

Bureau
du design

En perspectives

Une approche pratique misant
sur la conversation intentionnelle
pour valoriser les perspectives
sous-reconnues en design

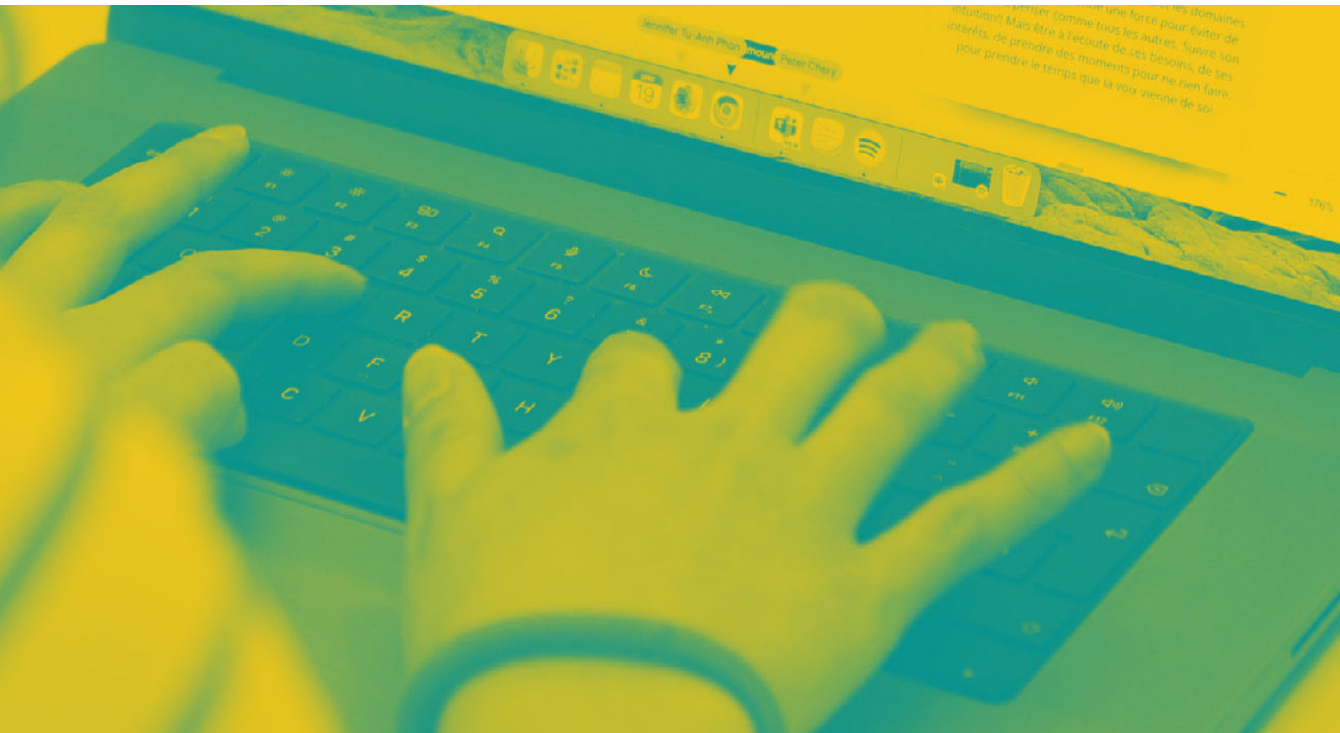
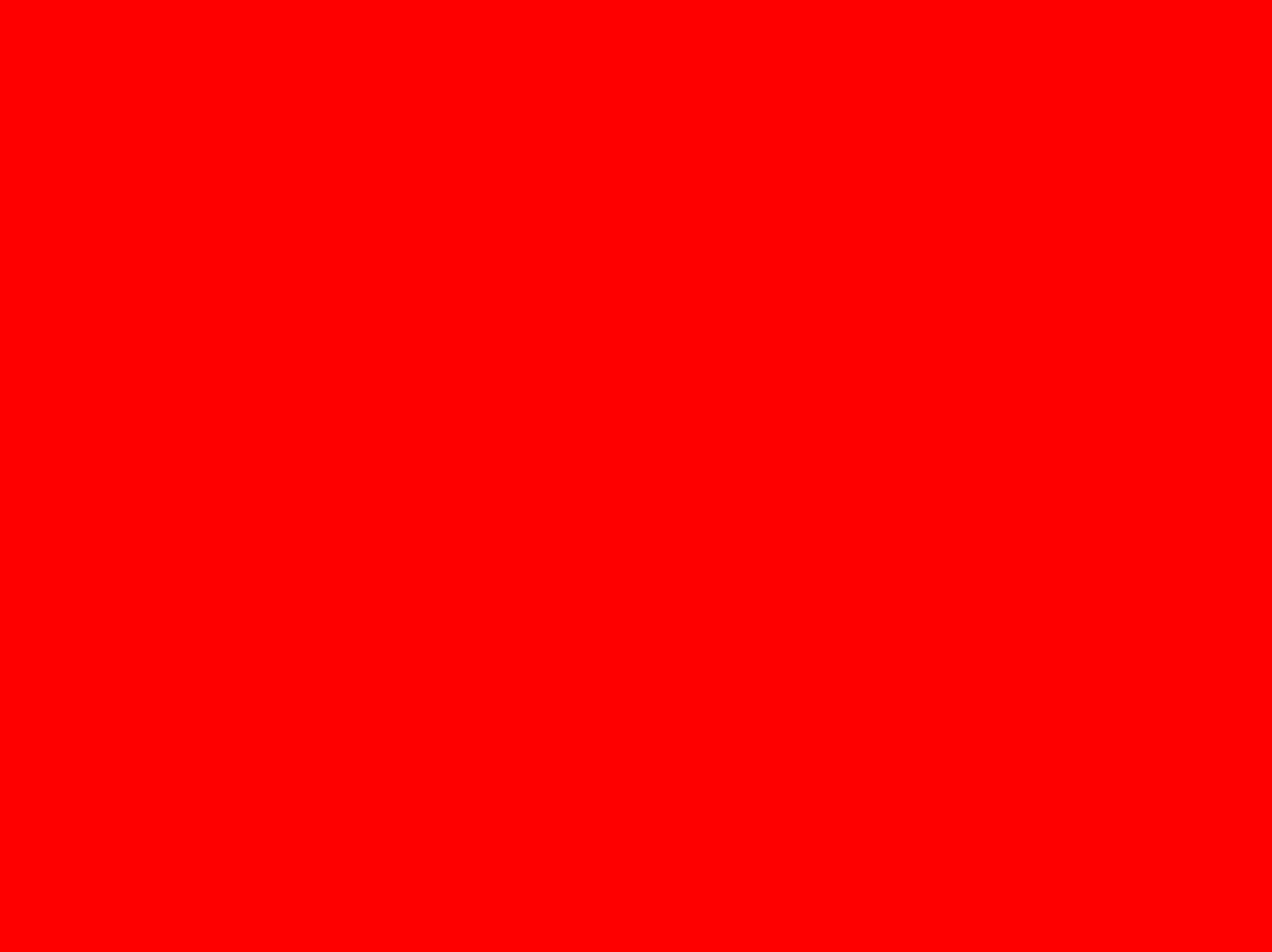


Table des matières

Objectif	03
En bref	05
Que doit-on aborder?	09
L'approche	12
Changer les mentalités	32
Méthodologie et résultats	39
Glossaire	47
Annexe	50
Remerciements	63



Objectif



Objectif

Cette ressource vise à atteindre les trois objectifs principaux suivants:

1. Cerner des lacunes en matière d'inclusivité au sein du secteur et dans ses pratiques courantes;
2. Trouver des solutions et formuler des recommandations pour combler ces lacunes;
3. Donner aux professionnelles et professionnels du design les outils dont elles et ils ont besoin pour mettre en œuvre les recommandations favorisant un secteur du design inclusif.

