

L'INTERSECTIONNALITÉ EN ACTION

Guide Théorique et Pratique

TABLE DES MATIÈRES

I. Introduction	2–4
A. L'intersectionnalité à VersaFi et dans le secteur financier canadien	2
B. Objet, méthodologie et portée de ce guide	3
C. Comment utiliser ce guide	4
II. Comprendre l'intersectionnalité	5–10
A. Définition et concept d'intersectionnalité	5
Qu'est-ce que l'intersectionnalité?	6
Principes clés de l'intersectionnalité	6
B. La reconnaissance des dimensions multiples de l'identité	7
C. Les formes d'oppression et de privilège concomitantes	9
III. Aspects pratiques de l'intersectionnalité	11–30
A. Information et conseils sur le langage inclusif	11
B. Fiche-conseil – Les microagressions	15
C. Réflexion	17
D. Fiche-conseil – Les témoins	21
E. Devenir un-e allié-e	23
F. Instaurer une culture du respect	26
IV. Conclusion	31
V. Ressources et outils	33

I. INTRODUCTION

A. L'intersectionnalité à VersaFi et dans le secteur financier canadien

Le concept d'intersectionnalité est une optique émergente et essentielle qui nous permet de comprendre et de prendre en compte les multiples dimensions de l'identité et de l'expérience humaines. À VersaFi et dans les contextes sociaux en général, il est impératif de reconnaître et d'assumer l'intersectionnalité pour assurer véritablement l'inclusion, l'équité et la justice.

L'intersectionnalité nous rappelle que chaque individu possède un éventail d'identités façonnées par des facteurs tels que le genre, la race, l'origine ethnique, la sexualité, la classe sociale et la capacité, et que l'intersection de ces identités génère des expériences uniques et interdépendantes. Si nous ne tenons pas compte de l'intersectionnalité, nous ne voyons pas les inégalités en place.

Considérons, par exemple, que les femmes de couleur n'occupent que 6 % des postes de cadres supérieurs, comparativement à 57 % pour les hommes blancs; que les personnes ayant une incapacité ne représentent qu'environ 9,6 % de toute la main-d'œuvre dans le secteur financier canadien; et que comparativement aux autres industries canadiennes, le secteur financier affiche l'une des plus faibles proportions de cadres ayant une incapacité, soit à peine 0,4 %.

Il est essentiel de comprendre ces intersections pour démanteler les inégalités systémiques et contrer la discrimination. Ce guide se veut une ressource dynamique qui vous aidera à comprendre ces intersections complexes, l'influence des systèmes sur les expériences et perspectives personnelles, et, par conséquent, les moyens de favoriser l'inclusion et l'équité dans la communauté financière canadienne et ailleurs.

¹ McKinsey & Company (5 octobre 2023). [Women in the Workplace 2023](#).

² Alexis Buettgen, Andrea Gardiola et Emile Tompa (décembre 2022). [Engaging Workers with Disabilities in the Financial Sector: A Resource for Organizational Leadership and Management](#), Centre de recherche sur les politiques en matière d'incapacité au travail

³ Statistique Canada (2023). [Représentation des personnes ayant une incapacité dans les postes de cadres, 2016 à 2019](#).

B. Objet, méthodologie et portée de ce guide

Le présent guide sur l'intersectionnalité a pour objet de doter les personnes et les organisations des connaissances, des outils et des stratégies nécessaires pour intégrer les perspectives intersectionnelles à leurs travaux et à leurs interactions.

Nous reconnaissons que l'intégration de l'intersectionnalité n'est pas qu'une question de compréhension théorique et qu'elle passe aussi par une mise en œuvre pratique. Ce guide est conçu pour faire le pont entre la théorie et la pratique en vous proposant des mesures, des ressources et des conseils utiles.

Que vous fassiez partie du secteur financier ou d'un autre secteur, ou que vous manifestiez simplement un intérêt pour la promotion de la justice sociale, ce guide est conçu pour être adaptable et pertinent dans des contextes variés. Il propose une exploration exhaustive de l'intersectionnalité, de son importance et de ses applications possibles pour favoriser l'inclusivité et l'équité.

C. Comment utiliser ce guide

Le présent guide est conçu pour offrir une navigation simple et conviviale. Nous en avons organisé le contenu en diverses sections afin de vous aider à tirer le meilleur parti possible de ses ressources.

Que vous recherchiez une introduction à l'intersectionnalité, des stratégies pratiques de promotion de l'équité, ou des fiches-conseils et des études de cas, ce guide vous offre une feuille de route structurée qui répondra à vos besoins et champs d'intérêt particuliers. Des exercices interactifs, des exemples concrets et des suggestions de lectures complémentaires accompagnent les diverses sections, ce qui vous permettra d'approfondir la matière à votre guise.

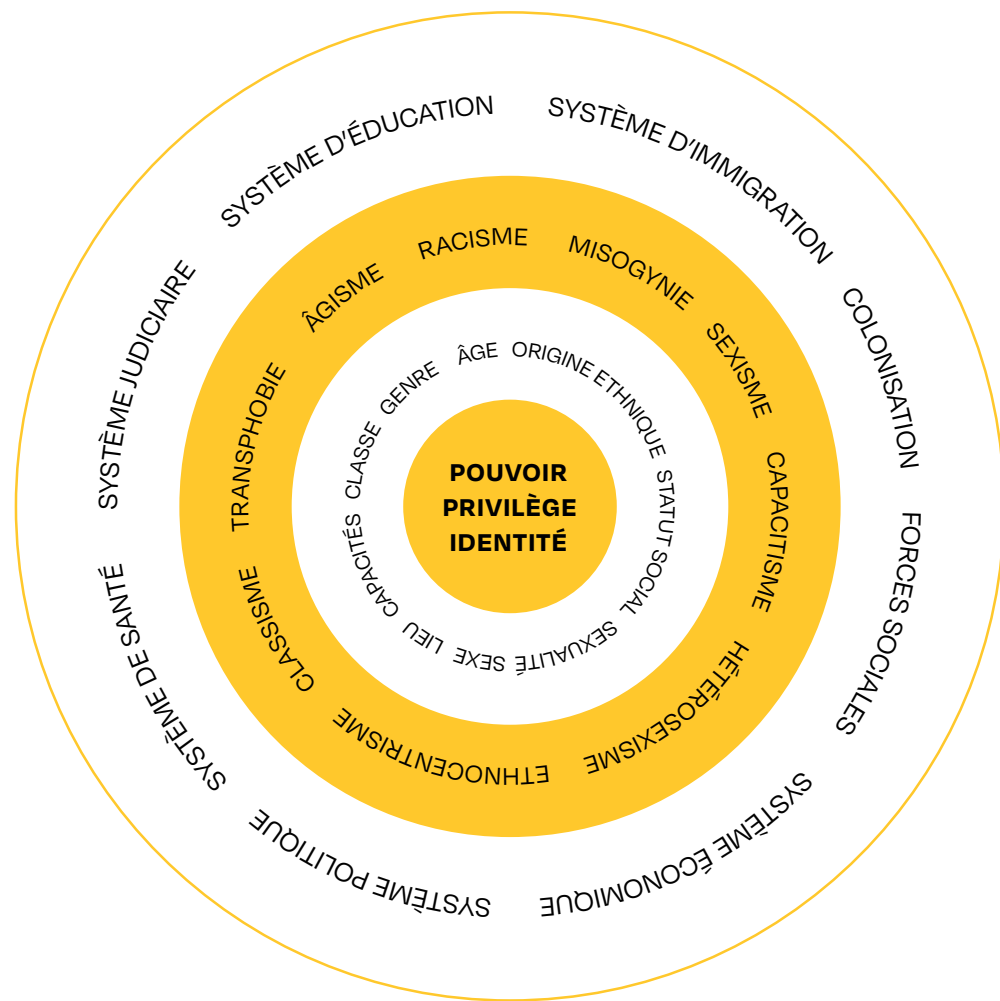
Tout au long du guide, vous pourrez lire des études de cas tirées d'expériences personnelles réelles vécues par des personnes travaillant actuellement dans le secteur financier canadien. Ces études de cas sont également une invitation à la réflexion. Notre guide est détaillé, mais vous avez la latitude de l'explorer à votre rythme, sans ordre particulier, et de vous concentrer sur les points les plus pertinents pour votre travail ou votre cheminement personnel.

