Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie



Guide de l'animateur

Les préjugés inconscients

Notes :

Pourquoi les ressources offertes par Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale sont-elles gratuites?

Depuis 2003, la Canada Vie soutient des activités de recherche et des projets liés à la santé mentale en milieu de travail. Elle prête notamment main-forte à l'organisme Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale (Stratégies en milieu de travail), qui propose des ressources gratuites pour favoriser la santé mentale et protéger la sécurité psychologique au travail. L'organisme collabore avec des experts de divers milieux et professions afin d'offrir des outils qui sont à la fois conviviaux et fondés sur des données probantes.

La présente ressource est fondée sur le travail de Mardi Daley. Nous sommes reconnaissants à David MacDonald, Joanne Roadley et Phil Perczak de leur rétroaction attentionnée.

Au fil des années, Stratégies en milieu de travail a élaboré des ressources de grande qualité, dont les suivantes : Protégeons la santé mentale au travail, Se rétablir en travaillant, Promotion de la réussite du personnel, Leadership psychologiquement sécuritaire, Interactions psychologiquement sécuritaires et Plan visant à accroître la résilience.

Toutes les ressources sont mises gratuitement à la disposition de tous, dans le site strategiesdesantementale.com, gracieuseté de la Canada Vie.

Ce n'est pas d'hier que la Canada Vie reconnaît que la santé et la sécurité psychologiques ont une incidence sur le bien-être et le rendement des employés. En effet, elle soutient un grand nombre d'initiatives qui cadrent avec ses valeurs fondamentales et profitent à tous les Canadiens – et non pas seulement à ses clients – d'un océan à l'autre. Elle encourage notamment des initiatives axées sur l'éducation, la santé et le mieux-être, le développement communautaire et les services sociaux.

Quels sont les sujets abordés dans les autres ateliers?

Nous avons puisé dans notre expérience pour concevoir cette série d'ateliers pouvant être offerts dans des entreprises de toute taille. Une grande variété de sujets sont abordés, comme :

- Les préjugés inconscients
- La résolution de conflit
- Le développement de la résilience
- Les activités de renforcement de l'esprit d'équipe
- La gestion du rendement encourageante
- La santé et la sécurité psychologiques (série Au programme)

Pour obtenir la liste complète des ressources offertes pour les ateliers, consultez la page strategiesdesantementale.com/materiel.

Table des matières

Pourquoi les ressources offertes par Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale sont-elles gratuites? 2

Présentation de la série d'ateliers 4

Animer un atelier sur ce thème 5

Promotion de l'atelier 7

Comment utiliser ce guide 8

Préjugés inconscients 9

Objectifs d'apprentissage 11

Que vous imaginez-vous? 13

Micro-agressions 16

Exemples de micro-agressions 17

Intersectionnalité 19

Quelles sont vos intersections? 20

Que ferez-vous différemment? 29

Encore plus d'informations et de ressources 30

Présentation de la série d'ateliers

Chaque atelier conçu par Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale inclut au moins trois ressources :

Guide de l'animateur

Nous vous recommandons de commencer par lire ce guide au complet de même que le document à l'intention des participants. De cette façon, vous pourrez personnaliser l'atelier si vous croyez que cela est nécessaire. Le guide de l'animateur contient des messages suggérés que vous pouvez modifier en fonction des besoins de votre auditoire ainsi que de votre style personnel et de celui de votre organisation.

Si vous disposez de plus d'une heure pour faire cet atelier, vous pourriez passer plus de temps à discuter des façons dont vous devriez intégrer ces concepts dans votre milieu de travail.

Si vous le souhaitez, vous pouvez également ajouter des diapositives liées aux ressources, aux politiques, aux procédures et aux stratégies de votre organisation.

Diaporama

Le diaporama est disponible à l'adresse strategiesdesantementale.com/materiel. Si vous le souhaitez, vous pouvez également y ajouter des diapositives liées aux ressources, aux procédures et aux stratégies de votre organisation.

Vous pouvez projeter le diaporama sur un écran ou le présenter dans un webinaire. Cela dit, vous pouvez aussi donner l'atelier en vous servant uniquement des documents.

Document à l'intention des participants

Le document à l'intention des participants est disponible à l'adresse strategiesdesantementale.com/materiel. Il peut être imprimé ou utilisé de façon numérique.

Guide pour animer les discussions d'équipe

Le guide Animer les discussions d'équipe vous aidera à vous sentir plus à l'aise ainsi qu'à être plus efficace lorsque vous devrez gérer les réponses et l'attitude des participants.

Animer un atelier sur ce thème

Préparation

Avant de commencer :

- Avant d'animer l'atelier, examinez le contenu de la ressource Préjugés inconscients.
  Cela vous permettra de mieux comprendre le sujet. De plus, vous pouvez consulter la page Web pour répondre aux questions de votre auditoire.
- Passez en revue les stratégies existantes, si possible, visant à améliorer la diversité et l'inclusion, ainsi que celles visant à éviter la discrimination et la stigmatisation.
- Si vous êtes dans un milieu de travail syndiqué, discutez de l'adoption de ce processus avec des agents syndicaux qui connaissent bien la convention collective. Il est important que vous collaboriez avec eux lorsque vous souhaitez apporter des changements durables.
- Reportez-vous au guide Animer les discussions d'équipe pour obtenir des conseils sur la façon de gérer des conversations difficiles pendant l'atelier.

