

Jeunesse et diversité culturelle dans les régions du Québec

BÂTIR DES MILIEUX INCLUSIFS



Les jeunes de la
diversité culturelle
en région



Citoyenneté
jeunesse



COORDINATION

Audrey Anne Blanchet
Elsa Mondésir Villefort

RÉDACTION

Audrey Anne Blanchet
Soraya Elbekkali

RÉVISION

Elsa Mondésir Villefort
Marie-Noëlle Tremblay

DESIGN GRAPHIQUE

Niti Marcelle Mueth

PRODUCTION

Citoyenneté jeunesse

Les contenus du présent guide relèvent des jeunes qui ont participé à l'initiative de Citoyenneté jeunesse et n'engagent en rien le gouvernement du Québec.

Avec la participation financière de :

Québec 

PLAN DU GUIDE

01	CITOYENNETÉ JEUNESSE	1
----	----------------------------	---

02	AVANT-PROPOS	4
----	--------------------	---

03	ÉTAT DES LIEUX : JEUNESSE ET DIVERSITÉ CULTURELLE AU QUÉBEC	6
	1. La jeunesse québécoise et la diversité culturelle	7
	2. Termes et concepts	9
	3. Clés pour une conversation bienveillante	21

04	TRANSFORMER NOS MILIEUX ET TRANSFORMER LE QUÉBEC	22
	1. Les obstacles à l'inclusion	23
	2. Éliminer les obstacles à l'inclusion	27
	3. Mobilisation et recrutement	31

05	CONCLUSION ET REMERCIEMENTS	35
----	-----------------------------------	----

06	SOURCES ET RESSOURCES	36
----	-----------------------------	----

01

CITOYENNETÉ JEUNESSE



CITOYENNETÉ JEUNESSE

Citoyenneté jeunesse est une organisation à but non lucratif qui a pour principale mission de concerter ses membres en vue d'amplifier la voix et les opinions des jeunes de 35 ans et moins et d'aspirer à leur pleine représentation dans les milieux décisionnels et de pouvoir. En tout temps, l'organisation agit de manière transpartisane et participe activement aux efforts d'éducation et de participation citoyenne suivant la philosophie du Par et Pour les jeunes.

POUR SES MEMBRES, LE MANDAT DE CITOYENNETÉ JEUNESSE CONSISTE ÉGALEMENT À :

Mettre de l'avant, par tous les moyens disponibles, leurs orientations communes et revendications en matière de jeunesse et de développement régional.

Défendre et promouvoir leurs intérêts.

Assurer une relève dans les diverses institutions démocratiques.

S'assurer que les actions et les stratégies gouvernementales tiennent compte des spécificités régionales en matière de jeunesse.

Leur permettre de se rencontrer pour pouvoir partager leurs réalités régionales.

Leur offrir un lieu de concertation, de partage d'expertise, de transfert d'information et de formation, etc.

MOT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

POUR UNE SOCIÉTÉ À L'IMAGE DE LA JEUNESSE D'AUJOURD'HUI

Les 21 membres du conseil d'administration de Citoyenneté jeunesse sont fiers et fières des actions menées dans le cadre du projet portant sur les jeunes de la diversité culturelle en région. Consciente des fractures sociales qui tendent à diviser la société et polariser les opinions, mais aussi des efforts qui sont mis en place afin de créer une société meilleure, Citoyenneté jeunesse persiste et signe : l'inclusion et la représentation doivent être au cœur de la société québécoise, de Gaspé à Rouyn-Noranda, en passant par Kuujuaq et Gatineau.

Le présent guide ne remplace en aucun cas l'apprentissage qui découle de l'expérience et du dialogue, et ne constitue certainement pas une formation exhaustive et complète. Le sujet de l'inclusion est à la fois vaste et complexe. Il mérite que l'on s'y attarde avec attention, l'esprit ouvert et le cœur sur la main. C'est le projet d'une vie !

Par le présent document, Citoyenneté jeunesse vise à entamer une réflexion portant sur la place des jeunes issu.e.s de la diversité au sein de la société, à offrir un espace sécuritaire où s'éduquer et interagir avec les autres, et à aborder les différentes notions relatives à l'inclusion et à la diversité.

Citoyenneté jeunesse souhaite de tout cœur contribuer à façonner un Québec plus ouvert et plus accessible, en tendant la main vers cette diversité de jeunes qui forme le présent et le futur de notre société.

Après tout, ce n'est qu'avec cette variété d'expériences et de vécus que peut s'épanouir une société qui nous ressemble et qui est à l'image de la jeunesse d'aujourd'hui.

L'organisation espère ainsi que ce guide permettra de faire un premier pas vers ce vœu commun.

Bonne lecture,

Le conseil d'administration de Citoyenneté jeunesse

**PAR ET
I POUR**
LES JEUNES DU QUEBEC

02

AVANT-PROPOS



LES JEUNES DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE EN RÉGION : DIALOGUE, APPRENTISSAGE ET RAYONNEMENT

Le projet *Les jeunes de la diversité culturelle en région : dialogue, apprentissage et rayonnement* vise à faire la promotion de la pleine participation et de la présence des jeunes de la diversité culturelle sur les milieux où le pouvoir s'exerce à travers le Québec. Ce projet, piloté par Citoyenneté jeunesse, voit le jour grâce à un appui financier du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) dans le cadre du programme Mobilisation-Diversité.

LE PROJET SE DÉPLOIE SELON TROIS AXES :

APPRENTISSAGE

la sensibilisation des communautés d'accueil par des actions directes ;

1

RAYONNEMENT

la mise sur pied d'un groupe d'ambadrices et d'ambassadeurs qui auront l'objectif de faire rayonner l'engagement jeunesse dans leur milieu ;

2

DIALOGUE

la création d'une banque de candidatures afin de faciliter le maillage entre jeunes issus de l'immigration ou de diverses cultures et les organisations désireuses de diversifier leur conseil d'administration.

3

LE GUIDE

Ce guide a été conçu à partir du contenu de formation élaboré dans le cadre de l'axe sensibilisation des communautés d'accueil du projet *Les jeunes de la diversité culturelle en région: dialogue, apprentissage et rayonnement*. Cette formation a été offerte à l'automne 2020 ainsi qu'à l'hiver 2021 auprès de différents milieux (organisations, entreprises, associations étudiantes, regroupements, etc.) dans différentes régions du Québec. Ce guide met en lumière plusieurs concepts et enjeux liés à l'inclusion des jeunes de la diversité culturelle et propose des outils pour favoriser de meilleures collaborations entre les jeunes et les milieux d'accueil.

POUR QUI EST CE GUIDE ?

Ce guide est destiné aux personnes ayant participé à la formation *Jeunes de la diversité culturelle en région* pour approfondir le contenu présenté lors de la formation.

Les organisations qui désirent faire une différence dans leur écosystème et donner une réelle voix au chapitre aux jeunes de la diversité culturelle sont aussi invitées à consulter ce guide. Le guide permet de faire un premier pas ou d'approfondir votre réflexion personnelle et organisationnelle afin que vous soyez une actrice ou un acteur de changement préparé à tenir des conversations bienveillantes et courageuses dans votre milieu.

03

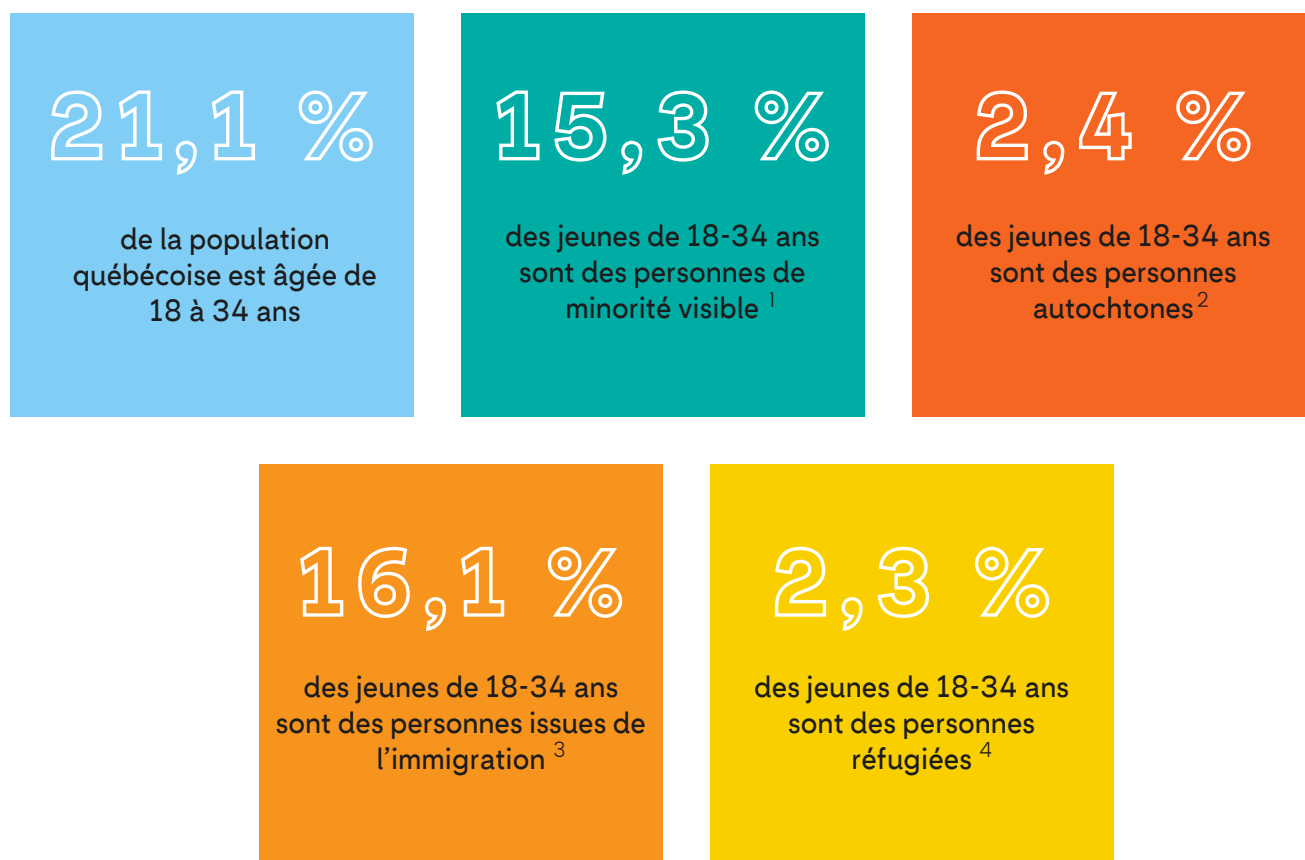
**ÉTAT DES LIEUX :
JEUNESSE ET DIVERSITÉ
CULTURELLE AU
QUÉBEC**



LA JEUNESSE QUÉBÉCOISE ET LA DIVERSITÉ CULTURELLE

Les jeunes Québécois.e.s sont loin de former un groupe homogène. Les parcours, identités et expériences sont pluriels. **Chaque personne est unique et s'identifie différemment.** C'est ce dont il faut se souvenir si nous souhaitons favoriser une réelle inclusion dans nos milieux. Il n'y a pas de recette miracle et une seule solution ne peut s'appliquer à toutes les situations. Il est primordial de prendre en compte cette réalité pour mieux comprendre le portrait riche et complexe que nous tenterons de présenter.

