

EDetI

EN MILIEU DE TRAVAIL JURIDIQUE :
GUIDE DE L'ANIMATEUR

GUIDE DE L'ANIMATEUR

INTRODUCTION

- Voici les documents du Barreau de l'Ontario portant sur l'égalité, la diversité et l'inclusion en milieu de travail juridique. Le présent guide de l'animateur, le guide de discussion et la bibliographie sont conçus pour vous aider, vous et vos collègues –avocats, parajuristes, clerks et adjoints juridiques – à explorer et à mieux comprendre les concepts d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDeTI) dans votre milieu de travail et dans le contexte de la pratique juridique et des professions juridiques.
- L'objectif de ce guide est d'aider à animer et à mener une discussion de groupe parmi vos collègues sur des sujets relatifs à l'EDeTI, de sorte d'effectuer les trois heures de professionnalisme requises en formation professionnelle continue agréée en matière d'EDeTI.
- Le présent guide de l'animateur explique les termes principaux, vous fournit, à vous et à vos collègues, des scénarios factuels incitant la réflexion et la discussion, et donne de l'information sur les lectures et les ressources complémentaires disponibles dans ce domaine. Il vise à aider les personnes dans votre lieu de travail juridique qui désirent mener les discussions sur l'EDeTI. Il renferme aussi des conseils pour aider l'animateur à favoriser des échanges respectueux et précieux sur ces questions parfois épineuses.

COMMENT UTILISER CE GUIDE

- Le présent guide contient des suggestions pour se préparer au programme, donner le ton, mener la discussion et régler les problèmes. Il offre des conseils, des instructions et un survol du rôle de l'animateur.
- Ce guide vient compléter le cours en ligne du Barreau sur les questions d'EDeTI intitulé « Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion dans les professions juridiques » qui a été publié en août 2019. Ce cours en ligne est offert gratuitement à quiconque a un accès Internet au lien suivant : <https://store.iso.ca/e-courses>.
- Ce cours en ligne permet aux membres du Barreau d'effectuer leurs trois heures de FPC obligatoire en matière d'EDeTI (les 3 heures doivent être faites avant le 31 décembre 2020) de façon autonome et sans collègues pour le visionner. Vous trouverez d'autres renseignements sur les heures de FPC en matière d'EDeTI au <https://iso.ca/about-iso/initiatives/edi/cpd-equality,-diversity-and-inclusion-requirement>

GUIDE DE L'ANIMATEUR

- L'exigence d'effectuer 3 heures de professionnalisme de FPC agréée en matière d'EDetI peut aussi être satisfaite en groupe, avec un animateur qui utilise ces documents pour mener une discussion à votre lieu de travail sur les questions d'EDetI. Ces documents sont agréés par le Barreau et habilite les participants et l'animateur à effectuer les heures de FPC en EDetI requises une fois que les activités proposées dans le présent guide sont terminées. Chaque scénario factuel fourni représente une heure de FPC obligatoire en EDetI. Vous pouvez choisir parmi cinq scénarios. L'exigence de FPC est fondée sur la durée de la discussion. Voici le lien à d'autres renseignements pour déclarer au Barreau les heures d'EDetI que vous avez faites : <https://lso.ca/about-lso/initiatives/edi/cpd-equality,-diversity-and-inclusion-requirement>

Vous trouverez dans ce guide :

- des points de discussion possible
- des ressources pour organiser des séances de groupe à l'interne qui portent sur l'application des principes d'EDetI et ceux du cours en ligne
- des conseils pour animer la discussion et pour explorer la culture et les défis de votre lieu de travail en particulier
- des liens vers d'autres ressources dans des domaines d'apprentissage pour approfondir une question
- une description des objectifs d'apprentissage qu'un cours agréé d'EDetI devrait viser
- des renseignements pour développer des techniques à partir de questions de réflexion et des discussions intégrées aux modules de chaque heure de cours en ligne d'EDetI.

INFORMATION IMPORTANTE

- La matière couverte dans ce cours en ligne et dans ce guide est complexe et nuancée, et les participants peuvent parfois avoir du mal à en parler. Ce guide est conçu pour vous aider, vous et vos collègues, à aborder ces questions délicates de façon équilibrée et inclusive. Cependant, pensez à consulter un éducateur d'expérience si vous craignez que ce genre de discussions au travail puisse plutôt diminuer la compréhension des questions entourant l'EDetI. Il existe de nombreux conférenciers et animateurs compétents dans ce domaine qui savent comment aborder les questions d'EDetI et en discuter en milieu de travail juridique. Si vous collaborez avec un éducateur, cette personne peut utiliser les documents du cours d'EDetI et les présents documents, comme il convient, ou utiliser ses propres documents pour atteindre les mêmes objectifs d'apprentissage.

GUIDE DE L'ANIMATEUR

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE

Les tableaux qui suivent décrivent plus spécifiquement les objectifs d'apprentissage et les ressources disponibles pour accompagner la discussion de groupe.

