



Le guide « BRAVE » sur la race et les conversations inclusives au travail

Une trousse pratique pour les employé·e·s et les leaders

Juillet 2025



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

ccdi.ca

Table des matières

À propos de cette trousse.....	4
Cadre BRAVE	5
Terminologie importante.....	5
Cadre BRAVE.....	7
Bâtir	7
Respecter	7
Reconnaître	7
Valider.....	7
Mettre l'accent.....	8
Questions de réflexion	8
Ressources utiles	8
Bâtir l'intention	9
Définir l'objectif et la portée	9
Comprendre votre public	9
Règles de base pour les discussions antiracistes	9
Respecter la confidentialité.....	10
Questions de réflexion	10
Ressources utiles	11
Respecter la sensibilité du sujet	12
Les espaces de courage	12
Les six piliers des espaces de courage.....	13
Responsabilisation : invitation empathique au dialogue (en privé) et dénonciation publique.....	14
Questions de réflexion	15
Ressources utiles	15
Reconnaître l'impact du passé sur le présent.....	17
Les racines historiques de la race et du racisme	17
Comment les obstacles systémiques persistent.....	18
Faire le lien avec aujourd'hui	18
Questions de réflexion	19
Ressources utiles	19

Valider les expériences vécues	20
Écoute active	20
Activité : charades.....	20
Microagressions raciales	21
Questions de réflexion	22
Ressources utiles	22
Mettre l'accent sur la façon de créer des organisations antiracistes.....	23
Exemples d'initiatives axées sur la race en milieu de travail canadien.....	23
Questions de réflexion	25
Ressources utiles	25
Conclusion	27
Et ensuite?	27

À propos de cette trousse

Les organisations reconnaissent de plus en plus l'importance de lutter contre les préjugés raciaux en milieu de travail, non seulement dans le cadre de leur engagement envers l'équité et l'inclusion, mais aussi dans le cadre de leur obligation légale de prévenir la discrimination et d'y répondre en vertu de la [législation sur les droits de la personne](#). Toutefois, il est essentiel de développer une compréhension solide des notions de race, de discrimination raciale et d'antiracisme avant de se lancer dans des projets ou des initiatives. Sans cette base, des efforts bien intentionnés peuvent involontairement causer du tort. Des conversations réfléchies sur la race et le racisme permettent d'approfondir la compréhension des contextes historiques et des expériences vécues, passées et présentes, contribuant ainsi à créer des environnements où chacun·e peut s'épanouir.

Une distinction importante dans ces conversations est de reconnaître qu'être antiraciste est différent d'être non-raciste. Une personne non raciste adopte généralement une position neutre et ne s'implique pas activement dans les enjeux liés à la race. Bien que cette attitude puisse sembler inoffensive, elle ne tient pas compte du fait que l'inaction peut contribuer au maintien du racisme systémique. En revanche, une personne antiraciste remet activement en question les attitudes, les politiques et les structures racistes; elle travaille à démanteler l'oppression systémique et promouvoir l'équité. Cela signifie qu'il faut faire face aux préjugés personnels, reconnaître les disparités raciales et s'engager dans une action quotidienne et intentionnelle. La bonne nouvelle est qu'il s'agit de choix que nous pouvons faire d'un moment à l'autre et d'une situation à l'autre.

Bien que cette trousse se concentre sur les conversations à propos de la race, les éléments fournis servent d'exemple concret de conversations plus larges, souvent complexes, autour de la diversité, de l'équité, de l'inclusion et de l'accessibilité (DÉIA). Le cadre BRAVE et les stratégies présentées ci-dessous sont conçus pour soutenir un large éventail de conversations difficiles, qu'elles soient liées à la race, au genre, à l'incapacité, à l'orientation sexuelle ou à d'autres sujets liés à l'équité. Nous encourageons les équipes à adapter et à appliquer ces outils de manière à les intégrer à leurs contextes spécifiques.

Créée en 2025, cette trousse a été mise à jour à l'aide de recherche et de ressources récentes afin d'apporter de nouvelles perspectives et réflexions qui aident les organisations à passer d'un changement performatif à un changement transformateur. Pour ce faire, la trousse est organisée en six sections :

Cadre BRAVE

- Bâtir l'intention
- Respecter la sensibilité du sujet
- Reconnaître l'impact du passé sur le présent (en anglais : *acknowledge*)
- Valider les expériences vécues
- Mettre l'accent sur la manière de créer des organisations soucieuses de l'équité raciale (en anglais : *emphasize*)

Chaque section propose des éléments clés à prendre en considération, des questions de réflexion et des ressources utiles. Nous encourageons toutes les équipes à considérer ce document comme un point de départ et à utiliser la table des matières pour repérer les sections qui correspondent le mieux au contexte et aux objectifs de leur organisation.

Veuillez noter que ces conversations sont rarement linéaires. Les équipes peuvent être amenées à revoir certaines sections au fur et à mesure que de nouvelles idées émergent ou que les circonstances évoluent. Bien que ce processus puisse prendre du temps, le fait de s'appuyer sur sa nature dynamique favorisera un engagement plus profond et un changement durable.

Terminologie importante

Un aspect très important des conversations sur la race est la terminologie et la compréhension mutuelle des termes avant d'entreprendre des discussions. D'autant plus qu'il existe de nombreux termes couramment utilisés dans les conversations sur la race, ainsi que plusieurs définitions et façons d'aborder chaque terme. Une définition commune est donc nécessaire pour parvenir à une compréhension mutuelle. Nous avons défini ces termes sur la base de recherches et de conversations au sein de notre équipe, mais vos collègues peuvent avoir des perspectives différentes. Nous encourageons votre organisation à explorer les différentes compréhensions des termes suivants afin de susciter des discussions saines.

Race : idée (ou construction sociale) créée pour séparer les gens en partant de l'hypothèse qu'un groupe de personnes est supérieur à un autre. Il s'agit d'un terme complexe aux significations en constante évolution, créé à partir d'idées selon lesquelles la forme du crâne et la taille du cerveau déterminaient l'intelligence; il n'est pas fondé sur la biologie. Les conceptions actuelles de la race sont façonnées par des influences sociétales et historiques largement fondées sur la différenciation des personnes en fonction de caractéristiques attribuées, ou de caractéristiques avec lesquelles vous êtes né-e-s, telles que la couleur de la peau, la texture des cheveux et les traits du visageⁱ.

Racialisation : processus par lequel les idées de race sont utilisées pour organiser ou différencier des espaces qui ne sont pas réellement de nature raciale. Ce processus classe tout le monde sur la base des catégories raciales particulières présentes à un moment et dans un lieu donnés. L'élément commun à tous les processus de racialisation est la

croyance en une hiérarchie raciale, où certains groupes de personnes sont perçus comme supérieurs à d'autres.

Racisme : ensemble de croyances qui organisent nos vies et nos perspectives de vie à partir de l'idée de race. En somme, le racisme suppose qu'il existe des différences fondamentales et essentielles entre des groupes de personnes ayant des caractéristiques différentes. Sur la base de ces différences supposées, des décisions sont prises afin de maintenir et renforcer ces différences de manière à ce que les personnes au pouvoir en tirent profit et justifient en même temps leur position de pouvoir.

Différence entre le cadre BRAVE et les espaces de courage : Le cadre BRAVE est un outil structuré qui offre des conseils étape par étape pour faciliter les conversations sur le racisme et l'équité sur le lieu de travail. Les espaces de courage, quant à eux, sont des environnements fondés sur des principes tels que le respect, la responsabilisation et la vulnérabilité, où les participant·e·s sont encouragé·e·s à s'engager dans un dialogue ouvert et parfois inconfortable.

