

LE WMRCC DE DURHAM  
PRÉSENTE :

# le projet « Challenge Racism: What-to-do Steps »

vue



Canada 



Le WMRCC remercie le ministère du Patrimoine canadien pour son soutien financier (projet du Programme d'action et de lutte contre le racisme [PALR]).


# Table des matières

À propos de ce livret.....	2
<b>SECTION UN : EMPLOYEURS .....</b>	<b>2</b>
Recrutement inclusif .....	2
Recommandations en matière de recrutement et d'embauche.....	3
Études de cas.....	4
Maintien en poste et avancement professionnel.....	7
Ressources en vedette .....	9
Groupe de ressources pour l'emploi.....	9
Programmes de mentorat.....	9
Ressources pour les employeurs .....	10
Ressources supplémentaires.....	10
<b>SECTION DEUX : CHERCHEURS D'EMPLOI.....</b>	<b>11</b>
Recommandations pour les chercheurs d'emploi .....	11
Repérer les signes de discrimination raciale .....	13
Conseils pour le maintien de l'emploi.....	16
La discrimination en milieu de travail : Quoi faire à ce sujet? .....	19
Ressources en matière de recherche/de maintien d'emploi.....	20
Ressources face au racisme, à la discrimination, à l'oppression ou au harcèlement.....	21
Services de soutien à l'emploi .....	21
Groupes locaux pour des partenariats.....	26
Définitions.....	31
Références.....	36

# À propos de ce livret

Le présent document constitue un livret de recommandations compilé par le Women's Multicultural Resource and Counselling Centre of Durham (WMRCC). Il vise à recommander certaines pratiques clés aux employeurs pour qu'ils fassent des efforts en matière de **recrutement**, de **mentorat** et de **maintien en poste** des membres de groupes de personnes ethnoculturelles, racisées, pratiquantes, 2ELGBTQIA et PANDC. Tout au long de cet examen, nous avons appliqué une **optique d'analyse** axée sur *l'antiracisme, l'anti-oppression, la diversité religieuse et culturelle, l'analyse de genre, l'intersectionnalité* et le *Code des droits de la personne*. L'objectif consiste ainsi à continuer à remettre en question l'activisme et le plaidoyer de l'organisme dans les domaines de la lutte contre le racisme, de la discrimination, de la violence sexiste et de la promotion de l'inclusion sur le lieu de travail et dans d'autres institutions. D'autre part, le présent livret vise à **donner les moyens** aux chercheurs d'emploi de trouver des possibilités d'emploi rémunéré et **d'envisager** avec succès leurs trajectoires de carrière.

Ce livret utilise la réalité augmentée pour offrir plus de renseignements et d'interactivité.

• Téléchargez l'application  **neighbur**

par l'intermédiaire de



• Sélectionnez l'option  **vue** pour ouvrir l'objectif de la caméra.

• Trouvez l'icône Vue et pointez l'objectif sur l'image pour accéder au contenu.





SECTION UN :

# Employeurs

vue

## Recrutement inclusif

Les recruteurs mentionnent souvent la diversité et la création de lieux de travail inclusifs dans leurs écrits, mais les données montrent que les groupes de personnes racisées, ethnoculturelles, pratiquantes, autochtones et 2ELGBTQIA continuent de faire face à des obstacles importants pour *obtenir* et *conserver* un emploi. Une équipe diversifiée apporte véritablement à l'entreprise un éventail distinct de points de vue et de perspectives. Les entreprises qui disposent d'une main-d'œuvre diversifiée surpassent généralement leurs rivales et font état d'employeurs plus heureux et plus satisfaits.

Malgré la pression en faveur de l'inclusion, la mise en œuvre et le maintien de la diversité en milieu de travail restent un défi pour de nombreux organismes. Les **préjugés inconscients** peuvent décourager les organismes de créer automatiquement des milieux de travail diversifiés et inclusifs. En effet, il est essentiel pour les recruteurs de mettre en place du matériel promotionnel et de marketing qui favorise un recrutement plus diversifié afin d'**établir des équipes inclusives**.

Essentiellement, le recrutement inclusif présente de nombreux avantages, notamment celui de permettre à votre équipe de se développer plus rapidement, de mettre en œuvre et de promouvoir la compréhension culturelle, de rendre les travailleurs heureux, de former des équipes plus fortes qui sont plus innovantes et même d'obtenir de meilleurs résultats financiers (Hunt et coll., 2015). Voici quelques recommandations en matière de recrutement, d'embauche et de maintien en poste multiculturels recueillies dans la documentation et lors de séances de consultation communautaires menées par le Women's Multicultural Resource and Counselling Centre of Durham. Les recommandations sont étayées par des études de cas d'organismes existants.

# Recommandation en matière de recrutement et d'embauche

## 1. Réviser les politiques, pratiques et évaluations en matière d'embauche pour refléter la diversité, l'inclusion et l'antiracisme

Les politiques et les pratiques d'embauche désuètes et inéquitables continuent à créer des obstacles et à entraver le travail des organismes en matière de diversité et d'inclusion. Les employeurs qui s'engagent à recruter de manière inclusive et équitable doivent réviser leurs politiques et leurs pratiques de recrutement, d'embauche et d'évaluation afin de refléter la diversité, l'équité et l'inclusion. On recommande de mettre en place des pratiques telles que l'embauche, la formation et le soutien du personnel des RH afin qu'il reconnaisse ses préjugés et ses insensibilités culturelles dans le cadre du processus d'embauche. En définitive, il importe de diversifier l'équipe de direction des RH pour y inclure des personnes ayant une expérience vécue et des compétences culturelles. En outre, une stratégie efficace pour les employeurs consisterait à créer des politiques, des équipes et des comités particuliers axés sur la diversité et l'inclusion en tant que pratiques clés.

## 2. Activités de recrutement ciblées pour la diversité et l'inclusion des groupes sous-représentés

Il apparaît clairement que les pratiques de recrutement traditionnelles ne suffisent pas à atteindre et à attirer les chercheurs d'emploi issus de groupes sous-représentés. On recommande d'avoir recours à des activités de recrutement ciblées, telles que la **publicité** dans des *publications* et sur des sites

d'emploi qui s'adressent à des groupes sous-représentés. En outre, des **partenariats** avec les *organismes communautaires*, les associations professionnelles et les associations d'étudiants qui servent ces groupes, l'offre de stages diversifiés, ainsi que des partenariats avec des recruteurs spécialisés constituent des stratégies efficaces pour attirer et exploiter le vaste talent des chercheurs d'emploi issus de groupes sous-représentés.

## 3. Surveillance, mesure et communication au public des données sur la diversité

La stratégie consistant à **surveiller** les données sur la diversité, à les **mesurer** et à en **rendre compte** est non seulement essentielle pour évaluer les progrès d'un organisme en matière de diversité, mais aussi pour **cerner ses lacunes**. Des études indiquent que les données publiées sur la



diversité améliorent la responsabilité, en plus de renforcer la marque et la réputation d'un employeur (Menzies, 2018). Détenir une réputation positive d'employeur inclusif et de milieu de travail où les divers talents sont respectés et valorisés permet d'attirer les meilleurs talents d'origines diverses.

#### 4. Diversifier et mettre de l'avant un leadership, une haute direction et un conseil d'administration diversifiés

Une enquête sur la main-d'œuvre menée par Glassdoor, un chef de file mondial en matière de renseignements sur les emplois et les entreprises, révèle que la majorité des chercheurs d'emploi tiennent compte de la diversité et de l'inclusion au moment d'évaluer les entreprises et les offres d'emploi. Plus précisément, 80 % des chercheurs d'emploi et des employés noirs et 79 % des 2ELGBTQIA déclarent qu'une main-d'œuvre diversifiée était un facteur important lors de l'évaluation des entreprises et des offres d'emploi (Glassdoor, 2020). La présence d'un leadership diversifié sur le lieu de travail envoie un message positif aux chercheurs d'emploi : l'entreprise valorise, respecte et reconnaît les **talents divers** et, en retour, elle est susceptible d'attirer ces talents.

#### 5. Intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans les valeurs fondamentales de l'organisation

Votre marque en tant qu'employeur englobe la mission, les valeurs, la culture du milieu de travail et la personnalité de votre organisation. Une **marque positive** qui met de l'avant l'inclusion et la diversité est susceptible d'attirer, d'engager et de retenir les meilleurs talents issus de milieux divers.

## ÉTUDES DE CAS

### Rogers

Reconnu comme l'un des meilleurs employeurs en matière de diversité au Canada, Rogers reflète véritablement le profil multiculturel et diversifié du pays par ses processus et pratiques de recrutement et d'embauche. L'engagement de cette entreprise à cultiver une culture inclusive est soutenu par ses politiques et ses pratiques organisationnelles (Rogers Media, 2019).

### Politique de gestion de la diversité

La politique de gestion de la diversité de Rogers permet de maximiser le bassin de candidats et d'accéder à toutes les ressources possibles. Essentiellement, la politique de gestion de la diversité est unique en ce qu'elle élargit la recherche de candidats. Elle tient compte des idéaux de la *Loi sur le multiculturalisme canadien* et elle s'efforce de **cerner et d'éliminer les obstacles** auxquels font face les populations vulnérables, notamment les membres des minorités visibles, les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées (Rogers Media, 2019). De telles politiques sont utiles lorsqu'elles sont mises en œuvre, car elles obligent les organisations à créer des programmes et des procédures de RH précieuses qui incluent tous les employés, tout en reconnaissant leurs besoins uniques.

## Recrutement

L'équipe de recrutement de Rogers intègre la diversité dans sa stratégie de recrutement en ciblant une action simple : **collaborer** avec une multitude d'organismes et d'agences communautaires, comme Lime Connect, Miziwe Biik et l'Association des professionnels autochtones du Canada (Rogers Media, 2019). Ces partenariats sont utiles en ce qu'ils offrent des perspectives importantes et des passerelles pour exploiter des communautés diverses par l'intermédiaire de **publicités** et **d'offres d'emploi** destinées à un bassin diversifié de nouveaux talents. Lors d'un partenariat avec une autre association, plusieurs questions doivent être prises en compte afin de garantir des résultats bénéfiques :

1. Comment la mission de l'association correspond-elle aux objectifs, aux valeurs et à la culture de l'entreprise?
2. Les membres de l'association correspondent-ils à la source de talents que l'entreprise recherche?

L'examen de ces questions vous aidera à affiner votre recherche, sachant que tous les organismes ne sont pas confrontés aux mêmes lacunes en matière de diversité ni aux mêmes défis. En d'autres termes, **il ne s'agit pas d'une solution universelle**. Des lacunes différentes en matière de diversité peuvent créer différents besoins sur les plans des talents et du recrutement. Rogers offre plus particulièrement des stages aux professionnels formés à l'étranger et aux personnes handicapées grâce à ses partenariats avec des associations (Rogers Media, 2019). De telles stratégies de recrutement ciblé aident les entreprises à élargir leur recherche de candidats.

