



Cahier d'activités 3

Les types de discrimination

Introduction

Ces cahiers sont des guides servant à animer des activités en lien avec les contenus théoriques de la Trousse d'Intégrité et d'Inclusion. Ils ont pour objectif de tester les connaissances et approfondir la compréhension des cinq thématiques qui y sont abordées. Les différentes approches proposées au sein des activités permettent aux personnes qui se forment d'assimiler les notions de façon progressive, d'encourager une réflexion personnelle, et de favoriser l'apprentissage par la discussion et le collectif.

Pour qui ?

C'est un outil clé-en-main destiné à former une équipe issue d'un milieu de loisir aux notions d'intégrité et d'inclusion. Une personne en charge de la formation du groupe est invitée à s'emparer du contenu de ces cahiers d'activités pour en assurer l'animation.

Comment l'utiliser ?

Chaque cahier propose quatre types d'activités : un quizz, des mises en situation, une activité interactive et une activité de réflexion personnelle. Il est recommandé de proposer les activités dans cet ordre qui offre une complexité de réflexion progressive. Cependant la personne responsable de l'animation est libre de s'approprier la façon de le délivrer, comme l'ordre dans lequel aborder la théorie et la mise en pratique, mais aussi le style d'animation, ou le rythme de formation.

Exemples de rythme de formation :

- Programmer des sessions de formation de 2h sur plusieurs semaines avec un seul thème abordé à chaque session
- Programmer d'aborder 2 ou 3 thèmes sur deux demi-journées de formation

Exemple de répartition théorie/pratique :

- Introduire chaque thème en diffusant d'abord la capsule vidéo, puis poursuivre avec le quizz associé pour tester la compréhension de la théorie
- Commencer par le quizz pour briser la glace, introduire le thème, et vérifier le niveau de connaissances des personnes participantes, puis fournir ensuite les explications théoriques en diffusant la capsule vidéo



Structure d'un cahier d'activités

1. Quiz

Temps de l'activité : 5-10 min

Objectif : Tester la reconnaissance et compréhension des notions abordées

Format : Questions ou phrases avec choix de réponses

Animation : Inviter le groupe ou les équipes formées à répondre aux différentes phrases ou questions qui leur sont proposées avec l'un des choix de réponses

2. Mises en situation

Temps de l'activité : 15 min

Objectif : Identifier des problématiques pouvant être rencontrées en lien avec la thématique et élaborer des pistes de solutions

Format : Discussion réflexive

Animation : Attribuer au groupe ou à chaque équipe une mise en situation et les inviter à répondre aux questions associées (les infographies et le site du [loisir inclusif](#) peuvent être fournis comme supports d'aide pour trouver des réponses)

3. Activité de groupe interactive

Temps de l'activité : 25 min

Objectif : Approfondir sa compréhension de la notion au travers d'une activité ludique permettant d'en percevoir les mécanismes sous-jacents et développer ses réflexes d'analyse

Format : Activité ludique interactive

Animation : Animation variant pour chaque thématique

4. Activité de réflexion personnelle

Temps de l'activité : Variable

Objectif : Initier un travail de réflexion centré sur soi pour susciter l'engagement et entraîner sa déconstruction

Format : Journal de bord

Animation : Travail de réflexion autonome



1. Quiz : Discrimination directe, indirecte ou systémique ?

Temps de l'activité : 5-10 min

Objectif : Tester la reconnaissance et compréhension des notions abordées

Format : Phrases avec choix de réponses

Animation : Inviter le groupe à déterminer si les situations proposées illustrent des situations de discrimination directe, indirecte ou systémique

Description de l'activité

Cinq phrases présentant différentes situations sont proposées, le but est de déterminer s'il s'agit de situations de discrimination directe, indirecte ou systémique.

Déroulement

- La personne qui anime le quiz forme deux équipes et propose une phrase à tour de rôle à chacune d'elles.
- L'équipe interrogée doit alors se concerter rapidement et répondre s'il s'agit selon elle d'une situation de discrimination directe, indirecte ou systémique.
- Une fois la proposition faite, la personne qui anime peut révéler la réponse et fournir l'explication.
- Un point peut être attribué à une équipe chaque fois qu'elle donne une bonne réponse pour accentuer l'aspect ludique et compétitif de l'activité.

