



DÉCEMBRE 2021

INCLUSION : MA RESPONSABILITÉ – MY RESPONSABILITY

UN ATELIER BILINGUE EN COLLABORATION AVEC LA FONDATION DE LA FAMILLE MORRIS AND ROSALIND GOODMAN

Inclusion and diversity are two words that we have heard very often this year. Participants were invited to reflect on the emotional charge they contain. As we explored their vast potential for learning we discovered how, when we choose to live them fully, they enrich the experience both on an individual and organizational level.

Avec l'aide de **Marco Pronovost***, cet atelier a pris la forme d'un laboratoire où nous avons vu comment nommer et entendre les besoins à travers des dialogues sains, et comment élargir notre cercle à la richesse humaine qui nous entoure.

**Marco Pronovost est un artiste-médiateur dont le travail se qualifie d'art social. Chorégraphe, metteur en scène et chercheur, il est Fellow du Global Salzburg Seminar, en Autriche. Il fait partie des rares spécialistes qui abordent les questions de médiation culturelle et d'engagement des publics à la fois comme artiste et comme théoricien. Il est l'un des cinq Jeunes innovateurs culturels canadiens nommé par le Conseil des Arts du Canada en 2017.*

DES PISTES DE RÉFLEXION – FOOD FOR THOUGHTS

Le vocabulaire est important. Le mot diversité qui, à tort, est souvent associé à la diversité ethnoculturelle, de genre et sexuelle, ne semble contenir qu'une petite partie du spectre. Serait-il alors plus pertinent de parler de **pluralité**?

The vocabulary is important. Diversity, which is often wrongly associated with ethnocultural, gender and sexual diversity, seems to contain only a small part of the spectrum. Would it be more appropriate to speak of **plurality**?

L'inclusion c'est quoi?

- *Ajouter des chaises à la table?*
- *Agrandir la table au fur et à mesure que les chaises s'ajoutent?*
- *Construire la table et les chaises ensemble, continuellement?*

What is inclusion?

- *Adding chairs to the table?*
 - *Expanding the table as chairs are added?*
 - *Building the table and the chairs together, continuously?*
-





Comment faire pour que cette table soit accueillante pour tous les individus? Que toutes les singularités y trouvent un sens et qu'elles puissent s'y sentir entières, écoutées, et respectées ?

How can we make this table welcoming for all individuals? That all singularities find a meaning there and that they can feel whole, listened to, and respected?

- Nommer les réalités, les besoins et les défis de s'en approcher. Et les valider. Parfois ce n'est pas comment nommer les besoins mais juste le fait de les nommer, tout simplement, et ainsi éviter aux gens de devoir deviner.
Naming the realities, the needs and the challenges of approaching the table. And validate them. Sometimes it's not how we name the needs, but just by naming them, so people don't have to guess.

- Apprendre à recevoir. Cela part de l'expérience et de l'ouverture personnelle pour faire place au ressenti des personnes en créant des espaces de confiance. Laisser de la place aux émotions, incluant les émotions fortes. Respecter la colère, la divergence; les demandes ne sont pas des caprices !
Learning to receive. This starts with experience and personal openness to make room for people's feelings by creating spaces of trust. Make room for emotions, including strong emotions. Respecting anger, divergence; requests are not whims!

Dialoguer pour créer des ponts : prendre conscience que les réalités sont multiples – il existe autant de réalités que d'individus sur terre. Faire la place à des sensibilités variées, à des compétences variées permet de développer une vision 360 de l'univers et finalement de se poser la question : Qu'est-ce que ça signifie « être humain »?
Creating bridges: become aware that realities are plural - there are as many realities as there are individuals on earth. Making room for various sensitivities and competences allows us to develop a 360 vision of the universe and finally to ask ourselves the question: What does it mean to "be human"?

