

ENCORE UN GUIDE D'ANIMATION SUR LA DISCRIMINATION

Faisons en sorte
que ce soit
LE DERNIER

COLLECTIF
**TROIS-
SŒURS**

Centre de
santé
des **femmes**
de la Mauricie



tcmfm
Table de concertation
du mouvement des
femmes de la Mauricie

cafacs
Trois-Rivières

COMSEP



Québec 

RÉALISATION DU GUIDE

Ce guide d'animation est porté par le Collectif TROis Sœurs qui a propulsé la campagne de sensibilisation *Les TROis Sœurs unies pour l'égalité* grâce à l'appui financier du Secrétariat à la condition féminine. Nous tenons à remercier les organisations suivantes pour leur implication au comité de travail pendant le processus d'élaboration de la campagne de sensibilisation et du guide d'animation :

Le Service d'accueil des nouveaux arrivants (SANA)
Le Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire (COMSEP)
Le Centre d'amitié autochtone de Trois-Rivières (CAATR)
Le Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel de Trois-Rivières (CALACS TR)
Le Centre de santé des femmes de la Mauricie (CSFM)
La Table de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie (TCMFM)
Le Regroupement des Amazones d'Afrique et du Monde (RAAM)

Nos remerciements les plus sincères vont également aux femmes fréquentant les organismes du Collectif TROis Sœurs qui ont accepté de venir témoigner de leur vécu en matière de discrimination. Ces femmes ont fait preuve d'une grande générosité dans le partage de leur expérience de vie. Elles ont participé aux différentes étapes de cette campagne de sensibilisation et ont contribué à bonifier les activités de ce guide d'animation. Leur participation dans ce processus est un bel exemple d'engagement pour collaborer à un monde plus inclusif.

Supervision et coordination du projet

Sarah-Jane Roy-Beauregard, Centre de santé des femmes de la Mauricie

Rédaction du guide d'animation

Laura-kim Dumesnil, Centre de recherche sociale appliquée (CRSA)

Graphisme

Absolu

Révision linguistique

Absolu

Droit de reproduction

@ CRSA, 2021

Dépôt légal

ISBN 978-2-924046-49-4

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2021

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives du Canada, 2021

Une production du Collectif TROis Sœurs. Tous droits réservés. Pour avoir plus d'information, contactez le Centre de santé des femmes de la Mauricie au **819 378 1661** ou à projet@csfmauricie.ca



CRSA
CENTRE DE RECHERCHE
SOCIALE APPLIQUÉE

À propos du Centre de recherche sociale appliquée

Le Centre de recherche sociale appliquée soutient le pouvoir d'agir des organisations et des collectivités. À cette fin, il recourt à la recherche sociale pour accompagner les groupes dans leur analyse des problèmes sociaux et la synthèse de leurs pratiques. Son approche participative favorise le croisement des savoirs théoriques et d'action ainsi que le transfert continu des connaissances.

TABLE DES MATIÈRES

MISE EN CONTEXTE.....	4
INTRODUCTION AU GUIDE D'ANIMATION.....	5
CONTENU ET ACTIVITÉS.....	7
BRISE-GLACE.....	7
PARTIE 1 : DISCRIMINATION, PRÉJUGÉS ET PRIVILÈGES.....	9
1. Qu'est-ce que la discrimination?.....	9
2. Explorer les préjugés.....	13
3. Le système et les privilèges.....	16
PARTIE 2 : JE M'ENGAGE.....	23
1. Passer de la discrimination à l'égalité et à l'inclusion.....	23
2. Vers une posture inclusive.....	25
3. Plaidoyer « Je m'engage ».....	27
CONCLUSION.....	29
RÉFÉRENCES.....	32

Le contenu de ce guide d'animation est inspiré de plusieurs sources documentaires et outils existants trouvés sur différents sites internet d'organismes communautaires, d'organismes gouvernementaux, d'universités et d'autres organisations liées aux thématiques abordées. Toutes les références consultées pour la production de ce guide d'animation se trouvent à la fin du document dans la section Références.

MISE EN CONTEXTE

Depuis plusieurs années, la population des femmes à Trois-Rivières se diversifie. On estime que les femmes racisées et immigrantes vivent plus de difficultés et d'obstacles quant à l'intégration relativement aux hommes de la même catégorie. Le même constat s'impose pour les femmes autochtones. Les femmes québécoises vivent, quant à elles, des expériences de mise à l'écart. Les inégalités dont sont victimes les femmes de différents horizons nuisent à leur participation sociale et à leur pleine intégration.

Ce guide d'animation s'inscrit dans une campagne de sensibilisation sur les discriminations systémiques vécues par les femmes immigrantes, racisées, autochtones et québécoises. « *Encore une pub sur la discrimination, faisons en sorte que ce soit la dernière.* » est le fruit d'une démarche entreprise par le Collectif TRois Sœurs qui a invité des femmes issues de divers milieux à participer à la création de cette campagne de sensibilisation. Des outils visuels (affiches) sont mis à disposition de même qu'une plateforme web pour s'engager dans des pistes d'actions concrètes.

www.collectif3soeurs.com

Ce guide d'animation vient compléter la démarche en proposant des ateliers pour pousser plus loin la réflexion sur les discriminations, les préjugés, les privilèges et favoriser une mise en action. Le guide a été développé à partir d'outils d'animation existants jumelés aux propos échangés par les femmes autochtones, immigrantes, racisées et québécoises lors des groupes de discussion tenus dans le cadre du projet.

Grâce à cette démarche, permettons-nous de devenir un.e allié.e pour l'égalité entre les femmes et entre les femmes et les hommes.

LE COLLECTIF TROIS SŒURS

Le Collectif TRois Sœurs rassemble des organismes et des femmes de la communauté de Trois-Rivières. Son objectif : rassembler les femmes immigrantes, racisées, autochtones et québécoises vivant à Trois-Rivières afin qu'elles se côtoient, échangent et tissent des liens. Depuis 2016, le Collectif développe des activités d'éducation populaire qui favorisent l'inclusion des femmes et le vivre-ensemble dans la communauté trifluvienne. Nous croyons qu'ensemble, nous pouvons partager nos expériences et briser les barrières de la méconnaissance.

Pourquoi le nom TRois Sœurs?

Le nom « TRois Sœurs » est significatif et porteur de sens puisqu'il renvoie à une technique ancestrale de culture de plantes compagnes, pratiquée dans diverses communautés autochtones en Amérique du Nord et en Amérique centrale. Lorsque cultivées ensemble, les plantes compagnes (la courge, le maïs et le haricot grimpant) s'entraident mutuellement pour favoriser leur croissance et se renforcent au contact des unes et des autres. À l'image de ces plantes, nous croyons fermement que l'entraide est la clé d'une communauté saine et tissée serrée. Parce qu'ensemble, nous composons la richesse de notre collectivité.

TRois Sœurs fait également référence à son lieu d'origine, Trois-Rivières, en utilisant le fameux TR.

INTRODUCTION AU GUIDE D'ANIMATION

Ce guide d'animation est un outil pour permettre de réaliser un atelier d'éducation populaire sur les discriminations. Il comporte 4 grandes sections :

- 1. Brise-glace**
- 2. Partie 1 : Discrimination, préjugés et privilèges**
- 3. Partie 2 : Je m'engage**
- 4. Conclusion**

Le guide est conçu dans une logique de conscientisation pour passer d'une prise de conscience à un engagement. Les activités proposées peuvent toutefois être sélectionnées selon l'objectif de la rencontre, les thématiques désirant être abordées et le temps disponible pour la réalisation de l'atelier.