Variantes

- **Sans former d'équipes :** si le groupe n'est pas assez grand pour former des équipes ou que l'on préfère un format d'animation collaboratif, la personne qui anime le quiz peut interroger l'ensemble du groupe qui répond de façon unanime.
- **Formation individuelle :** si une personne souhaite se former de façon autonome, elle peut effectuer la formation en ligne via la plateforme FC3 ou bien ouvrir le document présentant les phrases du quiz fourni en annexe pour tenter d'y répondre avant de découvrir les réponses à la page suivante.



Matériel

Les phrases peuvent être projetées sur un écran au moyen du document Powerpoint fourni en annexe.

Phrases et réponses

1- Ne proposer que des créneaux d'activités le soir.

Réponse : **Discrimination indirecte**

Même si ce n'était pas conscient, cette décision va empêcher certaines populations de participer (les personnes qui ont des horaires atypiques par exemple).

2- Ne proposer que des bancs étroits ou des chaises inadaptées aux personnes grosses.

Réponse : **Discrimination systémique**

Le mobilier qui ne respecte pas la diversité des corps exclue les personnes grosses de façon durable et répétée.

3- Proposer des formulaires d'inscription qui comportent seulement les cases « Monsieur » et « Madame ».

Réponse : **Discrimination systémique**

Les personnes trans et non-binaires sont invisibilisées de façon systémique, un formulaire qui conserve la binarité des genres perpétue cette invisibilisation.

4- Refuser l'accès à une activité à une personne parce qu'elle n'a pas la citoyenneté canadienne.

Réponse : **Discrimination directe**

Les personnes sont soumises à un traitement différent en raison de leur statut d'immigration.

5- Proposer des activités qui exigent du matériel coûteux qui n'est pas fourni.

Réponse : **Discrimination indirecte**

Même si ce n'est pas une volonté consciente, cela va empêcher les personnes ayant des bas revenus de pouvoir participer à l'activité.



2. Mises en situation

Temps de l'activité : 15 min

Objectif : Identifier des problématiques pouvant être rencontrées en lien avec la thématique et élaborer des pistes de solutions

Format : Discussion réflexive

Animation : Attribuer au groupe ou à chaque équipe une mise en situation et les inviter à répondre aux questions associées (les infographies et le site du [loisir inclusif](https://loisirinclusif.ca) peuvent être fournis comme supports d'aide pour trouver des réponses)

Description de l'activité

Deux mises en situation sont proposées, le but est de répondre aux questions associées pour s'entraîner à identifier des problématiques, ouvrir la discussion et rechercher des solutions autour de ces enjeux.

Déroulement

- La personne qui anime l'activité propose à chaque équipe une mise en situation différente.
- Chaque équipe dispose d'une dizaine de minutes pour réfléchir à sa situation et répondre aux questions associées.
- Une fois le temps écoulé, la personne qui anime invite chacune des équipes à partager leur mise en situation et les réponses qu'elles ont proposées aux différentes questions.

Variantes

- **Sans former d'équipes** : si le groupe n'est pas assez grand pour former des équipes ou que l'on préfère un format d'animation collaboratif, le groupe peut réfléchir et répondre ensemble à la même mise en situation.
- **Formation individuelle** : si une personne souhaite se former de façon autonome, elle peut effectuer la formation en ligne via la plateforme FC3 ou bien ouvrir le document présentant les mises en situation fournies en annexe et y réfléchir individuellement.

Matériel

Les mises en situation peuvent être distribuées sous forme papier à chaque équipe qui peut répondre directement aux questions sur le document. Un modèle prêt à imprimer est fourni en annexe.



Mises en situation et questions

A – La communication grand public

Un organisme de loisir dévoile sa nouvelle programmation d'activités en ligne. La programmation est en français alors que 13% de la population desservie parle seulement anglais et que 4% parle une autre langue. L'organisme n'a pas les ressources pour traduire les publications qu'elle produit. De plus la population compte 12% de personnes qui sont analphabètes fonctionnelles.

- **Quels aspects de la communication utilisée ici peut constituer des obstacles ?**
- **Quels groupes de personnes sont indirectement ou systématiquement exclus ici ?**
- **Réfléchir à trois pistes de solution qui permettraient de rendre l'information plus accessible et inclusive.**

B - Le congrès inclusif

Une organisation souhaite organiser un congrès rassemblant différentes personnes du milieu du loisir pour venir parler de leurs initiatives, recherches et pratiques. Elle souhaite véhiculer des valeurs d'ouverture et d'inclusion en invitant une variété de personnes œuvrant sur la question des diversités. Des personnes occupant différentes fonctions dans le milieu de la recherche ou sur le terrain sont invitées à prendre la parole. L'animatrice de l'événement est une personne racisée, les autres personnes qui interviendront sont blanches.

