

TABLE DES MATIÈRES

# Marathon sur la diversité et l'inclusion

Présenté par LifeSpeak inc.

Ce qui suit est la transcription de la journée du 15 septembre 2021 pendant l'événement séance de clavardage « Demandez à un expert » en compagnie d'experts en diversité et inclusion de LifeSpeak. Pour trouver la séance qui vous intéresse dans cette transcription, veuillez cliquer sur l'icône ci-dessous :

Racisme et discrimination au travail avec Carla Beauvais

L'inclusion des personnes LGBTQ+ et de l'identité de genre au travail avec Séré Beauguesne Lévesque

La diversité et l'inclusion : qu'est-ce que cela signifie à la maison et au travail ? avec Marilou Daudier

Devenir un bon allié dans sa vie personnelle et professionnelle avec Johanne Magloire

Veillez noter que ceci est une transcription exacte de l'exposé présenté par l'expert LifeSpeak. Les questions et réponses apparaissent comme lors de l'événement et n'ont pas été révisées pour en corriger la grammaire ou la typographie.

## Racisme et discrimination au travail avec Carla Beauvais

Bienvenue tout le monde ! Nous sommes ravis d'avoir Carla Beauvais, Consultante diversité et inclusion, avec nous aujourd'hui.

Nous commencerons à afficher des questions à 8 h 30 HE. LifeSpeak exercera le rôle de médiateur dans cette discussion et autorisera ou rejettera les questions au fur et à mesure qu'elles seront posées. Les questions peuvent être modifiées pour des raisons de longueur ou de clarté. Nous n'accepterons pas les questions contenant des attaques personnelles, des allégations non fondées, des termes vulgaires ou des affirmations diffamatoires.

Les réponses de Carla sont offertes strictement à titre d'information et ne devraient remplacer en aucun cas la consultation d'un.e professionnel.le. Nous ferons de notre mieux pour poser autant de questions possibles.

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour à tous et toutes. Je me présente Carla Beauvais et je suis consultante en EDI depuis environ 1 an. Je me spécialise davantage en leadership EDI. Hâte de recevoir vos questions et d'échanger avec vous. Je n'ai pas la vérité absolue et je suis bien sûr comme tout le monde j'ai des biais. Il faut savoir que discuter de racisme et discrimination au travail n'est pas facile. Je pourrais vous référer des ressources légales si nécessaires, car ma spécialisation ne me permet pas de vous suggérer des actions légales à entreprendre si vous avez vécu une situation particulière.

**FRANÇOIS :** Bonjour, je cherche des conseils pour les RH : avez-vous des conseils pour que les offres d'emploi mises en ligne soient accessible à un large panel de candidats ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour François,

Il faut être en mesure d'élargir votre réseau. L'idée est de tenter de diversifier le plus que possible les endroits où vous postez vos emplois vacants. Pour cela, vous pouvez demander à vos ressources internes issues de la diversité de vous pointer des endroits où il serait bon d'afficher vos postes. Il est également possible de créer des partenariats avec différentes organisations complémentaires à votre entreprise pour aller chercher du talent diversifié. Il existe aussi des chasseurs de tête spécialisée dans le recrutement diversifié (Ex : BIPOC Executive Search). Vous pouvez aussi créer des programmes/activités de synergies qui permettent de découvrir de nouveaux talents.

La manière dont sont formulées les offres d'emplois est également importante. Par exemple : mentionner excellent français à l'oral peut décourager les gens qui ont un léger accent. Il faut donc vous assurez que même

dans la rédaction de vos offres que l'inclusion prime.

J'espère avoir répondu à votre question.

**MOMO :** Que peut-on faire sur notre lieu de travail pour être un allié ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Momo,

Votre question est assez large :) Dans une perspective liée à la Diversité et l'inclusion et les enjeux de racisme au travail, je vous dirai que la principale chose à faire pour être un allié est d'être à l'écoute. D'être réceptif aux réalités que vous ignorez et d'essayer de comprendre les enjeux et défis auxquels vos collègues peuvent être confrontés.

Donc l'écoute d'abord.

Ensuite, il faut être dans l'action. Comment vous pouvez-vous faire une différence ? Avez-vous un privilège particulier et comment vous pouvez utiliser ce privilège pour aider d'autres qui n'ont pas les mêmes opportunités que vous ?

Restez-vous silencieux devant un acte sexiste ou une blague déplacée ?

Il n'y a pas de guide du bon allié selon moi. Je crois cependant qu'à la base, il faut savoir être à l'écoute, être sensibilisé à ses propres privilèges et biais et poser des actions concrètes pour cultiver des lieux de travail plus inclusifs.

**MARIO :** Avez-vous des conseils sur comment garder à jour le contenu de formation en diversité et inclusion d'une entreprise sans que cela semble forcé ou faux (ou trop répétitif) ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Mario,

Merci pour cette question. La clef est d'impliquer vos équipes. Demandez-leur ce qu'ils aimeraient explorer. Assurez-vous d'aborder des sujets près de leur réalité et enjeux au travail. Je pense que c'est la meilleure façon de rester pertinent et de démontrer l'intérêt réel de l'entreprise envers le bien-être de ses équipes.

**GRÉGOIRE :** Bonjour, j'ai de plus en plus l'impression que j'ai moins d'opportunités professionnelles (promotion, nouveau projet, etc) que certains de mes collègues, et je pense que c'est parce que je suis une personne de couleur. Comment faire pour savoir si c'est vraiment le cas, et quelles sont mes options sur c'est réellement le cas ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Grégoire,

Je vais vous poser quelques questions en vrac. Avez-vous signalé votre intérêt pour d'autres postes ? Avez-vous postulé à ces postes ? Avez-vous eu des conversations avec vos supérieurs pour leur partager vos aspirations ? Cultivez-vous des relations avec vos collègues à l'extérieur du boulot ?

La discrimination raciale est réelle, mais ce n'est pas toujours ça qui explique le fait qu'une personne issue d'un groupe ethnique se voit offrir moins d'opportunités. Il y a ce qu'on appelle les biais d'affinité. Les gens qui se ressemblent ont tendance à se faire plus confiance et à se regrouper. C'est fait de manière bien inconsciente, mais les impacts sont réels pour d'autres.

Donc il faut savoir ce qui motive ces promotions. Si vous répondez à tous les critères des postes sur lesquels vous avez postulé, assurez-vous d'avoir une rétroaction afin de savoir pourquoi vous n'avez pas eu le poste. Ne restez pas silencieux et surtout ne vous découragez pas.

Si vous pensez que vous êtes victimes de discrimination, vous pouvez avoir recours aux conseils légaux pour connaître vos options (conseil du travail).

**CAMILLE :** Mon organisation semble penser que les personnes des groupes désignés ont la responsabilité de faire partie des GRE. Comment leur faire comprendre que la direction a un rôle important à jouer et que même si le sujet m'intéresse que je ne veux pas faire partie de ce comité?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Camille,

Je dirais que la franchise est de mise tout simplement. Le poids psychologique est parfois tellement lourd à porter que bien souvent, certaines personnes ne se sentent pas la force de s'impliquer activement dans des comités. Et ça, il faut le dire. Je ne connais pas les raisons qui vous poussent à ne pas vouloir vous y impliquer, mais peut importe les raisons, vous avez le droit de protéger votre espace et votre santé mentale.

On a tendance à oublier que ce genre de travail n'est pas évident, surtout s'il y a de la résistance au sein des équipes ou si l'entreprise n'est pas vraiment dans une démarche réelle et profonde de changement.

Soyez franche et exposez vos raisons tout simplement. Au final, comme vous dite, la responsabilité première revient à l'entreprise d'offrir un cadre inclusif.

**ABEL :** L'équipe de gestionnaires haut placés de mon entreprise commencent à parler de plus en plus de diversité et d'inclusion mais il y a encore beaucoup de chemin à faire. Quels sont vos conseils pour faire en sorte que ces conversations soient un tremplin vers d'autres conversations au fil du temps ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Abel,

La conversation est toujours le début d'un chantier vers une diversité et une inclusion réelle. Je dirais que le plus important est que des objectifs mesurables soient fixés et qu'un suivi soit fait. Parler pour parler ne mène pas à grand chose sans actions avec impact réel. Donc je vous dirais qu'il est important pour aller de l'avant et voir des changements structurants d'avoir des objectifs quantifiables.

**OPHÉLIE :** Bonjour, selon vous, comment s'assure-t-on la diversité et l'inclusion lorsque toute une équipe est en télétravail ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Ophélie,

Les grands chantiers EDI en entreprise ont explosé suite à la mort de George Floyd et ce, en pleine pandémie et alors que beaucoup d'entre nous étions en mode télétravail. Bien évidemment, rien ne peut remplacer les échanges directs et le contact humain. Cependant, nous avons vu plusieurs entreprises organiser des séances

de formation, des ateliers et des discussions en mode virtuel.