COMPOSANTES (1re HEURE)

SUJET	OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE CLÉS	RESSOURCES
EDetI : Concepts, significations et importance	<ol style="list-style-type: none">Comprendre les concepts :<ul style="list-style-type: none">ÉgalitéÉquitéDiversitéInclusionRacialisationIntersectionnalitéReconnaître l'existence et le rôle des valeurs et des aprioris culturels, y compris votre propre prisme culturel et ceux qui sous-tendent l'appareil judiciaire canadienReconnaître la différenceReconnaître le chevauchement des identités culturellesReconnaître les obstacles systémiques dans la loiIdentifier le lien entre compétence culturelle et obligations professionnelles et juridiques, y compris dans le <i>Code de déontologie</i>	<p>Guide de discussion</p> <ul style="list-style-type: none">Scénario factuel no 1Questions de discussion <p>Guide de l'animateur</p> <p>Cours en ligne d'EDetI : 1re heure, EDetI : Concepts, significations et importance</p> <p>Bibliographie</p>

GUIDE DE L'ANIMATEUR

COMPOSANTES (2^e HEURE)

SUJET	OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE CLÉS	RESSOURCES
Préjugés implicites : Comment fonctionne l'esprit?	<ol style="list-style-type: none">1. Reconnaître et comprendre les préjugés implicites2. Comprendre comment les préjugés implicites peuvent influencer nos perceptions, nos décisions, nos actions et nos comportements3. Reconnaître l'effet négatif des préjugés implicites dans l'appareil judiciaire4. Déterminer les façons subtiles dont les préjugés implicites se manifestent5. Identifier les risques de stéréotypes, y compris l'internalisation6. Reconnaître les microagressions et les messages sous-jacents7. Analyser les effets au lieu des intentions8. Explorer comment aborder les préjugés implicites	Guide de discussion <ul style="list-style-type: none">• Scénarios factuels no 2 et no 3• Questions de discussion Guide de l'animateur Cours en ligne d'EDetl : 2e heure, EDetl : Préjugés implicites : Comment fonctionne l'esprit? Bibliographie

GUIDE DE L'ANIMATEUR

COMPOSANTES (3^e HEURE)

SUJET	OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE CLÉS	RESSOURCES
Stratégies pour l'EDetI dans la pratique	<ol style="list-style-type: none">1. Reconnaître dans quelle mesure notre comportement et la façon dont nous évaluons le comportement des autres sont intégrés dans la culture2. Assurer de bonnes communications interculturelles3. Savoir comment être un allié4. Comprendre l'importance du mentorat et des microaffirmations5. Développer des structures pour soutenir les décisions selon des critères pertinents6. Évaluer le risque que les préjugés implicites influent sur les décisions7. Éviter de prendre des décisions importantes s'il y a un risque élevé d'appliquer ses aprioris et ses préjugés8. Être attentif aux risques de préférence pour des gens comme nous, qui se traduit souvent par l'idée « d'adaptabilité »9. Reconnaître les effets nuisibles d'un manque de diversité pour les organisations juridiques, la profession et l'appareil judiciaire10. Déterminer comment les concepts explorés dans ce programme peuvent se manifester dans la pratique juridique, et tenir compte des pratiques exemplaires dans les situations suivantes :<ul style="list-style-type: none">• l'embauche• la distribution du travail• les interactions avec la clientèle• les interactions avec les autres dans l'appareil judiciaire	<p>Guide de discussion</p> <ul style="list-style-type: none">• Scénarios factuels no 4 et no 5• Questions de discussion <p>Guide de l'animateur</p> <p>Cours en ligne d'EDetI : 3e heure, EDetI : Stratégies pour l'EDetI dans la pratique</p> <p>Bibliographie</p>

GUIDE DE L'ANIMATEUR

CONSEILS POUR LES ANIMATEURS

A. PRÉPARATION AU PROGRAMME :

Il peut s'avérer difficile de discuter de ces questions, et il est bon de préparer les participants au travail que vous allez faire. Vous pouvez prendre une partie ou la totalité des mesures suivantes pour vous assurer que les participants sont prêts à participer aux discussions de manière productive.

- Rencontrez à l'avance les personnes clés pour vous assurer de leur soutien au programme et les inviter à y participer (c'est-à-dire les cadres supérieurs, les personnes ayant une expérience ou une expertise particulière des questions liées à l'EDetI, ou toute personne s'étant déjà exprimée à ce sujet).
- Informez les participants de ce qui les attend dans le cadre de ce programme : ordre du jour, animateur, attentes en matière de participation, discussion en petits groupes.
- Donnez aux participants l'occasion de contacter des responsables ou des experts en EDetI en dehors du groupe, avant ou après la séance, pour leur faire part de toute préoccupation ou question, y compris la possibilité de faire un compte rendu des commentaires faits pendant la séance qui pourraient avoir suscité des inquiétudes.
- Envisagez la possibilité de distribuer des documents, ou d'exiger une préparation quelconque, avant la séance d'EDetI. Vous pourriez proposer que la séance de discussion sur l'EDetI ait lieu après la fin du cours en ligne. Vous pouvez aussi donner des lectures préalables aux participants afin de les préparer à intervenir de manière productive dans la discussion. Déterminez s'il convient ou non de distribuer le guide de discussion aux participants, avant la séance d'EDetI. Cela leur donnera l'occasion d'examiner les scénarios factuels, et pourra les aider à formuler leurs réflexions pour les partager avec le groupe. Toutefois, le fait de revoir les faits et les questions en groupe peut aider les gens à voir ceux-ci sous différents angles et éviter que les opinions ne s'endurcissent avant d'avoir pu être explorées. Réfléchissez soigneusement à ce qui fonctionnera le mieux pour votre groupe.
- Demandez-vous si votre environnement physique sera propice à l'apprentissage et à la discussion de ces questions. Il peut s'agir d'une discussion de groupe avec des chaises se faisant face (disposées en cercle ou en « U ») afin que les gens puissent échanger les uns avec les autres, face à face. Vous devriez peut-être planifier de faire une pause (ou deux) si vous avez l'intention de faire tous les scénarios en une seule séance. Souhaitez-vous offrir de la nourriture ou des boissons aux participants?shape setup) so that people can engage with each other, face to face. Perhaps you should work in a break (or two) if you intend to complete the Fact Scenarios in one session. Do you want to make food or drink available to participants?