Au seuil de ce cheminement vers la compréhension et la mise en application de l'intersectionnalité, nous vous invitons à édifier avec nous une société inclusive, équitable et juste.

Ensemble, nous pourrions créer des espaces pour célébrer la richesse de la diversité humaine et veiller à ne laisser personne sur la touche. Ensemble, tirons parti du pouvoir de l'intersectionnalité afin d'impulser un changement positif dans le secteur financier canadien et dans l'ensemble du monde où nous vivons et interagissons.

II. COMPRENDRE L'INTERSECTIONNALITÉ

A. Définition et concept d'intersectionnalité



L'intersectionnalité offre un cadre exhaustif pour comprendre les interactions complexes entre les identités sociales concomitantes et les systèmes de pouvoir. En reconnaissant la nature multiforme des expériences de chaque individu, l'intersectionnalité approfondit notre compréhension des inégalités sociales et oriente les efforts visant à promouvoir l'inclusivité, la justice sociale et l'équité. Il est essentiel d'adopter une optique intersectionnelle pour relever les défis uniques auxquels sont confrontées les personnes qui cumulent plusieurs identités marginalisées et pour instaurer une société plus juste et plus équitable pour toutes et tous.

*Adapté de Fondation canadienne des femmes (2023). *Data Driven Advocacy: A Guide to Navigating the Rural, Remote and Northern Data Landscape* [webinaire].

Qu'est-ce que l'intersectionnalité?

L'intersectionnalité propose un cadre pour comprendre la complexité et l'interdépendance des identités sociales et des systèmes de pouvoir et d'oppression qui façonnent la vie des individus.

Le terme « intersectionnalité » a été employé pour la première fois par la juriste Kimberlé Crenshaw, à la fin des années 1980, pour expliquer les obstacles uniques auxquelles sont confrontées les femmes noires, ainsi que les désavantages cumulatifs associés au genre et à la race.

En reconnaissant que nos expériences subissent l'influence de l'intersection de facteurs multiples, l'intersectionnalité vise à faire la lumière sur les défis et inégalités uniques subis par les personnes qui appartiennent à plus d'un groupe marginalisé.

Fondamentalement, l'intersectionnalité est la reconnaissance du fait que chaque individu a des identités sociales multiples dont les intersections et les interactions influent sur ses expériences, ses avantages et ses désavantages au sein de la société. Ce concept remet en question la notion voulant qu'on puisse pleinement comprendre les expériences vécues par une personne en s'attardant à un seul aspect de son identité (le genre ou la race, par exemple), sans tenir compte du contexte plus large de ses identités concomitantes.

Principes clés de l'intersectionnalité

Les identités sociales multiples

L'intersectionnalité reconnaît que chaque personne possède des identités sociales variées telles que le genre, la race, la classe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la capacité et la religion.

Ces identités sont interdépendantes, de sorte qu'un examen isolé des aspects de l'identité d'une personne ne révèle pas l'expérience qu'elle vit réellement.

L'analyse contextuelle

L'intersectionnalité souligne l'importance d'examiner le contexte social, historique et culturel général dans lequel le pouvoir et le privilège évoluent.

Elle reconnaît que les systèmes d'oppression incarnés dans les structures sociales, tels les systèmes judiciaire, politique, économique et de santé, sont interdépendants et se renforcent mutuellement, et qu'il est essentiel de comprendre cette interaction pour remédier aux inégalités sociales.

Des expériences uniques

L'intersectionnalité souligne qu'on ne saurait généraliser les expériences d'un individu sur la base d'une seule catégorie identitaire. Elle insiste plutôt sur l'importance de considérer l'impact cumulatif des identités concomitantes sur le façonnement des expériences d'une personne et des défis ou perspectives uniques qui l'attendent.

Des systèmes de pouvoir concomitants

L'intersectionnalité reconnaît que les systèmes de pouvoir et d'oppression tels que le sexisme, le racisme, le classisme, le capacitisme et l'homophobie ont des intersections et des interactions complexes. Ces interactions créent des expériences de pouvoir et de privilège uniques, ainsi que des désavantages pour les personnes appartenant à des groupes historiquement privés de leurs droits, qu'on appelle les « groupes en quête d'équité ».

B. La reconnaissance des dimensions multiples de l'identité

Affiliation religieuse ou spirituelle

Association d'une personne à une religion ou à un système de croyances spirituelles. L'affiliation peut inclure la participation à des pratiques et rituels religieux de même que l'adhésion à certaines croyances et valeurs.

Âge

Nombre d'années vécues par une personne.

Capacités et incapacités

Le terme « capacités » renvoie aux capacités neurotypiques et physiques qui permettent aux individus de fonctionner sans obstacle au sein de la société. Les incapacités sont des neurodivergences et des handicaps physiques que la société a omis d'accommoder, notamment dans sa conception des espaces, des politiques, des lois et des règlements.

Une incapacité peut survenir à tout moment de la vie; elle peut être congénitale ou acquise, permanente, temporaire ou épisodique.

Identité de genre

Perception qu'a la personne de son genre. L'identité de genre peut correspondre ou non au sexe biologique de la personne.

Langue maternelle

Langue qu'une personne apprend en premier. La personne peut ainsi comprendre les mots et les concepts dans le style de cette langue.

Lieu de résidence

Le lieu où une personne réside a des répercussions intersectionnelles avec les structures sociales. Par exemple, en milieu rural ou isolé, les gens disposent souvent de moins de ressources qu'en milieu urbain, et cette rareté relative peut se combiner à d'autres facteurs tels que la race ou le genre.

Orientation sexuelle

Attraction amoureuse ou sexuelle (ou un amalgame des deux) à des personnes du sexe ou du genre opposé, du même sexe ou du même genre, des deux sexes ou de plus d'un genre.

Origine ethnique

Ensemble d'attributs communs à un groupe de personnes : les traditions, la généalogie, la langue, l'histoire, la société, la nation, la religion, le traitement social.

Origine nationale

Pays de naissance de la personne ou pays de résidence de ses ancêtres.

Race

Construit social et hiérarchique servant à grouper les personnes d'après la couleur de leur peau ou leur structure faciale.