Pour approfondir votre compréhension...

De nombreuses conversations sur la race manquent de clarté systémique. Elles ont tendance à se concentrer sur les croyances ou les attitudes individuelles, plutôt que de reconnaître les systèmes plus larges de pouvoir institutionnalisé en jeu. Le racisme n'est pas seulement une idéologie personnelle, c'est aussi une structure soutenue par des politiques, des pratiques et des lois qui sont normalisées et ancrées dans la vie quotidienne. Ces systèmes ne fonctionnent pas d'eux-mêmes. Les décisions sont prises et maintenues par des individus, des institutions et des gouvernements qui profitent des inégalités raciales et les renforcent. Le racisme ne se limite donc pas à entretenir des préjugés. C'est le processus de transformation de ces hypothèses en actions par des systèmes qui déterminent qui a accès aux ressources, à la sécurité et au pouvoir. Pour lutter contre le racisme, il faut reconnaître à la fois les croyances et les structures qui soutiennent l'inégalité et comprendre qui est responsable de leur création et de leur maintien.

Comprendre ces termes clés constitue une base essentielle, mais ce n'est qu'un point de départ. Pour passer de la prise de conscience à un changement significatif, il est essentiel de structurer ces conversations de manière à favoriser la sécurité, le respect et des résultats concrets. Le cadre BRAVE propose une approche structurée pour encadrer les discussions sur le racisme et la discrimination raciale. Cette trousse adapte et développe le cadre BRAVE pour guider les organisations dans la transformation des conversations en actions concrètes.

Cadre BRAVE

La structure de cette trousse suit le cadre BRAVE, un cadre élaboré par la Dre Enrica N. Rugg et le Dr Derek Avery comme une approche pour encadrer les conversations sur le racisme et la discrimination racialeⁱⁱ. BRAVE est un acronyme pour build (bâtir), respect (respecter), acknowledge (reconnaître), validate (valider) et emphasize (mettre l'accent) que nous avons ensuite adapté pour répondre aux besoins de ce documentⁱⁱⁱ.

Bâtir

« Bâtir l'intention, la concentration et la sécurité nécessaires pour avoir des conversations honnêtes sur la race^{iv}. » Cela permet de définir les attentes des participant·e·s. Cela signifie :

- Définir l'objectif de la conversation et le public visé
- Déterminer la portée de la conversation
- Fournir des règles de base aux participant·e·s

Respecter

« Respecter la sensibilité du sujet tout en incitant les personnes à aller au-delà de la superficialité^v. » Cela permet d'établir une base solide pour que les participant·e·s s'engagent de manière productive. Cela signifie :

- Définir ce que le terme « respect » signifie pour vous et ce qu'il signifie pour votre équipe
- Établir des stratégies permettant à chacun·e de participer et d'être entendu·e
- Créer une stratégie pour interrompre la conversation si elle devient improductive

Reconnaître

« Reconnaître les réalités inconfortables du passé et du présent^{vi}. » Cela permet de contextualiser vos conversations. Cela signifie :

- Parler des barrières systémiques et de ce à quoi elles ressemblent dans votre organisation
- Établir des liens avec le passé et la façon dont il se manifeste dans le présent

Valider

« Valider et accepter les expériences de vos collègues racisé·e·s^{vii}. » Cela montre aux participant·e·s comment le racisme est présent dans leur vie quotidienne. Cela signifie :

- Reconnaître les expériences vécues par vos collègues
- Comprendre que les histoires racontées peuvent ne pas refléter vos propres expériences, et faire confiance au fait qu'elles sont réelles et significatives

Mettre l'accent

« Mettre l'accent sur la manière dont votre organisation traduira les constats de ces conversations en actions^{viii}. » Cela permet de s'assurer que ces conversations conduisent à des changements.

Cela signifie :

- Intégrer les commentaires et les rétroactions de vos collègues dans les politiques et les stratégies
- Consulter des organisations afin de demeurer à jour sur les meilleures pratiques

Questions de réflexion

- Une question sur le vocabulaire : comment comprenez-vous chacun des termes suivants : race, racialisation et racisme?
- Lorsque des conversations sur des sujets liés à la race ont lieu dans votre milieu de travail, qu'est-ce qui retient le plus votre attention? Y a-t-il des aspects de ces discussions qui vous mettent plus à l'aise? Y a-t-il des aspects qui vous laissent dans l'incertitude?
- Avez-vous déjà entendu parler du cadre BRAVE? Quelles sont les parties qui vous semblent claires et quelles sont celles qui nécessiteraient davantage d'explications ou de soutien pour être mieux comprises?

Ressources utiles

- [Guide pour avoir des conversations courageuses sur le racisme et la discrimination / Guide to courageous conversations on racism and discrimination](#), Gouvernement du Canada
- [Lutte contre le racisme et changement organisationnel : Un guide pour les employeurs / Anti-Racism & Organizational Change : A Guide for Employers](#), Commission canadienne des droits de la personne
- [How to talk about race at work](#), CIPD
- [Conversation Guide: Talking about Race, Racism, Care, and Caregiving](#), Caring Across Generations
- [Talking About Race](#), National Museum of African American History and Culture
- [Racisme émergeant en milieu de travail: Preuves qualitatives et quantitatives d'une discrimination systémique](#), Commission ontarienne des droits de la personne
- [Les mots pour parler de race et d'ethnicité : une terminologie en évolution](#), Bibliothèque du Parlement
- [Quelle place pour le discours critique de la race dans le travail social antiraciste et décolonial?](#) Caroline Keisha Foray

Bâtir l'intention

Les résultats visés de vos conversations doivent être clairs pour tou-te-s les participant-e-s, car ils constituent un objectif commun^{ix}. Expliquez la raison qui sous-tend les actions de votre organisation et identifiez vos valeurs et les lignes directrices de la conversation en vous appuyant sur les pratiques de DÉIA. Cela permettra à la conversation de rester inclusive, ciblée et porteuse de sens.

Définir l'objectif et la portée

Les conversations sur les conséquences du racisme ont plus de chances d'être efficaces si elles ont un objectif clairement défini. Commencez par identifier la *raison d'être* de cette conversation et à *qui* elle s'adresse. Les objectifs peuvent varier, mais ils doivent être axés sur la manière d'aborder la question de l'équité raciale au sein de votre organisation^x. Définir la portée permet d'éviter toute confusion et de s'assurer que la discussion reste ciblée. Pour soutenir ce processus, posez les questions directrices suivantes sur l'équité raciale au sein de votre organisation :

- Avez-vous recueilli les commentaires des employé-e-s, des partenaires ou du public sur leur perception des forces et des faiblesses de votre entreprise en matière d'équité raciale et d'inclusion?
- Quelles sont les forces et les faiblesses de votre entreprise en matière d'équité raciale?
- Où se trouvent les possibilités d'amélioration?
- Qu'est-ce qui nécessite une attention immédiate^{xi}?

Comprendre votre public

Réfléchissez à qui sera le public de ces conversations. Différents groupes au sein de votre organisation peuvent nécessiter des approches différentes selon leurs expériences, leurs rôles et leurs perspectives. Comprendre votre public vous aidera à adapter la conversation aux besoins de chaque groupe et à vous assurer qu'elle soit engageante et pertinente. Par exemple, les groupes peu diversifiés sur le plan démographique ou communautaire peuvent avoir besoin d'une formation et d'une sensibilisation de base avant d'entamer les conversations. Invitez vos collègues à partager leurs réflexions afin de mieux comprendre leurs expériences vécues^{xii}.

