



## Fenêtre sur le Québec

Sensibiliser au racisme et à la discrimination  
dans le secteur de l'emploi  
et

construire la diversité et l'inclusion dans les milieux  
de travail grâce au storytelling numérique



[www.WindowofQuebec.com](http://www.WindowofQuebec.com)



## Table des matières

### Section I: Introduction

1. À propos de Fenêtre sur le Québec
2. À propos de ZMQ Global
3. L'approche *d-C4D* de ZMQ
4. Analyse des données et comportement des utilisat.eurs.rices.
5. Inspirations pour Fenêtre sur le Québec
6. La stratégie de Fenêtre sur le Québec

### Section II: Utilisation du guide

7. À propos du guide
8. Comprendre le racisme et la discrimination
9. Pourquoi le *storytelling* sur le racisme et la discrimination ?
10. Glossaire
11. La théorie de l'apprentissage social
12. Histoires : thèmes et messages clés
13. Tour d'horizon des concepts clés
14. Trucs et astuces pour les ateliers

### Section III: Histoires

15. Isabella au travail
16. Oh, vous êtes Pierre ?
17. Dr. Vijay Iyer, Ph.D
18. L'allié de Jerry
19. Aaliyah la Québécoise
20. La très intelligente Malina

### Section IV: Conclusion

21. Remerciements
22. Conseils pour réduire le racisme et la discrimination sur le lieu de travail

### Section IV: Bibliography

23. Bibliographie

## Section I – Introduction

### À propos de Fenêtre sur le Québec

Fenêtre sur le Québec est un programme technologique innovant de ZMQ Global, soutenu par Patrimoine Canada dans le cadre du Programme d'action contre le racisme. Le projet vise à sensibiliser au racisme et à la discrimination dans le secteur de l'emploi par le biais d'histoires numériques. Ainsi, notre objectif est de défendre les valeurs de diversité d'inclusion tout en luttant contre le racisme et la discrimination à différents niveaux et spécifiquement auprès de différentes communautés : autochtones, noires, arabes, latino-américaines, arabo-musulmanes, sud-asiatiques et asiatiques du sud-est. Les histoires numériques développées dans le cadre du projet sont inspirées d'expériences réelles des communautés citées.

L'objectif spécifique du programme est de renforcer les connaissances, de changer les attitudes et de développer des nouvelles pratiques pour s'attaquer aux obstacles systémiques du secteur de l'emploi. Un système de suivi et d'évaluation avec des évaluations pré-test et post test a été développé pour mesurer ces différents indicateurs à travers les histoires. Celles-ci ont été conçues en anglais, français et sont disponibles sur Youtube et une application IOS et Android. De plus, ces *comics* sont également diffusés dans les milieux de travail, lors de différents événements publics ainsi que sur nos réseaux sociaux. Cette stratégie s'inspire d'un modèle de ZMQ testé et approuvé *YourStoryTeller (YST)* et *InLudo*.

Ainsi, le projet est divisé en trois phases : conception, numérisation et diffusion. La première consiste à travailler avec différents organismes communautaires en organisant des ateliers pour écouter et recueillir différentes expériences vécues de racisme et de discrimination. La deuxième consiste à convertir ces récits en *storyboard* avant de les faire valider par les communautés et produire le contenu numérique. La troisième phase consiste à diffuser les histoires numériques dans les différents milieux et plateformes sous le nom "Voix de la communauté".

### À propos de ZMQ Global

ZMQ Global est une organisation à but non lucratif dont la mission est d'améliorer la qualité de vie des communautés dans différents pays via la technologie. ZMQ Global développe des solutions et outils numériques sur différentes thématiques : les soins de santé, l'éducation, l'EDI, les moyens de subsistance, le développement des compétences et le renforcement des capacités. En étroite collaboration avec des acteurs locaux et des partenariats innovants, ZMQ Global défend la technologie comme vecteur de changement social, d'autonomisation et d'un développement durable. Par conséquent, ZMQ développe et met en oeuvre différentes solutions numériques de pair avec les partenaires locaux et les communautés afin de les connecter à différents services essentiels. ZMQ travaille également avec des organismes du secteur publique et privé pour les accompagner dans la résolution de différentes problématiques sociales afin de renforcer l'autonomisation des communautés et des organisations.

## L'approche *d-C4D* de ZMQ

ZMQ est un pionnier de l'approche *d-C4D* (communication numérique pour le développement) depuis 2005. Ce point de départ fait écho au lancement mondial du programme ***Freedom HIV/AIDS Program*** où ZMQ a développé des jeux mobiles pour sensibiliser la population au VIH/SIDA en Inde et en Afrique. Au-delà de cet exemple, ZMQ utilise aussi la communication numérique à travers d'autres mécaniques : le jeu de rôle, la narration avec arbre décisionnel et les formations ludo-éducatives. Jusqu'à présent, ZMQ a mené plus de 120 campagnes de sensibilisation sur différents enjeux sociaux via les technologies numériques. Au total, ces initiatives ont rejoint plus de 92 millions de bénéficiaires.

L'un des principaux atouts de l'approche *d-C4D* est qu'elle place les personnes au centre du processus décisionnel dans le but de maximiser leur compréhension et leur participation dans un scénario immersif et sans risque. Ce modèle développé par ZMQ est nommé "Méthode de réduction de risque par les mécaniques de jeu".

## Analyse des données et comportements des utilisateurs.rices

L'approche *d-C4D* permet également de mesurer l'impact d'un outil de communication sur le comportement. Dans ses campagnes, ZMQ intègre différents instruments d'évaluation afin de mesurer l'efficacité et les effets des outils numériques auprès des populations sur différents aspects : les connaissances, les attitudes et les pratiques. Ainsi, nous sommes en capacité d'évaluer objectivement la connaissance des populations sur un sujet donné qui, par extension, influence les comportements. Ces données nous permettent de concevoir des messages de sensibilisation plus adaptés et ciblés aux besoins des communautés.

Plus spécifiquement, chaque activité numérique permet de créer des points de suivi afin de dresser un portrait fiable du comportement des utilisateurs.rices. Ces points sont intégrés dans une base de données qui centralise : le profil des utilisateurs.rices, leurs interactions avec les différents scénarios, les décisions prises, les facteurs d'influences, les conséquences des actions, le retour d'information, etc. Globalement, ces jeux de données permettent d'apprécier les lacunes en matière de connaissances et de mieux comprendre les schémas de croyances afin de proposer des interventions adaptées et personnalisées pour promouvoir des comportements favorables pour la santé. A titre d'exemple, la connaissance des utilisateurs.rices est systématiquement évaluée avec des questions pré et post test, à partir duquel nous suivons l'évolution du coefficient d'apprentissage.

## Inspirations pour Fenêtre sur le Québec

Le programme Fenêtre sur le Québec s'inspirent de deux modèles ayant fait leurs preuves dans de nombreuses initiatives déployés par ZMQ :

- ***Your-Story-Teller*** (<https://yourstoryteller.org/>) - Est une plateforme qui héberge

des histoires sur différentes questions de justice sociale qui ont été recueillies à partir de témoignages. Ceux-ci sont ensuite numérisés sous forme d'histoire et disponibles pour toutes et tous via téléphone et internet.

Le *storytelling* est une approche reconnue pour promouvoir des comportements sains en santé (Tsui & Starecheski, 2018). Alliée à la technologie, la portée du *storytelling* est démultipliée, ce qui permet de rejoindre un grand nombre de bénéficiaires et d'adresser des questions d'ordre sanitaires, sociales et sociétales sans laisser personne pour compte. En adressant les causes profondes d'un problème et les bonnes pratiques qui y sont associées, la narration numérique est un moyen efficace d'apporter des changements durables.

- **Includo (<http://www.Includo.in>)** - Est un projet mis en oeuvre par ZMQ (Inde) en collaboration avec le Centre de Recherches Interdisciplinaires de l'Université de Paris qui vise à promouvoir les valeurs de diversité et d'inclusion par les jeux de société et les jeux de rôles.

