Ces stratégies sont **écouter**, **dialoguer**, **reconnaître** et **agir**. Le cadre met en place les pratiques fondamentales suivantes :

- » **Écouter** les employé.e.s noir.e.s et les allié.es pour établir des objectifs à court et à long terme
- » **Dialoguer** avec les groupes-ressources des employé.e.s (GRE) pour appuyer les changements mis en œuvre
- » **Reconnaître** où peuvent se trouver les obstacles possibles et les aborder activement
- » **Agir** et faire ce que vous dites que vous allez faire, surtout en ce qui concerne les dirigeant.e.s qui donnent le ton et rendent des comptes

Stratégies : réévaluez les valeurs, la vision, le leadership et la structure de l'organisation pour savoir où vous en êtes. Par exemple :

- » Dans quelle mesure la valeur et la vision de l'organisation prennent-elles en compte l'inclusion comme clé de son succès?
- » Le leadership et la structure de l'organisation représentent-ils les employé.e.s?

¹ Musée national de l'histoire et de la culture afro-américaines, "Being Antiracist" <https://nmaahc.si.edu/learn/talking-about-race/topics/being-antiracist>.



- » Y a-t-il des dirigeant.e.s noir.e.s au sein de l'organisation?
- » Comment l'organisation évalue-t-elle son statut? Au moyen de groupes de discussion, de sondages et d'entrevues de départ? Ces questions peuvent aider à clarifier sa relation avec ses employé.e.s.

Armés de données fiables, les dirigeant.e.s doivent adopter différentes stratégies et les intégrer, puis produire des rapports sur celles-ci pour accroître la représentation des Noir.e.s dans l'organisation, comme :

- » Élaborer des structures pour éliminer les préjugés dans les pratiques d'embauche
- » Former les gestionnaires des RH et d'embauche pour recruter des personnes en fonction de leurs compétences
- » Examiner la représentation des employé.e.s et établir des objectifs d'embauche clairs et des responsabilités pour l'organisation
- » Créer des programmes de mentorat et de parrainage pour les employé.e.s noir.e.s
- » S'assurer que les occasions de perfectionnement professionnel sont offertes à tout le monde de façon équitable
- » Offrir une formation sur la diversité et l'inclusion à tout le personnel

De plus, tirer parti des groupes-ressources des employé.e.s devient une partie essentielle de la promotion d'espaces où des conversations sur les besoins en milieu de travail peuvent avoir lieu. Offrir de la formation au personnel et aux bénévoles et s'assurer que les gens sont encouragés à y assister démontre un engagement envers le changement. Au-delà de ces stratégies, il faut comprendre qu'il ne s'agit pas d'un effort ponctuel, mais que des ressources humaines et financières doivent être allouées pour analyser et mesurer les résultats et communiquer les changements en cours de route.

La mesure de l'impact devient alors une façon de montrer non seulement au personnel, mais aussi à l'industrie, qu'une approche structurée fonctionne. L'établissement d'objectifs clairs, l'embauche de spécialistes sur le terrain et la communication des résultats peuvent montrer que le racisme envers les Noir.e.s n'a pas sa place au travail.

Comprendre le mouvement Black Lives Matter



Introduction

Le mercredi 11 mars 2020, l'Organisation mondiale de la Santé a déclaré que l'épidémie de la COVID-19 était devenue une pandémie.² Cette déclaration a eu un impact négatif sur la vie des gens et, en particulier, sur les communautés minoritaires en faisant ressortir les inégalités existantes dans notre tissu social. Ces sentiments ont été intensifiés par des cas de brutalité policière contre les personnes noires et autochtones. Le lundi 6 avril 2020, D'Andre Campbell, un homme de 26 ans, a été abattu dans sa maison par la police de Brampton, en Ontario. Quelques mois plus tard, le 25 mai, George Floyd était tué par la police à Minneapolis, au Minnesota. Peu de temps après, le mercredi 27 mai 2020, la mort d'une femme autochtone et noire appelée Regis Korchinski-Paquet, impliquant la police, a été signalée à Toronto. Trois ans plus tôt, le 27 juin 2017, un policier a ouvert le feu sur Pierre Coriolan à Montréal, Québec. Coriolan est décédé alors qu'il était détenu par la police.³ Une fois de plus, le 23 février 2019, le décès par balle de Machaur Madut, un immigrant somalien qui éprouvait des problèmes de santé mentale, a provoqué de l'indignation au sein de la communauté de Winnipeg.⁴ Selon le rapport de la CBC sur la violence policière publié en 2018, entre 2017 et 2000, 18 hommes noir.e.s et un garçon noir faisaient partie des 52 personnes tuées lors de démêlées avec des policiers de Toronto.⁵

La chronologie compacte de ces décès et le traumatisme qu'ils ont causé, exacerbé par la COVID-19, sont devenus un catalyseur de changement en milieu de travail. Des manifestations contre le racisme envers les Noir.e.s comptant des dizaines de milliers de participants ont eu lieu partout au Canada. Leurs demandes ont eu des répercussions dans les lieux de travail radicalement transformés des entreprises canadiennes. Des appels ont été faits et continuent d'être faits pour créer et renforcer des lieux de travail antiracistes.

Le mouvement Black Lives Matter

Il est essentiel de comprendre la différence entre l'organisation Black Lives Matter et le mouvement mentionné dans cette trousse d'outils.⁶ L'organisation Black Lives Matter a été fondée aux États-Unis en 2013 en réponse à l'acquittement de l'homme qui a abattu Trayvon Martin. Elle compte des sections dans de nombreux autres pays, dont cinq au Canada en date de mai 2021. Selon cette organisation, son mandat est d'assurer la justice et la libération de tou.te.s les Noir.e.s dans le monde entier. Le mouvement auquel on fait référence dans cette

² <https://www.canadianhealthcarenetwork.ca/covid-19-a-canadian-timeline>

³ <https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/montreal-video-police-shooting-rcmp-coriolan-1.4523348>

⁴ <http://www.themanitoban.com/2019/03/community-rallies-for-justice-after-man-shot-and-killed-by-police/36957/>

⁵ <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/police-deaths-blacks-data-1.4599215>

⁶ Pour en savoir plus sur l'organisation Black Lives Matter et ses sections partout au Canada, veuillez visiter <https://blacklivesmatter.ca/>



trousse d'outils est la réponse collective partout au Canada pour mettre fin au racisme systémique qui place les employé.e.s noir.e.s dans une situation défavorable au travail.

Comme suite à ces développements sociaux, les dirigeant.e.s d'entreprise ont fait de nombreuses déclarations reconnaissant le racisme systémique comme un problème. Dirigée par le Conseil canadien des chefs d'entreprise contre le racisme systémique envers les Noir.e.s, l'Initiative BlackNorth suit une approche calquée sur celle du monde des affaires pour lutter contre le racisme systémique. Plus de 500 entreprises se sont engagées collectivement à collaborer avec la BNI pour lutter contre le racisme envers les Noir.e.s dans leur entreprise⁷ et à partager leurs apprentissages dans toutes les industries. Un tel effort montre la nature collaborative de ce mouvement.

L'identité noire est diversifiée

Les Canadien.ne.s noir.e.s ne forment pas un groupe monolithique et ont des héritages et identités riches et diversifiés. Les Afro-Canadien.ne.s ont des origines différentes et leurs expériences vécues dans ce pays varieront selon la personne à qui vous parlez. Les Africain.ne.s sont présent.e.s au Canada depuis les débuts de la colonisation transatlantique. Le premier Africain est arrivé en 1629 en tant qu'esclave. L'esclavage était une pratique courante chez les premiers colons venus d'Europe. Cette pratique a amené des milliers de Noir.e.s au Canada, qui ont été initiés à divers types de travail. Durant les guerres d'indépendance des États-Unis, les Loyalistes noir.e.s, fuyant les États-Unis, ont accompagné d'autres Loyalistes blancs qui possédaient des esclaves noir.e.s et se sont installés éventuellement dans différentes provinces canadiennes. Le 1^{er} août 1834, la traite des esclaves a été abolie dans l'Empire britannique, 31 ans plus tôt qu'aux États-Unis (Walker). Cela a fait du Canada un havre pour les esclaves noir.e.s qui fuyaient l'esclavage au sud de la frontière. Même si les Canadien.ne.s devraient être fier.ère.s de cette histoire, elle n'efface en aucun cas l'héritage de discrimination envers les Canadien.ne.s noir.e.s. Depuis plus de 200 ans, l'esclavage et toutes les injustices de ce système ont laissé en héritage les obstacles culturels et législatifs qui ont eu un impact négatif sur les Canadien.ne.s d'origine noire. Entre 1800 et 1900, les communautés noires ont connu une croissance exponentielle et se trouvaient dans des villes importantes comme Montréal, Africville (Nouvelle-Écosse), Toronto et Vancouver.