Statut socioéconomique

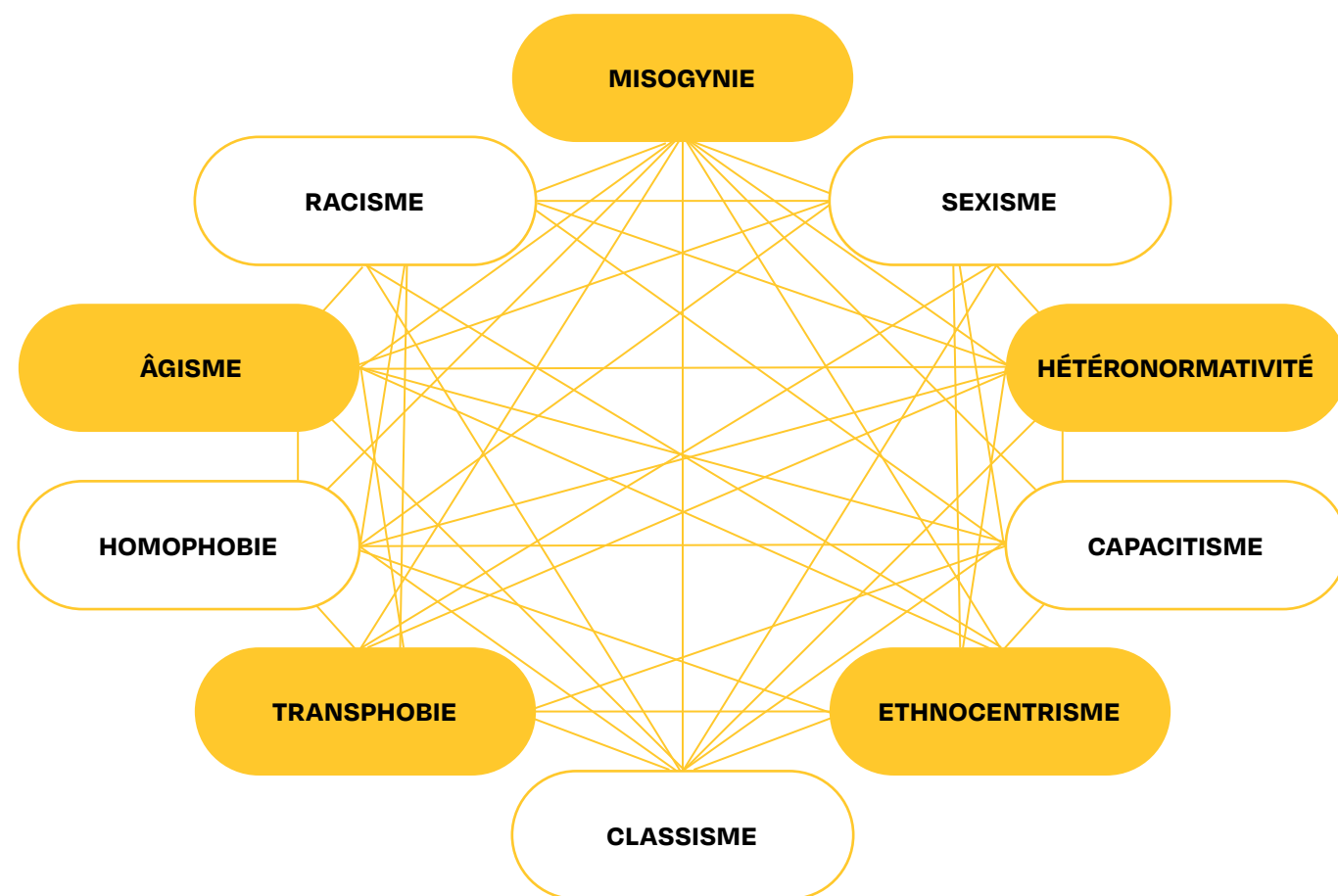
Position d'un individu ou d'un groupe sur l'échelle socioéconomique, déterminée par une combinaison de facteurs sociaux et économiques tels que le revenu, la scolarité et le type d'éducation, le type de profession et le prestige qui lui est associé, le lieu de résidence, et (dans certains groupes sociaux) l'origine ethnique ou les antécédents religieux.



Il importe de noter que si les éléments ci-dessus englobent des aspects souvent cités de l'identité, la liste n'est pas exclusive; selon le contexte, d'autres facteurs peuvent influencer sur l'expérience vécue du pouvoir et du privilège au sein d'une structure sociale ou d'un système.

C. Les formes d'oppression et de privilège concomitantes

L'oppression et le privilège sont des construits multiformes qui opèrent au sein des sociétés et façonnent les expériences des personnes et des groupes. Pour comprendre les complexités de la dynamique du pouvoir et des inégalités sociales, il est essentiel de reconnaître les intersections et interactions des différents aspects de l'identité avec divers systèmes d'oppression et de privilège.



« J'ai reçu des commentaires âgistes quand j'ai laissé mes cheveux reprendre leur couleur naturelle pendant la COVID. On m'a dit que je serais plus convaincante en jupe et en talons hauts, pour que mon gestionnaire ait "quelque chose à regarder" quand je lui parlerais [...] Des pairs à l'échelon de la vice-présidence m'ont dit qu'on m'avait engagée seulement "parce que j'ai un vagin et la peau foncée" et m'ont demandé si j'étais lesbienne, car "ça ferait le tour du chapeau en diversité et inclusion". La liste est très longue... »

Âgisme

L'âgisme englobe les préjugés, la discrimination et les stéréotypes fondés sur l'âge des personnes, notamment les plus âgées et les plus jeunes. Il cause l'exclusion sociale, la limitation des perspectives et des inégalités de traitement fondées sur l'âge. L'âgisme perpétue les stéréotypes fondés sur l'âge, prive des personnes d'agentivité et limite leur accès aux ressources et aux possibilités. Les personnes de tous âges peuvent être victimes d'âgisme.

Capacitisme

Le capacitisme englobe la discrimination et les préjugés envers les personnes ayant une incapacité. Ses attitudes, actions et structures dévalorisent les personnes ayant une incapacité et limitent leurs perspectives et leurs droits. Le capacitisme peut causer l'exclusion sociale, le manque d'accessibilité et le déni de l'égalité de traitement et de perspectives pour les personnes ayant une incapacité.

Classisme

Le classisme englobe la discrimination, les préjugés et les inégalités de traitement fondés sur la classe sociale ou le statut économique. Il perpétue les inégalités sociales et économiques et entraîne la marginalisation et la limitation des perspectives pour les personnes issues de milieux socioéconomiques défavorisés. Le classisme favorise les membres des classes sociales privilégiées et perpétue les obstacles systémiques qui affligent les classes défavorisées.

Hétéronormativité

L'hétéronormativité est le fait de présumer que l'hétérosexualité est la norme et que les autres orientations sexuelles sont déviantes ou anormales. Elle renforce l'idée que l'hétérosexualité est la norme à respecter dans toute relation amoureuse et sexuelle. L'hétéronormativité marginalise et stigmatise les personnes qui s'identifient comme 2SLGBTQIA+, et elle nie leur égalité sur le plan de la reconnaissance, des droits et de l'acceptation.

Homophobie

L'homophobie est le préjugé, la crainte ou la discrimination qui se manifeste envers les personnes homosexuelles ou s'identifiant comme 2SLGBTQIA+. Elle englobe les attitudes, croyances et actions négatives envers

l'homosexualité ou les relations homosexuelles. L'homophobie marginalise et stigmatise les individus 2SLGBTQIA+, et elle nie leur égalité sur le plan des droits, de l'acceptation sociale et de la sécurité.

Misogynie

La misogynie englobe les préjugés, la haine et la discrimination envers les femmes ou les filles. Elle se manifeste de plusieurs façons: la violence sexiste, les inégalités de traitement, l'objectification, le renforcement des rôles de genre conventionnels. La misogynie compromet l'égalité des chances des femmes et des filles, elle limite leur autonomie et elle perpétue des stéréotypes et des préjugés malsains.

Racisme

Le racisme est le fait de croire en la supériorité inhérente des membres de certains groupes dominants sur la base de leur race. Il est une source de discrimination, de préjugés et d'oppression systémique envers les membres des groupes non dominants. Le racisme marginalise les personnes et les groupes qu'il discrimine sur la base de leur origine raciale. Il les prive de leurs droits, de leurs chances de réussir et de l'acceptation sociale.

Sexisme

Le sexisme est le fait de croire en la supériorité inhérente d'un genre sur un autre. Il ouvre la porte à la discrimination, aux stéréotypes et aux inégalités de traitement, sur la base du sexe ou du genre des individus. Le sexisme peut être manifeste ou subtil. Il touche divers aspects de la vie, notamment l'emploi, l'éducation et les interactions sociales. Il privilégie les hommes et désavantage les femmes, dont il restreint les droits et les chances de réussir.

Transphobie

La transphobie englobe les préjugés, la crainte et la discrimination envers les personnes trans ou au genre non conforme. Elle se manifeste sous forme de harcèlement, de violence, de déni de droits et de marginalisation. La transphobie nie l'identité de genre des personnes trans, renforce les normes de genre et limite l'accès des personnes visées aux soins de santé, à l'emploi et à la protection juridique.