J'ai moi-même modéré une série de conversations intitulées "Rendre l'inconfortable, confortable". Et malgré la distance apparente, ces conversations virtuelles ont permis d'aborder des enjeux profonds et de permettre aux gens de s'exprimer sur leur vécu. Je dirais même que l'aspect virtuel a permis à plusieurs d'être plus courageux à s'exprimer étant donné qu'ils/elles n'avaient pas à affronter les regards par la suite dans les corridors.

L'important, je pense, est de garder la conversation à l'ordre du jour. D'adresser les enjeux et de continuer à cultiver les échanges entre les équipes.

**FANNY :** Bonjour. Pensez-vous que ça soit le rôle des employées (pas gestionnaires) de parler des avantages d'avoir une équipe plus diversifiée ? J'ai l'impression que les gestionnaires plus haut placés ne se posent même pas la question

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Fanny,

L'EDI est l'affaire de tous. Donc n'importe qui à n'importe quel niveau peut faire valoir les avantages d'une entreprise pour inclusive et diversifiée. Cependant, la responsabilité de cultiver ces espaces incombe aux décisionnaires. Donc, il faut les tenir redevables des actions et politiques mises en place.

**KEV :** Que faire quand beaucoup de nos collègues ne voient pas les problèmes de discrimination et de racisme dans l'entreprise ? Certains disent que les gens sont juste trop sensibles et qu'il n'y a pas vraiment de problème...

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Kev,

Il est difficile de vivre des discriminations et en plus d'avoir à faire l'éducation ou se justifier du ressenti face à certaines situations. Votre question est importante, car c'est un des plus grands freins aux efforts d'inclusion et de diversité en entreprise.

J'aimerais dire que ce n'est pas la responsabilité des victimes ou des gens issus des minorités de convaincre la majorité des problèmes systémiques. C'est le rôle de l'entreprise. C'est très épuisant d'entretenir ce genre de conversations et ça peut détériorer les relations de

travail. Donc, je conseille souvent aux personnes dans cette situation de prendre le chemin inverse. C'est-à-dire de s'assurer et de faire de la pression afin que l'entreprise prenne ses responsabilités et imposent des formations, conversations, ateliers, afin de permettre aux employés d'avoir une perspective plus large et de discuter de ces enjeux en dehors des faits de l'actualité.

C'est un long processus et ce n'est pas uniquement aux employés de supporter ce point émotionnel.

**LUCIE :** Concrètement, quelles sont les options de la direction d'une entreprise pour avoir une équipe diversifiée si personne ne veut laisser son poste et qu'ils n'ont pas le budget pour engager ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Lucie,

C'est le cas de plusieurs entreprises avec des syndicats par exemple. Un client à moi est dans cette situation présentement. Je vous dirai qu'il y a l'option de créer des postes de stage. Cela peut offrir des expériences de travail enrichissantes et cela permet aussi à l'entreprise d'élargir son bassin de candidats potentiels.

J'aime dire qu'un chantier EDI c'est un marathon et non un sprint. Vos actions aujourd'hui peuvent avoir un impact uniquement dans quelques années. Donc l'important est de cultiver une approche inclusive. Travailler sur la culture d'entreprise pour que la diversité et l'inclusion fassent partie de l'ADN de l'entreprise. S'assurer des proactif et non réactif quand il s'agit des pratiques inclusives.

Faire tous ces petits pas vous permettront d'attirer du talent lorsque vous aurez des postes à combler à l'avenir.

**TIM :** Bonjour. Pensez-vous que ça soit correct de demander à mes collègues faisant partie de communautés racisées si je suis suffisamment inclusif ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Tim,

Il n'y a pas de mauvaise question à poser. Je pense que l'approche est la plus importante. C'est tout à votre honneur de vouloir prendre acte et avoir un feedback par rapport à vos propres biais ou comportements. Avant de poser la question à vos collègues, j'aimerais vous suggérer de faire l'exercice par vous-mêmes. Faites une introspection et analysez des situations passées pour

vous questionner sur ce que vous avez pu dire ou faire. Si vous décelez des moments où vous pensez peut-être avoir été peu sensible, pas à l'écoute ou clairement discriminatoire, pensez à vous excuser de ces moments avant de poser la question à vos collègues.

Les conversations honnêtes sont la clef pour cultiver des relations de travail harmonieuses. N'ayez pas peur de faire le premier pas.

**ZOE :** Que suggérez-vous de répondre lorsqu'un collègue dit « Je ne suis pas raciste, mais... » ou « la discrimination raciale n'existe pas chez nous » ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Zoe,

C'est une situation assez délicate, mais j'ai appris au fil des rencontres et du vécu partagé par des personnes dans cette situation que ça ne sert à rien de vouloir convaincre quelqu'un du contraire via un débat ou un argumentaire sans fin. Vous allez vous épuiser psychologiquement.

Voici une vidéo, en anglais, que vous pouvez partager avec lui : <https://www.vox.com/2015/4/30/8520305/systemic-racism-video>

C'est difficile de faire comprendre à quelqu'un une réalité qu'il ignore. Il faut juste que cette personne puisse comprendre que ce n'est pas parce que ce n'est pas sa réalité, que cela n'existe pas.

**ZADIE :** Mon entreprise a fait pas mal de progrès en embauchant un personnel plus diversifié. Cependant, la direction reste entièrement blanche et il est difficile de voir une voie de croissance dans l'entreprise pour les minorités visibles. En tant que personne de niveau intermédiaire, y a-t-il quelque chose que je puisse faire ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Zadie,

La diversité performative existe. Le tokenism aussi. La représentativité est essentielle et pour qu'une démarche inclusive soit réelle, il faut pouvoir constater les résultats à tous les échelons de l'entreprise. Il faut cependant se méfier des nominations performatives.

Je dirais qu'il est important si vous voulez vous impliquer à ce niveau de continuer à sensibiliser les décideurs sur l'importance de la représentativité et les bénéfices

réels pour l'entreprise. Dans notre jargon, on appelle ça le "business case" de l'EDI. Il ne s'agit pas uniquement de faire des efforts. Personne ne demande la charité ici. Il s'agit de s'assurer que l'entreprise comprend combien il est important pour le "business case" d'être équitable et inclusifs et comment ça peut améliorer les performances de l'entreprise.

**PRUNE :** Bonjour Carla, j'ai l'impression que depuis qu'on est en télétravail, les gens de mon équipe font parfois des petits commentaires raciste pendant nos appels Zoom, ou sur le chat du groupe. Nous n'avons pas d'équipe de ressources humaines dans l'entreprise. Je ne sais pas bien quoi faire, mais je trouve ça inadmissible... Vous avez des conseils ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Prune,

Ne pas rester silencieuse. Ce n'est pas facile, mais c'est la seule manière de faire prendre conscience aux autres l'impact de leurs mots. Je suis certaine que d'autres de vos collègues se sentent comme vous, mais n'ont pas le courage de dénoncer. Il suffit qu'une personne le fasse pour que les autres sentent qu'ils peuvent aussi s'exprimer.

Si cela continue, il faudra en aviser la direction. Vous n'avez pas à subir cela ou quiconque d'ailleurs. Travailler dans un lieu de travail sans racisme est fondamental et vous avez tous les droits de l'exiger.

**FAT :** Bonjour, il est difficile de voir réellement des changements au niveau des employés dans les grandes entreprises lorsqu'il s'agit de D&I. À quoi devrions-nous prêter attention pour savoir si la direction met en place de bonnes initiatives ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Fat,

Il faut prêter attention aux engagements pris par l'entreprise.

Il faut s'assurer que les objectifs sont mesurables et qu'il y a un suivi et des rapports périodiques pour voir les progrès.

Quelles sont les répercussions ou mesures si les cibles ne sont pas atteintes ?

À quoi ressemble la composition du groupe décisionnel

sur ces questions ?

Quel est l'apport des employés dans ces discussions, changements ?

**MICHELLE :** Une jeune collègue de travail, évidemment pleine de préjugés inconscients, a lâché un commentaire raciste flagrant sur les Italiens « ignorants ». À côté d'elle, un autre collègue d'origine italienne était visiblement dérangé, tout comme moi. Afin de ne pas créer une trop grande scène, j'ai simplement dit « c'est affreux » et j'ai laissé tomber. Comment aurais-je pu être un meilleur allié ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Michelle,

C'est un phénomène assez connu qu'on appelle l'effet du témoin, en anglais « bystander effect ». C'est un phénomène psychosocial des situations d'urgence dans lesquelles le comportement d'aide d'un sujet est inhibé par la simple présence d'autres personnes sur les lieux. On ne veut pas déranger, on ne veut aggraver la situation. C'est normal de réagir ainsi.. c'est humain..

Vous n'êtes pas restée silencieuse donc c'est déjà beaucoup.

On se met beaucoup de pression pour être un "bon" allié. Je pense qu'on doit simplement être de bons humains. Si vous le pouvez, discutez avec ce collègue et expliquez-lui pourquoi ce qu'il a fait ou dit était déplacé. Aussi, signifiez à votre autre collègue que vous êtes désolée qu'il ait eu à vivre ce moment. Si vous voyez que les comportements/propos racistes de votre collègue persistent, parlez-en à la direction. Il n'est jamais trop tard pour agir.