Pour chaque section, il y a des activités proposées où vous retrouverez les objectifs visés, le matériel nécessaire, le déroulement proposé et des questions pour le retour. Vous retrouverez par ailleurs des encadrés « À retenir » pour outiller davantage les animateur.rice.s avec de l'information plus théorique pour appuyer les activités proposées; les références sont disponibles à la fin du guide pour aller plus loin.

Le guide est destiné à des intervenant.e.s qui souhaitent déployer la campagne de sensibilisation dans leurs milieux ou simplement favoriser des discussions autour des discriminations systémiques et des moyens pouvant être mis en place pour créer une société plus inclusive.

Préparation à l'animation

Comme le sujet de l'atelier est complexe et peut être sensible, nous vous recommandons quelques éléments pour faciliter l'animation!

- Lire le guide d'animation dans son ensemble pour mieux saisir la logique derrière les activités proposées.

- Prendre un peu de temps pour approfondir certains concepts qui vous sont moins familiers. Consulter la liste des références pour approfondir vos connaissances sur le sujet.
- Idéalement coanimer cet atelier avec une autre personne.
- Évaluer le profil de vos participant.e.s pour ajuster les activités notamment pour préciser certains mots de vocabulaire et pour adapter les exemples.
- Évaluer la durée nécessaire pour la réalisation de chacune des activités en fonction des besoins particuliers des personnes participantes. Une durée approximative est suggérée pour chaque activité qui peut varier selon votre situation.
- Durée idéale : Nous estimons que l'ensemble des propositions du guide d'animation peuvent se faire aisément en 4 heures et de façon un peu plus expéditive en 3 heures.
- Avoir avec vous le matériel proposé pour chaque activité.
- Porter attention à la dynamique de groupe (temps et prises de parole, rapports de pouvoir, jugements, malaises).
- Créer en début de rencontre un « espace sécuritaire » pour favoriser la discussion et le partage (voir l'encadré).

ESPACE SÉCURITAIRE

Un espace sécuritaire est un « espace » favorable à la discussion, au partage et à l'analyse qui tient compte des dynamiques d'oppression inhérentes à toutes sociétés et présentes dans tous les groupes. En effet, en raison de leur appartenance à certains groupes sociaux, des personnes peuvent avoir été marginalisées ou avoir vécu des expériences de discrimination. L'intention avec l'espace sécuritaire est de leur permettre de partager leur vécu en toute confiance. Les personnes doivent se sentir à l'aise de s'exprimer et de participer pleinement aux discussions sans avoir la crainte de voir leurs expériences niées ou ridiculisées.

La création d'un espace sécuritaire est une tâche collective, mais il incombe aux animateur.rice.s de mettre en place les balises pour y arriver. Quelques mesures peuvent être prises :

- Expliquer en début d'atelier le désir de créer un espace sécuritaire où chacun.e puisse prendre la parole en toute confiance
- Préciser que la création de cet espace est une responsabilité partagée entre toutes les personnes présentes qui peut se faire notamment en :
 - Portant attention au non-verbal;
 - En cessant tout commentaire qui semble agressant.
- En cas de tension, l'animateur.rice peut inviter à prendre une pause et s'adresser aux personnes qui semblent vivre le malaise et/ou le causer.
- Identifier une personne-ressource et une place pour que la personne qui se sent agressée puisse se sentir en sécurité.

(Inspiré du « Guide d'animation : Pour contrer le racisme, agissons! », MEPACQ)²

Rappel important :

Mentionner au début de l'atelier que l'objectif de la rencontre est de susciter des réflexions sur les discriminations et les préjugés et que toute personne peut véhiculer sans s'en rendre compte et sans nécessairement avoir réfléchi aux conséquences. L'intention n'est pas de culpabiliser les individus, mais de susciter des changements.

CONTENU ET ACTIVITÉS

BRISE-GLACE

Objectifs :

- Permettre aux participant.e.s de se présenter.
- Amorcer les réflexions sur le sujet des discriminations.

Durée : 20 minutes.

Activités : Jeu des citrons³

Matériel :

- Assez de citrons/agrumes pour chaque personne dans le groupe, un sac pour récupérer les citrons, une table pour y déposer les citrons.
- Présentation PowerPoint, diapositive #3.

Déroulement :

- Donnez un citron à chaque membre du groupe. Inclure dans le lot au moins un fruit différent selon le nombre de personnes; idéalement choisir un agrume (ex. : lime verte, clémentine).
- Demandez aux participant.e.s de bien examiner leur fruit pour voir s'il porte des marques distinctives et d'en palper la peau.
- Chaque personne se présente et présente son fruit (elle peut lui donner un nom). Elle explique les « traits distinctifs » de son fruit. La personne peut faire des parallèles avec elle-même (ex : « mon citron me ressemble parce que, comme moi, ... ex. : comme le citron, je suis... »).
- Après la prise de parole de chaque personne participante, l'animateur.rice récupère les fruits présentés et les met dans un sac. Elle vide le contenu du sac sur une table à la vue de tous.

- Demandez aux participant.e.s de retrouver leur fruit deux ou plusieurs personnes à la fois.
- Si les participant.e.s se disputent un citron, essayez de trancher l'affaire, mais si elles ne réussissent pas à s'entendre, mettez le citron de côté; il sera non identifié. Si cette situation se produit, vous en aurez deux à réunir à la fin, mais vous verrez que la plupart des gens (chose étonnante) sont capables de retrouver leur fruit avec succès.

Retour :

Une fois que toutes les personnes auront récupéré leur fruit, vous pouvez animer une discussion.

- Qu'est-ce que l'exercice vous a fait vivre?
- Comment se sont senties les personnes qui avaient des fruits autres que les citrons?
- Encouragez les participant.e.s à établir un parallèle entre cet exercice et les différences qui existent entre les gens.
- Examinez les stéréotypes : les citrons sont-ils tous de la même couleur? Ont-ils tous la même forme?
- Quels liens peut-on faire entre ce jeu et notre sujet de la rencontre « les discriminations et l'égalité »?

À RETENIR

Ce jeu permet de faire des parallèles avec « la vraie vie ».

- Dans la société, il y a différents groupes culturels (citrons/autres agrumes). Nous appartenons cependant tous à la même famille (agrumes!).
- À l'intérieur d'un même groupe, on constate des différences individuelles même si, à priori, les individus peuvent se ressembler (ex. : les citrons sont pareils, mais uniques).
- On pourrait également se contenter de décrire un groupe par des critères simplifiés (stéréotypes), par exemple : les citrons sont jaunes et ovales, alors qu'au sein du groupe, les individus sont variés.
- Les individus qui n'appartiennent pas au groupe majoritaire peuvent se sentir « différents, à part, exclus ».
- Pourtant, ce sont les différences des fruits possibles (dans le jeu) qui permettraient de faire une bonne salade de fruits, par exemple, ou de s'alimenter avec plus de diversité (valorisation de la diversité).
- Cet exercice encourage aussi à regarder qui nous sommes derrière « le fruit » qui nous représente.
- Les personnes sont bien plus que leur image extérieure.
- Respecter la différence, que nous soyons citron, lime ou autre agrume.