## Embauche

Rogers forme ses gestionnaires et ses recruteurs aux techniques d'**entrevue axées sur le comportement** (Rogers Media, 2019). Cette formation se distingue par le fait que, plutôt que de mettre l'accent sur les antécédents ou sur l'historique d'emploi, elle met en évidence des questions particulières pour analyser les compétences et les caractéristiques nécessaires pour occuper chaque poste. Les *entrevues traditionnelles* ont tendance à se concentrer sur le « quoi », un format générique qui ne permet pas de réellement mettre à l'épreuve la capacité d'un candidat à réussir dans le poste. Les entrevues axées sur le comportement mettent également l'accent sur le « **comment** », en donnant aux candidats la possibilité de raconter des histoires qui correspondent aux valeurs de l'entreprise et qui créent un contexte d'équipe diversifié.

De plus, Rogers encourage les gestionnaires et les recruteurs, lorsqu'ils pourvoient un poste, à s'assurer que l'un des candidats *présélectionnés* au cours du processus d'embauche provient de l'un de leurs groupes désignés de populations vulnérables (Rogers Media, 2019). En incluant ce simple critère dans leur processus d'embauche, les organismes peuvent considérablement améliorer la diversité en milieu de travail.

## RBC

RBC a été reconnue à deux reprises à titre de lauréate du prix mondial Catalyst, décerné aux organisations qui font preuve d'innovation dans les initiatives de diversité, d'équité et d'inclusion qui favorisent la représentation et l'inclusion des femmes et d'autres groupes sous-représentés (Banque Royale du Canada, 2019). La diversité et l'inclusion étant les pierres angulaires des valeurs fondamentales de l'organisation, RBC a déployé des efforts considérables dans son processus de recrutement et d'embauche pour créer une culture diversifiée.

### Sensibilisation et recrutement

RBC crée exclusivement des *programmes stratégiques* destinés aux populations vulnérables afin d'améliorer la diversité dans son processus d'embauche. Le programme « Pursue Your Potential » vise à apporter un soutien aux candidats à l'emploi autochtones. Ce programme offre aux candidats l'accès à un **coordonnateur du recrutement** qui peut les aider avec leur **curriculum vitae** et leur fournir de **l'encadrement pour les entrevues**, en plus de leur *offrir des renseignements pertinents* pour améliorer leur recherche d'emploi (Banque Royale du Canada, 2019). Ainsi, en aidant les populations vulnérables à mettre de l'avant leurs **compétences** et leurs **expériences vécues** sur leur CV, leurs chances de trouver un emploi augmentent. De même, le Programme de stages destinés aux Autochtones RBC offre un apprentissage et une formation en milieu de travail à des étudiants autochtones inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire. Ils proposent également des événements de recrutement ciblés sur le campus pour les étudiantes en STEM, les étudiants d'origine noire et asiatique, et d'autres origines ethniques, ainsi que pour les étudiants LGBT+ inscrits à l'université (Banque Royale du Canada, 2019). Ce faisant, RBC comble *l'écart croissant* en matière de chômage étudiant pour les populations vulnérables, car bon nombre de ces postes de stagiaires se transforment en postes permanents dans l'entreprise. **Il est utile de se concentrer sur un groupe démographique particulier**, comme les étudiants d'été, car cela permet d'affiner les priorités de l'entreprise en améliorant la diversité dans un secteur particulier.

### Embauche

Grâce à la mise en place d'un **recruteur spécialisé dans la diversité et l'inclusion**, ainsi qu'au lancement d'une **stratégie de recrutement inclusive** axée sur l'utilisation de guides d'entrevue structurée, RBC démontre des tentatives de pratiques de recrutement inclusives. RBC met particulièrement en œuvre des guides d'entrevue structurée; en même temps elle révisé les offres d'emploi dans le but d'être **neutre du point de vue du genre et d'aborder les préjugés potentiels** (Banque Royale du Canada, 2019). Même si les entrevues non structurées permettent aux responsables du recrutement d'explorer des détails de manière fortuite, elles laissent beaucoup de place à la perception des intervieweurs. Les entrevues structurées éliminent ces préjugés, favorisant ainsi la diversité naturelle et l'inclusion.



## Accent mis sur les données

RBC s'engage à utiliser des mesures statistiques objectives pour **suivre ses progrès** en matière de diversité et d'inclusion. Son équipe de recrutement est tenue de soumettre un rapport trimestriel à sa direction générale, ce qui permet de surveiller un ensemble de données sur la diversité et de garantir un processus d'embauche équilibré et inclusif (Banque Royale du Canada, 2019). Des données concrètes et objectives obligent les organismes et les entreprises à **assumer leurs responsabilités, à s'engager à faire preuve de transparence**, ainsi qu'à **définir leurs lacunes en matière de diversité et d'inclusion**. Cela permet également de vraiment **reconnaître** les domaines où l'on perçoit des améliorations, ainsi que ceux présentant des lacunes et sur lesquels ils doivent se concentrer pour atténuer tout problème.

# Maintien en poste et avancement professionnel

## 1. Nurture talent and provide mentorship and sponsorship opportunities

Le mentorat et le parrainage représentent des outils précieux pour maintenir en poste les meilleurs talents issus de communautés et de groupes sous-représentés et pour faire progresser leur carrière. Des études ont montré que le **mentorat** et le **parrainage** offrent des possibilités de réseautage, de perfectionnement des compétences et de suppression des obstacles pour aborder les éléments durs et mous du développement de la carrière et des employés (Baklid et coll., 2005, p. 41). Selon une publication de Diversity Best Practices (2010), presque toutes les personnes occupant des

postes de direction ont bénéficié de l'aide de quelqu'un en cours de route. Une personne qui parle en leur nom lors de réunions ou qui les guide dans le développement des compétences en gestion d'entreprise. On y ajoute que pour les femmes de couleur en particulier, la présence de modèles et de mentors de haut rang est un facteur important de leur **maintien en poste** et de leur **mobilité ascendante** (p. 124). L'offre de programmes de mentorat et de parrainage aux groupes sous-représentés démontre un engagement en faveur d'un avancement professionnel inclusif. Il est très probable que cela conduise à une plus grande satisfaction au travail et à un meilleur maintien en poste des employés issus de ces groupes.



## 2. Groupes de ressources pour les employés parrainés par l'employeur et « espaces sécurisés »

Les groupes de ressources pour les employés sont des groupes volontaires qui rassemblent des employés partageant une identité, un intérêt ou une caractéristique commune afin de créer une communauté. Les **cercles de mentorat**, une variante des groupes de ressources pour les employés, sont des groupes de pairs. Ce groupe permet aux employés d'entrer en contact avec des collègues qui ont des contextes différents des leurs. Grâce à de tels réseaux, les employés partagent leurs expériences en tant que groupe pour mieux comprendre les interactions au sein de l'organisation (Schneiders, 2020a). Les cercles de mentorat sont considérés comme un excellent moyen de **supprimer les obstacles, de confronter les préjugés et d'établir des relations plus empathiques** à l'échelle d'une organisation (Schneiders, 2020b). Cependant, pour que de tels groupes soient efficaces, ils doivent être dirigés par les employés, ne pas impliquer la direction et être soigneusement conçus pour ne pas renforcer les traumatismes.

## 3. Modélisation et promotion d'une culture organisationnelle inclusive

Une culture organisationnelle inclusive et un **sentiment d'appartenance** sont associés à la satisfaction au travail, à l'engagement et au *maintien en poste*, en particulier pour les membres de groupes sous-représentés. La Commission ontarienne des droits de la personne (n.d.) définit la culture organisationnelle comme les modèles partagés de comportement social informel, qui sont la preuve de valeurs, d'hypothèses et de normes comportementales profondément ancrées et peut-être inconscientes. Les cultures organisationnelles inclusives font en sorte que chacun, indépendamment de sa race, de son âge, de son origine ethnique, de ses religions, de son expression de genre ou de son orientation sexuelle, se sente valorisé, respecté et entendu (Gurchiek, 2018). *L'appartenance est définie comme le sentiment de sécurité et de soutien lorsqu'il existe un sentiment d'acceptation, d'inclusion et d'identité pour un membre d'un certain groupe* (Huang, 2020). Pour qu'un lieu de travail soit réellement inclusif, il doit être dirigé et modélisé par la direction et les hauts dirigeants.

*La formation de tout le personnel sur les préjugés inconscients, la diversité et l'inclusion est cruciale pour les organismes et les entreprises. Les enquêtes régulières sur l'engagement des employés et les sondages éclairés sont des outils efficaces que les responsables de l'emploi peuvent utiliser pour savoir ce qui compte le plus pour les employés et de quelle façon les soutenir.*

Il importe de noter que le fait de disposer d'une main-d'œuvre diversifiée ne suffit pas à créer une culture inclusive. La direction doit s'engager, donner l'exemple et prendre la tête de la création d'une **culture inclusive** et d'un **environnement** de travail *sécuritaire*.

## 4. Être proactif dans la lutte contre le racisme et la discrimination envers les groupes sous-représentés

Si la diversité est un élément important de la création d'une main-d'œuvre et d'une communauté inclusives, elle ne représente qu'une partie de l'élimination des obstacles à l'emploi pour les chercheurs d'emploi et les employés racisés. La Commission ontarienne des droits de la personne (n.d.) invite les organisations à compléter les efforts visant à accroître la diversité par de solides initiatives de formation en matière de droits de la personne et de lutte contre le racisme dans le cadre d'un programme organisationnel de lutte contre

le racisme (n.d.). Dans une enquête sur la main-d'œuvre menée par Glassdoor, près de 50 % des chercheurs d'emploi et des employés racisés ont déclaré avoir quitté leur emploi après avoir été témoins ou victimes de discrimination au travail (Glassdoor, 2020). C'est pourquoi il est essentiel d'être **proactif en rendant les politiques, processus et procédures de traitement des expériences de racisme, de discrimination et d'oppression clairs et accessibles à tous les membres du personnel**. En outre, la mise en place d'un mécanisme de plainte anonyme lorsque cela est financièrement possible, la mise en œuvre de politiques particulières pour lutter contre le racisme, la discrimination et l'oppression sont d'autres exemples de mesures **proactives** auxquelles les employeurs peuvent recourir. Les guides de la Commission ontarienne des droits de la personne sur le « Racisme et la Discrimination Raciale – Responsabilité de l'organisation » (<https://bit.ly/3vftCh5>) et les « Situations mettant en cause les droits de la personne à toutes les étapes de l'emploi » (<https://bit.ly/3mIPldi>) sont d'excellentes ressources que toute organisation peut utiliser comme guides pour s'attaquer au racisme et à la discrimination en milieu de travail.

## Maintien en poste et avancement professionnel

### Groupes de ressources pour les employés

#### Mosaïque RBC

Mosaïque RBC est un programme de groupe de ressources pour les employés des minorités visibles à RBC. Le groupe de ressources pour les employés MOSAÏQUE de RBC favorise une culture d'inclusion en permettant la réussite des minorités visibles, des minorités non visibles et des nouveaux arrivants au Canada au sein de RBC. Ils favorisent l'inclusion par l'éducation et la sensibilisation, soutiennent le perfectionnement professionnel, renforcent l'engagement et le bénévolat des employés dans les collectivités.

#### Groupe d'égalité raciale d'Ontario Power Generation (OPG)

The Racial Equality group is an employee resource group and key contributor to advancing equality and removing systemic barriers. The group's mandate is to empower Black and other racialized employees to fulfill their greatest potential as they contribute to the success of the company.