Des décennies après la guerre de Sécession des États-Unis, l'adoption des lois discriminatoires Jim Crow a de nouveau incité les Afro-Américains à migrer au Canada à la recherche d'une meilleure vie (Williams et Walker). Encore une fois, en 1955, après la Deuxième Guerre mondiale, la demande d'employé.e.s de maison a donné lieu à des mesures législatives qui ont encouragé la migration des Antilles au Canada (Oyeniran). Par la suite, divers groupes de

⁷ Visitez le site de l'Initiative Black North pour en savoir plus : <https://blacknorth.ca/fr/>



migrant.e.s noir.e.s se sont installés au Canada depuis les années 1960. Essentiellement, les vagues de migration des personnes d'origine africaine au Canada sont infinies, car depuis les premiers jours jusqu'à aujourd'hui, plusieurs personnes noires ont fait du Canada leur foyer. Selon un rapport de Statistique Canada en 2016, les Canadien.ne.s noir.e.s ont des origines diverses représentant environ 3,5 % de la population canadienne. On prévoit que ce nombre passera entre 5,0 % et 5,6 % de la population globale du Canada d'ici 2036 (Statistique Canada).

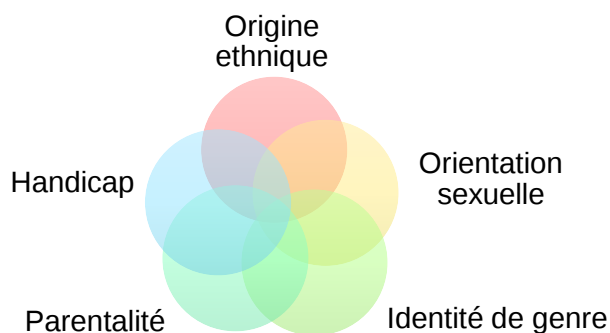
Pour cette raison, l'expérience vécue d'une personne noire n'est pas représentative de celle de toutes les personnes noires. Par conséquent, les employeurs doivent inclure pleinement les employé.e.s noir.e.s, les membres de la communauté, les dirigeant.e.s et les spécialistes pour apprendre leurs points de vue et comprendre comment ils peuvent soutenir le mouvement BLM au travail pour s'assurer que les politiques et les stratégies élaborées sont basées sur des informations factuelles et fiables.

Intersectionnalité

Le concept d'intersectionnalité (introduit par Kimberlé Crenshaw) aide à comprendre l'expérience des Noir.e.s canadien.ne.s. Ce concept examine comment les différents types de discrimination interagissent et sont exacerbés dans la vie des personnes racialisées. Par exemple, les femmes noires vivent des expériences différentes des hommes noirs en milieu de travail en raison de leur genre et de leur race. Une femme noire peut subir une

combinaison de racisme, de discrimination de genre ou de sexisme dans le même contexte. En revanche, son homologue masculin ne peut identifier que les sentiments raciaux négatifs dans la même interaction. De même, l'expérience de discrimination d'une femme noire à peau foncée sera complexe, invoquant divers systèmes d'oppression dans un contexte alors que d'autres employé.e.s racialisé.e.s à peau plus claire ne se sentiraient pas touchés négativement par la même interaction.

À ce titre, dans les milieux organisationnels, d'autres aspects des identités des employé.e.s noir.e.s doivent être pris en compte lorsqu'on envisage de créer un milieu de travail équitable. Il peut s'agir du genre, de la parentalité, de l'orientation sexuelle, de l'invalidité et plus encore.



Conséquences sur le lieu de
travail du racisme envers les
Noir.e.s

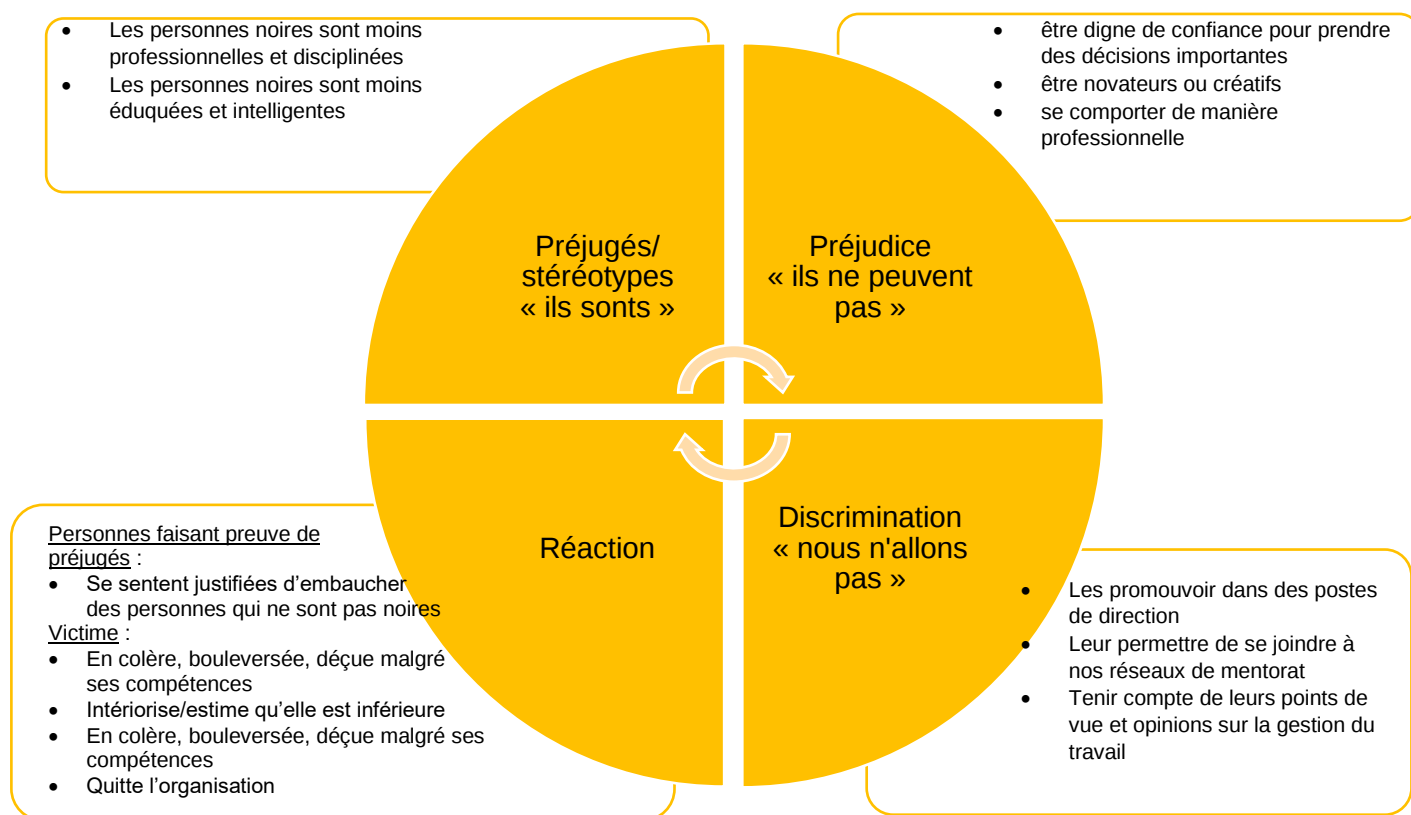


Conséquences sur le lieu de travail du racisme envers les Noir.e.s

Le racisme envers les Noir.e.s en milieu de travail peut être observé par l'entremise de préjugés (conscients et inconscients) qui peuvent être classés comme de la discrimination lorsqu'ils sont perpétrés et répétés de manière ciblée

Le cycle des préjugés

Le cycle des préjugés ci-dessous aide à comprendre comment fonctionnent les préjugés. Les préjugés et les stéréotypes à propos des personnes noires sont répétés et assimilés et se propagent dans les systèmes et les institutions de pouvoir. Une fois assimilés, ces préjugés et stéréotypes peuvent influencer et orienter la politique d'une manière discriminatoire envers les Noir.e.s.