Règles de base pour les discussions antiracistes

Demander à des collègues racisé-e-s de participer à des conversations sur la race sans mesures de sauvegarde appropriées peut les exposer à des risques et créer un fardeau injuste. Il est essentiel de préciser que, bien que leurs expériences vécues soient valorisées, la participation à ces conversations est entièrement volontaire. Les employé-e-s racisé-e-s ne doivent jamais se sentir obligé-e-s d'éduquer les autres ou de partager leurs expériences personnelles. Lorsqu'ils-elles choisissent de s'engager, ils-elles doivent être explicitement assuré-e-s que cela ne posera aucun risque pour leur carrière ou leur bien-être personnel^{xiii}. La sécurité va au-delà des mots. Veillez donc à mettre en place les stratégies et les procédures nécessaires pour intervenir si la situation devenait improductive.

La création de règles de base enracinées dans la DÉIA peut être un excellent moyen de fixer des limites claires durant ces conversations^{xiv}. La liste doit être dynamique pour permettre des ajouts ou des modifications, et elle doit être visible pour que les participant-e-s soient toujours conscient-e-s de la version la plus à jour. La liste suivante est tirée du document « Ground Rules for Anti-Racism Discussions » du Metropolitan New York Synod^{xv}.

- Écoutez activement : respectez les autres lorsqu'ils-elles parlent.
- Parlez de votre propre expérience au lieu de généraliser (« je » au lieu de « ils-elles », « nous » et « vous »).
- Participez au maximum de vos capacités : la croissance de la collective dépend de l'inclusion de chaque voix individuelle.
- L'objectif n'est pas d'être d'accord, mais d'acquérir une meilleure compréhension.
- Même si aucune expérience ou aucun exemple ne s'avérera exact à 100 % du temps, nous essaierons d'entendre la vérité dans ce qui est dit plutôt que de chercher des exceptions au cas présenté.
- Partez du principe que tout le monde a de bonnes intentions, mais reconnaissez également l'impact d'un propos qui blesse quelqu'un-e d'autre, même s'il n'est pas intentionnel.

Respecter la confidentialité

Toutes les histoires partagées dans cet espace restent dans cet espace, à moins que la personne qui raconte l'histoire n'ait donné son accord explicite pour qu'elle puisse être reprise dans un autre contexte.

Bâtir l'intention est essentiel pour favoriser des conversations antiracistes significatives et efficaces. Définir clairement l'objectif, la portée et le public visé permet de s'assurer que les discussions restent ciblées et constructives. L'établissement de règles de base et la protection du bien-être des participant-e-s créent un environnement où toutes les voix peuvent être entendues et respectées. Avec ces éléments fondamentaux en place, votre organisation peut aller au-delà du dialogue et tendre vers une action significative. Explorez les questions de réflexion et les ressources suivantes pour approfondir votre approche.

Questions de réflexion

- Qui décidera de l'objectif de ces conversations? À qui cela profite-t-il? Qui est laissé de côté?
- Comment vos objectifs seront-ils communiqués à votre équipe? Comment vous assurerez-vous que ce message soit compris?
- Quelles stratégies avez-vous pour garantir la sécurité de tou-te-s les participant-e-s?

Ressources utiles

- [Communication - Compétences transférables](#), / [Communication - Transferable skills](#)
Gouvernement de l'Ontario
- [Programme d'action et de lutte contre le racisme](#) / [Anti-Racism Action Program](#),
Gouvernement du Canada
- [Talking About Race](#), National Museum of African American History and Culture
- [How to Have a Respectful Conversation About Racial Justice](#), AARP
- [What Are Ground Rules for Teams? \(With Importance and Types\)](#), Indeed
- [Promouvoir la dignité et le respect sur le lieu de travail](#), UN HR Portal
- [Conseils essentiels pour la communication au travail](#), Indeed

Respecter la sensibilité du sujet

Les conversations sur la race peuvent faire surgir des émotions profondes, des expériences personnelles et des perspectives divergentes. Il est essentiel d'aborder ces discussions avec soin et empathie et un engagement envers la sécurité psychologique. Cela signifie qu'il faut écouter activement les autres sans jugement, laisser de la place à l'inconfort et éviter les réponses condescendantes ou superficielles. Une façon de soutenir un engagement significatif consiste à définir clairement ce que le « respect » signifie dans le contexte de votre équipe, par exemple en parlant de son expérience personnelle, en évitant les interruptions et en étant ouvert·e aux commentaires. Lorsque les attentes en matière de dialogue respectueux sont établies et maintenues, chacun·e est plus susceptible de se sentir écouté·e, valorisé·e et capable de participer pleinement.

Créer des environnements où les participant·e·s peuvent exprimer leur vulnérabilité tout en étant incité·e·s à apprendre et à progresser exige de l'intentionnalité^{xvi}. Il est important de reconnaître comment les dynamiques de pouvoir, telles que la hiérarchie organisationnelle, le privilège social et les expériences passées de rejet, peuvent affecter la participation. Les personnes issues de groupes méritant l'équité peuvent ressentir une pression à garder le silence ou ne pas se sentir en sécurité pour s'exprimer ouvertement. Pour y remédier, les équipes peuvent adopter des stratégies visant à solliciter activement la contribution des voix plus discrètes, par exemple en offrant plusieurs moyens de contribuer (réflexions écrites, sondages anonymes ou discussions en petits groupes), en alternant les rôles d'animation ou en effectuant des suivis individuels.

Pour favoriser un dialogue ouvert, il faut non seulement créer des espaces où les gens se sentent en sécurité pour exprimer leurs sentiments, mais aussi les encourager à accepter l'inconfort afin de s'engager plus profondément dans la matière. Explorez les espaces de courage, l'invitation empathique au dialogue (en privé) et la culture de la dénonciation publique pour comprendre ce que votre équipe doit faire pour créer un espace propice à l'apprentissage.

Les espaces de courage

L'idée des espaces de courage s'appuie sur la notion d'espaces sûrs, un concept largement utilisé dans les initiatives de lutte contre la violence fondée sur le genre (VFG) et dans les communautés queer et trans pour créer des environnements exempts de jugement, de harcèlement et de discrimination^{xvii}. Bien que les espaces sûrs soient essentiels pour favoriser un environnement de soutien, il est important de reconnaître qu'aucun espace n'est totalement exempt de risques, et le concept d'*espaces plus sûrs* reconnaît le besoin continu d'aborder et d'améliorer les mesures de sécurité existantes pour s'assurer que toutes les personnes se sentent réellement incluses et protégées.

De plus, pour qu'un espace puisse être véritablement sûr, il doit également être antiraciste. En effet, la sécurité ne peut être pleinement réalisée dans un environnement où le racisme est présent ou ignoré. Malgré leurs bonnes intentions, les individus peuvent parfois hésiter à remettre les autres en question par crainte de perturber la sécurité perçue de l'espace. Cette crainte peut

mener à l'autocensure et à un manque de dialogue honnête et ouvert. C'est pourquoi notre équipe vous encourage à aller au-delà des espaces sûrs pour créer des espaces de courage, un environnement qui favorise la sécurité et encourage les individus à s'engager dans des conversations difficiles et nécessaires, promouvant ainsi un dialogue plus inclusif et plus honnête^{xviii}.

Les six piliers des espaces de courage

Pour créer un espace de courage, nous devons donner la priorité aux six piliers. Ceux-ci contribuent à créer un environnement propice à un apprentissage sain, tout en soulignant la nécessité de la responsabilité et de l'imputabilité collectives^{xix}.