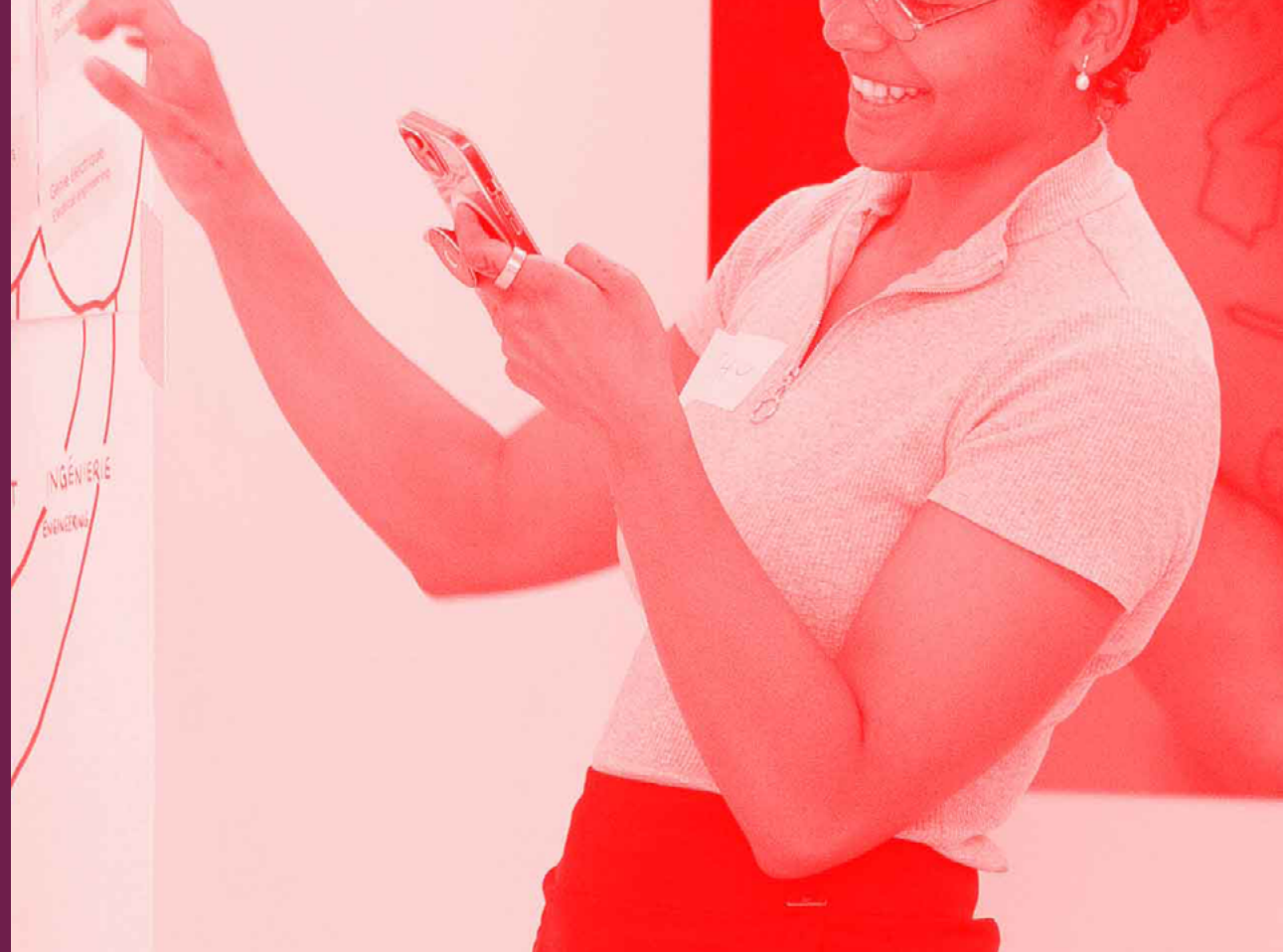
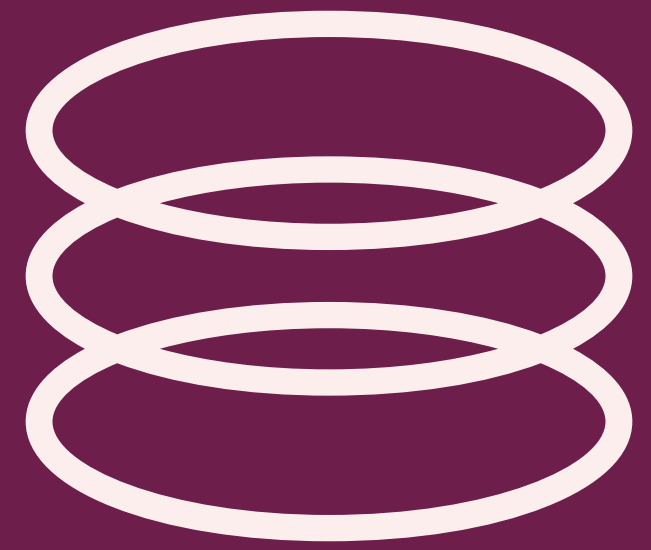
Dans le cadre des initiatives de la Ville de Montréal en matière d'équité, de diversité et d'inclusion dans des secteurs économiques tels que le design, ce document vise à combler des lacunes importantes dans le milieu du design à Montréal, soit le retard culturel et le manque de représentativité, et à trouver des façons de nous rendre plus accessibles, inclusifs, présents et accueillants pour les personnes noires, les Autochtones et autres talents de couleur sous-reconnus.

En apportant les changements nécessaires, nous pourrions ainsi créer des environnements de vie et de travail réellement inclusifs, encourageant le secteur à mieux refléter les personnes et les cultures présentes à Montréal. Le personnel responsable de projets de design, les professionnelles et professionnels du design ainsi que les parties prenantes, gestionnaires, promotrices et promoteurs et autres Montréalaises et Montréalais de toutes

origines et disciplines impliqués dans des processus décisionnels ayant une incidence sur la qualité de vie au sein de notre ville font partie de notre public cible.

L'intention est de favoriser un design inclusif. En ce sens, ce guide propose une approche au design qui respecte les diverses communautés et qui adopte des pratiques inclusives à l'intention de toute personne souhaitant faire du design pour et avec des communautés visées auxquelles elle n'appartient pas.

Les efforts soutenus dans le cadre de la trousse [Vision Qualité – équité, diversité et inclusion](#) visent à accroître la capacité d'innover, de créer et d'améliorer la qualité du design à Montréal ainsi qu'à maintenir l'engagement de la ville, à titre de Ville UNESCO de design, et à miser sur ses forces afin d'améliorer la qualité de vie de toutes les personnes qui l'habitent.

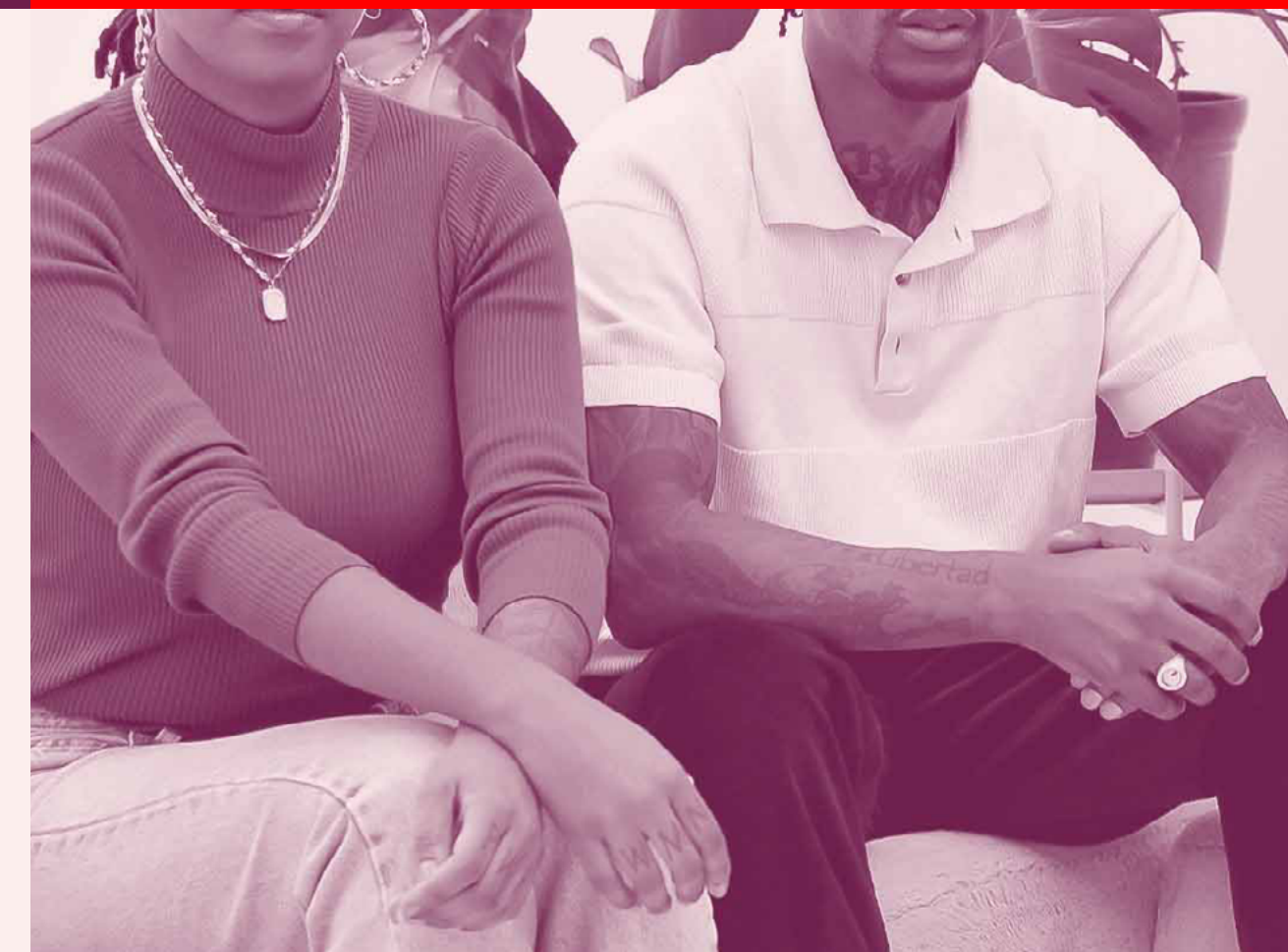
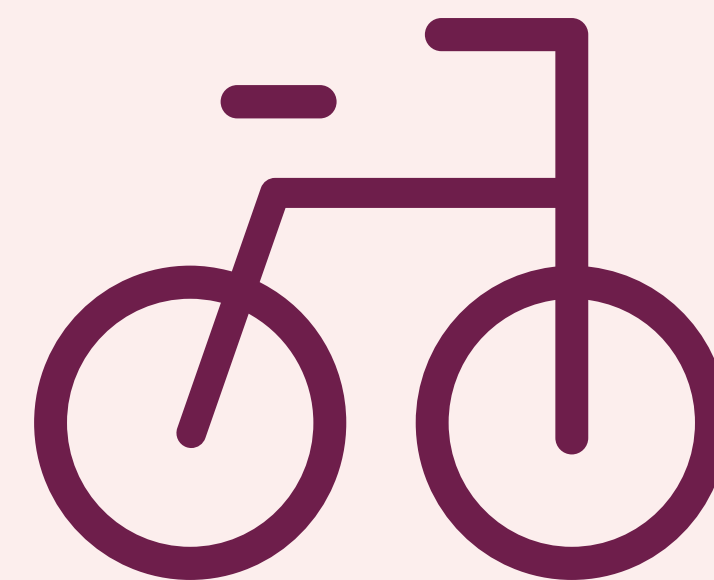


