



Une initiative du Réseau pour
la paix et l'harmonie sociale

Forum sur la diversité et l'inclusion

UNE CONVERGENCE DES PRATIQUES POUR L'UNITÉ D'ACTION

Les 21 et 22 avril 2022
Au Musée des beaux-arts de Montréal

RAPPORT

En partenariat avec



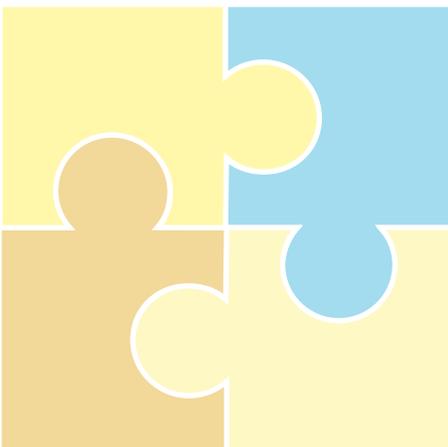
Commanditaire Platine →





*RAPPORT DU FORUM SUR LA DIVERSITÉ
ET L'INCLUSION : UNE CONVERGENCE
DES PRATIQUES POUR L'UNITÉ D'ACTION*

22 NOVEMBRE 2022

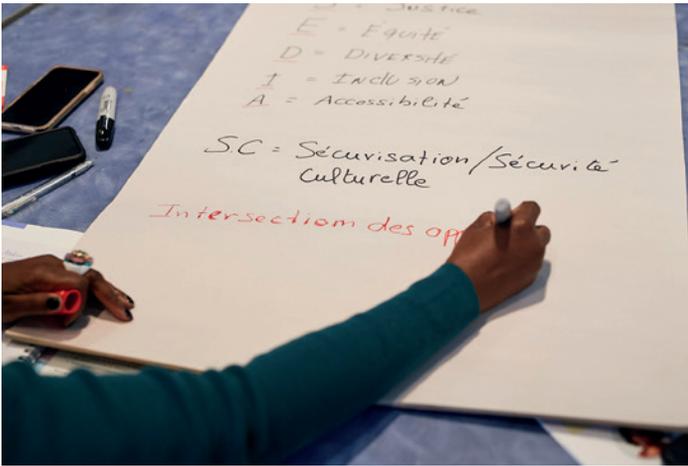


Édition et diffusion

Le Réseau pour la paix et l'harmonie sociale
CP 56091 CSP Alexis Nihon
Montréal (Québec) H3Z 3G3
Site Web : lereseaupaix.ca
Courriel : info@lereseaupaix.ca



Photos : Michael Abriil



Photos : Michael Abri



REMERCIEMENTS

Le Réseau pour la paix et l'harmonie sociale tient à remercier celles et ceux qui ont contribué au succès du Forum sur la diversité et l'inclusion : une convergence des pratiques pour l'unité d'action.

Nos partenaires :

Musée des beaux-arts de Montréal (MBAM)
et Laboratoire de recherches en relations interculturelles (LABRRI) de l'Université de Montréal

Notre commanditaire principal :

Desjardins

Les conférencier.ère.s :

l'honorable Michèle Audette
Rachida Azdouz
Nathalie Carrénard
Déborah Cherenfant (modératrice)
André Ho
la très honorable Michaëlle Jean
Fabrice Vil.

**Les personnes qui ont facilité les discussions
et les scribes**

Les bénévoles

(Pour la liste complète, voir en annexe)

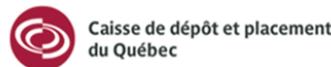
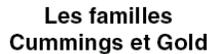


RÉSEAU POUR LA PAIX ET L'HARMONIE SOCIALE

Le Réseau pour la paix et l'harmonie sociale est composé de plusieurs fondations philanthropiques et entreprises.

En travaillant de manière inclusive et collaborative, le Réseau concentre ses efforts sur trois champs d'action : la diversité et l'inclusion, la prévention de la violence et la promotion de la paix.

Le Réseau détient un positionnement unique grâce à ses multiples relations. Parmi nos nombreux partenaires figurent notamment des organismes communautaires, des institutions, des entreprises, des organisations artistiques et culturelles ainsi que des représentant.e.s des différents paliers du gouvernement.





INTRODUCTION

Le Réseau pour la paix et l'harmonie sociale a le plaisir de présenter le rapport du Forum sur la diversité et l'inclusion : une convergence des pratiques pour l'unité d'action. Ce projet, réalisé en partenariat avec le Musée des beaux-arts de Montréal (MBAM), fut l'occasion de réunir les personnes travaillant sur les enjeux de la diversité et de l'inclusion dans le cadre de leurs mandats professionnels ainsi que le grand public (première journée de l'événement).

La création d'espaces de dialogue, d'échange et de partage des pratiques est cruciale pour favoriser le travail en collaboration. La conjugaison des savoirs de tous les participant.e.s s'inscrit dans une volonté d'élaborer des projets de plus grande envergure et complexité, tout en faisant émerger de nouvelles idées. C'est pourquoi le Forum a été focalisé sur une convergence des pratiques en vigueur dans les différents secteurs et milieux afin de faire émerger des solutions innovantes.

Le présent document décrit la démarche employée, qui a permis la mise en place du Forum en tant qu'espace de dialogue, en tant que moment de partage et de convergences des connaissances. Il dévoile également les résultats des travaux collectifs effectués lors des ateliers intersectoriels et sectoriels. Il importe de préciser que le Forum est le point de départ d'un projet à plus long terme et vise à générer un impact social grâce au pouvoir de la collaboration d'un groupe de travail qui poursuivra le travail en collaboration avec le Réseau pour la paix afin d'élaborer un plan d'action.

Dans la dernière partie du rapport, nous présentons les initiatives de communication (les articles et les entrevues sont disponibles via les hyperliens) qui ont contribué de manière significative à la circulation de l'information concernant le Forum.

L'ensemble des productions (vidéos, rapport, actes du forum) sera disponible sur le site web du Réseau pour la paix et l'harmonie sociale : lereseaupaix.ca et sur le microsite du Forum : forumdi.ca.

LE CONTEXTE

Au cours des dernières années, l'équipe du Réseau pour la paix et l'harmonie sociale a rencontré et a collaboré avec une centaine de partenaires actifs dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, notamment des ONG, des institutions culturelles, éducatives et financières, des représentant.e.s des différents paliers gouvernementaux, des entreprises, etc. Nous avons constaté que ces actrices et acteurs ont rarement l'occasion de se rencontrer pour partager des données, connaissances, expériences et pratiques ainsi que pour échanger sur des problématiques communes. Le manque de connexion entre les actrices et acteurs d'un même secteur d'activité (l'éducation, par exemple) et le manque de liens entre les secteurs causent l'épuisement des ressources humaines et financières et réduisent la portée et l'impact des initiatives, menées en silo. Ces lacunes sont également à l'origine de redoublement des services, d'une méfiance qui s'installe entre les organisations et d'une compétition nocive, que ce soit en termes de recherche de financement, de visibilité ou de reconnaissance.