III. ASPECTS PRATIQUES DE L'INTERSECTIONNALITÉ

A. Information et conseils sur le langage inclusif

Qu'est-ce que le langage inclusif?

Le langage inclusif est une forme de communication qui vise à éviter les biais de genre et à promouvoir l'inclusivité par le recours à des mots et expressions sans connotation discriminatoire ou exclusive fondée sur l'identité ou l'expression de genre. Il vise à respecter et inclure tous les genres plutôt que de présupposer une vision binaire du genre (la femme et l'homme).

Le langage inclusif a d'importantes implications. Par exemple, une étude révèle que le langage de

genre neutre améliore les résultats des femmes aux questions quantitatives d'un test normalisé. De plus, pour les jeunes générations, le langage inclusif n'est pas qu'un atout : c'est un impératif.

Cinquante-neuf pour cent des membres de la génération Z (qui constituera 58 % de la main-d'œuvre mondiale d'ici 2030) préconisent l'inclusion d'autres choix que « homme » et « femme » dans les formulaires.

Une note sur la langue française et l'écriture inclusive

La langue française a traditionnellement été genrée, avec des noms, des adjectifs et certains verbes prenant des formes différentes selon le genre du sujet. Dans le but d'atteindre une plus grande inclusivité, diverses stratégies ont été développées et adoptées pour utiliser un langage neutre et inclusif.

Ces stratégies continueront d'évoluer, et il peut y avoir des variations dans l'utilisation et l'acceptation. Les recommandations de cette fiche visent à respecter et inclure toutes les identités de genre, en reconnaissant les limites et les changements

en cours dans la langue française. Pour plus d'informations et de ressources sur l'écriture inclusive en français, consultez les information ci-dessous:

Office québécois de la langue française (2021). Principes généraux de la rédaction épicène,

Office québécois de la langue française (2021). Rédaction épicène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive,

Mots-Clés (2016). Manuel D'écriture Inclusive.

« C'est démoralisant de se faire mégenrer. On le ressent comme un manque de respect; pire encore, ce manque de respect semble fondé sur un aspect qui n'a aucun rapport avec la qualité du rendement professionnel. »

Pourquoi le langage inclusif a-t-il de l'importance?

1. Le respect et l'inclusion

Le langage inclusif reconnaît et respecte les personnes de toutes identités de genre, de sorte que chacun·e se sent valorisé·e et inclus·e.

2. Éviter les présuppositions

Le langage inclusif évite les présuppositions inexactes sur le genre d'une personne, réduisant ainsi le risque de malentendu et de malaise.

3. L'appui à la diversité

Le langage inclusif promeut une culture d'entreprise diversifiée et inclusive, qui favorise la créativité, l'innovation et la satisfaction personnelle.

4. La conformité à la loi

L'utilisation du langage inclusif est une exigence légale qui vise à éviter la discrimination et le harcèlement fondés sur le genre.

5. Les attentes de la clientèle

Plus la société prend conscience de la diversité des genres, plus la clientèle des entreprises et des organisations s'attend à ce qu'elles utilisent un langage inclusif.

6. La promotion de l'équité

Le langage inclusif est une étape vers l'équité entre les genres; elle remet en question les stéréotypes et les biais associés au langage genré conventionnel.

7. Une prise de conscience manifeste

L'organisation ou la personne qui utilise le langage inclusif manifeste sa conscience des enjeux sociaux contemporains, ce qui rehausse sa réputation.

8. La sécurité psychologique

Le langage inclusif crée un contexte où les individus n'hésitent pas à exprimer leur identité de genre, ce qui contribue à leur bien-être mental et affectif.

⁴ Alma Cohen et al. (2023). Gender-neutral Language and Gender Disparities, NBER Working Paper Series.

⁵ PwC (2021). How prepared are employers for Generation Z?

⁶ Sheila Callaham (2019). Gender neutrality: Language, like culture, ever evolving, Forbes.

Fiche-conseil – Le langage inclusif

✓ Ayez conscience des marqueurs de genre

Utilisez des noms inclusifs tels que *présidence, individu, personne, etc.*

✓ Évitez les présuppositions

Ne présumez pas de l'identité de genre d'une personne en fonction de son apparence ou de notions préconçues.

Respectez le fait que l'identité de genre est un aspect profondément personnel.

✓ Utilisez les bons pronoms

Utilisez toujours les pronoms de choix de la personne. Ne présumez jamais des pronoms d'une personne en fonction de son apparence.

Il vaut toujours mieux s'informer à l'avance.

✓ Précisez le genre s'il y a lieu

Dans les documents juridiques et les études, précisez le genre s'il est pertinent de le faire.

Ex. : « Notre recherche démontre que les commandites sont bénéfiques pour les hommes comme pour les femmes. »

✓ Respectez les prénoms de choix

Si une personne a choisi un prénom différent de celui qui lui a été donné à la naissance, utilisez-le.

Faire abstraction du prénom de choix d'une personne, c'est lui manquer de respect.

✓ Ne précisez pas le genre inutilement

« Nous cherchons à embaucher un directeur. Il travaillera à distance. » vs

« Nous cherchons à pourvoir un poste de direction. La personne titulaire travaillera à distance. »

✓ Respectez la confidentialité

Si une personne vous indique son identité de genre en privé, respectez sa confidentialité.

Ne divulguez pas cette information sans l'autorisation expresse de la personne.

✓ Soyez un-e allié-e

Manifestez votre appui aux personnes non binaires en agissant en allié-e, c'est-à-dire en luttant activement contre la transphobie ou la discrimination, en amplifiant leur voix et en instaurant un environnement sûr et inclusif.

✓ Évitez les questions indiscreètes

Il est inapproprié de poser des questions personnelles au sujet du corps ou des antécédents médicaux d'une personne, en lien avec son identité de genre. Respectez sa vie privée et n'abordez ces questions que si la personne choisit d'en parler.

✓ Éduquez-vous

Prenez l'initiative de vous éduquer en matière de diversité de genre.

Lisez des livres, des articles et des ressources sur les expériences des personnes non binaires pour mieux les comprendre.

✓ Communiquez avec ouverture et respect

Pratiquez l'écoute active et respectueuse dans vos conversations sur l'identité de genre.

Ouvrez-vous aux expériences d'autrui et évitez tout propos méprisant.

✓ Corrigez vos erreurs

Si, par mégarde, vous mégenrez une personne ou vous vous trompez de nom, excusez-vous sincèrement et faites l'effort de vous corriger.

Évitez d'en faire tout un plat ou d'imposer à la personne le fardeau de vous consoler.

Au-delà du langage inclusif

✓ L'étiquette des toilettes

Respectez le droit qu'ont les personnes d'utiliser les toilettes publiques qui correspondent à leur identité de genre. Les personnes non binaires s'exposent à la discrimination dans les toilettes publiques.

✓ Appuyez les politiques inclusives

Dans votre lieu de travail et votre collectivité, préconisez des politiques et pratiques inclusives telles que les toilettes neutres, les politiques de soins de santé inclusives et l'offre de ressources sur la diversité de genre.

B. Fiche-conseil – Les microagressions

Qu'est-ce qu'une microagression?

Une microagression est la manifestation d'un stéréotype, d'une présupposition, d'un biais ou d'un jugement fondé sur un ou des facteurs tels que la race, la sexualité, la capacité, l'âge ou le genre. Les microagressions prennent la forme d'actions ou d'expressions souvent subtiles ou voilées.

Bien que subtiles, les microagressions sont très fréquentes, et elles ont des effets considérables et durables.