En bref

Six Cinquième & Never Was Average

« Il faut élargir la conversation pour développer une vision plus humble. »

— Professionnel du design



En bref

Lorsque Six Cinquième a pris connaissance de l'appel de propositions pour enrichir la Trousse qualité du Bureau du design, nous voulions saisir cette occasion en or de contribuer à façonner un avenir plus inclusif pour nos collègues designers racisés et pour le secteur dans son ensemble. Nous nous sommes immédiatement tournés vers nos amies, amis, collaboratrices et collaborateurs de Never Was Average afin de colliger les pratiques, les approches et les états d'esprit cultivés au fil de nos années de travail afin de créer une ressource qui améliorerait les pratiques en design et les communautés à qui ces dernières s'adressent.

En combinant l'expérience de Six Cinquième dans le secteur du design et celle de Never Was Average dans la promotion de l'inclusivité par le biais de la culture et du dialogue, nous étions dans une position privilégiée pour favoriser une meilleure compréhension des réalités des designers et des communautés sous-reconnus dans l'environnement social.

En tant que personnes noires ayant fondé nos propres entreprises dans un contexte de manque de diversité et d'inclusion, nous sommes souvent perçues comme étant étrangères et étrangers dans des secteurs créatifs homogènes. Cependant, nos expériences nous ont enseigné l'importance d'aborder le design avec ouverture, enrichissant notre travail par l'inclusion d'autant de points de vue que possible.

Issus de milieux francophone, anglophone, jamaïcain et haïtien, les membres de notre équipe sont nés et ont grandi dans différents secteurs du Grand Montréal (Montréal-Nord, Villeray, NDG et Laval). Notre travail au sein des communautés culturelles de Montréal nous donne une perspective externe qui servira bien le Bureau du design et la Ville de Montréal dans leurs efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion.



Harry Julmice (NWA), Joanna Chevalier (NWA),
Ashley Phillips (SC), Miro Laflaga (SC)

En bref

Même si les designers sont considérés comme des spécialistes, **le design inclusif nous donne l'humilité et la curiosité d'apprendre, d'observer et de faciliter la communication intentionnelle et la création de liens.** Nous ne sommes pas ici pour imposer nos réponses et nos solutions, mais bien pour découvrir et mettre en œuvre les réponses et les solutions qui existent déjà au sein des communautés.

Personne ne saisit les besoins et les expériences précises d'une communauté mieux que ses propres membres.

Le design inclusif fait en sorte que ces connaissances sont reconnues, valorisées et judicieusement mises en œuvre au profit d'autrui. **Cette pratique nous a permis d'intégrer de nouveaux espaces, de relever de nouveaux défis, d'évoluer dans nos carrières et de créer de nouvelles possibilités pour les communautés auxquelles nous appartenons.**



« Nous ne sommes pas
des sans voix
à la recherche d'une voix.
Nous sommes les voix qui
cherchent
pour un micro. »

— Sayre Quevedo, Artiste et journaliste

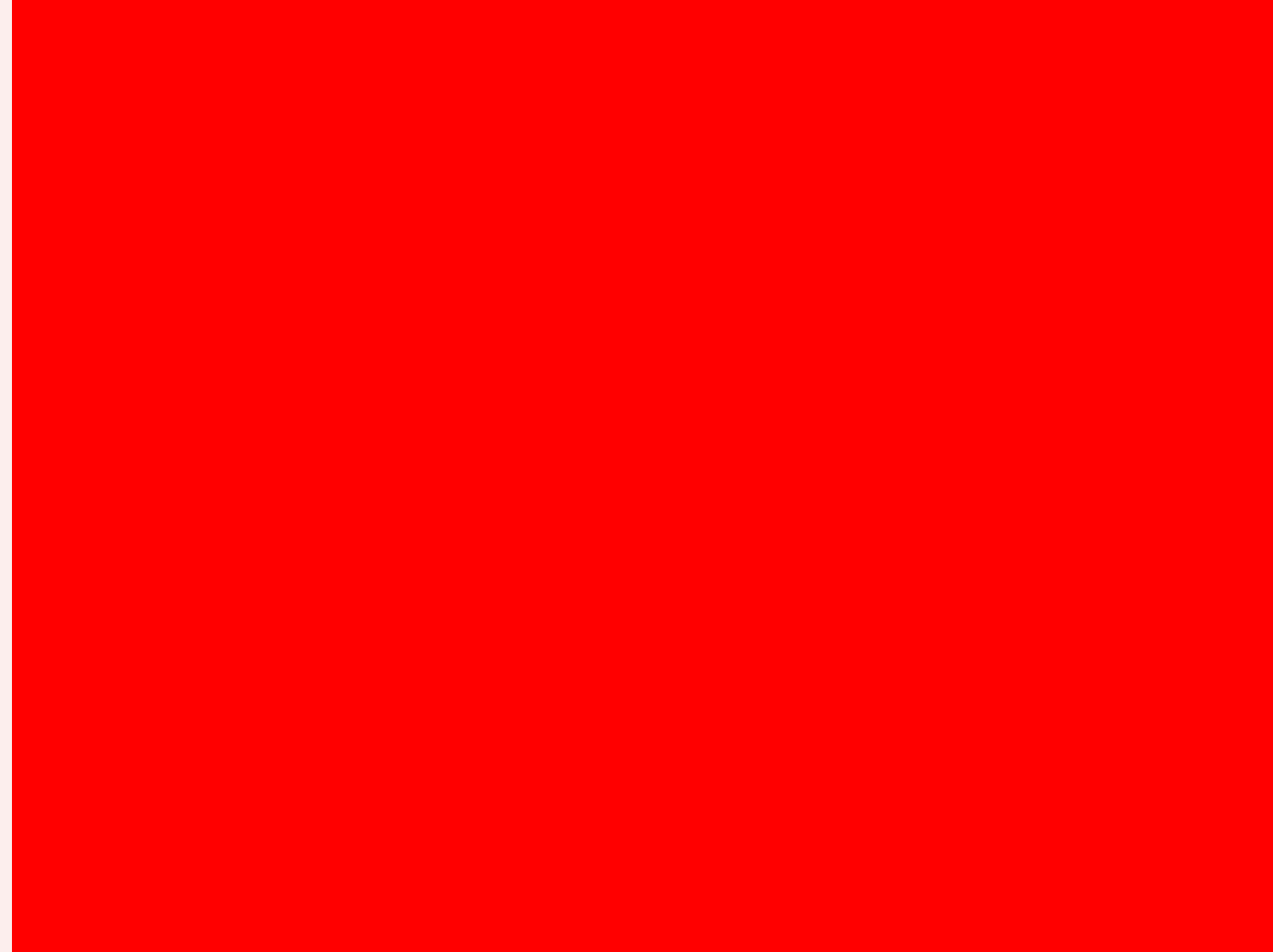


Sensibilisation

INSPIRATION
CHANGE MENT /
SHIFT

contribute
ce
ARE





Que doit-on aborder?