Tenez compte du stéréotype ci-dessus que les personnes noires sont moins intelligentes et, pour cette raison, inférieures. Ce préjugé d'infériorité a une longue histoire enracinée dans les croyances sociales, scientifiques et culturelles. Les théories scientifiques depuis le 17^e siècle ont appuyé la croyance largement répandue selon laquelle les personnes noires n'étaient pas égales aux personnes blanches en ce qui a trait aux capacités intellectuelles et sociales. Ces arguments ont été utilisés pour justifier leurs mauvais traitements et leur esclavage. Les personnes noires pouvaient alors être volées, vendues et brutalisées parce qu'elles n'avaient



pas la même valeur que les citoyens blancs. Selon cette logique, la race blanche était supérieure. Au fil des ans, cette croyance a été transmise et a été réinventée, internalisée et recréée. Ce préjugé se révèle souvent aujourd'hui par les représentations inexactes des Noir.e.s dans les médias, les préjugés d'embauche, la discrimination en matière de logement, le profilage racial et d'autres actes. Ces éléments contribuent aux oppressions auxquelles ils font régulièrement face. En reconnaissant ce cycle et son fonctionnement, les employeurs peuvent prendre les mesures nécessaires pour les contrer.

Pour les employé.e.s noir.e.s

Une partie de la création d'un milieu de travail inclusif consiste à reconnaître les défis spécifiques auxquels les employé.e.s noir.e.s font face en milieu de travail. Les défis comme la représentation, le colorisme, le professionnalisme, les microagressions et le changement de code linguistique ne sont que quelques exemples partagés ici pour fournir du contexte.

Pour explorer pleinement les façons complexes dont le racisme et la discrimination ont un impact sur les employé.e.s noir.e.s, il faut du temps et des efforts constants. Alors que vous commencez à apprendre et à avoir des conversations, assurez-vous d'utiliser une approche intersectionnelle pour comprendre comment ces expériences peuvent être superposées. Par exemple, l'expérience de discrimination contre les Canadien.ne.s noir.e.s qui se trouvent dans ce pays depuis des générations est différente des nouveaux arrivants qui sont venus au Canada plus récemment en tant qu'immigrants ou étudiants. De plus, il vaut également la peine de comprendre comment les personnes noires avec des handicaps non visibles font l'objet de discrimination dans une intersection complexe de racisme et de capacitisme, et combien de fois elles ont été soumises à des brutalités policières ou à d'autres injustices. Une autre instance est la tendance des employeurs à recourir au colorisme, c'est-à-dire de choisir des membres bi-raciaux des groupes noirs en tant que porte-paroles de l'expérience des Noir.e.s, en ignorant le fait que les personnes noires bi-raciales font également face à des discriminations particulières en fonction de leur couleur de peau. Essayer de comprendre ces défis peut être extrêmement utile pour la culture organisationnelle et l'organisation dans son ensemble. Cela a un double effet :

- » vous pouvez comprendre ce que vos collègues noir.e.s vivent,
 - » cela démontre une sincérité à vouloir changer fondamentalement le milieu de travail.
- Cela crée de la confiance, ce qui est essentiel pour ce travail.

Représentation

Le racisme systémique qui existe au Canada se reflète dans le milieu de travail de plusieurs façons. Le manque de représentation des personnes noires dans des postes de direction et le racisme flagrant en milieu de travail peuvent aliéner les voix, les expériences et les points de vue des personnes noires dans les cercles de prise de décision. Lorsque des décisions ne tiennent pas compte de ces points de vue, elles ont tendance à nuire à la santé mentale et physique, et ont des répercussions sur le bien-être économique des employé.e.s noir.e.s et de leurs proches.



Une étude menée par l'Institut de la diversité de l'Université Ryerson a démontré que les dirigeant.e.s noir.e.s n'occupent pas de postes de direction dans des agences, des conseils d'administration et des commissions partout au Canada. Cette étude a analysé la représentation des femmes, des personnes noires et d'autres groupes racialisés dans huit villes différentes au Canada : Toronto, Montréal, Vancouver, Calgary, Halifax, Hamilton, London et Ottawa. Les personnes racialisées représentent 28,4 % de la population, mais ne représentent que 10,4 % des postes au sein du conseil d'administration. Parmi les 1 639 membres des conseils d'administration des entreprises de ces villes, 13 (ou 0,8 %) étaient noirs.⁸ Ces conclusions renforcent le message aux employé.e.s noir.e.s au sein de ces organisations qu'ils ne pourront jamais être nommés à ces postes. Bien qu'on puisse classer cela comme des microagressions, l'impact peut être important sur le bien-être et la vie des employé.e.s noir.e.s.

Colorisme

« Le colorisme est un préjugé fondé sur le teint de la peau, habituellement avec une préférence marquée pour les personnes à la peau plus claire » (Estrada).⁹ Les employé.e.s noir.e.s qui ont la peau plus claire et des cheveux moins crépus (qui se rapprochent des normes de beauté européennes) reçoivent un traitement plus préférentiel que ceux qui ont des caractéristiques physiques moins européennes et distinctement africaines (Awad et al.) À la base, le colorisme est de la suprématie blanche internalisée, la notion selon laquelle toute ressemblance aux normes culturelles de l'Ouest n'est pas menaçante et sécuritaire en raison de sa proximité aux normes culturelles blanches. La façon dont il se manifeste sur le lieu de travail est variée. Cependant, dans des cas particuliers, les employé.e.s à peau noire peuvent ne pas être envisagés pour des occasions qui donnent à l'organisation une visibilité basée sur les préjugés involontaires selon lesquels une personne noire à peau plus pâle est plus susceptible de présenter des qualités semblables aux normes occidentales que la personne à peau foncée.

Cheveux professionnels

La discrimination fondée sur les cheveux est une variante de la discrimination raciale. C'est le déni inconscient que les cheveux noirs naturels sont professionnels. Il s'agit d'un préjugé involontaire exprimé lors de la recherche de candidats ayant des profils « soignés », c'est-à-dire des cheveux semblables aux cheveux d'une personne de race blanche. De pareilles attitudes qui pénalisent les personnes noires pour avoir porté leurs propres cheveux ont une longue

⁸ Institut de la diversité de l'Université Ryerson. « Black Leaders Are Nearly Non-Existent on Canadian Boards According to Ryerson's Diversity Institute's New Study of Canadian Board Diversity. » *Cision*, 6 août 2020

⁹ "'Shadeism' is the dark side of discrimination we ignore" par Meera Estrada, 24 mai 2019

<https://globalnews.ca/news/5302019/shadeism-colourism-racism-canada/>



histoire de racisme institutionnel.¹⁰ Depuis des décennies, les employé.e.s noir.e.s sont contraints de se conformer aux normes européennes de professionnalisme en portant des coiffures pour les personnes de race blanche, comme des cheveux droits et des queues de cheval lisses, au travail. C'est parce que les coiffures qui montrent l'état naturel des cheveux des personnes noires, qui sont spiralés et texturés, sont considérées depuis des décennies comme n'étant pas professionnelles dans les espaces de travail d'entreprise. Par exemple, certaines coiffures pour les personnes noires comme les torsades, les tresses, les tresses rasta, les mini-tresses et les afros sont associées à un manque de professionnalisme, à la délinquance, à un manque d'aptitudes en matière de toilette et à la criminalité.¹¹

Microaggressions

Les microaggressions sont « les interactions ou comportements quotidiens, subtils, intentionnels ou non intentionnels qui communiquent un certain préjugé envers des groupes historiquement marginalisés » (Nadal).¹² À cet égard, les employé.e.s noir.e.s sont également confronté.e.s à des microaggressions sous forme d'insultes verbales, non verbales et environnementales. Qu'elles soient intentionnelles ou non, elles communiquent des messages hostiles, désobligeants ou condescendants aux personnes uniquement en fonction de leur appartenance marginalisée à un groupe. Les microaggressions vont des cas où les qualifications des personnes sont mises en doute aux questions comme « D'où venez-vous? D'où venez-vous vraiment? » Un autre exemple serait de commenter sur la capacité d'une personne d'une communauté minoritaire de bien parler l'anglais ou le français même si cette personne est née ou a grandi dans une communauté canadienne.