En réponse à ces besoins du terrain, le Réseau pour la paix et l'harmonie sociale a organisé, en partenariat avec le Musée des beaux-arts de Montréal (MBAM), le Forum sur la diversité et l'inclusion : une convergence des pratiques pour l'unité d'action. L'événement a eu lieu les 21 et 22 avril 2022 au MBAM et a réuni plus de 200 participant.e.s provenant de plus de 100 organisations.

1.1 LES OBJECTIFS ET LA FORMULE

Le Forum sur la diversité et l'inclusion avait plusieurs objectifs tels que :

- » Discuter et analyser les enjeux actuels;
- » Partager les connaissances et les meilleures pratiques;
- » Faciliter la collaboration;
- » Échanger des outils;
- » Bâtir une synergie sectorielle et intersectorielle;
- » Créer une plus grande efficacité d'actions individuelles et collectives.

Pour réaliser ces objectifs, le Réseau a adopté une **formule** reposant sur les panels de discussion (première journée du forum) et sur les ateliers (seconde journée).

La première partie a été conçue pour favoriser l'apprentissage, le partage des connaissances et le croisement des perspectives afin d'obtenir des éléments de compréhension transversale des enjeux interculturels actuels. La seconde partie a quant à elle été consacrée à l'élaboration de propositions de pistes de solution pour les enjeux définis.

Les thèmes des panels ainsi que les sujets de discussion de chaque atelier ont été définis en s'appuyant sur les résultats du sondage réalisé auprès des parties prenantes, puis peaufinés avec le comité consultatif. Ce dernier était composé de 14 expert.e.s issu.e.s de milieux et de communautés diversifiées.

Cette collaboration étroite avec le comité consultatif avait pour but de faire du Forum un moment de rencontre et de travail au profit de la collectivité.



André Ho



Bochra Manaï



Charlène Bélanger



Déborah Cherenfant



Habib El-Hage, Ph.D.



Hayder Achouri



Julie Savaria



Lawrence Witt



Linda Gauthier



Micheline Chevrier



Nadine St-Louis



Patrice Brodeur



Rani Cruz



Souleymane Guissé



1.2 LE PROGRAMME

Le Forum a été inauguré par le discours de l'honorable Michèle Audette. Son intervention forte et marquante a été accueillie avec beaucoup d'enthousiasme de la part du public, ce qui s'est d'ailleurs traduit par une ovation debout.¹



L'honorable Michèle Audette



Photos : Michael Abril

La seconde partie de l'après-midi était consacrée à des panels de discussion : « Diversité et inclusion : l'état des lieux, les approches, les angles morts et les perspectives », présenté par Rachida Azdouz² et Fabrice Vil³, et « Transversalité et intersectionnalité : théorie vs pratique », présenté par Nathalie Carrénard⁴ et André Ho⁵ et animé par Déborah Cherenfant.



Rachida Azouz



Fabrice Vil



Déborah Cherenfant



Nathalie Carrénard



André Ho

1 Tous les discours sont disponibles sur notre chaîne YouTube : <https://www.youtube.com/channel/UCzKxVGCb-O3PyVhvR-Sszag>

2 Rachida Azdouz, psychologue, spécialiste en relations interculturelles et chercheure affiliée au Laboratoire de recherche en relations interculturelles (LABRRI)

3 Fabrice Vil, avocat, entrepreneur social et chroniqueur

4 Nathalie Carrénard, conseillère Équité Diversité et Inclusion (ÉDI)

5 André Ho, coordonnateur de projets communautaires au Centre communautaire LGBTQ+ de Montréal



L'après-midi s'est conclu en émotion grâce à une prestation de musique traditionnelle par l'artiste Inuvialuit et Dine Nina Segalowitz et son invitée Lydia Etok, originaire du Nunavik.

La journée du **22 avril** (seconde journée du Forum) s'est organisée autour des ateliers intersectoriels et sectoriels, où les participant.e.s ont été amené.e.s à travailler sur les thèmes suivants :

Ateliers intersectoriels :

- » Transformation organisationnelle et pratiques;
- » Langage commun : diversité, inclusion, discrimination, racisme, oppression;
- » Représentativité;
- » Genre et intersectionnalité;
- » Finances : relation avec les bailleuses et bailleurs de fonds.

Ateliers sectoriels :

- » Éducation et jeunesse : le rapprochement interculturel et la lutte contre les discriminations;
- » Arts et culture : leadership et programmation;
- » Rapprochement interculturel : formation continue;
- » Affaires : ÉDI — concepts et pratiques;
- » Immigration et réfugiés : approches et soutien;
- » Services publics : ÉDI.

Le Forum s'est conclu par une session plénière. Les participant.e.s se sont réuni.e.s pour écouter un discours de clôture livré par la très honorable Michaëlle Jean, ancienne gouverneure générale du Canada, et pour échanger avec elle par la suite.



Nina Segalowitz et Lydia Etok



La très honorable Michaëlle Jean



Photos : Michael Abril



RÉSULTATS

Le Forum a connu un grand succès. Plus de 250 personnes se sont inscrites pour la première journée et plus de 100 personnes pour la seconde⁶. Pour ces deux dates, nous avons dû ouvrir des listes d'attente.

« Je tiens à souligner les belles rencontres que j'y ai faites, la pertinence des échanges et des panels, mais aussi l'incroyable énergie retrouvée dans l'assemblée qui révèle clairement qu'un mouvement est en place à Montréal. »

« J'en suis ressortie avec une meilleure connaissance de la lutte des communautés immigrées et racialisées pour se faire entendre et comprendre ainsi qu'avec une meilleure compréhension des exigences et des dilemmes auxquels sont confronté.e.s les enseignant.e.s qui veulent sensibiliser leurs élèves au racisme, en particulier dans les écoles dont la population étudiante est diversifiée. »

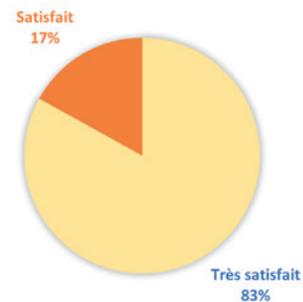
« Merci d'avoir organisé le Forum! Je suis convaincu que cet événement aura un impact positif sur la communauté. »

« Nous sortons nourri.e.s et avec un engagement encore plus fort à collaborer. »

2.1 PREMIÈRE JOURNÉE : PANELS DE DISCUSSION

À la fin de la première journée, nous avons demandé aux participant.e.s de remplir un formulaire d'évaluation dont voici les résultats :

SATISFACTION GÉNÉRALE



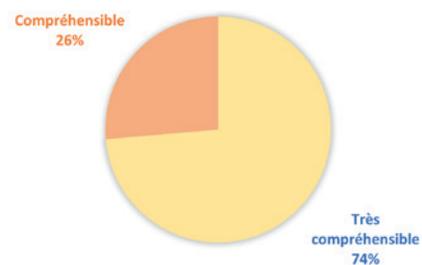
Selon les résultats obtenus, 83 % des personnes se disent très satisfaites et 17 % se disent satisfaites de leur participation.