Que doit-on aborder?

Les ateliers et les conversations menés avec des membres de la communauté et des designers sous-reconnus ont révélé trois grands enjeux :

1. Le secteur du design peine à devenir plus accessible, inclusif et accueillant pour les talents PANDC.

Comment le secteur du design pourrait-il devenir plus équitable, diversifié et inclusif?

2. Le manque d'inclusivité et de compréhension à l'égard des communautés sous-reconnues mène à des solutions de design qui ne répondent pas nécessairement aux besoins et aux attentes de ces communautés.

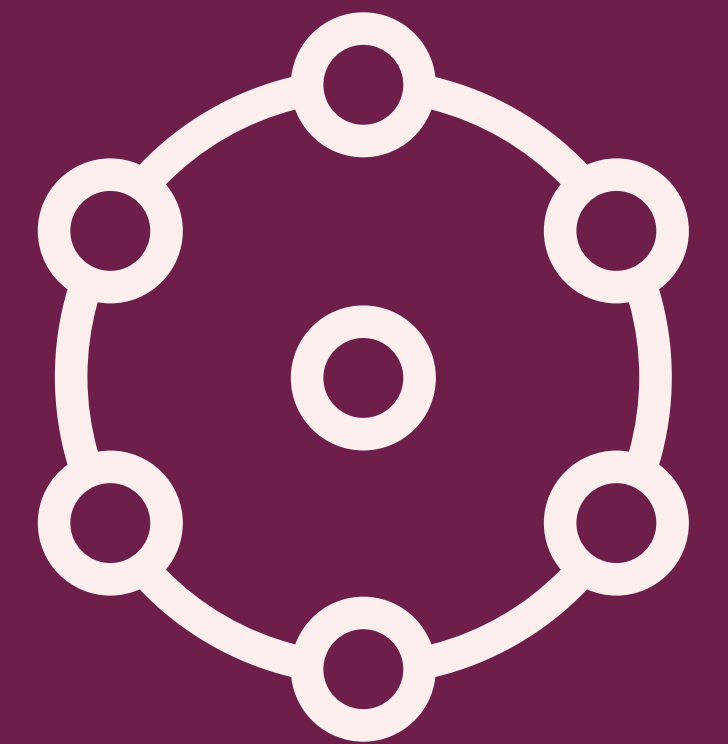
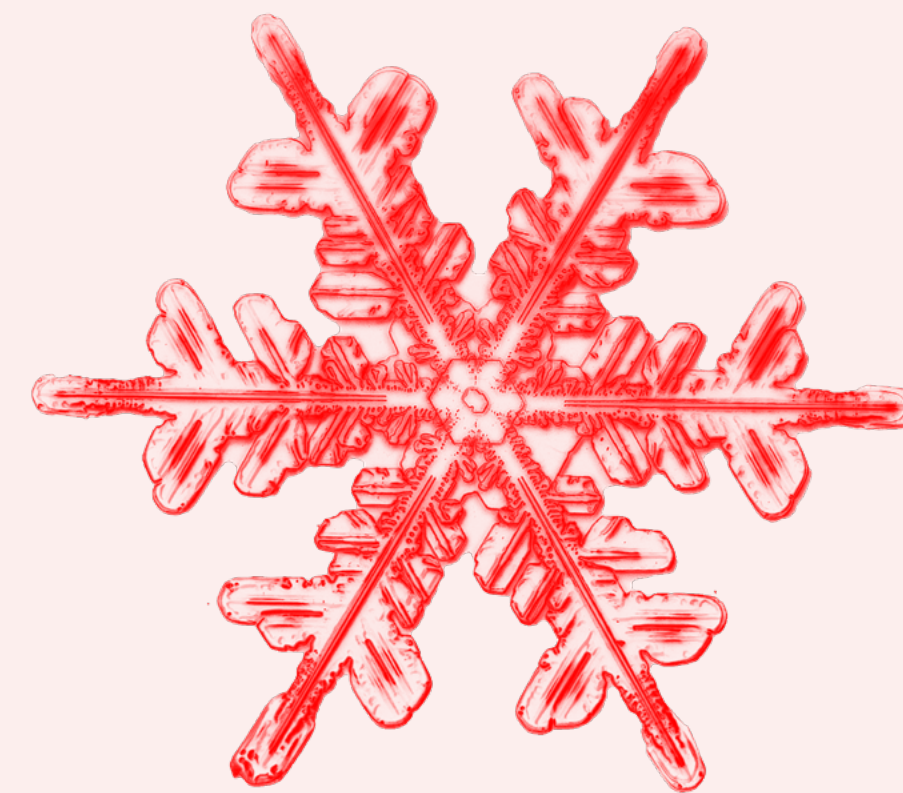
Comment les professionnelles et professionnels du design pourraient mieux comprendre et refléter les besoins des communautés sous-reconnues?

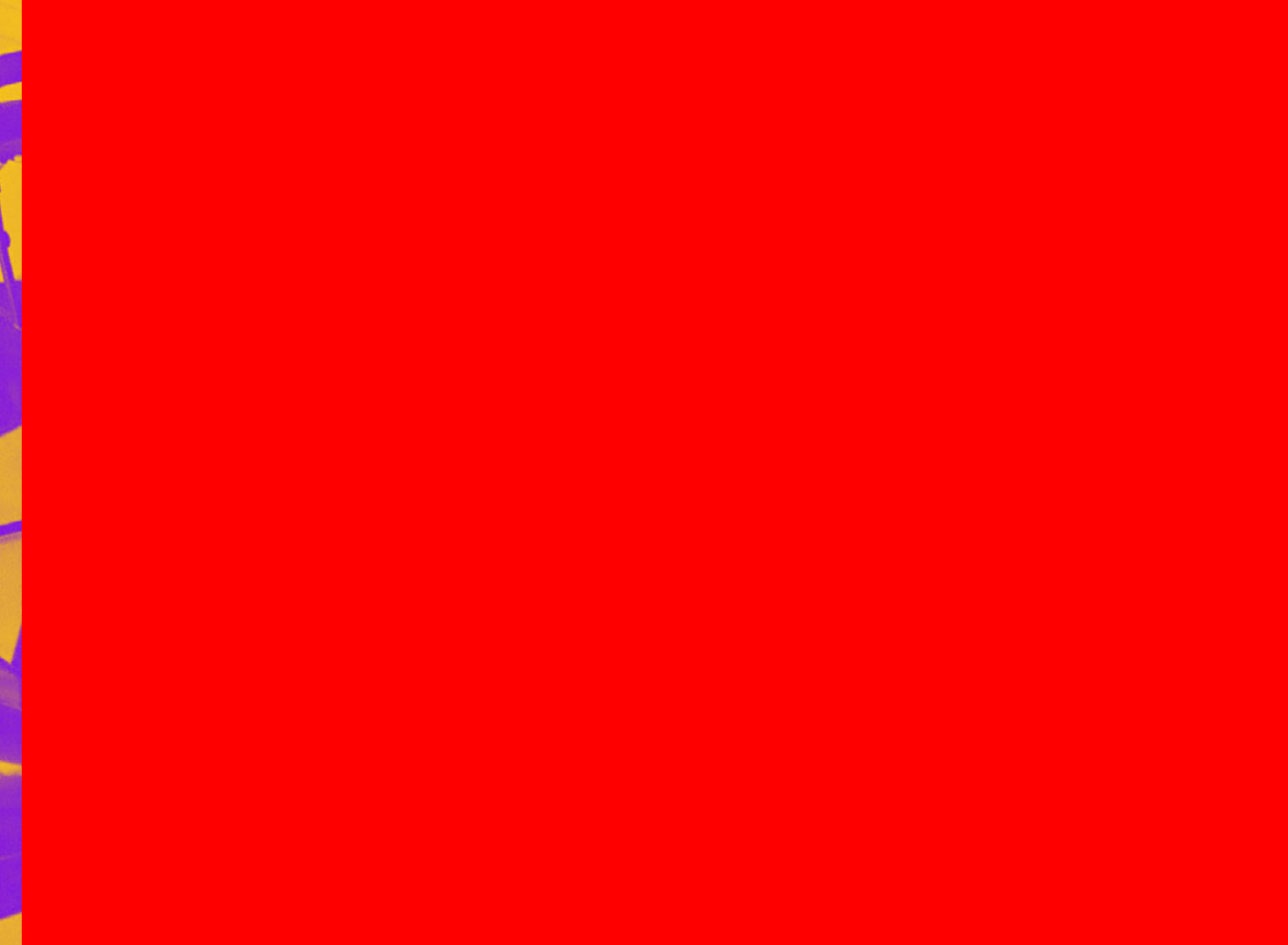
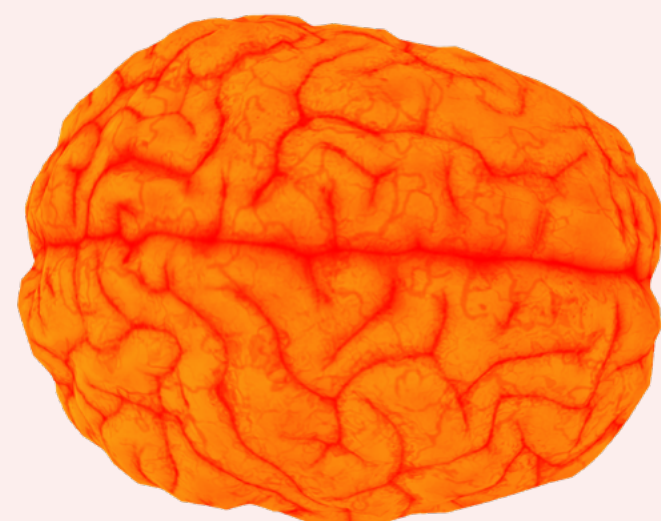
3. De nombreuses communautés sous-reconnues ignorent le potentiel du design en matière de carrières ainsi que son impact sur leur milieu de vie.