**MARTINE :** Bonjour, quand je parle de discrimination et de racisme avec certaines personnes, j'ai du mal à ne pas m'énerver. Mais si je m'énerve, la conversation n'en vient à rien. Avez-vous des suggestions pour que je puisse m'énerver moins ou est-ce plus une question de reconnaître ses limites et alors d'éviter ces discussions avec certaines personnes ?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Martine,

C'est normal. Je vous rassure. Je ne suis pas psychologue par contre :)

Je peux vous conseiller seulement en vous partageant une réponse bien personnelle, car pendant longtemps j'étais comme vous.

J'ai appris à choisir mes batailles. Et ma principale préoccupation en ces temps troublés est ma santé mentale. Donc, j'évite toute conversation que je sais d'avance ne mènera nulle part et qui va prendre des tournures graves.

J'ai compris que j'avais une responsabilité de participer au changement, mais pas de changer les gens ou leurs opinions. Donc je me concentre sur les actions à poser pour créer des changements structurants qui au final pourront sûrement influencer comment les gens pensent ou agissent.

Alors, je vous dirais la même chose. Choisissez vos batailles. Protégez-vous et votre santé mentale. Concentrez-vous sur ce qui fait vraiment la différence.

**J-M :** J'ai débuté de nouvelles fonctions il y a quelques mois. J'ai entendu des collègues mentionner que j'ai été choisie car je suis une personne de couleur et qu'en ce moment c'est ce qui est politically correct de faire. Je me sens très froissée et je ne sais pas quoi répondre.

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour J-M,

Je ne vais pas être politiquement correct du tout avec cette réponse et ça ne va pas être la réponse que bon nombre d'entre vous attendez d'une consultante sur la question. Cependant, je me dois d'être honnête et franche sur cette question.

Ma réponse : Vous ne répondez rien. Jamais il ne vous faut porter le fardeau des préjugés et insécurités des autres.

Ces commentaires démontrent l'étroitesse d'esprit de ceux qui les profèrent.

Pourquoi ne parlent-ils/elles pas de vos compétences et des bénéfices de vous avoir à ce poste ?

Ce genre de réactions est le résultat de la tendance des entreprises à faire étalage de leurs pratiques EDI et de l'atteinte de leurs cibles (pour ne pas dire trophées) au détriment d'un cadre inclusif réel.

**LAURENT :** Mes collègues croient que le racisme est associé aux individus et ne comprennent pas que c'est tout le système qui entretient la discrimination systémique. Avez-vous des livres que je pourrais leur suggérer?

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour Laurent,

Je pourrais vous suggérer ces deux ouvrages : 11 brefs essais contre le racisme

Et : Les racistes n'ont jamais vu la mer aux éditions Mémoire d'encrier

**CARLA BEAUVAIS :** Bonjour,

Merci tout le monde pour vos questions pertinentes. J'espère que j'ai pu vous éclairer un peu. La conversation doit se poursuivre. Merci

**LIFESPEAK :** Merci Carla Beauvais de nous avoir consacré du temps aujourd'hui. Nous regrettons que nous n'ayons pas eu le temps de répondre à toutes les excellentes questions qui ont été posées. Merci à tous et à toute pour votre participation !

Rejoignez-nous à notre prochaine session Demandez à un expert à 11 h 00 HE.

## L'inclusion des personnes LGBTQ+ et de l'identité de genre au travail avec Séré Beuchesne Lévesque

Bienvenue tout le monde ! Nous sommes ravis d'avoir Séré Beuchesne Lévesque, Conférencier, intervenant et auteur, avec nous aujourd'hui.

Nous commencerons à afficher des questions à 11 h 00 HE. LifeSpeak exercera le rôle de médiateur dans cette discussion et autorisera ou rejettera les questions au fur et à mesure qu'elles seront posées. Les questions peuvent être modifiées pour des raisons de longueur ou de clarté. Nous n'accepterons pas les questions contenant des attaques personnelles, des allégations non fondées, des termes vulgaires ou des affirmations diffamatoires.

Les réponses de Séré sont offertes strictement à titre d'information et ne devraient remplacer en aucun cas la consultation d'un.e professionnel.le. Nous ferons de notre mieux pour poser autant de questions possibles.

**SÉRÉ BEUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour!

Je m'appelle Séré, je suis un activiste trans non-binaire qui habite à Sherbrooke, sur des territoires abénakis non-cédés.

Je suis présentement intervenant à l'organisme AlterHéros et coordonnateur de l'organisme TransEstrie. Dans les dernières années, j'ai beaucoup travaillé à rendre disponible davantage d'informations sur les différentes démarches de transitions afin qu'elles soient plus accessibles. Je travaille aussi souvent avec les écoles et les employeurs afin que ces milieux deviennent plus inclusifs pour les personnes trans et non-binaires.

J'ai bien hâte de répondre à vos questions!

**N :** Bonjour, je suis très hésitante à parler de mon orientation sexuelle sur mon lieu de travail. Même si la plupart de mes collègues semblent très ouverts, je ne peux pas en dire autant des gestionnaires. Je ne voudrais pas que ça joue en ma défaveur. Avez-vous des conseils ?

**SÉRÉ BEUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour N,

Je connais beaucoup de personnes qui ont les mêmes préoccupations que vous.

Je suggère toujours aux personnes qui hésitent à faire un coming-out ou à parler de leurs partenaires sur leur lieu de travail de d'abord tâter le terrain. Cela peut se faire en regardant si l'entreprise a une politique en matière de diversité ou en jouant le rôle d'un.e allié.e qui aborde des sujets 2SLGBTQ+ avec ses collègues par curiosité.

Vous pouvez aussi aborder le sujet en confiance avec

un.e collègue de travail à qui vous faites confiance, un.e délégué.e syndical.e ou encore un.e personne ressource désignée par l'entreprise. Cela vous permettra de vous faire des allié.e.s et d'avoir des conseils de la part d'autres personnes dans le milieu. Ces personnes pourraient aussi organiser des activités de sensibilisation si vous croyez que ça pourrait aider.

Rappelez-vous aussi que vous n'êtes pas seule! À moins que vous soyez dans un minuscule environnement de travail, il est impossible que vous soyez la seule personne 2SLGBTQ+ sur votre lieu de travail. Il est fort probable que d'autres personnes se posent les mêmes questions que vous et, si vous décidez d'en parler, qu'elles vous rejoignent.

Je vous souhaite bonne chance et bon courage!

**INQUIET :** Pensez-vous que je devrais confronter un collègue qui fait sans cesse des remarques par rapport à un autre collègue (il commente toujours ses vêtements en disant que c'est "efféminé", ou tape-à-l'oeil) ?

Ce deuxième collègue et moi sommes proches mais je ne sais pas si il prendrait mal le fait que je me mêle de ce "conflit". C'est juste que ça me met vraiment mal à l'aise ce genre de commentaires

**SÉRÉ BEUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour,

Je crois que la première chose à faire serait de consulter ce deuxième collègue. Il faudrait lui demander s'il est à l'aise que vous interveniez. Il se peut que les remarques ne le dérangent pas ou qu'il préfère faire des démarches moins directes comme de faire une plainte aux ressources humaines plutôt que de confronter directement le collègue qui fait des remarques déplacées.



Il faut se rappeler que les personnes qui ont une expression de genre “non conforme” aux stéréotypes en vigueur subissent beaucoup de violences par rapport à cela au quotidien. Elles peuvent avoir peur de confronter les personnes à l'origine de ce harcèlement ou de ces violences, par peur de subir des représailles. Juste le fait d'avoir quelqu'un de son côté peut faire toute la différence, alors je vous suggère vraiment d'en parler à ce deuxième collègue pour lui signaler votre appui. Mais ensuite, il faudra respecter ses souhaits, car il se peut que ce ne soit pas un combat qu'il veuille mener en ce moment. Le mieux que vous puissiez faire est de le soutenir, peu importe sa décision.

**IRÈNE :** Bonjour, est-ce que vous pensez que c'est le rôle d'une entreprise d'éduquer son personnel sur tout ce qui touche à l'orientation sexuelle/l'identité de genre etc, dans le but de créer un environ inclusif ?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Irène !

Je pense que les entreprises doivent jouer un rôle actif pour sensibiliser et éduquer son personnel, car on ne voudrait pas que ce fardeau repose seul sur les épaules des personnes 2SLGBTQ+ qui en font partie. Sinon, cela accentue les inégalités entre le personnel 2SLGBTQ+ et le personnel cisgenre et hétérosexuel.

Il existe une multitude de ressources pour aider les entreprises à bien faire ce travail, notamment l'organisme [Pride at work Canada](#), et aussi plusieurs guides, comme [Intégrer les personnes trans en milieu de travail](#).

**BARRY :** Pourquoi est-ce que les pronoms sont aussi important ? Je vois de plus en plus de gens mettre leurs pronoms dans leurs signature. Moi je ne l'ai pas fais et je me demande si je peux offenser qui que ce soit en choississant de ne pas les mettre.

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Barry!

C'est une très bonne question.