Porte-parole modèle

Les employé.e.s noir.e.s peuvent être les seuls individus racialisés dans la pièce et sont souvent appelés à parler pour les minorités en général et les personnes noires. Il y a une pression inexprimée et toujours présente de se comporter et d'agir de manière à ne pas représenter faussement la race. Cela peut être ardu pour les personnes noires puisque ce

¹⁰ Alisha Jarwala, "Fighting Workplace Hairstyle Discrimination: An Explainer"

<https://onlabor.org/fighting-workplace-hairstyle-discrimination-an-explainer/> Mars 2020.

¹¹ Le mouvement des cheveux naturels a essayé de déstigmatiser les notions selon lesquelles les cheveux de style afro ne sont pas professionnels. Actuellement, seulement deux États (New York et Californie) ont reconnu et criminalisé la discrimination contre les coiffures naturelles des personnes noires. Voir l'article de Jenna McGregor "More states are trying to protect black employees who want to wear natural hairstyles at work"

<https://www.washingtonpost.com/business/2019/09/19/more-states-are-trying-protect-black-employees-who-want-wear-natural-hairstyles-work/> Septembre 2019.

¹² "Micro-aggressions Are A Big Deal: How To Talk Them Out And When To Walk Away" par Kevin Nadal.

<https://www.npr.org/2020/06/08/872371063/micro-aggressions-are-a-big-deal-how-to-talk-them-out-and-when-to-walk-away>



groupe est très diversifié. De plus, leurs expériences peuvent ne pas ressembler aux points de vue de l'auditoire général de l'organisation. Il y a également le sentiment d'inconfort que parler de problèmes liés à la race peut causer pour certaines personnes racialisées. Il est important de comprendre que certaines de ces expériences sont personnelles, impliquaient toute leur communauté ou leurs familles et groupes sociaux et peuvent provoquer de fortes réactions émotionnelles et parfois traumatiques lorsqu'ils sont invités à en reparler.

Changement de code linguistique

Dans un environnement où le professionnalisme est strictement défini, les employé.e.s noir.e.s renégocient constamment leur identité au travail, à la maison et dans la société. La pression du conformisme et la réalité d'appartenir à de nombreuses communautés socialement isolées peuvent entraîner un changement de code linguistique.

Il existe une perception selon laquelle la non-conformité au langage et à la culture standard communique qu'ils ne sont pas professionnels et que cela pourrait avoir une incidence sur leur succès et leur capacité à gravir les échelons au travail. Par exemple, les employé.e.s noir.e.s peuvent avoir peur d'utiliser des variétés de l'anglais parlé ou certains vêtements ou symboles culturels au sein de leurs communautés afin de se conformer aux politiques de respectabilité au travail. Ce besoin de s'adapter à l'environnement d'affaires est un travail émotionnel important. Les environnements inclusifs tiennent compte de la diversité linguistique et culturelle au sein de la main-d'œuvre et permettent aux employé.e.s d'être entièrement eux-mêmes au travail, et entre autres de s'exprimer dans le langage et le style qui communiquent leurs idées le plus efficacement possible. Ici, il est important de reconsidérer les notions stéréotypées sur l'utilisation de différentes pratiques culturelles, langues ou de dialectes linguistiques au travail et d'établir des lignes directrices et des attentes claires sur la façon dont elles peuvent être utilisées en milieu de travail.

Pour les employé.e.s qui ne sont pas noir.e.s

Les notions négatives courantes qui existent au sujet des Noir.e.s sont répétées et reprises de manière consciente et subconsciente au travail. Ces notions sont communiquées aux employé.e.s noir.e.s par l'entremise de microagressions (déjà définies ci-dessus) et de préjugés involontaires et conscients (préjugés explicites ou implicites). Les préjugés et microagressions non contrôlés et non examinés peuvent mener à des actes de racisme et de discrimination.

Lors d'une entrevue avec le journaliste américain Charlie Rose en 1993, la romancière afro-américaine Toni Morrison, lauréate du prix Pulitzer, a parlé de « l'effet néfaste du racisme sur



les Blancs »¹³ en soulignant comment le racisme affecte les personnes qui ont un comportement raciste ou qui lui permettent d'exister. Les événements de l'été dernier ont démontré que les employé.e.s qui ne sont pas noir.e.s ne peuvent plus rester silencieux au sujet du racisme envers les Noir.e.s, car ils risquent de le perpétuer par leur silence. Du point de vue du milieu de travail, on doit se demander comment le racisme envers les Noir.e.s affecte la capacité de s'engager, d'innover et de produire un travail de qualité? Est-il temps de considérer que la discrimination nuit à toutes les personnes concernées, de la personne qui la perpétue à la personne qui en est témoin à la victime?

Appel à l'action

Les employé.e.s qui ne sont pas noir.e.s peuvent soutenir le mouvement BLM en s'efforçant d'être des allié.e.s aux employé.e.s noir.e.s. Les allié.e.s cherchent activement à comprendre, à gagner la confiance de leurs collègues noir.e.s, à s'éduquer continuellement et à assumer la responsabilité de leurs erreurs, et à réparer les relations de travail lorsqu'un préjudice a été commis.

Pour être un.e allié.e, il suffit de reconnaître votre privilège et de l'utiliser pour soutenir les autres. Une façon de commencer ce parcours est de vous demander :

- » Quel privilège ai-je en raison de ma race, de mon éducation, de mon genre, de mon orientation sexuelle, de mes capacités, de mes antécédents socioéconomiques, etc.?
- » Comment puis-je utiliser ce privilège pour soutenir/donner plus d'exposition à mes collègues?
- » Y a-t-il des occasions dans mon milieu de travail d'écouter l'expérience vécue de mes collègues noir.e.s? Si ce n'est pas le cas, comment puis-je soutenir/défendre la création de ces espaces?
- » À quelles initiatives éducatives puis-je participer pour promouvoir la diversité et l'inclusion dans mon milieu de travail?
- » Que puis-je faire pour être un agent de changement dans mes sphères d'influence?

Pour l'équipe de direction

Pour soutenir le mouvement BLM en milieu de travail, il faut des dirigeant.e.s qui dirigent de manière inclusive et qui comprennent vraiment ce qu'il faut pour aller au-delà d'une alliance performative ou en raison des apparences. Dans un milieu de travail qui peut avoir des individus qui représentent de nombreuses cultures différentes, ses dirigeant.e.s peuvent bénéficier énormément de l'occasion de développer des compétences de leadership inclusives,

¹³ <https://charlierose.com/episodes/18778>



y compris des compétences culturelles, et de transformer ces connaissances en changements favorables.

Apporter des changements fondamentaux

« Les dirigeant.e.s doivent comprendre la nature systémique du racisme. Le racisme systémique n'est pas directement attribué aux actions de personnes spécifiques. Il découle plutôt de politiques, de procédures, de pratiques et de comportements qui n'ont pas nécessairement l'intention de discriminer, mais qui ont un impact négatif sur les personnes ou groupes noirs et racialisés. » (Jeffers)

Les changements nécessaires pour créer un milieu de travail plus inclusif sont fondamentaux. Ils doivent s'étendre au sein de toute l'organisation. Sans ces changements, une organisation est susceptible d'être pénalisée financièrement et de perdre sa réputation et sa capacité de conserver les meilleurs talents dans ses domaines d'expertise. Le marché concurrentiel des employeurs aujourd'hui crée également une forte demande d'employé.e.s qualifié.e.s et, pour accommoder la diversité au sein de ce bassin de talents, les organisations doivent comprendre comment créer des lieux de travail inclusifs pour attirer et maintenir en poste des candidat.e.s noir.e.s qualifié.e.s.