Comment les professionnelles et professionnels du design pourraient tisser des liens authentiques avec diverses communautés, veillant à ce qu'elles puissent être incluses et sensibilisées au secteur du design et à ses processus?

« La diversité de perspectives enrichit les projets de design, car elle permet de représenter l'éventail complet de l'expérience humaine. »

— Professionnel du design





L'approche

Étapes et états d'esprit pour un design plus inclusif



Inclure les communautés PANDC dans les solutions de design participatif

Donner aux designers les moyens de comprendre leurs publics cibles et les liens qui les unissent.

- Faire preuve d'ouverture envers les personnes de la communauté PANDC et les nuances culturelles.
- Redéfinir l'excellence en design pour en élargir les horizons.
- Tirer parti du savoir-faire en design, tout en misant sur l'humilité et la curiosité pour élargir les perspectives et enrichir le processus de design.

Créer des espaces inclusif où les communautés sous-reconnues peuvent interagir avec le design.

- Offrir une plus grande visibilité à la profession de designer auprès d'un public diversifié.
- Offrir des occasions inclusives de s'exposer au design, de partager les informations et d'explorer l'impact du design.



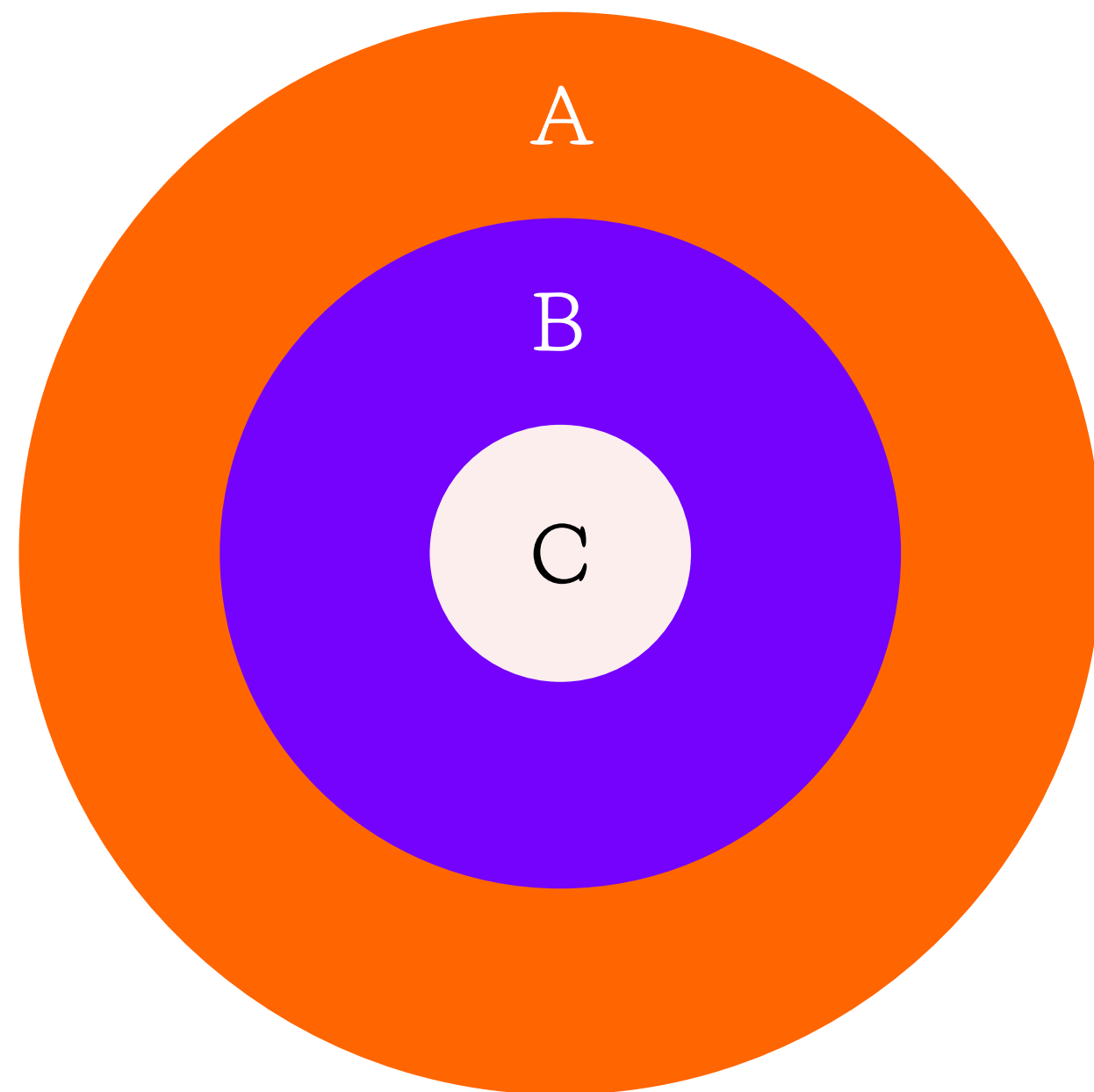
Voici

En perspectives

Une approche concrète pour valoriser des perspectives sous-reconnues par le biais de conversations intentionnelles.