SUJETS PROPOSÉS



Les thèmes proposés étaient jugés très intéressants par 83 % des participant.e.s et intéressants par 17 % des participant.e.s.

COMPRÉHENSION DU CONTENU

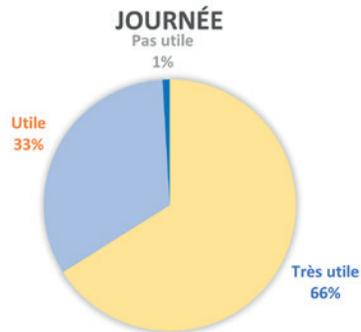


Le contenu des présentations a été considéré très compréhensible par 73,6 % et compréhensible par 26,4 % des participant.e.s.

⁶ Le nombre de places disponibles a été déterminé par la capacité des salles.

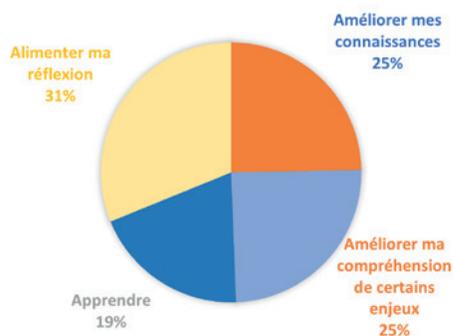


UTILITÉ DE PARTICIPATION À LA PREMIÈRE



La participation à la première journée du Forum a été jugée très utile par 66,1 %, utile par 33 % et pas utile par 0,9 % des participant.e.s.

LA PARTICIPATION A PERMIS



Pour 31,2 % des participant.e.s, le Forum a permis d'améliorer leur réflexion et 24,7 % ont déclaré que leur participation a permis d'améliorer respectivement les connaissances et la compréhension de certains enjeux. Pour 19,4 % des participant.e.s, le Forum a été une occasion d'apprentissage.

LA FORMULE: PANELS + DISCUSSIONS



La formule panels + discussions a été jugée très satisfaisante par 70,5 % des participant.e.s, satisfaisante par 26,8 % et pas satisfaisante par 2,7 %.

2.2 SECONDE JOURNÉE : ATELIERS

Les ateliers ont été conçus pour favoriser les interactions, pour croiser les regards et pour partager des expériences et des pratiques afin de favoriser l'élaboration de pistes de solution autour des enjeux proposés. L'objectif ultime de ces travaux est l'élaboration d'un plan d'action collectif s'adressant aux acteurs d'ÉDI qui encouragera le travail en collaboration, améliorera les démarches en ÉDI et guidera la mise en place des solutions élaborées. Pour chaque atelier, en collaboration avec les membres du comité consultatif, nous avons élaboré une liste de questions qui, d'une part, aidaient à circonscrire les problématiques et, d'autre part, guidaient les discussions.

La matinée a été consacrée aux travaux autour des problématiques transversales (ateliers intersectoriels). Les participant.e.s ont travaillé sur cinq sujets : transformation organisationnelle et pratiques; langage commun; représentativité; genre et intersectionnalité; et finances.

Dans la session de l'après-midi, les participant.e.s ont travaillé sur des enjeux spécifiques à leur secteur d'expertise (ateliers sectoriels) tels que : éducation; arts et culture; rapprochement interculturel; affaires, immigration et réfugiés; et services publics.

Chaque table était accompagnée par un.e scribe ainsi que par un.e facilitateur.rice, qui animait les discussions et veillait à la fluidité des échanges et à ce que le tout se déroule de manière respectueuse.

2.2.1 Ateliers intersectoriels

Dans le cadre de ces ateliers, nous avons réunis autour des tables des personnes provenant de différents secteurs (éducation, arts, etc.) et de différents milieux (ONG, philanthropie, affaires, etc.) afin de rendre possible le croisement de regards, de perspectives, d'expériences et de pratiques.

2.2.1.1 Transformation organisationnelle et pratiques

Dans cet atelier, trois questions ont été proposées :

- » Comment valoriser le vécu et le faire s'articuler avec les compétences recherchées?
- » Comment déterminer de bonnes pratiques et les faire évoluer dans un contexte en éternelle transformation?
- » Comment mesurer l'avancement?

Résultats : Une transformation organisationnelle et des pratiques en matière de diversité et d'inclusion s'inscrit dans un objectif de représentativité sociodémographique de la population générale et de la communauté desservie par l'organisation. Or, la composition sociodémographique de la population et le contexte dans lequel opèrent les organisations sont en constante évolution. La capacité des organisations à faire évoluer leur structure et leurs pratiques pour s'y adapter est donc constamment mise à l'épreuve. Cette transformation organisationnelle s'inscrit, entre autres, dans une réflexion allant du processus d'embauche aux mesures d'impact.



Une transformation de la structure requiert une réflexion et une participation de l'ensemble de l'organisation — le conseil d'administration, les cadres dirigeant.e.s et les employé.e.s. Une des pierres angulaires réside dans la capacité des organisations à communiquer les nécessités et les finalités de cette transformation de la structure. Elles doivent, en ce sens, être comprises et partagées par l'ensemble de l'organisation.

Les processus d'embauche et d'intégration des employé.e.s doivent être examinés à la lumière de la valorisation du vécu des candidat.e.s et de son articulation en fonction des compétences recherchées. Pour arriver à diversifier leur profil sociodémographique, les organisations doivent déployer des initiatives pour rejoindre des candidat.e.s hors de leurs bassins traditionnels de recrutement. Ces actions dites externes consistent, entre autres, à revoir les processus, modes et lieux d'affichage. D'autres actions s'inscrivent dans des changements internes, telles l'analyse des équivalences de compétences, la valorisation des parcours atypiques, la révision de la composition des comités de sélection, des guides et des critères d'entretien ainsi que l'intégration des nouvelles personnes embauchées et la mise en place de réseaux de collaboration.

La prévision des mesures d'impact est un volet important dans le processus de transformation organisationnelle. Celui-ci permet de fixer des objectifs, des étapes à franchir et d'avoir, au final, un meilleur aperçu des progrès.

2.2.1.2 Langage commun : diversité, inclusion, discrimination, racisme, oppression

Dans cet atelier, les questions proposées étaient les suivantes :

- » Quel est l'importance du langage commun?
- » De quoi parlons-nous quand on évoque : diversité, inclusion, discrimination, racisme et oppression?
- » Comment travailler pour avoir un langage plus inclusif?
- » Comment travailler l'intercompréhension?

Résultats : Les mots sont porteurs de sens et leur sens peut différer d'un contexte à l'autre selon les cultures linguistiques, professionnelles et/ou organisationnelles. Si nous partageons l'objectif de travailler les enjeux liés à la diversité, à l'inclusion, à la discrimination et au racisme, leur polysémie peut être à la source d'incompréhensions et de barrières à la communication.