Les recherches démontrent que les chercheur.euse.s d'emploi noir.e.s sont :

- » 30 % moins susceptibles de faire partie du bassin de candidats;¹⁴
- » victimes de discrimination lors des examens initiaux des CV et sont trois fois moins susceptibles d'être rappelés s'ils ont un nom souvent associé à des personnes noires;
- » affectés négativement par la diplômanie (65 % des employeurs rejeteront probablement les candidat.e.s noir.e.s qualifié.e.s qui n'ont pas de diplôme académique dans des domaines spécifiques malgré leurs années d'expérience professionnelle).

Si les employeurs font de la discrimination envers les candidat.e.s noir.e.s consciemment ou inconsciemment, ils sont privés de certains talents et peuvent être catégorisés comme des lieux de travail hostiles. Comme le montrent les exemples fournis, les employé.e.s et les chercheur.euse.s d'emploi noir.e.s ont fait face à divers obstacles qui faisaient partie intégrante du fonctionnement des organisations. La nature systémique de ces obstacles exige une compréhension approfondie des structures, des politiques et des pratiques en place au sein d'une organisation et il faut essayer d'identifier comment les pratiques opérationnelles renforcent la discrimination pour ses membres racialisés.

¹⁴ <https://www.bcg.com/en-ca/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>



Être un.e dirigeant.e compétent.e sur le plan culturel

Lorsque les organisations forment des dirigeant.e.s compétent.e.s sur le plan culturel, la recherche démontre les avantages suivants :

- Amélioration du recrutement d'employé.e.s diversifié.e.s¹⁵
- Amélioration de la fonctionnalité d'équipe¹⁶
- Amélioration de la rétention des employé.e.s¹⁷

Les recherches montrent également que les entreprises avec une grande diversité ethnique au niveau du conseil d'administration et de l'équipe de direction sont 33 % plus susceptibles de surpasser la médiane nationale de l'industrie en matière de rendement financier¹⁸.

Être responsable

Les dirigeant.e.s doivent aller au-delà du leadership performatif pour démontrer qui est responsable du ou des aspects de leur stratégie de racisme contre les Noir.e.s et avoir des canaux réguliers pour communiquer et rendre compte de leurs résultats. La transparence et l'imputabilité sont des composantes essentielles à intégrer pour avoir et maintenir des milieux de travail antiracistes.

¹⁵Cox & Blake 1991

¹⁶Cox 1991, Scott Heathcote et Gruman 2011, Adler 2002

¹⁷Oklahoma Nurse 2006, Journal of Leadership & Organizational Studies 2012

¹⁸Delivering Through Diversity, McKinsey (Hunt, Yee, Prince, Dixon-Fyle), janvier 2018. L'analyse est basée sur des données composites pour tous les pays de l'ensemble de données.

Stratégies pour soutenir Black Lives Matter au travail



Stratégies pour soutenir Black Lives Matter au travail

De nombreuses organisations canadiennes ont fait des déclarations en solidarité avec les communautés noires partout en Amérique du Nord après le décès de George Floyd en mai 2020. Au-delà de ces déclarations, comment les organisations font-elles de la diversité et de l'inclusion une partie intégrante de leur stratégie organisationnelle et opérationnelle? Comment les dirigeant.e.s mènent-ils / mènent-elles la création d'espaces sécuritaires et inclusifs pour les employé.e.s noir.e.s au sein de leur organisation? Voici les lignes directrices clés pour soutenir le mouvement BLM en milieu de travail.

L.E.A.D.

Le rapport de Deloitte (2016) intitulé « Les Noirs au Canada » présente des stratégies efficaces pour créer et maintenir un espace de travail antiraciste. Les quatre principes directeurs de ce modèle sont résumés dans l'acronyme **L.E.A.D.** : **listen** (écouter), **engage** (dialoguer), **acknowledge** (reconnaître) et **do** (agir). Ces pratiques constituent le point de base pour créer un milieu de travail où les employé.e.s font confiance à la direction, font preuve d'authenticité et peuvent s'exprimer.

- » **Écouter** : créez des espaces où les employé.e.s noir.e.s peuvent partager leurs expériences vécues. Croyez-les quand ils le font et assurez-vous que ces voix sont entendues.
- » **Dialoguer** : apprenez des employé.e.s noir.e.s, des spécialistes et des membres de la communauté et trouvez ou créez des occasions de collaborer avec eux sur des projets et des initiatives en milieu de travail et dans la communauté.
- » **Reconnaître** : qu'il existe du racisme envers les Noir.e.s en milieu de travail et réévaluer tout comportement démontré par les employeurs/employé.e.s qui le renforce. Communiquez avec vos collègues noir.e.s et renforcez vos relations avec eux.
- » **Agir** : respectez activement les mesures visant à déconstruire les systèmes oppressifs qui marginalisent les employé.e.s noir.e.s.

Plusieurs des stratégies visant à contrer le racisme envers les Noir.e.s en milieu de travail doivent être intégrées au tissu opérationnel de l'organisation. Il ne s'agit pas d'un processus linéaire, car chaque organisation est unique et a des forces, des faiblesses et des possibilités d'amélioration spécifiques. Ce qui est fourni dans cette trousse d'outils sont des actions basées sur des pratiques prometteuses, qui peuvent être utilisées pour créer un milieu de travail antiraciste qui met les besoins des groupes marginalisés au premier plan. Lorsqu'elles seront mises en œuvre, ces stratégies soutiendront la création d'un milieu de travail juste qui profite à l'ensemble de l'organisation et à ses employé.e.s.

Réévaluer et mériter la confiance

Mériter la confiance des employé.e.s noir.e.s est un processus qui demande du temps. La confiance des employé.e.s noir.e.s se gagne lorsque les ressources, financières ou autres, sont



affectées à la mise en œuvre de changements durables. Commencez par examiner les éléments suivants de votre organisation :

- » **Valeurs** : comment les valeurs de l'organisation sont-elles perçues dans l'environnement de travail? Est-ce qu'elles considèrent explicitement l'inclusion comme la clé du succès de l'organisation?
- » **Vision** : est-ce que la vision envisage un avenir plus inclusif? Cette vision est-elle durable?
- » **Leadership** : le leadership reflète-t-il la diversité des employé.e.s? Y a-t-il une représentation des personnes noires? Les points de vue des personnes noires sont-ils pris en compte dans le processus décisionnel de l'organisation? Si ce n'est pas le cas, quel est le plan pour y remédier?
- » **Embauche** : y a-t-il des obstacles systémiques qui empêchent le recrutement de candidat.e.s noir.e.s? Les offres d'emploi ciblent-elles un groupe démographique spécifique? Comment cela est-il corrigé?
- » **Structure** : quelles sont les possibilités d'avancement? Est-ce que ces possibilités d'avancement sont offertes à tou.te.s les employé.e.s de façon équitable?

De plus, il est important d'avoir l'appui de tou.te.s les employé.e.s, car il est essentiel pour s'assurer que le milieu de travail est vraiment inclusif. Écoutez tou.te.s les employé.e.s dans le cadre de ce processus. Cela peut se faire par l'entremise de :

- » Groupes de discussion
- » Sondages
- » Conversations individuelles
- » Entrevues de départ lorsque les gens quittent l'organisation.

Créer une occasion

Représentation dans le recrutement

Les processus de recrutement au sein de l'organisation pourraient marginaliser les candidats issus de certains milieux. Cela doit être reconnu et corrigé.

« Une pratique prometteuse consiste à revoir les offres d'emploi et à rechercher des préjugés cachés. Par exemple, la société Johnson & Johnson a vu le nombre de femmes soumettant leur candidature augmenter de 9 % après avoir utilisé un logiciel pour ajuster les offres d'emploi et supprimer le langage codé selon le genre, le jargon d'affaires et les listes complètes de compétences non requises. La même approche pourrait être utilisée pour la communauté noire. » (DasGupta, Nan, et al.)

