

Capsule de sensibilisation à l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI)

L'introduction

La Légion royale canadienne s'efforce d'intégrer l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) dans sa culture à tous les niveaux de l'organisation, des filiales et des membres jusqu'au Commandement national, et du Commandement national vers les filiales et les membres. Nous donnons aux membres, aux filiales, aux commandements provinciaux/sections spéciales et au Commandement national les moyens d'élaborer des plans et des initiatives en matière d'EDI, non seulement pour nos membres, mais aussi pour nos employés et nos clients, qu'ils soient ou non membres de la Légion.

« Il est essentiel de poursuivre et d'approfondir nos efforts pour accueillir et valoriser les parcours de toutes les personnes que nous côtoyons, et le moment est bien choisi. Alors que de nombreux nouveaux membres, issus d'horizons variés, se joignent à nous durant cette période de croissance sans précédent, cela renforcera notre cheminement collectif vers le prochain siècle! »

— Nujma, gestionnaire nationale des communications et des relations publiques

Définition de l'EDI



Diversité: qui est présent dans la salle?

Inclusion: Les gens sentent-ils qu'ils peuvent être eux-mêmes de façon authentique et qu'ils ont leur place?

Équité: Tous ont-ils accès? Chacun est-il traité équitablement?

Nous avons **besoin des trois** pour que la mission de la Légion rejoigne véritablement toutes les personnes qu'elle sert.

L'ordre dans lequel la diversité, l'inclusion et l'équité sont présentées est intentionnel. Il a été choisi à des fins narratives, afin de soutenir l'analogie du dîner utilisée tout au long du programme. L'acronyme EDI est utilisé de façon constante comme référence principale, et l'équité y est délibérément mise en avant.

Roue de l'identité sociale

Cette roue présente certaines des différentes identités sociales que nous pouvons avoir. Plus nous sommes proches du centre pour une identité donnée, moins nous sommes susceptibles de rencontrer des obstacles dans ce domaine.



Source: <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/documents/pdf/english/corporate/anti-racism/wheel-privilege-power.pdf>

Questions de réflexion:

1. Quels aspects de votre identité sont les plus centraux dans la façon dont vous vous percevez? _____

a. Ces mêmes identités vous semblent-elles centrales dans la façon dont les autres vous perçoivent? _____

2. Quels aspects de votre identité êtes-vous fier(ère) d'exprimer ouvertement? _____

a. Lesquels avez-vous tendance à garder privés? _____

b. Qu'est-ce qui explique cette différence? _____

3. Avez-vous déjà été dans un environnement où vous vous êtes senti(e) exclu(e) en raison de votre identité (réelle ou perçue)? _____

a. À quoi ressemblait cette expérience? _____

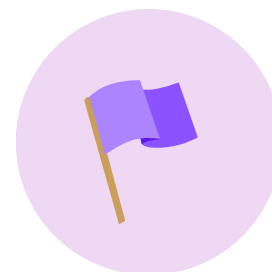
4. Comment les identités sociales d'une personne peuvent-elles influencer son sentiment d'être la bienvenue — ou non — lorsqu'elle entre dans une succursale de la Légion ou interagit avec nous? _____

a. Quel pourrait être l'impact? _____

Intervenir avec les Drapeaux Violets

Lever un drapeau violet

- **Demandez ce qu'ils veulent dire** « Que voulais-tu dire par x ? »
- **Partagez un autre point de vue**
 - Nommer le tort: « Cela ressemble à un stéréotype »
 - Proposer une alternative: « Un terme plus inclusif serait x »



Répondre à un drapeau violet

- **Accueillir avec ouverture** « J'apprécie ton retour »
- **Écoutez et posez des questions**
 - Si approprié, poser des questions pour mieux comprendre: « Peux-tu donner un exemple où j'ai fait une erreur ? »
- **Engagez-vous à faire mieux** « Je ne reproduirai pas ce comportement à l'avenir »

Récapitulatif de l'apprentissage



1. L'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) aident la Légion à renforcer sa mission.

Ces valeurs contribuent à ce que la Légion demeure accueillante, pertinente et accessible à une Légion en constante évolution.

2. Les personnes portent de multiples identités et expériences. La diversité fait référence aux expériences uniques de chacun, lesquelles influencent le sentiment d'appartenance au sein d'une communauté.

3. L'inclusion élargit notre communauté. Elle se construit lorsque les personnes peuvent partager leurs expériences uniques tout en se sentant accueillies, respectées et connectées à la communauté de la Légion.

4. L'équité signifie la justice, et non simplement traiter tout le monde de la même façon. Parfois, traiter chacun de manière identique peut, sans le vouloir, créer des obstacles. L'équité vise à garantir que chacun ait une possibilité équitable de participer et de contribuer.

5. Les drapeaux violets nous aident à remarquer les moments qui pourraient exclure quelqu'un. Une simple question ou un changement de perspective peut contribuer à maintenir un espace respectueux.

6. Les petites actions façonnent la culture de la Légion. La façon dont nous accueillons les gens, partageons les occasions et interagissons les uns avec les autres fait une grande différence.

Questions de réflexion:

Une réflexion clé tirée de la séance:

Une action à laquelle je m'engage au cours des 30 prochains jours:

Ressources complémentaires

Topic	Resource	Format
Terminologie l'EDI	«Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion»	<u>Guide</u>
Privilège	«Termes / définitions : Systèmes d'oppression et de privilège»	<u>Guide</u>
L'inclusion	«Boîte à outils sur l'équité, la diversité et l'inclusion»	<u>Site web</u>
Biais inconscients	«Pourquoi avons-nous des biais?»	<u>Vidéo</u>
Le racisme	«Briser le code - Le lexique»	<u>Vidéo</u>
Repérer les drapeaux violets	«Comment réduire les préjugés sur votre lieu de travail»	<u>Conférence TED</u>
Microagressions	«Microagressions : comprendre, reconnaître et agir comme gestionnaire»	<u>Article</u>