En perspectives

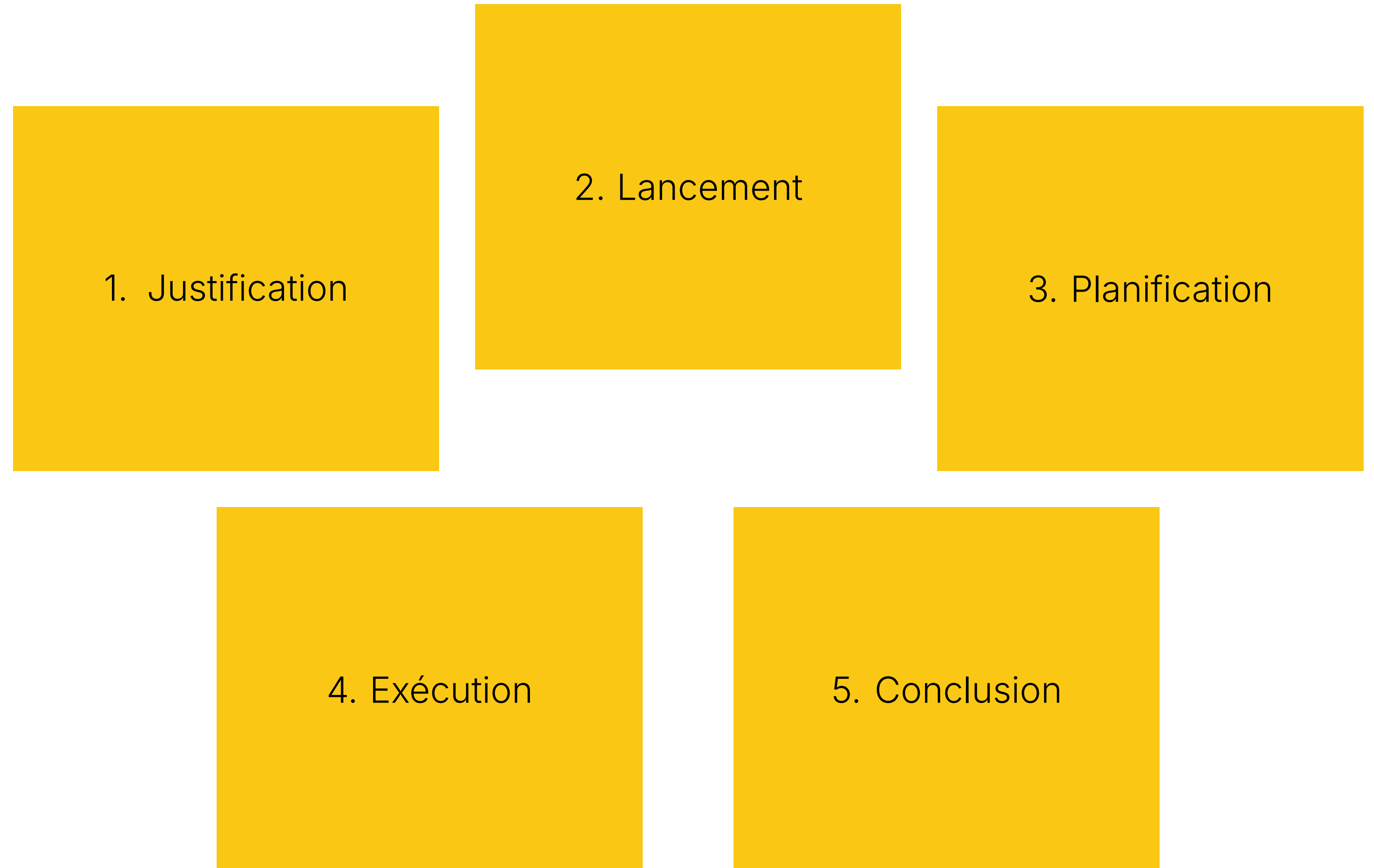


Il s'agit d'une méthode simple, mais efficace, fondée sur des pratiques existantes et éprouvées, qui peut être intégrée à n'importe quel processus de design, quel que soit le domaine, et qui :

- S'intègre à toute forme de design standard;
- Mise sur l'intelligence collective pour remettre en question des suppositions et enrichir les hypothèses de design;
- Est conçue pour permettre à chaque participante et chaque participant de parler en toute confiance et pour éliminer le plus d'angles morts possibles.

Voici à quoi peut ressembler un processus de design standard.*

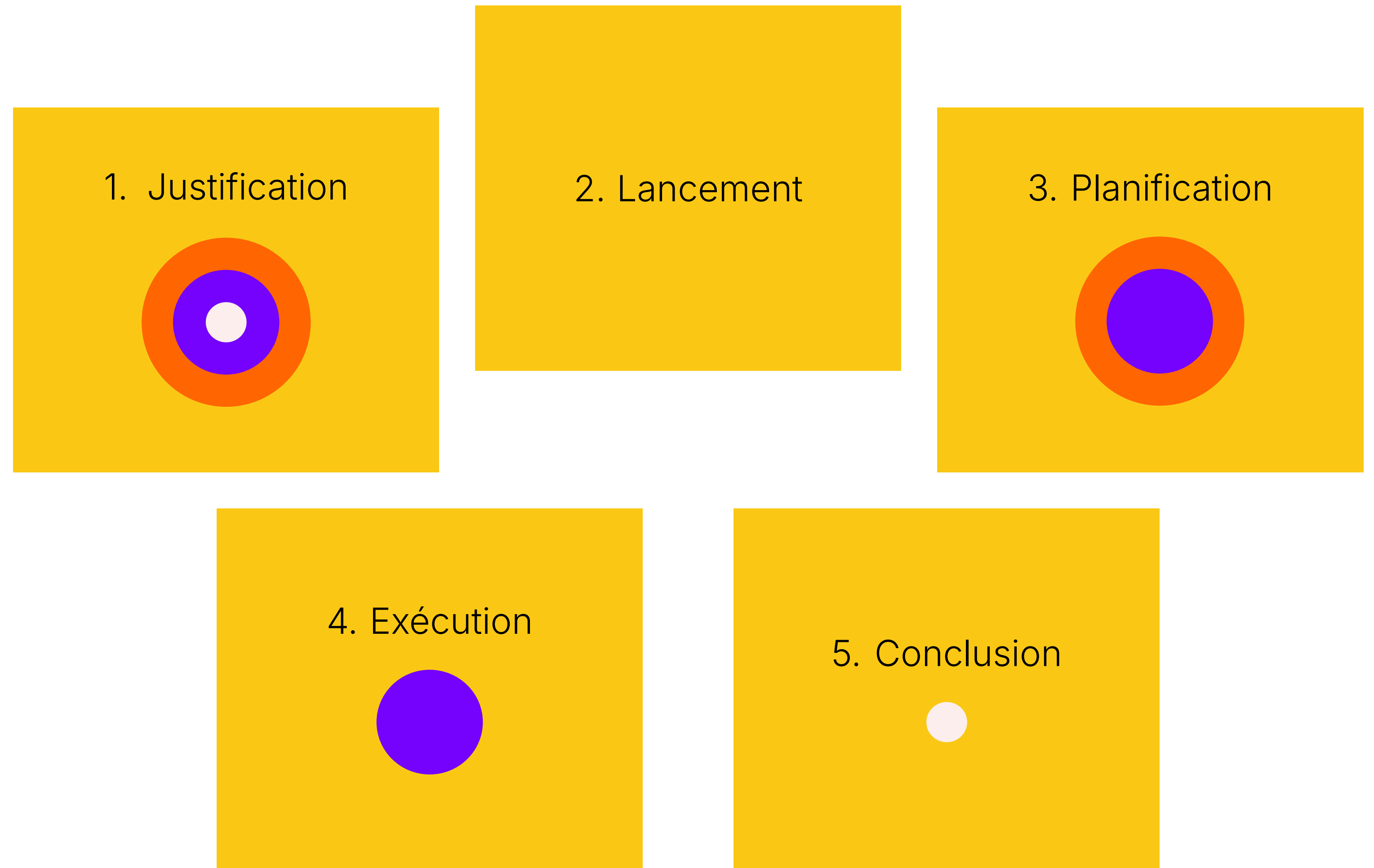
* Il y a autant de processus de design que de disciplines créatives. Vous pouvez consulter ce processus de la [Ville de Montréal](#) pour comprendre la méthodologie et l'adapter à l'approche choisie. L'approche « En perspectives » est conçue pour s'adapter à tous les types de processus et les enrichir.



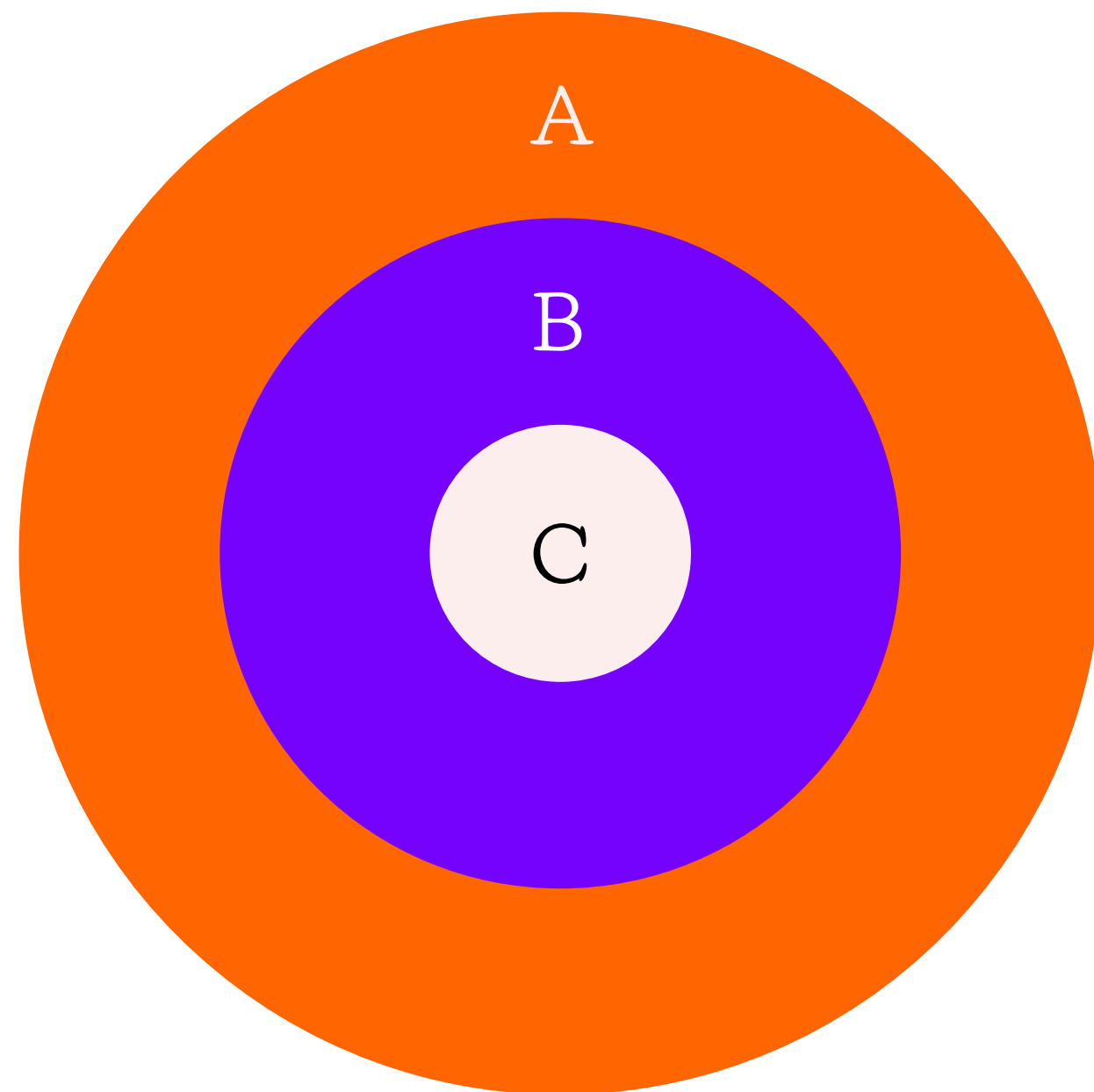
Une approche En perspective peut ressembler à ça...

