



Cahier d'activités 1

Comprendre les notions d'intégrité et d'inclusion

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 : Égalité ou équité ?

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 phrases proposées sont des situations d'égalité ou d'équité

Description de l'activité

Cinq phrases présentant différentes situations sont proposées, le but est de déterminer s'il s'agit de cas d'égalité ou d'équité.

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'un cas d'égalité ou d'équité en argumentant brièvement les raisons de ce choix.
- 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- Un tarif unique pour s'inscrire à une activité.

Réponse : **Égalité**

Cela pourrait être inéquitable pour une personne à faible revenu.

2- Un programme de bourses pour des jeunes de milieux défavorisés.

Réponse : **Équité**

Cela favorise l'accessibilité d'individus dont le milieu social tend à les désavantager.

3- Une mesure de parité dans un comité décisionnel.

Réponse : **Équité**

Cela favorise l'accessibilité des femmes à des espace de prise de décisions où elles sont souvent en sous-représentation.

4- Un test psychométrique pour évaluer les candidatures pour un poste.

Réponse : **Égalité**

Un test standardisé pour mesurer les aptitudes cognitives (le raisonnement, la logique), la personnalité, les motivations ou les compétences techniques d'une candidature ne va pas nécessairement permettre d'évaluer de façon égalitaire des candidates et candidats avec différents niveaux de langue, codes culturels et professionnels, fonctionnements neurologiques etc. Des personnes pourraient se retrouver en avantage ou désavantage face au référent qui a utilisé pour générer des profils-types et placer les curseurs de performance.

5- Une file d'attente prioritaire.

Réponse : **Équité**

Pour différentes raisons (handicap, enfants, grossesse, âge avancé...) certaines personnes peuvent avoir besoin de cet aménagement pour leur permettre d'attendre moins longtemps pour bénéficier d'un service. Attention cependant, des files prioritaires peuvent parfois servir à avantager des personnes privilégiées en raison de leurs revenus, statut, notoriété etc. Dans ce cas, il s'agit d'octroyer un avantage injuste à des personnes possédant du pouvoir et pas de créer une mesure d'équité.

Bref rappel des notions

Égalité : Toutes les personnes doivent bénéficier des mêmes droits, peu importe leur identité.

Équité : Toutes les personnes doivent être traitées de manière juste quelle que soit leur identité.



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](http://loisir.inclusif) 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 fête « ouverte à tous »

Depuis cinq ans le comité organisateur de la fête annuelle de quartier est le même. La programmation des activités et des lieux sont assez similaires d'année en année et personne ne remet ces éléments en question. Julia est impliquée avec un groupe LGBTQ2+ et aimerait donner aussi du temps pour l'organisation de la fête de quartier, elle a des idées pour rendre l'événement plus accessible et inclusif, mais on lui a dit que le comité de bénévoles était complet et que les activités de la fête étaient déjà « ouvertes à tous ».

- **Quels obstacles empêchent Julia de rejoindre le comité et proposer ses idées ?**
- **Quels besoins les personnes de la communauté LGBTQI2+ pourraient avoir malgré que l'événement soit « ouvert à tous » ?**
- **Identifier trois actions et mesures à mettre en place qui favoriseraient une meilleure inclusion au sein du comité et des activités organisées par le centre.**

B - Le recrutement « objectif »

Simon, un directeur de centre de loisir de 45 ans, blanc, francophone, né au Québec, souhaite recruter une nouvelle personne pour coordonner son équipe d'animation. Il cherche une personne qui a beaucoup de leadership, maîtrise la gestion de conflits, a une bonne communication et est à l'aise dans la prise de parole. Simon veut rester objectif dans son recrutement pour sélectionner la meilleure personne pour le poste et déclare qu'il regarde seulement les compétences et non le genre, l'origine ou la couleur des personnes candidatant au poste.

- **En vous référant à vos connaissances et à la roue de l'intersectionnalité, identifier les caractéristiques socio-identitaires qui ont pu privilégier Simon dans son parcours**
- **En utilisant les mêmes catégories socio-identitaires, quels obstacles pourraient être rencontrés par des personnes avec des caractéristiques différentes ?**
- **Identifier trois actions ou mesures qui favoriseraient la mise en place d'un contexte de recrutement qui permette d'évaluer les candidatures en tenant compte des différentes réalités vécues.**



3. Activité de groupe interactive : Reconstruis la roue de l'intersectionnalité

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

Des caractéristiques socio-identitaires de la « roue de l'intersectionnalité » sont distribuées aux personnes participantes, leur but est de retrouver quelles identités correspondantes sont dominantes dans notre société et lesquelles sont au contraire marginalisées.