Matériel suggéré

- **Projecteur ou moniteur** – pour projeter le diaporama à partir d'un ordinateur portable ou d'un appareil USB.
- **Câbles et adaptateurs** – au besoin, pour la projection des diapositives.
- **Télécommande** – pour contrôler la présentation des diapositives.
- **Document à l'intention des participants pour chaque participant** – en format papier ou numérique.
- **Stylos** – pour les participants qui n'en ont pas.
- **Discussions d'équipe en mode virtuel** dans le guide Animer les discussions d'équipe pour aider à animer cet atelier en ligne.

Votre auditoire

Cette séance est utile pour tous ceux qui aimeraient explorer les préjugés inconscients que nous avons tous à un certain degré. Votre auditoire peut notamment être constitué d'employés, de chefs d'équipe, de gestionnaires, de superviseurs, de représentants syndicaux, de représentants des travailleurs et de représentants des Ressources humaines.

Il n'y a pas de limite quant au nombre de participants. Cependant, nous vous suggérons de créer des sous-groupes de trois ou de quatre personnes pour favoriser les discussions en petit groupe à une table ou encore dans une salle de travail virtuelle si vous avez décidé d'offrir l'atelier sous forme de webinaire.

Le document à l'intention des participants se trouve à strategiesdesantementale.com/materiel. Vous pouvez fournir une version numérique ou papier de ce document aux participants.

Vous trouverez les diapositives pour ce sujet à strategiesdesantementale.com/materiel.

Pour en savoir plus sur la façon dont vous pouvez gérer les commentaires difficiles de l'auditoire, reportez-vous au guide Animer les discussions d'équipe. Il contient des renseignements vraiment utiles à ce sujet.

Promotion de l’atelier

Pour promouvoir cet atelier auprès des participants éventuels, vous pouvez utiliser le modèle suivant et le modifier, au besoin :

Les préjugés inconscients

Tout le monde a des préjugés. Cet atelier peut contribuer à révéler des éléments que nous pouvons explorer et améliorer. Au cours de la présente séance, vous pourrez :

- Apprendre la définition des micro-agressions et de l’intersectionnalité;
- Découvrir vos propres préjugés inconscients;
- Examiner un plan en trois volets pour aborder tout ce qui précède.

Si vous voulez vous renseigner davantage sur le sujet avant l’atelier, lisez Préjugés inconscients.

Lieu :

Date :

Heure de début :

Heure de fin :

Pour vous inscrire :

Comment utiliser ce guide

Dans ce guide de l'animateur, vous trouverez une partie ou l'ensemble de l'information suivante pour chaque diapositive :

X minutes :

Il s'agit du temps approximatif que vous devriez passer sur la diapositive si vous ne voulez pas que l'atelier dure plus d'une heure. Pour certaines diapositives, vous n'aurez qu'une ou deux phrases à dire. D'autres diapositives encourageront les participants à prendre part à la discussion. Évidemment, si vous disposez de plus de temps, vous pouvez ignorer ces recommandations.

Si vous donnez cet atelier pour la première fois, nous vous suggérons de prévoir 1 h 30, mais de tout de même respecter le plus possible le temps indiqué. Cela réduira votre niveau de stress et vous permettra d'évaluer le temps dont vous aurez réellement besoin les prochaines fois.

Notes à l'intention de l'animateur

Il s'agit de notes à votre intention. Dans celles-ci, nous vous proposons des options ou vous faisons des suggestions. Par exemple, si une discussion porte sur des conflits ou des mises à pied, il est important de faire preuve de beaucoup de délicatesse. Nous pourrions donc vous suggérer d'utiliser certains termes précis pour vous assurer de ne pas vous éloigner du sujet. Ces notes pourraient aussi vous aider à éviter toute discussion sur des problèmes que vous ne pouvez pas régler pendant l'atelier parce que le temps ou le contexte ne le permet pas.

Messages suggérés

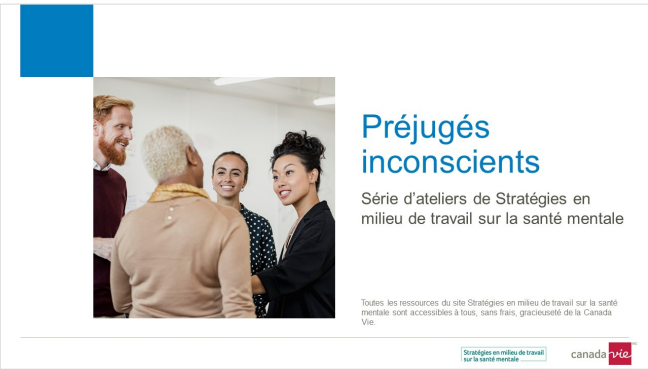
Vous pouvez lire le texte à voix haute exactement comme il est écrit ou le personnaliser selon votre style et votre auditoire.

Vous voyez des parties **[entre crochets]**? Ce sont des notes à votre intention. Elles visent à vous offrir des précisions sur le processus. Ne lisez pas ces passages à voix haute.