GUIDE DE L'ANIMATEUR

B. INTRODUCTIONS ET ÉTABLISSEMENT DU TON :

- Pour discuter de ces questions de manière productive, l'animateur doit créer un espace sûr où les participants sont à l'aise de poser des questions, de partager leurs préoccupations et de parler librement. Vous pouvez donner un ton positif à la conversation en faisant ce qui suit :
 - Parler de l'importance d'établir une discussion productive dès le début
 - Expliquer la valeur de ces conversations pour votre lieu de travail (c.-à-d. développer des pratiques exemplaires et des procédures, les avantages de l'EDetI, etc.)
 - Demander à un leader d'expérience de modeler l'approche que vous proposez aux participants
 - Utiliser des mots comme « nous » et non « vous » lorsque vous parlez du travail qui doit être fait, et du potentiel d'erreurs et de conduite inappropriée : c.-à-d. « nous devons tous faire ce travail », « nous pouvons tous nous tromper », etc.
- Envisagez de montrer une courte vidéo de Jay Smooth, de la 1re heure du cours en ligne d'EDetI, qui explore les difficultés inhérentes à ces conversations et le type d'attitude à adopter. Vous trouverez la vidéo complète en cherchant – Jay Smooth, TEDx Talk « How I Learned to Stop Worrying and Love Discussing Race » au <https://www.youtube.com/watch?v=MbdxeFcQtaU>

C. LA VALEUR D'UN BRISE-GLACE :

- Les animateurs de séances de groupe trouvent souvent utile d'organiser une activité pour aider le groupe à passer à la discussion, en particulier si les sujets sont personnels ou délicats. Ils créent donc une pause entre les activités professionnelles habituelles et ce qu'ils demandent au groupe de faire. C'est ce que l'on appelle un « exercice brise-glace ».
- Vous pouvez faire un petit exercice brise-glace avant de vous lancer dans une discussion sur les scénarios factuels. Le fait de poser des questions ouvertes aide les participants à commencer à formuler leurs idées sur les sujets à discuter. Cela aide également les animateurs à comprendre où en sont les gens dans leur exploration des questions liées à l'EDetI et quels sont les problèmes et les préoccupations qui pourraient être abordés dans vos discussions. Vous pouvez demander aux gens de réfléchir à des questions comme celles-ci, et peut-être leur demander de discuter de leurs réponses, soit par deux, soit en petits groupes, soit en groupe complet :

GUIDE DE L'ANIMATEUR

- Que signifient pour vous les concepts d'EDeTI dans votre vie professionnelle?
- Avez-vous des exemples dans votre pratique où les questions d'EDeTI vous ont fait penser à une situation différemment?
- Quelle pourrait être la valeur pour notre lieu de travail de discuter de l'EDeTI et de changer éventuellement notre approche à l'égard des questions liées à l'EDeTI?

D. VOTRE RÔLE COMME ANIMATEUR :

- Diriger le groupe en discutant de chaque scénario que vous comptez couvrir.
- Aider à guider le groupe pour discuter de chacune des questions énumérées sous le scénario.
- Vous pouvez inviter le groupe à explorer les questions soulevées par le scénario en posant des questions supplémentaires. Certaines suggestions de questions supplémentaires à débattre figurent après les questions de réflexion. Les points ci-dessous donnent des indications sur les questions qui peuvent être soulevées au cours de la discussion.
- Vous pourriez devoir vous assurer que tout le monde parle du sujet donné.
- Établir des échéanciers clairs à l'avance. Informer le groupe quand vous arrivez à la fin d'une partie.
- Ne prenez pas de notes pendant ces séances. Les participants pourraient croire que vous notez leurs questions et leurs réponses, et cela les dissuaderait de discuter pleinement et franchement.

E. RÉGLER LES PROBLÈMES :

Ces conversations peuvent être difficiles. L'exploration de ces scénarios peut déclencher une attitude défensive de la part des participants qui peuvent voir des problèmes dans leur propre conduite, ou une frustration de la part d'autres participants qui estiment que le problème posé par ce type de conduite devrait être évident.

Vous constaterez peut-être que certains participants ne sont pas convaincus de la pertinence ou de la valeur de ces idées pour votre lieu de travail, la profession juridique, l'appareil judiciaire ou la société canadienne. C'est pourquoi il peut être bon de commencer la discussion de groupe en parlant ouvertement de ces possibilités et de l'importance de faire preuve d'ouverture, de patience et d'humilité lors de ces conversations. Vous devrez peut-être rappeler à votre groupe à quel point il est important que chacun reste respectueux des autres.

GUIDE DE L'ANIMATEUR

Si les sujets que vous abordez posent vraiment problème à une personne du groupe, vous pouvez lui suggérer d'explorer ses questions ou commentaires dans un cadre plus restreint, avec vous ou d'autres personnes chargées de la formation, ou avec un membre haut placé de votre organisation.