C'est normal que les personnes cisgenres (c'est-à-dire non trans) n'aient pas l'habitude de penser à leurs pronoms, car en fait c'est très très rare qu'elles aient eu des problèmes à les faire respecter. Si vous êtes un homme et qu'on vous genre au masculin dans votre vie quotidienne, c'est compréhensible que ce ne soit pas un élément auquel vous portez attention.

Par contre, les personnes trans et non-binaires peuvent avoir beaucoup de difficulté à se faire genre correctement, souvent parce qu'elles ont une apparence non-conforme (aux yeux des autres) à leur identité de genre ou parce qu'elles utilisent un néopronom (iel, ol, yal, etc.). C'est pourquoi elles doivent souvent préciser leurs pronoms pour avoir une chance d'être genrées correctement.

Préciser ses pronoms dans sa signature est un geste simple pour faire en sorte que les personnes trans et non-binaires ne soient pas les seules à le faire. Il en est de même lors d'un tour de table où chaque personne se présente et nomme ses pronoms. C'est terriblement ostracisant de toujours être la seule personne à dire ses pronoms et je parle d'expérience!

C'est donc un geste simple que vous pouvez faire pour normaliser la pratique et faire en sorte que les personnes trans et non-binaires se sentent en sécurité de mentionner leurs pronoms dans l'espoir d'être bien genrées.

**QUESTION :** Il y a un code vestimentaire assez strict dans l'entreprise dans laquelle je travaille et ce code vestimentaire est très genré. Avez-vous des recommandations sur comment parler de ce problème pour faire en sorte que notre lieu de travail soit plus inclusif ?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour!

C'est un problème très fréquent dans les milieux de travail qui ont un code vestimentaire. Pourtant, les codes vestimentaires n'ont pas à être genrés.

Je commencerais par vérifier les lois qui s'appliquent à votre entreprise. Dans plusieurs provinces et au niveau fédéral, la Charte des droits et libertés interdisent la discrimination sur la base de l'identité et de l'expression de genre. Dans ce cas, il est donc illégal, par exemple, d'interdire à un homme de porter du maquillage si les femmes sont autorisées à en porter. Je suis certain que votre entreprise veut être conforme à ces dispositions, mais elle n'est probablement pas au courant qu'elles existent.

Ce n'est pas parce qu'un code vestimentaire n'est pas genré qu'il n'est pas strict. Il s'agit simplement d'appliquer les mêmes règles à tout le monde.

Il faut également se défaire de l'idée que la non-conformité dans le genre n'est pas professionnelle. Un homme qui porte du maquillage ou un tailleur, par exemple, peut avoir une apparence tout à fait professionnelle, même si cette apparence ne se conforme pas aux stéréotypes de genre.

Il pourrait être utile, pour démystifier tous ces concepts et pour bien comprendre les lois qui s'appliquent à votre entreprise, de consulter un organisme 2SLGBTQ+ local ou une organisation nationale.

**JUL :** Est-ce que vous pensez que c'est important pour les entreprises d'avoir un drapeau LGTBQ2+ visible sur leurs bâtiment ou est-ce que ça pourrait sembler faux ?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Jul!

L'affichage d'un drapeau arc-en-ciel ne doit pas être la première étape d'une démarche d'inclusion, selon moi. En effet, cela devrait être un signe que la culture organisationnelle est réellement inclusive des personnes 2SLGBTQ+, ce qui signifie que d'autres gestes doivent avoir été posés auparavant. Personnellement, si je vois un drapeau arc-en-ciel affiché sur un bâtiment, je m'attends à ce qu'il y ait des toilettes non-genrées, à ce qu'on me demande mes pronoms et d'autres choses comme cela que je considère "de base" pour les entreprises alliées.

Je suggère aux entreprises d'utiliser cet [outil d'autodiagnostic](#) pour évaluer si elles sont inclusives et sécuritaires pour les personnes 2SLGBTQ+ avant de se dire alliées et d'afficher des symboles comme le drapeau arc-en-ciel.

**QC :** Pouvez-vous SVP m'aider à comprendre la différence entre un queer et une personne qui se dit non-binaire?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Qc!

C'est une question qui revient très fréquemment.

Le terme queer est un terme qui a été réapproprié d'une insulte homophobe/transphobe voulant dire "bizarre". Plusieurs personnes de la communauté 2SLGBTQ+ utilisent le terme queer pour signifier qu'elles ne sont pas hétérosexuelles ou cisgenres, tout en voulant réclamer une différence, une singularité ou un "flou" autour de

leur identité. Le terme queer peut être utilisé pour parler de son orientation sexuelle ou son identité de genre, il s'agit d'un terme regroupant plusieurs identités. Les personnes queer ne sont pas nécessairement trans ou non-binaires. Un homme gai par exemple pourrait s'identifier comme queer.

Le terme non-binaire, quant à lui, désigne les personnes dont l'identité de genre n'est pas exclusivement homme ou femme. Il s'agit d'un terme parapluie pour désigner plusieurs identités de genre, comme neutre, bigenre, agenre, genderfluid, etc.

Pour résumer, beaucoup de personnes non-binaires s'identifient aussi comme queer, mais ce ne sont pas toutes les personnes queer qui sont non-binaires.

**EGAL :** N'est-il pas mieux de traiter tout le monde sur le même pied d'égalité au lieu de nous diviser en communautés?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Egal,

Oui, c'est exactement ce que nous souhaitons! Les personnes 2SLGBTQ+ veulent être traitées comme leur pair.e.s cisgenres et hétérosexuel.le.s.

Comme je le disais tout à l'heure, les personnes qui ne sont pas hétérosexuelles veulent simplement pouvoir parler de leurs partenaires et de leurs familles à leurs collègues, comme tout le monde, sans se faire dire que ça n'a pas sa place dans un environnement de travail.

De la même façon, les personnes trans veulent se faire traiter comme les personnes cisgenres. Par exemple, une femme trans est une femme et veut être traitée à égalité avec les autres femmes. Elle veut se faire genrer au féminin et pouvoir utiliser les toilettes des femmes, comme toutes les femmes le souhaitent généralement. Malheureusement, puisqu'elle est trans, elle se fait souvent refuser cette égalité.

Ce refus d'égalité que nous vivons encore bien trop souvent en 2021 est justement la raison pour laquelle nous nous rassemblons en communautés. Cela nous permet de faire valoir nos droits et de nous approcher de l'égalité.

**FLEUR :** Bonjour Sere! Est-ce pertinent de connaître l'orientation sexuelle d'une personne alors que nous

sommes dans un contexte de travail?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Fleur!

J'aimerais qu'on pense à cette question d'une autre façon. Je ne pense pas que c'est pertinent de faire un tour de table dans un milieu de travail et que tout le monde nomme son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Par contre, je vous inviterais à penser aux conversations informelles que vous avez avec vos collègues. Est-ce qu'il arrive que quelqu'un parle de sa conjointe, de son mari, de ses enfants ou de sa famille? Si oui, alors vous obtenez des informations sur l'orientation sexuelle des autres personnes quand vous êtes en milieu de travail! Les personnes 2SLGBTQ+ veulent la même chose.

Par exemple, je me souviens d'un milieu de travail où j'étais et où un homme parlait de sa conjointe pendant une pause. J'ai alors parlé de mon conjoint et tout à coup tout le monde était mal à l'aise, parce que cela avait révélé que j'étais gai! Pourtant, mon collègue avait révélé son hétérosexualité sans problème la minute d'avant.

Au final, la seule chose que nous voulons, c'est de pouvoir parler de nos familles avec nos collègues comme tout le monde :)

**PRONOMS :** À part lui et elle, quels sont les différents pronoms de genre et que désignent-ils ?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour!

Il existe plusieurs néo-pronoms en français, qui sont utilisés par des personnes non-binaires. Les plus communs sont iel, ille, yal et ol.

Ces pronoms ne sont pas interchangeable, donc il est important d'utiliser celui qu'une personne a choisi. Par exemple, mon pronom est iel. On dira donc:

"Séré participe à un événement aujourd'hui, iel répond à des questions sur l'inclusion des personnes LGBTQ+."

Certaines personnes utilisent aussi l'alternance des pronoms. Cela va donner:

"Max aime l'école. Il apprécie ses enseignants. Elle aime surtout les cours de mathématiques."

Comme le français est une langue très genrée, il faut aussi penser à la façon dont on accorde les adjectifs. Par exemple, moi j'utilise le masculin, donc on dira: "Séré est intervenant, iel travaille pour AlterHéros"

Certaines personnes utilisent l'alternance entre le masculin et le féminin, et d'autres utilisent le neutre. Je vous suggère ce super guide pour vous familiariser avec le langage inclusif et neutre: <https://diverggenres.org/wp-content/uploads/2021/04/guide-grammaireinclusive-final.pdf>

**CHRISTELLE :** Vous avez utilisé le terme 2SLGBTQ+ qu'est-ce que les symboles 2S veulent dire ?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Christelle!

Le terme 2S signifie two-spirit, donc en français deux-esprits ou encore bispirituel.le.