Transition

Nous vous fournissons à la fin de chaque diapositive une ou deux phrases pour vous aider à passer facilement à la diapositive suivante.

Diapositive 1 | 2 minutes



Préjugés inconscients

Notes à l'intention de l'animateur

Pendant un atelier d'une heure, il n'y a pas beaucoup de temps pour les présentations. Si vous disposez de plus de temps et que le groupe est composé d'un maximum de douze personnes, vous pouvez demander à chaque participant de se présenter. Si le groupe est plus grand, vous pouvez dire aux participants de se présenter uniquement à leur table.

Avant d'aborder cette diapositive, assurez-vous :

- De vous être présenté, s'il y a des participants qui ne vous connaissent pas;
- D'avoir expliqué votre rôle au sein de l'organisation, si les participants ne le connaissent pas déjà;
- D'avoir expliqué pourquoi il est important que les membres de votre organisation prennent le temps de se pencher sur ce sujet.

Messages suggérés

Nous vous souhaitons la bienvenue et vous remercions de prendre part à cette séance sur les préjugés inconscients.

Tout le monde a des préjugés. Aujourd'hui, nous espérons vous rendre plus conscient des situations où ces préjugés peuvent influencer vos relations avec d'autres personnes. Nous espérons également réduire le risque que vous causiez du tort.

On entend par préjugés inconscients les attitudes ou les stéréotypes inconscients qui influencent positivement ou négativement nos actions et nos décisions à l'égard d'une personne ou d'un groupe en particulier. Nous pouvons approuver explicitement certaines valeurs, comme l'inclusivité. Néanmoins, nous pouvons avoir un préjugé inconscient qui ne correspond pas à ces valeurs.

Le fait de favoriser des noms à consonance familière plutôt que ceux d'autres groupes culturels, ou d'y être plus réceptif, constitue un exemple courant de préjugé inconscient. Les préjugés inconscients ne signifient pas que l'inclusivité n'est pas une de vos valeurs. Cela signifie que nous ne sommes pas conscients de la façon dont nos propres préjugés inconscients peuvent influencer nos actions et nos décisions.

Vous avez tous reçu un document dans lequel vous pouvez prendre des notes. Il contient également le processus en question de même qu'une feuille de travail liée à ce processus.

[Vous pourriez maintenant passer aux présentations, si vous aviez décidé de laisser du temps pour cela.]

Transition

À la fin de la séance, je vous demanderai d'écrire et de nommer une chose que vous allez faire différemment par suite des discussions d'aujourd'hui. Alors, gardez cette consigne en tête pendant l'atelier.

Diapositive 2 | 2 minutes



Objectifs d'apprentissage

Notes à l'intention de l'animateur

Dans son livre intitulé « Fragilité blanche », Robin Di'Angelo parle à ceux qui prétendent considérer tous les gens comme égaux et ne pas avoir de préjugés raciaux. Le titre « Fragilité blanche » fait référence à l'attitude défensive que de nombreuses personnes adoptent lorsqu'il est question de racisme. Elle souligne que l'argument selon lequel la race ne devrait pas avoir d'importance empêche bien des personnes blanches de faire face aux répercussions du racisme sur les personnes de couleur. La démarche suivie dans cet atelier est une autoréflexion en douceur qui, nous l'espérons, amènera les gens à découvrir par eux-mêmes qu'ils ont en effet des préjugés inconscients. L'atelier vise particulièrement à faciliter la gestion de l'attitude défensive décrite dans « Fragilité blanche » en évitant d'humilier et de blâmer les participants et de les accuser d'un comportement inapproprié.

Messages suggérés

Aujourd'hui, nous allons créer une compréhension commune de ce que sont les préjugés inconscients, y compris les concepts de micro-agressions et d'intersectionnalité. À l'aide d'une série de questions, vous explorerez vos propres préjugés inconscients, puis nous examinerons une approche en trois étapes pour réduire les répercussions négatives que peuvent avoir les préjugés inconscients.

Puisque cet atelier vise à vous faire découvrir vos propres préjugés inconscients, on ne vous demandera pas de partager vos réponses avec d'autres personnes. Soyez le plus honnête possible avec vous-même.

Nous aurons l'occasion de discuter des concepts en général, mais ce que vous inscrivez dans votre cahier d'exercices vous appartient à vous seul.

Vous trouverez plus de précisions sur tous les sujets abordés aujourd'hui dans le site Web Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale. Donc, vous n'avez pas à prendre des notes détaillées si vous n'en avez pas envie. L'adresse URL figure dans votre document si vous voulez accéder au site pour obtenir des renseignements additionnels.

Transition

Alors, commençons.

Notes :

Diapositive 3 | 10 minutes



Que vous imaginez-vous?