F. AIDE ADDITIONNELLE POUR LES ANIMATEURS :

Si vous devez intervenir pour gérer un commentaire, un conflit ou une réaction du groupe, les conseils suivants pourraient vous être utiles :

- Soyez attentifs aux dynamiques de pouvoir. Un participant moins expérimenté peut être intimidé s'il se sent critiqué ou s'il obtient une réponse défensive d'un participant chevronné. Les paroles d'un participant chevronné peuvent avoir plus de poids et donc être très nuisibles si elles ne sont pas abordées de manière adéquate au cours de la discussion.
- Face à un commentaire potentiellement préjudiciable, il est utile de faire ce qui suit :
 1. se concentrer sur la conduite, et non sur la personne
 2. présumer que tout le monde a de bonnes intentions et se concentrer sur les effets des commentaires
 3. éviter les étiquettes
 4. utiliser un ton et une expression sans jugement
 5. démontrer que l'intention est d'éduquer et non d'humilier

Si vous ne parvenez pas à désamorcer les problèmes (hostilité, conflit excessif, absence totale de participation) pendant la séance, vous devrez peut-être faire un suivi avec une ou plusieurs personnes après la séance, en sollicitant, s'il le faut, l'aide d'un cadre supérieur sur votre lieu de travail.

Envisagez d'avoir une liste de ressources ou de soutiens supplémentaires à la disposition des participants qui peuvent avoir des opinions plus tranchées sur ces sujets. Une bibliographie des ressources est citée en référence dans ce guide et pourrait s'avérer utile pour vous ou vos collègues.

EDetI

EN MILIEU DE TRAVAIL JURIDIQUE :
GUIDE DE DISCUSSION
POUR LES ANIMATEURS

GUIDE DE DISCUSSION

INTRODUCTION AUX DISCUSSIONS DE SCÉNARIO :

NOTE AUX ANIMATEURS :

Les scénarios ont été conçus pour illustrer les concepts clés de la formation sur l'EDetI. Ils ne précisent pas toujours les caractéristiques personnelles ou les identités culturelles de tous les personnages, ni si le personnage central est un praticien du droit débutant ou chevronné.

Vous pouvez encourager les participants à envisager d'abord les scénarios sous l'angle de leur propre identité culturelle et de leur fonction dans le système juridique. Vous pouvez ensuite discuter de la manière dont les caractéristiques personnelles des personnages des scénarios (telles que leur race, leurs croyances, leur identité de genre, leur âge, leur situation familiale, leur sexe, leur orientation sexuelle, leurs capacités) peuvent avoir une incidence sur leur prisme culturel et leur perception des actions décrites dans le scénario.

Il est important de noter que certains des personnages peuvent faire des suppositions ou agir d'une manière qui semble partielle ou discriminatoire. Les scénarios ne visent pas à perpétuer des stéréotypes, des préjugés ou des discriminations. Les participants devront explorer ces hypothèses pour que le scénario soit utile, ce qui peut conduire à affirmer que les scénarios eux-mêmes sont biaisés. Vous pouvez expliquer que les scénarios n'ont pas pour but d'exacerber ou de perpétuer les préjugés ou la discrimination, mais qu'ils constituent un outil d'apprentissage pour discuter de certains des défis auxquels sont confrontés les titulaires de permis marginalisés. Dans tout exercice qui traite de ces questions, il est difficile de simuler des scénarios d'EDetI à des fins éducatives sans renforcer les stéréotypes problématiques. Il peut être difficile de comprendre ces défis dans l'abstrait. Les scénarios sont destinés à rendre concrètes certaines des situations réelles auxquelles les titulaires de permis sont confrontés.

SCÉNARIO no 1 : EDetI - Concepts, significations et importance

On vous a demandé de recueillir des commentaires sur un avocat canadien d'origine asiatique, Tadashi, qui a proposé sa candidature comme associé dans votre cabinet.

Un avocat indique que Tadashi n'a pas été suffisamment combattif lors d'une récente négociation et il pense que Tadashi doit devenir plus sociable. Il doute que Tadashi « ait ce qu'il faut ». Il note cependant que sur le plan affectif le client semblait être sur la même longueur d'onde que Tadashi.

Un autre avocat dit voir souvent Tadashi faire des photocopies de ses dossiers et relier lui-même ses recueils de documents, au lieu de laisser son adjoint juridique s'en charger. Cet avocat ne croit pas que c'est là un bon usage de son temps et déclare que Tadashi fait preuve de mauvais jugement et qu'il perd son temps.

GUIDE DE DISCUSSION

Une troisième avocate dit qu'elle n'a pas de problème avec le travail de Tadashi, mais elle fait remarquer que Tadashi ne semble jamais vouloir sortir au pub avec les autres membres du bureau après le travail. Elle n'est pas sûre que Tadashi contribue à développer la clientèle du cabinet ni qu'il puisse offrir du mentorat et du soutien aux étudiants et aux professionnels salariés. Selon cette avocate, ces activités requièrent de la « sociabilité » de la part des membres principaux du cabinet, et elle n'est pas convaincue que Tadashi en est capable, à cause de sa timidité.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Quels sont les valeurs et les aprioris culturels que les avocats appliquent pour évaluer le rendement de Tadashi?
2. Quelles conclusions pensez-vous que les avocats peuvent avoir tirées du rendement de Tadashi? D'autres explications pourraient-elles s'appliquer?
3. En quoi le fait d'insister sur ces attentes peut-il exclure de bons praticiens juridiques de l'accès à des fonctions plus élevées?

