



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

## Guide pour un milieu de travail inclusif

### Créer un espace sécuritaire pour le dialogue sur l'anti-racisme

Dans le contexte mondial actuel de la discussion et de l'action accrues sur le racisme envers les personnes de race noire et, plus globalement, l'anti-racisme, il est essentiel que nous fournissions un espace sécuritaire pour le dialogue en général et, plus particulièrement, dans nos milieux de travail.

La pierre angulaire d'une conversation productive et respectueuse sur le racisme ou d'autres problèmes connexes consiste à assurer la sécurité psychologique de tous ceux qui font partie de la conversation.

L'établissement et la facilitation d'espaces sécuritaires représentent un outil qui peut aider à créer et à préserver la sécurité psychologique de chacun. Cela permet d'entendre, de reconnaître et de valoriser différentes voix.

### Comment créer et maintenir un espace sécuritaire pour le dialogue?

#### Définition d'un espace sécuritaire pour le dialogue

**Espace sécuritaire** : Un espace où les gens peuvent exprimer des impressions, des pensées et des attitudes en toute honnêteté sans craindre le ridicule. Un espace sécuritaire peut ne compter que deux personnes ou peut être élargi pour inclure tous les membres d'un groupe plus vaste, dans un lieu de travail, une unité opérationnelle ou un service spécifique, et peut même être ce qu'on s'attend de la culture globale de l'entreprise.

- » À faire : Commencez par donner la définition d'un espace sécuritaire pour toute conversation et rappelez aux participants cette définition, au besoin.
- » À éviter : Indiquer simplement que l'espace est sécuritaire; soyez explicite.

#### Établir des règles d'engagement pour la conversation

Il est important de convenir de ce qui est permis et de ce qui ne l'est pas au fur et à mesure de l'évolution de la conversation.

- » À faire : Donnez un ensemble de règles de base suggéré dès le début. Consultez les règles suggérées à la fin de ce guide.
- » À faire : Demandez à la personne ou aux membres du groupe s'il y a d'autres règles qu'ils souhaitent ajouter à la liste.
- » À faire : Demandez à la personne ou aux membres du groupe de se conformer aux règles établies avant de commencer la conversation.

Ouest du Canada | Bureau de l'Ouest (Calgary)

2605-500 4 Avenue SW | 2605-500, 4<sup>ème</sup> avenue SO  
Calgary, AB T2P 2V6  
1-403-879-1183

Est du Canada | Bureau de l'Est (Toronto)

820-2, Carlton Street | 820-2 Carlton Street  
Toronto, ON M5B 1J3  
1-416-968-6520

Canada atlantique | Bureau de l'Atlantique (Moncton)

137 Goldleaf Court | 137, court Goldleaf  
Riverview, NB E1B 5V3  
1 506 800-8530

[www.ccdi.ca](http://www.ccdi.ca)

Numéro d'enregistrement d'organisme de bienfaisance / Numéro d'enregistrement : 10684-4822-RR0001



- » À éviter : Supposer que tout le monde a le même ensemble de règles à l'esprit sur la façon d'avoir une conversation productive et sécuritaire.

### Faire preuve d'ouverture d'esprit

Un espace sécuritaire exige que les participants soient ouverts et fassent preuve d'empathie envers les sentiments et les attitudes des autres, même avec ceux qui pensent différemment d'eux.

- » À faire : Soyez prêt à envisager de nouvelles façons d'interpréter votre environnement de travail ou de vivre de nouvelles expériences, sans porter de jugement.<sup>i</sup>
- » À faire : Écoutez activement et mettez un frein à la sensation immédiate que vous devez accepter ce que vous entendez ou modifier vos croyances en conséquence.
- » À éviter : Essayer de convaincre les autres que votre expérience est la bonne expérience. Nous avons tous raison, de notre propre point de vue.