La métaphore avec le citron peut être utilisée en soutien à d'autres activités proposées dans le guide d'animation. Le logo d'un citron indiquera quand et quels liens peuvent être faits.

Pour introduire la prochaine activité :

Mentionner que cette activité brise-glace vise à amorcer les réflexions sur l'existence des discriminations et les actions qui peuvent être entreprises pour promouvoir et vivre l'égalité. Dans la première partie, nous explorerons plus en profondeur ce que sont les discriminations, les préjugés et les privilèges.

PARTIE 1 : DISCRIMINATION, PRÉJUGÉS ET PRIVILÈGES

Cette première partie se divise en 3 sections :

1. **Qu'est-ce que la discrimination?**
2. **Explorer les préjugés**
3. **Le système et les privilèges**

Pour chacune des sections, il est proposé une activité à réaliser par les participant.e.s de même que du contenu pour alimenter la réflexion qui se trouve dans l'encadré « À retenir ».

Il est possible d'aborder les 3 sections ou de choisir certaines d'entre elles selon le temps disponible. Les sections ont été construites pour passer du niveau individuel à un niveau plus collectif. La dernière section « Le système et les privilèges » se conclut avec la métaphore de l'arbre pour aborder les concepts vus dans les autres activités de façon interreliée.

1. QU'EST-CE QUE LA DISCRIMINATION?

Objectifs :

- Permettre aux participant.e.s de comprendre le concept de discrimination.
- Introduire les concepts de préjugés et de stéréotypes.

Durée : 40 minutes.

Activité : S'agit-il de discrimination?

Matériel :

- 1 carton vert et 1 carton rouge par personne (pour voter).
- Les affirmations écrites en gros caractères sur des feuilles individuelles pour coller au mur (1 affirmation par feuille à faire à partir des affirmations comprises dans le tableau plus bas).
- 3 cartons où seront écrits EXCLURE, DISTINGUER, PRÉFÉRER (1 mot sur chaque carton).
- Gomme pour coller le matériel au mur.
- Présentation PowerPoint, diapositive #4.

Déroulement :

L'activité peut se faire en grand groupe ou en sous-groupes selon le temps disponible et le profil des participant.e.s. La version en grand groupe sera décrite dans le guide. Pour la version en sous-groupes, prévoir plus de temps à l'activité pour faire réfléchir les participant.e.s sur diverses affirmations. Les participant.e.s doivent posséder un bon niveau de littératie pour être en mesure de bien saisir le sens des affirmations dans leur sous-groupe.

Présenter la définition de la discrimination de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec⁴ (PowerPoint, diapositive #4) :

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec, il est possible de reconnaître la discrimination si un comportement (paroles, actes, gestes) a pour effet de :

- distinguer, exclure ou préférer une personne en raison de ses caractéristiques personnelles;
- empêcher la personne d'exercer ses droits.

Il s'agit de discrimination interdite par la Charte des droits et libertés de la personne.

La discrimination peut viser une personne ou un groupe de personnes.

Un acte peut avoir des effets discriminatoires, même si la personne qui le pose n'avait pas l'intention de discriminer.

Discriminer, c'est traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles ET l'empêcher d'exercer ses droits.

À la lumière de cette définition, préciser avec les participant.e.s la signification des verbes qui expliquent le résultat d'une discrimination : distinguer, exclure, préférer. Cette précision a pour but de permettre aux participant.e.s de mieux saisir les nuances entre les verbes et, ainsi, de mieux comprendre la définition.

L'animateur.ice lit les différentes affirmations (voir le tableau plus bas) et demande aux personnes présentes s'il s'agit ou non de discrimination (certaines affirmations sont en réalité des stéréotypes et n'appartiennent pas aux discriminations).

Pour se prononcer sur les affirmations, les personnes auront des cartons de couleur (ex. : rouge et vert) et indiqueront à l'aide du carton approprié si l'affirmation est une discrimination (oui = carton vert) ou n'est pas une discrimination (non = carton rouge).

Si une affirmation est considérée comme une discrimination, le groupe peut essayer de déterminer quel résultat l'affirmation produit : **exclure, distinguer, préférer.**

- L'animateur.ice pourra coller l'affirmation au mur en lien avec la catégorie (exclure, distinguer, préférer) qui aura été ciblée par le groupe.

- *Note à l'animateur.ice* : les nuances entre les verbes sont subtiles et les affirmations peuvent provoquer plusieurs « résultats » (beaucoup de zones grises). La catégorisation selon les verbes est plutôt secondaire; **l'important est de discerner si l'affirmation peut être considérée comme une discrimination ou non.**

À RETENIR

- Cette activité a pour objectif de voir concrètement ce qui peut être considéré ou non comme de la discrimination.
- Il est important de constater que même si l'intention ou la justification derrière l'affirmation est louable, le résultat peut tout de même être de nature discriminatoire et exclure/distinguer/préférer.
- Il existe plusieurs zones grises lors de l'analyse des affirmations notamment pour arriver à distinguer si le résultat est de l'ordre d'exclure/de distinguer/de préférer. Se référer à la définition qui indique que « discriminer, c'est traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles ET l'empêcher d'exercer ses droits ». <https://cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination>
- Pour compléter cette activité, revenir sur les définitions pour mieux comprendre les concepts en présence.
- La dernière affirmation de l'activité (diapositive #13) amène à expliquer la construction de la discrimination et permet d'aborder les stéréotypes et les préjugés. Profiter de cette affirmation pour faire un lien et expliquer les stéréotypes et les préjugés (PowerPoint, diapositive #5).

D'OÙ VIENT LA DISCRIMINATION? (PowerPoint, diapositive #5)

La discrimination est en général alimentée par des préjugés et des stéréotypes⁵.

- **Stéréotype** : « **Image** toute faite, caricaturée, des membres d'un groupe, qui nous est imposée par le milieu ou la culture, que l'on répète ou sur laquelle on agit sans jamais l'avoir soumise à un examen critique. »
- **Préjugé** : « **Jugement** posé d'avance, sans vérifications, en raison des pressions du milieu, de l'éducation, et souvent basé sur des stéréotypes. »

Exemple de stéréotypes et de préjugés qui mènent à la discrimination :

- « Les filles sont douces et gentilles » = stéréotype (image qui simplifie la réalité).
- « C'est parce qu'elles sont douces et gentilles qu'elles ne peuvent pas faire de bonnes directrices » = préjugé (jugement émis sur le groupe de femmes).
- « Je ne vais pas engager une femme comme directrice, car elle sera trop gentille » = discrimination (exclure).



Pour faire un lien avec l'activité brise-glace et le « citron ».

- Stéréotype : tous les citrons sont jaunes et ovales.
- Préjugé : parce qu'ils sont jaunes et ovales, ils sont acides.
- Discrimination : je n'intègre pas le citron dans ma recette, car il est acide et il pourrait changer le goût de ma recette.