- » Investissez dans la formation du personnel des ressources humaines pour recruter et embaucher des candidats qui représentent le bassin de talents disponible dans votre secteur. Cela peut se faire en faisant ce qui suit :



- Former le personnel chargé de l'embauche à éviter les pratiques d'embauche biaisées dans les descriptions de poste, les publicités, les entrevues, la sélection des candidats et l'avancement
- Travailler en partenariat avec des réseaux professionnels et non professionnels de personnes noires (par exemple : métier, service à la clientèle, etc.) et organiser des activités de réseautage rapide pour créer des liens avec les professionnel.le.s noir.e.s et les embaucher
- Montrer votre description de poste ou publication aux membres de la communauté noire pour obtenir leurs commentaires afin de savoir si le langage et les exigences sont pertinents pour eux
- Mettre en place des processus de présélection et d'entrevue équitables et accessibles pour créer des pratiques d'embauche sans obstacle
- S'assurer qu'il existe des mécanismes pour aborder les préjugés lorsqu'ils se produisent, comme mener une entrevue par comité au lieu d'une entrevue individuelle
- Embaucher en fonction des compétences et non en fonction de la compatibilité

Mentorat et encadrement

Chaque organisation dispose d'un ensemble de règles écrites et non écrites qui peuvent faire une grande différence pour les nouvelles employées / nouveaux employés lorsqu'elles sont partagées. Assurez-vous que les membres influents de votre personnel sont encouragés à encadrer les nouvelles employées / nouveaux employés, surtout les personnes qui viennent de milieux différents. Ces règles peuvent comprendre ce qui suit :

- » Fournir une orientation approfondie des opérations et de la culture de votre organisation
- » Partager les occasions de formation
- » Encourager les employé.e.s lorsqu'ils sont confrontés à des défis
- » Effectuer des vérifications régulières pour s'assurer qu'ils s'adaptent bien à leurs rôles

Parrainage

Le parrainage diffère du mentorat dans la mesure où « la relation de parrainage est fondée sur un sentiment de confiance plus profond en chacun établi au fil des ans et une confiance réelle en l'employé parrainé » (Odom et McCalister).¹⁹ Le parrainage signifie également de défendre les intérêts d'un.e employé.e ou d'un.e collègue noir.e, et de le recommander pour une promotion, pour prendre la parole lors d'événements ou pour d'autres rôles, surtout lorsqu'il n'a pas de représentation à la table. Cela peut également être étendu aux pratiques

¹⁹ <https://sloanreview.mit.edu/article/getting-representative-sponsorship-right-in-your-organization/>



professionnelles et aux organisations où les personnes noires sont sous-représentées, comme les industries des STIM. Les organisations peuvent également démontrer leur engagement envers l'équité en matière d'emploi en s'associant à des établissements d'enseignement et des centres communautaires pour recruter des stagiaires issus de groupes minoritaires. De telles initiatives peuvent contribuer beaucoup à offrir une expérience professionnelle aux stagiaires dans leur domaine.

Perfectionnement professionnel

Un plan de perfectionnement professionnel stratégique qui tient compte des obstacles potentiels dans l'avancement professionnel des employé.e.s noir.e.s peut aider une organisation à maintenir son engagement envers la croissance professionnelle de ses membres racialisés. Il est essentiel de s'assurer que les employé.e.s noir.e.s au sein de l'organisation ont un accès égal au perfectionnement professionnel, à la formation et aux occasions de réseautage. Pensez à mettre en œuvre des programmes, des pratiques et des événements dans votre calendrier organisationnel qui :

- » améliorent le sentiment d'appartenance des employé.e.s noir.e.s en créant un environnement de travail inclusif
- » aident les employé.e.s à naviguer l'environnement professionnel
- » guident les employé.e.s dans la maîtrise de leurs outils
- » inculquent un état d'esprit de développement et aident les employé.e.s à comprendre clairement le processus de rétroaction
- » aident les employé.e.s à améliorer leurs compétences²⁰

Ces étapes auront un impact sur l'avancement professionnel et témoigneront de la capacité de l'organisation à retenir les talents hautement qualifiés. De plus, examiner ce qui suit peut être une façon plus précise de déterminer si les employé.e.s noir.e.s ont un accès égal à ces occasions :

- » la composition des équipes de direction
- » qui est recommandé pour des occasions de perfectionnement professionnel
- » qui est promu
- » la représentation des cadres dirigeant.e.s

²⁰ "The Real Reason Diversity is lacking at the top" https://www.bcg.com/en-in/publications/2020/why-is-diversity-lacking-at-top-of-corporations?utm_medium=Email&utm_source=esp&utm_campaign=diversity&utm_description=featured_insights&utm_topic=diversity&utm_geo=global&utm_content=202101&utm_usertoken=CRM_ad5a5a0b0cb721be8672d5bff3f2d39f40785e60



Investir, recueillir de l'information et prioriser la formation

Une partie de l'instauration d'un changement durable consiste à avoir suffisamment d'information pour le faire. Les employeurs devraient demander le consentement des employé.e.s pour recueillir les données nécessaires pour identifier les personnes qui font partie de la population d'employé.e.s et les soutiens qui sont nécessaires pour s'assurer qu'ils sont entièrement eux-mêmes au travail. Au-delà de cela, investissez dans des ressources pour utiliser l'information dans l'intérêt fondamental de toute l'organisation.

Appuyer les groupes-ressources des employé.e.s

Le travail des GRE devrait être essentiel au soutien du mouvement BLM au travail. Les personnes qui font partie de ce groupe devraient se voir attribuer du temps pour travailler sur des sujets pertinents.

Tirez profit des GRE en :

- » Offrant aux membres la souplesse voulue pour consacrer suffisamment de temps au travail du GRE
- » Reconnaisant la crédibilité des GRE et donnant suite à leurs recommandations
- » Fournissant l'accès aux données et à la formation afin qu'ils puissent être efficaces

Les GRE peuvent également identifier des besoins tels que des espaces sûrs et courageux où les employé.e.s peuvent se réunir pour avoir des conversations sérieuses et encourager et accompagner les équipes à agir sur les changements structurels.²¹

Allouer des ressources

Des personnes dévouées devraient être responsables de déterminer les obstacles et de trouver des moyens de les transformer en occasions d'apprentissage. Il ne s'agira pas d'un processus transparent, mais avec une implication accrue il sera rentable s'il y a un niveau d'engagement suffisant. Ces personnes peuvent consacrer du temps à effectuer ce qui suit :

- » Identifier les changements à court et à long terme qui peuvent être mis en œuvre pour rendre le lieu de travail plus inclusif
- » Dialoguer avec les GRE et d'autres ressources disponibles pour mettre en œuvre ces changements
- » Trouver les faiblesses et les voir comme des domaines de croissance potentielle

²¹ Utilisez la trousse du CCDI pour créer des GRE actifs : <https://ccdi.ca/media/1073/20150716-ccdi-report-erg-toolkit.pdf>



- » Promouvoir des actions de la part des dirigeant.e.s. Les dirigeant.e.s au sein de l'organisation doivent prêcher par l'exemple
- » Mesurer l'impact et partager les réussites avec les employé.e.s

Offrir une formation

Le travail en matière de diversité et d'inclusion est vaste. Le bon type de formation adapté aux besoins spécifiques d'une organisation est essentiel. Le CCDI offre plusieurs cours pour fournir à votre organisation des outils spécifiques pour rendre votre lieu de travail plus inclusif. Voici quelques-uns de ces cours :

Formation sur les **principes fondamentaux de la diversité et de l'inclusion**. Il s'agit d'un cours de base que tous les membres de l'organisation peuvent suivre pour commencer leur parcours afin de comprendre les principes de base nécessaires pour créer un milieu de travail inclusif.

La formation sur les **préjugés involontaires** aide les employé.e.s à comprendre les façons insidieuses dont les préjugés, les microagressions et le racisme sont perpétrés et renforcés dans la société et aide tout le monde à aborder ce travail en utilisant une approche de compréhension plutôt que de blâmer les gens.

Le **programme de certificat de lutte contre le racisme** est ouvert aux groupes ou aux individus et comprend les cours suivants :

- » Histoire du racisme et de la colonisation au Canada
- » La race et le racisme dans le milieu de travail canadien
- » Les intersections de la race et d'autres identités
- » Comment être un.e allié.e pour les personnes racialisées
- » Introduction à la compétence culturelle

Ces cours fournissent aux individus les connaissances dont ils ont besoin pour faire progresser leur parcours en matière de diversité et d'inclusion et en faire des promoteurs efficaces de l'antiracisme et de l'inclusion au sein de leurs équipes.