UN EXERCICE DE MÉDITATION – A LITTLE MEDITATION

La méditation est un outil puissant, sous-utilisé dans le monde professionnel. Pourtant c'est un exercice de diagnostic qui permet d'identifier l'état dans lequel on se trouve au moment présent.

Au niveau de l'organisation, c'est le début d'un projet où on visualise le chemin et les besoins qu'il faudra adresser pour pouvoir cheminer.

C'est la toute première étape où on prend le temps d'observer et d'écouter. Parfois, le changement réside dans cette 1ere étape qui dénoue les nœuds et jette des bases solides pour la suite.

C'est la même chose au niveau individuel. Il est indispensable de prendre conscience de son propre bagage. En ignorant cette étape, c'est toute la démarche qui sera biaisée.





Meditation is a powerful tool that is under-used in the professional world. It is a diagnostic exercise that allows us to identify the state we are in at the very moment.

At the organizational level, it is the beginning of a project where we visualize the path and the needs that must be addressed to move forward.

It is the very first step where we take the time to observe and listen. Sometimes, the change lies there. It might unknot what is there and lay a solid foundation for the following steps.

It is the same at an individual level. It is essential to become aware of our own baggage. If we ignore this step, the whole process will be biased.

DES INTERROGATIONS – QUESTIONS

- La peur de commettre des faux pas engendre une paralysie. Comment la surmonter?
- Comment convaincre les autres membres de l'organisation du besoin de changer? Quels mots utiliser pour partager sa propre conviction?
- Où est la ligne entre la « tokenisation » et le besoin de se fixer des cibles pour provoquer le changement?
- Comment recevoir la charge émotionnelle de l'autre, sans jugement (et sans égo) pour construire une société plus juste ensemble?
- Connaissez-vous le capacitisme? <https://vimeo.com/493785346>
- Est-ce que je connais le milieu des personnes que j'aimerais intégrer dans mon équipe? Est-ce que je donne du temps bénévolement à une organisation qui soutient des personnes issues d'un type de diversité?
- Les services de mon organisation sont-ils conçus pour desservir la plus grande pluralité de clientèles possible?
- Suis-je réellement engagé.e à chercher l'information pour mieux comprendre?

- The fear of making mistakes leads to paralysis. How do you overcome it?
- How to convince others in the organization of the need to change? What words can we use to share our own conviction?
- Where is the line between "tokenization" and the need to set targets for change?
- How to receive the emotional charge of the other, without judgment (and without ego) to build a more just society together?
- Are you familiar with ableism? <https://vimeo.com/493785346>
- Do I know the background of the people I would like to include in my team? Do I volunteer in an organization that supports people from a diversity background?
- Are my organization's services designed to serve the widest possible range of clients?
- Am I truly committed to seeking information to help me understand better?



VOS TÉMOIGNAGES – YOUR TESTIMONIES

Savoir nommer les besoins/ **Knowing how to name needs**

- People often tell me it is not what I say but more how I say it. I need to learn to be more patient in certain situations.
- I need to stop assuming that people around the table understand my needs and be more vocal and proactive about it.
- Be open about my fears and not be afraid to name my need: **I am not less productive because of my need.**
- Allow ourselves the time to stop and think before entering the room.
- Ask: **what can I do to support you?**
- De quoi as-tu besoin pour avoir du succès dans ton travail?
- Former les bénévoles : il y a beaucoup de bonne volonté mais pas suffisamment de formation
- Parler de ses habiletés et de ses compétences : pas de son handicap.