La théorie du changement inhérente à cette initiative fait référence au lien démontré entre les jeux et le changement de comportement, autrement connu sous le nom de la théorie sociale cognitive (Baranowski, Buday, Thomson, et Baranowski, 2007). En effet, les méthodes d'apprentissages ludiques contribuent nettement à améliorer nos connaissances qui, à leur tour, conditionnent nos manières d'agir et nos comportements.

### **La stratégie de Fenêtre sur le Québec**

Le *storytelling* numérique est une approche très efficace pour sensibiliser à diverses questions et enjeux liées à l'inclusion, la gestion de la diversité, le racisme, la discrimination, les droits humains, les problèmes de santé publique, l'environnement, etc. Fenêtre sur le Québec a été pensé et construit par et pour les communautés pour sensibiliser au racisme et à la discrimination dans le secteur de l'emploi. Ainsi, le programme se décompose en trois grandes phases : conception, numérisation et dissémination.

#### **Phase I : Conception - Ateliers communautaires**

La première phase consiste à organiser des ateliers communautaires, des consultations et des entrevues avec les six communautés ciblées par le programme (autochtones, noires, latino-américaines, arabo-musulmanes, sud-asiatiques et asiatiques du sud-est afin de documenter leurs expériences de racisme, discrimination, micro-agressions et leurs impacts. Au vu du contexte sanitaire incertain et de certaines restrictions liées à la pandémie de COVID-19, certains de ces ateliers se sont tenus en ligne.

Les principaux résultats de cette phase sont :

- D'organiser des ateliers avec les communautés précédemment citées afin de collecter différentes histoires de racisme manifeste et caché

- De développer des story-board à partir de ce recueil d'expériences
- D'engager les communautés à titre d'expert.e.s et d'améliorer leurs connaissances autour des enjeux du racisme et de la discrimination dans le secteur de l'emploi

### **Phase II : Numérisation (Développement des histoires)**

La deuxième phase consiste à transposer les story-boards développés dans la phase 1 en histoires numériques. Ceci implique différents éléments : personnages, arrières plans, graphismes, animations, dialogues, traductions, doublages, effets sonores et visuels, etc. Les histoires seront accessibles sur Youtube ainsi que sur une application dédiée IOS & Android.

Les principaux résultats de cette phase sont :

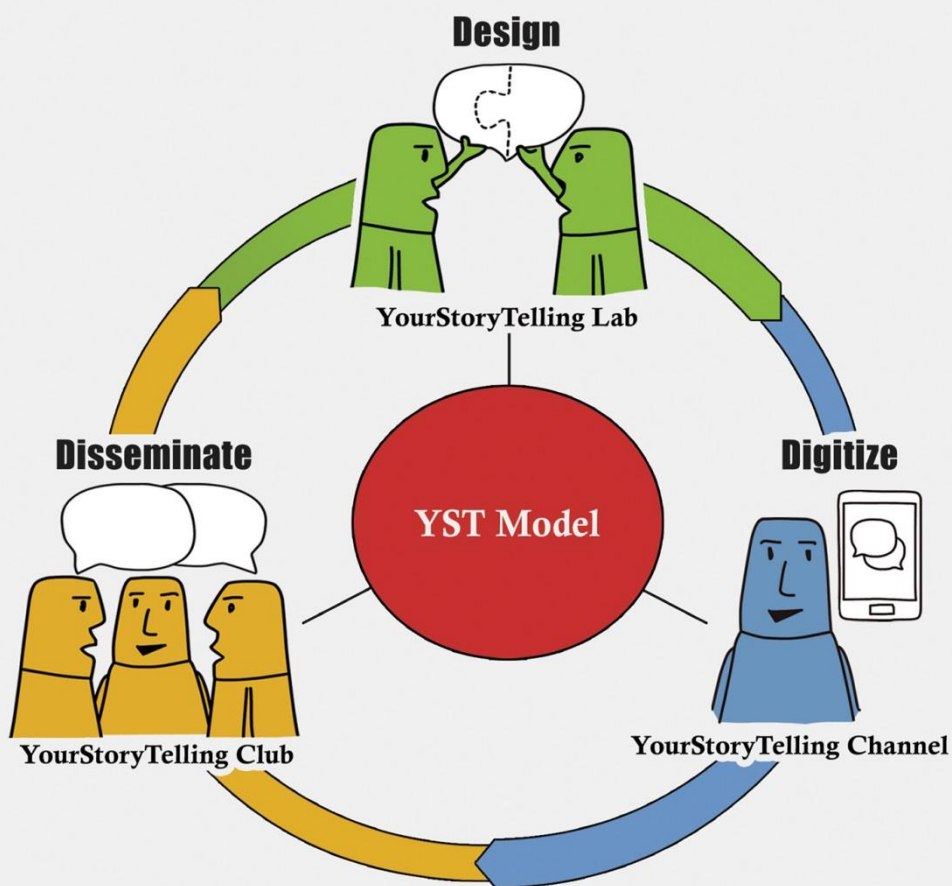
- Créer 12 histoires numériques autour d'enjeux liés au racisme et leurs impact
- Rendre ces 12 histoires accessibles sur trois plateformes : Youtube, IOS, Android
- Développer le système d'évaluation pré/post test pour chacune des histoires

### **Phase III : Dissémination - Ateliers et club de *storytelling***

La troisième phase consiste à diffuser les histoires dans différentes organisations partenaires (entreprises du secteur public / privé, organisations gouvernementales, organisations non gouvernementales). L'objectif est de sensibiliser le personnel de ces dites organisations afin de les confronter aux réalités de la discrimination, du racisme systémique et de créer un espace de parole pour chaque employé.e pour aborder les thématiques présentées dans les histoires à travers des kiosques et des groupes de discussion. De plus, d'autres kiosques et stands seront installés dans l'espace public dans la ville de Montréal afin d'interpeller la population sur ce sujet. Ainsi, la phase III sera un incubateur pour sensibiliser et améliorer les connaissances pour de meilleurs comportements en faveur de l'inclusion.

Les principaux résultats de cette phase sont :

- Installer des kiosques "Fenêtre sur le Québec" dans les organisations partenaires et présenter ces histoires afin de sensibiliser les employé.e.s sur les réalités et les impacts de la discrimination
- Créer des événements publics dans la ville de Montréal afin d'élargir la portée de la sensibilisation au grand public au sujet du racisme et de la discrimination
- Recueillir des informations grâce à des questions pré/post test afin d'évaluer les trois indicateurs suivants : le niveau de connaissance, les attitudes et les comportements



Design	Digitize	Disseminate
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduct workshop with communities and participants</li> <li>• Train the group on art of story-telling using hands-on session</li> <li>• Create stories on the drawing sheets</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generate assets for digital stories like graphics, audio and text</li> <li>• Publish stories using YST authoring platform</li> <li>• Promote stories through social media</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disseminate stories with communities and beneficiaries</li> <li>• Conduct focus group discussions with communities on critical issues</li> <li>• Evaluate impact by capturing Knowledge, Attitude &amp; Practice</li> </ul>



## Section II – Utiliser le guide

### À propos du guide

Le racisme et la discrimination sont des sujets difficiles à aborder. L'objectif de ZMQ est d'utiliser le *storytelling* pour faciliter le dialogue sur ce phénomène et ce, à partir d'expériences vécues par les communautés. Ainsi, l'objectif ultime est de sensibiliser les personnes et de tendre vers des milieux de travail plus sensibles aux questions d'équité, de diversité et d'inclusion.

Ce guide est destiné aux facilitateurs.rices, aux pairs aidants, aux membres des communautés qui souhaitent animer les ateliers et club de *storytelling*. Ainsi, le contenu se veut être complémentaire aux *comics* numériques pour encourager les discussions sur le racisme et la discrimination dans le secteur de l'emploi vécue six communautés identifiées au Québec : Autochtones, noires, latino-américaines, arabo-musulmanes, sud-asiatiques et asiatiques du sud-est.