### Programmes de mentorat

#### Ascension RBC

Ascension RBC est un programme de perfectionnement ciblé pour les principaux talents culturellement diversifiés. Il s'agit d'un programme de perfectionnement du leadership de dix mois visant à accélérer leur trajectoire vers des rôles de cadres supérieurs. Ce programme aborde les défis communs, offre des possibilités de perfectionnement et de mise en pratique des comportements clés de leadership. Il permet également **le réseautage interentreprises avec des pairs et des hauts dirigeants** (Banque Royale du Canada, 2019).

## Mentorat Plus

Mentorat Plus est un programme mis en œuvre par le gouvernement du Canada pour favoriser l'avancement professionnel des **groupes visés par l'équité en matière d'emploi** dans la fonction publique. Selon le Centre sur la diversité et l'inclusion du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2021), le programme est unique par sa nature. Il est élaboré en collaboration avec des groupes en quête d'équité et il *améliore le mentorat traditionnel en y ajoutant l'élément du parrainage*. À ce titre, le programme associe les employés à des mentors ou à des parrains pour les aider à :

- naviguer dans le système pour une mobilité professionnelle ascendante;
- offrir une meilleure visibilité dans les réseaux informels;
- accéder à des possibilités de perfectionnement pour acquérir les compétences nécessaires aux candidats à la direction.

## Ressources pour les employeurs

Afin de mettre en œuvre la diversité et l'inclusion en milieu de travail, les dirigeants et les cadres supérieurs doivent d'abord reconnaître l'existence du racisme et de la discrimination dans la société canadienne. De plus, les employeurs doivent **acquérir des connaissances** sur les inégalités qui existent au sein de la main-d'œuvre canadienne. Vous trouverez ci-dessous quelques ressources qui vous aideront à commencer à apprendre comment intégrer des stratégies de diversité et d'inclusion dans votre organisation :

Comprendre le racisme envers les Noirs et comment être un allié (<https://bit.ly/3BDi1ut>)

Facteur psychosocial : Politesse et respect (<https://bit.ly/3ByE9Gx>)

L'écart de revenu entre les peuples autochtones et le reste du Canada (<https://bit.ly/3BHQS9V>)

Dévoiler les préjugés inconscients en milieu de travail (<https://bit.ly/3BES8uy>)

## Ressources supplémentaires sur le racisme et la discrimination

Vous trouverez ci-dessous quelques ressources que les employeurs peuvent utiliser pour lutter contre le racisme et la discrimination en milieu de travail.

Racisme et la Discrimination Raciale – Responsabilité de l'organisation (<https://bit.ly/3mRtNLD>)

Situations mettant en cause les droits de la personne à toutes les étapes de l'emploi (<https://bit.ly/3ACT2X4>)

Directives de la CODP sur la collecte de données relatives aux droits de la personne (<https://bit.ly/3AJpCqs>)

Plan stratégique de l'Ontario contre le racisme (<https://bit.ly/2X7bXLR>)



## SECTION DEUX :

# Chercheurs d'emploi

vue

## Recommandations pour les chercheurs d'emploi

### 1. Faites des recherches minutieuses au sujet des employeurs potentiels

Les chercheurs d'emploi peuvent être désireux d'impressionner les employeurs, ce qui peut influencer la manière dont ils effectuent leurs recherches sur les employeurs potentiels. Pour les chercheurs d'emploi ethnoculturels, racisés, pratiquants, 2ELGBTQIA et PANDC, il est crucial d'effectuer des recherches approfondies et diligentes *sur les employeurs potentiels* **avant de conclure un contrat de travail**. Il est essentiel de vérifier si les employeurs potentiels ont pris des mesures ou défini des intentions en vue de **réaliser la diversité et l'inclusion en milieu de travail**. Voici quelques indicateurs à rechercher :

- présence d'une stratégie de diversité et d'inclusion;
- présence d'un leadership diversifié;
- présence de mécanismes de reddition de compte;
- présence de valeurs organisationnelles qui reflètent la diversité, l'équité, l'inclusion, le respect des droits de la personne et la justice sociale.

Les lieux de travail qui n'affichent pas de telles valeurs risquent de créer des environnements peu accueillants, malheureux, dangereux et oppressants pour les membres des groupes en quête d'équité ou des communautés sous-représentées.

### 2. Réseautage pour l'emploi

Le réseautage est l'un des outils les plus précieux à la disposition des chercheurs d'emploi lors de la recherche d'un emploi. Le réseautage leur permet d'accéder au « marché caché de l'emploi », qui mène à

des renseignements sur des offres d'emploi non encore publiées. Essentiellement, le réseautage est très nécessaire sur le marché du travail d'aujourd'hui, et parfois, avoir le bon réseau peut vous faire décrocher un emploi. Il permet d'avoir un **aperçu** d'une industrie ou d'une profession, il **mène** à des connexions internes au sein d'une entreprise et il peut vous aider à obtenir des **conseils** sur vos méthodes de recherche d'emploi (Skilled Immigrant InfoCentre, 2018). En fait, il est bien documenté que près de 80 % des emplois tirent leur origine du réseautage par opposition aux méthodes traditionnelles de recherche d'emploi comme les sites et les annonces d'emplois (Université de Toronto, 2017).

## Qui fait partie de votre réseau?

Votre réseau comprend à la fois des contacts personnels, professionnels, sociaux et culturels, tels que la famille, les amis, les voisins, les associés, les anciens collègues de travail, les anciens employeurs et établissements d'enseignement, les associations professionnelles, les tuteurs, les groupes religieux ou culturels dont vous êtes membre.

## Tips for effective networking

- **Rencontrez les gens** en personne
- Offrez de l'aide
- Faites vos recherches sur les entreprises et les personnes avec lesquelles vous souhaitez entrer en contact
- Combattez votre peur, avancez avec courage
- Soyez patient(e) et prenez le temps d'explorer les options
- Concentrez-vous sur la relation, pas seulement sur votre CV
- Envoyez toujours votre CV en plus d'une lettre d'accompagnement
- Envoyez votre CV à une agence d'aide à l'emploi qui l'examinera pour s'assurer qu'il est conforme aux normes
- Utilisez les réseaux sociaux et les ressources en ligne
- Faites savoir à tous les membres de votre réseau et de votre entourage que vous êtes à la recherche d'un emploi, au cas où ils auraient vent d'une possibilité d'emploi
- Consultez constamment les sites de recherche d'emploi, tels que Charity Village, Indeed, la section des annonces d'emploi du Toronto Star et d'autres supports d'annonces d'emploi, tels que Google
- Faites appel à des organismes d'aide à l'emploi, tels que YMCA, Durham Unemployment Help, Agilec, VPI et d'autres
- Enfin, assurez toujours un suivi

Le **bénévolat** est également un autre moyen de développer votre réseau tout en acquérant une expérience professionnelle utile. En fait, le bénévolat est « reconnu comme une expérience professionnelle précieuse par les employeurs » (Skilled Immigrant InfoCentre, 2018). Par conséquent, n'excluez pas le bénévolat de votre recherche d'emploi.

### 3. Exploiter les ressources communautaires pour améliorer ses compétences et pour se préparer à la recherche d'emploi

Il existe plusieurs possibilités de **soutien professionnel** au sein de la collectivité pour vous aider en tant que chercheur d'emploi. En tant que chercheurs d'emploi membres des groupes de personnes PANDC, 2ELGBTQIA et pratiquantes, nous vous encourageons à rechercher et à utiliser des services gratuits pendant votre recherche d'emploi. Les **services** fournis comprennent, sans s'y limiter, la validation des titres universitaires étrangers pour répondre aux exigences des employeurs canadiens, la préparation aux entrevues, l'élaboration de CV et la rédaction de lettres d'accompagnement. Il en va de même pour les immigrants et les nouveaux arrivants à la recherche d'un emploi, qui peuvent faire face à un obstacle linguistique ou ne pas disposer de renseignements suffisants sur le marché du travail canadien.

**\*Veuillez vous reporter à la section sur les services d'emplois pour obtenir une liste des organismes communautaires d'appui professionnel.**

### 4. Envisager des possibilités de création d'emplois, comme le travail indépendant et l'entrepreneuriat, afin de s'adapter à un marché du travail limité

Puisque le marché de l'emploi continue à décliner principalement dans les secteurs des services, notamment l'hôtellerie et le commerce de détail, les chercheurs d'emploi devraient envisager de s'aventurer dans les possibilités de création d'emplois pour relever ces défis. Souvent, les chercheurs d'emploi ont une expérience considérable qu'ils peuvent utiliser pour **créer des emplois pour eux-mêmes et pour les autres**. Il y a deux ans par exemple, reconnaissant la nécessité du travail indépendant, le WMRCC of Durham a créé sept groupes de travail coopératifs pour les femmes immigrées et les nouvelles arrivantes dans différents secteurs. Ces femmes rencontraient des obstacles pour trouver un emploi, et elles ont donc pu s'aventurer dans des groupes coopératifs pour atténuer les difficultés liées à l'emploi.

### 5. Connaissez vos droits en tant que chercheur d'emploi

Enfin, en tant que candidat à un emploi, vous avez le droit de ne pas subir de discrimination ni d'autres formes d'oppression. Le *Code canadien des droits de la personne* stipule que toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination ni harcèlement fondé sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de genre, l'âge, le casier judiciaire, l'état matrimonial, la situation de famille ou le handicap (Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, ch. H.19). Pour les chercheurs d'emploi racisés, pratiquants, ethnoculturels, 2ELGBTQIA, il est vital de repérer les signes de discrimination pour éviter d'être exploité par des employeurs sans scrupules. Reportez-vous à notre section « **Repérer les signes de discrimination raciale** » pour obtenir des renseignements sur la manière de repérer la discrimination au cours du processus d'embauche ou au travail et d'y réagir.

# Repérer les signes de discrimination raciale

*Je peux commencer par une histoire très déprimante sur la façon dont j'ai obtenu mon emploi. Pendant deux mois après avoir quitté mon dernier emploi situé au centre-ville de Toronto, j'ai cherché du travail, en vain. Quelqu'un m'a alors dit, Prateek, pourquoi postules-tu un emploi avec ton nom complet? Tu ne trouveras jamais d'emploi... Bref, comme j'étais au chômage et que je n'avais pas d'argent, j'ai suivi son conseil. J'ai postulé en utilisant le nom Prat [forme abrégée de mon nom et de consonance anglophone] et en l'espace de deux semaines, j'ai obtenu trois entrevues d'embauche et c'est ainsi que j'ai décroché le poste que j'occupe actuellement. Il s'agissait de l'expérience la plus déchirante que j'ai vécue. C'est vrai, si vous n'avez pas un nom anglophone, c'est la réalité de ce que vous rencontrez (WMRCC Challenge Racism Project, participant à un groupe de discussion, février 2021).*

Il peut être difficile de **reconnaître** que vous êtes dans une situation de discrimination, et la discrimination dans la recherche d'un emploi est difficile à prouver, surtout pour les formes plus **subtiles de racisme**. C'est pour cette raison précise qu'il est essentiel que vous sachiez et **compreniez** quand vous faites l'objet de discrimination à l'embauche.

Certains employeurs ont tendance à être vagues lorsqu'ils donnent leur avis sur l'entrevue et ils disent souvent quelque chose du genre : « Désolé, nous avons décidé d'aller de l'avant avec un autre candidat qui correspondait mieux au poste. » Bien que tous les employeurs qui font ce type de déclarations de refus générales ne fassent pas preuve de discrimination, cela peut néanmoins constituer une forme de discrimination lors de l'entrevue d'embauche.

