

Boîte à outils afin de mieux comprendre et mieux lutter contre le racisme

## RACISME

«Le racisme est une idéologie qui repose sur le postulat, explicite ou implicite, de la supériorité inhérente d'un groupe racialisé par rapport aux autres. »

«Le racisme existe à un certain nombre de niveaux, notamment : individuel, systémique et sociétal. »

**Tout acte de manque de respect et de discriminations basés sur les différences raciales**

Il peut se manifester par

- des gestes
- des paroles
- des comportements
- des pratiques
- des politiques

## Le racisme existe toujours

Toutefois, il se manifeste beaucoup plus subtilement.

Nous pouvons parfois adopter des comportements racistes sans même s'en rendre compte.

L'important c'est d'en prendre conscience et de ne plus les reproduire.

## MICRO-AGRESSION

Une micro-agression est un comportement d'apparence banal, qui, **intentionnellement ou non**, communique l'hostilité, la discrimination ou les préjugés à l'égard d'un individu et d'une communauté.

NOS PARTENAIRES

# Inclusion Canada



Boîte à outils afin de mieux comprendre et mieux lutter contre le racisme

## RACISME SYSTÉMIQUE

Le racisme systémique désigne l'ensemble des structures sociales composée d'institutions, de lois et de politiques qui maintiennent un système d'inégalité qui privilégie et opprime différents groupes dans la société selon la « race » qui leur est attribué.

Ça se manifeste dans les domaines de la santé, de l'éducation, du logement, de la justice et le marché du travail, entre autres.

Ce n'est pas toujours intentionnel et il ne signifie pas nécessairement que le personnel de l'organisme est raciste à titre individuel.

Cela explique simplement que le système adopte des pratiques qui sont basées sur la discrimination.

- Amnistie internationale



Logement



Éducation



Justice



Santé



Travail

« Une étude réalisée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse montre que les chercheurs d'emploi de la région de Montréal ont 60 % plus de chances d'être invités à un entretien d'embauche s'ils possèdent un patronyme franco-québécois plutôt qu'africain, arabe ou latino-américain. »

- Radio-Canada info, 2016

NOS PARTENAIRES

Financé par le  
gouvernement  
du Canada

Canada

HORIZON MULTIMEDIA  
RAYONNE • VIDEO • SCRAPBOOK • SCR • PHOTOGRAPHIE

École secondaire  
LUCIEN-PAGÉ

ROCLD  
REGROUPEMENT DES ORGANISMES  
COMMUNAUTAIRES QUÉBÉCOIS  
DE LUTTE AU DÉCHÔmage

Boîte à outils afin de mieux comprendre et mieux lutter contre le racisme

## PRÉJUGÉ

Un préjugé c'est de juger avant de connaître.

Il désigne une opinion (souvent négative) sur une personne ou un groupe qui se base sur un stéréotype. Une telle supposition repose habituellement sur le fait que la personne appartient (ou est présumée appartenir) à un certain groupe.

## STÉRÉOTYPE

C'est une généralisation excessive qui fait fit des singularités :  
L'individu il est réduit à quelques traits censés caractériser son groupe d'appartenance à un cliché.

Les stéréotypes sont des caractéristiques que la société attribue à un groupe de personnes pour les classer instinctivement, par exemple selon leur âge, leur poids, leur métier, leur couleur de peau ou leur sexe.

## DISCRIMINATION

La discrimination est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur de peau, le sexe, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la condition sociale, la langue, une conviction politique, un handicap, et etc., qui a pour effet de détruire ou compromettre l'exercice de droits et libertés.

NOS PARTENAIRES

# Inclusion Canada



Boîte à outils afin de mieux comprendre et mieux lutter contre le racisme

## BIAIS INCONSCIENTS

De façon involontaire et inconsciente, notre cerveau fait des raccourcis mentaux afin de prendre des décisions.

Les biais inconscients peuvent être en faveur ou à l'encontre d'une personne, d'un groupe.

Ils sont influencés par plusieurs facteurs tels que l'apparence physique, l'âge, l'origine ethnique, le genre, les capacités physiques et mentale ou encore la religion.

Au moment de voir quelqu'un, nous lui attribuons inconsciemment des caractéristiques, sans même la connaître.

## Exemple

une jeune femme ayant un accent vient porter son C.V à mon entreprise. J'assume qu'elle n'a pas les compétences, car elle a l'air jeune et ne semble pas maîtriser le français.

C'est un biais inconscient, car sans m'en rendre compte je me fais une idée de la personne, sans même la connaître. En réalité la jeune femme a effectué de nombreuses études dans son pays d'origine et maîtrise parfaitement la langue.

## Saviez-vous que...

Nous pouvons parfois adopter des comportements racistes sans s'en rendre compte. Eh oui! Nous faisons ou disons parfois des choses inappropriées sans mauvaises intentions.

C'est pour cette raison qu'il est important de rester à l'écoute des autres. Quand on vous en fait la remarque, ne le prenez pas personnel. Tentez de comprendre et cherchez à vous améliorer.

Il est important de se questionner sur nos propres biais !

Boîte à outils afin de mieux comprendre et mieux lutter contre le racisme

Un recrutement diversifié conciste à recruter des candidats en utilisant un processus exempt de préjugés.

Il est prouvé que la diversité de main d'oeuvre permnet de mieux résoudre les problèmes, éviter les biais et favoriser la créativité et l'innovation !

## Pistes de solutions pour un recrutement plus inclusif

- Questionner vos propres biais et préjugés au moment de l'embauche afin d'évaluer si vous agissez de façon discriminatoire (intentionnellement ou non)
- Encourager vos employés issus de la diversité à vous recommander leurs relations
- Diversifier vos cannaux de diffusion lors de la publication d'offre d'emploi
- Former les gérants et recruteurs au niveau des biais et de la discrimination
- Utiliser des CV anonymes
- Rédiger une offre d'emploi plus inclusive
- Appliquez de manière uniforme les mêmes critères d'évaluations à tous les candidats

### Pour en apprendre davantage

- - **Biais inconscients et recrutement** (2020) OBVIA, IVADO, Réseau universitaire québécois EDI et l'Université de Montréal : [https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuillelet-biais-inconscientsetrecrut\\_finaleweb.pdf](https://observatoire-ia.ulaval.ca/app/uploads/2020/03/feuillelet-biais-inconscientsetrecrut_finaleweb.pdf)
- - **Enquête sur les stéréotypes sexistes et racistes en emploi au Québec** (2021) Oxfam Québec- Génération Inclusion : <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2021-generation-inclusion-rapport-recherche.pdf>
- - **Briser le Code - Le lexique en vidéos** (2019) Télé-Québec : <https://briserlecode.telequebec.tv/>
- - **Racisme Systémique** (2020) - Amnistie internationale : <https://amnistie.ca/campagnes/racisme-systemique>

#### NOS PARTENAIRES