



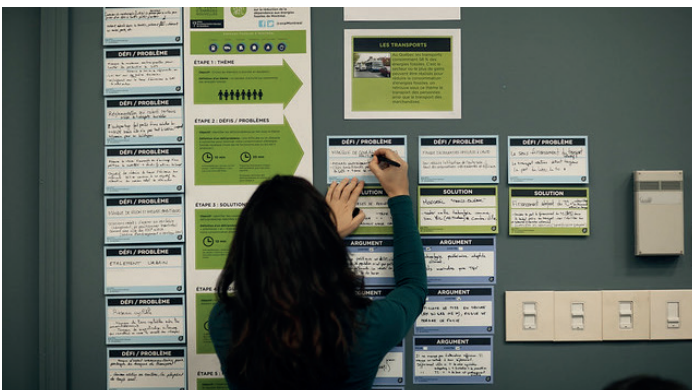
## Guide d'animation

Activités contributives citoyennes sur le racisme et la discrimination systémiques

Une activité contributive citoyenne (ACC) est une animation auto-organisée de 3 h sur le sujet du racisme et de la discrimination systémiques dans les champs de compétence de la Ville de Montréal. Cette activité s'adresse à tous ceux qui désirent contribuer au débat : individus, corporations, organismes communautaires, syndicats, associations, etc.

L'activité demande un minimum de 4 participants, mais n'a pas de limite quant à la taille maximale des groupes, puisque les participants travaillent en petites équipes d'un maximum de 8 personnes. Elle peut se faire dans un cadre privé ou ouvert au grand public. Elle est auto-organisée. Toutefois, si un groupe compte au moins quinze (15) participants, l'OCPM peut mettre des animateurs à la disposition des groupes intéressés qui en feraient la demande par courriel à [participation@ocpm.qc.ca](mailto:participation@ocpm.qc.ca) ou par téléphone au **514-872-3568**.

L'animateur doit s'assurer du bon déroulement de l'activité en général, mais chaque équipe peut suivre la démarche étape par étape, de manière autonome, avec les outils fournis.



## Contexte de la consultation

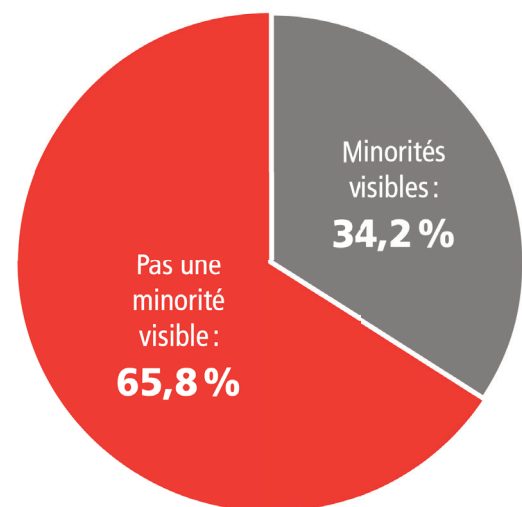
Le 28 août 2018, en réponse à une demande citoyenne en vertu du droit d'initiative prévu à la Charte montréalaise des droits et responsabilités, la Ville de Montréal a mandaté l'Office de consultation publique de Montréal (OCPM) pour tenir une consultation sur le racisme et la discrimination systémiques dans ses champs de compétence. Un document présentant l'état des lieux a été proposé le 26 avril 2019.

D'après ce document, la ville de Montréal est mondialement reconnue pour son cosmopolitisme et sa diversité. Dans l'ensemble, ses citoyens et citoyennes issus de l'immigration composent environ 125 communautés ethnoculturelles et sont originaires de plus de 35 pays.