S'AGIT-IL DE DISCRIMINATION? AFFIRMATIONS

1. Se faire arrêter par la police en raison de la couleur de sa peau (distinguer).
2. Refuser à une personne l'accès à un centre sportif à cause de la présence de son chien guide (exclure).
3. Choisir de louer son logement à des femmes sous prétexte qu'elles font plus attention aux logements (préférer).
4. Présumer que tu aimes la poutine parce que tu es Québécois (stéréotype).
5. Faire asseoir les familles avec les enfants dans une section à part d'un restaurant (distinguer).
6. Offrir des accommodements à un employé plus âgé pour faciliter la réalisation de son travail (équité).
7. Refuser qu'une personne qui porte le voile s'assoie à côté de moi dans l'autobus (préférer).
8. Ne pas pouvoir aller dans un restaurant en raison de votre statut vaccinal (exclure).
9. Présumer que les autochtones sont des personnes en retard (stéréotype).
10. Payer des cours de français sur le temps de travail aux employés qui maîtrisent moins la langue (équité).
11. Ne pas tenir compte d'un CV en raison du nom de famille de la personne (préférer ou exclure).
12. Entendre qu'une femme mariée doit rester à la maison (plutôt que de se chercher un travail) (stéréotype qui peut mener à exclure).
13. Se faire dire que, comme femme, tu es certainement trop douce et gentille pour faire une bonne directrice (préjugé basé sur le stéréotype que les femmes sont douces et gentilles).

2. EXPLORER LES PRÉJUGÉS

Objectif : Prendre conscience de ses propres préjugés.

Durée : 20 minutes.

Activité : Est-ce que j'ai déjà?⁶

Matériel :

- 1 feuille par participant.e (fiche d'exercice de l'activité Est-ce que j'ai déjà?)
- Présentation PowerPoint, diapositive #6.

Déroulement :

- L'animateur.rice remet à chaque participant.e la fiche d'exercice de l'activité Est-ce que j'ai déjà?
- L'animateur.rice lit chacune des affirmations. La personne participante indique pour chaque affirmation si elle a déjà eu ces pensées en cochant OUI ou NON dans la colonne appropriée.
- Les réponses demeurent personnelles et ne seront pas partagées. Inviter les participant.e.s à répondre le plus honnêtement possible.

Retour :

Comment pouvons-nous désigner ces affirmations? (voir plus bas)

Qu'avez-vous pensé de cet exercice?

Qu'avez-vous appris sur vous pendant cet exercice?

Quelles sont les conséquences d'avoir ces préjugés?

À RETENIR⁷

- Les affirmations présentées sont des exemples de préjugés qui sont déclenchés par des stéréotypes (images grossières), des catégorisations et des généralisations.
- Les préjugés agissent comme des raccourcis ou des filtres pour voir et interpréter la réalité. Ces raccourcis sont créés par le cerveau à partir de :
 - Notre culture;
 - D'expériences personnelles;
 - De commentaires entendus;
 - D'influences institutionnelles;
 - D'autres facteurs externes comme les médias sociaux.
- Ces raccourcis sont dus à un fonctionnement naturel du cerveau humain qui s'organise en classant dans des catégories les informations qu'il reçoit sur les gens ou les situations. Ces associations automatiques découlent de notre structure mentale et de notre façon de penser. Les perceptions et les présomptions fondées sur ces associations peuvent être justes et utiles, par exemple, présumer qu'attendre un autobus à un arrêt d'autobus me permettra de prendre cet autobus. Dans d'autres cas, ces présomptions fondées sur ces associations automatiques ne sont pas justes, par exemple, des préjugés de nature discriminatoire dont il est question dans ce guide.
- Il existe des préjugés explicites qui sont le résultat d'une pensée consciente sur lesquels il est plus facile d'agir avec de la volonté. Les préjugés inconscients peuvent surgir à l'insu



de la personne, d'une façon qui échappe au contrôle, à la volonté et à la conscience.

- Le but de cette activité est de constater que TOUT LE MONDE A DES PRÉJUGÉS INCONSCIENTS et explicites.
- Cette activité vise à susciter des réflexions sur les préjugés inconscients que toute personne peut véhiculer sans s'en rendre compte et sans nécessairement avoir réfléchi aux conséquences. L'intention n'est pas de culpabiliser les individus, mais de susciter des changements.
- ***Il est important de se rappeler que tout le monde porte des préjugés conscients ou inconscients; les reconnaître est un grand pas vers l'égalité et l'inclusion.***



Mon préjugé envers le citron qui est acide pourrait m'empêcher de l'utiliser dans une recette par peur que le goût du citron gâche ma recette. En état conscient.e de ce préjugé, je pourrais aussi aller explorer des recettes pour voir dans quel cas l'acidité du citron peut être une plus-value. Prendre du recul face à mon préjugé et voir s'il n'y aurait pas d'autres façons d'envisager la situation.

Transition vers l'autre activité

Nous venons de constater qu'en tant qu'individu nous avons des préjugés conscients et inconscients. Sur la base de ces préjugés et stéréotypes, nous pouvons vivre et faire subir de la discrimination créant dans la société des inégalités.

Nous verrons maintenant que ces préjugés et les « inégalités » qui en découlent sont alimentés par des constructions sociales. La société elle-même par ses règles, ses pratiques et ses politiques produit et favorise ces inégalités en entretenant un système de privilèges.



à imprimer pour
les participant.e.s

Matériel : EXPLORER LES PRÉJUGÉS

Activité : Fiche d'exercice de l'activité **Est-ce que j'ai déjà?**

EST-CE QUE J'AI DÉJÀ...	OUI ça m'est arrivé	NON je n'ai jamais fait ça
Confondu une femme médecin avec une infirmière?		
Pensé que Dominique est surtout un nom de garçon?		
Rencontré quelqu'un pour la première fois qui ne ressemblait pas du tout à ce que je pensais qu'il serait en raison de son nom, de sa voix, etc.?		
Supposé que lorsque quelqu'un dit « parent célibataire », il veut dire « mère célibataire »?		
Supposé qu'une personne était enceinte alors qu'il s'est avéré qu'elle ne l'était pas?		
Pensé qu'une personne venait d'un autre pays en raison de sa couleur de peau alors que la personne est née au Québec?		
Pensé qu'une femme était soumise, car elle portait le voile musulman?		
Pensé que les personnes qui reçoivent des prestations du Programme d'aide sociale sont des personnes paresseuses qui ne veulent pas travailler?		
Supposé qu'un autochtone ne paie pas de taxes ni d'impôts?		

3. LE SYSTÈME ET LES PRIVILÈGES

Objectif : Aborder la notion de privilèges pour prendre conscience de l'aspect systémique des concepts de discrimination et de préjugés.

Durée : 30 minutes.

Introduction à l'activité

Matériel : Présentation PowerPoint, diapositive #7.

Nos sociétés et les systèmes qui les régissent (systèmes politique, socio-économique et social) produisent et renforcent des inégalités et des discriminations subies par une partie de la population.

L'organisation de notre société met en place des règles, des pratiques et des politiques qui semblent neutres. En réalité, elles ont comme conséquence de désavantager certaines personnes ou certains groupes de personnes alors que d'autres groupes en profitent (ceux qui détiennent des privilèges et des pouvoirs).

La prochaine activité proposée a pour objectif de prendre conscience des constructions sociales qui causent ces inégalités.

Activité : Les privilèges

Matériel :

- Tableau : Énoncés sur les privilèges.
- Cercle des privilèges (à présenter par le PowerPoint, diapositive #8).

Déroulement :

- L'activité se déroule dans un espace assez grand pour que tou.te.s les participant.e.s puissent se tenir debout sur une même ligne (côte à côte).
- L'animateur.rice lit les énoncés sur les privilèges et les participant.e.s répondent par oui ou non dans leur tête. Ne pas mentionner qu'il s'agit de « privilèges ».
- Lorsque la réponse est OUI, la personne avance d'un pas.
- Lorsque la réponse est NON, la personne reste sur place.

