



Ressource pour lutter contre le racisme en milieu professionnel

Et se débarrasser du racisme au travail à Saskatoon



Un bref guide pour identifier et lutter contre le racisme en milieu de travail

Par Truly Alive Youth and Family Foundation Inc. (TAYFFI)

www.trulyalivefoundation.org | (306) 986-4180

(Ressource développée grâce au financement du ministère du Patrimoine canadien du gouvernement du Canada, dans le cadre du Programme de soutien aux communautés, au multiculturalisme et à la lutte contre le racisme)



Table des matières

1. Introduction	1
1.1 Qu'est-ce que le racisme ?	1
1.2 En quoi le racisme est-il un problème ?	2
1.3 Le racisme existe-t-il dans le monde du travail au Canada ?	3
1.4 Bénéfices d'avoir du personnel multiculturel	4
2. Reconnaître et combattre le racisme en milieu professionnel	5
2.1 Auto-évaluation	5
2.2 Évaluation des interactions interpersonnelles	7
2.3 Évaluation de l'organisation	8
2.4 Autres ressources d'évaluation de l'organisation	9
3. Développer les compétences culturelles et favoriser la formation en milieu professionnel	9
3.1 Loi fédérale sur le multiculturalisme canadien	9
3.2 Loi sur l'équité en matière d'emploi	11
3.3 Stratégie étape par étape : les recommandations de TAYFFI	12
3.4 Considérations clés à retenir	13
Références	14

1. Introduction

Le Canada est un des pays les plus diversifiés du monde d'un point de vue culturel. Ce multiculturalisme contribue à son économie et sa croissance. Cependant, cela ne va pas sans poser des défis, notamment celui du racisme. Bien qu'il ne prenne plus aujourd'hui les formes flagrantes qu'il avait avant, il existe toujours. Le racisme est semblable à un virus : il mute et change de forme pour survivre et passer inaperçu. C'est pourquoi il nécessite d'être combattu activement.

Par le passé, le racisme était plus manifeste, visible et présent physiquement. Aujourd'hui, le racisme et le fanatisme racial prennent une forme plus subtile et discrète. Au travail, par exemple, il peut prendre plusieurs visages. Ils vont du non-respect de la religion ou des fêtes religieuses d'un employé par son employeur à des processus de recrutement non éthique qui ne considèrent pas de façon équitable toutes les personnes possédant les compétences requises pour un poste.

Que le racisme se manifeste de façon verbale, visuelle, physique ou psychologique, il doit être identifié et combattu activement en milieu de travail en vertu de l'impératif de justice sociale et de lutte contre la discrimination. (Hiranandani, 2012). La ressource présentée ici se concentre sur le racisme en milieu professionnel. Il offre une trousse à outils pour l'identifier. Il propose enfin des recommandations pour le combattre au travail.

1.1 Qu'est-ce que le racisme ?

Le racisme est un mélange de stéréotypes, préjugés et discrimination qui laissent penser à certaines personnes qu'elles sont supérieures à d'autres personnes d'ascendances différentes.¹ Il peut prendre la forme d'un comportement conscient ou inconscient, fondé sur une certaine idée que l'on peut avoir d'un groupe spécifique ou d'une religion. C'est un comportement blessant qui porte atteinte à la dignité des personnes.

¹ Voir feuillet d'information de la *Saskatchewan Human Rights Commission*, intitulé *Erasing Racism*.



Le racisme existe entre individus, au niveau interpersonnel, mais aussi au niveau des institutions et des organisations, à travers notamment leurs politiques et procédures ainsi que leurs pratiques. En voici les formes :

a) Racisme individuel. Il se manifeste lorsqu'une personne croit en sa supériorité par rapport à d'autres, à cause de leur appartenance ethnique ou de la couleur de leur peau.

b) Racisme institutionnel. Il se manifeste à travers l'attribution systématique d'opportunités, ressources et pouvoir à un groupe dominant au détriment de personnes ou groupes appartenant à des minorités visibles. Il peut aussi prendre la forme d'un manque d'accès au marché de l'emploi ou d'opportunités d'accéder à des postes à responsabilités pour ces personnes ou groupes.

c) Microagressions. Le racisme peut se manifester à travers ce qu'on appelle des microagressions. « Les microagressions sont des affronts verbaux, comportementaux ou environnementaux brefs et banals, présents au quotidien. Qu'ils soient intentionnels ou non, ils propagent des messages hostiles, méprisants et insultants à l'égard de personnes appartenant à des communautés marginalisées. » (Ramirez, *et alii*. 2018). Nouveaux visages du racisme, elles sont plus difficiles à identifier, car plus subtiles que les formes précédentes.