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

Ce scénario factuel est conçu en fonction des objectifs d'apprentissage d'EDetI :

- Reconnaître les valeurs et les aprioris culturels
- Reconnaître votre propre prisme culturel et celui que les autres pourraient appliquer
- Déterminer les risques de stéréotypes
- Reconnaître l'intersectionnalité (chevauchement et multiplicité des identités culturelles)
- Reconnaître le malaise que cause la différence
- Explorer comment valoriser la différence

Vous pourriez demander aux participants de déterminer et de discuter certaines des questions suivantes concernant ce scénario :

- Aprioris sur ce qui constitue un bon avocat : être énergique, extraverti, sociable, être assertif/n se sentir à l'aise avec la hiérarchie et les autres marqueurs de l'autorité.
- La culture de l'alcool et la socialisation qui y est associée sont considérées comme des moyens de créer des relations, d'établir des liens, d'accomplir le travail et cela peut exclure ceux qui ne sont pas « à leur place » ou qui sont confrontés à des obstacles dans ce type de participation (religion, santé, etc.).
- Manquement à valoriser d'autres forces et d'autres approches.
- Manquement à poser des questions, à essayer de comprendre la raison d'être et la valeur de son style.

GUIDE DE DISCUSSION

QUESTIONS DE DISCUSSION ADDITIONNELLES :

1. Quels sont les aprioris de ces avocats au sujet de Tadashi, et de ce qui constitue un bon avocat?
 - Qu'est-ce qui pourrait sous-tendre ces aprioris? c.-à-d. le modèle traditionnel occidental de la manière d'agir d'un avocat; sous-estime l'humilité, néglige les autres formes de connexion.
2. Pourquoi Tadashi fait-il ses propres photocopies?
 - Notez qu'il semble que personne ne lui ait posé la question
 - Il pourrait ressentir le besoin d'être autonome, de « s'occuper de ses affaires »; le personnel peut ne pas avoir voulu l'aider ou suivre ses directives.
3. Quelle est l'importance des commentaires selon lesquels Tadashi ne socialise pas et ne boit pas avec ses collègues et ses clients?
 - Cela met l'accent sur l'importance de la consommation d'alcool pour faire son travail et pour établir des relations
 - Cela représente un obstacle pour les personnes qui ne boivent pas pour des raisons religieuses ou autres
 - La consommation d'alcool et une personnalité extravertie et énergique sont souvent valorisées dans certains cadres juridiques, comme les litiges
4. Avez-vous rencontré des aprioris similaires concernant d'autres identités culturelles ou d'autres aspects de réussite pour un professionnel du droit?
 - Genre : les femmes sont considérées comme non combattives, trop douces, pas assez imposantes physiquement pour devenir des plaideuses.
 - Quoi d'autre?
5. Quelle est l'obligation de la personne qui recueille ces renseignements auprès de ses collègues?
 - Communiquez-vous ce qu'on vous a dit?
 - Posez-vous des questions sur leurs observations?
 - Parlez-vous à Tadashi?
6. Dans quelles situations ce type d'aprioris pourrait-il jouer un rôle dans la prise de décision au sein de votre organisation juridique?
7. Comment pourriez-vous élaborer des politiques et des pratiques qui réduiraient au minimum le risque que des aprioris culturels empêchent votre organisation de prendre les meilleures décisions possible?

GUIDE DE DISCUSSION

SCÉNARIO no 2 : Préjugés implicites : Comment fonctionne l'esprit?

Vous exploitez un cabinet avec Kyla, une avocate noire réputée experte dans son domaine, qui a accepté de travailler avec vous comme co-conseillère dans un dossier. Vous avez divisé la responsabilité d'un dossier de façon à ce que chacune d'entre vous prenne en charge des questions distinctes (y compris les arguments juridiques, la recherche et les preuves relatives à ces questions). Vous remarquez que le client vous adresse toutes les questions, même celles qui relèvent de la responsabilité de Kyla. À plusieurs reprises après que Kyla a exprimé son opinion sur une question, le client se tourne vers vous et vous demande alors votre avis.

Vous envoyez au client une ébauche de mémoire que vous et Kyla avez préparée afin de recueillir ses commentaires. Le client vous appelle et vous dit qu'il a des doutes au sujet de l'argument. Il se demande si Kyla a fait preuve d'un bon jugement dans son choix de stratégie. Vous soulignez que Kyla et vous avez pris cette décision stratégique ensemble. Il fait fi de votre réponse et continue de demander si Kyla a fait des recherches adéquates sur les questions juridiques.

Vous avez finalement gain de cause au tribunal dans l'affaire du client. Le client vous envoie un courriel de félicitations sans mettre Kyla en copie. Il vous dit qu'il souhaite confier une autre affaire à votre cabinet, mais il veut que vous seule preniez en charge le dossier. En examinant le dossier, vous vous rendez compte qu'il relève directement du domaine d'expertise de Kyla. Bien que vous ne vouliez pas perdre ce travail, vous savez que le client bénéficiera des connaissances et de l'expérience de Kyla.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Est-il possible que la perception que le client a de Kyla et de la qualité de son travail soit faussée par un préjugé implicite? Dans l'affirmative, comment cela se manifeste-t-il?
2. Comment ces interactions avec le client peuvent-elles affecter Kyla?
3. Que pouvez-vous faire en tant que collègue de Kyla pour la soutenir et faire face au préjugé implicite potentiel du client?