VOICI QUELQUES STATISTIQUES ÉCLAIRANTES SUR LE PORTRAIT RÉEL DE LA JEUNESSE QUÉBÉCOISE :



Source : Recensement canadien de 2016

1. Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi (L.C., 1995, ch. 44), les personnes de minorités visibles sont des personnes autres que les Autochtones et qui n'ont pas la peau blanche. Il s'agit principalement des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-Américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais. (Statistique Canada)

2. « Identité autochtone » désigne les personnes s'identifiant aux peuples autochtones du Canada. Il s'agit des personnes qui sont Premières Nations (Indiens de l'Amérique du Nord), Métis ou Inuk (Inuit) et/ou les personnes qui sont des Indiens inscrits ou des traités (aux termes de la Loi sur les Indiens du Canada) et/ou les personnes membres d'une Première Nation ou d'une bande indienne. L'article 35 (2) de la Loi constitutionnelle de 1982 précise que les peuples autochtones du Canada s'entend notamment des Indiens, des Inuits et des Métis du Canada. (Statistique Canada)

3. « Immigrants » comprend les personnes qui sont, ou qui ont déjà été, des immigrants reçus ou résidents permanents. Il s'agit des personnes à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans cette catégorie. (Statistique Canada)

4. « Réfugiés » comprend les immigrants qui ont reçu le statut de résident permanent en raison d'une crainte fondée de retourner dans leur pays d'origine. Cette catégorie inclut les personnes qui craignent avec raison d'être persécutées pour des motifs liés à leur race, leur religion, leur nationalité, leur appartenance à un groupe social particulier ou leurs opinions politiques (réfugiés au sens de la Convention de Genève), de même que les personnes qui ont subi des conséquences graves et personnelles en raison d'une guerre civile, d'un conflit armé ou d'une violation massive des droits de la personne. Certains réfugiés étaient au Canada lorsqu'ils ont demandé l'asile pour eux-mêmes et pour les membres de leur famille (soit avec eux au Canada ou à l'étranger). D'autres étaient à l'étranger et ont été recommandés aux fins de réinstallation au Canada par l'Agence des Nations Unies pour les réfugiés, un autre organisme de recommandation désigné ou des répondants du secteur privé. (Statistique Canada)

Est-ce que les personnes autochtones font partie de la « diversité culturelle » au Québec ?

Il existe une distinction claire dans les programmes gouvernementaux entre « minorités » et « autochtones ».

Les peuples autochtones étaient sur le territoire du Québec bien avant la colonisation européenne. Nous devons donc faire attention pour ne pas identifier les peuples autochtones comme des nouveaux arrivants.

Toutefois, les communautés autochtones, étant en situation démographique minoritaire, sont aujourd'hui encore marginalisées. Malgré la situation incomparable entre les personnes minoritaires et les peuples autochtones, il demeure que les impacts vécus par les uns et par les autres peuvent être similaires dans certains cas.

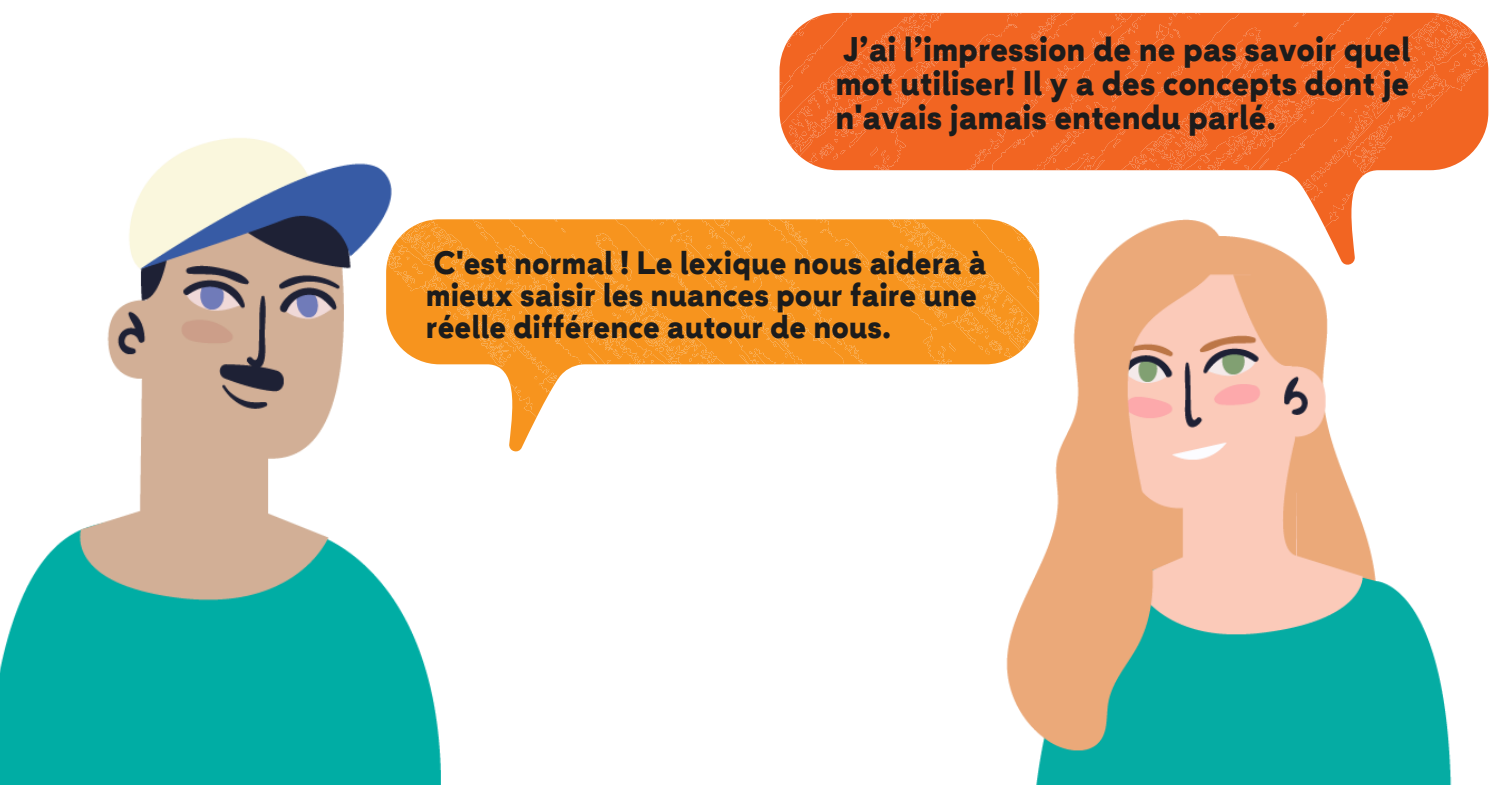


TERMES ET CONCEPTS

LES BASES D'UNE COMPRÉHENSION COMMUNE ET PARTAGÉE

Les mots sont porteurs de sens et d'idées. Les mots façonnent la réalité dans laquelle nous vivons et permettent de perpétuer des dynamiques sociales ou, au contraire, de mettre en lumière certaines situations, notamment des inégalités, et de questionner le statu quo. Ce qui nous apparaît comme un nouveau vocabulaire pour décrire les réalités et enjeux de la diversité culturelle peut nous sembler lourd et encombrant ; pourtant, c'est en nommant les choses qu'on reconnaît qu'elles existent et qu'on peut ensuite collectivement les considérer et faire partie du changement.

Se familiariser avec les concepts et les définitions est le meilleur moyen de se préparer à engager des conversations courageuses et à agir de manière plus éclairée. Dans cette section, nous proposons quelques termes et concepts qu'il faut prendre en considération avant de passer à l'action pour favoriser le changement dans nos milieux. Certains termes peuvent nous paraître plus familiers, alors que d'autres sont inconnus. C'est tout à fait normal. Les enjeux et les moeurs évoluent. Le but est de pouvoir s'entendre sur des bases communes afin de favoriser un dialogue ouvert, même si le tout peut parfois être déstabilisant et inconfortable. Le malaise n'est pas nécessairement une mauvaise chose. Laissez-vous guider par celui-ci pour poursuivre votre cheminement et n'hésitez surtout pas à consulter des ressources complémentaires à ce guide afin de poursuivre votre réflexion. Avant de faire face au changement, il faut s'assurer d'avoir une bonne compréhension des enjeux dont il est question!



01 RACE

La race est une **construction sociale**, ce qui veut dire qu'il s'agit d'un concept inventé pour permettre à des groupes d'individus de dominer ou de déshumaniser d'autres personnes pour justifier la prétendue supériorité de la race blanche.