Un sondage récent de KPMG révèle que 72 % des Afro-Canadiens·nes vivent une forme de racisme ou de microagression au travail, tandis que dans un sondage de McKinsey & Company, 53 % des femmes du secteur des services financiers ont déclaré avoir vécu au moins une microagression (telle que se faire couper la parole ou voir son jugement remis en question) au cours des 12 mois précédents. Cette proportion est encore plus élevée chez les femmes de couleur.

En milieu de travail, une femme asiatique ou noire risque sept fois plus qu'une femme blanche

d'être confondue avec une personne de la même race ou origine ethnique qu'elle. Il peut en résulter des biais en matière d'embauche et de promotion, sans parler des impacts extrêmement négatifs sur la motivation, la satisfaction au travail, le niveau de stress et la sécurité psychologique.

Les femmes victimes de microagressions sont trois fois plus susceptibles d'envisager de quitter leur emploi et quatre fois plus susceptibles de souffrir d'épuisement professionnel chronique que les autres femmes. Ces effets finissent par perpétuer un système qui compromet l'équité, l'inclusion et les chances de réussir chez les groupes en quête d'équité.

Exemples de microagressions:

« Tu parles très bien français. Où l'as-tu appris? »

Toujours mal prononcer le nom d'une personne

« Tu ne viens sûrement pas du coin. D'où viens-tu? »

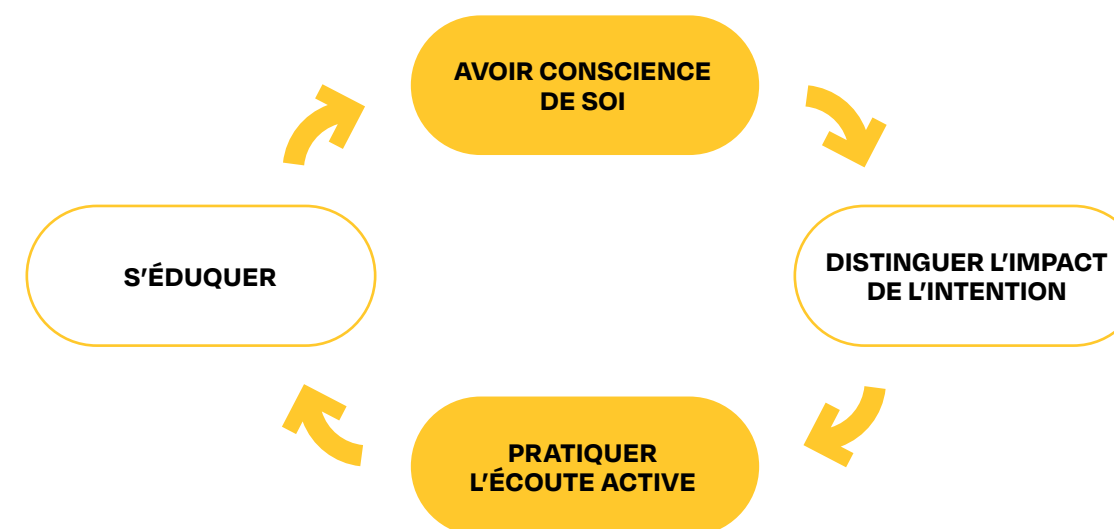
Présupposer la sexualité d'une personne d'après son apparence.

« J'admire ton courage, toi qui vis avec un handicap. »

Présupposer les pronoms d'une personne d'après son apparence.

Démanteler les microagressions

À FAIRE: Parmi les actions suivantes, choisissez-en une que vous vous engagerez à mener dans votre vie professionnelle ou que vous réaliserez dans votre milieu de travail.



Avoir conscience de soi

Démantelez vos réactions défensives et ne craignez pas de reconnaître que vous avez eu tort ou qu'il vous reste des choses à apprendre. Vu le caractère souvent subtil des microagressions, nous tendons à réagir sur la défensive quand l'une d'elles est portée à notre attention. Il est beaucoup plus significatif de s'excuser et d'en faire une occasion d'apprentissage pour mieux faire à l'avenir.

Distinguer l'impact de l'intention

Même si on n'a pas l'intention de blesser, il ne faut pas sous-estimer l'impact d'une microagression.

Pratiquer l'écoute active

Pendant les réunions, voyez qui s'exprime et qui se tait. Assurez-vous que toutes les voix se font entendre à

parts égales et que les plus loquaces prennent le temps d'écouter. « Merci, X. Donnons à d'autres le temps de réagir. Y, aimeriez-vous ajouter quelque chose? »

S'éduquer

Prenez le temps de vous familiariser avec les perspectives et expériences des personnes aux intersections d'identité différentes des vôtres. Nous perpétuons souvent des microagressions sans nous en rendre compte, parce que les expériences de discrimination vécues par autrui et la façon dont elles se manifestent ne nous sont pas familières. Il est important d'apprendre des expériences des autres et de leur manifester notre compassion, afin de pouvoir devenir leur allié·e.

⁷ KPMG (28 février 2023). [Confronting anti-Black racism in the workplace: navigating the path forward.](#)


⁸ Kweilin Ellingrud et al. (21 octobre 2021). [Closing the gender and race gaps in North American financial services](#), McKinsey and Company.

⁹ McKinsey & Company (5 octobre 2023). [Women in the Workplace 2023.](#)

C. Réflexion

Les récits de personnes dont l'expérience de vie et l'identité diffèrent des nôtres sont un moyen d'apprendre, de sympathiser, de s'identifier à elles et d'intervenir avec compassion lorsque des microagressions surviennent au travail. Dans les pages suivantes, des membres du secteur financier canadien racontent leurs expériences vécues.

Nous avons tous et toutes des craintes et des préjugés. Prendre le temps de réfléchir à la nature de nos propres craintes et préjugés nous aide non seulement à éviter de perpétuer nous-mêmes des microagressions, mais aussi à reconnaître celles qui surviennent autour de nous.

 **À FAIRE:** Prenez un moment pour noter des craintes et des préjugés que vous croyez avoir en milieu de travail et dans vos interactions professionnelles.

« On m'a dit : "J'aime bien travailler avec des Asiatiques. Ça ne les dérange pas de travailler toute la fin de semaine pour que j'aie ce qu'il me faut pour lundi." "Oui, tu as 20 fois plus de responsabilités que les autres, parce que j'en attends davantage des Asiatiques, et puis tous les autres ont une famille, ce qui les empêche de travailler la fin de semaine." "Comme tu n'as pas d'enfants, tu n'as pas besoin de congés pendant la semaine de relâche. Tu pourrais prendre ta semaine plus tard pour que ceux qui ont une famille puissent profiter de la relâche." Quand j'ai fait une présentation sur les nouveaux aspects de la conformité, puis quand j'ai mentionné mes diplômes, on m'a dit : "C'est étonnant de voir à quel point les femmes sont sorties de la cuisine." Ça m'enrage toujours de voir que les gestionnaires peuvent faire des remarques racistes, misogynes et sectaires sans être inquiétés. J'ai porté plainte aux RH [...] le gestionnaire est resté dans un poste d'autorité, il a été promu à l'interne [...] Ça ne m'a donné rien d'autre que le commentaire suivant : "Tu as mal interprété une plaisanterie amicale." »



« Quand je me suis mariée, on m'a demandé : "Pourquoi tu ne prends pas le nom de famille de ton mari? Tu ne l'aimes pas?" Je me suis sentie diminuée, comme si je devais justifier une décision personnelle qui ne concerne aucunement mes collègues. »

« Mon patron REFUSE d'épeler mon nom correctement; il le met souvent au masculin. Je le lui ai signalé plusieurs fois, et il refuse carrément de corriger son erreur. Il dit que mon nom est trop long, trop compliqué, et qu'il tape vite, c'est tout. »