### Reconnaître les répercussions du racisme

Ainsi que du sexisme, de l'ethnocentrisme, du classisme, de l'hétérosexisme, de l'âgisme, de l'antisémitisme et du capacitisme sur la vie des Canadiens et l'incidence de ces attitudes sur nos milieux de travail.<sup>ii</sup>

- » À faire : Renseignez-vous sur les répercussions du racisme au Canada sur les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) en lisant, en regardant ou en participant à des discussions en ligne avec des sources crédibles.<sup>iii</sup>
- » À faire : Soyez sensible à la charge psychologique supplémentaire que cela peut créer pour les employés PANDC en particulier, ainsi que leurs amis et leurs proches.
- » À faire : Soyez prêt à ce que des employés ou des collègues PANDC vous disent qu'ils ne veulent pas en discuter ou qu'ils ne sont pas prêts à en discuter selon votre calendrier.
- » À éviter : S'attendre à ce qu'un collègue PANDC vous informe, vous ou les membres du groupe, sur le racisme ou l'anti-racisme.
- » À éviter : Supposer qu'un collègue PANDC peut être et est prêt à être le représentant d'une communauté entière extrêmement diversifiée ou à parler en son nom.

### Faire preuve d'humilité

Rester passif n'est plus une option. On doit désormais s'attendre à avoir des conversations difficiles ou qui forcent les gens à sortir de leur zone de confort. Parfois, vous ferez des erreurs parce que vous êtes humain et que vous ignorez ce que vous ne savez pas.

- » À faire : Soyez prêt à admettre que vous avez fait une erreur ou que vous vous trompiez.
- » À faire : Énoncez votre engagement à en apprendre davantage.
- » À faire : Attendez-vous à ce que les émotions affleurent à la surface, y compris les vôtres.
- » À faire : Dites des choses comme : « Je vois que cela vous a vraiment touché. »
- » À faire : Offrez à chaque personne l'occasion de parler ou non, selon son choix.
- » À éviter : Perpétuer l'idée que les émotions n'ont pas leur place sur le lieu de travail.
- » À éviter : Dire des choses comme : « Je ne veux pas pleurer » ou « Vous êtes trop sensible ou vous dramatisez trop. »



- » À éviter : Minimiser l'expérience de quelqu'un ou laisser l'expérience de voix privilégiées dominer ou devenir le centre d'intérêt.
- » Se concentrer immédiatement sur les solutions; énoncez plutôt votre engagement à contribuer au développement de solutions durables.

## Règles d'engagement suggérées pour créer un espace sécuritaire pour le dialogue<sup>iv</sup>

- » Présumez que les gens ont de bonnes intentions; nous faisons tous notre possible, au mieux de nos capacités, avec les connaissances que nous avons.
- » Il est acceptable de commettre des erreurs; soyez humble si vous faites une erreur.
- » Reconnaissez et valorisez les expériences, les capacités et les connaissances que chaque personne apporte à la discussion.
- » Pratiquez l'écoute active : écoutez pour comprendre, et non pour répondre. Posez des questions d'éclaircissement.
- » Évitez d'interrompre les autres.
- » Faites une pause avant de parler et réfléchissez bien à ce que vous allez dire.
- » Ne faites jamais de commentaires désobligeants envers un autre membre de l'équipe ni de commentaires sexistes, racistes, homophobes, capacitistes ou qui blâment les victimes.
- » Remettez en question les idées et non les personnes. Ne rabaissez jamais ni n'embarrassez une personne.
- » Soyez ouvert à ce que les autres remettent en cause vos idées ou vos préjugés.

---

<sup>i</sup> Resnick, Brian. "Intellectual humility: the importance of knowing you might be wrong." (Humilité intellectuelle : l'importance de savoir que vous pourriez vous tromper) <https://www.vox.com/science-and-health/2019/1/4/17989224/intellectual-humility-explained-psychology-replication>. 4 janvier 2019.

<sup>ii</sup> McRae, Matthew. « L'histoire d'Africville » *Musée canadien pour les droits de la personne*. <https://droitsdelapersonne.ca/histoire/lhistoire-dafricville>. Consulté le 17 juin 2020.  
"Legalized Racism." (Le racisme légalisé) *Fondation canadienne des relations raciales*. <https://www.crrf-fcrr.ca/images/storcouldn't find the French link even though I'm pretty sure there is oneies/pdf/ePubFaShLegRac.pdf>. Consulté le 18 juin 2020

<sup>iii</sup> « La race dans les milieux de travail canadiens. Une boîte à outils pour les praticiens de la diversité et de l'inclusion. » *Centre canadien pour la diversité et l'inclusion*. <https://ccdi.ca/media/1849/20180731-toolkit-navigating-race-in-canadian-workplaces.pdf>. Juillet 2018.

<sup>iv</sup> Adapté à partir de : « Guidelines for Creating a Safe Space for Discussion ». (Lignes directrices pour créer un espace de discussion sécuritaire) *Oregon State University*. 2016.