1.2 En quoi le racisme est-il un problème ?

Les employés travaillant dans un environnement de travail où la discrimination est présente que ce soit de façon évidente ou latente peuvent souffrir d'un éventail de problèmes de santé, y compris de santé mentale. Le racisme peut contribuer au ralentissement de la croissance d'une organisation dans la mesure où il entrave la productivité des employés. Selon le Code des droits de la personne de la Saskatchewan de 2018, c'est illégal pour un employeur de discriminer un employé en fonction de sa race — ou de la perception que l'on en a, de sa couleur de peau, de son ascendance, de sa nationalité ou encore de son pays d'origine.

1.3 Le racisme existe-t-il dans le monde du travail au Canada ?

Pour les membres de minorités visibles, « oui » peut-être la réponse évidente. Cependant, l'existence du racisme peut aussi être moins évidente pour les membres du groupe dominant. La Loi sur l'équité en matière d'emploi² définit les membres de minorités visibles comme des personnes de race autre que caucasienne, dont la peau n'est pas blanche, et différentes des peuples autochtones.

Selon Hiranandani (2012) et le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (2018) :

- Les minorités visibles réussissent moins bien que les minorités non visibles, en termes de résultats sur le marché du travail, d'embauche, de représentation dans les postes à haut revenu, d'accès à des opportunités d'emploi, d'ascension professionnelle, de salaires et de revenu.
- Sur un échantillon de 69 moyennes et grandes entreprises, seulement 3 % d'entre elles ont un PDG appartenant à une minorité visible. Seulement 3 % de leurs quelque 900 cadres supérieures appartiennent à une minorité visible.
- En plus des obstacles en matière de processus de recrutement, plusieurs études révèlent que la culture organisationnelle nord-américaine explique principalement le haut taux de roulement du personnel appartenant aux minorités visibles, à cause notamment des discriminations quotidiennes.
- Selon l'Enquête sur la diversité ethnique de Statistique Canada, 56 % des répondants victimes de discrimination ou d'injustice indiquent l'avoir été en milieu professionnel, notamment lors de candidatures pour un poste et de promotions.
- Le rapport de *Conference Board* du Canada (CBOC) suggère que la propension à la similitude, la préservation du *statu quo*, et le racisme latent conduisent souvent les employeurs à parler d'un manque de compatibilité pour expliquer la non-embauche ou la non-promotion de candidats qualifiés appartenant à une minorité.

² (1995, c.44, s.3)



- 35 % des musulmans au Canada ont été victimes de discrimination au cours des cinq dernières années, principalement en milieu professionnel, à cause de leur religion, origine ethnique/culture, langue ou encore sexe.
- Le rapport de *Conference Board* du Canada (CBOC) identifie d'autres obstacles à l'embauche, comme parler avec un accent, avoir un nom à consonance étrangère, le manque de familiarité avec les mœurs canadiennes, le manque de reconnaissance des diplômes étrangers, et des attentes plus élevées en matière de résultats vis-à-vis des candidats issus des minorités.
- La Commission canadienne des droits de la personne rapporte que 36 % des plaintes portées pour violation de la Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) sont des plaintes fondées sur la race. Le racisme est le plus communément ressenti en milieu professionnel.