Notes à l'intention de l'animateur

Le document à l'intention des participants comprend la liste suivante des phobies et des mots en « isme » :

- Capacitisme (préjugé envers les personnes qui peuvent présenter ou semblent présenter des signes de handicap mental ou physique)
- Âgisme (préjugé fondé sur l'âge)
- Homophobie (préjugé qui vise ceux qui sont attirés vers les personnes de leur propre genre)
- Racisme (préjugé fondé sur la couleur de la peau ou l'identité culturelle d'une personne)
- Préjugé religieux (préjugé fondé sur le système de croyances, de pratiques et de culte d'une personne)
- Sexisme (préjugé axé sur le genre d'une personne)
- Discrimination physique (préjugé fondé sur le poids et l'apparence d'une personne)
- Transphobie (hétéronormisme) (préjugé qui cible les personnes transsexuelles ou transgenres)
- Xénophobie (préjugé axé sur les personnes d'autres pays)

Dans cette section, vous allez demander aux participants de trouver d'autres préjugés. En voici quelques-uns qui ne sont pas compris dans cette liste :

- Élitisme (préjugé fondé sur le statut ou le niveau d'éducation)
- Classisme (préjugé fondé sur le statut socio-économique)
- Binarisme de genre (préjugé fondé sur la croyance qu'il n'existe que deux genres)
- Capitalisme de réseau (préjugé fondé sur le favoritisme envers des membres de la famille ou des amis)
- Ethnocentrisme (préjugé fondé sur la croyance que sa culture est supérieure)

Messages suggérés

Je vais décrire une personne, un lieu ou une chose, et je veux que vous fermiez les yeux ou que vous vous imaginiez simplement ce que je décris. À la page 3 de votre document à l'intention des participants, décrivez simplement la première image qui vous vient à l'esprit, sans trop y réfléchir. Il n'y a pas de bonne ou de mauvaise perception. Vous puisez là où votre esprit vous amène en premier lieu.

Fermez-vous les yeux si vous êtes à l'aise de le faire pour la première question incitative.

Je veux que vous vous imaginiez un chef de la direction du secteur financier. À quoi ressemble-t-il?

Dans votre document à l'intention des participants, sous la première question incitative, décrivez avec le plus de détails possible l'apparence du chef de la direction.

[Accordez une minute pour répondre à la question incitative.]

Fermez-vous les yeux pour la deuxième question incitative.

Je veux que vous vous imaginiez avoir reçu une invitation à un souper familial chez un nouvel ami. Décrivez les personnes que vous voyez assises autour de la table.

Dans votre document à l'intention des participants, sous la deuxième question incitative, décrivez avec le plus de précision possible à quoi ressemble chacune des personnes. Soyez honnête envers vous, et écrivez exactement ce que vous vous imaginez en premier lieu.

[Accordez une minute pour répondre à la question incitative.]

Fermez-vous les yeux pour la troisième question incitative.

Une personne ayant commis un crime violent est arrêtée par un policier.
À quoi ressemblent ces personnes?

Dans votre document à l'intention des participants, sous la troisième question incitative, décrivez à quoi ressemble la personne criminelle et à quoi ressemble le policier.

[Accordez une minute pour répondre à la question incitative.]

Fermez-vous les yeux pour la quatrième question incitative.

Vous regardez un film de superhéros. Décrivez le héros dans l'histoire.

Dans votre document à l'intention des participants, sous la quatrième question incitative, décrivez le mieux possible le héros.

[Accordez une minute pour répondre à la question incitative, et lisez le texte suivant très lentement.]

Je veux maintenant que vous passiez en revue ce que vous avez écrit. Parmi l'un ou l'autre des scénarios que vous avez imaginés, y avait-il des personnes ayant un perçage facial, des tatous, un handicap physique ou une déficience intellectuelle? Les personnes étaient-elles riches ou pauvres? Étaient-elles sûres d'elles-mêmes ou gênées? Le français était-il leur langue maternelle? Étaient-elles grandes ou courtes? Grosses ou minces? Heureuses ou tristes? Quelle était leur orientation sexuelle?

Le fait est que nous avons des préjugés inconscients envers certains types de personnes, et cela n'est pas nécessairement un problème. Pour chacun des rôles décrits, nous imaginons probablement des personnes qui nous sont familières. Un problème se pose lorsque nous ne sommes pas conscients de ces préjugés et que nous excluons ou diminuons par inadvertance les personnes qui ne nous sont pas aussi familières.

Les préjugés inconscients proviennent de différents types de stéréotypes ou de craintes qui mènent à des préjudices, à la discrimination et/ou à des attitudes négatives. Dans votre document à l'intention des participants se trouve une liste des phobies et des mots en « isme » courants. Prenez maintenant quelques minutes pour cerner d'autres mots en « isme » et stéréotypes qui pourraient mener à des préjugés inconscients. La liste se trouve à la page 4 de votre document à l'intention des participants. Vous disposez de deux minutes.

[Après deux minutes.]

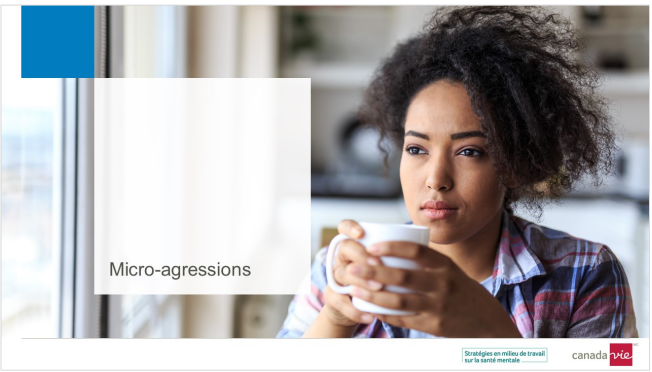
Quels autres préjugés avez-vous cernés?