« À mon ancien bureau, où j'étais entrée forte de plusieurs années d'expérience et d'un M.B.A., on me demandait toujours d'aller chercher les cafés et les dîners. Ça ne me dérangeait pas, c'était culturel. Un jour qu'il pleuvait, j'ai proposé de commander par Uber parce que je n'avais pas de parapluie. La réaction a été tellement brutale, tellement humiliante, que j'ai fini par aller chercher leurs dîners. Quelques mois plus tard, un homme blanc est arrivé, un nouveau diplômé de premier cycle. On lui a demandé d'aller chercher le dîner, il s'est plaint et a refusé d'y aller, et l'équipe n'en a pas fait de cas. »

D. Fiche-conseil – Les témoins

« Quand on passe sa vie à subir des microagressions, on finit par se lasser d’y répondre, d’éduquer les autres, d’être la personne mature. C’est nous, les victimes de microagressions, qui avons le fardeau de “corriger” ou d’“éduquer” nos agresseurs. Quand une autre personne intervient, je me sens vue et comprise, parce qu’elle a pris le temps de lire entre les lignes, de comprendre à quel point de simples mots peuvent faire des ravages et d’agir pour mettre fin à ce comportement. Pour moi, c’est une véritable marque de soutien. »

1. DISTRAIRE

2. DÉLÉGUER

3. DOCUMENTER

4. DIFFÉRER

5. (AGIR) DIRECTEMENT

Qu’est-ce qu’un témoin passif?

Un témoin passif est une personne qui choisit de ne pas intervenir ni protester quand elle est témoin de gestes ou de propos inappropriés. Il est souvent question des témoins passifs dans le contexte des microagressions. En effet, les comportements sont souvent si subtils que les témoins ont du mal à les reconnaître, ou s’abstiennent de les dénoncer ou d’intervenir, estimant

que ça ne vaut pas la peine de parler d’un « incident sans importance ». C’est essentiellement pour cela que les microagressions se produisent si souvent sans que personne n’intervienne. Pourtant, plus de 60 % des femmes cadres et environ 70 % des femmes de couleur déclarent subir au moins une microagression par journée normale de travail.

Les cinq piliers du témoin actif

! À FAIRE: Vous pouvez intervenir! Choisissez deux des piliers suivants que vous vous engagerez à utiliser dans votre vie professionnelle ou que vous mettrez en pratique dans votre milieu de travail.

1. Distraire

Changez de sujet ou engagez la conversation avec la personne ciblée.
Allez voir la personne et offrez-lui votre aide.

2. Déléguer

Ne présumez pas qu’une autre personne interviendra. Faites ce qu’il faut.
Désignez la microagression aux personnes présentes.
Demandez à un-e collègue d’intervenir avec vous.
Avec l’aide d’un-e collègue, distrayez les protagonistes et séparez-les.

3. Documenter

Notez ou enregistrez l’incident quand vous serez en sécurité. Communiquez cette documentation à la personne ciblée, pour son propre usage.
Respectez le consentement de la personne ciblée. Ne communiquez pas la documentation sans son autorisation. Si vous êtes la personne ciblée, il est important de documenter l’incident pour vous-même aussi.

4. Différer

Même après l’incident, vous pouvez intervenir. Allez voir la personne ciblée et dites-lui que ce que vous avez vu ou entendu était inacceptable. Offrez-lui votre aide. Si vous pouvez le faire sans danger, parlez à l’agresseur-e après coup, faites ressortir le caractère nocif de ses actes et de ses propos et proposez-lui des solutions.

5. (Agir) Directement

Abordez directement l’agresseur-e et dites-lui que ses paroles sont inappropriées ou préjudiciables. Ex. : « X t’a demandé d’arrêter, arrête donc. » « Je ne pense pas qu’il soit acceptable de parler de Y au travail. Passons à autre chose. »

Faites preuve de jugement pour assurer votre sécurité et celle de la personne ciblée. Tenez compte de la taille du groupe et de la dynamique de pouvoir en jeu.

¹⁰ Sandrine Devillard et al. (2022). *La diversité au travail au Canada*, McKinsey & Company.

E. Devenir un-e allié-e

Qu'est-ce qu'un-e allié-e et pourquoi est-ce un rôle important?

Un-e allié-e en milieu de travail est une personne qui soutient et défend activement ses collègues, en particulier celles et ceux qui risquent d'être victimes de discrimination, de préjugés ou d'inégalités de traitement.

On peut notamment manifester ce soutien en s'insurgeant contre les pratiques discriminatoires, en amplifiant les voix sous-représentées et en promouvant une culture de l'inclusivité. Pour les collègues des allié-s, cet appui crée un réseau de soutien qui favorise la lutte contre la discrimination et les préjugés. Il porte le message résolu que chaque personne mérite qu'on la valorise et qu'on la respecte, renforçant ainsi le soutien moral, la satisfaction au travail et la productivité.

Le rôle d'allié-e a une importance cruciale pour la personne qui s'engage sur cette voie comme pour ses collègues, car il favorise une culture de

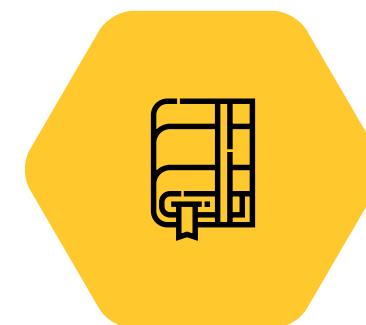
l'inclusivité et de l'égalité au travail. La personne qui s'engage sur la voie de l'alliance agit conformément à ses valeurs, cultive la croissance personnelle et l'empathie, et contribue à rendre son environnement de travail juste et harmonieux. Elle est en mesure de consolider ses liens avec ses collègues et d'approfondir sa compréhension de perspectives variées, ce qui a des effets bénéfiques sur l'ensemble de son développement personnel et professionnel. De plus, les allié-es peuvent contester activement les pratiques injustes et contribuer à donner à tous et à toutes les mêmes chances de réussir dans leur milieu de travail.

« Mon gestionnaire et mentor m'a toujours appuyée. Au lieu de me confier uniquement des tâches administratives, il m'a donné des occasions de réussir dans des domaines qui influent sur le bilan. »

Comment être un-e allié-e

Il y a plusieurs façons d'être un-e allié-e en milieu de travail. La section qui suit est tirée et adaptée du livre Better Allies : Everyday Actions to Create Inclusive, Engaging Workplaces, de Karen Catlin.

! **À FAIRE** : Parmi les actions suivantes, choisissez-en une que vous vous engagez à mener pour démontrer votre qualité d'allié-e en milieu de travail.



Éduquer

La volonté manifeste d'apprendre : Consacrez du temps à la recherche et à la lecture de publications, de balados et de rapports sectoriels sur les enjeux de l'équité et de la diversité.

L'écoute et le soutien actifs : Évitez d'interrompre une personne qui parle de ses opinions, de ses expériences ou de ses idées personnelles. Privilégiez plutôt l'écoute active, l'apprentissage et le soutien.

Le partage de la responsabilité : Évitez de laisser tout le fardeau d'éduquer les gens aux membres de groupes en quête d'équité.

Apprentissage continu et action : Reconnaissez que l'apprentissage est un cheminement perpétuel qui doit s'accompagner de gestes proactifs favorisant l'équité et l'inclusion.



Parrainer

La défense des intérêts : Soulignez l'excellence du travail de vos collègues de groupes sous-représentés dans tous les contextes, notamment dans ceux qui valorisent leur statut professionnel et leur réputation.

Appui à la promotion et à l'évaluation : Participez aux discussions et donnez votre appui lors des délibérations sur une promotion et des évaluations du rendement.

Recommandations : Recommandez activement des personnes à des affectations enrichies et à des expériences de croissance propres à faire évoluer leur carrière. Communiquez les aspirations professionnelles de vos collègues aux personnes influentes.





Défendre

L'influence au service de l'inclusion : Servez-vous de votre pouvoir et de votre influence pour faciliter l'inclusion des groupes en quête d'équité dans les cercles exclusifs.