**** Adaptation : dans le cas d'un groupe très homogène (culturel, socio-économique, âge, etc.), il est intéressant de créer des « rôles » à partir des caractéristiques liées aux énoncés. Certains rôles peuvent avoir beaucoup de privilèges, d'autres moins, d'autres personnes peuvent également jouer leur rôle. Cette adaptation permettra de mieux cerner le contenu de l'activité et de voir plus facilement l'effet des privilèges.*

Retour :

À votre avis, que s'est-il passé pendant cette activité?

Pourquoi certaines personnes ont avancé plus que d'autres?

Qu'arrive-t-il avec les personnes laissées derrière? (les personnes devant ne voient plus celles derrière)

À RETENIR

- Les personnes qui ont répondu OUI aux questions sont des personnes en situation de privilège par rapport à l'énoncé. Sans le vouloir, le système mis en place avantage ces personnes. Il s'agit souvent d'un groupe dominant en matière de nombre de personnes.
- Les personnes qui ont répondu « NON » font partie de « groupes minoritaires » qui possèdent moins de privilèges sociaux. Sur la base des caractéristiques associées à l'énoncé, les personnes peuvent avoir été marginalisées par la culture dominante (ex. : discriminées ou exclues ou ne pas avoir accès à certaines ressources). Ces personnes sont probablement MOINS représentées dans les magazines, à la télévision, dans les positions de pouvoir, sauf lorsqu'il y a exception à la règle ou que l'on aborde la question d'iniquité.
- Ce qui est important de comprendre en lien avec cette activité, c'est que les « privilèges » de certains groupes sont le produit de **systèmes** qui renforcent les inégalités.
- Les privilèges ne dépendent pas de notre volonté individuelle, mais du regard collectif et de la valeur sociale assignée à une caractéristique (ex. : la couleur de la peau, l'orientation sexuelle, la forme du corps, etc.).
- Les privilèges sont souvent inconscients et si fortement soutenus socialement qu'ils apparaissent comme « normaux ». Cependant, cette « valeur sociale » peut créer des inégalités et un système discriminatoire où certaines personnes seront moins avantagées et auront accès plus difficilement à certains droits fondamentaux.
- Le privilège est en quelque sorte une « clé » qui donne accès plus facilement à une reconnaissance sociale et, par le fait même, à des services divers. Cette clé est généralement réservée à un groupe qui partage une caractéristique considérée comme étant supérieure et/ou la norme.
- Par exemple, une personne ayant la peau blanche possède la « clé de la couleur de peau » qui est valorisée en Occident et qui pourrait l'avantager pour obtenir un emploi ou pour éviter de se faire aborder inutilement par la police dans la rue.
- Les personnes qui possèdent le privilège (la clé) vont, de manière consciente ou inconsciente, adopter des comportements et des règles dont ils vont tirer profit. Inversement, les personnes qui ne possèdent pas la caractéristique (la clé) seront moins avantagées et pourront être discriminées.
- Tout cela est intrinsèquement lié au fonctionnement de notre société de sorte qu'il est souvent difficile de s'apercevoir de l'existence de ces privilèges et de ces conséquences tant nous sommes habitué.e.s et qu'ils font partie du système.
- L'idée n'est pas de culpabiliser personne. Une personne privilégiée en profite au quotidien, mais souvent de façon inconsciente. Les privilèges sont généralement invisibles aux yeux de ceux



qui en bénéficient, ce qui ne veut pas dire que le privilège n'existe pas. Inversement, les personnes qui ne possèdent pas le privilège sont souvent conscientes de leur position sociale « moins favorable ».

- Une personne peut avoir un privilège dans une catégorie (ex. : couleur de la peau blanche), mais pas dans une autre catégorie (ex. : orientation sexuelle lesbienne).
- Que la personne soit privilégiée dans certains domaines ne veut pas dire qu'elle ait nécessairement eu une vie facile sur tous les plans. Il est possible d'avoir beaucoup de privilèges et d'avoir connu plusieurs difficultés dans notre vie. Les privilèges peuvent néanmoins faciliter la résolution des problèmes rencontrés et l'accès aux services : « Grâce à la clé, je peux plus facilement ouvrir la porte qu'une personne vivant les mêmes problèmes qui n'aurait pas la clé ».

- Voir le cercle des privilèges pour donner des exemples de caractéristiques avec ou sans privilège.

Prendre conscience de l'existence de ces privilèges est essentiel pour se battre contre eux et promouvoir l'égalité.

Les citrons, étant en majorité dans l'activité brise-glace, pourraient représenter une norme ou une caractéristique sociale qui apporte des privilèges. Ainsi, le fait d'avoir la caractéristique jaune et ovale te donne une « clé » (privilège) que les agrumes verts ou orangés n'ont pas et qui t'ouvre la porte à certains avantages.