1.4 Bénéfices d'avoir du personnel multiculturel

Maintenir un milieu professionnel multiculturel est non seulement crucial pour l'économie canadienne, mais aussi pour la croissance des organisations et des entreprises. En voici quelques-uns des bénéfices :

- Créativité accrue. Les employés appartenant à différentes cultures sont plus susceptibles d'avoir différentes expériences, perspectives et compétences. Cela favorise la créativité en milieu professionnel, notamment une capacité accrue à trouver des solutions diverses quand un problème se pose. La créativité est aussi synonyme d'innovation.
- Investissement accru des employés. Les employés s'investissent et interagissent davantage dans un milieu professionnel divers. Ce dernier favorise aussi l'apprentissage interculturel.
- Attractivité du milieu professionnel. La diversité en milieu professionnel améliore la réputation des organisations et les rend plus attrayantes dans l'œil du public.
- Baisse du roulement des employés. Les employés se sentent davantage appréciés et acceptés dans le milieu professionnel divers et inclusif. Ils ont donc moins tendance à vouloir quitter l'organisation.

2. Reconnaître et combattre le racisme en milieu professionnel

Si l'on tient pour acquis que la première étape pour résoudre n'importe quel problème est de reconnaître qu'il y en a un, tous les intervenants du milieu professionnel doivent être ouverts à l'idée de reconnaître et combattre le racisme en milieu professionnel.

Il existe plusieurs étapes et procédures pour combattre le racisme au niveau individuel et institutionnel. Voici une série d'outils d'évaluation :

2.1 Auto-évaluation

L'outil d'évaluation ci-dessous offre aux employés un processus par étapes permettant d'évaluer leur propre système de croyances et conception du racisme. Il aide à déterminer les préjugés inconscients que l'on peut avoir et les comportements racistes qui peuvent en découler.

Cochez un des codes suivants pour chacune des affirmations du tableau ci-dessous :

A : **Accompli**

MP : **Mesures prises** en cours à ce sujet

PC : **Planification et conversations** en cours à ce sujet

PS : **Pas sûr**

N : **Non**

J'ai conscience de mes limites en matière de compréhension des autres cultures.	A	MP	PC	PS	N
Je respecte la culture des autres et pose des questions sur les aspects de leur culture que je ne comprends pas.	A	MP	PC	PS	N
Je pose des questions pour comprendre le vécu et les expériences des autres.	A	MP	PC	PS	N
Je révise les politiques, ressources et affiches de mon organisation régulièrement en matière d'inclusion, notamment au niveau du langage utilisé.	A	MP	PC	PS	N
Je partage des images et affiches positives représentant des personnes de différentes cultures et origines en ligne.	A	MP	PC	PS	N
J'apprécie de travailler avec des collègues de différentes cultures et origines.	A	MP	PC	PS	N
J'apprécierais que mon superviseur ou mon gestionnaire soit d'une autre culture ou origine que la mienne.	A	MP	PC	PS	N
Je comprends comment le racisme, les comportements racistes et les microagressions affectent les personnes appartenant à des minorités. Je comprends aussi comment cela a un impact négatif sur la productivité et l'efficacité des employés en milieu de travail.	A	MP	PC	PS	N
J'auto évalue mon attitude et mon comportement en matière de discrimination.	A	MP	PC	PS	N
J'apprécie et me considère réceptif au multiculturalisme et à la diversité.	A	MP	PC	PS	N
Je reconnais que l'apparence, les actions ou la manière de parler d'une personne ne sont pas nécessairement le reflet de sa culture, nationalité, race ou origine. J'évite ce genre d'idées reçues.	A	MP	PC	PS	N
Je suis conscient de mes pensées et opinions lorsque je vois quelqu'un faire les choses autrement que moi.	A	MP	PC	PS	N
Je comprends qu'on puisse s'intéresser à différentes cultures et activités qui diffèrent de la mienne.	A	MP	PC	PS	N
Je suis conscient de mes valeurs et de mon choix de mot en matière de généralisations basées sur la race, la culture et l'origine.	A	MP	PC	PS	N
Je suis au courant des lois et des politiques organisationnelles en matière de race, culture et origine ethnique.	A	MP	PC	PS	N
Je suis conscient qu'un incident raciste isolé impliquant un individu n'est pas nécessairement représentatif du groupe, race ou système de croyances du groupe auquel il appartient.	A	MP	PC	PS	N
Je suis en faveur des politiques anti-discrimination, notamment à l'égard des minorités ethnoraciales.	A	MP	PC	PS	N
J'encourage la sensibilisation et une meilleure connaissance des choses en ce qui a trait aux différentes cultures et groupes ethniques au sein de mon environnement de travail.	A	MP	PC	PS	N
Je me sens concerné par rapport à la défense des droits des minorités ethnoraciales.	A	MP	PC	PS	N
Je prends position contre les affirmations ou blagues discriminatoires au sujet des minorités ethnoraciales, quel que soit le statut ou le rang de la personne qui les professe.	A	MP	PC	PS	N
Je ne me comporte pas de manière artificiellement amicale avec les personnes d'autres races pour éviter de laisser penser que j'ai des préjugés. Je traite tout le monde de la même manière et respectueusement.	A	MP	PC	PS	N
Je n'ai pas de pensées gênantes au sujet de la race d'une autre personne, même si je suis ouvertement antiraciste en public.	A	MP	PC	PS	N
Je ne porte pas de jugement au sujet d'une personne en me basant seulement sur sa race ou son pays d'origine.	A	MP	PC	PS	N
Je ne suppose pas que les caractéristiques d'un individu définissent celles de son groupe d'origine en entier.	A	MP	PC	PS	N
Je n'ajuste pas mon comportement en prenant conscience de la race de la personne avec qui j'interagis.	A	MP	PC	PS	N
Je suis conscient des préjugés hérités de mon conditionnement social à l'égard des minorités ethniques. Je travaille quotidiennement à les éliminer.	A	MP	PC	PS	N