Les injustices et la responsabilisation : Reconnaissez et rectifiez toute omission injuste et tenez vos pairs responsables de leurs actions ou de leur inaction en matière de promotion de l'équité.

Les listes d'invité-es et les réunions : Portez une attention particulière aux listes d'invité-es, aux réunions de planification stratégique et aux

interactions avec les parties prenantes. Préconisez l'inclusion de membres de groupes en quête d'équité.

Le réseautage et la collaboration : Offrez à vos collègues de groupes en quête d'équité de les présenter aux professionnel·les influent·es de votre réseau.

Les initiatives collaboratives : Collaborez ou coécrivez des textes de conférence ou de présentation avec des membres de groupes en quête d'équité, en veillant à leur attribuer leur part du crédit.



Soutenir

La défense des intérêts et la déférence : Parrainez et soutenez publiquement vos collègues de groupes sous-représentés.

La déférence et l'expertise : Lors de réunions ou d'événements, déférez volontairement à l'opinion de vos collègues de groupes sous-représentés, surtout dans leurs domaines de spécialisation.

La promotion de la diversité : Acheminez les

questions sur des sujets techniques précis à des spécialistes, quelles que soient leurs origines ou leur identité.

La promotion de l'inclusivité : Préconisez une représentation accrue des femmes et des personnes autochtones, noires, de couleur, 2SLGBTQIA+ ou ayant une incapacité dans les présentations, les conférences et les tables rondes de congrès et d'autres événements.

F. Instaurer une culture du respect

Une culture du respect s'établit dans un environnement psychologiquement sûr qui valorise et traite tous les membres équitablement, quels que soient leur parcours, leur niveau d'ancienneté ou leur fonction.

LA SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE, C'EST...

« Quand une personne se sent incluse et libre d'apprendre, de participer et de contester le statu quo sans craindre l'embarras, la marginalisation, ni les sanctions. À l'échelle de l'équipe, la

sécurité psychologique facilite l'apprentissage en faisant disparaître toute crainte excessive des réactions des autres aux actions susceptibles de les embarrasser ou de les menacer, et en favorisant l'expérimentation, le risque interpersonnel bien intentionné et la communication réflexive. »

— WCM, Cultivating psychological safety to unlock diversity and performance: A handbook for people managers and team members

La sécurité psychologique est un facteur essentiel pour la prise de décisions personnelles sur le cheminement de carrière et pour la rétention du personnel d'une entreprise. D'après un sondage, 77 % des personnes en recherche d'emploi tiendraient compte de la culture d'une entreprise avant de lui soumettre leur candidature. De plus, 56 % des personnes interrogées estiment qu'une bonne culture d'entreprise est « plus importante que le salaire » pour la satisfaction professionnelle.

Les organisations qui omettent de cultiver une culture du respect s'exposent à un risque de désengagement et d'épuisement professionnel et deviennent des milieux propices aux microagressions et au harcèlement. D'après une autre étude, 57 % des personnes ayant quitté leur emploi déclarent l'avoir fait parce qu'elles ne se sentaient pas respectées.

« Je pense qu'il faut laisser les personnes travailler où elles se sentent bien; l'employeur doit les motiver et les valoriser. Une personne qui n'est pas à l'aise dans une équipe va partir. »

¹¹ Glassdoor, *New Survey: Company Mission & Culture Matter More Than Compensation*.

¹² TH Herbert (2023), *Improving employee retention in 2023 with a positive workplace culture*, Forbes.

Les sentiments et comportements possibles du personnel

Avec la sécurité psychologique

- Voir une erreur comme une occasion d'apprendre
- Être prête à prendre un risque et à échouer
- Émettre ouvertement une opinion et des idées
- Parler ouvertement de ses problèmes
- Faire confiance à ses collègues
- Prendre des risques responsables et dépasser les attentes

Sans sécurité psychologique

- Voir une erreur comme une menace pour sa carrière
- Craindre de faire des vagues et de prendre des risques
- Garder ses opinions et ses idées pour soi
- Ne parler que de ses propres forces
- Craindre ses collègues et ses supérieurs
- Se sentir vulnérable au travail

Adapté de : WCM (2021). [Cultivating psychological safety to unlock diversity and performance: A handbook for people managers and team members](#); A. Grant (2021). [Think Again: The Power of Knowing What You Don't Know](#).

« Là où je travaillais avant, il y avait une dame qui paraissait toujours bien, qui soutenait les femmes, embauchait des femmes, etc. Le problème, c'est qu'elle n'embauchait que des blanches. Mon amie d'ascendance indienne et moi, nous étions très qualifiées, nous avons beaucoup d'expérience. Elle n'a jamais pris un café avec nous, elle m'a "fantômisée" à quelques reprises. »

FAVORISE LA COMMUNICATION

RÉDUCTION DU RISQUE ET RÉOLUTION DES PROBLÈMES DE HARCÈLEMENT ET DE DISCRIMINATION

FAVORISE LA CRÉATIVITÉ

PERCEPTION D'UNE ÉTHIQUE DU TRAVAIL

VISION COMMUNE DES OBJECTIFS DE L'ORGANISATION

Les avantages de l'instauration d'une culture du respect

PERCEPTIONS POSITIVES DE LA HAUTE DIRECTION

AMÉLIORE LA RÉTENTION DU PERSONNEL

ACCROÎT L'ENGAGEMENT ET L'AUTONOMISATION DU PERSONNEL

LE PERSONNEL EST MOTIVÉ À RÉUSSIR

LE PERSONNEL SE SENT VALORISÉ ET RESPECTÉ

Encourager une culture du respect en milieu de travail :

! **À faire:** Choisissez trois des recommandations ci-dessous pour l'instauration d'une culture du respect et mettez-les en œuvre dès aujourd'hui dans votre milieu de travail.

Soulignez les réalisations de vos collègues et favorisez leur réussite

Dans quels domaines pouvez-vous activement signifier votre accord, créer des liens, soutenir les autres, les récompenser, souligner leurs réalisations?

Chaque personne a des connaissances et des domaines d'expertise qui lui sont propres

Comment se manifestent votre soutien et votre engagement envers l'expertise et les connaissances propres à chacun-e de vos collègues?

Prêchez par l'exemple

On n'a pas toujours raison... et ce n'est pas nécessaire. Il importe de modéliser cette attitude pour que les membres de votre équipe ne craignent pas d'essayer, d'échouer et d'apprendre.

Prenez le temps de connaître et comprendre les membres de votre équipe

Raconter son histoire personnelle et ses expériences encourage les autres à s'ouvrir et à se sentir valorisé-es en tant qu'êtres humains au sein de leur équipe.

Abordez la rétroaction et la résolution de conflit d'une manière constructive

Évitez toute réprimande ou dévalorisation.

Tenez compte de la dynamique du pouvoir et pratiquez l'écoute active

Comment vous démarquez-vous dans un groupe de personnes?

Quelle est l'influence de vos intersections d'identité (genre, race, niveau d'ancienneté) sur votre degré de pouvoir et de privilège au sein d'un groupe?

Quel effet cela peut-il avoir sur la dynamique du groupe?

Conseils à l'intention de la haute direction :

Valorisez vraiment l'équité, la diversité et l'inclusion

Mettre en pratique les points précédents tout en facilitant l'équité des chances dans votre milieu de travail vous mettra sur la bonne voie pour instaurer une culture du respect.

! **À faire :** Parmi les actions suivantes, choisissez-en deux à mettre en œuvre dès aujourd'hui dans votre milieu de travail.

Définissez la culture.

Le changement s'effectue à partir du sommet, et il importe de définir et d'appliquer une politique qui reflète les valeurs d'une culture du respect. Cela vous aidera aussi à déceler les lacunes de votre culture actuelle.

Sollicitez une rétroaction de votre équipe.

Les valeurs des membres de votre équipe sur le plan du respect, la façon dont ils et elles veulent qu'on reconnaisse leur apport, leurs préférences en matière de communications : tout cela fait partie intégrante de la pratique quotidienne.