LEARNING OBJECTIVES:

Ce scénario factuel est conçu en fonction des objectifs d'apprentissage d'EDetI :

- Reconnaître et comprendre les préjugés implicites
- Déterminer les façons subtiles dont les préjugés implicites se manifestent
- Explorer comment lutter contre les préjugés implicites
- Comprendre comment aider les personnes qui sont marginalisées

GUIDE DE DISCUSSION

Vous pourriez demander aux participants de déterminer et de discuter certaines des questions suivantes concernant ce scénario :

- Aprioris sur l'image d'un avocat
- Aprioris sur les personnes racialisées qui peuvent découler de préjugés implicites
- Pour la collègue de Kyla : être confrontée à son propre privilège
- Besoin de parler avec Kyla pour savoir comment vous pouvez la soutenir (être une alliée)

QUESTIONS DE DISCUSSION ADDITIONNELLES :

1. Qu'est-ce qui pousse ce client à agir ainsi?
 - Il semble que ce soit les préjugés implicites étant donné la portée et la nature de la conduite du client
2. Quelles sont les façons dont les préjugés implicites peuvent se manifester ici?
 - Un examen plus minutieux
 - Des attentes moindres; présomptions d'incapacité; parti pris de confirmation
 - Un malaise face à la différence, un désir de travailler avec des « gens comme vous »
3. La race, l'identité culturelle ou le sexe du client important-ils?
 - Reconnaissez que toute personne peut avoir des préjugés implicites; le genre peut les exacerber; tenez compte de la question de l'intersectionnalité lorsque la discrimination est basée sur plus d'une catégorisation sociale, par exemple la race et le genre.
4. Quels effets ce comportement pourrait-il avoir sur une avocate racialisée comme Kyla?
 - Kyla peut se sentir rabaissée et démoralisée.
 - D'autres personnes capteront les signaux de la cliente et cela pourrait réduire davantage l'autorité et la crédibilité de Kyla.
5. Que doit faire la collègue de Kyla? A-t-elle fait assez jusqu'à présent?
 - Il est possible de rediriger le client vers Kyla et de renforcer le statut de celle-ci sans critiquer directement le client, du moins au début.
 - Il faut intervenir tôt; lorsqu'on ne dit rien au départ, le problème ne fait que s'aggraver.

GUIDE DE DISCUSSION

SCENARIO #3: Implicit Bias - Micro-messaging

Vous êtes un parajuriste qui partage un espace de bureau avec plusieurs autres parajuristes. Il y a quelques semaines, vous êtes entré dans la cuisine du bureau pendant que deux parajuristes, Fatimah et Barbara, prenaient leur déjeuner. Fatimah, qui porte un hijab, a récemment été engagée par un cabinet de parajuriste voisin. Vous avez entendu Barbara dire à Fatimah : « C'est tellement bien que tu te sentes à l'aise de porter un hijab pour aller travailler. Tu l'as porté à ton entretien? » Fatimah lui répond qu'elle porte toujours le hijab.

Plus tard dans la semaine, Fatimah a remarqué que Barbara avait mis sur Facebook une photo de Fatimah à son bureau, disant « J'adore travailler dans un bureau où la diversité est vraiment valorisée! »

Ensuite, Fatimah a parlé à Barbara directement. Elle lui a demandé de retirer immédiatement le message sur Facebook, en disant : « Tu ne m'as pas demandé la permission d'afficher ça ».

Barbara était choquée et a répondu : « Je ne comprends pas pourquoi tu es contrariée. N'es-tu pas fière d'être musulmane? »

Fatimah était visiblement en colère. Elle a haussé le ton et a dit : « J'ai été engagée parce que j'étais la candidate la plus qualifiée pour ce poste, pas parce que je porte un hijab! »

Barbara se plaint maintenant à vous que Fatimah est une « intimidatrice » qui lui crie dessus dans son lieu de travail sans raison.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Quels sont les messages implicites que les commentaires et les actions de Barbara peuvent transmettre à Fatimah?
2. Quels sentiments les commentaires de Barbara ont-ils pu susciter chez Fatimah concernant sa valeur au travail?
3. Que répondriez-vous à la plainte de Barbara selon laquelle Fatimah veut l'intimider?

GUIDE DE DISCUSSION

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

Ce scénario factuel est conçu en fonction des objectifs d'apprentissage d'EDetI :

- Reconnaître les microagressions
- Comprendre les aprioris et les messages nuisibles qui les sous-tendent
- Reconnaître les effets négatifs de l'« altérisation »
- Analyser les effets au lieu des intentions

Vous pourriez demander aux participants de déterminer et de discuter certaines des questions suivantes concernant ce scénario :

- Les aprioris sur l'identité culturelle/religieuse de Fatimah qui sous-tendent certains des commentaires de Barbara
- Les hypothèses sur l'action positive et l'embauche en fonction de la diversité
- Les effets de ces microagressions répétées sur ceux qui en sont les destinataires

QUESTIONS DE DISCUSSION ADDITIONNELLES :

1. Quels sont les messages/aprioris contenus dans chacun des commentaires et actions de Barbara?
 - Question/commentaire sur le hijab; « altérisation »/souligner la différence; impliquer que l'embauche se fait pour des raisons de diversité plutôt que de capacité
 - « N'es-tu pas fière d'être musulmane? » - Apriori sur les sentiments/valeurs de Fatimah
2. Qu'y a-t-il de mal dans la publication de Barbara sur la célébration de la diversité?
 - La photo de Fatimah fait d'elle un objet
 - Barbara utilise Fatimah pour signaler sa propre valeur de la diversité
 - Cela peut donner à quelqu'un l'impression de n'être vu que comme un symbole
3. Comment Fatimah pourrait-elle se sentir à cause de la conduite de Barbara?
 - Lorsque de tels commentaires sont fréquents, ils peuvent devenir toxiques
 - Elle peut penser que ses collègues consacrent de l'énergie et du temps à ces choses, au lieu de se concentrer sur leur travail
4. Est-il difficile de comprendre ces expériences lorsque cela ne vous arrive pas tous les jours?
5. Comment pouvez-vous aider Barbara à comprendre la réaction de Fatimah?
6. Comment notre lieu de travail peut-il encourager et célébrer la diversité sur le lieu de travail sans pour autant se servir des employés racialisés comme symboles?