Une fois l'auto-évaluation ci-dessus complétée, on peut améliorer/maintenir ses valeurs, attitudes et croyances en considérant les suggestions suivantes :

A : Accompli

Concentrez-vous sur le maintien des choses.

MP : Mesures prises en cours à ce sujet

Concentrez-vous sur les façons de s'améliorer et passer à l'étape supérieure.

PC : Planification et conversations en cours à ce sujet

Moins de rumination et de planification et davantage d'action au programme. On dirait que vous avez déjà un sens juste de la meilleure façon d'agir à ce sujet. Concentrez-vous sur le premier pas à franchir pour atteindre votre objectif.

PS : Pas sûr

Améliorez vos connaissances à ce sujet et la manière dont elles peuvent vous amener à agir.

N : Non

Concentrez-vous sur une stratégie vous permettant d'atteindre votre objectif.

2.2 Évaluation des interactions interpersonnelles

Une fois l'auto-évaluation faite et les points à améliorer identifiés, il est important d'évaluer le niveau des interactions interpersonnelles au sein de l'organisation, notamment entre l'équipe de gestion et le personnel et vice-versa.

L'outil d'évaluation des relations interpersonnelles qui suit permet de faire le point au sein de l'organisation.



Le conseil d'administration et l'équipe de gestion ont une connaissance approfondie des enjeux liés à leur position privilégiée au sein de l'organisation.	A	MP	PC	PS	N
Le conseil d'administration et l'équipe de gestion établissent des relations basées sur des valeurs communes avec les groupes minoritaires au sein de l'organisation.	A	MP	PC	PS	N
Les personnes appartenant à des groupes minoritaires sont encouragées à rechercher des opportunités pour exercer leur leadership et le faire.	A	MP	PC	PS	N
L'équipe de gestion et le personnel disposent de ressources et structure pour discuter et gérer les problèmes de racisme, harcèlement et microagressions au sein de l'organisation.	A	MP	PC	PS	N
L'identité des personnes appartenant à des groupes minoritaires (par leur statut d'immigrant ou de citoyen, leur genre, âge, langue parlée, etc.) est reconnue, respectée et prise en compte en matière de développement de la culture organisationnelle.	A	MP	PC	PS	N
Le conseil d'administration, l'équipe de gestion et le personnel participent régulièrement à des formations consacrées à la lutte contre le racisme et les pratiques anti-oppressions en milieu professionnel.	A	MP	PC	PS	N
On retrouve des personnes appartenant à des groupes minoritaires au sein du leadership (conseil d'administration, équipe de gestion par exemple).	A	MP	PC	PS	N
La culture dominante n'est pas acceptée comme étant la norme. Il n'est pas attendu ou demandé que les personnes appartenant à des groupes minoritaires au sein de l'organisation s'intègrent à la culture organisationnelle dominante.	A	MP	PC	PS	N