- **Quels problèmes de représentativité (diversité des profils et rôles assignés) pourrait-on identifier ici ?**
- **Qu'est ce qui peut être caractérisé de systémique* dans cette situation ?**
- **Réfléchir à trois pistes de solutions à mettre en place qui permettraient une représentation plus inclusive.**

Rappel de notions

On entend par « systémique » un ensemble de pratiques, de politiques et de normes institutionnelles qui, même sans intention de discrimination explicite, produisent et reproduisent des inégalités, des exclusions ou des désavantages pour certains groupes racisés au profit du groupe majoritaire.



3. Activité de groupe interactive :

A - La réunion biaisée

(à partir de 6 personnes)

Temps de l'activité : 25 min

Objectif : Approfondir sa compréhension de la notion au travers d'une activité ludique permettant d'en percevoir les mécanismes sous-jacents et développer ses réflexes d'analyse

Format : Activité ludique interactive

Animation : Animation variant pour chaque thématique

Description de l'activité

Le groupe est invité à utiliser son intelligence collective dans une mise en situation les amenant à imaginer comment il pourrait éliminer une discrimination. L'activité est volontairement biaisée par la personne animant l'activité qui attribue différents rôles et consignes permettant aux personnes participantes d'expérimenter elles-mêmes des mécanismes de discrimination.

Déroulement

- La personne qui anime l'activité sépare le groupe à partir d'un critère arbitraire (ex : mois de naissance pair, qui portent des souliers de courses...). Les personnes désignées par ce critère deviennent les « X ». Elles reçoivent secrètement comme unique consigne :
 - **Être force de proposition et essayer d'imposer leurs idées durant l'activité**Les personnes non désignées deviennent les « Y » (rôle caché « majoritaires »). Elles sont convoquées à un autre endroit pour recevoir des consignes plus précises et comportementales à adopter pendant l'activité :
 - **Ignorer la première prise de parole des personnes « X »**
 - **Si des « X » parlent, laisser 2 secondes de silence puis changer de sujet**
 - **Reformuler leurs idées comme si elles venaient d'une autre personne**
 - **Leur demander systématiquement de préciser ou justifier**
 - **Leur couper la parole au moins une fois**
- Une fois les différents rôles et consignes distribués, la personne qui anime réunit tout le monde en grand groupe (elle peut aussi former 2 équipes en prenant soin de répartir des profils « X » et « Y » dans chaque équipe).



- Elle délivre ensuite comme consigne à tout le monde d'**imaginer en 15 min comment on pourrait aménager une nouvelle salle de loisir qui prenne soin d'éliminer une discrimination indirecte ou systémique** (la discrimination est choisie par la personne animant l'activité, ex: discrimination des personnes grosses, discrimination des personnes LGBTQ2+, discrimination des personnes allophones...).
- Une fois les 15 min écoulées, la personne qui anime réunit tout le monde en grand groupe et interroge les participantes et participants sur les difficultés rencontrées pour faire entendre et proposer leurs idées. Liste de questions à poser au groupe :
 - **Est-ce que tout le monde a réussi à prendre sa place durant l'activité ?**
 - **Qu'avez-vous ressenti durant l'activité, vous êtes-vous senti.es en position d'avantage ou de désavantage?**
 - **Les personnes qui ont moins participé, pouvez-vous expliquer pourquoi ?**
 - **Pourquoi le groupe a retenu certaines idées / propositions plus que d'autres ?**
 - **Si ces règles s'appliquaient dans toutes vos activités, comment pensez-vous que ça vous impacterait sur la durée ?**
- L'activité se finit en dévoilant que l'exercice consistait à faire vivre une inégalité de rapport de forces entre les personnes (considération de leurs idées, facilité de prise de parole...) pour rendre visible les mécanismes de discrimination vécus par différents groupes de personnes à cause de certaines de leurs caractéristiques.

Préparation

La personne qui anime l'activité définit à l'avance le paramètre qui va permettre de départager les rôles « X » et « Y » et le type de discrimination sur lequel concentrer la réflexion du groupe (ou les équipes formées).

Variantes

○ Pour un plus petit groupe (6 personnes ou moins)

Attribuer les rôles suivants :

- 1 personne ciblée « X »
- 1 personne neutre (observatrice silencieuse)
- Les autres jouent le rôle « Y » (majoritaire)

Les consignes distribuées sont les mêmes, sauf la neutre qui n'en reçoit pas.