L'adoption d'une approche par la communication interculturelle serait, en ce sens, pertinente pour développer un langage commun et créer un pont entre des individus possédant des cadres de références différents. Dans une démarche de coconstruction de sens, le développement d'un langage commun incite à une explicitation des cadres de références de chacun.e et permet d'introduire les nuances nécessaires et de tenir compte de l'expérience vécue. Si la référence à ce langage commun est importante, il faut également porter attention au fait que le sens des mots évolue dans le temps et selon les circonstances. Ceci souligne le besoin d'adapter le langage commun et cette adaptation doit être le résultat d'une réflexion partagée.

Le développement d'un langage inclusif repose sur le principe que personne ne détient la vérité absolue. Il implique, entre autres, d'inclure dans la discussion des personnes touchées par nos actions, la possibilité d'exprimer ses sensibilités et que ces dernières puissent être prises en compte dans le développement d'un langage commun.

2.2.1.3 Représentativité

Les questions proposées pour cet atelier étaient les suivantes :

- » De quoi parlons-nous lorsqu'on parle de représentativité?
- » Comment travailler les questions de représentativité pour assurer l'égalité des chances dans toutes les instances?
- » Quelle articulation y a-t-il entre la représentativité et l'intersectionnalité?

Résultats : La notion de diversité doit élargir sa définition pour y inclure d'autres formes de diversité, telles que les personnes en situation de handicap, par exemple. Dans les milieux organisationnels, elle doit correspondre à l'image de la population générale, mais également à celle de la clientèle. Une meilleure prise en compte de cette diversité permet de considérer de multiples points de vue, de mieux comprendre les différents enjeux et de favoriser éventuellement une égalité des chances.

Pour assurer cette représentativité dans l'élaboration de projets ou d'actions, deux initiatives peuvent être mises en œuvre. Il s'agit, d'une part, de réunir des organisations aux parcours et aux clientèles similaires pour une meilleure compréhension et synergie des actions et, d'autre part, de diversifier les organisations collaboratrices afin de multiplier les points de vues et les opinions menant à une prise de décision.

Être à l'écoute des besoins des personnes pour qui le projet ou l'action est développé et les inclure dans l'ensemble du processus — de la création à la réalisation du projet — permet de favoriser leur représentativité.

Repenser les processus d'embauche permettra de rejoindre des candidat.e.s hors des réseaux habituels de recrutement. Il faut également réexaminer les profils de compétences et les critères d'embauche pour tenir compte de la diversité des parcours éducationnels et migratoires et assurer un équilibre entre la diplomation et l'expérience professionnelle. Enfin, il importe d'accompagner les nouvelles personnes embauchées pour faciliter leur intégration dans l'organisation et leur développement de carrière.

2.2.1.4 Genre et intersectionnalité

Trois enjeux ont été proposés pour cet atelier :

- » Quels enjeux pour l'intersectionnalité entre l'expression du genre et le groupe d'appartenance ethnoculturelle?
- » Comment la race, le genre, la sexualité et la religion sont des questions qui se croisent et peuvent être discutées ensemble?
- » Comment rendre l'intersectionnalité opérationnelle?



Résultats : L'intersectionnalité dépasse la simple question de l'apparence ou de la face visible du Soi. En effet, il s'agit de considérer l'individu comme un être complexe. Un des défis que pose l'intersectionnalité réside dans la nécessité d'éviter de mettre des étiquettes susceptibles d'accentuer les préjugés tout en reconnaissant et documentant le fait que certains groupes vivent plusieurs formes de discrimination. Souvent négligés, les enjeux liés à l'intersectionnalité doivent être adressés à toutes les échelles de la société : gouvernements, organisations, société civile.

Il est important de se doter d'un plan d'action pour, à la fois, rendre l'intersectionnalité opérationnelle et réduire les discriminations vécues. En ce sens, la mise en place d'un comité de suivi s'avère nécessaire pour l'identification des cibles à atteindre, la compilation des données et la proposition de recommandations pour assurer un environnement plus inclusif. Les programmes d'aide aux employé.e.s (PAE) pourraient également intégrer dans le soutien apporté les problématiques liées aux discriminations.

La sensibilisation et la formation sont des éléments importants pour rendre l'intersectionnalité opérationnelle et favoriser la création d'un réseau d'allié.e.s. Cette sensibilisation devrait être transversale, allant des différents paliers gouvernementaux aux écoles primaires. D'autres canaux éducatifs peuvent être mis à contribution, dont celui de l'éducation populaire, par le développement d'ateliers sur l'intersectionnalité et ses conséquences pour les femmes.

Les formulaires des programmes d'ÉDI doivent être repensés pour intégrer les enjeux liés à l'intersectionnalité. Avant tout, il est important d'expliquer et de rappeler à l'ensemble des membres de l'organisation les raisons pour lesquelles ces formulaires ont été conçus ainsi que leurs finalités. Or, il existe également des enjeux liés à la standardisation des formulaires, car ces derniers ne permettent pas, entre autres, de tenir compte de la complexité des réalités migratoires et identitaires des groupes.

2.2.1.5 Finances : relation avec les bailleuses et bailleurs de fonds

Quatre questions ont été proposées pour cet atelier :

- » Comment améliorer les relations avec les bailleuses et bailleurs de fonds?
- » Comment arrimer les besoins avec les programmes en cours?
- » Quelles sont les meilleures stratégies pour obtenir le financement?
- » Comment s'informer sur les ressources disponibles?

Résultats : Le financement doit être considéré comme une relation bidirectionnelle entre les bailleuses et bailleurs de fonds et les organismes. Les deux parties ont intérêt à investir dans cette collaboration pour créer un meilleur impact.

Pour les organismes la recherche et la rédaction de demandes de financement constituent toujours un défi majeur. Pour rendre cette démarche plus efficace, il est indispensable d'allouer le temps nécessaire à une préparation adéquate, c'est-à-dire de connaître les ressources existantes qui correspondent au champ d'action; d'identifier les besoins de manière précise; de rechercher des collaborateurs afin d'élaborer un projet de plus grande envergure comportant un volet s'adressant aux communautés et un volet permettant le renforcement des capacités des organismes et/ou des intervenant.e.s pour prévenir l'épuisement.

En tenant compte du fait que la demande de financement est pour beaucoup d'organismes une démarche récurrente, il est important de documenter le déploiement des projets et d'en mesurer les impacts.

Cependant, plusieurs questions demeurent : Comment bien identifier les besoins? Comment mesurer l'impact? Comment connaître/apprendre les stratégies, les manières de documenter qui ne sont pas trop lourdes pour les organismes? Comment mettre de l'avant des actions posées? Comment se faire connaître? Comment traduire du qualitatif en quantitatif? Comment valoriser le qualitatif? Comment collaborer entre organismes pour arriver à un résultat gagnant-gagnant?

Pour les bailleuses et bailleurs de fonds, la réflexion se concentre autour des questions portant sur la visibilité, l'accessibilité et la cohérence des programmes avec les besoins du terrain. Il est nécessaire que les informations sur les programmes disponibles soient communiquées de manière claire, le plus largement possible et partagées dans des réseaux diversifiés. La communication avec les organismes de terrain permettrait d'améliorer les stratégies de financement et le processus de sélection : les critères, les formulaires, les étapes à suivre. Les programmes proposés devraient inclure un volet permettant le renforcement et/ou la diversification des capacités.