Il est toutefois important de préciser qu'aujourd'hui encore, ces catégories raciales, sans valeur scientifique, peuvent être la base sur laquelle certaines personnes sont victimes de discriminations ou d'agressions.

03 CHARGE RACIALE

La charge raciale est le fait que les personnes racisées doivent parfois anticiper des solutions pour faire face à une éventuelle discrimination raciale (exemple : changer son accent, son apparence ou même son nom pour s'assurer d'avoir toutes les chances de son côté lors d'un processus d'entrevue). Comme la charge mentale chez les femmes, la charge raciale est un poids psychologique qui peut être ressenti par des personnes issues des minorités racisées.

02 RACISÉ.E

Le mot racisé.e est un terme auquel s'identifient de plus en plus de personnes non blanches issues des communautés culturelles. L'idée est de mettre en lumière le **caractère construit** du concept de race, tout en reconnaissant son impact réel sur la vie des gens que l'on racise.

SAVIEZ-VOUS QUE...

Saviez-vous que la **Charte canadienne des droits et libertés** (art. 15) et la **Charte des droits et libertés de la personne** (art. 10) protègent contre toute forme de discrimination basée sur l'un des quatorze motifs de discrimination ?



04 ÉGALITÉ OU ÉQUITÉ ?

ÉGALITÉ

L'égalité est l'idée selon laquelle chaque personne devrait bénéficier du même traitement et avoir accès aux mêmes chances, indépendamment des différentes composantes de son identité et des discriminations potentielles qu'elle pourrait subir en raison de son identité.

ÉQUITÉ

L'équité vise à rétablir une situation d'injustice entre les individus, afin que chaque individu jouisse des mêmes chances et opportunités pour développer ses capacités. Elle tient compte de la situation particulière de la personne.

05 DISCRIMINATION OU RACISME ?

DISCRIMINATION

La discrimination est une distinction, une exclusion ou une préférence fondée sur l'un des motifs suivants : la couleur de peau, un handicap, le sexe, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, l'origine ethnique ou nationale, la religion, la condition sociale, la langue, une conviction politique ou une grossesse qui limite ou compromet l'exercice de ses droits et libertés.

La discrimination a pour effet d'imposer des barrières et d'empêcher une personne d'avoir accès aux mêmes privilèges, bénéfiques et avantages qui sont offerts aux autres.

RACISME

Le racisme est un ensemble d'oppressions fondées sur l'appartenance ethnique ou raciale.¹ Il peut se manifester dans différents domaines et sous plusieurs formes (lois, comportements, propos). Les systèmes au sein d'une société sont maintenus par des mécanismes mis en place à travers le temps qui ont des impacts sur les individus de manière inégale. Par exemple, les lois, les institutions et l'État (système juridique, police, armée, etc.) ciblent ou protègent davantage certains groupes par rapport à d'autres. Ces mécanismes contribuent aussi à conditionner les individus à adopter certains comportements et propos discriminatoires.

¹ Dans ce contexte, l'utilisation du terme « raciale » nécessite un rappel concernant sa définition. « La race est une construction sociale, ce qui veut dire qu'il s'agit d'un concept inventé pour permettre à des groupes d'individus de dominer ou de déshumaniser d'autres personnes pour justifier la prétendue supériorité de la race blanche. Il est toutefois important de préciser qu'aujourd'hui encore, ces catégories raciales, sans valeur scientifique, peuvent être la base sur laquelle certaines personnes sont victimes de discriminations ou d'agressions. »

06 MICRO-AGRESSION

La micro-agression est un comportement (conscient ou inconscient) ou un propos apparemment banal qui contribue à marginaliser ou à discriminer des individus en raison de leur identité. C'est surtout la **récence** du propos ou du comportement qui pose problème.

Parfois une simple question ou un simple geste peut avoir un impact beaucoup plus grand que nous ne l'avions anticipé. Toute personne peut être sujette à formuler une micro-agression ou en être la cible.

Par exemple, les commentaires remettant en question l'identité ou le ressenti d'une personne, les blagues vexantes, les contacts physiques non souhaités et les regards hostiles ou méprisants sont des micro-agressions.



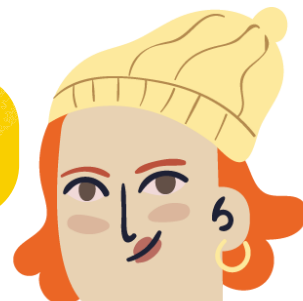
POUR ALLER PLUS LOIN

Envie d'en apprendre plus ? Consulter la capsule du projet Briser le code intitulée « Les micro-agressions » en [cliquant ici](#).



**Je trouve que tu exagères !
Ça ne doit pas être si grave que ça !**

**Pourtant, c'est si grave que ça !
Ça a des impacts réels sur moi.**



DÉBOULONNER LES MYTHES

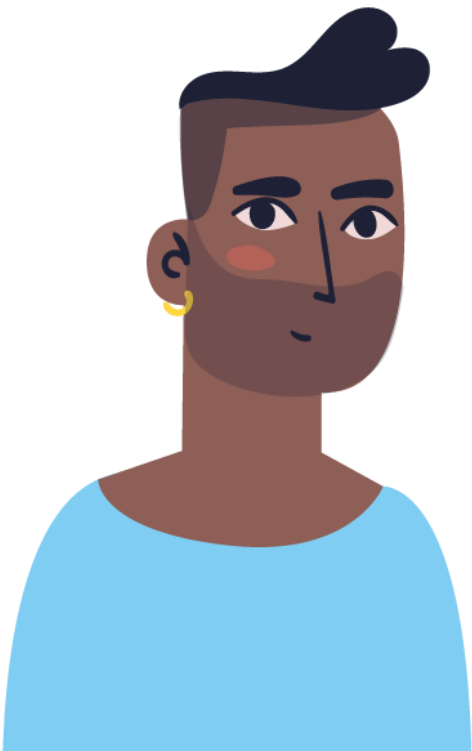
« On ne peut plus rien dire »

Il y a effectivement une moins grande tolérance pour les discours racistes, sexistes et homophobes... et tant mieux ! Si certaines paroles violentes qui étaient autrefois normalisées ne sont plus acceptées, c'est une belle amélioration et nous devrions nous en réjouir. Ne voulons-nous pas d'une société où toutes personnes se sentent incluses et en sécurité ? Au final, on peut dire beaucoup de choses, il faut simplement réfléchir davantage au choix de nos mots et à leur impact.

07 ESPACE SÉCURITAIRE (SAFE SPACE)

Il s'agit d'une expression qui désigne souvent un espace « bienveillant », une zone neutre ou un espace sécuritaire dans lequel les personnes qui subissent des oppressions peuvent s'exprimer librement, sans craindre d'offenser et sans avoir à justifier ni à expliquer leur vécu et leur ressenti.

Tous les milieux peuvent s'inspirer de cette philosophie et bâtir des espaces sécuritaires. Consulter la [section 4 de ce guide \(p.22\)](#) portant sur l'inclusion pour des exemples.



08 INTERSECTIONNALITÉ

L'intersectionnalité est l'interaction entre plusieurs facteurs d'oppression vécus simultanément et qui se renforcent mutuellement. L'interaction de ces facteurs (sociaux, politiques, économiques et situationnels) influence le degré d'oppression qui peut être subie par une personne dans un groupe, une organisation ou une société.

Par exemple, les femmes autochtones ou noires sont confrontées à une situation d'intersectionnalité en raison de l'inégalité des genres et de la couleur de la peau. Pour celles qui sont âgées de moins de 35 ans, le fait qu'elles soient jeunes peut être considéré comme un autre facteur de discrimination, amplifiant ainsi les effets discriminatoires. D'autres facteurs pourraient aussi intervenir (exemple : handicap, grossesse, origine, etc.).

Il ne s'agit pas de définir qui « souffre » le plus en additionnant les facteurs d'oppression, mais plutôt de bien comprendre l'étendue des obstacles auxquels une personne peut faire face en raison de la pluralité de ses identités.

09 BIAIS INCONSCIENT

Le biais inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une présomption qui peut surgir dans l'esprit d'une personne à son insu, d'une façon qui échappe à son contrôle et à sa volonté. Un raccourci est fait par le cerveau en fonction de nos valeurs, nos expériences et notre environnement social. Il agit sans que l'on s'en rende compte, ce qui peut mener à des comportements ou des propos discriminatoires.

L'effet inconscient influence les stéréotypes et les préjugés que l'on peut avoir envers les jeunes issus de la diversité culturelle et **peut entraîner des attitudes discriminatoires**. Certains stéréotypes et préjugés sont fortement ancrés et se perpétuent dans la société ou dans un milieu donné. Ils sont considérés comme des évidences ou des certitudes, et donc, jamais remis en question. Mais attention, il s'agit là d'un piège !

Des biais inconscient, **tout le monde en a, sans exception !** Fort heureusement, il est possible de prendre conscience des raccourcis que notre cerveau prend et de les maîtriser.

EXEMPLE

Un poste est vacant et la dernière personne à l'avoir occupé était très appréciée. Elle avait un parcours très impressionnant. La description du poste a été rédigée dans le but de recruter quelqu'un qui lui ressemble. Sans s'en rendre compte, on donne ainsi plus de chances aux gens qui ont le même profil, et donc possiblement des caractéristiques semblables (de classe, d'âge, de « race », etc.), que la dernière personne qui occupait le poste.

L'Université de Harvard a développé le **Projet Implicite** visant à mieux comprendre les attitudes, les préjugés et les stéréotypes qui influencent la perception, le jugement et l'action d'un individu. Un groupe de scientifiques a construit des tests d'associations disponibles en ligne gratuitement et en français. Faire ce test permet de prendre conscience de nos biais inconscients. Un exercice qui peut être confrontant, mais très éclairant.

Accéder au test en [cliquant ici](#) !