Il s'agit d'un terme créé à Winnipeg en 1990 lors de la troisième conférence annuelle de l'association Native American/First Nations Gay and Lesbian. Le mot vient de l'Ojibwe "niizh manitoag" qui veut dire deux-esprits. Une personne deux esprits est une personne autochtones qui a à la fois un esprit masculin et un esprit féminin. Certaines personnes deux-esprits s'identifient aussi comme lesbienne, gai, bisexuelle, trans, etc.

Le mot a été créé pour que les autochtones puissent se réapproprier les identités traditionnelles en dehors de la binarité homme/femme et de l'hétérosexualités, car ces identités étaient valorisées dans les cultures ancestrales.

Il ne s'agit pas d'un terme spécifique à une nation, mais un terme global, puisque beaucoup de nations ont perdu leurs termes et traditions liées à cet élément culturel, car elles ont été détruites par la colonisation.

Je choisis de placer le 2S au début de l'acronyme 2SLGBTQ+ pour reconnaître que la diversité sexuelle et de genre n'a pas été inventée par les personnes blanches, mais a toujours été présente sur l'île de la tortue (l'amérique du Nord), bien avant la colonisation.

**BRICE :** Pensez-vous qu'une entreprise qui n'utilise pas l'écriture inclusive est irrespectueuse envers la communauté LGBTQ+ ?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Brice!

Je crois qu'il faut regarder ensemble quelles sont les alternatives.

Si une entreprise n'utilise pas l'écriture inclusive, la plupart du temps, c'est qu'elle utilise la règle du "masculin qui l'emporte". Cette règle a une histoire profondément sexiste. En effet, c'était plutôt la règle de proximité qui était utilisée auparavant, c'est-à-dire qu'on accordait l'adjectif avec le mot le plus proche. Cela donnait par exemple: "Les garçons et les filles sont prêtes pour la promenade." Mais par la suite, il a été décidé que le genre masculin était le plus noble, car l'homme était plus noble que la femme. C'est ainsi qu'on a commencé il y a quelques centaines d'années à utiliser le masculin de façon prédominante.

Je crois donc qu'il s'agit effectivement d'une question de respect, non seulement envers les minorités de genre, mais aussi envers les femmes. Il faut aussi réaliser qu'il y a plein de façons d'avoir une écriture plus inclusive et ça ne se résume pas seulement à utiliser des tirets et des points, qui ne sont pas toujours esthétiques. Par exemple, on peut utiliser des formulations comme "personnes employées" ou "communauté de travail" au lieu d'écrire "employé.e.s".

La langue française est pleine de belles possibilités et je crois que tout le monde gagne à approfondir ses connaissances pour mieux inclure différentes réalités. Il existe désormais une foule de guides en ligne pour mieux comprendre les différentes façons d'avoir un langage inclusif, par exemple le [Guide pour la rédaction inclusive à l'Université Laval](#).

**PATRICE :** J'ai entendu une personne trans parler de son morinom. Je n'ai pas osé intervenir dans la conversation. Qu'est-ce que cela veut dire ?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Patrice,

C'est une très bonne question !

Le morinom d'une personne trans est le nom qu'elle n'utilise plus, le plus souvent cela fait référence au prénom qui lui a été donné à la naissance. C'est une traduction pour l'anglais "deadname", donc on a pris la racine "mori-" pour mort suivi du mot "nom".

Beaucoup de personnes trans ont une relation compliquée et douloureuse avec leur nom de naissance, donc c'est très important de ne pas l'utiliser et de plutôt employer le prénom que la personne a choisi.

**LAURA :** Bonjour, quels conseils avez-vous pour une personne qui amène son conjoint trans à un événement professionnel [aucun collègue n'est au courant que ce conjoint est maintenant trans] ?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour Laura!

Je suggère toujours aux proches d'une personne trans de toujours consulter cette personne afin de voir comment elle souhaite que le sujet soit abordé. On ne devrait jamais déplacarder (outer) une personne trans sans son consentement.

Peut-être que le conjoint souhaite que la personne explique à ses collègues qu'il est en transition et qu'il utilise désormais un nouveau prénom et des nouveaux pronoms. Au contraire, le conjoint pourrait souhaiter que la personne ne mentionne pas qu'il est trans, et préférer s'introduire lui-même au masculin lors de l'événement.

Une autre chose à considérer est la culture organisationnelle. Si c'est possible, il pourrait être très pertinent que lors de l'événement professionnel, tout le monde porte un badge (nametag) avec son nom et son pronom. Ainsi, toute personne trans, non-binaire ou non conforme dans le genre, incluant le conjoint dont il est question ici, pourra se sentir plus à l'aise. Cela pourra aussi être très utile pour les gens comme moi qui n'ont aucune mémoire des noms ;)

**PF :** En dehors de l'utilisation de pronoms dans la signature d'un courriel et une salle de bain universelle, quels autres changements les employeurs devraient-ils envisager de mettre en place pour rendre le lieu de travail plus inclusif pour les employés LGBTQ ?

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Bonjour PF,

Il y a beaucoup de changements possibles, donc en voici quelques uns en rafale:

- Avoir des formations et ateliers sur les réalités 2SLGBTQ+ sur une base régulière
- Avoir un code vestimentaire non-genré

- Permettre l'utilisation d'un prénom usuel différent du prénom légal dans le système informatique et traiter le prénom légal comme une information confidentielle au même titre que le numéro d'assurance sociale
- Souscrire à une assurance santé et médicament qui couvre les procédures de transition médicale, de conservation de la fertilité et les hormones
- Avoir un congé payé pour les absences liées à la transition (convalescence après une chirurgie par exemple)
- Avoir une politique de tolérance zéro pour les blagues sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, les questions indiscrètes, le mégenrage et le morinommage
- Avoir une personne désignée pour établir un "plan de transition" si une personne souhaite commencer une transition en milieu de travail
- Utiliser un langage inclusif et neutre
- Avoir des formulaires inclusifs des différentes réalités familiales

**SÉRÉ BEAUCHESNE LÉVESQUE :** Nous arrivons à la fin de la session. Merci beaucoup pour vos questions, elles étaient toutes très pertinentes et intéressantes !

Je suis désolé qu'on n'ait pas eu le temps de répondre à toutes les questions que vous avez posées, mais je vous suggère de consulter la banque de [questions/réponses de l'organisme AlterHéros](#), car vous y trouverez assurément plusieurs pistes de réponses à toutes vos questions sur les enjeux 2SLGBTQ+.

Continuez votre beau travail d'inclusion, ça en vaut la peine!

**LIFESPEAK :** *Merci Séré Beuchesne Lévesque de nous avoir consacré du temps aujourd'hui. Nous regrettons que nous n'ayons pas eu le temps de répondre à toutes les excellentes questions qui ont été posées. Merci à tous et à toute pour votre participation !*

*Rejoignez-nous à notre prochaine session Demandez à un expert à 13 h 30 HE.*

## La diversité et l'inclusion : qu'est-ce que cela signifie à la maison et au travail ? avec Marilou Daudier

Bienvenue tout le monde ! Nous sommes ravis d'avoir Marilou Daudier, Conseillère à l'Équité, la Diversité et l'Inclusion (ÉDI) chez IVADO, avec nous aujourd'hui.

Nous commencerons à afficher des questions à 13 h 30 HE. LifeSpeak exercera le rôle de médiateur dans cette discussion et autorisera ou rejettera les questions au fur et à mesure qu'elles seront posées. Les questions peuvent être modifiées pour des raisons de longueur ou de clarté. Nous n'accepterons pas les questions contenant des attaques personnelles, des allégations non fondées, des termes vulgaires ou des affirmations diffamatoires.

Les réponses de Marilou sont offertes strictement à titre d'information et ne devraient remplacer en aucun cas la consultation d'un.e professionnel.le. Nous ferons de notre mieux pour poser autant de questions possibles.

**MARILOU DAUDIER :** Bonjour à toutes et à tous!

Je m'appelle Marilou Daudier. Je suis très motivée à créer des espaces équitables, diversifiés et inclusifs.

Je me présente : J'utilise le pronom elle. Je travaille comme conseillère à l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI) chez IVADO. Je cumule plus de six ans d'expérience en gestion de projets à vocation sociale. Comme personne impliquée dans la communauté, j'accompagne et je soutiens différentes associations en quête de créer des espaces plus inclusifs. De plus, je partage mes connaissances en ÉDI régulièrement à travers différentes plateformes.

Je suis contente d'être avec vous aujourd'hui et j'ai très hâte de vous lire pour vous offrir mes réponses.

**SACH :** Bonjour, je travaille avec mes beaux-parents. Ils sont tous les deux de bonnes personnes, mais font parfois des commentaires par rapport aux origines ou à l'orientation sexuelle des autres et ça me met mal à l'aise. Comment leur en parler en sachant qu'on a une relation de travail mais aussi une relation privée ?