GUIDE DE DISCUSSION

SCÉNARIO no 4 : Préjugés implicites – stratégies comme collègue/mentor

Vous êtes chargé de servir de mentor à un collègue racialisé dans votre bureau, Michael. Alors que vous marchez dans le couloir du bureau, vous le voyez parler avec un groupe d'avocats. L'un des avocats fait un commentaire qui semble être dit à la blague, mais qui pourrait être interprété comme étant offensant pour les minorités racialisées. Michael sourit d'un air gêné et semble mal à l'aise, mais ne dit rien à l'avocat qui a fait le commentaire ni aux autres.

La semaine suivante, vous rencontrez Michael pour un déjeuner de mentorat. Michael vous raconte avec réticence qu'il était en réunion avec un avocat principal et un client il y a un mois, et que le client a fait un commentaire que Michael a trouvé raciste et homophobe. L'avocat principal a grimacé, mais n'a rien dit lors de la réunion ou par la suite.

Michael vous demande de ne pas parler à qui que ce soit de l'incident pendant la réunion.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Comment Michael pourrait-il se sentir à la suite de ces incidents?
2. Quelles mesures pourriez-vous (ou devriez-vous) prendre relativement à ces incidents? Et si l'avocat qui a fait le commentaire dans le couloir est un associé principal?
3. Quel genre de soutien l'associé principal aurait-il pu fournir à Michael lors de la réunion, en réponse au commentaire du client? Et après la réunion?

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

Ce scénario factuel est conçu en fonction des objectifs d'apprentissage d'EDetI :

- Concentrez-vous sur ce que vous faites dans votre pratique – ici, le contexte est le mentorat et les relations avec les collègues
- Comment être un allié
- Reconnaître et contester les comportements offensifs/microagressions
- Comprendre l'importance du mentorat et des microaffirmations

Vous pourriez aider les participants à cerner et à discuter de certaines des questions suivantes concernant ce scénario :

- Ne pas intervenir lorsqu'un membre d'une communauté racialisée fait face à des comportements offensifs/microagressions

GUIDE DE DISCUSSION

- Comment intervenir de manière productive
- Comment gérer le déséquilibre des pouvoirs (lié à un incident et aux efforts pour y remédier)
- Comment gérer les autres risques (impact sur l'activité du client)
- Ne pas soutenir un membre d'une communauté racialisée face à un tel comportement
- Fournir un soutien et dénoncer un comportement problématique lorsqu'une personne affectée est réticente à le faire

QUESTIONS DE DISCUSSION ADDITIONNELLES :

1. Qu'y a-t-il de mal à ce genre de comportement? N'est-ce pas « juste une blague »?
 - Les effets néfastes de l'humour qui rabaisse, marginalise, perpétue des stéréotypes nuisibles
 - Importance de développer et de maintenir une culture en milieu de travail sain et sûr
2. Est-il important de dire quelque chose lorsque cela se produit, même si la personne qui pourrait être directement concernée par le commentaire n'est pas présente?
3. Qu'auriez-vous pu faire lorsque vous avez entendu le commentaire dit sur le ton de la blague?
 - Comment et quand intervenir auprès de l'avocat qui fait la blague
 - Pratiques exemplaires : se concentrer sur la conduite et non sur la personne; se concentrer sur les effets et non sur l'intention; adopter un ton non critique; avoir l'intention d'éduquer et non d'humilier
 - Comment communiquer avec Michael et le soutenir
4. Pourquoi est-il difficile pour les gens d'entendre qu'ils ont pu se tromper, offenser quelqu'un, en particulier lorsque cela a un rapport avec la race/le sexe, etc.?
5. Maintenant que Michael vous a parlé, comment allez-vous agir? Comment pourriez-vous répondre à sa demande de ne pas intervenir directement?
 - Montrer que vous partagez sa préoccupation et faire preuve de compassion - reconnaître le besoin de Michael de partager ce qui lui est arrivé avec quelqu'un, et lui montrer que quelqu'un en position de pouvoir reconnaît que ce n'est pas correct.
 - Étudier la question de la confrontation : comment le soutenir, etc. ; maintenir la communication pour voir s'il change d'avis; demander s'il y a eu d'autres incidents; l'encourager à revenir vous voir si cela se reproduit; parler de l'obligation de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement.
6. Pourquoi une personne dans la position de Michael ne voudrait-elle pas se manifester? Est-il important de respecter ses souhaits?

GUIDE DE DISCUSSION

7. Si vous occupez un poste de direction dans votre organisation, pensez-vous avoir l'obligation de faire quelque chose de plus, même si Michael ne veut pas donner suite à l'incident?
 - On pourrait envisager de mener une enquête discrète pour déterminer s'il existe un problème plus vaste
 - On pourrait également envisager de proposer un remède systémique, c'est-à-dire une formation, une communication à l'entreprise sur le maintien d'une culture positive en milieu de travail, l'importance d'être un allié

8. Il serait évidemment difficile de confronter un client à propos de ce genre de comportement, mais avez-vous l'obligation de le faire? Quels types de problèmes les organisations créent-elles lorsqu'elles n'abordent pas ce type de comportement et les répercussions qu'il peut avoir sur leurs membres?
 - Insinuation que vous tolérez le comportement du client si vous ne confrontez pas celui-ci à ce sujet
 - Crainte que cela se produise plus souvent que vous ne le pensez, créant ainsi un environnement toxique
 - Obligations légales de maintenir un lieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination
 - Réel problème pour conserver le personnel et amener les avocats à des postes de direction où ils ne se sentent pas soutenus

9. Et si c'était vous qui aviez fait ce commentaire en blaguant dans le couloir? Vous vous êtes rendu compte dès que vous l'avez fait que cela pourrait être offensant, mais personne ne vous a rien dit à ce sujet.