### La population de Montréal en 2016 Faits à souligner

- La ville compte 1 704 694 habitants et habitantes.
- Un quart de la population (20,5 %) est née au Canada et compte au moins un parent né à l'étranger (personnes immigrantes de seconde génération).
- Plus du tiers de la population montréalaise s'identifie à une minorité visible, tous lieux de naissance confondus.
- Le taux de chômage est deux fois plus élevé chez les nouveaux arrivants (17 %) que chez les personnes non immigrantes (8 %). L'écart est encore plus grand chez les femmes (voir la figure 2).
- Le tiers des nouveaux arrivants (34 %) et plus du quart des Autochtones vivant à Montréal (27 %) ont un faible revenu, c'est-à-dire qu'ils consacrent une part importante de leur budget à des achats de première nécessité.
- Chez les personnes en situation d'itinérance, 20 % sont immigrantes et 12 % sont d'origine autochtone.

Figure 1 - Taux de la population s'identifiant à une minorité visible (tous lieux de naissance confondus), Montréal, 2016



Source : [Document de consultation de la Ville de Montréal](#)

## Objectifs généraux de l'exercice

En tant que partie intégrante du processus global de la consultation, les activités contributives citoyennes (ACC) veulent faciliter la participation de toutes et tous à un exercice démocratique constructif qui stimule un dialogue serein et une réflexion collective sur le racisme et la discrimination systémiques.

Par des discussions en plus petits groupes, les participantes et participants sont invités à un exercice orienté vers la recherche de solutions concrètes, novatrices et mobilisatrices à diverses facettes du phénomène de racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville.

**Leur but spécifique est :**

- faire l'état des lieux concernant les relations interculturelles, les politiques d'inclusion et de lutte au racisme et aux discriminations dans les champs de compétence de la Ville de Montréal;
- susciter une discussion publique favorisant l'émergence de propositions constructives;
- identifier des situations, actions, processus, règles, pratiques ou façons de faire susceptibles de défavoriser de larges segments de population et de les empêcher de jouir pleinement de leurs droits;
- recenser des bonnes pratiques et des initiatives porteuses en cours et en proposer de nouvelles;
- identifier les obstacles, les défis et les conditions de succès pour atteindre l'égalité de fait;
- faire le portrait des priorités citoyennes à l'égard de ces questions.

La participation à une ACC permet l'identification de problématiques précises en lien avec le sujet de la consultation, la structuration de l'argumentaire des citoyens et groupes en faveur de solutions et propositions novatrices, concrètes et réalisables pour Montréal et sa collectivité. L'activité permettra à des citoyens et des groupes de nourrir leur réflexion sur le sujet, d'en faire une restitution immédiate à l'Office, ou de mieux structurer leur contribution en vue de la phase d'audition des opinions.

Cette série d'activités donnera lieu à une synthèse qui alimentera la réflexion des commissaires dans la perspective de leur rapport. Cette synthèse sera rendue publique.

**Comment utiliser ce guide**

Il y a plusieurs façons d'aborder la question du racisme et de la discrimination systémiques. Cette activité a été conçue pour vous offrir une méthode de base et des outils pour aborder une question sensible et complexe. Mais, il ne s'agit que d'outils et de lignes directrices pour vous permettre d'engager la discussion. Il est important de se rappeler que le but de l'exercice n'est pas de devenir un « expert » des questions d'antiracisme ou de lutte aux discriminations. Montrer un intérêt et vouloir contribuer à la recherche de solutions est déjà un bon point de départ.

Votre approche peut différer, selon les spécificités du groupe auquel vous vous adressez (âge, condition sociale, économique ou politique, intérêts et motivations à participer à l'activité, etc.). Elle dépend aussi de l'expérience de l'animateur, de son attitude et de son style d'animation.

**Cette activité se base sur les fondements suivants :**

- elle part des points de vue individuels, qui s'ancrent dans les opinions et les expériences afin de faire émerger, dans une démarche collective, de nouvelles idées ou pistes de solution;
- elle vise à encourager la participation, l'échange et l'apprentissage entre les pairs;
- elle veut aider à traduire les constats et expériences en actions efficaces qui contribuent à faire reculer les inégalités et les injustices dans une perspective de bien commun.

**Elle utilise quatre techniques :**

- remue-méninges (brainstorming),
- la représentation schématique,
- la discussion en petits groupes,
- la priorisation.