**MARILOU DAUDIER :** Bonjour Sach,

Cela doit peser tellement lourd d'entendre des propos de ce genre dans sa vie professionnelle et privée. Je crois que la clé est dans la communication. Comme j'ai répondu à d'autres, il y a des possibilités de sensibilisation avec du contenu en ligne pour ouvrir la conversation. Aussi, il est tout à fait bien de dire lorsque vous me dites X, je me sens mal parce que Z. Les personnes auront souvent tendance à répondre que ce n'était pas leur intention, mais dans les cas de propos vexatoire, ce n'est pas l'intention qui compte,

mais comment la personne le reçoit qui est important. Pensez à lorsque l'on rend justice à une situation devant un juge, l'intention n'est jamais ce qui va déterminer si la personne est coupable ou non.

**JEAN-CHRISTOPHE :** Je fais en sorte de m'entourer de personnes ayant une vision de la vie et une façon de penser similaire à la mienne, c'est donc facile d'oublier parfois que tout le monde n'est pas comme ça. C'est difficile pour moi d'entendre des collègues faire des commentaires par rapport aux origines d'autres collègues, leurs habitudes, etc. Je ne suis pas un gestionnaire donc j'ai peu de pouvoir mais je voudrais savoir ce que je peux faire dans ce genre de situation ?

**MARILOU DAUDIER :** Bonjour Jean-Christophe,

Merci pour ce constat et cette sensibilité envers ces commentaires. J'aime beaucoup l'approche de sensibilisation. Par exemple, d'inviter les collègues à écouter le documentaire gratuit Biser le code de Fabrice Vil ou toute autre capsule de sensibilisation comme les clips humoristiques Mon ami blanc: <https://www.monamiblanco.org/> permet de mieux comprendre de manière ludique différentes expériences vécues. Ensuite, vous pouvez engager la discussion en faisant des liens avec votre milieu de travail sans culpabiliser personne tout en ayant une expérience d'apprentissage collective. S'il y a des commentaires plus graves avec des impacts plus néfastes, vous pouvez demander du support d'un.e conseiller.e ÉDI ou d'un.e médiatrice.eur., car certaines fois, les commentaires déplacés peuvent jouer sur la confiance en soi, la performance et la santé mentale de certaines personnes qui les reçoivent.

**ILONA :** Il y a parfois une grande différence d'âge entre

les employés les plus jeunes et les senior. Il y a aussi du coup une grande différence en terme de mentalité lorsqu'il s'agit de diversité et d'inclusion. Comment faire pour résoudre ces différences ?

**MARILLOUE DAUDIER :** Bonjour Ilona,

Merci pour cette question. En effet, il y a beaucoup d'idées sur ce qu'est la diversité, mais je remarque en rencontrant différents groupes de personnes que la définition de la diversité n'est pas bien comprise. La diversité se réfère simplement aux conditions, modes d'expression et expériences vécues par un individu ou un groupe de personnes partageant certains attributs. Comme j'expliquais à Samirah qui a posé la question suivante, la diversité est un concept à la fois individuel, social, visible et invisible. En se basant sur des définitions, nous pouvons plus clairement identifier des pistes d'initiatives favorisant l'inclusion. Par exemple, voir le cadre de référence en matière d'équité, de diversité et d'inclusion d'IVADO: <https://ivado.ca/PDF/Cadre-reference-EDI/>

**ETIENNE :** Est-ce qu'il y a vraiment une différence sur ce que sont la diversité et l'inclusion dans le monde du travail et dans la vie privée ?

**MARILLOUE DAUDIER :** Bonjour Etienne,

Dans les deux cas, la diversité est un fait et l'inclusion est un choix. Alors, tout comme à la maison on peut avoir un.e conjoint.e issu.e de la diversité et être discriminant de manière consciente ou non, c'est aussi vrai en milieu de travail. On peut avoir une équipe diversifiée, mais il peut y avoir des obstacles pour cette diversité dans le milieu de travail. La différence principale est que dans le milieu de travail le côté émotif est souvent réprimé par crainte de ne pas avoir l'air professionnel.le, mais dans la vie privée, nous avons plus d'espace pour l'émotion comme crier, pleurer, se mettre en retrait. Peu importe le contexte, les deux méritent une attention selon moi.

**SAMIRAH :** J'ai l'impression que c'est plus difficile de parler d'inclusion quand il s'agit de religion que quand il s'agit de couleur de peau. C'est peut-être seulement mon vécu, mais je me demande pourquoi c'est comme ça ?

**MARILLOUE DAUDIER :** Bonjour Samirah.

Quelle belle question. En effet, il existe différents types de diversité, incluant des concepts:

-individuel (comme la personnalité ou le mode d'apprentissage);

-social (comme ce que l'on partage comme attributs avec d'autres membres de la société, comme l'appartenance à la communauté LGBTQ+ ou être une personne issue de la diversité ethnoculturelle);

-visible (comme l'âge ou la taille)

-invisible (comme l'appartenance religieuse ou politique ou encore les responsabilités familiales)

Tous ces types de diversité sont importants. Je vois dans ma pratique qu'il y a une simple incompréhension de ce qu'est la diversité et de toutes les facettes de la diversité à inclure dans notre société. Simplement de comprendre les définitions peut aider: ce qu'est la diversité (Conditions, modes d'expression, expériences vécues par un individu ou un groupe de personnes), inclusion (des actions concrètes et efforts intentionnels ayant pour objectif de contribution et participation concrète de chaque personne) et équité (la Reconnaissance des obstacles de chaque personne pour un traitement juste et impartial)

**JF :** Depuis qu'on est tous en télétravail, il me semble que notre entreprise a délaissé tous les projets qu'ils avaient pour le programme de diversité et inclusion. Est-ce que c'est moins important dans un contexte virtuel ou est-ce que c'est plutôt une bonne excuse pour eux pour ne plus s'y atteler ?

**MARILLOUE DAUDIER :** Bonjour JF.

Merci pour cette question. Les initiatives en Équité, Diversité et Inclusion ont au contraire pris encore plus d'importance dans le contexte de pandémie avec le télétravail qui exacerbe les inégalités. Par exemple: la charge mentale des parents, l'accès à l'internet de qualité, les enjeux vécus par les personnes noires avec le mouvement Black Lives Matter qui a repris de l'ampleur ou encore la conscientisation aux réalités des personnes autochtones dans les derniers mois. Il y a eu un réel boom des initiatives en équité, diversité et inclusion dans les organisations canadiennes dans la



dernière année. À l'appui, voici un article intéressant: <https://www.lapresse.ca/affaires/2021-07-02/diversite-equite-et-inclusion/mode-passagere-ou-engagements-concrets.php>. Ainsi, votre entreprise est invitée à suivre cette tendance. Cependant, il faut faire attention pour que les initiatives ne soient pas juste pour paraître bien temporairement, mais de bien structurer des démarche ÉDI sur le long terme.

**LUCIEN :** Au-delà de diversifier les sources de recrutement quels sont les actions que les RH peuvent poser pour une plus grande diversité et que doit-on faire pour s'assurer d'inclure et de retenir les employés issus de la diversité?

**MARILOU DAUDIER :** Bonjour Lucien.

Très bonne question.

La première chose à faire est d'ouvrir le dialogue avec la haute direction. Les actions en équité, diversité et inclusion en entreprises les plus porteuses sont celles qui ne sont pas isolées en silot dans une équipe spécifique. En effet, l'ÉDI n'est pas un volet RH, c'est un objectif organisationnel qui se développe de manière transversal. En ayant l'accord de la direction, les RH peuvent travailler sur différentes choses dépendant du contexte, mais voici quelques pistes pour faciliter une attraction et une rétention d'une main-d'œuvre diversifiée:

1. Former tout.e.s les employé.e.s de tous les niveaux sur ce qu'est l'ÉDI et comment résoudre les enjeux de biais. Vous pouvez trouver des spécialistes ÉDI en faisant des recherches LinkedIn. Comprendre de base que l'inclusion ne passe pas seulement par une diversification des réseaux d'embauche, mais par des actions à tous les niveaux pour éliminer les enjeux de discrimination sera important à saisir par tous les employé.e.s pour favoriser la rétention et aussi la progression en carrière de personnes issues de la diversité.
2. Réfléchir à un plan transversal qui permettra de valoriser la diversité et le travail dans des équipes inclusives à tous les échelons de l'organisation
3. Co-construire des solutions par et pour les personnes provenant de groupes sous-représentés selon des enjeux identifiés soit par un sondage anonyme ou une consultation

**GELÉ :** J'ai entendu un commentaire inapproprié d'une collègue. Sur le coup, j'ai gelé et n'ai rien répondu. Je m'en veux beaucoup. Que devrais-je faire à présent?