10. Et si c'était un membre de votre panel qui avait fait ce commentaire en blaguant pendant que vous prenez la parole lors d'un événement juridique professionnel?

GUIDE DE DISCUSSION

SCÉNARIO no 5 : Préjugés implicites – pratiques d'embauche

John est à la tête d'un cabinet de deux avocats et d'un parajuriste et fait passer des entrevues à des stagiaires en droit. Après avoir planifié des entrevues avec les trois meilleurs candidats, John reçoit un appel d'un vieil ami de la faculté de droit dont le fils, Terry, est maintenant à la recherche d'un poste de stagiaire. Il demande à John de jeter un coup d'œil au CV de Terry. Les notes de Terry ne sont pas aussi bonnes que celles des autres candidats, mais il a travaillé dans le cabinet d'avocats de son père pendant un été et possède une expérience pertinente.

Pour planifier les entrevues, John dresse une liste de questions qu'il a l'intention de poser à chaque candidat. Simran, la première candidate qu'il interviewe, est une Canadienne d'origine sud-asiatique qui a un solide dossier universitaire et donne des réponses très impressionnantes à ses questions, mais John a de la difficulté à se faire une idée de sa personnalité. Les deux autres candidats ne sont pas aussi impressionnants que Simran.

John interviewe Terry à la fin de la journée. Il se rend compte tôt lors de l'entrevue que Terry a joué pour la même équipe de hockey de la faculté de droit que lui, et ils finissent par passer la majeure partie de l'entrevue à discuter de l'ancien entraîneur de John et des expériences de Terry dans le cabinet de son père. Après l'entrevue, John se rend compte qu'il a oublié de poser à Terry certaines de ses questions préétablies, mais il pense qu'il serait bien adapté aux autres membres du cabinet.

John essaie de décider s'il veut offrir le poste à Terry ou à Simran.

QUESTIONS DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION :

1. Quels sont certains des facteurs qui pourraient donner à Terry un avantage que Simran n'aurait pas?
2. Comment le concept d'« adaptabilité » pourrait-il être affecté par un préjugé implicite?
3. Quelles sont vos préoccupations quant à la façon dont John a mené les entrevues avec les étudiants?

GUIDE DE DISCUSSION

OBJECTIFS D'APPRENTISSAGE :

Ce scénario factuel est conçu en fonction des objectifs d'apprentissage d'EDetI :

- Se concentrer sur ce que vous faites dans votre pratique – voici le contexte des pratiques d'embauche
- Développer des structures de soutien à la prise de décision sur la base de critères pertinents
- Vérifier le risque de partialité implicite affectant la prise de décision
- Éviter de prendre des décisions clés lorsqu'il existe un risque élevé de ne pas tenir compte des aprioris et des préjugés, c'est-à-dire lorsque vous êtes épuisé (fin de journée, fatigue, etc.)
- Être attentif aux risques qu'une préférence naturelle pour des personnes comme nous puisse se manifester par des idées comme « l'adaptabilité ».
- Reconnaître les effets néfastes d'un manque de diversité, non seulement pour les membres des communautés marginalisées, mais aussi pour les organisations juridiques

Vous pourriez aider les participants à cerner et à discuter de certaines des questions suivantes concernant ce scénario :

- Le problème potentiel de l'« adaptabilité » comme substitut pour simplement choisir des personnes comme nous
- Risques de préjugés implicites : le processus décisionnel est compromis par l'abandon de la structure adoptée pour garantir l'impartialité; la prise de décision se fait également dans une situation à haut risque
- John a développé un bon système, mais s'en est ensuite écarté; nécessité de développer puis d'appliquer les meilleures pratiques
- Les problèmes systémiques qui sont créés par cette dynamique au fil du temps

QUESTIONS DE DISCUSSION ADDITIONNELLES :

1. Y a-t-il quelque chose de mal à ce que John se fie à l'évaluation selon laquelle Terry s'intégrera « mieux » pour faire son choix?
 - L'adaptabilité qui tient lieu de critère pour choisir des personnes comme nous
 - L'influence indue du sentiment de connexion, des intérêts communs
 - Les obstacles que les membres des communautés racialisées peuvent rencontrer lorsque ces facteurs sont surévalués
2. Était-il juste que John ait ouvert le processus de recrutement à Terry?
 - Risques de préjugés implicites en l'absence d'un processus structuré pour faire des choix
 - Si l'on veut être flexible de cette manière, qu'aurait pu faire John pour tenter de rétablir l'équité et l'impartialité?

GUIDE DE DISCUSSION

3. Le risque de préjugé implicite est-il plus grand étant donné que John a interviewé Terry à la fin de la journée?
 - Il se peut qu'on ressente maintenant une certaine pression pour décider
 - Risque de retour à l'instinct/aux associations implicites
4. John aurait-il pu faire quelque chose de plus pour surmonter le sentiment qu'il n'a pas vraiment appris à connaître Simran?
5. Quelles sont les pratiques exemplaires en matière de recrutement et d'évaluation des performances qui peuvent permettre de résoudre ces problèmes?
6. Il est compréhensible que les organisations juridiques puissent faire des choix qui tiennent compte de leur désir de développer un lieu de travail cohésif et confortable. Mais quel est l'inconvénient pour les organisations qui mettent trop l'accent sur ces objectifs?