7 ÉTAPES POUR FAIRE FACE À NOS BIAIS INCONSCIENTS

Aucune recette miracle n'existe pour adresser et résoudre tous les enjeux d'inclusion. Toutefois, plusieurs outils ou pistes de réflexion peuvent nous guider dans notre démarche tant personnelle qu'organisationnelle. L'outil [7 étapes pour faire face à nos biais inconscients](#) propose une démarche qui invite à la réflexion sur les biais inconscients dans le but de favoriser un meilleur dialogue dans les milieux. Chaque personne (ou organisation) est invitée à faire sienne cette démarche.

- 01** Accepter que les biais inconscients existent et nous habitent.
- 02** Comprendre que les biais inconscients sont présents dans toutes les sphères de la société et interviennent dans nos relations amicales, familiales et professionnelles.
- 03** Commencer à remarquer les biais inconscients chez soi et chez les autres.
- 04** Changer ses réflexes et ses comportements lorsque l'on identifie un nouveau biais inconscient.
- 05** Amener les autres à réfléchir sur les biais inconscients dans leur entourage.
- 06** Dénoncer publiquement des comportements et langages oppressifs.
- 07** Recommencer ce processus, partout et toujours !



POUR ALLER PLUS LOIN

Consulter des exemples de comportements et de langages oppressifs ainsi que des pistes d'action en [cliquant ici](#).



10 PRÉJUGÉ OU STÉRÉOTYPE ?

PRÉJUGÉ

Un préjugé est une opinion et un sentiment individuel ou collectif, le plus souvent négatif et défavorable à l'égard d'individus associés à une catégorie. Un préjugé provient du milieu d'origine, de l'éducation ou de la culture d'une personne. Un préjugé se fonde toujours sur un stéréotype.

STÉRÉOTYPE

Un stéréotype est un ensemble de caractéristiques qui distinguent un groupe de personnes, habituellement en termes de comportements, d'habitudes, de rôles sociaux, etc. Un stéréotype est une généralisation simplifiée de la réalité (exemple : « Ils sont comme ceci ou comme cela ») qui sert souvent à justifier la conduite d'un groupe de personnes vis-à-vis d'un autre.



DU STÉRÉOTYPE AU PRÉJUGÉ...

Les personnes immigrantes n'ont pas fait leurs études au Québec (stéréotype), donc elles sont moins compétentes (préjugé).



Les femmes musulmanes portent un hijab (stéréotype), donc elles ne peuvent pas décider par elle-même (préjugé).



Les personnes noires sont pauvres (stéréotype), donc elles volent dans les magasins (préjugé).



À QUOI RESSEMBLENT LES PRÉJUGÉS ?

Les préjugés sont des idées préconçues.
Par exemple,

- Les jeunes manquent d'expérience ;
- Les jeunes sont paresseux et peu dévoués à leurs tâches ;
- Les personnes immigrantes ne sont pas scolarisées ;
- Les personnes immigrantes ne parlent pas bien le français ;
- Les personnes noires sont associées à la criminalité ;
- Les personnes qui n'ont pas la peau blanche ne sont pas nées au Québec.

SAVIEZ-VOUS QUE....

Le préjugé n'est pas nécessairement négatif. Il peut aussi être positif. Par exemple, penser que les personnes noires sont athlétiques ou que les femmes sont plus maternantes et portées vers la coopération. Mais attention ! Si, à première vue, ces préjugés peuvent paraître moins dommageables, ils peuvent tout de même demeurer désagréables pour les personnes qui en sont l'objet. Pourquoi ? Parce qu'en ramenant les qualités d'une personne à son groupe d'appartenance, on enlève à celle-ci son caractère unique et on lui prête une identité qui se confond avec celle de son groupe. C'est ce qu'on appelle de la dépersonnalisation.

Pour en savoir plus, consulter l'article « Comprendre les stéréotypes, préjugés et la discrimination » en [cliquant ici](#).



11 TOKÉNISME

Le tokénisme consiste à ne faire qu'un effort symbolique pour inclure les personnes issues de la diversité culturelle afin de donner l'apparence d'égalité. Que ce soit dans des positions de pouvoir, dans des campagnes marketing ou sur des photos qui représenteront une organisation, les décisions qui sont prises le sont premièrement pour donner l'impression d'égalité sans faire un effort plus soutenu pour changer la structure organisationnelle et s'assurer que celle-ci soit plus inclusive.

EXEMPLE

Demander aux personnes issues de la diversité culturelle de notre milieu de poser sur nos photos officielles pour démontrer l'approche inclusive de notre organisation alors que celles-ci continuent de demeurer au bas de l'échelle salariale en plus de n'avoir aucun pouvoir décisionnel réel.

Découvrir d'autres exemples de tokénisme en [cliquant ici](#).



12 PRIVILÈGE

Le privilège est un avantage dont certains groupes ou personnes bénéficient par rapport à d'autres, sans l'avoir demandé (par exemple, être une personne blanche ou naître dans une famille aisée financièrement). Cet avantage permet d'avancer plus facilement dans la vie et a des impacts sur la possibilité d'action, sur la reconnaissance et le pouvoir d'influence qu'un groupe ou une personne peut avoir.

Une personne privilégiée peut, bien évidemment, elle aussi faire face à des obstacles tout au long de sa vie. Cela n'empêche tout de même pas le fait qu'elle puisse être plus avantagée que d'autres dans certaines situations.



PISTES DE RÉFLEXION POUR IDENTIFIER SES PRIVILÈGES

- Est-ce que la langue de la majorité est la mienne ?
- Est-ce qu'on m'a déjà demandé de quelle origine je suis ?
- Est-ce que je peux magasiner sans me faire suivre et surveiller ?
- Est-ce que j'ai déjà essayé de modifier mon apparence, ma façon d'être ou mon comportement pour mieux m'intégrer ou me sentir accepté ?

DÉBOULONNER LES MYTHES

Les privilèges des minorités

Certaines personnes issues des groupes majoritaires se sentent parfois lésées dans un contexte où les groupes marginalisés ou minoritaires sont de plus en plus loquaces quant à la revendication de leurs droits. Pourtant, il s'agit simplement de rectifier une injustice puisque l'Histoire nous démontre que les groupes majoritaires jouissent de certains privilèges depuis des siècles. Cela ne signifie pas que certains groupes devraient perdre leurs droits, au contraire. Être à l'écoute des revendications des groupes marginalisés ou minoritaires et passer à l'action permet de rétablir un équilibre entre les différentes composantes de la société afin d'avoir un monde plus juste et équitable pour toutes et tous.

13 PERSONNE ALLIÉE

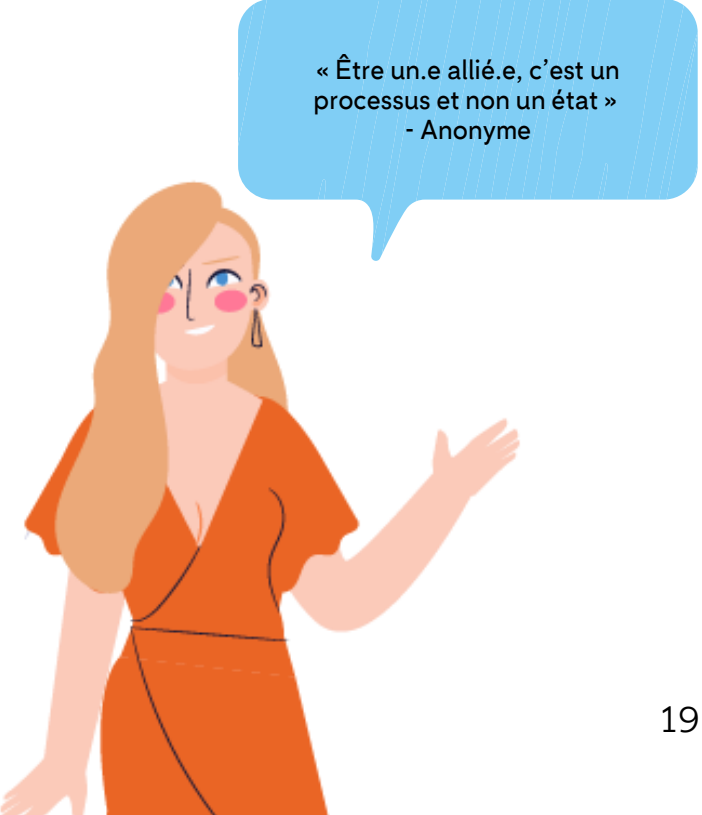
Être une personne alliée consiste à travailler **activement aux côtés** de personnes issues d'un groupe sous-représenté et marginalisé pour combattre les inégalités et les oppressions à leur égard. C'est reconnaître que chaque personne a un droit fondamental à la dignité humaine, au respect et à l'égalité. Le but, en adoptant une posture d'allié, n'est pas de promouvoir notre propre intérêt, mais bien celui des autres. La personne alliée ne fait pas partie du groupe marginalisé, mais cherche à le soutenir.

Selon la situation, on peut être soi-même une personne alliée ou faire partie du groupe marginalisé soutenu par d'autres personnes alliées. C'est un rôle qui peut changer à travers le temps. **Exemple** : un homme noir peut être un allié des femmes dans la lutte féministe et ensuite recevoir un appui des personnes qui ne sont pas noires dans d'autres circonstances.



PISTES DE RÉFLEXION

- Est-ce que mon intérêt découle du fait que cette lutte me permet d'atteindre un objectif lié à la représentativité de la diversité culturelle au sein de mon milieu ?
- Est-ce que mon intérêt découle du fait que cette cause est un sujet d'intérêt populaire en ce moment ?
- Est-ce que je fais cela pour nourrir mon ego ?