1. **Vulnérabilité** : être vulnérable pour vous engager profondément dans vos pensées et vos émotions, ainsi qu'avec les autres^{xx}. Vous devriez servir de modèle pour montrer aux participant·e·s à quoi ressemble la vulnérabilité saine avec des limites. En pratique, cela peut se traduire par :
 - Poser des questions sur ce que vous ne comprenez pas.
 - Partager des expériences vécues avec le groupe.
2. **Prise de perspective** : écouter les expériences et les points de vue des autres afin de mieux comprendre comment ils·elles perçoivent le monde et pourquoi^{xxi}. En pratique, cela peut se traduire par :
 - Écouter pour comprendre, et non pour répondre.
3. **S'appuyer sur la peur** : dépasser les sentiments d'inconfort pour favoriser un engagement plus profond avec la matière. La croissance commence souvent à la limite de nos zones de confort, et désapprendre des idées de longue date peut être déstabilisant, mais cet inconfort est un signe d'apprentissage, et non un danger^{xxii}. En pratique, cela peut se traduire par :
 - S'engager avec du contenu qui vous rend nerveux·euse.
 - Recadrer votre état d'esprit par rapport à la peur pour la considérer davantage comme une occasion de grandir et d'apprendre.
 - Accueillir un inconfort sécuritaire. Reconnaître que même si l'apprentissage peut vous mettre mal à l'aise, il ne vous fera pas de mal. Au contraire, il ouvre la voie à une prise de conscience plus profonde, à l'empathie et au changement.
4. **Pensée critique** : poser des questions difficiles et remettre en cause vos convictions pour comprendre les enjeux complexes liés à la race^{xxiii}. En pratique, cela peut se traduire par :
 - Comprendre comment vos pensées et vos perspectives peuvent être limitées.
 - Ne pas prendre les critiques personnellement, mais les considérer comme une occasion de progresser.

5. **Examiner ses intentions** : être conscient-e de vos intentions afin de fixer des limites et d'être responsable de vos paroles et de vos actes^{xxiv}. En pratique, cela peut prendre la forme d'une réflexion sur les questions suivantes :
- Suis-je sur le point de partager quelque chose qui ne sert ou ne recentre que moi-même, ou cela va-t-il enrichir la conversation?
 - Quel est le résultat souhaité de mes paroles ou de mes actions?
6. **Pleine conscience** : pratiquer la pleine conscience pour vous aider à rester présent-e^{xxv}. En pratique, cela peut se traduire par :
- Ralentir, respirer et organiser ses pensées avant de réagir.
 - Intégrer des moments de réflexion silencieuse au processus.

Responsabilisation : invitation empathique au dialogue (en privé) et dénonciation publique

Au cours des discussions, des désaccords sont susceptibles de survenir, et ceux-ci peuvent servir de catalyseurs pour un changement transformateur. L'« invitation empathique au dialogue (en privé) » et la « dénonciation publique » sont des méthodes couramment utilisées pour aborder les conflits, chacune ayant son propre rôle. En comprenant les différences entre les deux, vous pouvez apprendre à utiliser la stratégie la plus appropriée pour promouvoir le changement le plus constructif^{xxvi}.

L'**invitation empathique au dialogue (en privé)** consiste à aborder le comportement nuisible d'une personne de façon privée et respectueuse, généralement lorsque vous pensez que la personne n'a peut-être pas conscience de l'impact de ses actes et qu'elle est ouverte à l'apprentissage. Cette approche vise à favoriser la croissance sans provoquer de réaction défensive^{xxvii}. Elle est souvent utilisée lorsque vous avez une relation préalable avec la personne ou que vous vous sentez en sécurité pour le faire.

Exemple d'invitation empathique au dialogue (en privé) :

Après qu'un-e collègue a fait un commentaire à connotation raciale inappropriée lors d'une réunion, vous l'invitez en privé à discuter de l'impact de ses propos et à expliquer pourquoi ils étaient nuisibles, dans une perspective éducative.

La **dénonciation publique**, quant à elle, consiste à s'attaquer publiquement à un comportement ou à des propos nuisibles, souvent lorsque vous jugez qu'il est nécessaire de faire une déclaration ferme contre de tels actes dans un espace particulier. Cette approche signale qu'un tel comportement est inacceptable^{xxviii}.

Exemple de dénonciation publique :

Au cours d'une discussion d'équipe, un·e membre interrompt et minimise les contributions des autres à plusieurs reprises. En réponse, un·e autre membre de l'équipe intervient de façon respectueuse, mais ferme, en soulignant l'importance d'une participation équitable à la discussion.

Il n'est pas facile de recevoir une invitation empathique au dialogue (en privé) ou de se faire dénoncer publiquement. Cela peut susciter des sentiments de blessure ou de confusion, surtout lorsque vous n'aviez pas l'intention de causer du tort. Toutefois, cette situation ne reflète pas nécessairement un jugement négatif sur votre caractère; elle met plutôt en évidence un domaine où une croissance et une amélioration sont possibles, une expérience que nous partageons tou·te·s. Développer la capacité de naviguer dans ces situations est une compétence précieuse, particulièrement si vous souhaitez cultiver un espace de courage^{xxix}.

Le respect de la sensibilité des discussions sur la race permet de s'assurer que les conversations restent empathiques et productives. En équilibrant vulnérabilité et remise en question, vous pouvez créer des environnements où les participant·e·s se sentent en sécurité pour s'exprimer et s'engager profondément dans le sujet. Cette approche contribue à maintenir des dialogues constructifs et respectueux.

Questions de réflexion

- Comment pouvez-vous créer des espaces de courage au sein de votre organisation pour favoriser un dialogue ouvert et honnête?
- Votre organisation est-elle un espace propice à l'invitation empathique au dialogue (en privé) ou la dénonciation publique? Quels changements sont nécessaires?
- Qui aura le plus de pouvoir dans ces conversations? Comment cela façonne-t-il ce qui est dit?

Ressources utiles

- [Maintenir un espace sûr et courageux / Maintaining a Safe and Brave Space](#), Association mondiale des guides et des éclaireuses
- [Lignes directrices pour un espace plus sécuritaire / Safer Space Guidelines](#), Commission de la santé mentale
- [7 Tips For Creating Safe Spaces For Speaking Out](#), Voice at the Table
- [Make Your Meetings a Safe Space for Honest Conversation](#), Harvard Business Review
- [Brené Brown and Barrett Guillen on Building Brave Spaces](#), Brené Brown
- [What Do You Mean Brave Spaces? I Want Safety!](#), Deanna Rolffs
- [Safe Spaces, Brave Spaces and Why We Gon' Be Alright](#), Felicia Holman and Ellie Mejía
- [Call out & call in racism](#), Creative Equity Toolkit
- [Du « safe space » au « brave space »](#), Le Courrier

- [Conversations engageantes et courageuses](#), LinkedIn
- [Conversations courageuses en période difficile](#), SCFP
- [Bienvenue dans mon brave space!](#), La ligne diagonale

Reconnaître l'impact du passé sur le présent

Le concept de race et l'idéologie du racisme ont des racines profondes et complexes qui continuent de façonner nos réalités actuelles. En examinant les événements historiques et leurs systèmes sous-jacents, nous commençons à comprendre comment le racisme persiste, non seulement en tant qu'incidents isolés, mais comme des composantes de structures plus vastes et continues d'inégalités. Cette perspective historique permet de mettre en lumière la manière dont les injustices passées ont conduit à des obstacles systémiques actuels qui continuent d'affecter les individus et les organisations.