Les enjeux et questions qui ont également été soulevés par les bailleuses et bailleurs de fonds portent sur la posture à adopter (Comment devient-on proactif.ve?) et sur la conception des programmes (Comment élaborer des programmes flexibles, mais qui permettent de pérenniser les actions?).

2.2.2 ATELIERS SECTORIELS

2.2.2.1 Éducation et jeunesse : le rapprochement interculturel et la lutte contre les discriminations

Trois questions ont été proposées pour cet atelier :

- » Comment aborder ces questions dans le milieu éducatif : avec les enseignant.e.s et les élèves?
- » Le cyberspace : quels moyens pour aborder les questions de rapprochement interculturel, de la lutte contre les discriminations et de la cyberviolence? Quelle importance accorder à ces questions?
- » Pour une meilleure portée des initiatives, avec quel(s) secteur(s) faudrait-il travailler de manière plus étroite?



Résultats : Lorsqu'on parle d'éducation, il est nécessaire de garder à l'esprit que c'est une relation triangulaire, c'est-à-dire entre l'enseignant.e, l'élève et le parent. Le bon fonctionnement de cette relation constitue la base de la réussite scolaire. Il est nécessaire de définir les rôles et responsabilités de chacun.e et d'élaborer de manière collective un écosystème fonctionnel école-élève-famille.

Les enjeux du rapprochement interculturel et de la lutte contre les discriminations s'imposent dans le secteur de l'éducation et sont considérés comme des sujets sensibles. La première question qui se pose est celle de la responsabilité — à qui revient la responsabilité de les aborder? Si certain.e.s membres du système scolaire mettent en place des initiatives de rapprochement interculturel, il importe de souligner que celles-ci doivent se diffuser dans toutes les sphères du système (parents, direction, enseignant.e.s, centres de service). Or, devant l'ampleur de ce travail, plusieurs personnes peuvent ressentir un sentiment d'impuissance.

Les propositions avancées suggèrent que la responsabilité devrait être partagée entre celles et ceux qui interviennent auprès des jeunes, et trois niveaux sont concernés. **Au niveau politique** — le Ministère de l'Éducation devrait assurer la mise en place de moyens permettant aux institutions scolaires d'intervenir auprès des élèves. Les enseignant.e.s devraient recevoir une formation ou connaître des ressources leur permettant d'être à l'aise pour aborder les enjeux du rapprochement interculturel et de la lutte contre les discriminations. Le cours visant le développement des compétences citoyennes et interculturelles devrait être inclus dans le programme scolaire aux niveaux secondaire et collégial, et il est nécessaire d'y considérer le volet portant sur le cyberspace. En effet, ce dernier joue un rôle très important dans la vie des jeunes, c'est un espace qui est fréquenté en parallèle et où se produisent des épisodes de violence, de discrimination, etc.

Au niveau des écoles et des centres de services scolaires — il est important d'élaborer un plan collectif et de développer par la suite un réseau de partenaires (organismes communautaires, maisons des jeunes, bibliothèques) qui peuvent soutenir et compléter les activités destinées aux jeunes et renforcer les liens avec les **parents**. En effet, les parents sont une partie intégrante (troisième niveau) de l'écosystème éducatif et on devrait les inciter à prendre part aux initiatives et aux ateliers et leur offrir de l'accompagnement au besoin.

Le cyberspace mérite une attention particulière de la part des trois niveaux mentionnés ci-dessus car, souvent, il est omis dans le déploiement des programmes en diversité et inclusion. Pourtant, tous les phénomènes que nous observons dans le monde réel s'y produisent également. Il importe donc de faire une éducation aux élèves et aux parents sur l'usage des médias numériques et de les sensibiliser aux problèmes liés à toutes les formes de violence.

À la suite de ces réflexions, plusieurs enjeux ont été soulevés : Jusqu'à quel point est-il possible d'effectuer des changements dans un système scolaire qui vit actuellement plusieurs difficultés?

Comment défaire les préjugés chez les jeunes? Comment mettre en place un processus d'accueil et de traitement de plaintes dans les écoles? Comment accompagner par la suite les élèves dans cette démarche? Mais, surtout, à qui revient la responsabilité de ces questions?

Pour une meilleure portée des initiatives, les secteurs de collaboration identifiés sont : Affaires (y compris économie sociale et solidaire); Agriculture; Arts.

2.2.2.2 Arts et culture : leadership et programmation

Pour cet atelier, les questions proposées étaient les suivantes :

- » Comment générer une approche en ÉDI en leadership et en programmation?
- » Qui devrait porter la responsabilité de ces sujets pour générer le changement?
- » Diversité et inclusion — de qui et de quoi parlons-nous ?
- » Comment approcher et intégrer les divers publics et comment assurer la pérennité d'initiatives?
- » Impact d'une initiative : quels critères pour mesurer l'impact?
- » Accès aux ressources (le financement, par exemple) : repenser les critères d'évaluation des projets — Quelle place pour la réalité des communautés ? Quelle place pour l'approche intersectionnelle?
- » Financement : quel budget pour générer, mettre en place et solidifier le changement?
- » Pour une meilleure portée des initiatives, avec quel(s) secteur(s) faudrait-il travailler de manière plus étroite?

Résultat : La diversité et l'inclusion dans le secteur des arts et de la culture comprend non seulement sa dimension sociodémographique, mais également la diversité territoriale et artistique. Un des enjeux soulevés est la difficulté de documenter les impacts à long terme lorsque les actions sont menées à court terme.

Repenser la gouvernance pour assurer un leadership et un programme en matière de diversité et d'inclusion s'avère nécessaire. Cette nouvelle forme de gouvernance passe, entre autres, par un engagement clair des conseils d'administration et des directions; la création d'un comité et de mesures ÉDI; et l'inscription des enjeux de diversité et d'inclusion comme priorités dans les politiques et pratiques organisationnelles. Or, les enjeux de diversité et d'inclusion doivent être une préoccupation pour toutes les personnes œuvrant au sein de l'organisation. En ce sens, il importe de les sensibiliser et de leur fournir des outils et l'accompagnement nécessaires pour déconstruire les biais implicites et les structures d'exclusion.

Assurer une veille des bonnes pratiques en matière de justice, d'équité, de diversité et d'inclusion serait un moyen d'assurer un leadership en la matière.



Pour favoriser le **développement d'une programmation inclusive**, il importe de tenir compte de différentes formes de diversité : générationnelle, linguistique, culturelle, artistique, mais également de donner une voix à ces groupes lors de la création d'une programmation.

Il faut **étendre l'engagement en matière d'ÉDI au réseau de collaborateur.rice.s** pour assurer un alignement et une cohérence avec l'organisation. En matière de financement des organismes, des programmes pourraient être créés pour ceux qui consacrent une partie de leur programmation à la diversité.