Cette méthode s'adapte à tout processus. Elle est conçue pour être itérative afin de favoriser l'apprentissage continu et la validation constante des idées.

Au moins trois rencontres devraient être planifiées avec les collaboratrices et collaborateurs externes et les communautés afin de bien comprendre tous les points de vue.



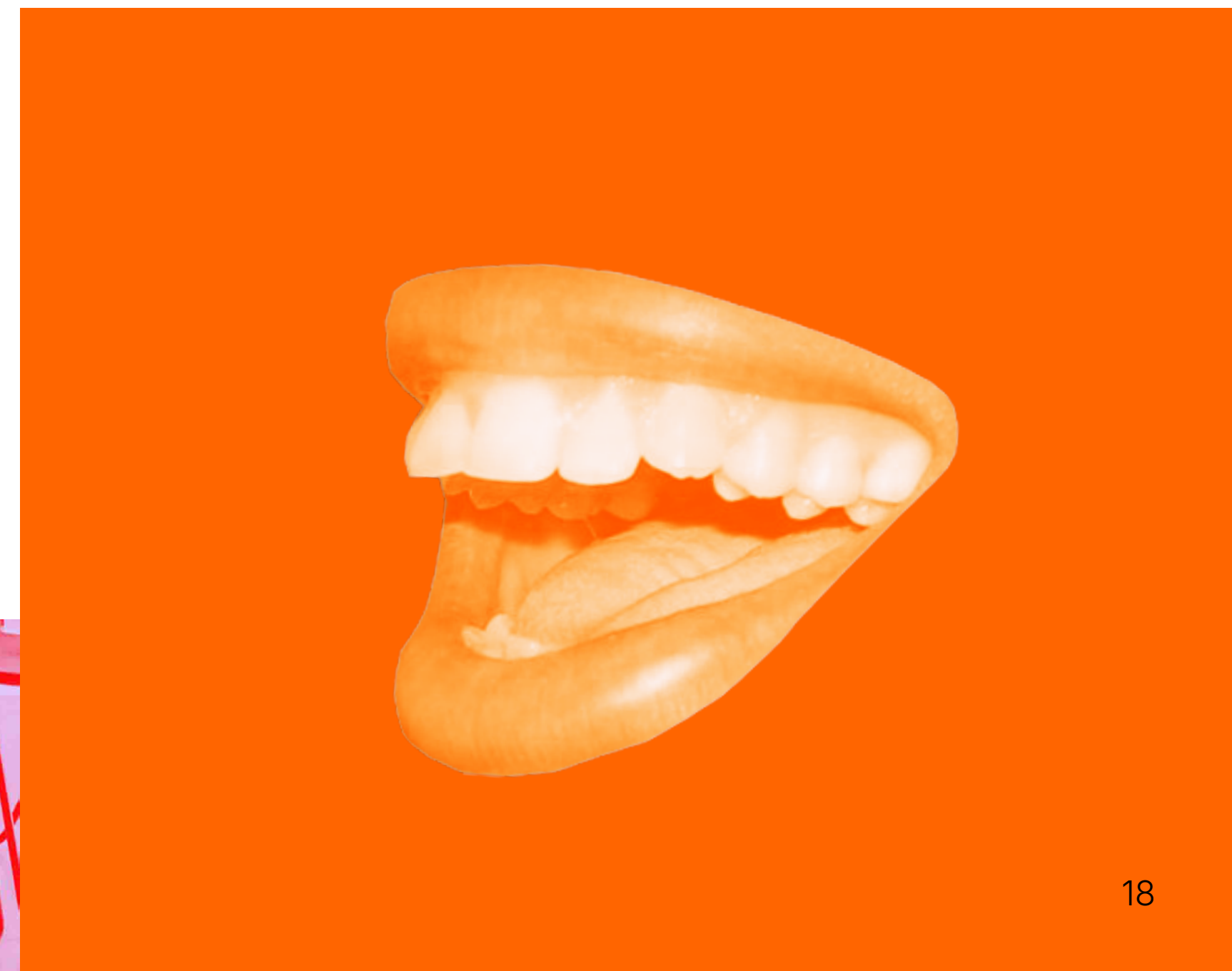
L'approche



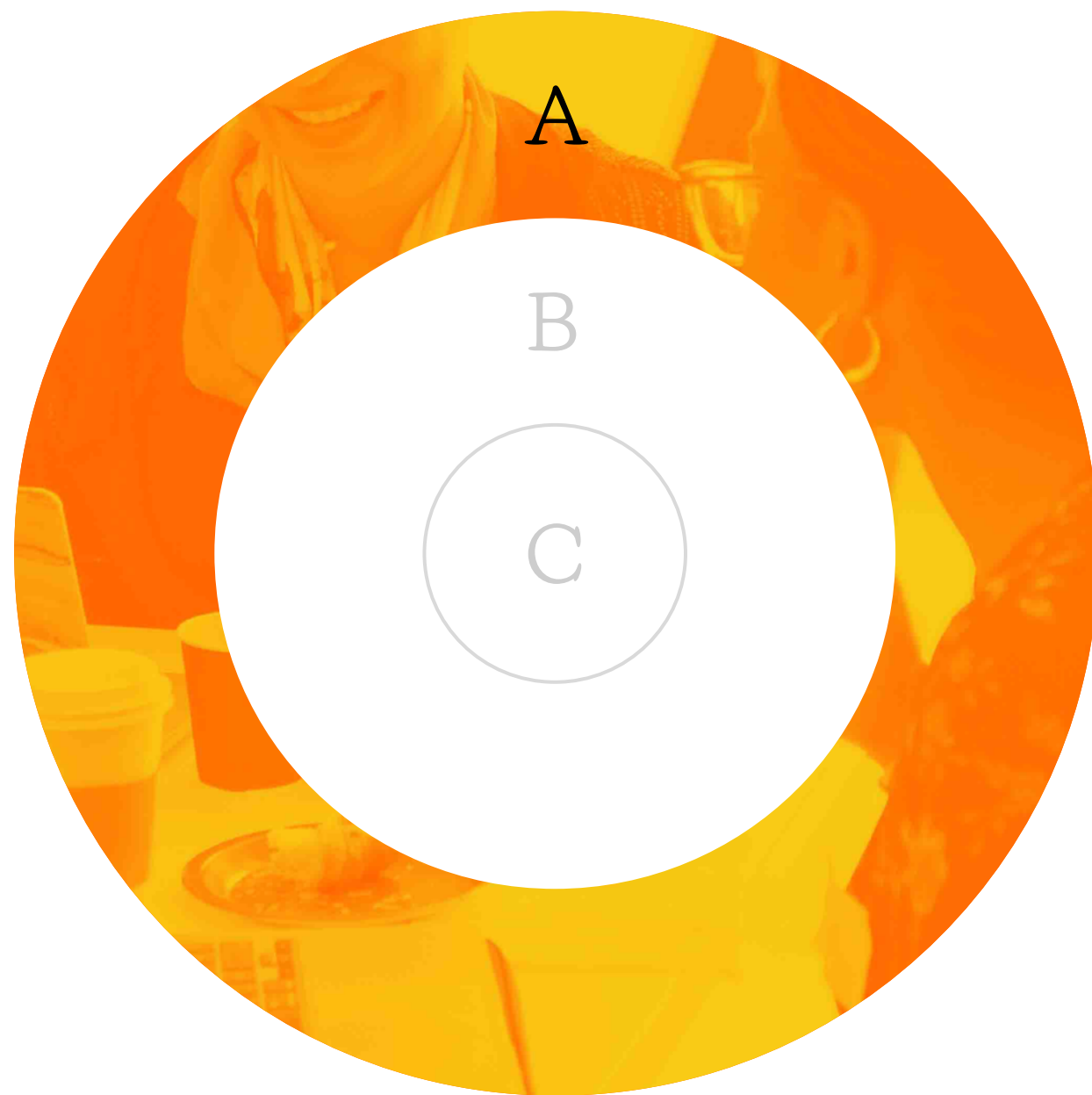
A. Collaboration externe : tout au long d'un projet de design, il est essentiel de recueillir divers points de vue afin d'atténuer les préjugés et de favoriser l'inclusivité. Pour obtenir le plus d'information possible, il s'agit, entre autres, de choisir une bonne variété de collaboratrices et collaborateurs externes, et de faire appel à un facilitateur ou une facilitatrice neutre afin de créer un climat de soutien.