Dans ce cadre, le rôle des facilitateurs.rices. est clé dans le déploiement de cette innovation sociale afin de présenter les histoires, d'animer et de créer une atmosphère saine et sécuritaire pour les groupes de discussion. Différents matériels seront à votre disposition pour vous aider dans cette tâche mais nous y viendrons un peu plus tard dans ce guide.

Ce contenu peut également être utilisé comme guide de référence par les partenaires, donateurs.rices. et les différentes organisations afin de leur donner des clés de compréhension sur les stratégies numériques et ludo-éducatives pour la promotion des changements comportementaux.

### Comprendre le racisme et la discrimination

Le racisme est le processus par lequel nos systèmes, nos politiques, nos actions et attitudes marginalisent et excluent consciemment ou non certaines personnes en fonction de différentes caractéristiques : apparence, couleur de peau, orientation sexuelle, identité de genre, handicap, âge, etc. Par conséquent, ce phénomène met en opposition le privilège de certain.e.s et l'exclusion d'autres dans le secteur de l'emploi mais aussi dans d'autres sphères de la société : éducation, accès au logement, accès aux soins, système judiciaire, etc.

Aussi, le racisme se manifeste aussi par ses disparités socio-économiques avec la communauté dominante : écart de revenu, écart en matière de santé physique et mentale, surreprésentation de certaines communautés dans les milieux carcéraux, etc.

Dans des sociétés de plus en plus multiculturelles, les préjugés et les actions individuelles et systémiques créent des barrières conséquentes à l'intégration et à l'acceptation de la différence. De nos jours et même si la discrimination est répréhensible par la loi, les situations de discrimination peuvent être très subtiles et/ou banalisées, à tel point que son existence est reniée par de nombreuses autorités. Cependant, les disparités raciales observées par les méthodes statistiques montrent que le racisme peut être structurel, institutionnel, interpersonnel.

Au cours de la phase I, nous avons rencontré près de 800 personnes issues des six communautés visées par le projet afin de documenter leurs expériences de racisme au travail ou lors d'un processus d'embauche. De ce fait et croisées avec de multiples données, nous avons constaté que les difficultés à trouver un emploi, d'occuper un travail en deçà de ses qualifications ou d'avoir des opportunités professionnelles limitées n'est pas un phénomène isolé pour les communautés historiquement défavorisées et racisées.

### **Pourquoi le storytelling sur le racisme et la discrimination ?**

Comme évoqué plus haut, le *storytelling* numérique est un outil puissant pour sensibiliser et motiver l'adoption de nouveaux comportements auprès d'un grand nombre de personnes.

Rapporté au racisme et à la discrimination, il faut admettre que ces sujets sont extrêmement sensibles mais nécessitent toutefois des conversations dans un contexte où les victimes hésitent à partager leurs expériences alors que les auteurs ont généralement tendance à nier leur existence. Ainsi, les histoires numériques alliées aux groupes de discussion dans les milieux de travail souhaitent lever ce voile et veulent encourager le partage d'expérience et la discussion de groupe dans une atmosphère sécuritaire et empathique. Au niveau public, les kiosques et les stands suivent également cette logique de conscientiser la population sur certaines réalités et expériences de façon innovante.

### **Glossaire**

Lorsque nous parlons de racisme et de discrimination, différentes notions et concepts clés y sont liés. A cet effet, un glossaire est disponible ci-dessous et vous pouvez vous y référer autant de fois que nécessaire. Nous ne prétendons pas que ce guide couvrira toutes les notions relatives au racisme et à la discrimination car le but n'est pas de faire de vous des expert.e.s mais des personnes sensibles et conscientes de ces réalités.

- **Stéréotypes** : fausse croyance véhiculée dans la société au sujet des membres d'un groupe autre que le sien. Ils peuvent être positifs (ex: les Asiatiques sont bon en mathématiques, les Japonais sont polis) ou négatifs (ex: les Autochtones sont alcooliques, les Juifs sont radins) (Amnistie Internationale, 2019)
- **Préjugé** : opinion généralement négative basée d'une personne appartenant à un autre groupe que le nôtre (ex: en raison de son origine, de son orientation sexuelle, de son genre, de son âge, de ses capacités, de son accent) (Jeunesse, J'écoute, 2022)
- **Discrimination** : manifestation direct d'un stéréotype ou d'un préjugé (ex: par des paroles, faits, gestes, règles, lois, systèmes) (Confédération des syndicats nationaux, 2019)
- **Biais inconscient**: idée erronée d'une personne en fonction de de ses caractéristiques comme l'âge, le poids, la couleur de peau, le sexe, etc. C'est un

raccourci de pensée ancrée dans nos comportements et institutions qui crée une barrière majeure à l'inclusion. Toutefois, en prendre conscience et réfléchir à comment atténuer ses impacts et une première solution (ex : faire preuve de plus de plus de réceptivité dans un entretien avec une personne qui à un nom familial comparativement à une personne d'un autre groupe culturel) (Oberai et Anand, 2018)

- Micro agression : forme de discrimination répétitive verbalisée ou non. Il y en généralement trois types :
  - Les microassaults : attaques volontaires via des actions et comportements discriminatoires (ex : termes offensants pour désigner les peuples autochtones)
  - Les micro-insultes : actions subtiles qui dégradent une personne ainsi son identité culturel et racial. (ex : ne pas prendre le temps de prononcer correctement le prénom d'un.e collègue)
  - Les micro-invalidations : actions qui ignorent, isolent où invalident les réalités d'une personne de couleur (ex : demander à une personne d'où elle vient "à l'origine" ou d'où elle vient "vraiment")

Toutes ces actions ont des conséquences sur la santé mentale et physique des personnes tout en étant nuisible pour toutes les organisations (Sue et coll., 2007)

- Racisme : construit social partant du postulat d'une supériorité inhérente d'un groupe par rapport aux autres. Cette idéologie est profondément ancrée et alimentée par les stéréotypes et les préjugés alors qu'il n'existe qu'une race humaine (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2022)
- Personne racisée : désigne une personne qui a subit une forme de racisation et par extension, une forme de discrimination fondée sur la "race", de couleur de peau, d'origine ethnique, etc. (Ligue des droits et libertés, 2017b)
- Racisme systémique: production sociale d'iniquité basée sur la race et qui provoque des formes d'exclusion économique, culturelle et politique en raison d'un traitement différenciée et d'un processus de racisation (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2021)
- Alli.e : personne qui n'est pas victime d'oppression mais qui va s'associer au combat des personnes discriminées. Ceci passe avant tout par la reconnaissance

de ses privilèges et ne représente pas une forme de sauveur.r.se mais une prise de position à sa juste place (Wiki, GCcollab, n.d)

- *Advocate* : action individuelle de prendre position contre les actions de racisme et de discrimination pour une meilleure vie organisationnelle, politique, économique et sociale (Race Forward, 2015)
- Équité : principe qui défend la prise en considération du traitement le plus égalitaire possible au regard des différentes caractéristiques des personnes (Université Laval, 2022)
- Diversité : panel d'attributs et de modes d'expressions des différents groupes définis par : l'âge, l'orientation sexuelle, le statut Autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la «race», le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique, etc. La diversité peut se voir comme le "quoi" (Université Laval, 2022)
- Inclusion : responsabilité collective qui respecte et valorise l'unicité de chaque individu. Il faut donc veiller à supprimer les barrières visibles et invisibles préexistantes pour que toutes les personnes puissent contribuer à la vie politique, économique et sociale. L'inclusion peut se voir comme le "comment" (Université Laval, 2022).

### **La théorie de l'apprentissage social**

Ce programme de *comics* numériques sur le racisme et la discrimination s'inspire de la théorie de l'apprentissage social proposée par Albert Bandura (1977). Celle-ci souligne l'importance d'observer, de modeler, d'imiter les comportements, les attitudes et les réactions émotionnelles des autres. La théorie de l'apprentissage social considère comment les facteurs environnementaux et cognitifs interagissent pour influencer l'apprentissage et le comportement humain. Dans ces histoires, le public apprend en observant les conséquences du comportement des autres, ce qui les motive à s'identifier et à adapter leur façon d'agir. De plus, la conception de tous nos outils s'appuie sur la stratégie *Edutainment* ou divertissement-éducation, faisant référence au modèle développé par Sabido.