Si l'adoption de critères quantitatifs semble importante pour **mesurer l'impact des projets**, l'adoption de critères plutôt qualitatifs permet de mieux comprendre l'impact à court, moyen et long termes ainsi que l'importance que le projet a eu dans la vie des individus. En ce sens, les méthodes de mesures devraient davantage reposer sur des entretiens directs avec les participant.e.s et des méthodes moins traditionnelles, telles que la prise de photos.

2.2.2.3 Rapprochement interculturel : formation continue

Les questions proposées étaient les suivantes :

- » Comment développer de (nouvelles) compétences?
- » Comment partager efficacement des bonnes pratiques?
- » Comment connaître d'autres acteur.rice.s œuvrant dans le même secteur?
- » Pour une meilleure portée des initiatives, avec quel(s) secteur(s) faudrait-il travailler de manière plus étroite?

Résultats : La méconnaissance des acteur.rice.s œuvrant sur le même territoire fait en sorte qu'il y a des dédoublements de services, de la concurrence et un manque de collaboration. Nous constatons qu'il existe deux niveaux concernant la formation continue qui sont étroitement liés : le développement des compétences individuelles des intervenant.e.s ainsi que celui des compétences collectives, soit à l'échelle d'un territoire ou pour un enjeu spécifique.

Le développement des compétences en matière de rapprochement interculturel chez les intervenant.e.s passe par une analyse des compétences. D'une part, il s'agit de reconnaître et de répertorier les compétences existantes chez les intervenant.e.s et les compétences collectives de l'organisation. D'autre part, il est essentiel de documenter les écarts de connaissances et d'identifier les besoins de formation afin de développer un plan de formation. Or, le développement des compétences ne repose pas uniquement sur des formations, mais également sur le partage des savoirs entre les collègues et avec des partenaires de son secteur ou de secteurs connexes. Les intervenant.e.s ainsi formé.e.s pourront par la suite développer des projets ou des formations pouvant s'adresser à leurs membres ou à un public plus large.

Le partage intraréseau et extraréseau est une pratique efficace pour échanger sur les bonnes pratiques en matière de rapprochement interculturel. La création d'espaces de partage (des communautés de pratique, par exemple) constitue une pratique intéressante pour autant que les ressources financières, technologiques et humaines puissent soutenir ces initiatives. Le développement d'initiatives de transfert de connaissances représente également une pratique susceptible de favoriser la diffusion des savoirs au-delà des réseaux habituels et, inversement, de bénéficier de savoir déjà documentés.

L'identification de partenaires et d'acteur.rice.s susceptibles de renforcer le développement des compétences en matière de rapprochement interculturel représente un enjeu de taille pour les organisations. Si le développement de réseaux et de partenariats va de soi, il importe de les inscrire comme pratique favorisant la réalisation de la mission de l'organisation.

La prise de responsabilité par des bailleuses et bailleurs de fonds pour soutenir le développement de réseaux et de partenariats est importante. En plus d'encourager la collaboration entre organismes, elles et ils doivent les appuyer dans l'acquisition de connaissances et de bonnes pratiques liées au développement des affaires, au réseautage et au financement.

2.2.2.4 Affaires : ÉDI — concepts et pratiques

Les questions proposées étaient les suivantes :

- » Diversité et inclusion : de qui et de quoi parlons-nous?
- » ÉDI : de quoi parlons-nous?
- » ÉDI dans les PME et les entreprises de l'économie sociale : quelles pratiques pour une collaboration avec d'autres acteur.rice.s?
- » Comment innover dans les pratiques?
- » Accessibilité et égalité des chances pour une meilleure portée des initiatives : avec quel(s) secteur(s) faudrait-il travailler de manière plus étroite?

Résultats : La conception de l'ÉDI est complexe en ce sens que chacun des termes qui le compose — équité, diversité et inclusion — est en soi polysémique. Or, pour que chacun puisse adhérer à l'ÉDI et passer à l'action, il importe qu'un langage commun soit développé et compris. Les actions prises en matière d'équité, de diversité et d'inclusion sont guidées par le sens qui est attribué à chacun de ces termes, qui a également, indirectement, un impact sur la réduction des inégalités sociales et économiques ainsi que sur la discrimination et le racisme.

Une autre réflexion soulevée concerne le public à qui s'adressent les programmes en ÉDI. Chaque personne doit être vue et reconnue et l'ÉDI est de la responsabilité de chacun.e en tant qu'individu et membre d'une organisation. Ainsi, les actions ne doivent pas uniquement être dirigées vers les personnes vivant des situations d'exclusion, de discrimination et de racisme, mais également vers les personnes privilégiées et/ou appartenant à un groupe majoritaire.



Lorsqu'on dit qu'une organisation est inclusive, cela signifie que l'ensemble des membres du personnel appartient de droit à la communauté organisationnelle et que l'organisation n'existerait pas sans les personnes qui la composent. Par ailleurs, **l'organisation inclusive** s'inscrit en tant qu'actrice d'une société et a des responsabilités envers elle. Une de ses responsabilités concerne les enjeux de reconnaissance de la diversité et de l'inclusion. En tant que parties prenantes, les organisations ont donc un rôle à jouer pour réduire les inégalités sociales et économiques et permettre à toute personne de participer à la vie commune.

Pour assurer sa pérennité et son incarnation en changement durable, l'ÉDI doit s'inscrire dans une **volonté organisationnelle** réelle de bâtir un vivre-ensemble qui se reflète dans le bien-être de ses employé.e.s et dans la rétention de ses talents. La responsabilité de la mise en place et de l'efficacité du programme en ÉDI ne peut pas reposer uniquement sur une personne ou sur un département. Cette volonté organisationnelle doit se traduire par la reconnaissance de l'engagement des employé.e.s comme partie intégrante de leur travail ainsi que par le déploiement d'une formation à l'intention de l'ensemble de l'organisation et non seulement du comité ÉDI.

La création d'un réseau d'entraide et la collaboration qui en résulte constituent des pratiques importantes dans la mise en place d'un programme ÉDI. La collaboration répond à un besoin de développer des connaissances sur l'ÉDI, mais également sur le partage des bonnes pratiques et le renforcement des partenariats. Un des besoins exprimés par les acteur.rice.s, principalement du secteur communautaire et des PME, est le besoin d'avoir accès à des plateformes permettant d'assurer une veille et une centralisation des connaissances et des pratiques. La diffusion de ces informations dans les médias permet de faire connaître les bonnes pratiques tout en favorisant la sensibilisation de la population générale à ces enjeux.

Le besoin de développer les compétences en matière d'ÉDI constitue un enjeu pour plusieurs organisations, principalement les organismes communautaires et les PME. Plusieurs expriment le besoin de développer des activités de sensibilisation, mais également d'avoir accès à des formations sur le lancement d'une démarche d'ÉDI ainsi que sur les techniques d'évaluation. L'accessibilité économique à ces formations constitue un obstacle significatif pour ces organisations. Le soutien au développement par les bailleuses et bailleurs de fonds en matière de formation ou les dons solidaires d'entreprises à destination des organismes ou des PME constituent des avenues pour favoriser l'accessibilité.