Source^{8 9 10 11}



Matériel : Le système et les privilèges

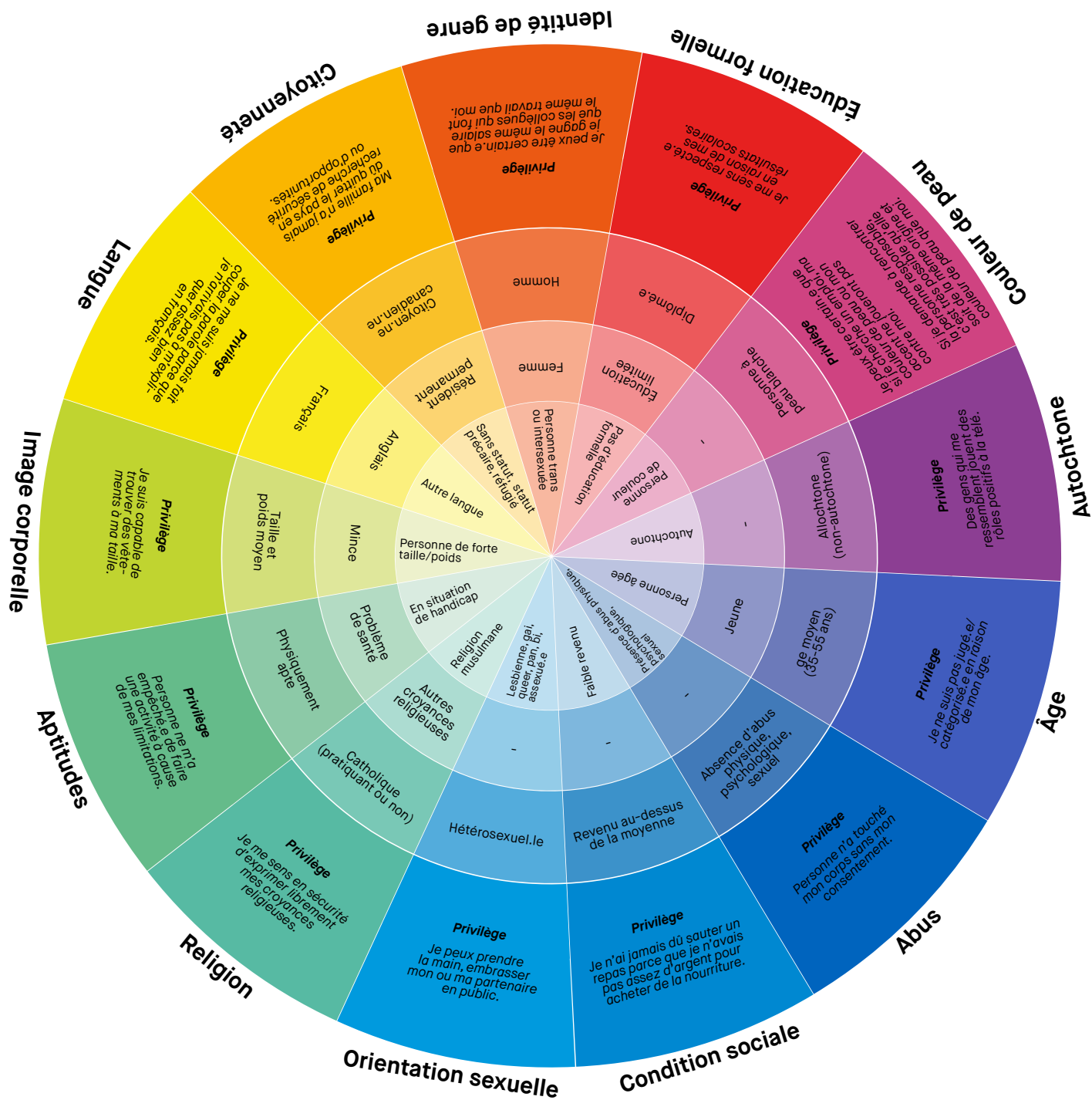
ÉNONCÉS SUR LES PRIVILÈGES

1. **Je m'identifie comme étant un homme.** (identité de genre)
2. **Je possède plus qu'une 5^e secondaire.** (éducation formelle)
3. **Je ne m'identifie PAS comme appartenant à une minorité visible.** (couleur de peau)
4. **Est-ce que le français est ta langue maternelle?** (langage)
5. **Te considères-tu comme ayant une taille « moyenne » ou un poids « moyen » par rapport à la population?** (image corporelle)
6. **T'identifies-tu comme une personne n'ayant aucun enjeu de mobilité (n'ayant pas de handicap)?** (aptitudes)
7. **Fais-tu partie des personnes pour qui Noël et/ou Pâques sont des fêtes reconnues dans leur culture et leur religion?** (religion)
8. **Es-tu d'orientation hétérosexuelle?** (orientation sexuelle)
9. **Est-ce que ton revenu se trouve au-dessus du revenu moyen?** (condition sociale)
10. **Je n'ai jamais vécu d'abus physique, psychologique et/ou sexuel.** (abus)
11. **Tu as entre 36 et 55 ans.** (âge)
12. **Tu fais partie du groupe allochtone (population non autochtone).** (autochtone)



à imprimer pour
les participant.e.s

Matériel : Cercle des privilèges¹²



Conclusion

à la section « Le système et les privilèges »

Objectif :

Conclure cette première partie de l'atelier en reprenant les concepts élaborés en interaction dans l'arbre des privilèges.

Durée : 10 minutes.

FEUILLES ET BRANCHES

- Résultats visibles.
- Manifestations quotidiennes.
- À la fois les discriminations soutenues par les préjugés et les stéréotypes et à la fois les résultats des privilèges.
- Ils nourrissent l'arbre en renforçant directement la structure systémique.
Ex. : Une personne autochtone qui a de la difficulté à se trouver un logement en ville.

TRONC

- Pratiques et croyances.
- Idéologie et structures institutionnelles.
- Il supporte le feuillage et fait le lien avec les racines.
Ex. : Loi sur les Indiens, les médias qui véhiculent une image négative des autochtones (ex. : les problèmes vécus dans les communautés).

RACINES

- Structure systémique.
- Système de domination mis en place il y a parfois très longtemps.
- Les racines supportent tout l'arbre; sans les racines, l'arbre mourra.
Ex. : Colonialisme qui est un ensemble de relations inégalitaires entre l'État colonial dominant et la population autochtone du territoire colonisé.¹³

« L'arbre des privilèges » est inspiré de l'arbre de l'oppression produit par le Centre des organismes communautaires (COCO). <https://coco-net.org/outil-larbre-doppression/?lang=fr>¹⁴

À RETENIR

- L'image de l'arbre explique bien la complexité qui se trouve dans les systèmes qui entretiennent les privilèges.
- La métaphore de l'arbre est intéressante également pour illustrer de façon interreliée les concepts abordés lors de cette première partie d'atelier au sujet de la discrimination et des préjugés illustrés dans l'arbre par les feuilles.
- Même si les feuilles n'étaient plus dans l'arbre (en hiver par exemple), le tronc et les racines demeurent, donc tout le système demeure. Il faut couper les racines pour que l'arbre meure.
- Il est donc important de conscientiser la complexité du système pour favoriser des actions à la fois sur les feuilles (résultats visibles), sur le tronc (idéologie) et sur les racines (structure systémique).
- Il est plus facile de porter notre attention sur la partie visible de l'arbre (feuilles, branches, tronc), mais il faut garder en tête que ce sont les racines qui nourrissent l'arbre dans son ensemble.
- Cette image, qui illustre la complexité du système, permet d'aborder l'idée de la responsabilité collective et individuelle pour agir sur les discriminations.
- Les privilèges sont basés sur des croyances et des valeurs qui ne sont pas des vérités absolues; ils sont une construction sociale qui parfois remonte à très longtemps dans l'histoire. En l'absence de vérité absolue, il est possible de faire évoluer les croyances de façon individuelle et collective.
- Les solutions devront venir à la fois de changements structuraux dans la société et être encouragés par des changements individuels (influence mutuelle). Les comportements individuels peuvent renforcer les discriminations et les inégalités; chaque personne a le pouvoir de changer ses propres pratiques. Ces changements individuels favoriseront des changements sociaux plus en profondeur.
- Exemple : Changements apportés par le mouvement féministe en Occident qui a fait évoluer les croyances et les préjugés. Il a aussi favorisé une diminution des discriminations envers les femmes.

PARTIE 2 : JE M'ENGAGE

Cette partie « Je m'engage » est divisée en 3 sections :

1. Passer de la discrimination à l'égalité et à l'inclusion
2. Vers une posture inclusive
3. Plaidoyer « Je m'engage »

Cette deuxième partie vise à identifier des moyens pour agir contre les discriminations et les inégalités. De la compréhension des concepts espérée avec la première partie, une mise en action est souhaitée à travers cette deuxième partie. La troisième section s'appuie sur la campagne de sensibilisation du Collectif TRois Sœurs : « Encore une pub sur la discrimination ». Selon le temps disponible pour l'atelier, il est suggéré de prioriser la section 3 pour travailler sur des idées concrètes d'engagement.

1. PASSER DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGALITÉ ET À L'INCLUSION

Objectif :

Mieux comprendre l'inclusion et l'équité.

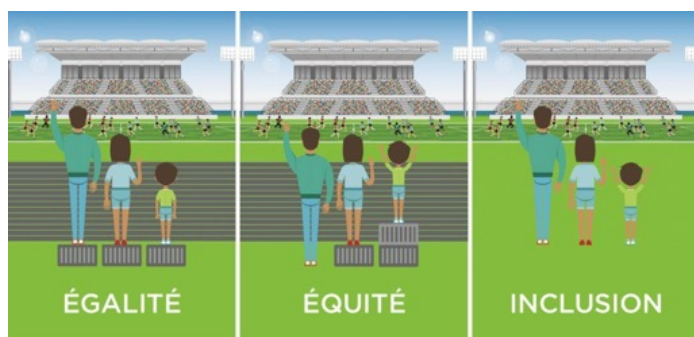
Durée : 10 minutes.