Les employeurs peuvent également vous poser des **questions embarrassantes**, souvent **sans rapport** avec vos diplômes ou votre expérience. Les questions relatives à votre statut relationnel, à votre origine ethnique, à votre religion et à votre projet d'avoir des enfants peuvent constituer un indice de discrimination, surtout si elles sont utilisées comme motif pour ne pas vous embaucher. Lorsque de telles questions vous sont posées, faites de votre mieux pour **comprendre les intentions de l'intervieweur**. Par exemple, si ce dernier devient immédiatement froid après que vous lui ayez dit que vous prévoyez d'avoir des enfants un jour, cela peut être un signe que vous êtes victime de discrimination (Smith, 2020).

Une façon d'aborder les questions qui vous mettent mal à l'aise consiste à dire : « Je voudrais continuer à parler de mon parcours professionnel et de sa pertinence pour le poste. Bien que je comprenne que vous souhaitiez me connaître en tant que personne, je pense que cette question particulière est privée. »

Parmi les autres signes de discrimination raciale, on peut citer les **tests superflus** au cours de l'entrevue. Si les employeurs potentiels sont autorisés à vous faire passer des tests sur des connaissances et des compétences pertinentes par rapport à l'emploi que vous postulez, il peut s'agir d'une indication de discrimination raciale lorsque l'employeur choisit de vous faire passer des tests sur des sujets pour lesquels vous êtes désavantagé(e) par votre origine raciale ou économique.

En outre, si l'on vous offre un emploi, mais que le **salaire** proposé est anormalement **bas** pour le poste, cela peut être le signe que l'intervieweur applique une technique qui décourage les personnes issues de groupes sous-représentés d'accepter le poste ou qu'il utilise des préjugés raciaux pour embaucher des



travailleurs qualifiés à des taux de rémunération inacceptables. Dans un tel cas, si vous êtes en mesure de trouver des exemples d'autres travailleurs de l'entreprise qui ont été embauchés à des postes similaires, avec des qualifications similaires, mais à des salaires plus élevés, vous pouvez être en mesure de démontrer la discrimination raciale au titre de la loi.

La discrimination raciale et d'autres formes de discrimination peuvent provoquer une gêne et une colère importantes. Bien qu'il puisse être difficile de garder le silence dans de telles situations, il est essentiel de **prendre note** des questions inappropriées, ainsi que du *nom* et du *titre* de la personne qui vous a interviewé. Par conséquent, **consigner des preuves** dans les cas de discrimination raciale est crucial.

## **Racisme à l'embauche : « aucune expérience professionnelle canadienne »**

La Commission ontarienne des droits de la personne a éliminé l'« expérience canadienne » comme critère pour les employeurs en 2013. Depuis lors, ces derniers ne peuvent pas évoquer le manque d'expérience professionnelle canadienne pour discriminer ou refuser des emplois. Il a été établi que l'utilisation de la mention « aucune expérience professionnelle canadienne » est inacceptable. Il a été suggéré que la seule méthode permettant à un chercheur d'emploi de démontrer qu'il est apte à travailler sur un lieu de travail canadien consiste à établir une expérience préalable de travail dans ce pays. Les employeurs estiment qu'une exigence d'expérience canadienne peut être utilisée pour mesurer le niveau de compétence et d'habileté d'une personne.

Pourtant, le recours à une telle exigence peut introduire davantage de discrimination et de racisme dans le processus d'embauche. Elle empêche les nouveaux arrivants de chercher un emploi, même ceux qui sont plus que qualifiés pour le faire. Nous avons tous entendu l'histoire d'enseignants, d'ingénieurs, d'avocats ou de médecins hautement qualifiés qui finissent par devenir chauffeurs de taxi ou d'autobus pour une seule et unique raison : un manque d'expérience professionnelle canadienne ou des diplômes non reconnus. En fait, cet écart dans l'expérience canadienne s'applique davantage aux populations racisées, aux immigrants et aux nouveaux arrivants, par rapport aux nouveaux arrivants européens de race blanche. L'expérience professionnelle acquise dans des pays comme la Grande-Bretagne et la France est considérée comme plus pertinente que celle acquise en Inde, en Irak, aux Philippines, ainsi que dans des pays d'Afrique ou des Caraïbes.

Ces préjugés contribuent également à l'**écart entre les taux d'emploi** des minorités raciales et visibles. Pour illustrer ce fait, au Canada, 16,8 % des Noirs, 17,8 % des Sud-Asiatiques et 17,3 % des Arabes connaissent des taux de chômage élevés par rapport au reste de la population, dont le taux de chômage est de 9,3 % (CBC News, 2020). Le racisme et la discrimination sont des phénomènes réels au sein de la population active du Canada. S'il incombe d'abord aux organismes de promouvoir l'inclusion, la diversité et l'acceptation des différences individuelles, certains milieux de travail sont malheureusement encore très peu accueillants. Pour les nouveaux immigrants et les groupes racisés au Canada, voici quelques conseils clés sur la façon de gérer une situation de discrimination lors de la recherche d'un emploi.

**Utilisez votre voix; ayez des réponses préparées.** Si un employeur souligne votre manque d'expérience canadienne, **mettez en évidence vos compétences, votre expérience, vos qualifications et vos points forts.** Plutôt que de mettre l'accent sur votre absence d'expérience canadienne, ayez confiance dans vos compétences existantes, mettez davantage l'accent sur ce que vous êtes capable d'offrir ou de contribuer

à la main-d'œuvre. La majorité des compétences est généralement *transférable d'un emploi à l'autre, quel que soit le pays dans lequel vous travaillez.*

Voici quelques exemples de ce que vous pouvez faire pour **mettre en valeur vos compétences** (JVS Toronto, 2020) :

- Donnez des exemples de la manière dont vous avez mis en œuvre ces compétences dans des postes précédents.
- Interrogez l'employeur sur le type d'expérience qu'il recherche et définissez des responsabilités professionnelles similaires que vous avez exercées auparavant et qui peuvent mettre en évidence des formes d'expérience et des compétences transférables similaires.
- Faites preuve d'ouverture et de volonté d'apprendre et de progresser dans des domaines où vous manquez peut-être d'expérience.
- Faites de votre mieux pour vous améliorer en posant des questions, en recueillant des renseignements auprès d'autres personnes expérimentées, en effectuant des recherches et en lisant des documents pédagogiques.

## Ressources d'accès rapide

Vous trouverez ci-dessous d'autres ressources à consulter qui peuvent vous aider sur le plan de la discrimination raciale pendant le processus d'embauche :

En quoi consistent la discrimination raciale et le harcèlement? (<https://bit.ly/3ADgFyA>)

Quelles questions d'entrevue est-il illégal de poser? (<https://bit.ly/2YNH4MQ>)

Détecter les questions d'entrevue inappropriées (<https://bit.ly/3lyVh9A>)

Comment répondre à des questions inappropriées dans une entrevue pour un emploi? (<https://bit.ly/3BHEo2e>)

Quand des questions d'entrevue deviennent-elles discriminatoires? (<https://bit.ly/3FF5Pfv>)

## Conseil final

S'il est difficile de faire face à la discrimination raciale et encore plus difficile de la détecter, les conseils ci-dessus vous aideront à gérer ces injustices sociales tout en vous offrant les meilleures chances de décrocher un poste.

**Souvenez-vous : vous avez le contrôle sur ce qui se passe après qu'on vous ait posé des questions embarrassantes et potentiellement discriminatoires lors d'une entrevue. En utilisant ces conseils, adoptez une approche qui vous aidera à analyser vos réponses potentielles et à choisir la réponse qui vous permettra de vous en sortir avec succès. C'est une situation gagnant-gagnant.**

# Conseils pour le maintien de l'emploi

## 1. Soyez un(e) employé(e) irremplaçable

Trouver un emploi et le conserver peut représenter un défi en soi, en plus des difficultés liées aux pratiques d'embauche traditionnelles. **Connaissez votre valeur** et soyez en mesure de la **démontrer** lorsque vous en avez l'occasion. Soyez quelqu'un qui se surpasse en milieu de travail. Par exemple, si vous avez terminé vos tâches de la journée, demandez à un collègue ou à votre employeur s'il y a autre chose que vous pouvez faire. Soyez **digne de confiance, responsable et fiable**, assurez-vous de respecter toutes vos échéances et d'effectuer toutes les tâches nécessaires requises. **Faites preuve d'initiative** Prenez des responsabilités le cas échéant et faites preuve d'**adaptabilité** et d'**indépendance**. Tous les employeurs aiment l'efficacité, les membres du personnel sur lesquels ils peuvent compter et une personne qui travaille avec eux plutôt que quelqu'un qui travaille contre eux et la mission de l'organisation. Aucun employeur ne souhaite avoir un employé qui représente un fardeau. Les objectifs communs partagés créent l'unité et la cohésion.

## 2. Communication

Les compétences en matière de communication sont essentielles au maintien de l'emploi. Elles permettent d'établir des relations de travail solides entre les employés et les employeurs, d'augmenter la productivité en milieu de travail et de renforcer la confiance et le moral. Les employeurs investissent leur temps et leur énergie pour vous faire passer une entrevue, vous choisir et vous offrir un emploi. Les employés qui peuvent **communiquer efficacement** avec leurs collègues et leurs employeurs sont des atouts précieux pour l'organisation ou l'entreprise. Chacun a une voix sur le lieu de travail, il est important de **s'exprimer** et de l'utiliser efficacement. Rien ne passe inaperçu, alors assurez-vous de communiquer avec votre employeur et votre équipe, quelle que soit l'importance de la conversation. **Assurez-vous d'établir une ligne de communication solide avec votre employeur dès le début de votre emploi**. Il est toujours préférable de poser des questions d'abord plutôt que de présumer ce qui peuvent conduire à une grave

erreur sur le lieu de travail. Vous disposerez ainsi d'une base solide pour conserver votre emploi à l'avenir. Pour les employés qui travaillent actuellement à distance, respectez les politiques et procédures relatives à l'obligation de se présenter au travail et aux absences.

## 3. Be Unique

Parfois, les employés peuvent être tentés d'essayer de correspondre à la description de ce qu'ils pensent que leur employeur recherche chez un employé. N'oubliez pas que votre



vue

employeur a choisi de vous embaucher pour votre caractère unique et qu'en vous engageant, le lieu de travail est automatiquement devenu un peu plus diversifié. Considérez cela comme un avantage. Soyez **responsable, redevable, déterminé et ouvert à apprendre**, et surtout **soyez vous-même**. Un employeur préfère voir un employé comme quelqu'un qui se distingue par son caractère unique, plutôt que comme l'imitation de quelqu'un d'autre. L'unicité au niveau des employés ne renforcera pas seulement la marque de l'entreprise, mais elle apportera également une sensibilisation culturelle sur le lieu de travail. Ne pas être soi-même donne une fausse image de ce que l'on est et de son identité culturelle. L'unicité peut être avantageuse pour les employeurs qui s'efforcent de cultiver la diversité dans leur entreprise, alors n'hésitez pas à montrer qui vous êtes. L'unicité est un atout pour une entreprise qui possède une marque positive.