Parmi les bonnes pratiques recensées, **l'écoute et le dialogue** semblent être des pierres angulaires. Pour offrir les conditions gagnantes afin d'établir un dialogue entre les employé.e.s et la direction, une réflexion sur le développement d'une culture d'apprentissage et sur les enjeux hiérarchiques ainsi qu'un accompagnement au changement sont nécessaires.

Les secteurs identifiés comme ceux avec lesquels il faudrait nouer des collaborations sont les suivants : médias de masse, municipalités et organismes jeunesse.

2.2.2.5 Immigration et réfugiés : approches et soutien

Les questions proposées sont :

- » Comment, en tant qu'organisation, éviter le rôle de sauveuse et travailler sans dynamique de pouvoir?
- » Comment former pour dépasser le stade de la sensibilisation sur les enjeux de l'antidiscrimination et l'antiracisme?
- » Comment outiller les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants pour qu'ils deviennent citoyen.ne.s à part entière?
- » Comment aborder et travailler les enjeux de santé mentale (arrivant.e.s et membres du personnel)?
- » Pour une meilleure portée des initiatives, avec quel(s) secteur(s) faudrait-il travailler de manière plus étroite?

Résultats : Les enjeux de relations asymétriques entre les intervenant.e.s et les personnes immigrantes sont une préoccupation importante nécessitant une réflexion sur la mission, les modes d'intervention et le langage utilisé par les organisations. Ainsi, une mission s'inscrivant dans une perspective d'inclusivité mènera à des changements organisationnels et à des modes d'intervention. Les intervenant.e.s jouent un rôle essentiel d'éducation populaire quant au fonctionnement des institutions et des droits, et ce, en plus du mandat qu'elles et ils sont appelé.e.s à réaliser auprès des personnes immigrantes.

Le langage employé pour assurer la dignité des personnes immigrantes est un élément très important. Une réflexion doit être entreprise quant aux termes utilisés pour nommer les services offerts et on doit évaluer leur impact sur les personnes immigrantes (par exemple : « aide à l'emploi » VS « accompagnement à la recherche d'emploi »). Pour rejoindre les personnes immigrantes, le langage utilisé doit être facilement compréhensible et on doit recourir à une pluralité de moyens de communications (inclure des images, par exemple).

L'instauration d'une dynamique de réciprocité entre l'intervenant.e et les personnes immigrantes constitue un élément clé pour réduire les enjeux de pouvoir. D'une part, chaque rencontre constitue une expérience singulière avec laquelle l'intervenant.e doit négocier. D'autre part, les intervenant.e.s doivent offrir le service fondamental et, en même temps, démystifier le rôle de l'organisme dans la collectivité, c'est-à-dire expliquer qu'il s'agit des moyens dont s'est dotée la société pour accompagner les personnes immigrantes.

La formation des intervenant.e.s n'est pertinente que si tous les niveaux organisationnels (conseil d'administration, employé.e.s et bénévoles) sont également formés, ou du moins sensibilisés, aux réalités migratoires, au rapprochement interculturel et à la médiation interculturelle.

Pour outiller les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants, et leur permettre de devenir citoyen.ne.s à part entière, il importe de reconnaître leurs réalités, et donc de démystifier le



statut des arrivant.e.s et celui des demandeur.se.s d'asile; d'offrir des services adaptés à leurs réalités; et d'aplanir les obstacles afin que les personnes qui arrivent au Canada puissent vivre décemment. Il importe également de mettre en place une structure d'éducation civique pour informer les personnes immigrantes sur leurs droits et les mécanismes pour déposer une plainte, en cas de besoin. Enfin, il est essentiel de rendre accessible des ressources et de l'information de proximité pour les populations nouvellement arrivées.

Certains tabous entourent **la santé mentale chez les personnes immigrantes**. D'une part, tous les points de services ne sont pas adaptés aux besoins des communautés culturelles. D'autre part, il est tabou de parler de santé mentale avec certains groupes parmi les populations nouvellement arrivées. De nouvelles approches doivent alors être développées pour les accompagner.

2.2.2.6 Services publics : ÉDI

Les questions qui étaient proposées sont :

- » ÉDI : de quoi parlons-nous?
- » L'état d'avancement : quelles sont les meilleures pratiques?
- » Comment avancer de manière efficace?
- » Pour une meilleure portée des initiatives, avec quel(s) secteur(s) faudrait-il travailler de manière plus étroite?

Résultats : L'ÉDI dans les services publics répond aux enjeux de reconnaissance de la diversité, d'égalité des chances, de représentativité et d'éthique, et ce, tant au sein de l'institution que dans les services offerts à la population.

Le besoin de travailler en collaboration est une pierre angulaire de l'ÉDI dans les services publics. Cette collaboration doit se déployer, d'une part, à l'interne avec la direction et les employé.e.s et, d'autre part, avec les acteur.rice.s de la société (institutions scolaires, entreprises, organismes communautaires).

Il existe plusieurs façons d'approcher collectivement l'ÉDI. La mise en place de rencontres interculturelles et l'organisation d'espaces de partage de connaissances et d'expériences représentent des pratiques reconnues. Enfin, pour voir l'état d'avancement, il est nécessaire d'établir un plan de développement et un échéancier.

Un des défis liés à l'implantation de l'ÉDI réside dans la résistance aux changements des acteur.rice.s. Au-delà de la mobilisation des stratégies pour les accompagner dans les changements organisationnels, l'implantation de l'ÉDI nécessite une réflexion sur leur propre position afin de contrer les biais implicites et les préjugés.



LA SUITE DU FORUM

Le Forum marque le début d'un projet de plus longue haleine ayant pour objectif ultime l'élaboration d'un **plan d'action collectif**. Les résultats de travaux effectués pendant les ateliers seront repris par un **groupe de travail**, améliorés et bonifiés afin de produire un plan proposant des solutions concrètes et leur déploiement.

Conférences et vox pop (vidéos) : Nous mettons à disposition les enregistrements de toutes les conférences ainsi que de vox pop réalisés lors de la seconde journée du Forum.

Adresse du YouTube :

<https://www.youtube.com/channel/UCzKxVGCb-O3PyVhvR-Sszag>

Actes de colloque : Ce volume contiendra des résumés des conférences prononcées, enrichis par la contribution de certain.e.s expert.e.s qui ont collaboré avec nous à la conception et à la mise en place du Forum.



INITIATIVES DE COMMUNICATION ET RAYONNEMENT DANS LES MÉDIAS

Le Forum ainsi que ses intervenant.e.s d'exception ont retenu l'attention de médias d'importances, francophones et anglophones. En effet, l'événement a été couvert à la fois à la radio, à la télévision et dans les journaux (voir la section Dans les médias). Mentionnons le texte cosigné par Michèle Audette et Michaëlle Jean, L'exclusion est une arme de destruction massive, d'abord publié dans Le Devoir puis partagé en version anglaise sur la plateforme de CTV News.