2.3 Évaluation de l'organisation

Évaluer le mandat et les politiques d'une organisation est une autre étape importante pour se débarrasser du racisme au travail. L'outil d'évaluation ci-dessous permet d'examiner les politiques et procédures de l'organisation ainsi que son mandat en lien avec la promotion de l'inclusion et l'équité en matière d'emploi pour ses employés :

L'organisation analyse de façon globale les besoins des personnes appartenant à des groupes minoritaires, membres du personnel.	A	MP	PC	PS	N
L'organisation se fixe des objectifs en matière de justice raciale dans les différents programmes qui touchent à l'identification et la lutte contre les disparités et la violence raciales.	A	MP	PC	PS	N
L'organisation possède un cadre d'évaluation détaillé pour mesurer son succès en matière de lutte contre le racisme et le harcèlement.	A	MP	PC	PS	N
L'organisation établit des liens authentiques et responsables avec les groupes multiculturels qui jouent un rôle conseil par rapport à ses programmes.	A	MP	PC	PS	N
Les grilles d'évaluation concernant la justice raciale sont intégrées à l'évaluation annuelle de l'équipe de gestion et des employés.	A	MP	PC	PS	N
L'organisation cherche à inclure les personnes appartenant à des groupes minoritaires au sein de sa direction et ses processus de prise de décisions.	A	MP	PC	PS	N
L'organisation fournit des ressources pertinentes pour son travail en matière de justice raciale.	A	MP	PC	PS	N
L'organisation adopte des politiques anti-discriminations et anti-oppressions qui condamnent le racisme et les microagressions contre les personnes appartenant à des groupes minoritaires, membres du personnel.	A	MP	PC	PS	N
L'organisation applique les principes d'équité en matière d'emploi dans ses processus d'embauche.	A	MP	PC	PS	N
L'organisation évalue régulièrement si ses politiques et procédures ont un impact disproportionné sur son recrutement.	A	MP	PC	PS	N



2.4 Autres ressources d'évaluation de l'organisation

Des ressources additionnelles sont disponibles pour évaluer la performance des organisations en matière de relations raciales et la création d'espace sécuritaire pour les minorités ethnoraciales en milieu professionnel :

- i. Évaluer la réceptivité de votre organisation et sa capacité d'action en matière de justice raciale : <https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/westernstates3.pdf>
- ii. Évaluer le racisme organisationnel :
<https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/westernstates2.pdf>
- iii. Évaluer le degré de justice raciale de l'organisation :
[http://www.nijn.org/uploads/digital-library/AssessingOurOrganizations_RacialJustice%20\(1\)%20\(1\).pdf](http://www.nijn.org/uploads/digital-library/AssessingOurOrganizations_RacialJustice%20(1)%20(1).pdf)

3. Développer les compétences culturelles et favoriser la formation en milieu professionnel

Comprendre ce que sont les compétences culturelles fait partie intégrante du succès d'une organisation en matière de diversité et inclusion. Les compétences culturelles relèvent de la capacité à interagir et communiquer efficacement avec des personnes de différentes cultures au moyen de comportements, attitudes et politiques positifs.

Cette troisième partie se concentre sur les lois, politiques et stratégies nécessaires pour se débarrasser du racisme au travail, et combattre ainsi les privilèges, disparités de pouvoir et autres formes d'iniquité au sein des organisations.

3.1 Loi fédérale sur le multiculturalisme canadien

Les efforts du gouvernement du Canada pour favoriser la participation sociale et l'inclusion sont à noter lorsqu'on développe les valeurs, objectifs, buts et politiques d'une organisation. Selon la Loi fédérale sur le multiculturalisme canadien, la politique du gouvernement fédéral consiste à :