[Accordez deux minutes pour prendre les réponses.]

Transition

Voyons maintenant comment les préjugés inconscients peuvent mener à des micro-agressions.

Diapositive 4 | 2 minutes



Micro-agressions

Messages suggérés

Fondamentalement, les micro-agressions peuvent ressembler à une forme subtile de discrimination. Pourtant, elles sont généralement indirectes et involontaires, et ne respectent probablement donc pas les critères de la discrimination en vertu des lois relatives aux droits de la personne.
La leçon d'aujourd'hui ne vise pas à gérer le risque, mais plutôt à améliorer la civilité et le respect envers tous.

Les micro-agressions reposent souvent sur les différences de couleur de la peau, d'ethnicité, d'identité de genre ou d'orientation sexuelle. Les préjugés inconscients peuvent avoir lieu sans qu'il y ait d'interactions entre différentes personnes. Par exemple, le choix d'images ou de la langue écrite peut faire ressortir un préjugé. Les micro-agressions sont plus susceptibles de se manifester par des remarques et des actions passives.

Les préjugés inconscients proviennent de différents stéréotypes ou craintes qui peuvent mener à des préjudices, à la discrimination ou à des attitudes négatives.

Il est tout à fait possible que nous commettions involontairement des micro-agressions.
Cela est particulièrement vrai lorsque nous ne sommes pas au fait de nos propres préjugés inconscients. Nous pouvons avoir l'impression qu'il s'agit de gestes ou de commentaires inoffensifs, mais ils peuvent néanmoins avoir d'importantes répercussions négatives sur les autres.

Transition

Examinons maintenant quelques exemples d'actions qui peuvent être perçues comme des micro-agressions, ainsi que quelques solutions potentielles.

Diapositive 5 | 8 minutes



Exemples de micro-agressions

Notes à l'intention de l'animateur

Pour cette activité, vous voulez que les participants parviennent à leur propre conclusion sur la manière dont ces micro-agressions peuvent devenir problématiques et ce qu'ils peuvent faire à cet égard. Lorsque vous prenez les réponses, vous voulez renforcer les idées ci-après :

- Demander à une personne d'où elle vient vraiment après qu'elle l'ait dit.
  - **Que faire à la place :** Rien.

- Présumer que l'on sait quelle langue parle une personne ou de quelle origine elle est en raison de son apparence.
  - **Que faire à la place** : Demander à la personne si elle parle d'autres langues ou ne rien dire.

- Supposer une expression de genre, faire une erreur de genre (même si c'est non intentionnel) ou dire à une personne qu'elle « n'a pas l'air d'une transgenre ».
  - **Que faire à la place** : Demander à la personne quel pronom elle souhaite que l'on utilise et le respecter en tout temps.

- Mal prononcer le nom d'une personne ou utiliser un surnom (à moins d'avoir obtenu son accord).
  - **Que faire à la place** : Demander à la personne comment elle voudrait qu'on l'appelle.

- Faire des commentaires sur l'humeur présumée d'une personne. Par exemple, « il est bipolaire » ou « elle doit avoir ses règles ».
  - **Que faire à la place** : Être compatissant ou ne rien dire.

- Faire des suppositions ou des commentaires sur les préférences sexuelles ou la structure familiale d'une personne.
  - **Que faire à la place** : Employer des termes neutres comme « partenaire » ou « la personne avec qui vous entretenez une relation conjugale ».

Messages suggérés

Dans votre document à l'intention des participants, aux page 5 se trouve une série de micro-agressions potentielles. Examinez comment chaque geste peut ressembler à de la discrimination ou rendre une personne mal à l'aise. Décidez également ce que vous pourriez faire ou dire à la place pour transmettre le message voulu en risquant moins d'offenser une personne. Je vous donnerai trois minutes pour faire ce travail individuellement, et je demanderai ensuite si quelqu'un veut bien donner quelques réponses.

[Après trois minutes.]

Est-ce que quelqu'un voudrait présenter une idée tirée de l'un des exemples qui serait particulièrement efficace pour éviter une micro-agression?

[Après trois minutes, ou s'il n'y a aucun volontaire, poursuivez. Si personne ne souhaite présenter des idées, vous pouvez utiliser les exemples dans les notes à l'intention de l'animateur pour offrir quelques suggestions.]

Comme vous pouvez le constater, certaines de ces micro-agressions sont des choses que nous pourrions ne pas considérer comme étant potentiellement préjudiciables, mais comme l'auteure Maya Angelou l'a dit : « Quand nous savons mieux, nous faisons mieux. »

Transition

Nous allons maintenant apprendre à remettre en question nos préjugés inconscients.

Diapositive 6 | 1 minute



Intersectionnalité

Messages suggérés

L'intersectionnalité se concentre sur le chevauchement des diverses identités sociales que possède une personne. Cela peut comprendre la couleur de la peau, l'ethnicité, le genre ou le sexe, la sexualité et la classe.