Du côté des réseaux sociaux, **plus de 80 publications** ont été partagées sur les différents comptes du Réseau pour la paix et l'harmonie sociale : LinkedIn, Facebook, Instagram et Twitter. Des partenaires avec qui le Réseau a tissé des liens privilégiés au fil des ans ont contribué à faire connaître l'événement en diffusant à leur tour l'information dans leurs réseaux et communautés : BMO, la Commission canadienne pour l'UNESCO, l'Institut pour la citoyenneté canadienne, la Fondation Michaëlle Jean ainsi que Fondations philanthropiques Canada (PFC). De plus, un épisode de Coconut Flash (Coconut Podcast, prix 2022 Pour un Québec sans racisme) a été consacré au Forum.

Finalement, de nombreuses communications ont été préparées à l'intention de nos membres et ami.e.s pour les informer de la tenue de l'événement ainsi que des détails de sa programmation.



Photo : Michael Abril

Dans les médias

Brian Bronfman's Peace Network for Social Harmony to host Forum on Diversity and Inclusion, April 21 & 22, **The Montrealer**
<https://themontrealeronline.com/2022/03/brian-bronfmans-peace-network-for-social-harmony-to-host-forum-on-diversity-and-inclusion-april-21-22/>

Michaëlle Jean et son combat acharné contre l'exclusion, **Pénélope, ICI Première, Radio-Canada**
<https://ici.radio-canada.ca/ohdio/premiere/emissions/penelope/segments/entrevue/397946/michaelle-jean-diversite-inclusion-racisme-discrimination>

Michaëlle Jean on the Importance of Diversity, **CTV News**
<https://montreal.ctvnews.ca/video?clipId=2425685>

Community Events: Diversity and Inclusion (video by Brian Bronfman), **Global News**
<https://globalnews.ca/video/8771664/community-events-diversity-and-inclusion/>

L'exclusion est une arme de destruction massive (lettre cosignée par Michèle Audette et Michaëlle Jean), **Le Devoir**
<https://www.ledevoir.com/opinion/idees/701616/societe-l-exclusion-est-une-arme-de-destruction-massive>

Interview with Brian Bronfman, **Montreal Now with Aaron Rand & Natasha Hall, CJAD 800**
<http://forumdi.ca/sitepad-data/uploads//2022/05/MTLNOW-APRIL-22-Brian-Bronfman.mp3>

Montreal Forum on Diversity and Inclusion (interview with Brian Bronfman and Nadine St-Louis), **CityNews**
<https://montreal.citynews.ca/video/2022/04/27/montreal-forum-on-diversity-and-inclusion/>

Peace Network Works to Unite Diversity, **Westmount Independent** (p. 28)
<https://www.westmountindependent.com/Wlv16.5a.pdf>

Exclusion is a Weapon of Mass Destruction (cosigned letter by Michèle Audette and Michaëlle Jean), **CTV News**
<https://montreal.ctvnews.ca/opinion-exclusion-is-a-weapon-of-mass-destruction-1.5892544>

Coconut Flash — Forum sur la diversité et l'inclusion, **Coconut Podcast**
<https://www.youtube.com/watch?v= WEd2r8Puzc&t=1s>



ANNEXE

Commanditaire platine

Desjardins

Conférencières

L'honorable Michèle Audette, sénatrice
La très honorable Michaëlle Jean

Animatrice

Deborah Cherenfant, directrice régionale,
Femmes entrepreneures, Banque TD,
présidente, porte-parole 2020-2021,
Jeune chambre de commerce de
Montréal

Panélistes

Rachida Azdouz, psychologue,
spécialiste en relations interculturelles
et chercheure affiliée au Laboratoire de
recherche en relations interculturelles
(LABRRI)

André Ho, activiste pour la double cause
des droits LGBTQ+ et la lutte contre le
racisme anti-asiatique

Nathalie Carrénard, conseillère Équité,
Diversité, et Inclusion, bureau de la lutte
contre le racisme et les discriminations
systémiques à Montréal

Fabrice Vil, avocat, entrepreneur social et
chroniqueur

Partenaires

Filiale — Stéphanie Girouard
LABRRI

Musée des beaux-arts de Montréal

Partenaires de diffusion

BMO

Commission canadienne pour l'UNESCO

Institut pour la citoyenneté canadienne

Fondation Michaëlle Jean

Fondations philanthropiques Canada
(PFC)

Collaborateur.rice.s

Mélanie Deveault, directrice de
l'éducation et du mieux-être, Musée des
beaux-arts de Montréal

Orélie Brûlet, cheffe adjointe —
Événements, Musée des beaux-arts de
Montréal

Salwa Salek, directrice principale du
Bureau Équité, diversité et inclusion
(ÉDI) chez Desjardins

Audrey Cuirassier, gestionnaire
de projets et événements ÉDI,
Communication et Relations publiques
chez Desjardins

Iryna Lakhman, infographe

Ida Stéphanie Ramde, chargée de
programme — Diversité et Inclusion
réseau des caisses chez Desjardins

Reford MacDougall

Michael Abril, photographe

Tanya Abitbol, Spector & Co

Zoé Brunelli, infographe

Cirque du Soleil

Equitas

Institut Pacifique

Programme de Maîtrise en médiation
interculturelle de l'Université de
Sherbrooke

Facilitateur.rice.s des dialogues

Fatiha Bensalah

Laurence Bourcheix Laporte

Faty Diambang

Sara Dilem

Patricia Doss

Mariem Fafin

Marie-Michèle Filion

Hanaa Hajjoubi

Mélissa Lormil

Julie Morin

Salima Moussouni

Agapé Randrianandrana

Scribes

Lou Joséphine Chun Lan Judas

Salimata Cissé

Marianne Côté

Hadiatou Diallo

Juliette Klein

Aurélia Morin-Clarke

Nadège Paquette

Nicolas Philibert

Stéphanie Ramdé

Vanessa Remy-Sauriol

Leila Saiah

Bénévoles

Catherine Boulos

Manon Cantin

Mariam Colbert

Maude Fauteux

Maïa Hieminga

Noah Jan Hieminga

Nathanaëlle Vincent

Conseiller.ère.s

Fatiha Bensalah

Isabelle Comtois

Patricia Doss

Andrea Morrison

Barry Schwartz

Alison Silcoff

Bob White

Équipe du Réseau pour la paix et l'harmonie sociale

Anna Krol, Ph.D, cheffe de projet Forum DI

Brian Bronfman

Adriana Eslava Benjumea

Dino Grifo

Audrey Lamothe

Marcia Wetherup

Rédactrices du rapport

Isabelle Comtois, doctorante en
anthropologie, Université de Montréal

Anna Krol Ph.D, cheffe de projet Forum
D&I

Infographe

Roselyne Gagnon, Iryna Lakhman



Le Réseau pour la paix et l'harmonie sociale
CP 56091 CSP Alexis Nihon
Montréal (Québec) H3Z 3G3
Site Web : lereseaupaix.ca
Courriel : info@lereseaupaix.ca