- i. Reconnaître le fait que le multiculturalisme reflète la diversité culturelle et raciale de la société canadienne et se traduit par la liberté, pour tous ses membres, de maintenir, valoriser et partager leur patrimoine culturel ; ainsi que sensibiliser la population à ce fait ;
- ii. Reconnaître le fait que le multiculturalisme est une caractéristique fondamentale de l'identité et du patrimoine canadiens et constitue une ressource inestimable pour l'avenir du pays ; ainsi que sensibiliser la population à ce fait ;
- iii. Promouvoir la participation entière et équitable des individus et des collectivités de toutes origines à l'évolution de la nation et au façonnement de tous les secteurs de la société, et les aider à éliminer tout obstacle à une telle participation ;
- iv. Reconnaître l'existence de collectivités dont les membres partagent la même origine et contribution à l'histoire du pays, et favoriser leur développement ;
- v. Faire en sorte que la loi s'applique également et procure à tous la même protection, tout en faisant cas des particularités de chacun ;
- vi. Encourager et aider les institutions sociales, culturelles, économiques et politiques canadiennes à prendre en compte le caractère multiculturel du Canada ;
- vii. Promouvoir la compréhension entre individus et collectivités d'origines différentes et la créativité qui résulte des échanges entre eux ;
- viii. Favoriser la reconnaissance et l'estime réciproque des diverses cultures du pays, ainsi que promouvoir l'expression et les manifestations de ces cultures dans la société canadienne ;
- ix. Maintenir et valoriser celui des autres langues parallèlement à l'affirmation du statut des langues officielles et l'élargissement de leur usage ;
- x. Ce que toutes les institutions fédérales fassent en sorte que les Canadiens de toutes origines aient des chances égales d'emploi et d'avancement ;
- xi. Ce que toutes les institutions fédérales recueillent des données statistiques permettant l'élaboration de politiques, programmes et actions tenant dûment compte de la réalité multiculturelle du pays.

3.2 Loi sur l'équité en matière d'emploi

Cette loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser des avantages ou opportunités en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, afin de corriger les désavantages subis dans le domaine de l'emploi, conformément au principe d'équité en matière d'emploi qui requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Les quatre groupes désignés par cette loi sont i) les femmes, ii) les autochtones (iii) les personnes handicapées et (iv) les personnes qui font partie des minorités visibles.

Les employeurs sont tenus de s'assurer que les membres des groupes désignés soient représentés dans leur effectif, de manière à refléter leur participation à la main-d'œuvre canadienne, ou aux secteurs de la main-d'œuvre susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où l'employeur serait susceptible de choisir ses employés.

Tous les employeurs sont tenus :

- i. D'analyser leur effectif afin de vérifier la représentation des groupes désignés ;
- ii. D'examiner les systèmes, les règles et les pratiques en usage afin de relever et de supprimer les obstacles à l'emploi des groupes désignés ;
- iii. D'instaurer des politiques et des programmes pour corriger la sous-représentation des groupes désignés, et prendre des mesures raisonnables d'adaptation pour tenir compte des différences dans le milieu de travail ;
- iv. De dresser un plan comprenant des objectifs qualitatifs et quantitatifs ainsi que des activités et des échéanciers pour les atteindre ;
- v. D'informer les employés des buts de l'équité en matière d'emploi, des principales mesures mises de l'avant et des progrès réalisés ;
- vi. De consulter les représentants des employés sur la réalisation de l'équité en emploi et sur la communication aux employés des questions connexes. Les parties sont également tenues de se consulter et de collaborer à l'établissement, la mise en œuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.



3.3 Stratégie étape par étape : les recommandations de TAYFFI

Les organisations doivent intentionnellement choisir de lutter contre le racisme sous toutes ses formes. Un milieu de travail devient accueillant lorsqu'une organisation porte son attention sur ses opérations et avis au public, comme :

1. Signalisation et infrastructure

- i. Promotion et affichage qui représentent un public visé diversifié ;
- ii. Publicité qui représente divers groupes ethniques ;
- iii. Affichage d'affirmations positives (Par exemple : « Fier de travailler dans une équipe diversifiée! »)

2. Ressources

- i. Rendre disponible au sein de l'organisation des documents comme la Loi fédérale sur le multiculturalisme canadien, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, la Politique sur la diversité culturelle et les relations raciales de la Ville de Saskatoon, etc. ;
- ii. Rendre disponible au sein de l'organisation des ressources ayant trait à l'acquisition de compétences culturelles.