### **Histoires : thèmes et messages clés**

Chaque histoire est divisée en 5 parties :

- La contextualisation de l'histoire avec une situation discriminatoire
- L'impact sur les personnes selon leurs propres mots
- La projection d'un scénario inclusif
- Réflexion et leçons apprises par les personnages
- Informations narratives basées sur les données probantes

Le tableau ci-dessous résume les éléments clés de chaque histoire :

Nom de l'histoire et communauté représentée	Thèmes abordés	Message clé
<p><b><i>Isabella au travail</i></b> <i>Communauté latino-américaine</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Discrimination basée sur la langue</li> <li>● Micro agression</li> </ul>	<p>⇒Les micro agressions et leurs effets à long terme ⇒L'accent et les différences ne doivent pas avoir d'incidence sur l'épanouissement et les compétences professionnelles d'une personne</p>
<p><b><i>Oh, vous êtes Pierre ?</i></b> <i>Communauté noire</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Racisme anti-noir</li> <li>● Recrutement et biais inconscient</li> </ul>	<p>⇒Le racisme anti-noir a marginalisé la communauté noire pendant des siècles. ⇒Les préjugés inconscients peuvent avoir un impact sur le recrutement ⇒Lutter activement contre ses préjugés inconscients</p>
<p><b><i>Dr Vijay Iyer, PhD</i></b> <i>Communauté sud-asiatique</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diversité et inclusion</li> <li>● Surqualification</li> </ul>	<p>⇒Défis rencontrés par les personnes immigrantes hautement qualifiées au Canada. ⇒Impact du sous-emploi sur la santé et l'estime de soi. ⇒La diversité n'a pas de sens sans l'inclusion</p>
<p><b><i>L'allié de Jerry</i></b> <i>Communauté asiatique</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Discrimination sur l'apparence</li> <li>● Banalisation des micro agressions</li> </ul>	<p>⇒La discrimination sur l'apparence et la couleur de la peau existe. ⇒Montée du racisme anti-asiatique avec la COVID-19 ⇒Être un.e allié.e pour les personnes racisées</p>
<p><b><i>Aaliyah la Québécoise</i></b> <i>Communauté arabe</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Biais inconscients</li> <li>● Diversité multiculturelle</li> </ul>	<p>⇒Les biais positifs peuvent aussi être préjudiciables ⇒Il est possible de vivre avec des identités multiples dans une société multiculturelle ⇒L'attitude des cadres supérieurs est importantes pour l'EDI</p>

<p><b>La très intelligente Malina</b></p> <p><i>Communautés autochtones (Inuit dans cette histoire)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Stéréotypes envers les peuples autochtones</li> <li>● Méconnaissance de l'histoire, des peuples et des cultures autochtones</li> </ul>	<p>⇒Chacun.e doit s'éduquer sur les enjeux autochtones</p> <p>⇒Chacun.e doit développer ses compétences culturelles pour améliorer la compréhension et les relations avec les peuples autochtones</p>
---	---	---

### Tour d'horizon des concepts clés

#### Examinons rapidement les différentes typologies de racisme :

1. Racisme intériorisé : croyances et sentiments fondés exclusivement et uniquement sur la race
2. Racisme interpersonnel: forme de sectarisme et de préjugés qui se manifestent entre les individus par les mots et les actions
3. Racisme institutionnel: politiques et pratiques discriminatoires au sein des organisations et des institutions
4. Racisme systémique : inégalités raciales et intersectionnelles permanentes qui maintiennent des formes d'iniquités

Tous ces différents niveaux peuvent être intentionnels (conscients) ou involontaires (inconscients) mais ils partagent tous le même point commun : ils ont des conséquences sur les personnes qui en sont victimes et maintiennent des formes d'inégalités et d'exclusion.

#### Rattaché au secteur de l'emploi, les formes d'exclusion générées par les pratiques discriminatoires conscientes ou inconscientes relevées dans la recherche sont multifformes :

- ⇒CV rejeté / non sélectionné sur la base d'un nom qui ne sonne pas familier
- ⇒Personne non retenue après un entretien en raison de son accent, de son apparence, de sa couleur de peau
- ⇒Sous-emploi : emploi en deçà du degré de qualification d'une personne
- ⇒Salaire inférieur (à qualifications égales ou supérieures)
- ⇒Plus d'heures de travail (heures supplémentaires non rémunérées)
- ⇒Non reconnaissance de l'expérience étrangère / exigence de l'expérience canadienne
- ⇒Manque de représentativité de la diversité au-dessus d'un certain niveau de direction
- ⇒Micro-agressions, insultes, intimidation et violence sur le lieu de travail

**In fine, les conséquences de la discrimination et du racisme systémique perpétuent et maintiennent les iniquités entre les communautés autochtones, historiquement défavorisées, racisées et la communauté dominante :**

- ⇒Taux de chômage plus élevé
- ⇒Taux d'emplois précaires plus élevé (avec salaires et avantages sociaux moindre-
- ⇒Taux de sous emploi plus élevé (personnes surqualifiées qui occupent des emplois peu qualifiés)
- ⇒Incidence plus élevée de faibles revenus
- ⇒Revenu des ménages plus faibles
- ⇒Taux de pauvreté plus élevé
- ⇒Incidence plus élevée de problèmes de santé physique et mentale

### **Trucs et astuces pour les ateliers**

Chaque atelier accueillera 20 à 25 participant.e.s. L'objectif général sera de les sensibiliser aux réalités de la discrimination via la diffusion d'une ou plusieurs histoires et de tenir une discussion autour de celles-ci. C'est un sujet qui mérite le temps de s'y attarder donc pour laisser pleinement le temps aux partages d'expérience et à la réflexion collective, la durée d'un atelier peut varier d'une à trois heures en comprenant :

1. Présentation du projet et de son objectif
2. Présentation des 3 phases du projet selon le modèle YST
3. Distribution des documents aux participants
4. Présentation des histoires sur un écran et/ou sur des tablettes
5. Lancement de la discussion sur les histoires
6. Partage des commentaires entre les participant.e.s
7. Réalisation des activités
8. Résumé de l'atelier par l'animateur.ice et collecte des formulaires de *feedback*

Au sein d'une organisation, il est préférable d'avoir un.e volontaire qui peut diriger l'atelier. Des kiosques et stands seront aussi mis à disposition des employé.es afin qu'ils et qu'elles puissent visionner les histoires de manière indépendante.

## Section III – Histoire

### *Isabella au travail*

**Thèmes :** Micro agressions, discrimination basée sur l'accent

**Objectifs :**

- Développer des connaissances sur les micro agressions et leurs effets à long terme
- Sensibiliser à la discrimination basée sur l'accent et autres différences mineurs qui ont un impact sur le personnel

**À propos de l'histoire :**

Un directeur de succursale et sa stagiaire attendent le directeur et son assistante administrative Isabella Gonzales pour une réunion. Isabella a immigré dans la province de Québec avec sa famille en provenance d'un pays d'Amérique latine lorsqu'elle avait 15 ans. Quelques années plus tard, elle obtient un baccalauréat en administration des affaires avant de trouver cet emploi en tant qu'adjointe administrative. Pour certains collègues, son nom et son accent mettront en doute ses compétences.

**Questions de discussion :**

- 1) Que comprenez-vous des micro agressions ? Avez-vous des exemples ?
- 2) Avez-vous déjà été victime de micro aggression ? Pensez-vous en avoir commis une ? Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?
- 3) Au-delà de l'accent, quelles sont les autres différences qui peuvent être source de discrimination (indice : couleur de peau, orientation sexuelle, genre, appartenance religieuse, âge, etc)
- 4) Qu'avez-vous appris en regardant cette histoire ?
- 5) Voulez-vous partager quelque chose ?