Ces conversations peuvent sembler inconfortables, voire accablantes, mais elles sont essentielles pour favoriser un changement significatif et durable. C'est pourquoi il est important de commencer par [bâtir l'intention](#) et de [respecter la sensibilité du sujet](#) — deux étapes fondamentales explorées plus haut dans cette trousse. Ensemble, elles jettent les bases d'un dialogue réfléchi et intentionnel sur l'impact de l'histoire sur le présent. En abordant ces conversations avec empathie, curiosité et un engagement commun en faveur de l'équité, votre équipe peut commencer à nommer les héritages du passé et à travailler collectivement à transformer l'avenir.

Les racines historiques de la race et du racisme

La race n'est pas un concept biologique valide; c'est une idée construite par la société. Depuis des siècles, cette construction a servi à justifier l'inégalité en attribuant une valeur à certains groupes et en refusant à d'autres l'accès aux droits, aux ressources et aux privilèges^{xxx}.

Au cours du XVII^e siècle, les philosophes et naturalistes européen·ne·s des Lumières ont commencé à délaisser les conceptions religieuses du monde pour se tourner vers des conceptions dites scientifiques^{xxxi}. Les penseur·euse·s de cette époque ont cherché à classer les gens en fonction de leurs différences physiques, ce qui a conduit à la croyance erronée que les personnes blanches étaient intrinsèquement supérieures. Ces idées ont façonné le colonialisme, l'esclavage et la ségrégation, jetant les bases du racisme systémique moderne.

Dans les années 1770, ces idées ont été renforcées lorsque J.F. Blumenbach a inventé le terme « caucasien·ne » parce qu'il croyait que la race originelle provenait de la région du Caucase^{xxxii}. Cela a fourni un cadre pour comprendre le fossé entre personnes blanches et personnes noires. Au fil du temps, cette idée a évolué vers la croyance que les personnes blanches étaient intrinsèquement plus intelligentes, plus capables et plus humaines que les personnes non blanches. Certain·e·s naturalistes pensaient même que les Africain·e·s appartenaient à une espèce entièrement différente^{xxxiii}. Ces croyances historiques continuent d'influer sur les décisions d'embauche, les attentes en milieu de travail et la représentation au sein des postes de direction.

Les informations ci-dessus ne couvrent pas tous les événements racistes, ni même les nuances qui les sous-tendent. Toutefois, en commençant à comprendre les origines de la race et du racisme, elles peuvent nous aider à comprendre comment ils se manifestent encore aujourd'hui.

Comment les obstacles systémiques persistent

Le racisme n'est pas seulement un problème individuel; il est ancré dans les politiques, les pratiques et les institutions qui créent et maintiennent l'inégalité des possibilités. Prenons l'exemple des milieux de travail contemporains — le racisme peut se manifester de diverses manières :

- **Pratiques d'embauche et processus de promotion** : les candidat·e·s issu·e·s de groupes méritant l'équité sont victimes de discrimination ou de traitements injustes^{xxxiv}.
- **Culture et normes organisationnelles** : les normes de professionnalisme reflètent souvent les pratiques culturelles des Blanc·he·s, ce qui rend plus difficile pour les employé·e·s racisé·e·s de se sentir pleinement inclus·es et contribue à leur sous-représentation disproportionnée dans les postes de direction^{xxxv}.
- **Écarts salariaux et avancement professionnel** : les études montrent des disparités persistantes dans les salaires et les possibilités pour les employé·e·s racisé·e·s, même à qualifications égales^{xxxvi}.

Faire le lien avec aujourd'hui

Comprendre le contexte historique des théories raciales permet d'expliquer pourquoi la blanchité est devenue une norme dominante dans la société, bien qu'elle soit également influencée par des facteurs tels que le racisme institutionnel, la représentation culturelle, les disparités économiques et d'autres inégalités systémiques. La blanchité décrit la manière dont les normes, la culture et les croyances des personnes blanches sont souvent utilisées comme la norme par défaut par rapport à laquelle tous les autres groupes sont mesurés. Cette dynamique marginalise les autres groupes racisés et contribue aux systèmes qui avantagent les personnes blanches — un effet connu sous le nom de « privilège des Blanc·he·s ». Le privilège des Blanc·he·s permet aux individus d'évoluer dans la société sans que leur race soit remise en question ou perçue comme différente, ce qui leur confère des avantages non mérités, tant de manières subtiles qu'évidentes.

Le privilège des Blanc·he·s est plus qu'un ensemble d'attitudes et d'opinions individuelles. Il s'agit d'un cadre global de politiques, de pratiques, d'institutions et de normes culturelles. Par conséquent, il s'étend également au milieu de travail, notamment aux politiques de ressources humaines, aux pratiques de recrutement et d'embauche, à la représentation dans les postes de direction, aux possibilités d'avancement professionnel et à l'égalité de rémunération^{xxxvii}. Même si certaines personnes se sentent inconfortables, des conversations transparentes sur la race et le racisme sont nécessaires, car elles nous affectent tou·te·s de différentes manières. La première étape pour s'attaquer au problème est de le reconnaître.

**Veuillez noter que le privilège des Blanc·he·s n'est pas l'hypothèse selon laquelle tout ce qu'une personne blanche a accompli n'est pas mérité. Le privilège des Blanc·he·s doit plutôt être considéré comme un avantage intégré, indépendant des efforts personnels^{xxxviii}. Reconnaître le privilège des Blanc·he·s peut entraîner des sentiments de culpabilité, de tristesse, de confusion,*

de défense ou même de peur. Cependant, l'inconfort est une étape nécessaire pour désapprendre les préjugés et démanteler les obstacles systémiques.

Il est essentiel de reconnaître le contexte historique de la race et du racisme pour comprendre ses manifestations actuelles. En explorant les injustices passées et leurs effets persistants, vous fournissez un contexte crucial pour les discussions d'aujourd'hui. Les organisations qui s'engagent dans des discussions honnêtes sur la race et le privilège peuvent prendre des mesures significatives pour créer des milieux de travail plus équitables.

Questions de réflexion

- Comment l'apprentissage de l'histoire de la race a-t-il transformé la compréhension des enjeux par votre équipe?
- Comment votre équipe continuera-t-elle à approfondir la compréhension de l'impact du passé sur le présent au-delà de cette trousse? Quel temps et quelles ressources sont consacrés à cet objectif? Est-ce suffisant?
- À quel point votre équipe est-elle à l'aise pour discuter du privilège? Comment pouvez-vous vous assurer que ces conversations demeurent productives?

Ressources utiles

- [Les privilèges des Blanc·he·s : Au-delà des apparences](#) / [White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack](#), Alliance de la Fonction publique du Canada
- [The Social Construct of Race That Unnecessarily Divides Us](#), Governing
- [White Privilege](#), ACLRC
- [Understanding White Privilege](#), Very Well Mind
- [Whiteness studies: ces travaux qui exposent le privilège des Blanc·he·s](#), Québec Science
- [Racisme : qu'est-ce que le « privilège blanc »?](#), Libération
- [Qu'est-ce que le « privilège blanc »?](#), BBC

Valider les expériences vécues

Votre compréhension de la race doit être ancrée dans la réalité pour apprendre à reconnaître comment elle se manifeste dans votre vie. Écoutez et validez les expériences de vos collègues non blanc·he·s pour savoir comment ils·elles sont touché·e·s et ce que vous pouvez faire pour rendre les espaces plus inclusifs.

Écoute active

L'écoute active est nécessaire pour entendre et comprendre les histoires que vos collègues partagent. Elle exige la maîtrise de nombreuses compétences, notamment la lecture du langage corporel et du ton de la voix, le maintien de l'attention, la prise de conscience et le contrôle de sa propre réaction émotionnelle^{xxxixxl}.