Différentes combinaisons peuvent augmenter ou diminuer la probabilité que vous soyez victime d'oppression et de discrimination systémiques.

Par exemple, vous pouvez considérer qu'un homme blanc fait partie de la majorité à votre lieu de travail, mais si un homme blanc est également gai, l'intersection de son orientation sexuelle peut augmenter la probabilité qu'il fasse face à de la discrimination.

Transition

Déterminons maintenant les identités sociales auxquelles vous appartenez.

Diapositive 7 | 5 minutes



Quelles sont vos intersections?

Notes à l'intention de l'animateur

Voici une liste des intersections qui se trouvent dans le document à l'intention des participants :

- Genre
- Orientation sexuelle
- Ethnicité
- Nationalité
- Culture
- Couleur de la peau
- Niveau de revenu
- Rôle professionnel
- Âge
- Situation de famille
- Religion
- Capacité
- Type corporel
- Appartenances politiques
- Niveau de scolarité
- Autre?

Messages suggérés

Dans votre document à l'intention des participants, aux pages 6, 7 et 8, se trouve une liste des identités sociales.

En vous concentrant uniquement sur la première colonne, je voudrais que vous nommiez votre intersection dans chaque groupe.

Par exemple, sous « genre », indiquez le genre auquel vous vous identifiez. Sous « couleur de la peau », inscrivez comment vous vous décririez. Vous n'aurez pas à partager ce que vous écrivez; c'est simplement pour vous aider à déterminer vos propres intersections. Lorsque vous aurez terminé, veuillez m'en informer.

[Vous pouvez demander aux participants de vous informer lorsqu'ils auront terminé. Si vous présentez l'atelier en personne, vous pouvez leur demander de déposer leur crayon sur la table. Si vous animez l'atelier virtuellement, vous pouvez leur demander de lever la main ou d'utiliser toute autre méthode qui est disponible par l'entremise de votre plateforme.]

Transition

Vous allez maintenant examiner à quel point vous êtes vraiment unique.

Notes :

Diapositive 8 | 4 minutes



Lesquelles de vos identités sociales font partie de la majorité au travail?

Messages suggérés

Dans la prochaine colonne, également aux pages 6 - 8 dans votre document à l'intention des participants, déterminez lesquelles de vos identités sociales font partie de la majorité au travail. Tenez compte des personnes avec lesquelles vous interagissez régulièrement, et comptez si le nombre de personnes qui ont la même intersection que vous est de plus ou moins 50 %. Si la majorité des personnes ont en commun cette intersection en particulier, cochez la case dans cette colonne. Vous disposez d'une minute.

[Après une minute.]

Lorsque la majorité des personnes ont en commun une intersection, les préjugés inconscients contre les personnes qui ne font pas partie de ce groupe passent plus facilement inaperçus.

Dans le cadre d'un atelier, un participant a indiqué qu'il ne pourrait pas savoir s'il y avait des personnes gaies au travail parce qu'il ne le demanderait jamais. Puisqu'il y a environ 1 000 employés sur le lieu de travail, sur le plan statistique, il pourrait y avoir environ 100 personnes gaies. On a demandé au participant si les personnes au travail parlaient parfois d'expériences hétérosexuelles ayant trait aux conjoints, aux conjointes, aux anniversaires de mariage ou aux grossesses. Bien entendu, la réponse était « oui ».

Dans ce lieu de travail, il est probable que les personnes gaies gardaient simplement le silence et étaient exclues de ces conversations. En pensant de façon plus inclusive, nous pouvons élargir nos conversations pour valider et reconnaître d'autres identités sociales.

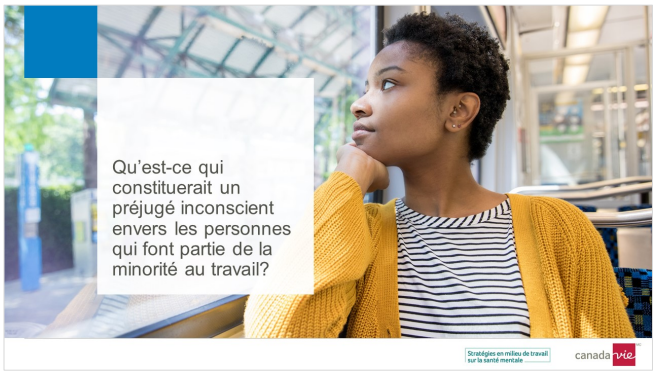
Dans cet exemple, le simple fait de parler du mariage d'un couple du même sexe auquel vous avez assisté ou d'un couple du même sexe ayant des enfants peut rendre la conversation plus inclusive. Cela ne veut pas dire que toutes les personnes appartenant à cette identité sociale vont s'exprimer, mais elles se sentiront probablement incluses dans la conversation.

Transition

Nous allons maintenant examiner les identités prédominantes à votre lieu de travail.

Notes :

Diapositive 9 | 6 minutes



Qu'est-ce qui constituerait un préjugé inconscient envers les personnes qui font partie de la minorité au travail?