**Activité :**

Les participant.e.s sont divisés en deux groupes et chacun d'eux reçoit un poster où une bande dessinée à compléter. A partir de leurs connaissances et expériences, le premier groupe peut créer une histoire où se déroule une situation discriminatoire et la présente au deuxième groupe. En réponse, le deuxième groupe peut proposer sa propre version inclusive de l'histoire qui aura été développée.

**Faits :**

Une bonne façon de penser aux micro-agressions est de les imaginer comme une piqûre de moustique. Une seule piqûre peut faire un peu mal, mais des piqûres répétées peuvent entraîner une douleur plus marquée.

Les effets des micro agressions (aussi appelé "racisme quotidien") sur la santé sont multiples : faible estime de soi, stress, anxiété, dépression, symptômes de stress post-traumatique, consommation de substances, réduction de l'efficacité, troubles obsessionnels compulsifs (Williams, 2019). En 2015 au Québec et parmi les personnes discriminées, 49% ont mentionné le contexte de travail comme principal environnement de discrimination. De plus, la langue a été signalée comme la raison la plus importante de la discrimination perçue : 69 % (Institut de la statistique du Québec, 2015).



# Isabella @ Work



“Hi, My name is Isabella Gonzales. I immigrated to Quebec with my parents when I was 10. Now I work in an office as an administrative assistant. Would you like to know more about my experience and of many others, with discrimination at workplace?”

**Window of Quebec (WoQ)** is an innovative technology program of ZMQ Global to create awareness on racism and discrimination in society using digital stories. The program is supported by Canada Heritage under the Anti-Racism Action Program.

-  [WindowofQuebec.com](http://WindowofQuebec.com)
-  [facebook.com/WindowofQuebec](https://facebook.com/WindowofQuebec)
-  [@WOQZMQ](https://twitter.com/WOQZMQ)
-  [tinyurl.com/WOQZMQ](https://tinyurl.com/WOQZMQ)



Canada



ZMQ Global

401, 417 Rue Saint Pierre, Montreal QC H2V 2M4 Canada, E: Hilmi@ZMQ.in

## ***Oh, vous êtes Pierre ?***

**Thèmes :** Racisme anti noir, recrutement et biais inconscients

**Objectifs :**

- Mettre en lumière le racisme anti-noir existant depuis des siècles et les traumatismes intergénérationnels qui en découlent ainsi que les formes de marginalisation qu'il provoque
- Sensibiliser les personnes aux biais inconscients lors du recrutement et leurs impacts
- Aider les gens à reconnaître que nous avons tous des biais mais que nous pouvons consciemment les minimiser

**À propos de l'histoire :**

Trois personnes sont à la recherche d'une nouvelle personne pour un poste de directeur.rice. adjoint.e. Après la publication de l'offre d'emploi, des CV ont été reçus et sélectionnés pour un entretien. Aujourd'hui, différentes personnes sont présentes et attendent pour passer leur entrevue. Parmi elles, Pierre Pascal a retenu l'attention des recrut.eurs.euses., mais lorsqu'il entre dans la pièce, une réaction totalement inappropriée se fera sentir.

**Questions de discussion :**

- 1) Que comprenez-vous à propos des biais inconscients ?
- 2) Selon vous, quels sont les moyens de minimiser nos préjugés ?
- 3) Connaissez-vous le racisme anti-noir et sa signification historique et comment il a engendré des formes de marginalisation de la communauté noire ?
- 4) Qu'avez-vous appris en regardant cette histoire ?
- 5) Voulez vous partager quelque chose ?

**Activité :**

Les participant.e.s sont divisés en deux groupes et chacun d'eux reçoit un poster où une bande dessinée à compléter. A partir de leurs connaissances et expériences, le premier groupe peut créer une histoire où se déroule une situation discriminatoire et la présente au deuxième groupe. En réponse, le deuxième groupe peut proposer sa propre version inclusive de l'histoire qui aura été développée.

**Faits :**

Le terme "racisme anti-noir" a été énoncé par le Dr Akua Benjamin. En proposant cela, il souhaite mettre en évidence les caractéristiques du racisme systémique qui ciblent spécifiquement les communautés noires au Canada (Black Health Alliance, 2018).

Une étude a montré qu'à compétence égale, une personne nommée Tremblay recevait 2 à 3 fois plus d'invitations à un entretien qu'une personne nommée Traoré ou Hafid (Beauregard, 2020). Ce n'est qu'un exemple de discrimination et ces formes peuvent être multiples et intersectionnelles : sexe, genre, orientation sexuelle, appartenance religieuse, origine ethnique, handicap, etc.

Il n'est pas impossible de faire face à nos biais, la première étape consiste à en prendre conscience en se posant certaines questions comme : Est-ce que je pense que je n'ai pas de biais lorsque je perçois ceux des autres ? Ai-je tendance à prêter plus d'attention aux informations qui correspondent à mes opinions ? Suis-je capable d'écouter des points de vue contraires aux miens ? (Girier, Lamouri, Pulido, 2020).

# Oh, Are You Pierre?



“Hi I am Pierre Pascal. I am born, raised and educated in Quebec. Do you want to know my struggle with finding a job or even an interview call in the same city? Do you want to know other true stories of racism and discrimination too?”

**Window of Quebec (WoQ)** is an innovative technology program of ZMQ Global to create awareness on racism and discrimination in society using digital stories. The program is supported by Canada Heritage under the Anti-Racism Action Program.

-  [WindowofQuebec.com](http://WindowofQuebec.com)
-  [facebook.com/WindowofQuebec](https://facebook.com/WindowofQuebec)
-  [@WOQZMQ](https://twitter.com/WOQZMQ)
-  [tinyurl.com/WOQZMQ](https://tinyurl.com/WOQZMQ)



Canada 



ZMQ Global

401, 417 Rue Saint Pierre, Montreal QC H2V 2M4 Canada, E: Hilmi@ZMQ.in

## ***Dr. Vijay Iyer, PhD***

**Thèmes :** Diversité, inclusion, sous-emploi, surqualification, expérience canadienne et expérience étrangère

### **Objectifs :**

- Informer à propos des défis auxquels sont confrontés les personnes immigrantes hautement qualifiées au Québec (ex : expérience canadienne exigée, sous-emploi, micro agression, etc)
- Explorer les impacts du sous-emploi sur les personnes : estime de soi, insécurité financière, gaspillage de compétences, etc.
- Montrer que les approches inclusives peuvent jouer un rôle positif sur le lieu de travail

### **À propos de l'histoire :**

Vijay est un immigrant indien titulaire d'un doctorat. Ne trouvant pas de poste équivalent à ses compétences et à ses années d'expérience, il a accepté un emploi d'assistant de direction dans une société d'informatique. Certains collègues savent qu'il a des compétences et les utilisent parfois à leur avantage...

### **Questions de discussion :**

- 1) Qu'entendez-vous par "diversité et inclusion" ?
- 2) Que pensez-vous de l'exigence de l'expérience canadienne pour obtenir un emploi correspondant à ses qualifications ?
- 3) Avez-vous déjà vu votre supérieur.e hiérarchique exiger de vous plus de travail que votre description de poste ? Si oui, pouvez-vous l'expliquer ?
- 4) Qu'avez-vous appris en regardant cette histoire ?
- 5) Voulez-vous partager quelque chose ?

### **Activité :**

Les participant.e.s sont divisés en deux groupes et chacun d'eux reçoit un poster où une bande dessinée à compléter. A partir de leurs connaissances et expériences, le premier groupe peut créer une histoire où se déroule une situation discriminatoire et la présente au deuxième groupe. En réponse, le deuxième groupe peut proposer sa propre version inclusive de l'histoire qui aura été développée.

### **Faits :**

Les nouveaux arrivants au Québec connaissent un taux de chômage plus élevé, ont des revenus plus faibles et sont plus surqualifiés pour leur emploi que les Québécois, selon un rapport publié par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS, 2016).