Recherchez des occasions de formation à l'externe.

Bon nombre d'organisations proposent des formations sur les enjeux de l'équité, de la diversité et de l'inclusion : la pratique du respect; comment émettre et recevoir une rétroaction; savoir reconnaître et éviter les stéréotypes; le règlement des différends; l'identification et le signalement des cas de harcèlement.

Contestez tout comportement ou propos non conforme à votre culture d'entreprise et à votre politique du respect.

Il importe non seulement de reconnaître et renforcer les aspects positifs, mais aussi d'enseigner la pratique de l'inclusion et du respect en la modelant et en la reconnaissant chez les autres. Il importe aussi de corriger, d'enseigner et d'apprendre lorsque c'est nécessaire.

Valorisez l'équilibre travail-loisirs.

Chaque personne a un parcours de vie unique, souvent construit sur différents degrés de privilège. L'instauration d'une culture du respect passe par la valorisation et la modélisation d'un équilibre travail-famille sain et par une certaine souplesse dans les horaires de travail.

Une culture du respect n'est jamais « achevée ».

Pour maintenir une culture du respect, il importe de donner au personnel la possibilité de rétroagir anonymement et d'exprimer ses craintes ou ses préoccupations.

IV. CONCLUSION

Dans ce guide sur l'intersectionnalité, nous avons exploré une riche tapisserie d'idées et de stratégie qui, ensemble, façonnent une vision de l'équité et de l'inclusivité.

Voici les principaux points à retenir de ce guide :

L'intersectionnalité est un cadre qui éclaire le réseau complexe des identités interconnectées qui façonnent la vie des personnes.

Ce concept fait ressortir le fait que nous ne faisons pas partie de catégories identitaires isolées : nos expériences, nos perspectives et nos obstacles sont le produit de l'intersection de facteurs tels que la race, le genre, l'âge et la capacité. Il est fondamental de voir et comprendre ces facettes pour reconnaître l'ampleur de la diversité au sein du secteur financier et ailleurs et pour réussir toute initiative visant l'équité, la diversité et l'inclusion.

Les systèmes d'oppression et de privilège :

L'oppression et le privilège sont inextricablement liés aux intersections d'identité de chaque personne. Les microagressions et les stéréotypes associés à la misogynie, au sexisme, à l'hétéronormativité, au capacitisme, à l'ethnocentrisme, au classisme, à la transphobie, à l'homophobie, à l'âgisme et au racisme ont des répercussions profondes sur les individus et les collectivités. La prise de conscience de ces systèmes et de leurs conséquences est la première étape de leur démantèlement.

La pratique de l'intersectionnalité :

Les principales approches pratiques pour la mise en œuvre de l'intersectionnalité sont l'emploi d'un langage inclusif, la détection et le désamorçage des microagressions, le statut de témoin actif et d'allié·e et l'instauration d'une culture du respect et de la sécurité psychologique. Ces stratégies sont bénéfiques pour les personnes comme pour les organisations, car elles promeuvent une culture d'entreprise inclusive où chaque personne se sent valorisée et habilitée, quels que soient son parcours ou son identité. Elles favorisent la croissance personnelle et un milieu de travail inclusif, innovateur et collaboratif.

Ce guide n'est que le premier stade du cheminement vers la création d'une main-d'œuvre inclusive et équitable. En mettant en pratique les connaissances et les outils qui y sont présentés, vous et votre organisation pourrez catalyser le changement positif dans le secteur financier canadien et au-delà.

Les autrices

Rosheeka Parahoo

Directrice, Recherche et défense des intérêts

Julie Stinson

Gestionnaire, Recherche et défense des intérêts

L'équipe de Recherche et défense des intérêts de VersaFi produit des recherches, des outils et un large éventail de ressources de qualité supérieure sur divers aspects de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, à l'intention des membres de l'organisme.

Notre philosophie de recherche est ancrée sur une approche intersectionnelle, qui sert de fondement pour comprendre la dynamique complexe au sein du secteur financier et pour soutenir les femmes et les personnes non binaires qui y exercent leur profession.

Pour nous signifier votre intérêt à participer à nos efforts de recherche et de défense des intérêts, ou pour obtenir un complément d'information, communiquez avec notre équipe à research.advocacy@versafi.ca.

V. RESSOURCES ET OUTILS

Pages Web et articles

- Academy to Innovate HR (s.d.). [Intersectionality in the workplace: What HR needs to know.](#)
- Center for Intersectional Justice (s.d.). [What is intersectionality?](#)
- Financial Services Culture Board (2022). [Why an understanding of intersectionality is fundamental to improving DEI initiatives.](#)
- McKinsey & Company (2021). [Closing the gender and race gaps in North American financial services.](#)
- Steinmetz, Katy (2020). [She coined the term 'intersectionality' over 30 years ago. Here's what it means to her today.](#) Time, 20 février.
- Right To Be (s.d.). [The 5Ds of Bystander Intervention.](#)
- Womankind Worldwide (2019). [Intersectionality 101: what is it and why is it important?](#)
- Office québécois de la langue française (2021). [Principes généraux de la rédaction épïcène.](#)
- Office québécois de la langue française (2021). [Rédaction épïcène, formulation neutre, rédaction non binaire et écriture inclusive.](#)
- Mots-Clés (2016). [Manuel D'écriture Inclusive.](#)

Trousses d'outils

- Institut canadien de recherches sur les femmes (2021). [Affiche d'intersectionnalité féministe.](#)
- Institut canadien de recherches sur les femmes (2021). [Intersectionnalité féministe : un coup d'œil.](#)
- Khosla, Prabha (2021). [Analyse intersectionnelle et de l'égalité des genres.](#) Institut canadien de recherches sur les femmes.
- Le Défi 50-30 (2022). [La boîte à outils « Ce qui fonctionne ».](#)
- UN Women (2022). [Intersectionality resource guide and toolkit.](#)
- Wire (s.d.). [Reflection tool: How is your intersectional practice?](#)
- Wire (s.d.). [Three examples of power imbalances in program design & delivery.](#)

Balados

- 1A (2021). [What does intersectionality mean?](#)
- Busted (Gender and the Economy) (2023). [Episode 6 – Myth: Gender inequality has a one-size-fits-all solution.](#)

Liste de ressources

- Catalyst (2023). [Catalyst Resources on Intersectionality.](#)

Rapport de recherche

- Gender and the Economy (2019). [Intersectionality and the implications for workplace gender equity.](#)

Livre

- Hill Collins, Patricia, et Sirma Bilge (2023). [Intersectionnalité : une introduction](#), trad. Julie Maistre, Éditions Amsterdam.

Webinaire

- ADP (2021). [Identity, culture and the employee experience.](#)

Vidéo

- National Association of Independent Schools (NAIS) (2018). [Kimberlé Crenshaw: What is intersectionality?](#)

AVIS RELATIF AU DROIT D'AUTEUR

Tous droits réservés. Le présent document, y compris son contenu, sa conception graphique et tout le matériel connexe, est la propriété intellectuelle de VersaFi.

Ce document est offert uniquement à titre informatif.

Il est interdit de reproduire, distribuer, transmettre ou utiliser de quelque autre façon le contenu de ce document, en tout ou en partie, sans en avoir reçu l'autorisation écrite de VersaFi. Toute utilisation, reproduction ou distribution non autorisée de ce document pourrait constituer une violation de lois sur le droit d'auteur et entraîner une action en justice.

Pour toute demande d'autorisation ou question relative à l'utilisation de ce document, veuillez écrire à l'équipe de Recherche et défense des intérêts de VersaFi à research.advocacy@versafi.ca.

VersaFi se réserve le droit de modifier, d'actualiser ou de retirer ce document en tout temps sans préavis.

Nous vous remercions de votre respect envers nos droits de propriété intellectuelle.