« Être un.e allié.e, c'est un processus et non un état »
- Anonyme

L'ABC D'UNE PERSONNE ALLIÉE ¹

01

RECONNAÎTRE NOS PRIVILÈGES - FAIRE UNE INTROSPECTION

Pour devenir une personne alliée, il faut d'abord prendre conscience de nos privilèges et de notre posture personnelle afin de nous permettre de nous situer par rapport aux individus qui vivent une ou plusieurs oppressions. Il importe de reconnaître notre propre situation pour agir adéquatement et utiliser nos privilèges à bon escient. Des questions peuvent aider à faire cette introspection individuelle. Quels sont mes biais inconscients ? Quels sont mes préjugés ? Quels sont mes privilèges ?

02

S'INFORMER

S'informer reste le meilleur moyen d'en apprendre plus sur les réalités vécues par d'autres. Lorsque nous ne sommes pas la personne concernée par une situation, nous ne voyons bien souvent que la pointe de l'iceberg ! Heureusement, il existe une multitude de balados, documentaires, livres, etc. qui s'intéressent aux questions entourant la jeunesse et la diversité culturelle.

03

ÉCOUTER

Être à l'écoute des propos et des expériences vécus par d'autres nourrit notre réflexion sur les réalités que nous ne vivons pas en raison de notre identité.

04

QUESTIONNER

Poser des questions permet de prendre conscience des oppressions et de leurs impacts réels sur la vie d'autres individus, de nourrir notre réflexion et d'aiguiser nos connaissances. Prendre le temps de **valider nos perceptions** (ex. : est-ce que j'ai/nous avons bien compris ?) fait aussi partie du processus. Questionner une personne requiert de la bienveillance. Petites astuces : s'assurer que celle-ci soit également disposée à entamer une discussion et qu'un espace sécuritaire permette d'avoir des échanges francs et transparents. Ne pas hésiter à poser la question : « Souhaites-tu qu'on aille discuter à un autre endroit ? ».

05

SAVOIR S'EXCUSER

Être une personne alliée est un **apprentissage continu**. Bonne nouvelle : il est possible et normal de faire des faux pas ! Il faut seulement avoir l'humilité de s'excuser et de demander aux personnes concernées comment il est possible de corriger l'erreur commise.

06

PASSER À L'ACTION

Il faut passer à l'action **de manière continue** en utilisant nos privilèges pour sensibiliser notre entourage et notre milieu, dénoncer des comportements inacceptables (et les corriger si ce sont les nôtres) en plus de valoriser la voix des personnes vivant des oppressions. Au final, il s'agit de supporter, dans sa lutte, un groupe dont on ne fait pas partie, **sans monopoliser la conversation** et sans parler à la place des personnes qui le composent.

1. Aucune recette miracle n'existe pour devenir une personne alliée. Toutefois, plusieurs outils ou pistes de réflexion peuvent nous guider dans notre démarche organisationnelle ou personnelle. Cette démarche vise à encourager la réflexion et le changement de pratique. Chaque personne et organisation sont invitées à faire sienne cette démarche.

CLÉS POUR UNE CONVERSATION BIENVEILLANTE ¹

Il faut le reconnaître, les conversations sur les enjeux liés à la diversité culturelle peuvent être difficiles, voire malaisantes. Nous pouvons avoir peur de blesser, de ne pas utiliser les bons mots ou d'être confrontés à certaines situations qui nous rendent inconfortables. Malheureusement, ces craintes nous empêchent parfois d'avoir des conversations franches et ouvertes puisqu'on trouve plus facile d'éviter ces sujets.

Pourtant, le dialogue est une étape incontournable et bien souvent un des premiers pas vers le changement. Comment renforcer les liens entre les différentes communautés culturelles au Québec ? Comment reconnaître nos erreurs et imaginer un futur collectif plus juste et inclusif, si on ne se parle pas ? Voici quelques clés pour entamer une conversation bienveillante sur ces sujets.

SE QUESTIONNER

- Pourquoi est-ce que je souhaite entamer cette conversation ?
- Est-ce que j'ai un lien de confiance avec cette personne ou viens-je tout juste de la rencontrer ?
- Est-ce que je suis prêt à être déstabilisé ou confronté à des façons de voir les choses qui sont différentes des miennes ?
- Si je ressens une forme de culpabilité ou d'attaque en réaction aux propos de mon interlocuteur, comment est-ce que je réagis ?

RECONNAÎTRE

- Quelle est ma posture et ma position face à mon interlocuteur.ice issu.e de la diversité culturelle ?
- Est-ce que je suis dans une position d'autorité face à cette personne ? Se sentira-t-elle à l'aise d'être franche avec moi ?
- Est-ce que cette conversation risque d'être émotionnellement difficile pour moi ? Et pour mon interlocuteur.ice ?

ÉCOUTER

- Est-ce que je suis prêt à être dans une posture d'écoute, sans jugement ?
- Puis-je faire preuve d'empathie et de bienveillance si mon interlocuteur.trice me confie certaines choses difficiles ?

DONNER SUITE

- Qu'est-ce que je ferai après cette conversation ?
- Si mon interlocuteur me partage une injustice dans un milieu qui m'est familier ou alors un comportement répréhensible perpétré par une de mes connaissances, comment est-ce que j'agirai ?
- Comment puis-je donner suite à cette conversation ? Quelles ressources peuvent m'aider à poursuivre ma réflexion et mon (auto)éducation ?

1. L'emploi du « je » invite à une réflexion personnelle. Il est encouragé de formuler ces questions au « nous » pour une réflexion collective et organisationnelle.

04

**TRANSFORMER NOS
MILIEUX ET
TRANSFORMER LE
QUÉBEC**



LES OBSTACLES À L'INCLUSION

Maintenant que nous avons porté une attention particulière aux concepts et aux termes associés à la diversité culturelle, la deuxième étape dans notre démarche de compréhension des enjeux que vivent les jeunes de la diversité culturelle est de tenter de comprendre les barrières susceptibles de les empêcher de développer leur plein potentiel et de s'engager dans leur communauté.

Les 18 à 34 ans sont sous-représentés (moins de 21 %) dans plusieurs milieux décisionnels et là où pouvoir s'exerce. Notamment, une étude menée par la Conseil du statut de la femme (2018) démontre que les femmes sont sous-représentées dans les milieux politique, économique, dans la fonction publique et les affaires. On observe des tendances similaires à l'égard des minorités visibles, des minorités ethniques¹ et des autochtones. Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2020), 6,3 % des effectifs des organismes publics québécois sont des personnes de minorité visible, alors que le taux de disponibilité² est de 10,3 %. Chez les personnes de minorité ethnique, le taux de disponibilité est de 6,6 %, alors qu'elles occupent 3,4 % des postes. Ce bilan nous oblige à porter une attention particulière sur les barrières à la pleine représentation des jeunes issus de la diversité culturelle au sein de nos institutions publiques.

DÉFINIR L'INCLUSION

Adopter une démarche inclusive, c'est mettre en place un environnement respectueux et sécuritaire qui :

- Permet d'inclure pleinement tous les membres de sa communauté ;
- Offre un accompagnement en cas de difficultés ;
- Offre des mesures de soutien pour favoriser le bien-être et l'accomplissement de toutes et tous.

L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ SONT DES VALEURS IMPORTANTES POUR LES JEUNES

Selon une étude menée par Randstad (2014), 75 % des jeunes de 18-35 ans accordent une grande importance à la présence de la diversité culturelle dans les milieux où ils et elles s'engagent et 88 % d'entre eux considèrent que l'égalité entre les genres y est fondamentale.

Des résultats similaires sont observés dans une étude menée par Academos (2019) auprès des 14-26 ans. 83 % des répondants accordent une importance (assez à beaucoup) « à ce que l'entreprise qui les emploie " valorise la diversité en milieu de travail (égalité des sexes, diversité culturelle, de religion, etc.) " ».

Source : Randstad 2014, Academos 2019.

1. Selon la Loi sur l'accès à l'égalité en l'emploi, les minorités ethniques sont les personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais et qui ne sont ni des personnes autochtones ni d'une minorité visible.

2. Taux de disponibilité (détermination de la cible) : Afin de déterminer la cible, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse compare la représentation d'un groupe visé au sein des effectifs concernés de l'organisme avec sa représentation au sein des personnes compétentes ou aptes à acquérir cette compétence dans un délai raisonnable pour ce type d'emploi à l'intérieur de la zone appropriée de recrutement. (CDPDJ 2019)

RECONNAÎTRE LES OBSTACLES ET LES BARRIÈRES À L'INCLUSION

Comprendre, en théorie, ce que veut dire le mot inclusion, n'est évidemment pas suffisant. Après la compréhension, il faut reconnaître qu'il existe, encore aujourd'hui, de nombreux obstacles et barrières qui ont des impacts considérables sur la vie d'un nombre incalculable de jeunes de la diversité culturelle.

Manque de modèles & quotas

Le manque de modèles dans certains milieux n'incite pas les jeunes de la diversité culturelle à s'impliquer. Par exemple, si aucun jeune de la diversité culturelle n'occupe un poste à hautes responsabilités dans un milieu, il est plus difficile pour un jeune de la diversité culturelle de s'intéresser ou de s'imaginer occuper un tel poste.

Les quotas. Risqués ? Certains milieux ont des cibles à atteindre en matière de diversité culturelle. Ce n'est pas une mauvaise idée en soi de se doter de cibles quantifiables pour changer les choses dans notre milieu. Néanmoins, le sentiment d'être un quota et d'avoir été choisi seulement en raison de notre identité n'est pas nécessairement un sentiment agréable, car il peut contribuer à marginaliser un individu. C'est notamment dans ces situations que l'on parle de tokenisme. En tant que milieu d'accueil, il est important de s'assurer que les nouvelles personnes recrutées soient valorisées pour les compétences qu'elles ont et non uniquement parce qu'elles sont issues de la diversité. C'est ce qui fait la différence entre recruter une personne seulement pour respecter un quota et la recruter parce qu'on ne peut se passer de son talent dans l'équipe et que celle-ci amène un tout autre point de vue en raison de son bagage.