- Écoutez pour comprendre, pas pour répondre.
- Soyez curieux·euse de ce que dit la personne qui s'exprime^{xli}.
- Reflétez ses paroles pour montrer que vous les avez entendues.
- Reformulez pour montrer que vous avez compris.

Activité : charades

1. Formez des paires : divisez les participant·e·s en paires. Une personne sera « l'acteur·trice » et l'autre « l'auditeur·trice ».
2. Jouez et écoutez : l'acteur·trice choisira un scénario ou une histoire simple dans une liste préparée (par exemple, « découvrir une fête surprise » ou « gérer un projet en retard »). L'acteur·trice partage ce scénario avec enthousiasme et des gestes expressifs, tandis que l'auditeur·trice observe attentivement sans l'interrompre.
3. Défi de refléter et reformuler : une fois que l'acteur·trice a terminé son histoire, l'auditeur·trice doit reproduire le scénario en utilisant ses propres gestes et son propre langage corporel pour transmettre ce qu'il·elle a compris. Ensuite, il·elle doit reformuler l'histoire de manière amusante, en la résumant comme s'il/si elle l'expliquait à un·e enfant ou à une célébrité.
4. Rétroaction et variante amusante : l'acteur·trice donne ensuite une rétroaction sur la précision avec laquelle son scénario a été reflété et reformulé. Ajoutez une variante amusante en demandant au groupe de voter pour la reformulation la plus créative ou la plus humoristique.
5. Débriefage : terminez par une discussion de groupe sur la façon dont la réflexion et la reformulation ont enrichi leur compréhension et sur ce qui a rendu l'activité agréable. Discutez de la manière dont ces compétences peuvent être appliquées dans les conversations quotidiennes.

Microagressions raciales

Lorsque vos collègues partagent leurs expériences, ils-elles peuvent évoquer des cas de microagressions raciales. Il s'agit d'actions subtiles, de commentaires ou de signaux environnementaux qui expriment des préjugés ou de l'exclusion à l'égard de groupes méritant l'équité^{xlii}. Bien que souvent involontaires, les microagressions peuvent avoir des effets cumulatifs importants sur le bien-être et le sentiment d'appartenance d'une personne. Si vous avez reçu une invitation empathique au dialogue (en privé) ou si vous vous êtes fait dénoncer publiquement pour avoir commis une microagression, il est important de comprendre qu'il ne s'agit pas d'une attaque contre votre personnalité. Il est impossible de connaître tous les gestes problématiques, mais il est possible d'apprendre et de grandir à partir de ces situations. Dans ces cas, centrez les voix marginalisées pour désapprendre les termes ou les gestes nuisibles^{xliii}.

Être témoin de microagressions^{xliv}

Il n'existe pas une seule bonne façon de réagir aux microagressions. Voici quelques questions à se poser si vous en êtes témoin :

- **Quel est le bon moment pour dire quelque chose?** Réfléchissez à l'environnement le plus propice à cette conversation. Qui doit y participer?
- **Qui a fait le commentaire?** Votre relation avec la personne qui a commis la microagression peut influencer votre manière d'intervenir. Quel degré de proximité avez-vous?
- **Quelle est votre compréhension personnelle de la microagression?** Votre familiarité avec le sujet peut varier en fonction de l'acte. Êtes-vous prêt-e à avoir cette conversation?

Si vous réalisez que vous avez commis une microagression^{xlv}

Il peut être difficile de savoir comment réagir lorsque quelqu'un-e dit que vous avez causé du tort. Voici quelques conseils pour vous aider à aller de l'avant :

- Prenez le temps de vous arrêter. Le fait de recevoir une invitation empathique au dialogue (en privé) ou de se faire dénoncer publiquement peut nous mettre sur la défensive, mais n'oubliez pas qu'il ne s'agit pas d'une attaque personnelle.
- Demandez des clarifications. Si vous n'êtes pas sûr-e de ce que vous avez fait pour offenser votre collègue, demandez des explications.
- Écoutez le point de vue de votre collègue, même si vous n'êtes pas d'accord.
- Reconnaissez les faits et excusez-vous. Une fois que vous avez compris qu'un préjudice a été causé, il est important que vous reconnaissiez l'offense et que vous vous excusiez sincèrement pour ce que vous avez dit.
- Créez un espace pour le suivi. La plupart de ces discussions difficiles nécessitent plus d'une conversation pour être résolues. Accordez-vous, ainsi qu'à vos collègues, la possibilité d'y revenir plus tard.

*Nous sommes conscient·e·s des divergences d'opinions sur le terme « microagression ». Il n'y a rien de « micro » dans ces actes et dans les torts qu'ils causent. Cependant, comme aucun autre terme de remplacement ne fait consensus pour remplacer le terme, il est utilisé dans ce document. Nous encourageons toutefois vos équipes à utiliser le terme de leur choix, qui correspond le mieux aux besoins de votre milieu de travail. Peu importe le terme que vous utilisez, assurez-vous de souligner la gravité de ces actes et à responsabiliser votre équipe pour qu'elle corrige ce comportement^{xlvi}.

La validation des expériences des collègues racisé·e·s est essentielle pour favoriser un environnement inclusif. La reconnaissance de ces expériences vécues aide les participant·e·s à comprendre les réalités quotidiennes du racisme. Cette validation renforce la confiance et encourage des conversations ouvertes et honnêtes sur la race.

Questions de réflexion

- Lorsque vos collègues ont partagé leur expérience des microagressions ou d'autres formes de discrimination, comment cela vous a-t-il fait sentir?
- À quoi ressemble la prise en compte des voix marginalisées dans votre organisation?
- Comment pouvez-vous vous responsabiliser pour aborder les microagressions en milieu de travail?

Ressources utiles

- [Reconnaître et répondre aux microagressions au travail / Recognizing and Responding to Microaggressions at Work](#), CCDI
- [Racial microaggression](#), The Micropedia
- [Guidance for Leaders: Engaging in Race Discussions](#), Gouvernement du Colorado
- [DEEP LISTENING: Laying the Foundation for an Anti-Racist Workforce Development Strategy](#), Catalyst's Circle
- [Écoute active : définition, techniques et exemples pratiques](#), Asana
- [L'écoute active : 6 trucs pour développer cette compétence clé](#), Agendrix
- [Microagressions : comprendre, reconnaître et agir comme gestionnaire](#), Gestion HEC Montréal

Mettre l'accent sur la façon de créer des organisations antiracistes

Bien que les conversations sur la race, le racisme et la racialisation soient importantes, elles ne peuvent contribuer à un changement positif que si elles mènent à l'action. Mettez l'accent sur la façon dont votre équipe applique les apprentissages des étapes précédentes pour aborder la question de l'équité raciale au sein de votre organisation.

Exemples d'initiatives axées sur la race en milieu de travail canadien

Voici des exemples concrets et novateurs d'initiatives axées sur la race mises en œuvre par nos [employeurs affiliés](#). N'hésitez pas à vous en inspirer ou à entrer en contact avec d'autres employeurs afin d'apprendre comment mettre en œuvre ces idées dans votre milieu de travail.

[Atelier sur le dialogue intergroupe pour les leaders de la recherche — Bureau de l'ÉDI de l'Université de Regina](#)

L'Université de Regina, par l'intermédiaire de son bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (ÉDI) et du bureau de la vice-présidence (recherche), offre un atelier de cinq jours sur le dialogue intergroupe spécialement conçu pour les leaders de la recherche du campus. Soutenue par l'allocation relative à l'équité, à la diversité et à l'inclusion du programme des chaires de recherche du Canada, cette initiative vise à approfondir la compréhension de la race, de la classe et du genre par l'apprentissage expérientiel, la théorie et la discussion entre pair·e·s.