Sur le plan individuel, la surqualification engendre de la démotivation, une perte de confiance et d'estime de soi (Couture, 2018). En 2019 au Québec, le taux de surqualification des personnes migrantes était de 44,2% comparé à 30,1% pour l'ensemble de la population (Gouvernement du Québec, 2021). À l'échelle du Canada, 850 000 personnes éprouvent des difficultés à faire reconnaître leurs études et apprentissages. Si elles étaient reconnues, ces personnes gagneraient en moyenne 18 000 dollars de plus par an (The Conference Board of Canada, 2015).

# Dr Vijay Iyer, PhD



This is an IT company with several employees. Vijay is an Indian immigrant with a PhD degree and is employed as an Assistant Manager.



Hi Vijay, I am stuck up in an important project. You are a PhD, and I know for you this is very easy. Can you help me with it?



But I have family coming over on the weekend.



Vijay you have to spare that time over the weekend. We need this to be done before Monday.



Okay, if you insist.

“Hi. I am Vijay Iyer, PhD from India in Computer Sciences. I came to Quebec, thinking my qualifications will find me good work. However, it did not turn out to be. Do you want to hear my true story and of many others, who face discrimination at workplace in Quebec?”



**Window of Quebec (WoQ)** is an innovative technology program of ZMQ Global to create awareness on racism and discrimination in society using digital stories. The program is supported by Canada Heritage under the Anti-Racism Action Program.

-  [WindowofQuebec.com](http://WindowofQuebec.com)
-  [facebook.com/WindowofQuebec](https://facebook.com/WindowofQuebec)
-  [@WOQZMQ](https://twitter.com/WOQZMQ)
-  [tinyurl.com/WOQZMQ](https://tinyurl.com/WOQZMQ)



Canada



ZMQ Global

401, 417 Rue Saint Pierre, Montreal QC H2Y 2M4 Canada, E: Hilmi@ZMQ.in

## ***L'allié de Jerry***

**Thèmes:** discrimination basée sur l'apparence, montée du racisme envers les communautés asiatiques durant la COVID-19, banalisation de la discrimination

**Objectifs :**

- Sensibiliser les personnes sur différentes formes de discrimination
- Discuter de la montée du racisme anti-asiatique liée à la pandémie
- Encourager les personnes à se positionner dans la lutte contre la discrimination en tant qu'allié.e

**À propos de l'histoire :**

Jerry Chu est un jeune Canadien de 27 ans. Né au Québec, il a étudié à l'université du Québec à Montréal en administration et travaille désormais en tant que conseiller commercial pour une compagnie d'assurance. Les bureaux se trouvent dans une tour du centre-ville de Montréal qui hébergent d'autres entreprises. Un matin, Jerry prend l'ascenseur pour rejoindre son bureau mais une personne lui demandera explicitement de bien vouloir sortir. Jerry souhaitera parler de l'incident à une de ses collègues mais il ne sera pas écouté.

**Questions de discussion:**

- 1) Pensez-vous que c'est une erreur de banaliser une expérience de discrimination en la qualifiant de "trop sensible" ?
- 2) Selon vous, quelle est la bonne attitude à adopter lorsqu'une se confie sur une expérience discriminatoire vécue ?
- 3) Comment définiriez-vous un.e bon.ne allié.e ? Quels sont les principaux défis associés à cette posture ?
- 4) Qu'avez-vous appris en regardant cette histoire ?
- 5) Voulez-vous partager quelque chose ?

**Activité :**

Les participant.e.s sont divisés en deux groupes et chacun d'eux reçoit un poster où une bande dessinée à compléter. A partir de leurs connaissances et expériences, le premier groupe peut créer une histoire où se déroule une situation discriminatoire et la présente au deuxième groupe. En réponse, le deuxième groupe peut proposer sa propre version inclusive de l'histoire qui aura été développée.

**Facts :**

En 2015, 13% de la population Québécoise a vécu de la discrimination quant à sa couleur de peau. Pour la communauté asiatique, cet effet s'est exacerbé avec la pandémie de COVID-19 (Institut de la statistique du Québec, 2015 ; Fight Covid Racism, 2021).

Être un.e allié.e c'est avant tout utiliser des qualités qui sont utiles pour les autres : l'honnêteté, l'écoute, la gentillesse et la confiance. Et, les personnes qui ont au moins un.e allié.e sur leur lieu de travail ont deux fois plus de chance : d'être satisfaite au travail, de développer un sentiment d'appartenance à l'organisation, de se sentir en sécurité psychologique. (Change Catalyst, 2021)

# Jerry's Ally



This is an IT company with several employees. Vijay is an Indian immigrant with a PhD degree



I think we are a bit too crowded in the elevator.

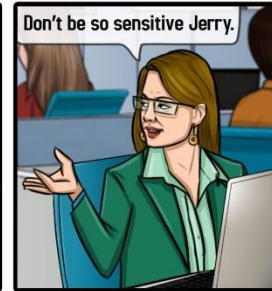
Yes we need to be 4 people in the elevator.



Excuse me, could you please take the next elevator? It's a bit stuffy here.



I am very upset. I was coming up the elevator and a woman asked me to move out and take the next elevator because of my appearance.



Don't be so sensitive Jerry.

“Hi I am Jerry Chu, born and raised in Quebec. Yet I face racist looks and taunts on a regular basis. Do you want to know the terrible experience that thousands others in a similar situation go through at workplace ?”



**Window of Quebec** (WoQ) is an innovative technology program of ZMQ Global to create awareness on racism and discrimination in society using digital stories. The program is supported by Canada Heritage under the Anti-Racism Action Program.

-  [WindowofQuebec.com](http://WindowofQuebec.com)
-  [facebook.com/WindowofQuebec](https://facebook.com/WindowofQuebec)
-  [@WOQZMQ](https://twitter.com/WOQZMQ)
-  [tinyurl.com/WOQZMQ](https://tinyurl.com/WOQZMQ)



ZMQ Global

401, 417 Rue Saint Pierre, Montreal QC H2Y 2M4 Canada, E: Hilmi@ZMQ.in

## ***Aaliyah la Québécoise***

**Thèmes :** Biais inconscients positifs, diversité multiculturelle, rôle du management sur les enjeux de DEI

**Objectifs :**

- Comprendre comment un biais positif peut-être péjoratif
- Comprendre qu'une personne peut avoir des identités multiples dans un Québec multiculturel
- Identifier le rôle que la direction peut jouer dans la construction d'une atmosphère de travail inclusive

**À propos de l'histoire :**

Aaliyah est une personne immigrante de deuxième génération de 28 ans. A son travail et durant la pause, Aaliyah et deux autres de ses collègues discutent de leur week-end. Au fil de la discussion, Aaliyah raconte qu'elle a emmené son fils à son match de hockey. La réaction de ses collègues sera inappropriée...

**Questions de discussion:**

1. Pourquoi les préjugés positifs sont-ils péjoratifs ? Avez-vous des exemples ?
2. Pensez-vous que l'on puisse vivre au Canada avec des identités multiples et s'épanouir ?
3. Selon vous, quelles mesures la direction peut-elle prendre pour promouvoir un milieu inclusif et exempt de micro agression ?
4. Qu'avez-vous appris en regardant cette histoire ?
5. Voulez-vous partager quelque chose ?

**Activité :**

Les participant.e.s sont divisés en deux groupes et chacun d'eux reçoit un poster où une bande dessinée à compléter. A partir de leurs connaissances et expériences, le premier groupe peut créer une histoire où se déroule une situation discriminatoire et la présente au deuxième groupe. En réponse, le deuxième groupe peut proposer sa propre version inclusive de l'histoire qui aura été développée.

**Faits :**

Généralement, les personnes immigrantes de deuxième génération vont avoir le sentiment de ne pas être égales aux autres car "elles se sentent comme" mais elles ne sont forcément pas "vu comme". Cela aura une influence directe sur leur sentiment d'appartenance et générera une forme d'exclusion (Santelli, 2007).