Fermeture et homogénéité

Le manque de modèles dans certains milieux peut avoir comme effet de créer un milieu fermé et homogène (composé uniquement de personnes avec les mêmes origines, une moyenne d'âge similaire, une même identité de genre, etc.). Ce type de milieu peut paraître inaccessible pour certains jeunes de la diversité culturelle et contribuer à maintenir une sous-représentation de ce même groupe si un effort conscient n'est pas fait pour transformer le milieu.



Se limiter aux différences

Un manque d'ouverture face à la langue, à l'identité ou au mode de vie d'un jeune de la diversité culturelle peut également être un obstacle à l'inclusion. Prenons l'exemple d'un travailleur dont la première langue n'est pas le français. Il le parle tout de même couramment et de manière fluide dans son milieu de travail, mais pourtant ses collègues ont de la difficulté à le comprendre en raison de son accent. Ses collègues lui font des blagues récurrentes sur son accent, le font souvent répéter et ne semblent pas vouloir faire d'effort. Il n'a pas l'impression d'être considéré à sa juste valeur.

Racisme et discrimination

Un jeune de la diversité culturelle peut faire face à de la réticence face à ses idées, ses opinions, son leadership, etc. en raison de son identité. Par exemple, une personne qui est en désaccord avec les valeurs, la religion ou même l'orientation sexuelle d'un jeune de la diversité culturelle peut choisir volontairement d'omettre de lui partager des informations importantes, d'ignorer ses interventions ou de lui couper la parole pendant les réunions d'équipe.

À COMPÉTENCES ÉGALES, CHANCES ÉGALES ! VRAIMENT ? SAVIEZ-VOUS QUE...

À compétences égales, une personne candidate à un emploi qui a un patronyme québécois a au moins 60 % plus de chances d'être appelée en entrevue qu'une personne québécoise qui a un nom à consonance africaine, arabe ou latino-américaine.

Des études à l'appui

Ces observations ont été réalisées dans le cadre d'une enquête par « testing » menée à Montréal en 2012 par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Toujours d'actualité, des résultats similaires sont présentés dans le projet de thèse déposé en 2020 par le sociologue Jean-Philippe Beauregard. Il propose une analyse de différents facteurs ayant une influence sur la discrimination à l'embauche.

Envie de consulter les études ?

- CDPDJ (2012), [Mesure la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: Résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal](#)
- Beauregard (2020), [Les frontières invisibles de l'embauche des Québécois minoritaires : hiérarchie ethnique, effet modérateur du genre féminin et discrimination systémique - Dévoiler la barrière à l'emploi par un testing à Québec](#)



Peu de sensibilisation aux réalités des autres

Lorsque l'on ne vit pas une situation de discrimination, il peut être difficile de bien comprendre les impacts que cela peut avoir sur la vie d'une personne. Cette mécompréhension contribue à renforcer les barrières systémiques à l'inclusion. Nous devons donc être attentifs aux témoignages des jeunes de la diversité culturelle qui subissent des discriminations et agir.

EXEMPLES

- Ignorer ou banaliser la plainte d'un.e employé.e.
- Faire porter la responsabilité de résoudre la situation à la personne qui a vécu les micro-agressions.
- Percevoir la personne qui a vécu les micro-agressions comme la source du problème.
- Minimiser les impacts des obstacles vécus par les jeunes de la diversité culturelle.

Fracture numérique

L'unique utilisation des technologies (médias sociaux, chaînes de courriels, site Web nécessitant un compte, etc.) pour mobiliser limite la participation aux jeunes qui ont accès aux outils informatiques et qui ont cette connaissance technologique et informatique. Cela exclure, de fait, les jeunes qui n'y ont pas accès ou qui ne maîtrisent pas ces outils. Par exemple, un nouveau poste est affiché, mais l'offre diffusée qu'à l'interne et sur LinkedIn. Les personnes qui n'ont pas de compte LinkedIn n'ont donc pas accès à l'information.

Considérer la réalité socio-économique

Certains milieux ne considèrent pas les différents aspects pouvant affecter la vie quotidienne d'un individu (manque de temps, coûts d'une activité, horaires, déplacements, conciliation travail-famille ou travail-études). Ce manque de considération peut faire obstacle à la participation ou à l'implication d'un jeune de la diversité culturelle. En exemple, tout le personnel est invité à aller au restaurant à leurs frais pour souhaiter la bienvenue à la nouvelle recrue de l'équipe, mais le budget de la nouvelle recrue ne lui permet pas d'y aller.

ÉLIMINER LES OBSTACLES À L'INCLUSION

L'INCLUSION EN 4 ÉTAPES

Maintenant que nous avons réfléchi aux obstacles à l'inclusion, il faut passer à l'action pour contribuer à faire de notre environnement un lieu réellement inclusif et respectueux. Pour cela, il faut être prêts à modifier certaines de nos façons de faire et de nos pratiques organisationnels. Voici une démarche en quatre étapes pour nourrir notre réflexion sur le développement d'une culture de l'inclusion dans notre milieu.

01

RECONNAÎTRE L'EXISTENCE D'UNE PROBLÉMATIQUE

La première étape consiste à reconnaître l'existence d'une problématique.

- Quelle est la problématique ?
 - Exemple : manque de modèles, peu de jeunes assistent à nos activités, nos stratégies de mobilisation ne rejoignent pas les jeunes, le milieu est peu sensibilisé, etc.
- Pourquoi cette problématique existe-t-elle ?

02

COMPRENDRE LA PROBLÉMATIQUE

La deuxième étape consiste à comprendre la problématique en se posant les bonnes questions :

- Quel est le rôle et le pouvoir de mon organisation ?
- Quel est mon rôle ? Est-ce que j'ai du pouvoir ? Si oui, lequel et comment puis-je l'exercer ?
- Quels sont les obstacles à l'inclusion ?
- Quels mécanismes/actions entravent l'inclusion des jeunes de la diversité culturelle ?

03

DÉFINIR LES OBJECTIFS CONCRETS

La troisième étape consiste à définir des objectifs concrets pour nous permettre de déterminer les actions à mettre en place afin de répondre à la problématique. Ces objectifs doivent être établis en fonction du milieu dans lequel nous sommes (contexte, ressources, etc.). Ils doivent être réalistes et mesurables, car ils nous permettent d'établir de solides bases pour les actions futures.

04

AGIR

La quatrième étape consiste à passer à l'action. Il faut ici déterminer les moyens à employer pour atteindre nos objectifs.

- Quels mécanismes pouvons-nous instaurer pour remédier à cette problématique ?
- Les actions sont-elles réalistes ? Nous permettent-elles d'atteindre nos cibles ?
- Avons-nous les moyens et les ressources nécessaires au succès de nos initiatives ?
- Qui sera (seront) responsable(s) de mettre en oeuvre ces actions ?

UN EXEMPLE

Votre conseil d'administration (CA) est composé de 8 personnes, mais où on n'y retrouve aucun jeune et aucune personne de la diversité culturelle.

01

RECONNAISSANCE DE LA PROBLÉMATIQUE

Lors d'une réunion, ce manque de diversité culturelle et de jeune au sein du CA est abordé.

02

COMPRENDRE LA PROBLÉMATIQUE

Une discussion franche est entamée au sein du CA dans le but de comprendre pourquoi exactement il y a un manque de diversité culturelle et de jeunesse. On détermine si cet enjeu devrait être prioritaire pour l'organisation.

03

DÉFINIR LES OBJECTIFS CONCRETS

Pour changer la situation, on détermine les mesures à prendre en établissant des buts réalistes et mesurables. Par exemple : collaborer avec une consultante pour offrir une formation ou un accompagnement à l'organisation en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

04

AGIR

Après avoir pris le temps de faire un état des lieux, il est décidé que l'une des actions à prendre est de changer la méthode de recrutement. Pour combler le prochain poste vacant au CA, on essaiera de se tourner vers une ou des banques de candidatures où l'on retrouve des jeunes de la diversité culturelle et d'approcher personnellement des personnes candidates qualifiées qui correspondent au profil recherché.

Loin d'être le fruit d'une action isolée et éphémère, l'inclusion est un processus continu, une démarche qui s'inscrit dans le temps.

FAVORISER UN CLIMAT INCLUSIF

Voici une banque d'idées et d'actions pour favoriser l'inclusion des jeunes de la diversité culturelle dans nos milieux. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive, mais bien d'une série de pistes d'action qu'il est possible d'instaurer dans différents milieux, et ce, en fonction des besoins et de la réalité spécifiques de chacun.

Communiquer clairement ses attentes concernant les comportements attendus de la part de vos membres ou employés.

Mettre en place un espace sécuritaire pour les dénonciations, demandes d'informations ou de conseils (conversations confidentielles, etc.)

Avoir des personnes ressources formées et connues de tous et toutes à l'interne pour répondre à ces problématiques. Ces ressources ne doivent pas être uniquement des personnes de la diversité culturelle puisque cela reviendrait à leur imposer de porter ce fardeau à elles seules. C'est notamment dans ces situations que l'on parle de charge raciale.

Créer une politique ou un plan d'action en matière de diversité et d'inclusion.

Offrir de la formation continue à l'équipe de travail.

Créer un programme d'accueil et d'inclusion.

Porter une attention particulière à la manière dont nos rencontres d'équipe sont facilitées et organisées (tours de paroles, heures des rencontres, etc.).

Offrir un programme de mentorat.

EXEMPLES

- [Cadre de référence d'IVADO en matière d'équité, de diversité et d'inclusion \(EDI\) 2019-2023](#), IVADO
- [Plan d'action pour la diversité en emploi 2016-2019](#), Ville de Montréal
- [Cadre de référence interne de gestion de la diversité. Bâtir le vivre-ensemble](#), Ville de Repentigny
- [Énoncé de vision sur l'équité, la diversité et l'inclusion](#), Université de Montréal

RESSOURCE

Le Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion est une ressource incontournable destinée à l'ensemble des organisations québécoises. Cliquer ici pour accéder à leur [site Web](#).