# Déroulement : 2h30

## Introduction (25-30 minutes)

- 1) **Présentation de l'activité (contexte, objectifs, déroulement, règles d'engagement)**  
5 minutes

### RÈGLES D'ENGAGEMENT

La diversité des perspectives, le respect des points de vue et la participation active sont des facteurs clés de ce type de démarche. Par conséquent...

**Curiosité** : faisons une place aux contributions de tous les participants.

**Sens de l'observation** : essayons de saisir les opportunités qui émergent, de faire des regroupements, ou de prendre une nouvelle direction.

**Ouverture** : évitons la polémique et la polarisation des idées, nous sommes là pour construire, pas pour convaincre.

**Écoute** : offrons nos idées au groupe et acceptons qu'elles évoluent durant la séance.

**Participation** : « Oui et »... N'hésitons pas à reformuler et à construire sur les idées des autres.

- 2) **Brise-glace (voir annexe).**  
10 minutes

**Objectif** : un jeu brise-glace permet aux participants de se connaître et de se mettre en mode collaboratif et interactif.

Le choix de jeu brise-glace se fait en fonction du nombre de participants, de leur âge, de la grandeur de la salle, etc. Quelques exemples de brise-glace sont répertoriés en annexe. Nous vous suggérons *La marche des inégalités*, en bougeant dans l'espace ou en version papier à télécharger.

- 3) **Mise en contexte (optionnelle)**  
10 min

**Objectif** : permettre aux participants de se familiariser avec les différents concepts.

Cette étape est optionnelle et dépend de la connaissance du sujet par les participants. L'objectif est de proposer un survol des enjeux inhérents au racisme et à la discrimination systémiques. L'animateur peut se servir de différents supports :

- Vidéo OCPM : *Qu'est-ce que le racisme et la discrimination systémiques?*;
- Définition du document de référence de la Ville;
- Brochure de la Ligue des droits et libertés : [Le racisme systémique... Parlons-en!](#)
- Autres supports simples (vidéos, articles, etc.).

Les participants sont invités à se référer au [document de consultation produit par la Ville de Montréal \(p. 14-16\)](#) pour avoir une idée de la liste des compétences de la Ville et des arrondissements.

## Étape 1 : choix d'un thème/De quoi parle-t-on? (10-25 minutes)

- 1) Identification des situations/problématiques, programmes/mesures susceptibles de générer de l'exclusion ou de la discrimination, ou représentant une pratique qui favorise l'inclusion**  
**5 minutes**

À partir de leur expérience personnelle, les participants identifient individuellement des situations vécues, programmes ou mesures expérimentés :

- D'abord qui favorise l'inclusion ou l'équité;
- Ensuite qui génère de l'exclusion, du racisme ou de la discrimination.

L'animateur distribue des post-its sur lesquels chacun des participants inscrit une situation génératrice de racisme, d'exclusion, de discrimination et une situation qui favorise l'inclusion. (Pour gagner du temps, on peut demander aux participants de les préparer d'avance et de les apporter avec eux).

- 2) Inviter les participants à regrouper leurs idées en une série de problématiques communes.**  
**10 minutes**

En équipe, les participants regroupent les idées similaires et tentent d'en dégager des problématiques communes.

Notez qu'une mesure d'inclusion peut se retrouver dans la même catégorie qu'une situation d'exclusion. Exemple : la situation vécue d'exclusion peut être « un milieu de travail très homogène où il n'y a pas de possibilité d'avancement »; la mesure favorisant l'inclusion peut être « un programme de mentorat de carrière »; et la problématique commune dégagée, « diversité en milieu de travail ».

- 3) **Afficher toutes les problématiques dégagées et inviter les participants à se regrouper en équipes de 4 à 8 personnes autour de la problématique dont ils souhaitent discuter.**  
**5 minutes**

Refaire un tour de table de présentation si nécessaire.