Déroulement

- La personne qui anime l'activité attribue à chaque équipe une série de caractéristiques socio-identitaires tirées de la roue de l'intersectionnalité (distribuer toutes les caractéristiques en les répartissant de façon égalitaire entre les équipes pour pouvoir reconstituer l'ensemble de la roue à la fin de l'activité).
- Chaque équipe dispose ensuite d'une quinzaine de minutes pour trouver les identités correspondantes qui sont dominantes dans notre société et celles qui sont marginalisées. Elles peuvent être inscrites sur le modèle de roue d'intersectionnalité vierge fourni en annexe : les identités dominantes devant être placées vers le centre de la roue (zone de pouvoir), et les identités vivant des oppressions vers l'extérieur (zone de marginalisation).
- Une fois le temps écoulé ou l'exercice terminé, la personne qui anime l'activité invite chacune des équipes à partager ses réponses et à venir les inscrire sur une nouvelle roue commune. Des ajustements et corrections peuvent être apportés durant cette phase de mise en commun. L'activité se termine quand l'ensemble de la roue a été reconstituée.



Nombre de caractéristiques à traiter en fonction du nombre d'équipes formées :

Pour 2 équipes : 8 caractéristiques par groupe

Pour 3 équipes : 5 caractéristiques pour 2 groupes et 6 caractéristiques pour un groupe

Pour 4 équipes : 3 caractéristiques par groupe

Liste des caractéristiques à distribuer :

- Genre
- Sexe
- Orientation sexuelle
- Âge
- Culture
- Handicap
- Éducation
- Ethnicité
- Géographie
- Statut d'immigration
- Revenu
- Indigénéité
- Langue
- Statut matrimonial
- Race
- Religion

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 aux différentes caractéristiques ensemble.
- **Formation individuelle** : si une personne souhaite se former de façon autonome, elle peut effectuer la formation en ligne via la plateforme FC3 ou bien compléter individuellement une roue de l'intersectionnalité vierge fournie en annexe.