Notes à l'intention de l'animateur

Si vous avez le temps et que les participants ont une influence quelconque sur les décisions stratégiques (par exemple, des leaders), vous pourriez inclure une discussion sur la façon dont cela pourrait être plus juste. Dans les messages suggérés, nous survolons la question de l'influence. Vous pouvez également utiliser Au programme – Participation et influence à titre d'atelier distinct pour élaborer des solutions.

Messages suggérés

J'espère que vous avez maintenant une idée de ce que sont les préjugés inconscients et les micro-agressions.

Pour la prochaine colonne, vous devez réfléchir au sujet des manifestations de préjugés inconscients envers les identités sociales sur votre lieu de travail qui ne font pas partie de la majorité.
Vous devez d'abord déterminer les identités sociales minoritaires dans chaque catégorie, puis dresser une liste de quelques-unes des micro-agressions ou des manifestations potentielles de préjugés inconscients. Vous n'avez pas à en avoir été témoin; il vous suffit d'imaginer ce que ces personnes peuvent vivre.

Bien qu'il y ait plusieurs autres identités sociales dans chaque catégorie, vous pensez généralement à celles au travail qui font partie de la minorité. Permettez-moi de vous donner quelques exemples :

Durant la pandémie, des gens se sont éloignés d'une personne asiatique, un Canadien de troisième génération, parce qu'on supposait que les personnes d'origine asiatique étaient plus contagieuses que d'autres. Le préjugé inconscient était le fait d'être marginalisé ou exclu et présumé être un étranger.

Un Canadien originaire des Indes orientales a été détenu à l'aéroport neuf fois sur dix, tandis que la moyenne est moins de trois sur dix pour la sélection aléatoire. Résultat : en raison des préjugés inconscients, la personne devait toujours passer plus de temps à l'aéroport parce que quelqu'un croyait qu'elle ressemblait à un criminel potentiel.

On dit à une personne hautement qualifiée qui est non-binaire et qui s'habille différemment de la plupart des gens qu'elle n'a pas le potentiel d'être à la direction parce qu'elle n'impose pas le respect. Le préjugé inconscient est le fait d'être jugé par son apparence plutôt que par ses compétences. Vous disposez maintenant de trois minutes pour remplir cette colonne.

[Après trois minutes.]

Espérons que cet exercice vous a aidé à réfléchir à quelques-unes des expériences vécues par les personnes à votre lieu de travail qui sont en minorité. Toutefois, la meilleure façon d'y réfléchir vraiment, c'est de demander à l'une de vos relations appartenant à l'un ou l'autre de ces groupes, le cas échéant, de vous expliquer ce qu'elle a vécu par rapport aux préjugés inconscients ou aux micro-agressions. Cela pourrait vous surprendre.

Transition

Nous allons maintenant passer du lieu de travail à vos cercles sociaux personnels.

Diapositive 10 | 5 minutes



Quels groupes ne font actuellement pas partie de votre cercle social personnel? Pourquoi pas?

Messages suggérés

Je veux maintenant que vous songiez aux personnes avec lesquelles vous vous tenez à l'extérieur du travail. Pour chacune des catégories, inscrivez les diverses identités sociales qui ne font pas partie de votre cercle social.

Pour que des personnes soient incluses dans votre cercle social, vous devez interagir avec elles au moins six fois par année à l'extérieur du travail. Demandez-vous également pourquoi aucune personne de ces identités en particulier n'est incluse dans votre cercle social. Comme dans le cas des autres questions, on ne vous demandera pas de partager vos réponses.
Vous disposez de trois minutes.

[Après trois minutes.]

Espérons que vous êtes maintenant plus au fait du préjugé inconscient qui vous est unique.

Transition

Si nous comprenons mieux maintenant les préjugés inconscients, la question est de savoir ce que nous ferons de ces connaissances.

Diapositive 11 | 3 minutes



Aborder les préjugés et les micro-agressions

Messages suggérés

Cette approche en trois étapes vise à vous aider à réagir si vous êtes témoin d'un préjugé ou d'une micro-agression au travail.Tout d'abord, vous devez déterminer ce que vous avez vu ou entendu et l'indiquer de façon respectueuse aux personnes concernées. Par exemple, si vous avez entendu « D'où venez-vous vraiment? », vous pourriez dire « Il vient de vous le dire ».

La deuxième étape consiste à expliquer les raisons pour lesquelles vous pensez que l'échange pourrait blesser certaines personnes, sans humilier la personne qui s'est exprimée.
Dans cet exemple, vous pourriez demander : « Pourquoi ne croyez-vous pas sa première réponse? »
Accordez le bénéfice du doute aux gens; il est possible qu'ils ne soient pas conscients de leurs propres préjugés.

La troisième étape se produit après l'échange afin d'aider tout le monde à mieux comprendre la situation. Cela pourrait se faire en privé avec la personne qui s'est exprimée ou bien constituer une occasion d'informer de façon générale une équipe au complet sans identifier personne.

Si vous souhaitez effectuer davantage de travail dans ce domaine, consultez la ressource Préjugés inconscients sur le site Web de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale. Il y a un lien dans votre document à l'intention des participants.