Dirigé par l'animatrice renommée Dre Kristie Ford (Collège Mount Holyoke) et l'animateur renommé Dr Charles Behling (Université du Michigan), le programme sur le dialogue intergroupe aide les participant·e·s à s'engager au-delà des différences, à améliorer les pratiques inclusives et à favoriser des environnements de recherche plus équitables.

En accordant la priorité à cet engagement fondé sur le dialogue au niveau de la direction, l'Université de Regina démontre sa volonté d'intégrer le travail antiraciste et d'équité dans sa culture de recherche, dès le leadership. Cette initiative encourage la responsabilisation et donne le ton à un changement systémique dans les communautés de recherche universitaires.

[Partenariat avec le club de football des BC Lions pour soutenir le programme *Team Up To End Racism* — Pacific Blue Cross](#)

Pacific Blue Cross a annoncé son partenariat avec le club de football des BC Lions pour soutenir le programme *Team Up To End Racism*. Ce programme vise à lutter contre le racisme et à promouvoir la diversité et l'inclusion en Colombie-Britannique. Dans le cadre de ce partenariat, les BC Lions et Pacific Blue Cross mettront en œuvre un programme structuré autour de quatre éléments : l'éducation et l'information des jeunes, ainsi que du grand public, sur l'adoption d'une société diversifiée qui favorise l'inclusion, la compréhension et le respect mutuel. En soutenant ce programme, Pacific Blue Cross vise à

amplifier la portée de la campagne et à contribuer de manière significative au dialogue sur le racisme, en particulier dans le domaine des soins de santé.

Groupe de travail sur l'antiracisme — Université Royal Roads

Le groupe de travail sur l'antiracisme de l'Université Royal Roads a été créé pour mener des consultations et des recherches auprès de la communauté universitaire et pour élaborer un plan d'action antiracisme pour l'université. Le groupe de travail est composé de quinze étudiant·e·s, membres du personnel, diplômé·e·s, professeur·e·s et professeur·e·s associé·e·s de l'université, et organise six groupes de discussion en ligne. Certaines des questions auxquelles ce groupe de travail cherche à répondre sont les suivantes :

- Quels changements aimeriez-vous voir?
- Quelles actions devraient être mises en œuvre?
- Avez-vous des idées d'initiatives antiracisme?

Un groupe de travail antiracisme est un excellent moyen d'écouter et d'intégrer les opinions de la communauté afin de créer des mesures concrètes pour combattre le racisme au sein de l'institution.

« Power of the Collective », un programme d'éducation sur la diversité capillaire — L'Oréal Canada

Bien que certaines écoles de coiffure offrent une formation sur les différents types de cheveux, des entretiens avec des stylistes canadien·ne·s ont révélé que certain·e·s ne se sentent pas suffisamment qualifié·e·s pour couper, coiffer et colorer tous les types de cheveux. Le programme « Power of the Collective » vise donc à éduquer chaque styliste sur la diversité capillaire afin de favoriser un environnement de salon inclusif et de confiance pour tou·te·s les stylistes et client·e·s au Canada.

La première année de formation, composée de six modules, consiste en quatre sections axées sur la coupe de cheveux, toutes enseignées par des professionnel·le·s internationaux·ales spécialisé·e·s dans chaque type de cheveu. La deuxième année de formation est consacrée au coiffage et la troisième à la coloration. Une fois le programme complété, les coiffeur·euse·s seront certifié·e·s en tant qu'allié·e·s ayant suivi la formation de base complète. Ils·Elles recevront un insigne à apposer sur leur poste de travail pour afficher leur soutien à tou·te·s les client·e·s qui entrent dans leur salon et pour s'assurer que leurs client·e·s savent qu'ils·elles s'engagent à se perfectionner sur tous les types de cheveux.

De nombreuses personnes de couleur ont été affectées par les pratiques d'exclusion de l'industrie de la coiffure^{xlvi}. Ce programme est un pas en avant pour faire de l'industrie un endroit où tous les types de cheveux sont non seulement reconnus, mais célébrés.

Conférence sur la justice raciale 2024 — Ville de Calgary

Le programme antiracisme de la Ville de Calgary a organisé sa première conférence sur la justice raciale les 18 et 19 mars 2024 au Centre des congrès TELUS de Calgary. Grâce aux présentations et aux ateliers, cette conférence a permis aux participant·e·s de développer et d'appliquer des connaissances, des compétences et des pratiques en matière d'antiracisme. Cet événement de deux jours visait à informer sur les événements historiques tout en favorisant un apprentissage transformationnel pour progresser vers la création d'une société plus inclusive. La Ville de Calgary a sollicité l'expertise de nombreux·euses professionnel·le·s. Parmi les intervenant·e·s invité·e·s, on peut citer :

- Deborah Green (Gopher) - ᑭᐱᓂᓄᓇ ᐃᓕᓈᓄᓇ
- Professeure Kimberlé Crenshaw
- Dre Bukola Salami
- Dr Michael Lickers
- Aîné·e·s et gardien·ne·s du savoir autochtones et gardien·ne·s de la sagesse mondiale : Aînée Marina Crane, Aîné Art Cunningham, Aîné Casey Eagle Speaker et Aînée Cindy Provost

En créant un événement accueillant des professionnel-le-s de toutes origines, Calgary se rapproche de la création d'une ville juste sur le plan racial.

Mettre l'accent sur l'action assure que les conversations sur la race débouchent sur des changements tangibles. En intégrant les commentaires et en traduisant les discussions en politiques et stratégies concrètes, les organisations peuvent passer du dialogue à une transformation significative. Cet engagement à agir renforce l'importance des efforts continus en faveur de l'équité raciale.

Questions de réflexion

- Quelles initiatives votre organisation met-elle actuellement en place pour promouvoir l'équité raciale? Qu'est-ce que votre équipe fait bien? Quels changements doivent être apportés?
- Comment les histoires de vos coéquipier·ière·s racisé·e·s influenceront-elles les initiatives visant à promouvoir l'équité raciale au sein de votre organisation?
- Comment pouvez-vous établir des partenariats avec les communautés locales que vous souhaitez soutenir?

Ressources utiles

- [Lutte contre le racisme et changement organisationnel : Un guide pour les employeurs / Anti-Racism & Organizational Change: A Guide for Employers](#), Commission canadienne des droits de la personne

- [Plan d'action de lutte contre le racisme / Anti-Racism Action Plan](#), Commission canadienne des droits de la personne
- [How to Promote Racial Equity in the Workplace](#), Harvard Business Review
- [Roadmap for Change, Strategic Equity and Anti-racism](#), Université de Colombie-Britannique
- [How to Build an Anti-Racist Company](#), Harvard Business Review
- [Comment être un-e allié-e dans la lutte anti-raciste?](#), Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick
- [Comment devenir une personne alliée face au racisme et aux discriminations](#), Instance de concertation en immigration — Sherbrooke

Conclusion

Aborder les enjeux raciaux en milieu de travail est un processus continu qui n'a pas d'aboutissement définitif. Cependant, en s'engageant dans cette trousse, votre organisation a fait des progrès significatifs pour devenir une organisation antiraciste. Même si nous ne sommes pas responsables de la création du racisme systémique, nous sommes tou-te-s responsables de l'aborder et de le démanteler. Poursuivez votre apprentissage au-delà de cette trousse afin de vous éduquer vous-mêmes et d'éduquer les autres, et de créer des espaces de travail plus inclusifs.