Matériel :

Utiliser l'image égalité/équité/inclusion (disponible dans le PowerPoint, diapositives #10 et #11).

Déroulement :

- Utiliser l'image représentant les 3 concepts : égalité, équité et inclusion.
- Demander aux personnes participantes ce qu'elles voient dans l'image. Que propose cette image?
- À partir de l'image, expliquer ce que nous souhaitons comme société pour sortir de la discrimination : l'inclusion, la diversité et l'égalité!



(Crédit image : UQAM, inspirée de l'illustration originale créée par Craig Froehle, University of Cincinnati¹⁵)

À RETENIR¹⁶

- Ces images permettent d'illustrer des concepts qui nous invitent à une société plus égalitaire.
- Image 1 : ÉGALITÉ
 - Est représentée ici l'**égalité des moyens**.
 - Chacun bénéficie du même soutien. Chacun est traité avec égalité (même appui), mais avec iniquité (le résultat ne permet pas à tous de voir).
- Image 2 : ÉQUITÉ
 - **Égalité des chances**
 - Chacun bénéficie d'un soutien personnalisé adapté aux caractéristiques/besoins de la personne.
 - Chacun est traité avec équité, mais avec inégalité (on ne donne pas les mêmes moyens).
 - L'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que les personnes, peu importe leur identité, sont traitées de manière juste.
 - Il ne s'agit pas d'offrir exactement le même traitement à chaque individu, mais plutôt d'adapter les stratégies en fonction de besoins et conditions spécifiques pour atteindre l'égalité.
- L'équité s'impose pour parvenir à l'égalité (égal au sens large et non égalité des moyens) : « l'équité est un moyen, l'égalité est une finalité ».
- Image 3 : INCLUSION
 - Fait référence à la création d'un environnement où tous les gens sont respectés de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités.
 - Modifier le système pour éliminer les obstacles.
 - Transformer les milieux de vie pour les adapter à la diversité des personnes. Dans l'image, les barrières ont été enlevées pour assister à la partie. C'est une mesure plus exigeante que d'ajouter des blocs pour permettre de voir. Elle exige d'agir sur le système et d'interpeller les « responsables » à différents niveaux.
 - L'inclusion est une responsabilité collective.

2. VERS UNE POSTURE INCLUSIVE

Objectifs :

- Prendre conscience des étapes pour agir sur les discriminations et les inégalités.
- Souligner l'importance de la prise de conscience comme première étape de mise en action.

Durée : 10 minutes.

Matériel :

Utiliser l'image du continuum « Vers une posture inclusive » (disponible dans le PowerPoint, diapositive #12).

Déroulement :

- Introduire cette section en mentionnant que pour agir sur les discriminations et les inégalités dans une perspective d'inclusion, une première étape est de prendre conscience des systèmes en présence.
- L'animateur.rice présente le continuum ci-dessous qui illustre les 4 phases pour passer de « l'inconscience » à une posture inclusive (défenseur).

Vers une posture inclusive



PHASE 1 : INCONSCIENT

- Ne pas être conscient, ouvert, curieux du monde autour de nous, de l'exclusion de certains groupes, des inégalités, de la vulnérabilité de certains groupes, de la discrimination.
- Beaucoup de personnes restent dans cette étape et ne réalisent pas que les systèmes, les décisions et les processus peuvent être entachés de préjugés et, donc devenir préjudiciables.
- L'inclusion nécessite le travail et la **contribution de chacun et surtout de ceux qui pensent ne s'être jamais sentis exclus** et le rôle qu'ils ont pour faire une différence, d'où l'importance de passer du statut inconscient à conscient.

PHASE 2 : CONSCIENT

- Étape de réflexion profonde sur qui l'on est, nos acquis, nos privilèges, nos préjugés inconscients et nos inconforts.
- Se poser des questions du genre :
- Est-ce que je suis assez exposé à la diversité?
- Est-ce que j'ai déjà eu des préjugés à l'égard de certains groupes?
- Est-ce que je suis assez inclusif dans mes relations avec les autres?

PHASE 3 : PORTÉ SUR L'ACTION

- Après la prise de conscience, c'est l'étape de passer à l'acte et de défier le statu quo.
- Prendre position lorsque nous constatons des comportements non inclusifs se passer devant nous.
- Proposer des actions, initier des idées.
- Faire en sorte de partager la responsabilité avec les autres dans notre entourage.

PHASE 4 : DÉFENSEUR ET PARTISAN

- Parler et donner la voix à ceux qui veulent parler.
- Jouer un rôle d'influence.
- Dénoncer les situations.
- Participer activement à des initiatives ou à des regroupements.

Le continuum est tiré de l'Atelier clés en main sur les préjugés inconscients de l'École de la fonction publique du Canada¹⁷.

À RETENIR

- Le continuum ci-dessous illustre les 4 phases pour passer de « l'inconscience » à une posture inclusive (défenseur).
- Grâce aux activités comprises dans ce guide, il est possible d'espérer passer de la phase « Inconscient » à la phase « Conscient ».
- Cette première étape permet de se mettre en marche vers des comportements plus inclusifs qui pourront avoir un impact sur le vivre-ensemble (phase 3).
- Pour faciliter notre mise en action, il y a 3 compétences à développer :
 - Communication
 - Capacité d'introspection
 - Propension à passer à l'action

3. PLAIDOYER « JE M'ENGAGE »

Objectif :

S'inspirer de la campagne de sensibilisation du Collectif TRois Sœurs pour susciter un engagement par rapport aux discriminations vécues et réalisées.

Durée : 20 minutes.

Activité : Je m'engage

Matériel :

1 feuille par participant.e avec la fiche exercice « Je m'engage ».

Déroulement :

- Remettre une feuille comprenant les différents énoncés « Je m'engage ».
- Demander aux participant.e.s d'identifier 1 à 2 stratégies qui leur semblent accessibles pour entamer leur processus d'engagement envers l'inclusion et l'égalité.
- Partager à haute voix une stratégie retenue.