Transition

Nous avons traité abondamment des préjugés inconscients, de l'intersectionnalité et des micro-agressions. Aucune personne parmi nous ne pourra mettre parfaitement en œuvre ces principes. Alors, concentrons-nous plutôt sur au moins une chose que nous pouvons faire à l'avenir.

Notes :

Diapositive 12 | 11 minutes



Que ferez-vous différemment?

Notes à l'intention de l'animateur

C'est bien si tout le monde peut prendre la parole, mais il se peut que le temps ne le permette pas. Si votre temps est limité, demandez aux participants d'écrire leur réponse et de la lire à leur petit groupe. Ensuite, demandez à quelques personnes de faire connaître leur réponse à tout le groupe. Il est important de demander à chacun d'écrire sa réponse, car cela incitera davantage les participants à s'engager à faire quelque chose différemment.

Messages suggérés

Prenez quelques minutes pour écrire une chose que vous ferez différemment au travail à la suite de la discussion d'aujourd'hui. Il peut s'agir d'une technique qui a été présentée aujourd'hui ou dont vous avez discuté dans votre groupe. Je vous demanderai de nous faire part de votre réponse lorsque le temps sera écoulé.

[Une fois que le temps est écoulé, demandez au plus grand nombre de participants possible de lire leur réponse, selon le temps dont vous disposez.]

Transition

Merci de nous avoir fait part de ce que vous ferez différemment.

Diapositive 13 | 1 minute



Encore plus d'informations et de ressources

Notes à l'intention de l'animateur

À la toute fin du document à l'intention des participants, il y a une liste de quelques-unes des nombreuses ressources gratuites disponibles. Si vous souhaitez que votre auditoire lise ou utilise une ressource précise, vous pouvez la souligner à la fin de la séance. Si vous manquez de temps, vous pouvez sauter cette étape.

Messages suggérés

Pour obtenir plus de renseignements sur les différentes stratégies à utiliser pour résoudre des problèmes en milieu de travail ou encore pour favoriser un environnement psychologiquement sécuritaire, visitez le site Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale. Tous les outils dans ce site sont offerts gratuitement en français et en anglais. À la fin de votre document, vous trouverez d'ailleurs quelques exemples de ressources offertes.

Encore merci d'avoir assisté à cet atelier. Bonne fin de journée.

Notes :

Notes :

Notes :

Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale

Gracieuseté de la Canada Vie

Les ressources de Stratégies en milieu de travail sur la santé mentale sont :

- offertes aux employeurs, aux leaders et aux employés;
- disponibles en français et en anglais;
- fondées sur des données probantes ou sur la pratique;
- mises gratuitement à la disposition de tous

Voici des exemples des ressources que vous pouvez trouver à l'adresse www.strategiesdesantementale.com/formation-et-outils-gratuits/materiel-outils-et-ressources :

Gérer les réactions des collègues

Répondez efficacement aux préoccupations, craintes ou réactions des collègues – même si vous croyez qu'elles sont non fondées – pour contribuer à appuyer un milieu de travail psychologiquement sécuritaire pour tous.

Être un employé consciencieux

Aidez les employés à comprendre leur responsabilité et les possibilités qu'ils ont de contribuer à un milieu de travail sain sur le plan psychologique comme il est décrit dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Prévention du harcèlement et de l'intimidation

Réglez les problèmes de harcèlement ou conflits non résolus parmi les collègues avant qu'ils ne se transforment en crise sur le lieu de travail.

Inclusion et discrimination

Définissez des approches permettant d'aborder la discrimination éventuelle et de promouvoir l'inclusion. Aidez à créer un environnement où tous les employés sont encouragés à s'épanouir et à réussir.

Enseignements autochtones en milieu de travail

Des aînés et des professionnels autochtones ont aidé à adapter les Sept enseignements sacrés et les Cercles d'influences pour qu'ils profitent à la culture organisationnelle et à tous les employés.

Interactions psychologiquement sécuritaires

Utilisez le présent diaporama, le guide de l'animateur et le cahier du participant pour faire participer votre équipe à un atelier qui les sensibilisera à la façon dont les comportements que nous adoptons pourraient être interprétés comme de l'intimidation, même quand ce n'est pas notre intention.

Gérer les problèmes

Utilisez ces directives pratiques et pragmatiques pour aborder les problèmes au travail, notamment :

- les conflits
- le rendement
- les mesures d'adaptation
- les déficiences
- le retour au travail
- la violence

Soutenir les nouveaux arrivants

Protégez la sécurité psychologique des employés qui viennent d'arriver au pays et favorisez leur réussite.

Toutes les ressources du site Stratégies en milieu de travail pour la santé mentale sont accessibles à tous, sans frais, gracieuseté de la Canada Vie.

canada vie MC

Nous aimerions beaucoup savoir comment vous avez utilisé cette ressource gratuite!

Communiquez avec nous par le biais des médias sociaux ou à www.strategiesdesantementale.com/

Twitter LinkedIn YouTube

Toutes les ressources du site Stratégies en milieu de travail sont accessibles à tous, sans frais, gracieuseté de la Canada Vie. Pour en savoir plus, rendez-vous à strategiesdesantementale.com.

Canada Vie et le symbole social sont des marques de commerce de La Compagnie d'Assurance du Canada sur la Vie