## 4. Ponctualité

La ponctualité est essentielle au maintien de l'emploi et elle témoigne du professionnalisme et du respect du temps des autres. La **communication** est *cruciale lorsque la ponctualité ne peut être maintenue*. Une ponctualité constante est une preuve de fiabilité, de responsabilité et d'engagement en milieu de travail, et elle constitue une première mesure simple qu'un employé peut prendre pour conserver son emploi.

## 5. (a) Signaler les problèmes de discrimination ou s'exprimer à ce sujet

Il est impératif pour les employés PANDC, pratiquants et 2ELGBTQIA de s'exprimer ou de signaler les incidents de racisme, de discrimination et d'oppression, lorsque cela est possible ou lorsqu'il est sécuritaire de le faire. Les employés disposent de plusieurs options formelles et informelles au moment de faire face à des cas de discrimination. La première mesure essentielle à prendre en cas de discrimination consiste à **aviser votre employeur** de la situation. Assurez-vous de documenter l'incident et tout autre renseignement pertinent lorsqu'il se produit. Informez régulièrement les RH et la direction si la discrimination persiste, qu'elle provienne de la direction ou d'un ou de plusieurs collègues. Les plaintes écrites conféreront à l'employeur la responsabilité d'enquêter et d'analyser les plaintes de l'employé, et de s'assurer qu'un règlement acceptable est atteint (Stanciu, 2019). Pour un processus détaillé que vous pouvez suivre lorsque vous êtes faites face à de la discrimination, de l'oppression ou du racisme en milieu de travail.

**Veillez vous reporter à notre section sur la discrimination en milieu de travail.**

## 5. (b) Discrimination à l'égard des femmes racisées, pratiquantes, ethnoculturelles, transgenres et PANDC

Il ne fait aucun doute que les chercheurs d'emploi racisés font face à des défis uniques dans la recherche et le maintien d'un emploi. Les femmes racisées, pratiquantes, transsexuelles et celles appartenant à une minorité visible doivent faire face au sexisme et à la violence sexiste dans la recherche et le maintien d'un emploi. Lors des consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail, menées par Emploi et Développement social Canada (2017), les parties prenantes ont déclaré que les groupes de « minorités visibles » étaient exposés au risque de harcèlement en milieu de travail. *Les femmes, et en particulier les femmes racisées, celles qui occupent des emplois peu rémunérés,*

moins stables et non traditionnels, les femmes âgées et « celles dont la religion les distingue de la majorité » sont plus vulnérables à la violence et à la violence sexuelle en milieu de travail (p. 11). Sans contredit, la violence et la discrimination fondées sur le genre constituent de véritables obstacles à la pleine participation des femmes sur le lieu de travail et on doit les combattre.

**Veillez consulter notre section sur la discrimination en milieu de travail pour connaître la marche à suivre lorsque vous faites face à de la discrimination ou à un harcèlement fondé sur le sexe en milieu de travail.**

L'Échange de ressources pour le Harcèlement et l'Aggression Sexuelle (ÉRHAS) (<https://bit.ly/3iYE4EZ>) est un service qui soutient les travailleurs victimes de harcèlement et d'agressions au travail. Il s'agit d'une ressource précieuse pour toute personne victime de harcèlement ou de violence sexiste sur le lieu de travail.

## La discrimination en milieu de travail

*« Cela m'a toujours intéressé, en tant que musulmane... surtout en raison de mes amies qui portent le hijab... de constater la façon dont cela les affecte. Les employeurs utilisent souvent l'excuse de l'impossibilité d'effectuer certaines tâches en le portant. Il ne s'agit pas seulement d'un vêtement, il a aussi une grande signification, mais il s'accompagne de toutes ces projections et hypothèses. On présume que celles qui le portent ne parlent pas anglais, qu'elles ne sont pas instruites ou qu'elles ne peuvent pas être des "Canadiennes"! J'ai des amies qui ont même eu des expériences avec des employeurs qui leur ont dit, par exemple : "Eh bien, tu ne peux pas te déplacer rapidement avec ce [hijab]", comme si le fait d'avoir quelque chose sur la tête limitait la capacité à se déplacer. » (participante au Challenge Racism Focus Group du WMRCC, février 2021).*

La discrimination peut prendre de nombreuses formes sur le lieu de travail. Vous pouvez y être confronté en raison de votre race, de votre appartenance religieuse, de votre sexe, de votre expression sexuelle, de votre âge, de votre handicap, de votre langue, de votre résidence temporaire ou de votre orientation sexuelle. Elle se présente généralement sous différentes formes. Cela peut prendre la forme d'un isolement, d'un licenciement abusif, d'un refus de promotion, d'un salaire injuste, de harcèlement et d'intimidation. Voici les étapes que vous pouvez suivre lorsque vous faites face à de la discrimination, à de l'oppression ou à du racisme en milieu de travail.

1. **Ne ripostez jamais.** Une réaction négative ou une contre-performance au travail peut constituer un bon motif pour votre employeur et vos collègues de rationaliser leur raison de faire preuve de discrimination à votre égard. Cela pourrait nuire à votre réputation et à votre cause juridique, si vous décidiez d'emprunter cette avenue.
2. **Prenez des notes.** Conservez tous les documents, y compris les courriels, les conversations et les notifications de tout comportement discriminatoire. Assurez-vous d'inclure les dates, les heures et des détails clairs et honnêtes de tout incident survenu. Cela vous servira de preuve pour votre cause si vous décidez d'aller en cour pour mettre fin à la discrimination. Il n'est pas judicieux de



conserver ces documents sur le lieu de travail, par exemple dans les casiers ou uniquement dans les courriels de l'entreprise. Vous devriez plutôt transférer ces courriels à votre adresse électronique personnelle et, si possible, en imprimer des copies et les conserver avec d'autres documents dans un endroit sûr à la maison.

**3. Signalez le problème à la bonne personne.** Il est facile pour une personne de se défouler sur ses collègues lorsqu'elle a l'impression d'être traitée injustement au travail. Cela doit être fait avec beaucoup de

prudence, car tout le monde n'est pas digne de confiance. Votre verbalisation et le partage de certaines pensées sensibles pourraient être perçus comme un manque de professionnalisme ou une colère qui pourraient vous causer un préjudice supplémentaire. Vous devriez plutôt signaler tout comportement discriminatoire à votre supérieur hiérarchique afin de donner une chance au problème d'être traité à l'interne. Cela peut également renforcer une cause, si la discrimination se poursuit après que votre direction en ait eu connaissance.

4. **Obtenez du soutien.** Il s'agit d'une étape très importante, car elle permet de ne plus se concentrer sur le problème, mais sur vous. Vous comptez et vous ne devez jamais vivre la discrimination seul. Faites appel à votre réseau de soutien de confiance, comme vos amis, votre famille, un conseiller ou un leader religieux. Ils peuvent vous aider à atténuer le stress émotionnel que vous pouvez subir à la suite de votre expérience, ce qui est essentiel pour préserver votre confiance, votre santé mentale et votre bien-être.
5. **Obtenez des conseils juridiques.** La discrimination est illégale et contraire à l'éthique; si vous avez soumis le problème à votre équipe de direction et qu'il persiste ou s'intensifie, faites appel à d'autres soutiens. Si vous travaillez dans un environnement syndiqué, communiquez avec le président de votre syndicat pour discuter de vos options. Sinon, vous pouvez vous adresser à la Commission ontarienne des droits de la personne ou demander conseil à un avocat spécialisé dans le droit du travail sur la manière de déposer une plainte.
6. **Ne vous laissez pas intimider.** Il peut être gênant de se présenter au travail avec une affaire judiciaire en cours; vous pouvez vous sentir isolé et sans soutien. On peut même directement ou indirectement vous inciter à quitter votre emploi. Toutefois, avant de prendre une décision ou de vous laisser intimider, utilisez vos jours de congé légaux. Il peut s'agir de jours de maladie, de jours de santé mentale, ainsi que de jours personnels ou de vacances. N'oubliez pas qu'un défi mental justifie également un congé de maladie et que les questions juridiques peuvent justifier un congé personnel. Cela pourrait vous donner plus de temps pour relever des défis et pour prendre soin de vous.

Enfin, de nombreux employés sont victimes de la croyance qu'ils n'ont aucun droit, ou moins de droits que leurs employeurs ou supérieurs, parce qu'ils travaillent pour ces personnes. Ils ont généralement peur de faire valoir leurs droits sur le lieu de travail; certains ne connaissent même pas leurs droits. Les employés ont le droit de travailler dans un environnement physiquement et mentalement sûr, respectueux et inclusif. Ils ont également le droit de bénéficier de mesures d'adaptation en fonction de leurs handicaps, de leurs besoins, de leurs célébrations religieuses, de leur deuil, de leurs célébrations raciales ou culturelles, de leur orientation sexuelle, etc. La discrimination et le harcèlement sont illégaux au Canada. Certains droits peuvent ne pas être reconnus si l'employeur et l'employé ne sont pas conscients de la nécessité d'une mesure d'adaptation. Pour plus de renseignements sur vos droits en tant qu'employé, veuillez consulter notre section **Ressources face au racisme, à la discrimination, à l'oppression ou au harcèlement en milieu de travail**.

## Ressources en matière de recherche/de maintien d'emploi

Comment faire des recherches sur une entreprise (<https://indeedhi.re/3aw9o9r>)

Réseautage pour l'emploi (<https://bit.ly/2YLOjXq>)

Cinq façons dont le bénévolat peut aider votre carrière (<https://bit.ly/3aBuzGU>)

Comment être le meilleur employé (<https://bit.ly/3mKNQeO>)

## Ressources face au racisme, à la discrimination, à l'oppression ou au harcèlement

Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (<https://bit.ly/3IEIMcM>)

Ministère du Travail (<https://bit.ly/3awXY58>)

Aide juridique Ontario (<https://bit.ly/3mWmpiq>)

Durham Community Legal Clinic (<https://bit.ly/3Blu9un>)

Les droits au travail (<https://bit.ly/2YL7WNw>)

Le harcèlement racial : connaissez vos droits (<https://bit.ly/3iZGhQq>)

Échange de ressources pour le Harcèlement et l'Aggression Sexuelle (ÉRHAS) (<https://bit.ly/2YGgLbA>)

# Employment Support Services

## **Agilec**

Fournit des services complets d'emploi et de recherche d'emploi, y compris l'aide à la prise de décisions en matière de carrière, l'élaboration de CV, de lettres d'accompagnement et la présence sur les médias sociaux, la préparation et la pratique d'entrevues, la mise en relation avec des employeurs – le soutien au jumelage emploi-travailleur, l'accès à la formation et à l'éducation, l'obtention de renseignements et de ressources sur le marché du travail, et le soutien à l'avancement et au maintien dans l'emploi.

Téléphone : 1 800 361-4642

Site Web : <https://agilec.ca/>

## **Pickering YMCA Employment and Community Services**

Le personnel qualifié de cet organisme aide les chercheurs d'emploi à trouver du travail, en leur fournissant des ressources, des services d'emploi, une planification de carrière et des conseils personnalisés pour comprendre quel emploi leur conviendra le mieux. Après avoir évalué leurs compétences et leur expérience professionnelle, ils les mettent sur la bonne voie pour commencer à suivre la formation nécessaire pour trouver un emploi.