Maintenir l'effort

Soutenir le mouvement BLM en milieu de travail exige une vision d'ensemble des possibilités. Il faut se tourner vers un processus continu et gratifiant pour créer un milieu de travail plus inclusif.

Mesurer l'impact

Les efforts déployés doivent faire l'objet d'une évaluation continue pour assurer l'efficacité et la durabilité. Apporter certains changements n'est pas suffisant. Pour mesurer l'impact, il faut établir des objectifs et observer les progrès faits en cours de route pour réaliser ces objectifs. Comment peut-on y parvenir?



- » Comprendre le niveau d'exclusion qui existe dans l'organisation en :
 - Organisant des cercles d'écoute avec les employé.e.s noir.e.s et non noir.e.s
 - Utilisant des sondages anonymes pour comprendre dans quelle mesure des incidents d'exclusion se produisent
 - » Quel pourcentage d'employé.e.s noir.e.s travaillent pour l'organisation?
 - Les personnes noires représentent 3,5 % de la population canadienne. Cette réalité est-elle reflétée dans l'organisation?
 - » Quel taux d'augmentation peut être atteint au cours des cinq prochaines années?
 - Mesurez les progrès annuels et partagez les résultats avec tout le personnel
- Faire appel aux services professionnels :
- » Indice de diversité^{MC} (un produit de solutions pour le milieu de travail du CCDI)
 - Il s'agit à la fois d'un outil de mesure quantitative et qualitative qui évalue deux aspects de votre main-d'œuvre :
 - Représentation de groupes diversifiés (selon l'autoidentification)
 - Sentiments d'inclusion (selon une échelle de Likert et des commentaires ouverts)

Stratégie de communication

Une stratégie de communication efficace est essentielle pour réaliser les stratégies ci-dessus. Il doit y avoir un engagement intentionnel à créer un milieu de travail antiraciste.

- » Partagez avec le personnel votre intention de créer un milieu de travail antiraciste, plus précisément un lieu où les employé.e.s noir.e.s peuvent être entièrement eux-mêmes au travail
- » Partagez comment vous allez y parvenir
- » Invitez tout le personnel à participer à cet effort par l'entremise de ce qui suit :
 - Participer pleinement aux sondages et aux occasions de consultation des employé.e.s
- » Assistez à la formation offerte
- » Répondez aux appels à l'action, que les employé.e.s soient encouragé.e.s à lire et à en apprendre davantage sur le sujet du racisme envers les Noir.e.s, à joindre un GRE ou à s'engager à devenir un.e allié.e.

Ressources



Ressources

Livres

- » *Policing Black Lives* by Robyn Maynard
- » *The Skin We're In* by Desmond Cole
- » *White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism* by Dr. Robin DiAngelo

Trousses du CCDI

- » [La race dans les milieux de travail canadiens](#)
- » [Conseils de diversité et d'inclusion](#) (disponible en anglais seulement)
- » [Groupes-ressources des employé.e.s](#)
- » [Regard sur la peur et l'adversité](#)
- » [Mobiliser le leadership : Trousse pour l'élaboration d'une stratégie de diversité et d'inclusion](#)
- » [Mobiliser le leadership : Élaborer l'analyse de rentabilité à toute épreuve en faveur de la diversité et de l'inclusion](#) (disponible en anglais seulement)

Rapports

- » DasGupta, Nan, et al. « La réalité omniprésente du racisme anti-Noirs au Canada. » Canada - FR, Boston Consulting Group, 6 janvier 2021, <https://www.bcg.com/fr-ca/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>
- » Deloitte. « Les Noirs au Canada. » *Deloitte Canada*, 8 février 2021, <https://www2.deloitte.com/ca/fr/pages/apropos-deloitte/articles/noir-au-canada-reconnaissant-notre-passe.html>
- » Institut de la diversité de l'Université Ryerson. « Diversity Leads: Diversity Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities. » https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf
- » Rapport du Conseil sur les relations raciales au premier ministre de l'Ontario, Bob Rae. 9 juin 1992. http://www.siu.on.ca/pdfs/report_of_the_advisor_on_race_relations_to_the_premier_of_ontario_bob_rae.pdf

Autres ressources

- » Ressources contre le racisme : <https://experiencescanada.ca/fr/ressources/ressources-contre-le-racisme/>
- » Contenu préparé par Employment Matters : <https://employmentmatters.ca/news-feed/>
- » Test d'association implicite de l'Université Harvard : <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>



- » Articles « White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack » et « Some Notes for Facilitators » : <https://nationalseedproject.org/Key-SEED-Texts/white-privilege-unpacking-the-invisible-knapsack>
- » Article. « Qu'est-ce que le racisme systémique ? » : <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/qu-est-ce-que-le-racisme-systemique>
- » Etude. « Une trousse sur le profilage racial et sociale. » : https://www.projectsomone.ca/wp-content/uploads/2020/06/Boite_a_outils_complete_Profilage.pdf
- » Etude. « Le profilage racial dans les pratiques policières : Points de vue et expériences de jeunes racisés à Montréal » : https://www.academia.edu/38515633/Le_Profilage_Racial_dans_les_Pratiques_Policieres_Points_de_vue_et_Exp%C3%A9riences_de_Jeunes_Racis%C3%A9s_%C3%A0_Montr%C3%A9al
- » Etude. « Les droits humains et les policiers » : http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Human_rights_and_policing%3A_Creating_and_sustaining_organizational_change_fr.pdf
- » Guide pédagogique. « L'histoire des Noirs au Canada » : http://education.historicacanada.ca/files/145/FR_BlackHistory_FINALPRINTFILE.pdf
- » Guide de soutien aux enseignants. « Enseigner l'histoire des Noirs au Québec » : https://carrefour-education.qc.ca/sites/default/files/Fichier-Texte/histoire-des-noirs_version-finale_web.pdf
- » Entrevue. Mireille E. LeBlanc « Questions et réponses avec l'historien Amadou Ba L'histoire oubliée de la contribution des Noirs à l'édification du Canada » : <https://www.francopresse.ca/decouvrir/questions-et-reponses-avec-lhistorien-amadou-ba-lhistoire-oubliee-de-la-contribution-des-noirs-a-ledification-du-canada-f9f3e49d36c4d8ed63889d8eedbf5068>
- » Etude. « Trousse d'outil du campus pour lutter contre le racisme » : <https://cfs-fcee.ca/wp-content/uploads/2019/07/Anti-Racism-Toolkit-French-Final-1.pdf>
- » Vidéo. « Qu'est-ce que le racisme systémique ? » : <https://www.ledevoir.com/videos/580123/en-video-qu-est-ce-que-le-racisme-systemique>
- » Kimberlé Crenshaw « L'urgence de l'intersectionnalité ? » : https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality?language=fr (VO sous-titrée)
- »

Annexe



Annexe

Définition des termes

Changement de code linguistique : changer de façons de parler et de comportement d'un environnement à un autre pour s'adapter et s'intégrer.

Culture : l'ensemble des idées, croyances, valeurs, activités et connaissances d'un groupe de personnes qui partagent des traditions historiques, géographiques, religieuses, raciales, linguistiques, ethniques ou sociales et qui transmettent, renforcent et modifient ces traditions.

Discrimination : une action, une décision ou une politique qui désavantage une personne ou un groupe de personnes pour des raisons comme leur race, leur âge ou leur handicap.

Diversité : l'ensemble des différences qui rend chaque personne unique.

Emploi équitable : pratiques d'emploi qui cherchent activement à éliminer les obstacles pour les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les groupes racialisés.

Intersectionnalité : un cadre utilisé pour comprendre comment les différentes parties de l'identité d'une personne se croisent et influencent la façon dont elle subit la discrimination et le privilège.

Lois Jim Crow : un ensemble de lois et de statuts qui ont rendu légale la ségrégation raciale aux États-Unis

Multiculturalisme : la mesure dans laquelle, au sein d'une société ou d'une nation, deux ou plusieurs groupes non homogènes reconnus de façon égale, ethniques, raciaux, culturels, linguistiques ou religieux coexistent.