LES PLUS-VALUES DE LA REPRÉSENTATIVITÉ

Diversifier son équipe amène de nombreux avantages tant pour le milieu que pour la nouvelle recrue. Les études démontrent que la présence d'une pluralité de perspectives, de points de vue et d'expériences permettent à aux équipes de travail d'être plus créatives et innovantes. La diversité amène ainsi une complémentarité entre les différentes visions, ce qui permet de réunir les forces de chacun des membres de l'équipe et de diminuer les angles morts lorsque l'on développe des projets. Cela renforce l'efficacité, mais aussi le sentiment d'engagement et d'appartenance des membres du groupe.



POUR ALLER PLUS LOIN

[Global Diversity and Inclusion. Fostering Innovation Through a Diverse Workforce](#)

[Diversity & Inclusion Research Roundup: Top Studies You Need to Know](#)

[The Mix That Matters](#)

[Infographic: Diversity + Inclusion = Better Decision Making at Work](#)

[When Gender Diversity Makes Firms More Productive](#)



MOBILISATION ET RECRUTEMENT

La mobilisation et le recrutement des jeunes dans notre milieu peuvent parfois être difficiles : notre mission ne les intéresse pas, ils participent peu à nos activités, peu de jeunes posent leur candidature lorsque nous rendons une offre d'emploi publique, etc. Qu'est-ce qui peut expliquer ces obstacles à la mobilisation et au recrutement des jeunes de la diversité culturelle, mais aussi des jeunes en général ? Qu'est-il possible de faire ? Sur ce plan, seul le milieu d'accueil peut avoir une influence sur ses pratiques internes pour insuffler le changement et l'amélioration de la situation.

Nous l'avons vu en introduction, les jeunes de la diversité culturelle ne forment pas un groupe homogène. Évitions de mettre « tous les œufs dans le même panier ». Gardons en tête que la réalité des jeunes diffère en fonction de leurs identités, des enjeux auxquels ils font face, de leur parcours et de leurs expériences. Nous ne le répéterons jamais assez, c'est en considérant ces singularités comme des défis insurmontables, et non comme des atouts pour notre milieu, que nous faisons fausse route. Le succès de l'approche mobilisatrice réside dans notre ouverture à la pluralité des réalités des jeunes.

LES ÉLÉMENTS MOTIVATEURS

Comprendre ce qui intéresse et motive les jeunes est essentiel pour déployer des actions de recrutement, de mobilisation et de rétention. Plusieurs éléments sont à considérer pour maximiser les chances de réussite de l'approche que l'on souhaite, en tant qu'organisation, mettre en place. Voici cinq éléments motivateurs à prendre à considération.

Avoir une vision qui rejoint les intérêts des jeunes

Il est important pour les jeunes âgés de 18 à 35 ans de s'impliquer dans un milieu qui a un sens pour eux et qui coïncide avec leurs valeurs et priorités. Avoir une vision, des valeurs, des priorités et un plan d'action clair et rassembleur permet de favoriser leur sentiment d'appartenance. Selon une étude menée par Randstad (2014), 87 % des jeunes âgés de 24 à 35 ans accordent une grande importance à la responsabilité sociale du milieu dans lequel ils ou elles s'impliquent ou travaillent.

PISTES D'ACTION

- Inclure les jeunes dans la planification et la mise à jour des politiques, stratégies et programmes.
- Offrir des postes de pouvoir où leur voix aura un poids significatif et décisif (exemple : siège réservé à un jeune de moins de 35 ans sur un CA).
- Organiser des événements consultatifs jeunesse sur des enjeux spécifiques qui les touchent.
- Avoir une vision claire des valeurs et de la responsabilité sociale de l'organisation et la partager.

Reconnaître les compétences des jeunes

Amener les 18-35 ans à mettre à profit leurs compétences favorise leur engagement dans le milieu. Cela démontre une confiance en leurs capacités et leur potentiel. Par ailleurs, cette attitude est aussi profitable pour le milieu qui cherche à offrir un climat positif, dynamique et inclusif.

PISTES D'ACTION

- Dans la réalisation de leurs tâches, leur offrir des responsabilités et une marge de manœuvre au même titre que vos autres collaborateurs.rices.
- Les consulter sur leurs préférences et leurs forces pour ensuite miser sur celles-ci.
- Leur offrir l'espace et les moyens de réaliser leur plein potentiel.

Reconnaître le leadership des jeunes

Les jeunes souhaitent s'engager dans des projets significatifs à travers lesquels ils et elles peuvent avoir des responsabilités, prendre des décisions et se sentir utiles. Évitez de les inclure de manière symbolique (tokénisme). Faire appel à leurs idées et opinions contribue à reconnaître leur apport dans les processus décisionnels.

PISTES D'ACTION

- Expliquer l'utilité et l'impact de la tâche qu'ils exécutent
- Inclure les jeunes dans les comités d'organisation.
- Communiquer clairement les attentes.
- Faire appel à leurs idées et opinions par le biais de consultations, de tours de parole, etc., et, surtout, les prendre en compte.
- Consulter les AVANT de démarrer un grand projet et non pas quand toutes les décisions importantes ont déjà été prises.
- Leur laisser une marge de manœuvre dans la réalisation de leurs tâches.

Reconnaître et soutenir l'engagement jeunesse

La reconnaissance de leur engagement, de leur travail et de leur contribution est essentielle pour favoriser la rétention. Sans cette reconnaissance, il leur est plus difficile de se sentir valorisé.e. Plusieurs actions peuvent être mises en place pour reconnaître et valoriser leur engagement.

PISTES D'ACTION

- Offrir régulièrement des rétroactions constructives.
- Être ouvert.e à recevoir des commentaires, critiques et suggestions de leur part.
- Les remercier et reconnaître la valeur de leur engagement.
- Organiser des événements de reconnaissance (galas, cérémonies, prix et attestations).
- Créer des opportunités pour échanger, réseauter et en apprendre davantage sur l'organisation, un sujet ou une thématique particulière.
- Offrir du mentorat ou du coaching.
- Les faire rayonner dans d'autres espaces en parlant d'eux et d'elles lorsque vous entendez parler d'autres opportunités.

Encourager les initiatives jeunesse créatives et avant-gardistes

Faire appel à la créativité des jeunes est un bon moyen de les mettre au cœur de l'action et de leur permettre d'exercer leur influence. C'est également un moyen pour l'organisation de s'ouvrir à d'autres horizons et perspectives.

PISTES D'ACTION

- Offrir des moments dédiés à la création (ateliers, panels, etc.).
- Être ouvert.e aux nouvelles idées.
- Offrir l'opportunité d'émettre des suggestions allant au-delà de leurs responsabilités courantes.
- Les soutenir dans le développement de projets personnels.

LES POINTS DE CONTACT

Pour mettre toutes les chances de notre côté, il est essentiel de déployer **plusieurs stratégies de recrutement et de mobilisation** pour rejoindre le plus grand nombre de jeunes possible. Internet et les médias sociaux peuvent être utilisés comme moyens de recrutement et de mobilisation, mais n'hésitons pas à les jumeler avec d'autres méthodes de communication. Gardons en tête que la seule utilisation d'internet et des médias sociaux peut constituer un obstacle pour une personne qui n'a pas accès ou ne maîtrise pas ces outils.

Les partenariats, la clé ! Il existe des organisations qui collaborent déjà avec des jeunes et parfois même avec une communauté ethnoculturelle spécifique. Il ne faut jamais hésiter à aller directement rencontrer les jeunes à travers ces instances. Ces milieux peuvent nous aider à comprendre la réalité du groupe que nous tentons de rejoindre et parfois nous mettre en contact avec des candidat.e.s de choix. **L'approche directe** permet d'établir un contact humain, de se faire connaître et d'élargir notre bassin potentiel de candidat.e.s.

PISTES D'ACTION

- Diffuser les informations sur plusieurs réseaux sociaux.
- Diffuser les offres d'emploi sur plusieurs plateformes qui ne nécessitent pas d'avoir un compte d'accès (exemples : Emploi Google, Jobboom, Neuvoo, Jobillico, Indeed, LinkedIn).
- Utiliser différents médiums (combinaison de la diffusion de l'information sur le Web et dans les médias traditionnels).
- Offrir plusieurs modalités d'inscription et être flexible dans les processus de postulation et lors d'appels à candidatures (exemple : offrir aux jeunes ayant des difficultés particulières de vous écrire et être disponible pour leur offrir un appui).
- Personnaliser nos approches (exemple : téléphoner directement un jeune qui a beaucoup de potentiel).

Si nous avons déjà au sein de nos instances des jeunes de la diversité culturelle, cela peut faciliter notre processus de mobilisation puisque nous avons des personnes qualifiées au sein de notre équipe qui connaissent bien notre public cible.



CONCLUSION ET REMERCIEMENTS

Nous avons toutes et tous notre rôle à jouer pour favoriser l'inclusion et une meilleure représentation des jeunes de la diversité culturelle. Il est fondamental de créer des espaces de dialogue pour mettre en lumière les réalités multiples que vivent ces jeunes. Il est vrai que ces conversations peuvent être inconfortables et difficiles, mais il est de notre devoir d'y participer. De Gaspé à Rouyn-Noranda, en passant par Kuujjuaq et Gatineau, nous vous invitons à participer à cette conversation et à devenir des actrices et des acteurs de changement.

La communication est une clé incontournable. Avant de tenir pour acquis ce que l'autre personne pense, dit ou fait, il est bien de valider nos perceptions en discutant avec la personne en question si celle-ci est disposée à le faire et en consultant les nombreuses ressources qui nous sont accessibles pour s'auto-éduquer.

Nous tenons à remercier le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) et le Conseil d'administration de Citoyenneté jeunesse pour nous avoir appuyé.e.s dans notre démarche de réflexion collective. La création d'espaces de discussion sécuritaires nous a permis d'aborder des enjeux qui touchent les jeunes de la diversité culturelle, de mettre des mots sur certaines réalités et surtout d'échanger dans le respect et la bienveillance.