Le mandat du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion est d'aider les employeurs canadiens dans leurs efforts visant à favoriser des milieux de travail plus inclusifs. Nous espérons que les idées, les stratégies et les outils fournis dans cette trousse vous seront utiles et vous aideront à mener des conversations sur la race au sein de votre organisation.

Le cadre BRAVE peut également être adapté pour soutenir des conversations sur d'autres sujets sensibles ou complexes au-delà de la race, tels que l'identité de genre, l'incapacité, la santé mentale ou l'inclusion religieuse. Pour ce faire, nous vous recommandons de remplacer le contexte historique et les exemples de microagressions fournis ici par des exemples pertinents pour le sujet en question. Par exemple, l'adaptation des sections « respecter » et « valider » peut impliquer la reconnaissance des racines historiques du capacitisme ou des expériences vécues par les collègues 2ELGBTQIA+. Vous pouvez consulter notre page de guides pédagogiques pour en apprendre davantage sur les différentes formes d'exclusion et d'oppression fondées sur l'identité et adapter vos conversations en conséquence. Cette flexibilité permet de favoriser l'inclusion et la sécurité psychologique dans un large éventail de discussions en milieu de travail.

Et ensuite?

Il est important de savoir que de nouvelles tendances émergent constamment. Pour rester à jour sur les meilleures pratiques, continuez à vous éduquer en lisant des articles et en participant à des événements.

Pour obtenir une aide supplémentaire, consultez notre autre trousse, « [Soutenir le mouvement Black Lives Matter en milieu de travail](#) », ainsi que [nos autres trousse](#)s et [guides pédagogiques](#) pour découvrir d'autres moyens de transformer les initiatives DÉIA de votre organisation.

Voici une liste de lectures recommandées :

- Moi et la suprématie blanche : Reconnaître ses privilèges, combattre le racisme et changer le monde (Layla F. Saad)
- So You Want to Talk About Race (Ijeoma Oluo)
- Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts (Brené Brown)
- It's Time to Talk About Race at Work (Kelly McDonald)
- Les Damnés de la terre (Frantz Fanon)

- Poétique de la relation (Édouard Glissant)
- Imperial Intimacies: A Tale of Two Islands (Hazel V Carby)

-
- ⁱ [Glossaire](#), Fondation canadienne des relations raciales, s. d.
- ⁱⁱ [Guide pour avoir des conversations courageuses sur le racisme et la discrimination](#), Gouvernement du Canada, 2023.
- ⁱⁱⁱ [Guide pour avoir des conversations courageuses sur le racisme et la discrimination](#), Gouvernement du Canada, 2023.
- ^{iv} [A 5-part framework for talking about racism at work](#), MIT Sloan School of Management, 2020.
- ^v [Guide pour avoir des conversations courageuses sur le racisme et la discrimination](#), Gouvernement du Canada, 2023.
- ^{vi} [Guide pour avoir des conversations courageuses sur le racisme et la discrimination](#), Gouvernement du Canada, 2023.
- ^{vii} [A 5-part framework for talking about racism at work](#), MIT Sloan School of Management, 2020.
- ^{viii} [Guide pour avoir des conversations courageuses sur le racisme et la discrimination](#), Gouvernement du Canada, 2023.
- ^{ix} [A 5-part framework for talking about racism at work](#), MIT Sloan School of Management, 2020.
- ^x [How Leaders Can Discuss Race in the Workplace](#), LinkedIn, 2020.
- ^{xi} [How to Set Diversity Goals: 8 Examples of DEI Goals for Work](#), The Diversity Movement, 2023.
- ^{xii} [How to Set Diversity Goals: 8 Examples of DEI Goals for Work](#), The Diversity Movement, 2023.
- ^{xiii} [A Tool Kit for Productive Conversations on Race](#), Mass General Brigham, 2020.
- ^{xiv} [Ground Rules for Anti-Racism Discussions](#), Metropolitan New York Synod, s. d.
- ^{xv} [Ground Rules for Anti-Racism Discussions](#), Metropolitan New York Synod, s. d.
- ^{xvi} [Safer Space Guidelines](#), Mental Health Commission of Canada, 2019.
- ^{xvii} BRADY, Martha (2005). Creating Safe Spaces and Building Social Assets for Young Women in the Developing World: A New Role for Sports. *Women's Studies Quarterly* 2005, vol. 33, no. 1&2, p. 44-45.
- ^{xviii} [The 6 Pillars of a Brave Space \(PDF\)](#), Victoria D. Stubbs, s. d.
- ^{xix} [The 6 Pillars of a Brave Space \(PDF\)](#), Victoria D. Stubbs, s. d.
- ^{xx} [The 6 Pillars of a Brave Space \(PDF\)](#), MaryLand School of Social Work, s. d.
- ^{xxi} [The 6 Pillars of a Brave Space \(PDF\)](#), MaryLand School of Social Work, s. d.
- ^{xxii} [The 6 Pillars of a Brave Space \(PDF\)](#), MaryLand School of Social Work, s. d.
- ^{xxiii} [The 6 Pillars of a Brave Space \(PDF\)](#), MaryLand School of Social Work, s. d.
- ^{xxiv} [The 6 Pillars of a Brave Space \(PDF\)](#), MaryLand School of Social Work, s. d.
- ^{xxv} [The 6 Pillars of a Brave Space \(PDF\)](#), MaryLand School of Social Work, s. d.
- ^{xxvi} [Calling In and Calling Out Guide](#), Office for Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging (OEDIB), Université de Harvard, s. d.
- ^{xxvii} [“Calling In” Versus “Calling Out”](#), The Ripple Effect Education, s. d.
- ^{xxviii} [“Calling In” Versus “Calling Out”](#), The Ripple Effect Education, s. d.
- ^{xxix} [Calling In and Calling Out Guide](#), Office for Equity, Diversity, Inclusion, and Belonging (OEDIB), Université de Harvard, s. d.
- ^{xxx} [Historical Foundations of Race](#), National Museum of African American History & Culture, s. d.
- ^{xxxi} [Historical Foundations of Race](#), National Museum of African American History & Culture, s. d.
- ^{xxxii} [Facing America’s History of Racism Requires Facing the Origins of ‘Race’ as a Concept](#), Time, 2020.
- ^{xxxiii} [Facing America’s History of Racism Requires Facing the Origins of ‘Race’ as a Concept](#), Time, 2020.
- ^{xxxiv} [La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années](#), Statistique Canada, 2024.

-
- xxxv [Rapport 5 — L'inclusion en milieu de travail pour le personnel racisé](#), Bureau du vérificateur général du Canada, 2023.
- xxxvi [Racial Wage Gap](#), The Conference Board of Canada, s. d.
- xxxvii [How to Recognize and Dismantle Racism and White Privilege in the Workplace](#), LinkedIn, 2021.
- xxxviii [What is White Privilege, really?](#), Learning for Justice, 2018.
- xxxix [What Is Active Listening?](#), Harvard Business Review, 2024.
- xl [How listening as an ally can create positive workplace relationships](#), SmartBrief, 2023.
- xli [How listening as an ally can create positive workplace relationships](#), SmartBrief, 2023.
- xlii [Microaggressions are a big deal: How to talk them out and when to walk away](#), NPR, 2020.
- xliii [Recognizing and Responding to Microaggressions at Work](#), Harvard Business Review, 2022.
- xliv [Recognizing and Responding to Microaggressions at Work](#), Harvard Business Review, 2022.
- xlvi [Recognizing and Responding to Microaggressions at Work](#), Harvard Business Review, 2022.
- xlvi [The Hairstyling Industry Has a Racism Problem, and It Starts With Beauty School](#), Vogue, 2020.