Retour :

- Que pensez-vous de ces stratégies?
- Quels défis voyez-vous par rapport à votre engagement?
- Référer à la page de la campagne si les femmes veulent en savoir plus notamment sur les ressources disponibles. www.collectif3soeurs.com



à imprimer pour
les participant.e.s

Je m'engage

Matériel : Fiche exercice « Je m'engage »

JE M'ENGAGE SINCÈREMENT À :	Cochez si vous vous engagez
Apprendre à connaître les 11 communautés autochtones du Québec et à me rapprocher de celles qui m'entourent. Je peux assister à un pow-wow ou visiter un musée des Premières Nations.	
Utiliser les expressions « Autochtones » et « Premières Nations ». Je n'utiliserai pas les mots Indiens, Amérindiens, sauvage, esquimau, peau rouge, squaw, kawish.	
M'intéresser aux communautés culturelles. Je peux saluer une personne dans sa langue maternelle. Kuei! Kwe!	
Dire non aux paroles, aux gestes et aux blagues à saveur raciste ou sexiste, qu'ils soient énoncés par un.e inconnu.e ou par mes proches, et sans blâmer la personne qui les subit.	
M'ouvrir à la diversité en suivant les réseaux sociaux d'organismes, de médias alternatifs et de différentes communautés culturelles.	
Observer mes préjugés envers les femmes ayant des croyances autres que les miennes... et les déconstruire. Je vais entendre les femmes dont l'histoire de vie est différente de la mienne sans juger ou minimiser leur vécu.	
Comprendre que je suis privilégié.e sur plusieurs plans et m'en souvenir lors de mes interactions. Je vais écouter sans interrompre les témoignages d'injustice, sans être sur la défensive lorsque mes propres privilèges me sont rappelés.	
Agir pour faire une différence. Je peux participer à des mobilisations, dénoncer les blagues sexistes et/ou racistes ou faire un don à un organisme.	
Bannir l'expression BS de mon vocabulaire puisqu'en l'utilisant, je contribue aux préjugés sur les personnes assistées sociales et ayant des contraintes à l'emploi. Par exemple, les expressions telles « ce char est vraiment BS » ou « les BS se pognent le beigne pendant que je travaille » sont à proscrire. Je vais expliquer aux gens qui utilisent ces expressions l'impact négatif que cela a sur les enfants et les personnes assistées sociales.	
Stimuler l'égalité dans ma famille. Je vais partager les tâches ménagères avec mon/ma partenaire pour éliminer sa charge mentale et répartir les rôles familiaux sans sexisme.	
Observer mon environnement pour mieux comprendre les inégalités et agir en fonction de mes valeurs. Je vais en discuter avec mes enfants et les ouvrir sur les réalités qui les entourent.	

CONCLUSION

Objectifs :

- Conclure l'atelier et permettre une rétroaction des participant.e.s.
- Aborder les ressources disponibles pour accompagner les participant.e.s selon leurs besoins.

Durée : 10 minutes.

Matériel : Fiche d'évaluation à remplir par les participant.e.s si le niveau de littératie le permet.

Déroulement :

Cette dernière partie vise à proposer une activité pour conclure l'atelier et à prendre les commentaires des participant.e.s. Elle peut être faite peu importe le nombre d'activités choisies et la durée de l'atelier.

En plénière, posez les questions suivantes au participant.e.s pour évaluer leurs apprentissages et leurs ressentis en ce qui concerne l'atelier :

A-Qu'avez-vous retenu de l'atelier aujourd'hui?

B-Qu'avez-vous trouvé difficile?

C-Comment repartez-vous? (Demandez aux personnes de répondre par un mot, faire un tour de table selon le temps disponible.)

Vous pouvez également utiliser la fiche d'évaluation disponible.

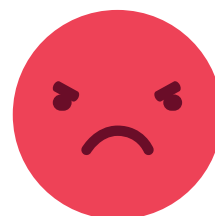


à imprimer pour
les participant.e.s

ENCORE UN GUIDE D'ANIMATION SUR LA DISCRIMINATION,

faisons en sorte
que ce soit
le dernier.

Appréciation générale de la rencontre :



Ce que j'ai appris :

Ce que j'ai apprécié :

Ce que j'améliorerais :

Sur une échelle de 0 à 10, je considère que l'animation m'a permis d'augmenter ma compréhension des sources d'inégalités entre les femmes et entre les femmes et les hommes :

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Commentaires :

MERCI

RÉFÉRENCES

Vous trouverez ici le [lien](#) pour la présentation PowerPoint qui peut accompagner l'atelier.

¹ Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec (MEPACQ). 2019. « Guide d'animation Pour contrer le racisme, agissons! ». [En ligne]. Récupéré à <https://mepacq.qc.ca/tool/guide-danimation-pour-contrer-le-racisme-agissons/> (consulté le 5 novembre 2021).

² Idem.

³ Coordination des actions contre le racisme (CACR) (Blogue Répertoire d'outils contre le racisme). 2009. « YWCA Centre filles trousse pour les coordonnatrices, 16. Lutte contre le racisme » [En ligne]. Récupéré à <https://outilsantiracistescacr.files.wordpress.com/2018/01/ateliers-anti-racisme-ywca-centre-filles.pdf> (consulté le 20 octobre 2021).

⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec. 2021. « La discrimination » [En ligne]. Récupéré à <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination> (consulté le 8 novembre 2021).

⁵ Idem.

⁶ École de la fonction publique du Canada. s.d. « Atelier clés en main sur les préjugés inconscients » [En ligne]. Récupéré à <https://learn-apprendre.ca/course/view.php?id=249> (consulté le 28 octobre 2021).

⁷ Chaires de recherche du Canada. 2021. « Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs – module de formation » [En ligne]. <https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/bias/module-fra.pdf> (consulté le 9 novembre 2021).

⁸ Mouvement d'éducation populaire et d'action communautaire du Québec (MEPACQ). 2019. « Guide d'animation : Pour contrer le racisme, agissons! » [En ligne]. Récupéré à <https://mepacq.qc.ca/tool/guide-danimation-pour-contrer-le-racisme-agissons/> (consulté le 5 novembre 2021).

⁹ Femmes de droit-Droit des femmes. 2021. « Oppression systémique ». [En ligne]. Récupéré à <http://femmesdedroit.be/informations-juridiques/abecedaire/oppression-systemique/> (consulté le 28 octobre 2021).

¹⁰ Blogue throughmermaidseyes. 2017. « Comprendre l'oppression systémique » [En ligne]. Récupéré à <https://throughmermaidseyes.wordpress.com/2017/06/29/comprendre-loppression-systemique/> (consulté le 28 octobre 2021).

¹¹ Fédération canadienne des étudiantes et étudiants (CFS-FCÉE). 2021. « Trousse d'outils du campus pour lutter contre le racisme ». [En ligne]. Récupéré à <https://cfs-fcee.ca/wp-content/uploads/2019/07/Anti-Racism-Toolkit-French-Final-1.pdf> (consulté le 28 octobre 2021).

¹² Conseil canadien pour les réfugiés. s.d. « Anti-oppression ». [En ligne]. Récupéré à <https://ccrweb.ca/fr/anti-oppression> (consulté le 31 octobre 2021).

¹³ Fédération canadienne des étudiantes et étudiants (CFS-FCÉE). 2021. « Trousse d'outils du campus pour lutter contre le racisme ». [En ligne]. Récupéré à <https://cfs-fcee.ca/wp-content/uploads/2019/07/Anti-Racism-Toolkit-French-Final-1.pdf> (consulté le 28 octobre 2021).

¹⁴ Centre des organismes communautaires (COCO). 2018. « Outil : l'arbre d'oppression ». [En ligne]. Récupéré à <https://coco-net.org/outil-larbre-doppression/?lang=fr> (consulté le 31 octobre 2021).

¹⁵ UQAM. 2021. « Équité, diversité, inclusion ». [En ligne]. Récupéré à <https://edi.uqam.ca/lexique/equite/> (consulté le 5 novembre 2021).

¹⁶ Idem.

¹⁷ École de la fonction publique du Canada. s.d. « Atelier clés en main sur les préjugés inconscients » [En ligne]. Récupéré à <https://learn-apprendre.ca/course/view.php?id=249> (consulté le 28 octobre 2021).

COLLECTIF
**TROIS-
SŒURS**

JE M'ENGAGE!
COLLECTIF3SOEURS.COM