- 4) **L'animateur invite les membres de chaque groupe à inscrire de façon précise la problématique sur laquelle ils désirent travailler dans la case « De quoi parle-t-on? » de la feuille de récolte.**  
**5 minutes**

| ÉTAPE 1 | DE QUOI PARLE-T-ON ? |
|---------|----------------------|
|         |                      |

## Étape 2 : Identifier des causes (15 minutes)

| ÉTAPE 2 | QUELLES SONT LES CAUSES ? |
|---------|---------------------------|
| →       | _____                     |
| →       | _____                     |
| →       | _____                     |
| →       | _____                     |
| →       | _____                     |
| →       | _____                     |
| →       | _____                     |
| →       | _____                     |

**Objectif :** les participants déterminent collectivement les causes de leur problématique.

### Question de l'animateur :

Quelles sont les causes des situations ou problématiques identifiées?

- L'animateur invite les participants à énoncer tous les éléments qui ont de l'influence sur leur problématique. Inscrire toutes les réponses qui leurs viennent en tête sans les commenter.
- Partage : mener une brève ronde d'échange pour identifier les causes.
- Inscrire les réponses dans la case « Cause » de la feuille de récolte.

## Étape 3 : Identifier des pistes de solutions/Que peut-on faire? (30-45 minutes)

| ÉTAPE 3                   |  |
|---------------------------|--|
| QUE PEUT-ON FAIRE ? (1)   |  |
| CHOISIR UN VERBE D'ACTION |  |
| SOLUTIONS                 | RESPONSABILITÉ   |
| 1                         | Qui ?<br><input type="checkbox"/> Ville ou arrondissements <input type="checkbox"/> Citoyens<br><input type="checkbox"/> Gouvernements supérieurs <input type="checkbox"/> Société civile<br>Comment ?<br>_____<br>_____ |
| 2                         | Qui ?<br><input type="checkbox"/> Ville ou arrondissements <input type="checkbox"/> Citoyens<br><input type="checkbox"/> Gouvernements supérieurs <input type="checkbox"/> Société civile<br>Comment ?<br>_____<br>_____ |
| 3                         | Qui ?<br><input type="checkbox"/> Ville ou arrondissements <input type="checkbox"/> Citoyens<br><input type="checkbox"/> Gouvernements supérieurs <input type="checkbox"/> Société civile<br>Comment ?<br>_____<br>_____ |

**Objectif :** les participants identifient des actions à poser qui répondent à la problématique identifiée à l'étape précédente.

- Identifier 3 verbes qui symbolisent des actions à poser pour intervenir sur les causes identifiées à l'étape précédente;
- Pour chaque verbe d'action, identifier 3 solutions concrètes que le groupe aimerait mettre de l'avant;
- Transcrire chaque verbe et ses actions associées sur les feuilles de récolte.

### Conseil aux animateurs

Si les participants ont de la difficulté à identifier leurs verbes d'action, les inviter à un exercice de prospective. Les participants se projettent dans l'avenir et décrivent brièvement entre eux la situation idéale, celle qui prévaudrait si leur problématique n'existait plus. Identifier ensuite les trois verbes pour y parvenir. Exemple (sensibiliser, légiférer, sanctionner).

## Étape 4 : Qui fait quoi?/Est-ce faisable? (30 minutes)

### RESPONSABILITÉ

**Qui ?**

Ville ou arrondissements       Citoyens  
 Gouvernements supérieurs       Société civile