Coordonnées :

905 427-7670 | [memberservices@ymcagta.org](mailto:memberservices@ymcagta.org)

## **Express Employment Professionals**

Cette organisation est un fournisseur de personnel de premier plan situé à Pickering qui aide les chercheurs d'emploi à trouver du travail au sein d'une grande variété d'entreprises locales. Elle s'intéresse à la réussite de la collectivité, c'est pourquoi elle collabore avec une grande variété d'entreprises. Elle aide les chercheurs d'emploi à trouver des postes temporaires, à temps partiel et à temps plein, quel que soit le besoin.

Coordonnées :

905 492-7575

## **Durham Recruiting**

Cet organisme aide à recruter des chercheurs d'emploi qui sont considérés comme des candidats potentiels pour plusieurs clients et entreprises. Contrairement aux autres organismes de placement qui suivent un processus de recrutement simple, Durham Recruiting s'assoit en tête-à-tête avec les chercheurs d'emploi et passe du temps avec eux pour comprendre leur histoire et qui ils sont. Les employés de l'organisme consacrent du temps à chaque chercheur d'emploi afin de s'assurer de trouver le bon emploi et ils aident les employeurs à constituer leur équipe.

Coordonnées : 905 579-2950

Site Web : <https://durhamrecruiting.ca/>



## **Durham College, Community Employment Services**

Fournit aux chercheurs d'emploi et aux employeurs une gamme de services gratuits liés à la recherche et au soutien de l'emploi, au perfectionnement professionnel, à la formation et à la planification communautaire. Stratégiquement situé dans la région de Durham et dans le comté de West Northumberland, et soutenu par le Durham College, chaque site des CES propose une collection de renseignements locaux, régionaux et provinciaux sur l'emploi et la recherche d'emploi, des ateliers, des ordinateurs, des photocopieurs et des télécopieurs nécessaires à la recherche d'emploi. Les CES offrent également de l'aide pour le processus de demande à des programmes tels que Deuxième carrière, le counselling d'emploi et de carrière, le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes et le Programme d'accès aux emplois d'été pour les jeunes.

Coordonnées : Oshawa 905 438-1041

Site Web : <https://www.employmenthelp.ca/>

## **Durham Unemployed Help Centre (DRUHC)**

DRUHC a pour mission d'aider les personnes sans emploi ou sous-employées à atteindre leurs objectifs en matière d'emploi, et d'aider les employeurs à répondre à leurs besoins en matière d'embauche et de formation. Il permet également d'avoir accès à des offres d'emploi, à des ordinateurs, à des télécopieurs et à des téléphones. Conseils individuels, ateliers de rédaction de CV, formation à l'Internet et aux ordinateurs de base, ateliers d'exploration de carrière et formation aux entrevues.

Coordonnées : Oshawa 905 579-1821

Pickering 905 420-4010

Site Web : <http://www.unemployedhelp.on.ca/>

## **Expérience Globale Ontario**

Cet organisme est un centre d'information et d'orientation qui aide les immigrants de l'Ontario à obtenir un permis ou une certification pour travailler dans un domaine réglementé ou un métier spécialisé pour lequel ils ont été formés dans un autre pays. Ils évaluent vos titres de compétences et vous proposent les programmes d'emploi et de formation nécessaires pour obtenir l'autorisation d'exercer votre profession en Ontario. Ils offrent également une aide financière, des programmes de mentorat ou de stage, et une formation linguistique en anglais et en français au besoin, afin d'aider les personnes formées à l'étranger à trouver efficacement un emploi en Ontario.

Coordonnées : 416 327-9694 | [geo@ontario.ca](mailto:geo@ontario.ca)

Site Web : <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/geo.html>

## **Société John Howard**

Services complets d'emploi et de recherche d'emploi, d'évaluation des compétences, des intérêts et de l'expérience, de stratégies de recherche d'emploi, y compris la préparation d'un CV, de renseignements sur les carrières et les professions, sur le marché du travail local, sur les possibilités d'emploi et de formation, sur la formation en cours d'emploi, sur l'expérience professionnelle, sur l'aide au maintien de l'emploi, les renseignements et l'orientation vers d'autres services d'emploi et communautaires. Accès

aux programmes Deuxième carrière et Prestations d'aide au travail indépendant de l'Ontario. Services de placement et de jumelage d'emplois pour aider les employeurs à combler leurs besoins en matière d'embauche.

Coordonnées : Whitby 905 666-8847

Oshawa : 905 579-8482

Site Web : <https://jhsemploymentservices.ca/>

### **Meta Vocational Services**

Agence de services à l'emploi qui fournit un certain nombre de services aux employeurs et aux chercheurs d'emploi. Parmi les services proposés, citons l'accès gratuit et confidentiel à des ressources en matière de recherche d'emploi et d'exploration de carrière, des ATELIERS gratuits ou à faible coût pour améliorer vos perspectives de carrière, une équipe de professionnels de l'emploi dévoués pour vous aider à trouver et à conserver un emploi, des simulations d'entrevues pour vous aider à renforcer votre confiance, des évaluations pour vous aider à déterminer la carrière qui vous convient le mieux, des aiguillages vers d'autres ressources communautaires, une aide pour les CV, les lettres d'accompagnement, les demandes d'emploi, la préparation aux entrevues, le réseautage et le retour sur le marché du travail, une aide pour la demande d'inscription à Deuxième carrière.

Coordonnées :

Site Web : <https://metaservices.ca/about-us/>

### **Redwood Employment**

Fort de plus de 25 ans d'expérience dans le secteur, ce cabinet de recrutement offre un service à la clientèle de qualité supérieure pour aider les chercheurs d'emploi à trouver des placements fructueux. Il a à cœur de redonner à la collectivité et se spécialise dans la recherche d'emplois permanents, contractuels et temporaires pour ses clients.

Coordonnées : 289 645-2867

Site Web : <https://redwoodemployment.com/>

### **Randstad Canada**

Ce bureau de placement propose une grande gamme de services différents. Vous pouvez rechercher des emplois locaux temporaires, à temps partiel et à temps plein par vous-même sur son site Web, tout en ayant accès à tant d'autres services qu'il propose. Il peut vous donner des conseils sur la manière de peaufiner votre CV, de répondre à des questions d'entrevue difficiles, de négocier les salaires ou même d'établir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée.

Coordonnées : 905 668-6363

Site Web : <https://www.randstad.ca/fr/>

## **TRIEC**

Le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) est là pour s'attaquer au problème persistant du sous-emploi des immigrants – le fait que des personnes extrêmement qualifiées viennent à Toronto du monde entier et se retrouvent dans des emplois peu qualifiés. Il aide les organismes à devenir plus inclusifs, et aide les nouveaux arrivants à étendre leurs réseaux professionnels et à comprendre le marché du travail local.

Coordonnées : 416 944-1946

Site Web : <https://triec.ca>

## **Watton Employment Services Inc.**

Cette entreprise travaille en collaboration avec d'autres fournisseurs de services communautaires, qui s'engagent à aider les chercheurs d'emploi à établir des objectifs de retour au travail. Watton Employment a travaillé en étroite collaboration avec Service Canada et avec le ministère du Travail, de la Formation et du Développement des compétences afin de fournir des services à des clients complexes, aux parcours multiples, qui souhaitent réintégrer le marché du travail.

Coordonnées : 905 372-1901

Site Web : <https://www.watton.ca/>

## **VPI working solutions**

Nous offrons des programmes d'emploi, des évaluations et des services de soutien professionnel qui aident les résidents de l'Ontario à améliorer leur préparation à l'emploi, à explorer la formation et à retourner au travail. Nous travaillons aussi directement avec les employeurs qui cherchent à embaucher. Ces programmes et services gratuits sont fournis sans frais pour les chercheurs d'emploi ou les employeurs.

Coordonnées : Ajax 905 683-3529

Oshawa 905 571-3301

Site Web : <https://www.vpi-inc.com>



# Groupes locaux pour des partenariats

## PANDC

<p><b>Congrès des femmes noires du Canada (section d’Ajax/Pickering)</b>  C. P. 31034, Westney Heights RPO, 15, chemin Westney Nord, Ajax (Ontario) L1T 3V2  1 866 986-CBWC (2292) poste cbwc.ajaxpickering@gmail.com  www.cbwc-ajaxpickering.org</p>	<p><b>Congrès des femmes noires du Canada (section de Whitby/Oshawa)</b>  1 866 986-CBWC (2292) poste 205  cbwoshawawhitby@gmail.com  www.cbwoshawawhitby.com</p>
<p><b>Afiwi Groove School (Académie de danse africaine)</b>  400, avenue Monarch Unité 11  Ajax (Ontario) L1S 2G6  647 393-8035  info@afiwigrooveschool.com  www.afiwigroove.com</p>	<p><b>Indo-Canadian Cultural Association of Durham Inc.</b>  1894, promenade Bainbridge  Pickering (Ontario) L1V 6G6  905 428-9798  info@iccad.org  www.iccad.org</p>
<p><b>Hispanic-Canadian Alliance of Ontario</b>  123, rue Athol  Whitby (Ontario) L1N 3Z1  905 831-4746  alianzahcdeontario@gmail.com  www.alianzahispanao.org</p>	<p><b>Toronto Utsav Cultural Association (Whitby)</b>  25, Bettina Pl, Whitby (Ontario) L1R 0E9  647 532-1674  torontoutsav@gmail.com  www.torontoutsav.com</p>
<p><b>Métis Nation of Ontario</b>  Bureau 1100, 11e étage  66, rue Slater  Ottawa (Ontario) K1P 5H1  Téléphone : 613 798-1488  Téléphone sans frais : 1-800-263-4889  https://www.metisnation.org/</p>	<p><b>Bawaajigewin - An Aboriginal Community Circle</b>  Emplacement du programme:  115, avenue Grassmere, Oshawa (Ontario) L1H 3X6  Adresse postale : 6-470, rue King Ouest, bureau 205, Oshawa (Ontario) L1J 2K9  info@bawaajigewin.ca  https://bawaajigewin.ca/  https://www.facebook.com/Bawaajigewin</p>



## Ethnoculturel

<p><b>Canadian Jamaican Club of Oshawa</b>          C.P. 30526          Oshawa (Ontario) L1J 8L8          905 995-2666          cjcoshawa@gmail.com          www.canadianjamaicanclubofoshawa.org</p>	<p><b>Club Carib of Oshawa</b>          600, rue Wentworth Est          Oshawa (Ontario) L1H 3V9          905-721-1672</p>
<p><b>Friends Indeed</b>          30, rue Lear, Ajax (Ontario) L1Z 1N3          905-426-9603          http://fican.ca</p>	<p><b>Global Leadership Village</b>          1-647-867-1767          info@gloablleadershipvillage.com          www.globalleadershipvillage.com</p>
<p><b>Multicultural Council of Oshawa/Durham</b>          CP 78001, 784, chemin Taunton Est          Oshawa (Ontario) L1H 7K0          905-922-6974          info@mcod.ca</p>	<p><b>Community Diversity Equity and Inclusion Committee</b>          905-436-3311          diversity@oshawa.ca</p>