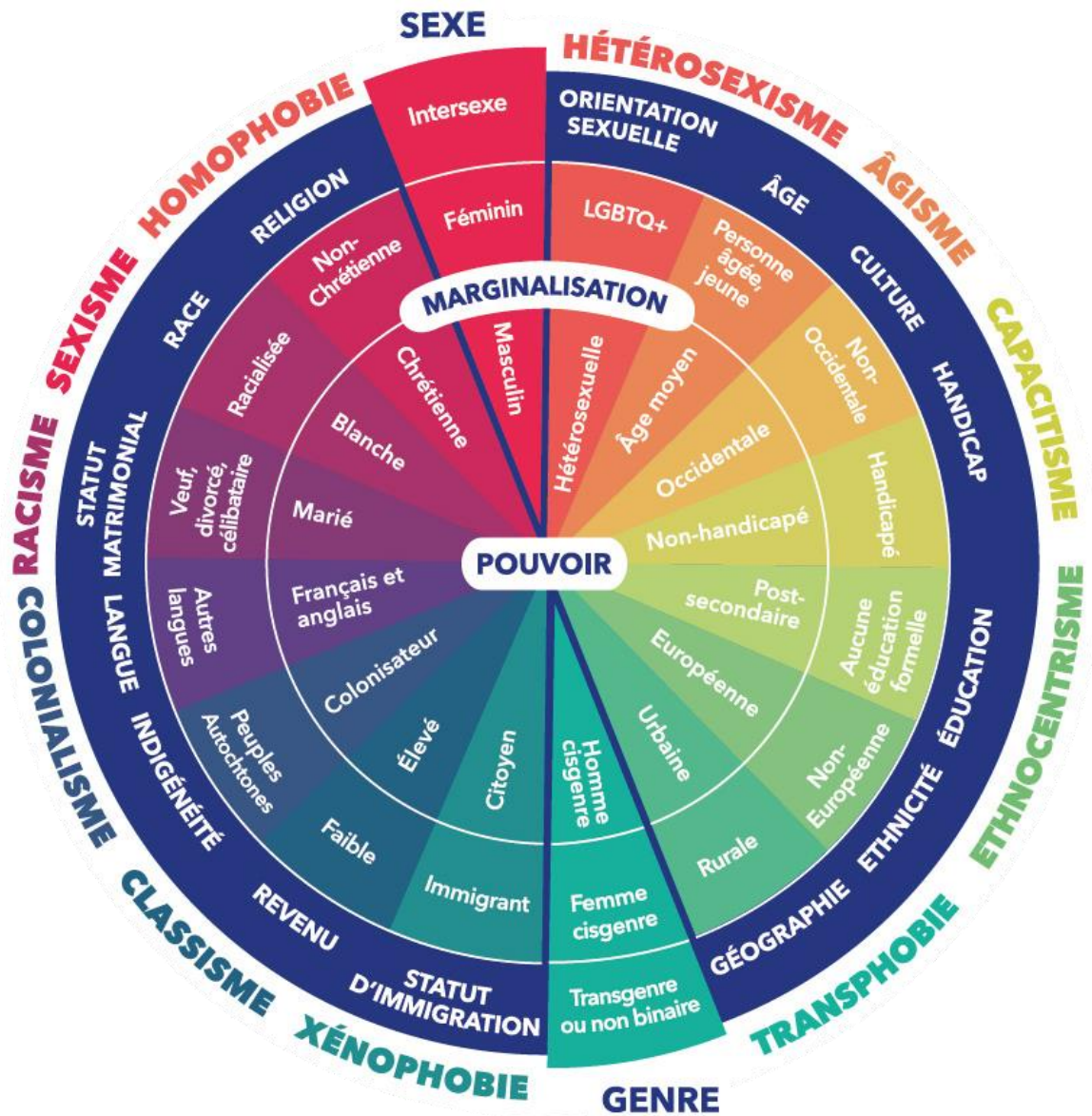
Matériel

Des roues d'intersectionnalité vierges peuvent être distribuées sous forme papier à chaque équipe ou personne participante qui peut inscrire ses réponses directement dessus. Un modèle prêt à imprimer est fourni en annexe.



Résultat

Roue de l'intersectionnalité complète qu'il faut parvenir à reconstituer :





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)

- En se référant à la roue de l'intersectionnalité, identifier où l'on se situe (zone de pouvoir ou de marginalisation) vis-à-vis des différentes catégories socio-identitaires.
- Prendre ensuite la mesure du nombre de fois où nos caractéristiques nous avantagent par rapport à d'autres personnes. L'objectif est de parvenir à réaliser en toute humilité la position plus ou moins privilégiée que l'on occupe dans la société dans laquelle on évolue.
- Essayer ensuite d'identifier une ou plusieurs expériences vécues où l'on pense que nos caractéristiques nous ont avantagé. Faire ensuite le même exercice en cherchant une situation où le fait de se situer en dehors de la zone de pouvoir a constitué un obstacle.

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.



Exemple de processus réflexif

J'ai identifié ma position de pouvoir quand : En tant que jeune travailleuse étrangère, blanche, française, diplômée, je me suis sentie légitime de retourner à l'université pour suivre un programme d'études de 2^e cycle au Québec.

- Je n'ai éprouvé aucune difficulté à me faire délivrer un permis d'étude pour étudiant.es étranger.es contrairement à des personnes provenant d'autres pays, ma nationalité française m'exemptait également des frais de scolarités élevés réservés aux étranger.es.
- La majorité des personnes de ma cohorte avaient un profil similaire au mien ce qui m'a fait me sentir à ma place dans mes cours malgré ma méconnaissance du système universitaire et de la filière d'études choisie.

J'ai rencontré des obstacles liés à mes caractéristiques socio-identitaires quand : En tant que jeune femme célibataire, immigrée, travailleuse temporaire, je me suis sentie désavantagée dans ma recherche d'emploi et de logement au Québec.

- Ma candidature pour des postes n'a pas été considérée par des employeurs qui cherchaient des personnes ayant déjà de l'expérience de travail dans le pays, ne souhaitaient pas faire des démarches pour me fournir un permis de travail, ou craignaient que je quitte mon emploi pour rentrer dans mon pays d'origine.
- J'ai éprouvé de la difficulté à obtenir un logement car j'étais seule à payer le loyer et avais des revenus irréguliers, mon statut temporaire rendait ma capacité à rester à l'emploi et dans mon logement plus instable, je n'avais pas d'historique pour faire une enquête de crédit ou de personnes sur place qui pouvaient se porter garantes.

Point d'attention

Une situation dans laquelle notre profil n'a pas été privilégié parce qu'une mesure correctrice visant à rétablir l'égalité des chances avait été mise en place pour favoriser un autre groupe de personnes **n'est pas un cas où nous avons vécu de la discrimination et où nos caractéristiques nous ont fait sortir de la zone de pouvoir**. C'est justement parce que certaines personnes rencontrent des obstacles liés à leurs caractéristiques socio-identitaires que ces mesures doivent régulièrement être instaurées, pour leur faire la place que le principe d'égalité ne leur permet pas réellement d'atteindre.

L'égalité des personnes entre elles est un but à atteindre, que nos lois nous permettent de viser, mais elle n'est pas un état objectivement acquis pour toutes et tous dans notre société. L'égalité reste, dans les faits et dans sa mise en application, compromise par un ensemble d'effets de discriminations, privilèges, préjugés, biais inconscients etc. contre lesquels il faut continuer de lutter collectivement pour s'assurer qu'effectivement toutes les personnes bénéficient des mêmes chances dans leur vie.