**MARILOU DAUDIER :** Bonjour Gelée,

Je comprends trop bien cette situation comme personne racisée. Dans le documentaire très intéressant *Briser le Code* de Fabrice Vil: <https://briserlecode.telequebec.tv/> Ce phénomène de se fondre à la masse en riant à une blague humiliante ou en ne disant rien est tout à fait répandu et documenter. Alors, nous ne sommes pas seules à réagir ainsi Gelée. La première chose à faire est de ne pas t'en vouloir, car c'est un réflexe beaucoup plus normal que l'on pense. Ensuite, dépendant de ton niveau de confort, vous pouvez simplement inviter des collègues à regarder le documentaire et en discuter avec eux. Des fois les images et les expériences vécues dans un documentaire peuvent vraiment être percutantes. Vous pouvez aussi en parler avec une personne de confiance au travail ou même votre gestionnaire pour voir les possibilités de sensibilisation, de conscientisation et de solutions. Toutefois, il faut se préparer au fait que la réponse à cette confiance peut parfois nous décevoir. Si après avoir divulguer ton inconfort face à une collègue, aucune action n'est prise, tu peux demander les services de médiation interculturelle ou même de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail: <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr>

**MARINA :** Je suis la seule minorité visible dans mon équipe. En conséquence, notre chef d'équipe me fait désormais réviser toutes nos communications destinées aux clients pour s'assurer qu'elles sont inclusives. Je me suis rendu compte de quelques faux pas, mais je ne suis pas un expert et mes tâches habituelles en souffrent car on attend de moi que je donne la priorité à ces demandes. Je lui ai dit plusieurs fois que ça représente mon point de vue mais que je ne suis pas un expert en communications.

**MARILOU DAUDIER :** Bonjour Marina,

En effet, vous avez eu la bonne réflexion. Plusieurs personnes ne savent pas qu'il existe des personnes spécialisées en équité, diversité et inclusion qui ont des études et expériences pour bien analyser ces questions. Vous pouvez partager peut-être des profils LinkedIn



de spécialistes ÉDI ou même lui montrer que certaines personnes font des études dans des programmes tels que la nouvelle maîtrise en ÉDI de l'Université Laval.

**MÉL :** Je remarque que certaines personnes se disent ouvertes, inclusives et non racistes. Plusieurs fois, j'ai constaté que leur entourage est homogène blanc. Cela m'a choqué, est-ce normal? Est-ce quelque chose que je pourrais leur faire remarquer?

**MARILOUE DAUDIER :** Bonjour Mel.

Merci pour ce constat et pour cette question.

En fait, c'est tout à fait normal de constater des groupes de personnes homogènes dans la société. Ce phénomène est le résultat de ce qu'on appelle les biais inconscients. En effet, tout être humain a des biais! Même moi une femme noire conseillère ÉDI! La question n'est pas de savoir si on est biaisé ou non, mais plutôt comment réduire ces biais. Toute personne qui se pense non biaisée peut faire le Test d'associations implicites de Harvard pour voir que tout le monde peut être biaisé à sa manière

<https://implicit.harvard.edu/implicit/langchoice/canada.html>

Les biais inconscients sont le résultat de programmations neurologiques qui permettent aux humains de prendre des décisions plus rapidement. Alors, le cerveau aura tendance à développer certains biais inconscients comme des préjugés, des biais de similarité, l'effet de Halo (être impressionné par quelqu'un en raison de son statut), etc. Pour déconstruire ces biais, je t'invite à partager cet outil avec ton entourage et d'avoir une discussion là-dessus. Ce feuillet simple et accessible expose les différents types de biais ainsi que les questions à se poser pour déconstruire ses biais: <https://ivado.ca/PDF/Biais-inconscient-recrutement/>

**SOPHIE :** Mes enfants sont métissés. Je trouve que c'est un défi pour moi de les soutenir alors que je n'ai pas vécu des situations que leur mère et eux vivent. Je favorise l'écoute active et l'empathie mais auriez-vous des recommandations pour les soutenir davantage à titre de personne Blanche?

**MARILOUE DAUDIER :** Bonjour Sophie.

Merci pour cette belle question. Les allié.e.s pour lutter contre les discriminations sont d'une grande importance pour créer un monde plus inclusif et équitable. En effet, certaines personnes peuvent s'y perdre car les défis sont si grands. Je salue ton réflexe d'écoute active qui est le point de départ le plus important. Même dans mon travail, je dois faire un état des lieux sur l'enjeu avant d'intervenir. Maintenant, une fois qu'on a écouté une difficulté vécue par une personne, on peut aller se renseigner d'avantage sur l'enjeu en faisant des recherches en ligne, on peut avoir des discussions et poser des questions pour voir si les personnes qui vivent une difficulté ont besoin que quelqu'un les aide ou non. Il faut faire attention à ne pas vouloir prendre le rôle de sauveuse.eur lorsque certaines personnes aimeraient mieux plutôt agir par elle-même sur des questions spécifiques aussi. Bref, l'action dépendra de ce que la personne ciblée a besoin. Peut-être que la mère de votre enfant a des besoins différents de ceux de vos enfants aussi. Il ne faut pas nécessairement généraliser car chaque personne racisée vie des expériences qui lui sont propre aussi. Donc, vraiment, je dirais que c'est: d'écouter, s'instruire et s'assurer que la solution soit identifiée par la personne vivant la discrimination pour des actions pertinentes en terme de support comme allié.e.

**SAM :** Bonjour, des gens de ma famille (surtout ceux plus âgés) font souvent des remarques racistes, ou homophobe devant mes jeunes enfants. C'est difficile de toujours les reprendre et expliquer à mes enfants qu'ils ne doivent pas faire ce genre de commentaires eux-mêmes et je suis frustré de devoir toujours dire à ces personnes qu'ils ont tort. Qu'est-ce que je peux faire à part ne plus avoir de contact avec ces personnes ?

**MARILOUE DAUDIER :** Bonjour Sam,

Quelle question complexe. Il y a toujours l'éducation qui peut aider soit par de la sensibilisation avec des clips humoristiques et ludique comme <https://www.monamiblanc.org/> ou même regarder des films en famille comme Hidden Figures par exemple. Je pense que les films et clips peuvent parfois faire passer plus facilement des messages. Il y aussi les options d'aborder

directement ses limites. Un de mes ex avait de la famille en région et il avait averti son grand-père qu'il avait une copine noire et qu'il ne pourrait pas voir son petit fils s'il faisait des commentaires racistes car il avait choisi d'être avec une femme noire et que la société devenait de plus en plus inclusive. Heureusement, son grand-père avait accepté l'ultimatum et m'avait accueilli à bras ouvert. Établir ses limites avec son entourage peut être une bonne avenue aussi.

**JOHNNY :** Ma future femme et moi venons de deux cultures très différentes. Je ne sais pas trop si adopter certaines de ses coutumes et traditions serait vu comme respectueux ou si au contraire, certaines personnes de sa famille pourrait mal le prendre. Avez-vous des conseils ?

**MARILOU DAUDIER :** Bonjour Johnny,

Merci pour votre question. C'est une réflexion importante. La réponse est ça dépend de votre conjointe et d'eux. Les personnes issues de l'immigration peuvent avoir différentes relation avec leur culture. Par exemple, dans ma famille, il y a eu des traumatisme en lien avec des événements violents chez mes parents en lien avec la dictature dans mon pays d'origine. Alors, leur sentiment d'appartenance au pays d'origine est différent de celui d'autres personnes de la diaspora haïtienne pour certaines choses. La communication et la demande directe de cette question à votre future femme est l'avenue à privilégier. Il n'y a pas de réponse adaptée à tout le monde pour cette question.

**MARILOU DAUDIER :** Merci à tous et à toutes! Je suis ravie d'avoir pu échanger avec vous. Merci pour votre intérêt. Au plaisir!

**LIFESPEAK :** *Merci Marilou Daudier de nous avoir consacré du temps aujourd'hui. Nous regrettons que nous n'ayons pas eu le temps de répondre à toutes les excellentes questions qui ont été posées. Merci à tous et à toute pour votre participation !*

*Rejoignez-nous à notre prochaine session Demandez à un expert à 16 h 00 HE !*

## Devenir un bon allié dans sa vie personnelle et professionnelle avec Johanne Magloire

Bienvenue tout le monde ! Nous sommes ravis d'avoir Johanne Magloire, Coach certifiée PNL, consultante et conférencière, avec nous aujourd'hui.

Nous commencerons à afficher des questions à 16 h 00 HE. LifeSpeak exercera le rôle de médiateur dans cette discussion et autorisera ou rejettera les questions au fur et à mesure qu'elles seront posées. Les questions peuvent être modifiées pour des raisons de longueur ou de clarté. Nous n'accepterons pas les questions contenant des attaques personnelles, des allégations non fondées, des termes vulgaires ou des affirmations diffamatoires.

Les réponses de Johanne sont offertes strictement à titre d'information et ne devraient remplacer en aucun cas la consultation d'un.e professionnel.le. Nous ferons de notre mieux pour poser autant de questions possibles.

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, je vous souhaite la bienvenue. C'est avec grand plaisir que je répondrai à vos questions alors n'hésitez surtout pas.

**RODRIGUO :** Je trouve ça difficile d'être un allié parce que j'aimerais pouvoir soutenir tout le monde. On parle souvent de soutenir les commerces locaux qui appartiennent à des personnes faisant parties de communautés marginalisées mais ces magasins sont souvent cher, et si je choisis de faire mes achats dans un magasin, je ne les fais pas dans un autre. Pareil pour faire du bénévolat, etc. J'ai l'impression de ne pas faire assez, avez-vous des conseils ?