**Comment ?**

---

---

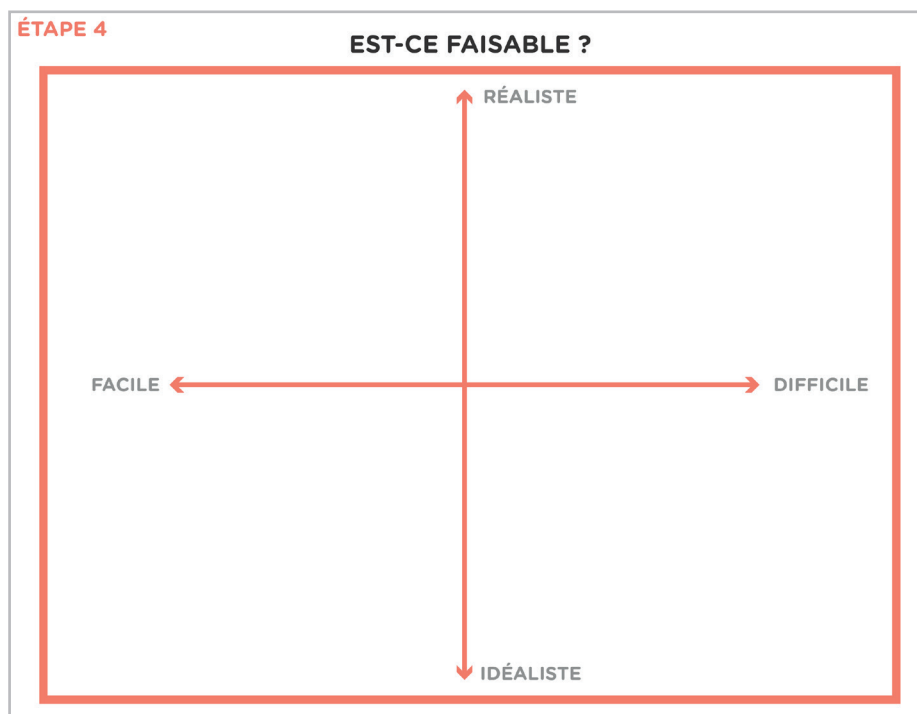
---

---

**Objectif :** les participants identifient les acteurs qui ont le pouvoir d'agir et situent leurs solutions en les plaçant dans d'un graphique à deux axes (facile-difficile/réaliste-idéaliste).

Pour chaque solution, les participants identifient qui peut agir et déterminent comment se répartit ce pouvoir d'agir. Il s'agit des compétences et responsabilités perçues de façon collective dont disposent les différents acteurs (citoyens, institutions, organismes) pour résoudre les situations et problématiques identifiées. Ce pouvoir d'agir peut concerner la décision, l'influence, la collaboration et la mise en œuvre.

- Transcrire les résultats dans la section « Qui et comment » de la feuille de récolte.
- En équipe, discuter du réalisme et de la facilité de mise en œuvre de chacune de ces solutions. Les placer ensuite visuellement sur un graphique à deux axes facile-difficile/réaliste-idéaliste.
- Reporter les résultats sur la feuille de récolte.





## Étape 5 : priorités et arguments/Par quoi on commence et pourquoi? (15 minutes)

**ÉTAPE 5**

**PAR QUOI COMMENCE-T-ON ?**

→ \_\_\_\_\_

→ \_\_\_\_\_

→ \_\_\_\_\_

**POURQUOI?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Objectif :** Les participants priorisent les actions considérées à l'étape précédente.

### 1) En équipe, choisir parmi les actions identifiées aux étapes précédentes, trois actions prioritaires : Par quoi devrait-on commencer? Pourquoi?

Les participants apportent les arguments aux solutions prioritaires choisies, indiquent les conditions facilitantes/favorables (arguments pour) ainsi que les obstacles à lever (arguments contre).

N. B. Il est possible qu'après avoir apporté des arguments, les participants reviennent sur la responsabilité accordée à chacune des parties prenantes.

- 2) **Optionnel** : à la fin du choix par chacune des équipes, une rétroaction en groupe est faite afin de partager les résultats. Il peut s'agir d'une autre ronde de priorisation ou d'une autre itération.
- 3) **À la fin de l'activité, l'animateur ou l'organisateur réunit les résultats des feuilles de récoltes et les transmet à l'OCPM.**

Diverses possibilités de transmission sont offertes :

- On peut tout retranscrire les résultats dans le formulaire en ligne prévu à cet effet sur le site de l'OCPM au [URL](#);
- On peut numériser chaque feuille de récolte et les envoyer à l'OCPM à [participation@ocpm.qc.ca](mailto:participation@ocpm.qc.ca);
- Une courte vidéo narrative peut être prise de la mise en commun et envoyée à l'OCPM à [participation@ocpm.qc.ca](mailto:participation@ocpm.qc.ca).

**Vous avez des questions?**  
**[participation@ocpm.qc.ca](mailto:participation@ocpm.qc.ca)**  
**514 872-3568**

## Annexe 1 : Conseils pour les animateurs

Il est important que d'entrée de jeu, tout le groupe comprenne les règles de base d'une activité contributive citoyenne. Cela signifie que tous doivent avoir la chance de s'exprimer, d'être entendu et de participer. Ne poussez pas les participants à poser des gestes ou à dire quoique ce soit qui crée du malaise. Discutez des règles d'engagement dès le début de la session.