Au Québec, le sentiment d'appartenance des personnes immigrantes de seconde génération était de 74,9% contre 89,9% pour les personnes immigrantes de troisième génération (Laur, 2016).

Les comportements individuels comptent : le savoir (connaître une culture), le savoir faire (communication adaptée) et le savoir être (réflexion sur les biais et les stéréotypes) ont des impacts positifs sur l'autonomie, la reconnaissance et le sentiment d'appartenance des personnes (Emploi-Québec, 2005).



# Aaliyah the Quebecer



“Hi ! My name is Aaliyah Mohammed. I am born and raised in Quebec and I am proud of that. I still wonder why am I made to feel as being an 'other' in everyday life. I am not alone, there are thousands who feel the same. Do you want to know our stories?”

**Window of Quebec (WoQ)** is an innovative technology program of ZMQ Global to create awareness on racism and discrimination in society using digital stories. The program is supported by Canada Heritage under the Anti-Racism Action Program.

-  [WindowofQuebec.com](http://WindowofQuebec.com)
-  [facebook.com/WindowofQuebec](https://facebook.com/WindowofQuebec)
-  [@WOQZMQ](https://twitter.com/WOQZMQ)
-  [tinyurl.com/WOQZMQ](https://tinyurl.com/WOQZMQ)



Canada 



ZMQ Global

401, 417 Rue Saint Pierre, Montreal QC H2V 2M4 Canada, E: Hilmi@ZMQ.in

## ***La très intelligente Malina***

**Thèmes :** Racisme et préjugés envers les Autochtones, méconnaissance de l'histoire, des peuples et des cultures autochtones

**Objectifs :**

- Déconstruire les images négatives et les préjugés à l'égard des Autochtones
- Encourager l'apprentissage proactif des cultures autochtones, l'histoire coloniale et leurs impacts
- Mettre l'accent sur l'importance de développer des compétences culturelles autochtones dans le but de favoriser des interactions respectueuses et compréhensives avec les Autochtones

**À propos de l'histoire :**

Malina est Inuk et à grandi à Inukjuak. Elle est allée à l'école qui était exclusivement enseigné en Inuktitut jusqu'à la deuxième année avant d'apprendre le français. Après son secondaire, Malina quitte son village pour aller au CÉGEP et entame par la suite un baccalauréat en droit. Par la suite, elle passera les examens de l'école du barreau. A 32 ans et après plusieurs expériences de travail en droit civil, Malina occupe depuis quelques semaines un nouveau poste. Au cours d'une discussion, un de ses collègues apprend qu'elle est Inuk et certains stéréotypes vont se faire ressentir...

**Question de discussion:**

- 1) À l'école, qu'avez-vous appris sur l'histoire coloniale, les enjeux et les cultures autochtones ?
- 2) Lorsque vous pensez à un "indigène", certaines caractéristiques vous viennent-elles à l'esprit ? D'où viennent ces idées ? Sont-elles des faits ou des opinions ? Comment pouvez-vous être sûr qu'elles sont vraies ?
- 3) Selon vous, comment peut-on améliorer sa compréhension des peuples autochtones pour construire des ponts avec eux ?
- 4) Qu'avez-vous appris en regardant cette histoire ?
- 5) Voulez-vous partager quelque chose ?

**Activité :**

Les participant.e.s sont divisés en deux groupes et chacun d'eux reçoit un poster où une bande dessinée à compléter. A partir de leurs connaissances et expériences, le premier groupe peut créer une histoire où se déroule une situation discriminatoire et la présente au deuxième groupe. En réponse, le deuxième groupe peut proposer sa propre version inclusive de l'histoire qui aura été développée.

**Faits :**

Au Québec, 54% des autochtones vivent en milieu urbain. Les principales raisons d'installation sont les études (35,4%), le travail (24,6%) et le logement (11,1%) (Regroupement des centres d'amitié autochtone du Québec, 2016).

La formation à la compétence culturelle autochtone (ICCT) nous permet de développer des compétences, des connaissances, des attitudes et des valeurs essentielles pour favoriser des relations positives et constructives avec les peuples autochtones. Cette relation est une première étape essentielle pour se mobiliser en faveur d'une meilleure compréhension des réalités autochtones. Cela implique :

- L'empathie : la capacité à comprendre les sentiments
- L'éducation : prendre conscience de l'impact de l'identité, de l'histoire et des facteurs sociaux. C'est en étant mieux informé que nous devenons plus respectueux
- Avoir conscience de sa culture : c'est être conscient de l'impact que nos expériences et nos valeurs ont sur les autres. C'est aussi reconnaître que des expériences différentes sont valables (Conseil local de planification en matière d'emploi, 2018)

# Xtra Intelligent Malina!



“ Hi ! My name is Malina Wang. I am a lawyer and belong to the Inuit community. You cannot imagine how surprised most people are to know an Inuit woman can be a lawyer. But their lack of awareness and knowledge about all Indigenous communities and biases are not surprising at all. Would you like to hear my story and many more? ”

**Window of Quebec (WoQ)** is an innovative technology program of ZMQ Global to create awareness on racism and discrimination in society using digital stories. The program is supported by Canada Heritage under the Anti-Racism Action Program.

- [WindowofQuebec.com](http://WindowofQuebec.com)
- [facebook.com/WindowofQuebec](https://facebook.com/WindowofQuebec)
- [@WOQZMQ](https://twitter.com/WOQZMQ)
- [tinyurl.com/WOQZMQ](https://tinyurl.com/WOQZMQ)



ZMQ Global  
401, 417 Rue Saint Pierre, Montreal QC H2Y 2M4 Canada, E: Hilmi@ZMQ.in

## Section IV – Conclusion

### Remerciements

Nous souhaitons remercier nos partenaires, les donateurs et les expertises diverses et variées de nos équipes pour faire développer ce projet, incluant nécessairement les personnes des différentes communautés. Beaucoup d'entre elles nous ont demandé de ne pas mentionner leurs noms mais nous n'oublions pas que ce sont des ressources centrales au déploiement de cette initiative.

### Conseils pour lutter contre le racisme et la discrimination dans les lieux de travail

1. Reconnaître l'existence du racisme sur le lieu de travail au Québec et s'engager dans la lutte contre le racisme et la discrimination
2. Développer et promouvoir des processus de sélection objectifs et clairement définis. Tout le monde a le droit à un traitement juste et objectif et personne ne devrait faire être assujettie un traitement inférieur ou à des concessions spéciales
3. La haute direction et les cadres supérieur.e.s doivent remettre en questions leurs propres biais et préjugés inconscients
4. Créer un comité et un plan EDI afin d'organiser des formations périodiques obligatoires sur le racisme, ses formes et ses impacts
5. Accepter d'avoir des conversations difficiles : parler des questions raciales, du processus de racialisation, des formes de marginalisations vécues par les Autochtones et de multiples communautés
6. Dans le cas d'un incident raciste marquée et relayer dans l'espace public, la direction doit envoyer un courriel de soutien ou proposer une réunion si des employé.e.s souhaitent s'exprimer
7. Interrogez vos collègues qui peuvent être, consciemment ou inconsciemment, discriminant.e.s et biaisé.e.s
8. Créer une atmosphère sécuritaire où développer un système de plainte anonyme pour dénoncer les situations de racisme, de discrimination et de micro-agressions