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, merci pour cette question. En fait, j'ai envie de vous dire que déjà, le fait de faire, de passer à l'action, d'avoir le souci d'aider ceux qui en ont le plus besoin est déjà excellent. Chacun fait sa part à la hauteur de ce qu'il peut. Comme on dit souvent, c'est une goutte d'eau avec d'autres gouttes d'eau qui font l'océan. C'est l'affaire de tous. Bonne continuation.

**JEAN :** Comment apprendre aux gens plus âgés comment agir en allié eux aussi ? Par exemple, mon grand-père fait beaucoup de remarques racistes. À la maison, c'est agaçant. En public, c'est très gênant.

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, merci pour votre question. Il y a plusieurs façons d'inciter les gens à devenir des alliés : par l'exemple, par la sensibilisation, par l'information et la formation. Il faut comprendre que les stéréotypes, les préjugés et la discrimination découlent :

- des inégalités au sein de la société;

- des idées provenant de membres de la famille, d'amis ou des médias;
- de la tendance d'éviter les personnes qui sont différentes de nous;
- de la difficulté à accepter les différences (concernant les idées, le mode de vie, etc.).

Avec les personnes âgées, pour reprendre votre exemple, j'aime bien utiliser le dialogue pour leur faire prendre conscience de leurs préjugés, des impacts sur les gens et de regarder avec eux d'où viennent-ils pour ensuite les déconstruire.

**RAF :** Qu'est-ce que cela veut dire concrètement d'être un allié?

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, merci, c'est une bonne question. Le terme allié est défini et décrit de plusieurs façons selon les contextes et domaines. En contexte de diversité et d'inclusion, on fait souvent référence à une personne qui est disposée à faire des gestes en appui à une autre personne afin d'éliminer les obstacles externes qui empêchent ses chances de faire pleinement valoir ses compétences et ses talents, dans le milieu de travail ou dans la collectivité. Être un allié, c'est plus que de faire preuve de compassion à l'égard de la personne ou le groupe de personnes discriminé, c'est d'être prêt à agir avec et pour autrui afin de créer l'égalité. Il y a plusieurs façons d'agir, parfois c'est de dénoncer, parfois c'est d'épauler quelqu'un en réunion, etc.

**GABBY :** Comment mes collègues vont-ils savoir que je suis une alliée? Dois-je le dire?

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, merci pour votre question. Tout dépend de ce qu'on entend par allié.e. Le plus souvent, dans le domaine social, un allié est une personne qui apporte à une autre son appui et prend parti. Le plus souvent, être un allié sous-entend un engagement et une action qui contribue à rendre, par exemple un milieu de travail plus équitable et inclusif, quel que soit l'apport de chacun.

**PASCAL :** À titre de gestionnaire, je cherche à être équitable avec toute mon équipe. En étant un allié pour les personnes de couleur, est-ce que je risque de donner l'impression de faire du favoritisme ?

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, merci pour votre question. Être équitable ne veut pas dire de traiter tous les gens de la même manière mais de tenir compte des différences de chacun ou des inégalités pour donner à tous les mêmes chances. Je crois aussi beaucoup au sein des entreprises à la sensibilisation et à l'éducation, la manière dont les employés et gestionnaires interagissent, échangent et se soutiennent constitue la clé essentielle des valeurs et des principes d'une entreprise ou organisation. Plus on intègre les employés dans notre démarche, plus ils adhéreront à la solution.

**PAS SÛRE :** J'entend parfois des gens dire qu'ils ne sont pas racistes mais font tout de même des réflexions par rapport à la religion de certains collègues, surtout quand il s'agit des congés offerts pour les fêtes religieuses. Ils ne trouvent pas ça juste de ne pas avoir ces journées de livres eux aussi. Que dire à ces gens là pour qu'ils ne fassent plus ces remarques ?

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, merci pour votre question. J'ai remarqué que très souvent les gens qui ont ce genre de réflexion ou commentaire ne comprennent pas bien la notion d'accommodement raisonnable et que s'il y a un accommodement, c'est pour pallier à une discrimination, c'est pour éviter qu'un individu ou groupe d'individus protégé par la Charte ne soit discriminé. Plus les gens seront sensibilisés aux droits de la personne, plus il y aura compréhension de part et d'autre dans les milieux de travail. De plus, plusieurs employeurs qui veulent être plus inclusifs offrent de plus en plus une banque de congé à utiliser selon l'employé pour éviter ces situations, c'est une des solutions possibles.

**TAMARA :** Est-ce que parler de "communautés" ne renforce pas les divisions entre les gens ? Je comprend le besoin de s'identifier et faire parti d'un groupe de gens similaire à nous, et qui vit des expériences similaires. Mais je me demande si le but ne devrait pas être de ne pas avoir de communautés mais de simplement être égaux ?

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, merci pour cette question. Se regrouper est un phénomène social normal, comme le sentiment d'appartenance à un groupe. Je crois qu'on peut s'identifier à un groupe, qu'il soit majoritaire ou minoritaire, tout en traitant les gens ou les autres groupes de façon égalitaire. Toutefois, certains groupes peuvent vivre des inégalités ou être victimes de préjugés, cela exige donc de rester vigilant par rapport à ces groupes pour les protéger et de se doter d'outils pour contrer les discriminations comme notamment nos Chartes des droits et libertés.

**JL :** Beaucoup de gens utilisent leur réseaux sociaux pour partager des posts visant à renforcer la diversité et l'inclusion dans plein de domaines différents. Je ne sais pas trop si je devrais le faire aussi: je soutiens autant que possible les personnes venant de partout dans le monde, que ce soit au travers des livres, de la musique, des endroits où je magasine etc. Mais poster sur mes réseaux sociaux me semble faux. Qu'est-ce que vous en pensez ?

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, merci pour votre question. Je ne peux qu'encourager toutes les initiatives visant à promouvoir la diversité et l'inclusion. Ceci étant dit, la façon de le faire dans une sphère privée est un choix très personnel. Je crois aussi qu'il est important en tant qu'allié de prêcher par l'exemple. Il serait intéressant de voir ce qui vous semble faux et peut-être trouver votre propre formule pour que cela vous semble plus vrai.

**FABIEN :** Comment pouvons-nous nous défaire de nos préjugés inconscients ? J'ai grandi en entendant beaucoup de "blagues" raciste, sexiste, etc, et même si je n'en pense pas un mot, je me surprend parfois à faire ces blagues dans ma tête par habitude. J'aimerais changer ça

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, alors tout d'abord, j'aimerais vous remercier pour cette question. Pour commencer, il faut d'abord prendre conscience de nos

préjugés et ne pas sous-estimer les blagues. Souvent, il est intéressant d'observer et de comprendre d'où viennent nos préjugés ou nos stéréotypes pour ensuite les déconstruire. Finalement, il s'agit d'aller soit à la rencontre de l'autre ou de se former. Les commentaires, les blagues, certains comportements peuvent représenter des micro-agressions pour les personnes visées.

**CLAIRE :** En tant que personne blanche et hétéro, je veux être une alliée des personnes de couleur et des personnes qui font partie de la communauté LGBTQ+. Je veux participer aux changements dans mon entreprise. Comment puis-je faire attention que je reste alliée et que je ne prenne pas la place d'une personne marginalisée ?

**JOHANNE MAGLOIRE :** Bonjour, merci pour votre question. Il est admirable que vous vouliez participer aux changements dans votre entreprise en tant qu'alliée. Pour qu'une entreprise soit vraiment inclusive et égalitaire, tout le monde a un rôle à jouer, de la haute direction aux salariés en passant par les ressources humaines. Au-delà des politiques, cela prend une véritable volonté, la mise en application de ces politiques et une sensibilisation.

À titre individuel, vous pouvez agir de plusieurs façons selon la nature de votre travail. Vous pouvez sensibiliser vos collègues, agir lorsque vous êtes témoin de propos ou actes discriminatoires donc déceler les micro-agressions et y réagir, manifester votre soutien aux personnes ciblées par les préjugés. Si vous faites partie des ressources humaines, vous pouvez avec des collègues analyser vos processus de recrutement, de rétention d'employés, etc. J'encourage souvent les gens à confronter leurs propres préjugés ou malaise, à faire aussi une introspection continuellement, les préjugés et le racisme systémique sont profondément ancrés dans toutes les couches d'une organisation très souvent et dans toutes les couches de la société d'où l'importance de prendre le temps de comprendre ses propres privilèges et comment ces privilèges contribuent aux inégalités.

**JOHANNE MAGLOIRE :** Merci à tous pour vos questions très enrichissantes. Être un.e allié.e dans sa vie personnelle et professionnelle dans un contexte de diversité et d'inclusion est quelque chose qui évolue constamment et qui s'enrichit aussi constamment. Ensemble, nous faisons la différence!

Très cordialement,

Johanne

**LIFESPEAK :** *Merci Johanne Magloire de nous avoir consacré du temps aujourd'hui. Nous regrettons que nous n'ayons pas eu le temps de répondre à toutes les excellentes questions qui ont été posées. Cette session conclut notre marathon.*

*Merci à toutes et à tous pour votre participation !*