## LGBTQ

<p><b>AIDS Committee of Durham Region</b> 115, rue Simcoe Sud, Oshawa (Ontario) L1H 4G7 905-576-1445 www.aidsdurham.com</p>	<p><b>All Saints Whitby Church</b> 300, rue Dundas Ouest, Whitby (Ontario) L1N 2M5 905-668-5101 allsaintswhitby@bellnet.ca www.allsaintswhitby.org</p>
<p><b>Community Diversity Equity and Inclusion Committee</b> 905-436-3311 diversity@oshawa.ca</p>	<p><b>Durham Alliance Outreach Centre</b> 8-717, chemin Wilson Sud, Oshawa (Ontario) L1H 6E9 905-738-8133 info@durhamallianceoutreach.org www.durhamallianceoutreach.org</p>
<p><b>PFLAG Canada Durham Region</b> 905-231-0533 inquiries@pflagdurhamregion.com www.pflagdurhamregion.com</p>	

## Groupes et centres religieux

<p><b>Almahdi Centre (Al-Mahdi Islamic Community Centre)</b> 510, Concession 3 Rd Pickering (Ontario) L1X 2R5 416-283-5492 www.cig.ca</p>	<p><b>Al Rayan Islamic Centre</b> 1660 Durham Regional Hwy 2 Courtice (Ontario) L1E 2R6 905-433-9255 info@alrayanislamiccentre.org www.alrayanislamiccentre.org</p>
<p><b>Beth Zion Congregation</b> 144, rue King Est, Oshawa (Ontario) L1H 1B6 905-723-2353 www.bethzionoshawa.com</p>	<p><b>Christian Faith Outreach Centre</b> 158, avenue Harwood Sud, Ajax (Ontario) L1S 2H6 905-619-1109 info@cfoc.ca www.cfoc.ca</p>
<p><b>Durham Baha'i Community</b> www.bahai-ajax.org</p>	<p><b>Durham Multifaith Community</b> www.durham-multifaith-community.business.site/</p>

<p><b>Durham Islamic Centre</b>  4618 Country Ln, Whitby (Ontario) L1P 1Y7  289-312-1421  info@durhamislamiccentre.ca  www.durhamislamiccentre.ca</p>	<p><b>Greek Cultural Centre of Durham Region</b>  399, rue Farewell, Oshawa (Ontario) L1H 6M1  905-576-98</p>
<p><b>Hindu Mandir Durham</b>  577, rue Annandale  Oshawa (Ontario) L1H 7S6  1-416-577-8178  welcome@hindumandirdurham.com  www.hindumandirdurham.com</p>	<p><b>Islamic Society of Ajax</b>  1501, avenue Harwood Nord  Ajax (Ontario) L1T 4T9  905-239-6007  info@ajaxmasjid.ca  www.ajaxmasjid.ca</p>
<p><b>Sankat Mochan Hanuman Mandir</b>  339, chemin Westney, unité 101  Ajax (Ontario) L1S 7J6  905-426-1119  sankatmochanhanumanajax@gmail.com  www.sankatmochanajax.com</p>	<p><b>Tamil Cultural and Academic Society</b>  1740, chemin Kingston Est, C.P. 134  Pickering (Ontario) L1V 2R2  647-784-1829  info@tamilsociety.org  www.tamilsociety.org</p>

L'inclusion commence par notre langage. Le langage inclusif reconnaît la diversité, transmet le respect à toutes les personnes, est sensible à la différence et favorise les possibilités équitables. Vous trouverez ci-dessous quelques définitions du langage inclusif avec lesquelles vous devriez envisager de vous familiariser.



# Définitions

## **ANTI-OPPRESSION**

Stratégies, théories et actions qui remettent en question les inégalités ou les injustices sociales et historiques qui font partie intégrante de nos systèmes et institutions et qui permettent à certains groupes d'en dominer d'autres.

## **APPROCHE ANTIRACISTE**

L'antiracisme est un processus, une méthode d'analyse systématique et un mode d'action proactif fondé sur la reconnaissance de l'existence du racisme, y compris du racisme systémique. L'antiracisme cherche activement à définir, à supprimer, à prévenir et à atténuer les résultats inévitables sur le plan racial et les déséquilibres de pouvoir entre les groupes, et à modifier les structures qui entretiennent les inégalités.

## **DISCRIMINATION**

Le refus d'octroyer l'égalité de traitement et de chances à des personnes ou à des groupes en raison de caractéristiques personnelles et de l'appartenance à des groupes particuliers, en ce qui concerne l'éducation, le logement, les soins de santé, l'emploi, ainsi que l'accès aux services, aux biens et aux installations. Ce comportement résulte du fait que l'on distingue les gens sur cette base sans tenir compte du mérite individuel, ce qui entraîne des résultats inégaux pour les personnes qui sont perçues comme différentes. Traitement différencié qui peut se produire sur la base de l'un des motifs protégés énumérés dans la législation sur les droits de la personne.

## **DIVERSITÉ**

La diversité est la présence, dans un organisme ou une communauté, d'un large éventail de personnes ayant des antécédents, des capacités et des attributs différents, notamment l'ethnicité, la race, la couleur, la religion, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle.

## **ÉQUITÉ**

Équité, impartialité. Un processus distinct consistant à reconnaître les différences au sein de groupes de personnes et à utiliser cette compréhension pour parvenir à une égalité réelle dans tous les aspects de la vie d'une personne.

## **HARCÈLEMENT**

Se livrer à une série de commentaires ou de comportements vexatoires dont on sait ou dont on devrait raisonnablement savoir qu'ils sont importuns.

## **INCLUSION**

La mesure dans laquelle les divers membres d'un groupe (société ou organisme) se sentent valorisés et respectés.

## **INTERSECTIONNALITÉ**

L'intersectionnalité est la manière dont la vie des personnes est façonnée par leur identité et leur situation sociale multiples et superposées, qui, ensemble, peuvent produire une expérience



unique et distincte pour cette personne ou ce groupe, par exemple en créant des obstacles, des possibilités ou des déséquilibres de pouvoir supplémentaires.

Dans le contexte de la race et de l'identité autochtone, cela signifie qu'il faut reconnaître les façons dont les expériences de racisme ou de privilège vécues par les gens, y compris au sein d'un groupe donné, peuvent varier en fonction de la relation de la personne ou du groupe avec d'autres identités sociales qui se chevauchent ou se croisent, comme la religion, l'origine ethnique, le sexe, l'âge, les handicaps ou le statut de citoyenneté et d'immigration.

Une analyse intersectionnelle permet de mieux comprendre l'incidence d'un obstacle systémique particulier en tenant compte de la manière dont cet obstacle peut interagir avec d'autres facteurs connexes.

### **ISLAMOPHOBIE**

L'islamophobie est le racisme, les stéréotypes, les préjugés, la peur ou les actes d'hostilité dirigés contre des musulmans individuels ou des adeptes de l'islam en général. Outre les actes individuels d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie peut conduire à considérer et à traiter les musulmans comme une plus grande menace pour la sécurité à un niveau institutionnel, systémique et sociétal.



### **MEMBRES DES GROUPES EN QUÊTE D'ÉQUITÉ**

Un terme plus récent et plus respectable à utiliser à la place de « minorité ».

### **MICRO-AGGRESSION**

Les micro-agressions sont définies comme des interactions ou des comportements quotidiens, subtils, intentionnels – et souvent non intentionnels – qui communiquent une sorte de préjugé envers les groupes historiquement marginalisés. La différence entre les micro-agressions et la discrimination ouverte ou les macro-agressions, c'est que les personnes qui commettent des micro-agressions peuvent ne pas en avoir conscience.

### **PANDC**

Désigne les personnes qui s'identifient comme autochtones, noires ou de couleur.

### **PRÉJUGÉS INCONSCIENTS**

Les préjugés inconscients (ou préjugés implicites) sont souvent définis comme des préjugés ou des jugements non fondés en faveur ou à l'encontre d'une personne ou d'un groupe par rapport à un autre, d'une manière qui est généralement considérée comme injuste. De nombreux

# Definitions

chercheurs suggèrent que les préjugés inconscients se produisent automatiquement, le cerveau émettant des jugements rapides en fonction des expériences passées et du contexte. En raison de préjugés inconscients, certaines personnes en bénéficient et d'autres sont pénalisées. Bien que nous ayons tous des préjugés, de nombreux préjugés inconscients tendent à se manifester à l'égard de groupes méritant l'équité en fonction de facteurs tels que la classe sociale, le sexe, l'orientation sexuelle, la race, l'ethnie, la nationalité, les croyances religieuses, l'âge, le handicap, etc.

## **SÉCURITÉ CULTURELLE**

Un environnement culturellement sécuritaire est physiquement, socialement, émotionnellement et spirituellement sûr. Les identités culturelles des autres sont reconnues et respectées, sans que l'identité d'une personne, de qui il s'agit ou ses besoins ne soient remis en question ou niés. Les environnements culturellement dangereux réduisent, rabaisent ou dévalorisent l'identité culturelle et le bien-être d'une personne.

## **RACISÉ (PERSONNE OU GROUPE)**

Les personnes ou groupes racisés peuvent se voir attribuer des significations raciales qui ont une incidence négative sur leur vie sociale, politique et économique. Cela comprend, sans s'y limiter, les personnes classées comme « minorités visibles » dans le recensement canadien et cela peut comprendre les personnes touchées par l'antisémitisme et l'islamophobie.

## **RACISME ANTI-AUTOCHTONE**

Le racisme anti-autochtone est la discrimination raciale, les stéréotypes négatifs et l'injustice dont sont victimes les peuples autochtones au Canada. Il comprend des idées et des pratiques qui établissent, maintiennent et perpétuent les déséquilibres de pouvoir, les obstacles systémiques et les résultats inéquitables qui découlent de l'héritage des politiques et des pratiques coloniales au Canada.

Le racisme systémique anti-autochtone est évident dans les politiques fédérales discriminatoires telles que la Loi sur les Indiens et le système des pensionnats indiens. Il se manifeste également par la surreprésentation des peuples autochtones dans les systèmes provinciaux de justice pénale et de protection de l'enfance, ainsi que par des résultats inéquitables en matière d'éducation, de bien-être et de santé. Les expériences individuelles vécues de racisme anti-autochtone se traduisent par une augmentation des actes d'hostilité et de violence à l'encontre des Autochtones.

## **RACISME ANTI-NOIR**

Le racisme anti-noir est constitué de préjugés, d'attitudes, de croyances, de stéréotypes et de discriminations à l'encontre des personnes d'origine africaine, qui trouvent leur origine dans leur histoire et leur expérience uniques de l'esclavage et de ses séquelles. Le racisme anti-noir est profondément ancré dans les institutions, les politiques et les pratiques canadiennes,

au point tel que le racisme anti-noir est soit fonctionnellement normalisé, soit rendu invisible à la société blanche dans son ensemble. Le racisme anti-noir se manifeste par la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Afro-Canadiens, qui comprend l'inégalité des chances, un statut socioéconomique inférieur, un taux de chômage plus élevé, des taux de pauvreté importants et une surreprésentation dans le système de justice pénale.

### **RACISME SYSTÉMIQUE**

Le racisme systémique consiste en une culture organisationnelle, des politiques, des directives, des pratiques ou des procédures qui excluent, déplacent ou marginalisent certains groupes racisés ou qui créent des obstacles injustes pour leur permettre d'accéder à des avantages et à des possibilités utiles. Cela est souvent le résultat de préjugés institutionnels dans la culture organisationnelle, les politiques, les directives, les

pratiques et les procédures qui peuvent sembler neutres, mais qui ont pour effet de privilégier certains groupes et d'en défavoriser d'autres.