Les participants doivent se sentir libre d'explorer, d'échanger et d'interagir entre eux. Soyez attentifs et encourageants. Un peu d'humour bien placé peut aller loin pour dénouer des situations tendues. N'utilisez pas de jargon ou de niveau de langage qui ne serait pas adapté aux participants.

Soyez certain que chaque personne a compris les instructions et savent à chaque étape ce qu'il y a à faire. La façon la plus simple est d'inviter à poser des questions. Les questions représentent une opportunité de clarifier certains éléments.

Lorsque l'animation ne se passe comme vous le souhaitez, soyez attentifs à l'environnement et tentez de proposer une pause ou un exercice qui redonne de l'énergie au groupe. Si le sujet devient trop émotif ou que les participants sont réticents à se livrer, tentez des questions de relance, une ronde éclair de brainstorming ou un jeu de rôle afin de changer la dynamique de groupe.

Donnez au groupe le temps nécessaire pour compléter les diverses étapes et assurez-vous de prévoir un peu de temps de rétroaction.

Finalement, souvenez-vous que le but de l'exercice est de trouver des pistes de solutions. En ce sens comme animateur, vous devez créer un climat propice à la recherche de solution. Par exemple, assurez-vous :

- Que les échanges commencent par une réaction positive en cherchant ce qui est intéressant dans la proposition et comment l'améliorer;
- Que chaque personne est respectée en ne tolérant aucune remarque désobligeante, sarcastique ou qui constitue une attaque personnelle;
- Que les personnes ont une chance d'explicitier leurs propos;
- Que les participants utilisent autant que faire se peut, le « je » pour s'exprimer.

## Annexe 2 : JEUX BRISE-GLACE

Les brise-glaces proposés sont simples et conçu pour permettre aux gens d'interagir entre eux et de développer une conscience de son propre positionnement au sein du groupe.

### 1- La marche des inégalités

- Les participants se mettent sur une ligne au milieu de la pièce ou si l'espace ne le permet pas, utilisent la version téléchargeable du jeu et déposent leurs pastilles sur la ligne de départ.
- On pige au hasard dix cartes affirmations.
- Selon que les participants s'identifient ou non à l'affirmation, ils avancent selon les instructions proposées.
- Au bout de la dixième carte, chacun regarde où il est positionné par rapport aux autres.
- Si les participants le désirent, on peut échanger brièvement sur les mécanismes qui expliquent leur positionnement.

### 2- Alignez vous!

- L'animateur donne 60 ou 90 secondes au groupe pour former une ligne en ordre de grandeur, de la personne la plus petite, à la personne la plus grande. Les participants ne peuvent communiquer oralement, mais peuvent utiliser des signes.
- Au bout du temps convenu, on vérifie l'ordre.
- On répète l'exercice en formant des lignes selon des critères qui permettent de se détendre mais qui n'ont pas d'impact négatif. (Couleur des yeux, grandeur des chaussures, âge, première lettre du prénom, etc.)

### 3- La voiture aveugle (et muette)

Les participants se mettent par deux. Une personne est derrière, le « conducteur ». L'autre est le « véhicule ». Le véhicule ferme ses yeux pendant le jeu.

Le conducteur peut conduire le véhicule comme suit :

- aller tout droit lorsque le conducteur appuie un doigt sur le milieu du dos du véhicule.
- arrêter lorsque le conducteur cesse de toucher le véhicule.
- tourner à gauche lorsque le conducteur touche l'épaule gauche.
- tourner à droite lorsque le conducteur touche l'épaule droite.
- reculer lorsque le conducteur met la main sur le cou.

Comme plusieurs voitures aveugles circulent en même temps, il est important d'éviter les chocs. La vitesse est indiquée par une pression plus ou moins forte.

Après quelques minutes, on échange les rôles. Après quelques minutes, on peut également changer de partenaires.

Variation : faire le jeu sans parler.