3. Politiques et procédures

- i. Développer des politiques de lutte contre la discrimination et les rendre disponibles pour tous les employés ;
- ii. Servir une communauté diversifiée par des programmes et activités au sein de l'organisation ;
- iii. Inclure des ateliers de lutte contre le racisme ou d'équité raciale dans le développement professionnel des employés ;
- iv. Établir un processus de gestion des plaintes et commentaires relatifs à l'éthique au travail pour le personnel au sein de l'organisation ;
- v. S'assurer que tous les acteurs de l'organisation sont représentés lorsque les politiques et procédures internes sont développées.



4. Programmation

- i. Collaborer ou développer un partenariat avec des organisations qui offrent des programmes d'acquisition de compétences interculturelles et de participation sociale ;
- ii. S'assurer que le conseil d'administration, l'équipe de gestion et le personnel participent régulièrement à des formations consacrées à l'acquisition de compétences interculturelles, la communication interculturelle, la gestion de la diversité et la lutte contre le racisme.

3.4 Considérations clés à retenir

- i. La diffusion de l'information doit être claire, cohérente et impartiale ;
- ii. Évitez de généraliser et/ou d'adopter une approche universelle pour aborder les problèmes de cultures, traditions, croyances et valeurs autres que celles de la culture dominante ;
- iii. Soyez conscient de vos préjugés, hypothèses personnelles et stéréotypes ;
- iv. Reconnaissez que les cultures sont uniques et que les concepts ne correspondent pas nécessairement et directement à la compréhension occidentale que l'on en a ;
- v. Soyez conscient que la culture d'une personne ne détermine généralement pas sa façon de parler et de communiquer avec les autres ;
- vi. Réfléchissez à la procédure à suivre lorsqu'une personne a besoin d'aide pour communiquer ou soumettre officiellement ce qui est censé être une rétroaction anonyme.

Responsabilité

- Comment les incidents sont-ils traités ?
- Comment les parties lésées sont-elles appuyées en termes de soutien, sécurité et accès à la justice ?
- Comment les parties fautives sont-elles encouragées à apprendre et à grandir ?
- Comment éviter que des incidents similaires ne se reproduisent ?
- Qui est responsable ?



Références

Arroyo-Ramirez *et alii.*, *The Reach of a Long-Arm Stapler. Calling in Microaggressions in the LIS*

Field through Zine Work, Library Trends 67 (1), 2018: 107-30, DOI :

10.1353/lib.2018.0028

Bowden, Olivia, *Racism at work is common – but experts say employers aren't tackling it, Global*

News, consulté le 27 mars 2020 : <https://globalnews.ca/news/6279736/racism-in-workplace/>

Gouvernement du Canada, Loi sur le multiculturalisme canadien, Site Web de la législation

(Justice), juillet 1988 : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/c-18.7/page-1.html>

Gouvernement du Canada, Loi sur l'équité en matière d'emploi, Site Web de la législation

(Justice), 1995 : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/E-5.401/index.html>

Gouvernement du Canada, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada : [https://www.tbs-](https://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_852/overpr-eng.asp)

[sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_852/overpr-eng.asp](https://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_852/overpr-eng.asp)

Hill Advisory Services, *Training Programs* : <http://hilladvisory.com/our-services/training/>

Hiranandani, Vanmala, *Diversity Management in the Canadian Workplace: Towards an*

Antiracism Approach, Urban Studies Research, janvier 2012, DOI : 10.1155/2012/385806

Microaggressions dans Librarianship : <https://lismicroaggressions.tumblr.com/>

Saskatchewan Human Rights Commission, feuillet d'information de intitulé *Erasing Racism*,

Saskatchewan Human Rights Code 2018

Western States Center, *Moving a Racial Justice Agenda: Organizational Assessment: are you*

ready?, *Racial Equity Tools* :

<https://www.racialequitytools.org/resourcefiles/westernstates3.pdf>

Western States Center, *Racial Justice Assessment Tool, National Juvenile Justice Network*, avril

2015 : <http://www.njjn.org/uploads/digital->

[library/AssessingOurOrganizations_RacialJustice%20\(1\)%20\(1\).pdf](http://www.njjn.org/uploads/digital-library/AssessingOurOrganizations_RacialJustice%20(1)%20(1).pdf)

Pour tout commentaire ou suggestion concernant cette ressource de lutte contre le racisme en milieu de travail,
contactez-nous à info@trulyalivefoundation.org