### **VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE (VFG)**

Il s'agit d'une violence commise à l'encontre d'une personne en raison de son identité de genre, de son expression de genre ou de son genre perçu. Elle peut être de nature physique, émotionnelle, psychologique ou sexuelle. La VFG touche de manière disproportionnée les femmes et les filles, les peuples autochtones et d'autres populations diverses.



# Références

Baklid, B., Cowan, AP., MacBridg-King, J. et Mallet, A., et Conference Board du Canada. (2005). *Business critical: Business critical: Maximizing the talents of visible minorities: an employer's guide*. Ottawa (Ontario) : Conference Board du Canada.

CBC News. (2020, 7 août). *New race-based unemployment data show higher rates for Black, Arab, and South Asian Canadians*.

<https://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/race-based-unemployment-data-pandemic-1.5679127>

DIVERSITÉ Best Practices (2010). *Diversity Primer. Chapter 8: Recruitment, Retention, and Advancement*

[https://www.diversitybestpractices.com/sites/diversitybestpractices.com/files/import/embedded/anchors/files/diversity\\_primer\\_chapter\\_08.pdf](https://www.diversitybestpractices.com/sites/diversitybestpractices.com/files/import/embedded/anchors/files/diversity_primer_chapter_08.pdf)

Emploi et Développement social Canada (2017). *Emploi et Développement social Canada (2017). Consultations publiques sur le harcèlement et la violence sexuelle en milieu de travail – Ce que nous avons entendu*

<https://www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/health-safety/reports/workplace-harassment-sexual-violence-FR.pdf>

Glassdoor (30 septembre 2020). *Diversity and Inclusion Workplace Survey*.

<https://www.glassdoor.com/employers/blog/diversity-inclusion-workplace-survey/>

Huang, S (2020). *Why Does Belonging Matter at Work?* Society for Human Resources Management.

<https://blog.shrm.org/blog/why-does-belonging-matter-at-work>

Hunt, V., Layton, D. and Prince, S. (2015). *Why Diversity Matters*. McKinsey and Company.

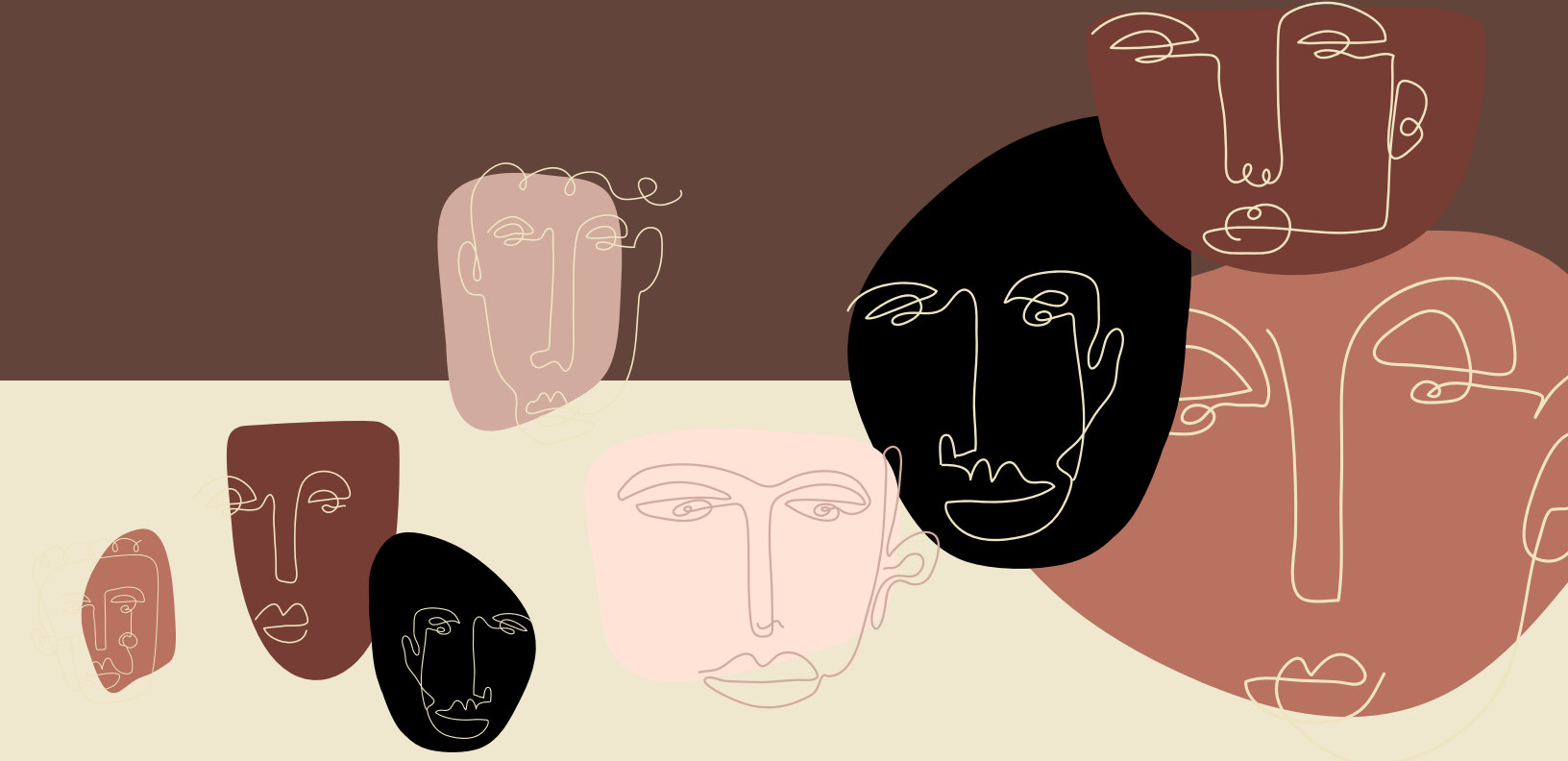
<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/why-diversity-matters#>

JVS Toronto. (2020). *How do I deal with the lack of Canadian work experience during a job interview*.

<https://www.jvstoronto.org/blog/facing-the-challenge-of-finding-work-without-canadian-experience/#:~:text=Try%20something%20like%20%3A%20%E2%80%9CYou%20might,ability%20to%20do%20the%20job.>

Menzies, F. (2018). *Meaningful Metrics for Diversity and Inclusion*. Includre – Empower.com.

<https://cultureplusconsulting.com/2018/10/16/meaning-metrics-for-diversity-and-inclusion/>



Commission ontarienne des droits de la personne – *Situations mettant en cause les droits de la personne à toutes les étapes de l'emploi.*

<http://www.ohrc.on.ca/fr/les-droits-de-la-personne-au-travail-2008-troisi%C3%A8me-%C3%A9dition/iv-situations-mettant-en-cause-les-droits-de-la-personne-%C3%A0-toutes-les-%C3%A9tapes-de-l%E2%80%99emploi>

Commission ontarienne des droits de la personne – *Discrimination fondée sur l'état familial.*

<http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-et-directives-concernant-la-discrimination-au-motif-de-l%C3%A9tat-familial/v-discrimination-fond%C3%A9e-sur-l%E2%80%99%C3%A9tat-familial>

Ontario Power Generation (2021). *Our Commitment to equity diversity and inclusion.*

<https://www.opg.com/innovating-for-tomorrow/commitment-to-diversity/>

Rogers Media. (31 janvier 2019). *2018 Diversity Report.*

[https://crtc.gc.ca/eng/BCASTING/ann\\_rep/Rogers\\_2018\\_CD\\_Report.pdf](https://crtc.gc.ca/eng/BCASTING/ann_rep/Rogers_2018_CD_Report.pdf)

Banque royale du Canada (2019). *Rapport de RBC sur la diversité et l'inclusion.*

[https://www.rbc.com/diversite-inclusion/\\_assets-custom/includes/pdf/2019\\_Enterprise\\_DI\\_Report\\_French.pdf](https://www.rbc.com/diversite-inclusion/_assets-custom/includes/pdf/2019_Enterprise_DI_Report_French.pdf)

Banque Royale du Canada (2020). *RBC Diversity and Inclusion Blueprint Report.*

[https://www.rbc.com/diversity-inclusion/\\_assets-custom/includes/pdf/Blueprint\\_2020\\_Pulse\\_Check\\_2017.pdf](https://www.rbc.com/diversity-inclusion/_assets-custom/includes/pdf/Blueprint_2020_Pulse_Check_2017.pdf)

Schneiders, A. (2020). *4 Ways Mentoring Can Empower Your Diversity and Inclusion Initiative.*

<https://www.td.org/insights/4-ways-mentoring-can-empower-your-diversity-and-inclusion-initiatives>

# References

Skilled Immigrant InfoCentre (23 juillet 2018). *Networking for employment (Réseautage pour l'emploi) A guide for newcomers to British Columbia*. Bibliothèque publique de Vancouver.

<https://pwp.vpl.ca/siic/job-search-resources/networking-for-employment/#why-network>

Smith, A. (2020). *5 illegal interview questions and how to dodge them*. The Muse.

<https://www.themuse.com/advice/5-illegal-interview-questions-and-how-to-dodge-them>

Stanciu, S. (2019). *Racial discrimination at work: The signs and responses*. Financial Times.

<https://www.lawyer-monthly.com/2018/11/racial-discrimination-at-work-the-signs-and-responses/>

Society of Human Resources Management (2021). *What is an employer brand, how can we develop an employment branding strategy?*

[https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/cms\\_023007.aspx](https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hr-qa/pages/cms_023007.aspx)

Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (2021). *Centre sur la diversité et l'inclusion Mentorat Plus*.

<https://www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/organisation/organisation/centre-diversite-inclusion.html>

University of Toronto Mississauga (2017). *Effective Networking*. UTM Career Centre.

<https://www.utm.utoronto.ca/careers/sites/files/careers/public/shared/pdf/tipsheets/2017tipsheets/2017%20Tipsheet%20Effective%20Networking%20v20171010%201435.pdf>

Women's Multicultural Resource and Counselling Centre of Durham (WMRCC) (2021).

*Challenge Racism: What-To-Do Steps Project. Mid-term report.*

<https://wmrcc.org/>





En 2020, le Women's Multicultural Resource and Counselling Centre of Durham (WMRCC) a reçu une subvention pour un projet de deux ans dans le cadre du Programme d'action et de lutte contre le racisme (PALR) du ministère du Patrimoine canadien. Le projet « Challenge Racism: What-To-Do Steps » vise à éliminer les obstacles à l'emploi pour les groupes racisés, ethnoculturels, pratiquants et 2ELGBTQI dans la région de Durham.

*Challenge Racism est généreusement financé par le ministère du Patrimoine canadien (projet du PALR).*

## Connectez-vous au WMRCC :



**FACEBOOK**  
@WMRCCD



**TWITTER**  
@wmrccofdurham



**INSTAGRAM**  
@wmrccdurham



**info@wmrccdurham.org**  
**905-427-7849**  
**1-877-454-4035**

**Visitez le WMRCC en ligne à [wmrcc.org](http://wmrcc.org)**