## Section V – Bibliographie

- Amnistie Internationale. (2019). *Tu n'as pas l'air autochtone*. <https://amnistie.ca/sites/default/files/2020-09/livretautochtonefinal.pdf>
- Baranowski, T., Buday, R., Thomson, D. and Baranowski, J. (2007), "Playing for Real": Video Games and Stories for Health-Related Behavior Change', *American Journal of Preventive Medicine* 34(1): 74–82
- Beaugregard, J.P. (2020). Les frontières invisibles de l'embauche des Québécois minoritaires : hiérarchie ethnique, effet modérateur du genre féminin et discrimination systémique - Dévoiler la barrière à l'emploi par un testing à Québec [thèse de doctorat, université Laval]. <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/66769/1/36170.pdf>
- Black Health Alliance. (2018). *Anti-Black Racism*. <https://blackhealthalliance.ca/home/antiblack-racism/>
- Change Catalyst. (2021). *State of Allyship Report : The Key to Workplace Inclusion*. <https://changecatalyst.co/allyshipreport/>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2022). *Lexique*. <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/lexique>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. (2021). *Document de réflexion sur la notion de « racisme systémique »*. [https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/document\\_reflexion-racisme-systemique.pdf](https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/document_reflexion-racisme-systemique.pdf)
- Confédération des syndicats nationaux, 2019. *Normal, le racisme au travail ?*. [https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2021/05/cri\\_csn\\_fiche4\\_v19\\_final\\_web.pdf](https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2021/05/cri_csn_fiche4_v19_final_web.pdf)
- Conseil local de planification en matière d'emploi. (2018). *Guide to developing Indigenous inclusion policies*. [https://www.nswpb.ca/wp-content/uploads/2020/10/IW\\_-\\_The\\_Inclusion\\_Policy\\_Development\\_Guideonline.pdf](https://www.nswpb.ca/wp-content/uploads/2020/10/IW_-_The_Inclusion_Policy_Development_Guideonline.pdf)
- Couture, P.P. (2018). *La déqualification des immigrants économiques au Québec - causes, conséquences et pistes de solution* [mémoire de maîtrise, Université Paris 1]. [La déqualification des immigrants économiques au Québec](https://www.ena.fr › version › file › COUTURE) <https://www.ena.fr › version › file › COUTURE>
- Emploi-Québec. (2005). *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*. [https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx\\_fceqpubform/06\\_emp\\_guidediversite.pdf](https://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/06_emp_guidediversite.pdf)
- ERASME. (2019). *Mémoire sur le racisme et la discrimination systémiques déposé par l'équipe de recherche et d'action ÉRASME, le 31 octobre 2019, dans le cadre de l'Activité contributive citoyenne – dans le cadre de la consultation publique de l'OCPM*. [https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/8-14\\_erasme.pdf](https://ocpm.qc.ca/sites/ocpm.qc.ca/files/pdf/P99/8-14_erasme.pdf)
- Fight Covid Racism. (2021). *Anti-Asian Racism Across Canada Two Years Into The Pandemic*. [https://ccncsj.ca/wp-content/uploads/2022/03/Anti-Asian-Racism-Across-Canada-Two-Years-Into-The-Pandemic\\_March-2022.pdf](https://ccncsj.ca/wp-content/uploads/2022/03/Anti-Asian-Racism-Across-Canada-Two-Years-Into-The-Pandemic_March-2022.pdf)
- Girier, D., Lamouri, J., Pulido, B. (2020). *Biais inconscients et recrutement*. [https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuillelet-biaisinconscientsetreclut\\_finaleweb.pdf](https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuillelet-biaisinconscientsetreclut_finaleweb.pdf)
- Gouvernement du Québec. (2021). *Les personnes immigrantes et le marché du travail Québécois*. <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2019.pdf>
- Institut de la statistique du Québec. (2015). *Portrait de la discrimination au Québec*. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-de-la-discrimination-au-quebec.pdf>
- IRIS. (2016). *Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes*. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/portrait-du-revenu-et-de-lemploi-des-personnes-immigrantes/>
- Jeunesse, J'écoute. (2022). *Comprendre les stéréotypes, préjugés et la discrimination*. <https://jeunessejecoute.ca/information/comprendre-les-stereotypes-prejuges-et-la-discrimination/>

- Laur, E. (2016). *Mesure de la participation des Québécoises et Québécois des minorités ethnoculturelles*. [http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/RAP\\_Mesure\\_participation\\_2016.pdf](http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/RAP_Mesure_participation_2016.pdf)
- Ligue des droits et libertés. (2017a). Le racisme systémique...Parlons-en!. [https://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/ldl\\_brochure\\_racisme\\_final\\_20170905.pdf](https://liguedesdroits.ca/wp-content/fichiers/ldl_brochure_racisme_final_20170905.pdf)
- Ligue des droits et libertés. (2017b). *Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme*. <https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/>
- Meyers, V. (2014). *How to overcome our biases? Walk boldly toward them [vidéo]*. rences TED. [https://www.ted.com/talks/verna\\_myers\\_how\\_to\\_overcome\\_our\\_biases\\_walk\\_boldly\\_toward\\_them/transcript?language=en](https://www.ted.com/talks/verna_myers_how_to_overcome_our_biases_walk_boldly_toward_them/transcript?language=en)
- Oberai, H., Anand, I.M. (2018). Unconscious bias: thinking without thinking. *Human Resource Management International Digest*, 26(6),14-17. <https://doi.org/10.1108/HRMID-05-2018-0102>
- Parikh, A.K., Leschied, J.R. (2022). Microaggressions in our daily workplace encounters: a barrier to achieving diversity and inclusion. *Pediatric Radiology*. <https://doi.org/10.1007/s00247-022-05307-9>
- Race Forward. (2015). *Race Reporting Guide*. <https://www.raceforward.org/sites/default/files/Race%20Reporting%20Guide%20by%20Race%20Forward%20V1.1.pdf>
- Regroupement des centres d'amitié autochtone du Québec. (2016). Les cultures autochtones en milieu urbain: une richesse du patrimoine collectif. [https://www.rcaaq.info/wp-content/uploads/2017/11/Memoire\\_RCAAQ\\_2016\\_Politique\\_culturelle.pdf](https://www.rcaaq.info/wp-content/uploads/2017/11/Memoire_RCAAQ_2016_Politique_culturelle.pdf)
- Santelli, E. (2007). De la "seconde génération" aux descendants d'immigrés: construction identitaire et enjeux sociaux. *Migrations Société*, 113(5), 51-56.
- Sue, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A., Nadal, K. L., & Esquilin, M. (2007). Racial microaggressions in everyday life: implications for clinical practice. *American psychologist*, 62(4), 271. DOI: 10.1037/0003-066X.62.4.271
- The Conference Board of Canada. (2015). *Brain Gain 2015: The State of Canada's Learning Recognition System*. <https://www.conferenceboard.ca/infographics/brain-gain.aspx>
- Tsui, E.K., Starecheski, A. (2018). Uses of oral history and digital storytelling in public health research and practice. *Public Health*, 154(1), 24-30. <https://doi.org/10.1016/j.puhe.2017.10.008>
- Université Laval. (2022). *Concepts clés en EDI*. <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi>
- Wiki GCCollab. (n.d.). Lexique de certains termes importants à connaître sur le racisme. [https://wiki.gccollab.ca/images/9/9b/Lexicon\\_-\\_FR.pdf](https://wiki.gccollab.ca/images/9/9b/Lexicon_-_FR.pdf)
- Williams, M.T. (2019). Microaggressions: Clarification, Evidence, and Impact. *Perspectives on Psychological Science*, 15(1), 3-26. <https://doi.org/10.1177/1745691619827499>



Powered by:



[www.YourStoryTeller.org](http://www.YourStoryTeller.org)

Fenêtre sur le Québec est un programme technologique novateur de ZMQ Global qui vise à sensibiliser au racisme et à la discrimination dans la société par le biais d'histoires numériques. Le programme est soutenu par Patrimoine Canadien dans le cadre du Programme d'action et de lutte contre le racisme.



[tinyurl.com/WOQZMQ](https://tinyurl.com/WOQZMQ)



[WindowofQuebec.com](http://WindowofQuebec.com)



[@QuebecWindow](https://twitter.com/QuebecWindow)



[facebook.com/WindowofQuebec](https://facebook.com/WindowofQuebec)



**ZMQ Global**

📍 401, 417 Rue Saint Pierre, Montreal QC H2Y 2M4 Canada,

✉ [Hilmi@ZMQ.in](mailto:Hilmi@ZMQ.in)

☎ +1-514-691-1811