Savoir entendre / **knowing how to listen**

- On a souvent peur de ce qu'on ne connaît pas
- Le temps est un allié précieux
- S'informer! **Ne pas renvoyer le fardeau de l'éducation sur l'autre**
- Accueillir avec amour les besoins de l'autre
- Considérer ses propres biais identitaires dans la lecture de ce qui nous est partagé
- **Listening just to hear and recognizing we may never fully reach the goal of understanding**
- **In the "caring professions" we often listen to the needs of "our clients" but do not take time to do the same with our colleagues**

Savoir entrer en discussion avec les autres / **knowing how to get in conversations with others**

- L'importance d'un safe space en milieu de travail
- Aborder des sujets profonds et délicats **au rythme de la confiance** – cela prend du temps!
- Savoir avec qui on dialogue : prendre un moment pour se connaître mieux
- Attention au langage non-verbal qui donne des clés pour mieux se comprendre
- **Être honnête quant aux possibilités de « tokenisation »** : être transparent.e avec la personne alliée, la soutenir, évaluer les risques possibles avec elle, créer un lien de confiance étroit.
- Valider le travail de l'autre, juste en s'asseyant à la même table. Nommer qu'on voit ce que fait l'autre est déjà un grand pas. Puis s'engager dans un processus qui se co-écrit.
- Toujours travailler en co-création avec les personnes concernées
- Attention : savoir demander mais aussi **savoir ce que l'on a à offrir. Être capable de recevoir et d'entendre qu'on ne répond pas aux besoins.**



- Avant d'inviter les autres dans notre contexte, s'intéresser à leur contexte.
- S'assurer d'avoir **le consentement** des parties pour entrer en dialogue, nommer l'intention
- Le risque des listes à cocher existe, comme celui de suivre un effet de mode. Mais le faire en pleine conscience permet de l'internaliser et de créer un réflexe naturel et durable
- The importance of a safe space in the workplace
- Dealing with deep and sensitive issues **at the pace of trust** - it takes time!
- Know who you are talking to: take a moment to get to know each other better
- Pay attention to non-verbal language as a key to understanding each other
- **Be honest about the possibilities of "tokenization"**: be transparent with the ally, support the person, evaluate the possible risks, create a close bond of trust.
- **Validate each other's work**, just by sitting at the same table. Naming that you see what the other person is doing is already a big step. Then engage in a process that is co-written.
- Always work in co-creation with the people concerned
- Attention: knowing how to ask but also **knowing what you have to offer. Be able to receive and hear that we do not meet the needs.**
- **Before inviting others into our context, be interested in their context**
- Make sure you have the consent of the parties to enter into dialogue, name the intention
- There is a risk of checklists, as well as the risk of following a fad. But doing it with full awareness allows us to internalize it and to create a natural and lasting reflex

« Attention aux listes à cocher et aux causes perdues : par exemple la communauté des personnes aveugles et non-voyantes qui se heurtent à l'incompatibilité généralisée des systèmes informatiques en entreprises ». David Demers

"Beware of checklists and lost cause folders: for example, the blind and visually impaired community struggling with the widespread incompatibility of corporate computer systems."

RESSOURCES À PARTAGER – REFERENCES TO SHARE

À l'heure de la diversité (Patricia Doss de l'Institut Pacifique)

<https://www.lesaffaires.com/blogues/patricia-doss/quand-un-faux-pas-devient-une-opportunit e-de-dialoguer/627680>

Un outil pédagogique réalisé par la Danse sur les routes du Québec (DSR) : le lexique est particulièrement intéressant

https://ladansesurlesroutes.com/wp-content/uploads/2020/09/DSLR_Cahier_des_routes_Diversite_2018.pdf



Non-Profit AF: 10 predictable responses from white dudes when people criticize inequitable systems

<https://nonprofitaf.com/2021/10/10-predictable-responses-from-white-dudes-when-people-criticize-inequitable-systems/>

Un outil : trousse d'outils pour les alliés aux luttes autochtones

FR : <https://reseaumtlnetwork.com/wp-content/uploads/2019/02/Trousse.pdf>

EN : http://reseaumtlnetwork.com/wp-content/uploads/2019/04/Ally_March.pdf

[Le Podcast des neurodivertissantes](#) : trois animatrices de la neurodiversité qui s'attaquent à bien des mythes de façon intelligente et divertissante.