05

**SOURCES ET
RESSOURCES**



ARTICLES DE QUOTIDIEN EN LIGNE

6Q, 8 Amazing Benefits of Cultural Diversity in the Workplace, disponible en ligne <https://inside.6q.io/benefits-of-cultural-diversity-in-the-workplace/>.

Charly (2017), « la parole des concerné.es : entre émancipation, confiscation et risques d'essentialisation », Simonae, 27 avril, disponible en ligne <https://simonae.fr/militantisme/les-indispensables/parole-concernes-emancipation-confiscation-risques-essentialisation/#:~:text=Quand%20un%C2%B7e%20non%2Dconcern%C3%A9,de%20parole%20sur%20ce%20sujet>.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, L'intégration et la discrimination, disponible en ligne <http://www.cdpcj.qc.ca/fr/droits-de-la-personne/droits-pour-tous/Pages/integration.aspx>.

Elboujdäini, Anaïs (2020), « "On veut juste être libre" : comment être un allié contre le racisme », Radio-Canada, 4 juin, disponible en ligne <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1709082/racisme-allie-paige-galette-anita-hosanna-kangabe>.

El Gharib, Sarah (2020), « L'intersectionnalité : outil politique pour une véritable justice sociale. Emilia Roig à notre dernier LallabDay », Lallab Magazine, 21 avril, disponible en ligne <http://www.lallab.org/lintersectionnalite-outil-politique-pour-une-veritable-justice-sociale-emilia-roig-au-lallab-day-2020/>.

Elo, Favoriser une culture d'entreprise inclusive à l'aide du mentorat, disponible en ligne <https://elomentorat.com/fr/diversite-mentorat/>.

International Business School HULT (2018), 13 Benefits and Challenges of Cultural Diversity in the Workplace, disponible en ligne <https://www.hult.edu/blog/benefits-challenges-cultural-diversity-workplace/>.

Lysandra, Devillaine, Justine et Zouak Sarah (2017), « 11 conseils pour être un.e bon.ne allié.e », Lallab magazine, 3 mars, disponible en ligne <http://www.lallab.org/11-conseils-pour-etre-un-e-bon-ne-allie-e/>.

MacLachlan, Matthew (2018), « L'impact des préjugés inconscients sur vos relations de travail », Learnlight, consulté le 7 juillet 2020, disponible en ligne <https://insights.learnlight.com/fr/articles/impact-prejuges-inconscients-travail/>.

Moisan, Mylène (2020), « Le téléphone de Mamadou sonne moins », Le Soleil, 2 juin, disponible en ligne <https://www.lesoleil.com/chroniques/mylene-moisan/le-telephone-de-mamadou-sonne-moins-289a4a18da64764813071d0dc57a0ff4>.

Papillon, Mathieu (2020), « Ça veut dire quoi, jouer un rôle d’allié ? », Rad, 3 juin, disponible en ligne <https://www.rad.ca/dossier/actualite/339/ca-veut-dire-quoi-jouer-un-role-dallie#menu-dossier>.

Wonolo (2018), Benefits of Having a Diverse Workforce ?, disponible en ligne <https://www.wonolo.com/blog/6-benefits-of-having-a-diverse-workforce>.

BALADOS

Briser le code - Le déclic (2019), réalisation du Collectif NOOR.

Série de conférences - Vers des villes inclusives (2020), Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité et la démocratie.

« Être Noir.e au Bas-Saint-Laurent : vécus partagés » (2020), Radio Bic, septembre.

Je migre en région (2020), MRC de la Matapédia.

Kiff ta race (2019), Rokhaya Diallo et Grace Ly.

« Les défis des femmes noires entrepreneures » (2021), Désautel le dimanche, Ici Première, 10 janvier.

Nous autres (2020), Collectif NOOR en collaboration avec des membres de la Démarche jeunesse sur le vivre-ensemble de l’Institut du Nouveau Monde (INM).

CAPSULES VIDÉOS

Biais inconscient et recrutement, OBVIA (2020).

Briser le code - Le lexique en vidéos, Télé-Québec (2020).

Moi, j’ai un ami blanc, Mon ami blanc (2021).

What is Privilege ?, As/Is (2015).

DOCUMENTAIRES

Autrement d'ici, Lénine Nankassa Boucal (2019).

Bagages, Paul Tom (2017).

Briser le code, Télé-Québec (2020).

ÉCRITS SCIENTIFIQUES

Auger, Valérie (2005), « La communication interculturelle et ses obstacles », *Interactions*, 9(1), p. 123-160.

Berbaoui, Adel (2017), Les jeunes de 16-24 ans inscrits en formation professionnelle et les obstacles à leur participation à la formation, M.A, Université de Sherbrooke, 164p.

Brauer, Markus, « Préjugés et discrimination », *Encyclopedia Universalis*, disponible en ligne https://www.universalis.fr/encyclopedie/prejuges-et-discrimination/#i_11253.

D. Godsil, Rachel (2020), *Educating All of Our Children: Understanding and Addressing Implicit Bias*, 5p.

G. Deines, Helen (2018), « "Who, me? White?" The Process of Acknowledging and Challenging Racial Privilege », dans De Sharon, Anderson et Middleton (dir.), *Explorations in Diversity: Examining the Complexities of Privilege, Discrimination, and Oppression*, pp. 113-126, ISBN 9780190617059.

GUIDES ET TROUSSES D'OUTILS EN LIGNE

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion (2017), [Diversity and inclusion councils. Toolkit for diversity and inclusion practitioners.](#)

Centre des organismes communautaires (2019), [18 façons d'améliorer notre processus d'embauche.](#)

Centre des organismes communautaires (2018), [Le « problème » des femmes racisées dans leur milieu de travail.](#)

Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (2020), [Feuillelet sur les concepts principaux.](#)

Citoyenneté jeunesse (2018), [Guide des bonnes pratiques. Rejoindre les jeunes : défis et solutions.](#)

Fédération de la jeunesse canadienne-française (2017), [« Par et pour les jeunes » une explication.](#)

Fondation Mc Connell (2010), [Engager les jeunes au sein de nos milieux.](#)

Gouvernement du Canada (2019), [Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs - module de formation.](#)

Inclusion jeunesse (2019), [Pistes de réflexion et d'actions pour les milieux jeunesse accessibles et inclusifs.](#)

Interactive Ontario (2017), [Une boîte à outils sur la diversité et l'inclusion pour l'industrie canadienne des médias numériques interactifs.](#)

IVADO (2020), [Biais inconscients et recrutement.](#)

MTElles (2020), [Trousse d'outils pour une participation égalitaire et inclusive pour toutes les femmes.](#)

Randstad (2014), [De y à Z le guide sur la prochaine génération d'employés.](#)

Réseau de l'action bénévole du Québec (2011), [Cap sur les jeunes bénévoles. Tracer votre chemin. Trousse du participant.](#)

Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone à Montréal (2019), [Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones.](#)

LIVRES ET REVUES

Agbobli, Chirstian et Gaby Hsab Gaby (2011), Communication internationale et communication interculturelle : regards épistémologiques et espaces de pratiques, Les Presses de l'Université du Québec, ISBN 978-2-7605-3118-5.

Bennis, Kenza (2019), Les monologues du voile. Des Québécoises de racontent, Robert Laffont, ISBN 9782221199848.

Choudhury, Shakil (2019), Vivre la diversité : pour en finir avec le clivage eux/nous, Mémoire d'encrier, ISBN 9782897125929.

Ellis Béchar, Deni et Natasha Kanapé Fontaine (2016), Kuei, je te salue. Conversation sur le racisme, Écosociété, ISBN 9782897192518.

Légal, Jean-Baptiste et Sylvain Delouvé (2015), Stéréotypes, préjugés et discriminations, Paris, Dunod, ISBN 9782100725045.

Leynes, Jacques-Philippe (2012), Sommes-nous tous racistes?, Mardaga ISBN 9782804700881.

Ligue des droits et libertés, Revue Droits et libertés.

Pires, Rosa (2019), Ne sommes-nous pas québécoises ?, Remue-ménage, ISBN 978-2-89091-666-1.

ORGANISATIONS ET CENTRES DE RECHERCHE

Actions interculturelles, <https://www.aide.org/>

Centre de recherche interdisciplinaire sur la diversité et la démocratie, <https://cridaq.uqam.ca/>

Équipe de recherche sur l'immigration au Québec et ailleurs (ÉRIQA), <https://eriga.org/>

Institut national pour l'équité, l'égalité et l'inclusion, <https://ineeipsh.org/>

Réseau québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion, <https://rqedi.com/>

Visages régionaux, <https://www.visagesregionaux.com/>

MODULES DE FORMATIONS

Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (2020), Formation en équité, diversité et inclusion.

Gouvernement du Canada (2019), Les préjugés inconscients et le processus d'évaluation par les pairs - module de formation.

La Fusée 18-40 (2019), 20 capsules sur l'attractivité municipale.

RAPPORTS

Academos (2019), La génération Z du Québec et sa vision du milieu du travail, 66p.

Conseil permanent de la jeunesse (2004), Remixer la Cité. La participation citoyenne des jeunes Québécois issus de l'immigration et des minorités visibles, 125p.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2020), Rapport triennal 2016-2019. Loi sur l'accès à l'égalité à l'emploi dans des organismes publics, 17 avril, 127p.

Conseil du statut de la femme (2018), Présence des femmes et des jeunes dans les lieux décisionnels et consultatifs, 6p.

La Fusée 18-40 (2019), Résultats du sondage migration et vie en région chez les 18-40 ans - Édition 2019.

Office de consultation publique de Montréal (2020), Le rapport de la consultation publique sur le racisme et le discrimination systémique en questions, 261p.

Réseau de l'action bénévole du Québec (2018), Portrait des bénévoles et du bénévolat, 56p.



Les jeunes de la diversité culturelle en région



CITOYENNETÉ JEUNESSE

Nous contacter :

www.citoyennetejeunesse.org



Avec la participation financière de :



Les contenus du présent guide relèvent des jeunes qui ont participé à l'initiative de Citoyenneté jeunesse et n'engagent en rien le gouvernement du Québec.