○ Autre version « hiérarchique »

Attribuer des rôles visibles :

- 2 personnes = « Expertes »
- 2 personnes = « Participantes standards »
- 1 personne = « Novice »

Consigne secrète aux personnes expertes :

- **Ne valider que les idées venant d'expertes**
- **Minimisez celles des novices**



3. Activité de groupe interactive :

B – Le parcours invisible

Temps de l'activité : 25 min

Objectif : Approfondir sa compréhension de la notion au travers d'une activité ludique permettant d'en percevoir les mécanismes sous-jacents et développer ses réflexes d'analyse

Format : Activité ludique interactive

Animation : Animation variant pour chaque thématique

Description de l'activité

Une course de vitesse a lieu entre deux équipes consistant à déplacer des objets d'un point A à un point B. Les deux équipes reçoivent des consignes contenant des contraintes différentes. L'une des deux équipes est secrètement désavantagée, le but étant de permettre aux personnes participantes d'expérimenter des mécanismes de discrimination.

Déroulement

- La personne animant l'activité forme deux équipes, et délivre la consigne suivante : chacune doit déplacer 10 objets d'un point A à B le plus rapidement possible. Chaque équipe reçoit une feuille ou enveloppe qui contient des consignes secrètes.

Consignes de l'équipe 1 :

- **Ne peut déplacer qu'un objet à la fois**

Consignes de l'équipe 2 (choisir des contraintes à imposer en fonction des personnes participantes) :

- **Ne peut déplacer qu'un objet à la fois**
- **Ne peut utiliser qu'une main**
- **Doit demander validation avant de déplacer un objet /ou/ ne peut pas se coordonner verbalement**
- **Doit faire un détour imposé**

- La course se termine quand l'une des équipes a rempli sa mission de déplacer tous ses objets au point B. La personne animatrice réunit alors les deux équipes en grand groupe et débrieife en posant les questions suivantes :



- **Qu'avez-vous ressenti durant l'activité, vous êtes-vous senti.es en position d'avantage ou de désavantage?**
- **Si ces règles s'appliquaient dans toutes vos activités, comment pensez-vous que ça vous impacterait sur la durée ?**
- L'activité se finit en dévoilant que l'exercice consistait à faire vivre une inégalité de rapport de forces entre les personnes (considération de leurs idées, facilité de prise de parole...) pour rendre visible les mécanismes de discrimination vécus par différents groupes de personnes à cause de certaines de leurs caractéristiques.

Préparation

La personne qui anime l'activité définit et rassemble à l'avance les 10 objets que chaque équipe devra déplacer, délimite le parcours à effectuer (point A > point B), et prépare les deux enveloppes ou papiers contenant les consignes différentes à distribuer.

Matériel

La personne qui anime l'activité doit rassembler 20 objets (10 par équipe) à leur faire déplacer. Ça peut être du matériel facile à se procurer au bureau qui peuvent avoir des volumes / poids variés permettant de complexifier la tâche des équipes possédant des contraintes (ex : règle, ciseau, crayon, tasse, fourchette, assiette, bouteille d'eau, plateau repas, verre rempli d'eau, boîte de rangement en carton plus ou moins lourde, fauteuil de bureau...)



4. Activité de réflexion personnelle

Temps de l'activité : Variable

Objectif : Initier un travail de réflexion centré sur soi pour susciter l'engagement et entraîner sa déconstruction

Format : Journal de bord

Animation : Travail de réflexion autonome

Description de l'activité

Chaque personne suit les étapes de réflexion suivantes de façon autonome, le but est de réaliser un court travail d'introspection visant à prendre conscience de sa position dans la société et de mesurer son rapport de forces vis-à-vis d'autres groupes de personnes.

Déroulement

(Pas d'animation nécessaire)

Penser à un contexte de loisir que l'on fréquente ou que l'on a fréquenté (sport, art, bénévolat, animation, etc.) et répondre aux questions suivantes :

- **Ai-je déjà eu le sentiment d'être particulièrement inclus·e... ou exclu·e ?**
- **Quels éléments de mon identité (âge, genre, origine, capacité physique, situation financière, religion, langue, etc.) me donnent des facilités ou au contraire me créent des obstacles ?**
- **Quels aspects de mon identité et de ma fonction pourraient limiter ma compréhension de certaines réalités vécues par les personnes participantes ?**

Matériel

Les questions de réflexion peuvent être distribuées sous forme papier à chaque personne qui peut y répondre directement sur le document. Un modèle prêt à imprimer est fourni en annexe.