PANDC : Personnes autochtones, noires et de couleur

Politiques de respectabilité : un cadre utilisé pour comprendre le comportement des groupes pour se conformer à la normativité néo-libérale, blanche et bourgeoise d'un point de vue sexospécifique, de classe et racialisé. ²²

Préjudice : croyances, sentiments, opinions et actions hostiles et irrationnels visant des individus ou des groupes particuliers sur la base de généralisations stéréotypées sur les caractéristiques des groupes.

²² Mikaela Pitcan, Alice E Marwick, danah boyd, Performing a Vanilla Self: Respectability Politics, Social Class, and the Digital World, *Journal of Computer-Mediated Communication*, Volume 23, Numéro 3, Mai 2018, Pages 163–179, <https://doi.org/10.1093/jcmc/zmy008>



Préjugé : une tendance ou une préférence formée sans justification raisonnable qui peut empêcher un jugement équilibré ou impartial.

Préjugé en faveur d'une personne ou d'un groupe ou contre ceux-ci. Il ne peut pas être éliminé, mais il doit être géré.

Préjugés involontaires : des stéréotypes sociaux à propos de certains groupes de personnes que les individus forment en dehors de leur propre conscience consciente.²³

Race : un faux concept utilisé pour classer l'humanité en fonction d'ancêtres ou de descendants communs et s'appuyant sur la différenciation par des caractéristiques physiques générales telles que la couleur de la peau et des yeux, le type de cheveux, la stature et les traits du visage.

Racisme : un ensemble de croyances, d'hypothèses et d'actions implicites ou explicites fondées sur l'idéologie de la supériorité inhérente d'un groupe racial ou ethnique par rapport à un autre et qui est évident dans les structures et programmes organisationnels ou institutionnels ainsi que dans les modèles de pensées ou de comportements individuels.

Racisme systémique : les préjugés systémiques et institutionnels qui désavantagent les groupes racialisés. Ces préjugés sont subtils et souvent difficiles à identifier, mais ils sont démontrés par le manque de représentation des groupes racialisés dans les organisations à tous les niveaux, les écarts de salaires entre les employé.e.s blanc.he.s et racialisé.e.s, les incidences de profilage racial et de violence policière contre les groupes racialisés, etc.

Stéréotype : une conception fausse ou généralisée des personnes qui entraîne une catégorisation inconsciente ou consciente de chaque membre de ce groupe. Les stéréotypes peuvent être basés sur des idées fausses ou de fausses généralisations sur la race, la couleur, l'âge, les groupes ethniques, linguistiques, géographiques ou nationaux, la religion, l'état social, matrimonial ou familial, les attributs physiques, du développement ou mentaux, l'orientation sexuelle ou le genre.

²³ Ibid



Bibliographie

- » 12 Gates Studios. « Toni Morrison, What Racism Is. » YouTube, 16 août 2017, www.youtube.com/watch?v=5EQcy361vB8
- » Adjekum, Sarah. « Indigenous and Black People in Canada Share Social Exclusion and Collective Outrage. » National Observer, National Observer, 10 juin 2020, www.nationalobserver.com/2020/06/10/opinion/indigenous-and-black-people-canada-share-social-exclusion-and-collective-outrage.
- » Awad, G. H., Norwood, C., Taylor, D. S., Martinez, M., McClain, S., Jones, B., Holman, A., et Chapman-Hilliard, C. (2015). Beauty and Body Image Concerns Among African American College Women. *The Journal of black psychology*, 41(6), 540–564. <https://doi.org/10.1177/0095798414550864>
- » Site Web de Black Lives Matter : <https://www.blacklivesmatter.ca/>
- » DasGupta, Nan, et al. « La réalité omniprésente du racisme anti-Noirs au Canada. » Canada - FR, Boston Consulting Group, 6 janvier 2021, <https://www.bcg.com/fr-ca/publications/2020/reality-of-anti-black-racism-in-canada>
- » Deloitte Canada. « Les Noirs au Canada. » 8 février 2021, <https://www2.deloitte.com/ca/fr/pages/apropos-deloitte/articles/noir-au-canada-reconnaissant-notre-passe.html>
- » Institut de la diversité de l'Université Ryerson. « Diversity Leads: Diversity Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities. » https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf
- » Institut de la diversité de l'Université Ryerson. « Black Leaders Are Nearly Non-Existent on Canadian Boards According to Ryerson's Diversity Institute's New Study of Canadian Board Diversity. » Cision, 6 août 2020, www.newswire.ca/news-releases/Black-leaders-are-nearly-non-existent-on-canadian-boards-according-to-ryerson-s-diversity-institute-s-new-study-of-canadian-board-diversity-865341357.html.
- » Environics Institute. (2017). *The Black experience project in the GTA*. Toronto: Environics Institute for Survey Research.
- » Gaudiano, Paolo. "Inclusion Is Invisible: How To Measure It." Forbes, Forbes, April 25th. 2019, www.forbes.com/sites/paologaudiano/2019/04/23/inclusion-is-invisible-how-to-measure-it/?sh=2d2b6265a3d2.
- » Henry, Natasha L. « Esclavage des Noirs au Canada ». L'Encyclopédie canadienne, 09 juin 2020, Historica Canada. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/black-enslavement>. Consulté le 19 avril 2021.
- » Jeffers, Keith. "How to Respond to Racism in the Workplace." Canadian HR Reporter, Canadian HR Reporter, November 25th 2020, www.hrreporter.com/focus-areas/diversity/how-to-respond-to-racism-in-the-workplace/335603.
- » Oyeniran, Channon. « Black Lives Matter-Canada ». L'Encyclopédie canadienne, 18 décembre 2020, Historica Canada. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/black-lives-matter-canada>. Consulté le 4 février 2021



- » Sambo, P. « In diversity push, a prominent Black Canadian leads charge. » Financial Post (2020), <https://financialpost.com/pm/bn/business-pmn/kingsdale-cibc-lead-effort-to-boost-blacks-in-canada-boardrooms>.
- » Statistique Canada. « Diversité de la population noire au Canada : Un aperçu. » StatCan, 27 février 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.htm>
- » Deloitte Insights, « The Six Signature Traits of Inclusive Leadership. » 16 avril 2016. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/six-signature-traits-of-inclusive-leadership.html>
- » Walker, James W. St.G.. « Canadiens noirs ». L'Encyclopédie canadienne, 14 mai 2015, Historica Canada. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/noirs>. Consulté le 4 février 2021.
- » Williams, Dorothy et James W. St.G. Walker. « L'histoire des Noirs au Canada jusqu'en 1900 ». L'Encyclopédie canadienne, 12 mars 2021, Historica Canada. <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/l-histoire-des-noirs-au-canada-jusqu-en-1900>..

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (CCDI)

Le CCDI a pour mission d'aider les organisations à être inclusive, libre de préjugés et de discrimination, en plus de sensibiliser, d'encourager la conversation et l'action dans le but de faire reconnaître l'atout qu'est la diversité. Grâce à la recherche, aux rapports et aux outils que nous développons et à nos ateliers, événements et consultations en milieu de travail, nous aidons les employeurs canadiens à comprendre la diversité, à la planifier et à favoriser l'inclusion.

Le leadership du CCDI a adopté un modèle éprouvé qui suscite la confiance à titre de tiers impartial. Notre expertise met l'accent sur les thèmes de l'inclusion qui sont pertinents au Canada à l'heure actuelle et sur les différences régionales qui créent la diversité.

À titre d'organisation sans but lucratif qui s'organise comme une entreprise, nous avons créé une niche grâce à notre technologie de recherche et d'analyse novatrice qui permet la compréhension approfondie de la diversité démographique canadienne et des mentalités.

Le CCDI est reconnaissant du soutien de plus de 500 employeurs affiliés à l'échelle du Canada.

Communiquez avec nous

Avez-vous des questions à propos des avantages de devenir un employeur affilié du CCDI ou de l'un de nos services? Veuillez contacter :

Anne-Marie Pham
Directrice exécutive

Pangus Kung
Chef de file national, Relations partenaires

1-416-968-6520
mail@ccdi.ca

Le CCDI est reconnaissant du soutien continu de ses partenaires fondateurs.



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

www.ccdi.ca