B. Intention avec humilité : il s'agit de prendre le temps d'établir l'intention du projet et d'en parler avec empathie, et de recueillir chaque point de vue sur les visions, les approches, les angles morts, les sensibilités et les définitions de la réussite afin de démarrer de façon harmonieuse et attentive.

C. Conversations intentionnelles : il s'agit de favoriser les idées enrichissantes en diversifiant les contributions et en validant les données tout au long du projet.



A. Collaboration externe



Considérez les approches suivantes afin de réunir une variété de voix pertinentes.

1. Pour contribuer à enrichir la représentation PANDC, assurez-vous de recruter des personnes issues d'une diversité d'origines raciales, de communautés ethniques, de régions géographiques, de statuts socioéconomiques, de genres, d'âges, de contextes culturels et d'expériences professionnelles.
2. Consultez des leaders de groupes communautaires locaux afin de trouver des collaboratrices et collaborateurs externes. Présentez-leur le projet de manière à les mobiliser et établissez des attentes claires.
3. Pour maximiser la valeur de cette approche, choisissez une personne neutre, de l'interne ou de l'externe, qui facilitera les travaux en créant un environnement dans lequel les collaboratrices et collaborateurs sont toutes et tous à l'aise de faire valoir leurs points de vue.

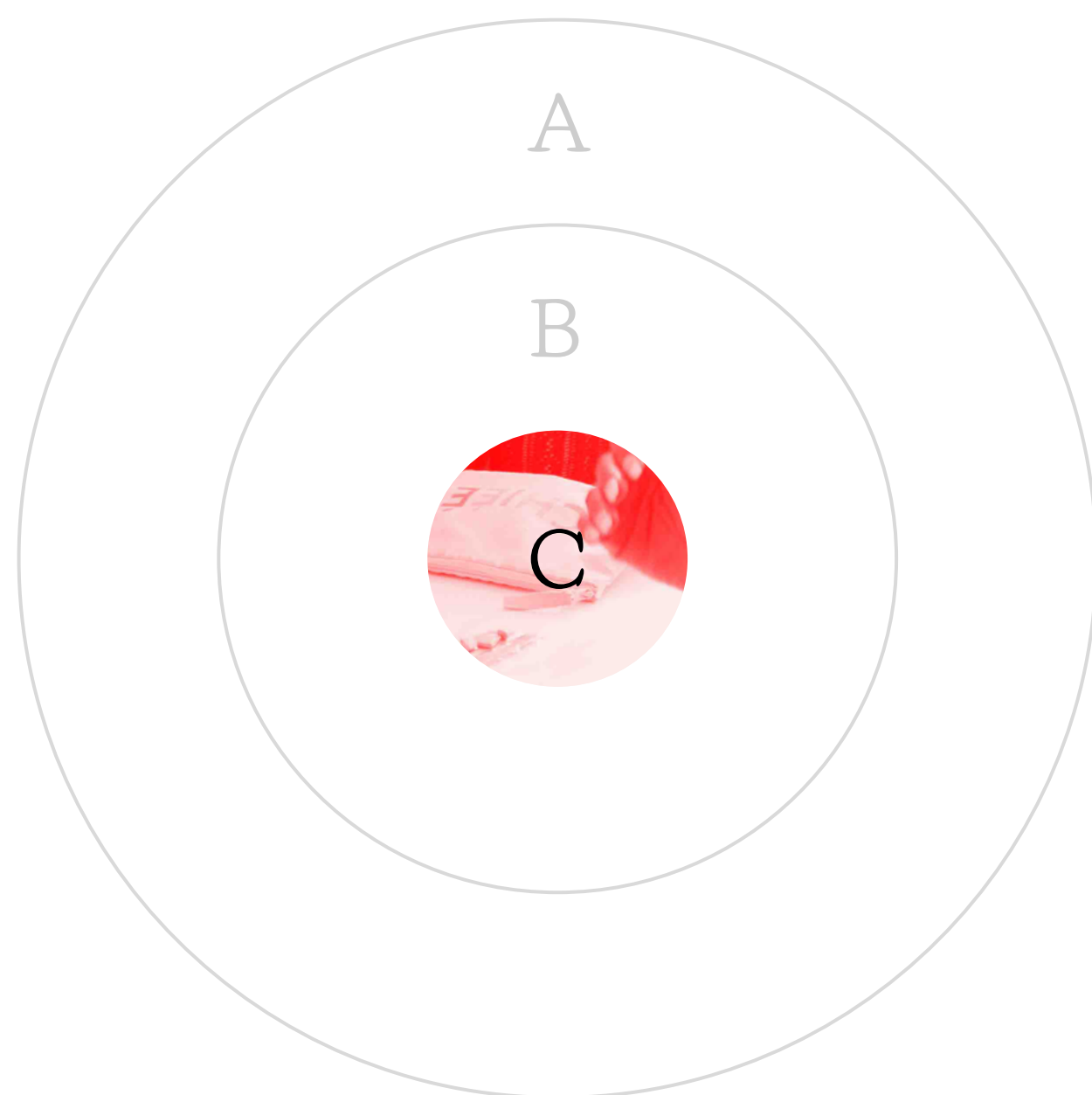
B. Intention avec humilité



À l'aide de quelques questions, établissez comment vous et la collaboratrice ou le collaborateur externes avez l'intention de contribuer. Présentez un vaste éventail de points de vue et d'expériences.

- Dans le cadre de ce mandat, quelle est mon intention quant aux personnes et à leur environnement?
- Quel est l'état actuel de la situation? Comment pourrais-je la décrire?
- Comment d'autres personnes pourraient-elles la décrire de leur point de vue?
- Quelles sont les possibilités les plus ambitieuses?
- Quelles sont les possibilités les plus ambitieuses, d'autres points de vue?
- Quelles sont les possibilités réalistes?
- Quelles sont les possibilités réalistes, d'autres points de vue?

C. Conversations intentionnelles



Considérez les approches suivantes pour établir et exploiter des espaces de conversation inclusive et intentionnelle.

Le pouvoir de la conversation devrait être exploité pour réunir des leaders, des professionnelles et professionnels, des designers et des personnes issues de différentes communautés afin d'explorer de nouvelles perspectives et idées par le biais d'expériences vécues et de l'imagination sociale.

Ces conversations sont différentes des ateliers, des séances de travail ou de remue-méninges, des consultations publiques, des concertations ou d'autres activités

participatives semblables. Elles peuvent faire partie de ces activités, sans toutefois en adopter les allures.

Les conversations doivent viser à fournir un espace libre de tout jugement aux communautés sous-reconnues et historiquement marginalisées leur permettant d'exprimer leurs désirs, leurs intérêts, leurs besoins et leurs obstacles, tout en facilitant la réflexion, l'écoute, le partage, l'échange, les liens et l'apprentissage.

Pendant une activité participative pour un groupe de 12 à 15 personnes, nous suggérons de limiter les conversations à 2 heures.

N'oubliez pas qu'il est essentiel d'établir des liens de confiance. Ainsi, nous vous encourageons à aborder ces conversations en faisant preuve de bienveillance, de transparence et de curiosité.

C. Conversations intentionnelles



Étapes pour naviguer et établir des espaces de conversation intentionnels :

1. Élargir ses connaissances : recherche + découverte
2. Prioriser l'inclusivité
3. Définir l'intention de la conversation
4. Faciliter le dialogue avec bienveillance
5. Après la conversation : changer les mentalités grâce à diverses perspectives

Élargir ses connaissances : recherche + découverte

- Réfléchissez de façon critique à vos propres expériences par rapport au sujet abordé.
- Cernez les notions ou idées préconçues.
- Incluez les identités intersectionnelles au sein des communautés ciblées.
- Examinez des ouvrages de personnes ou d'organismes historiquement marginalisés en lien avec le sujet abordé.

C. Conversations intentionnelles

Prioriser l'inclusivité

Étapes pour naviguer et établir des espaces de conversation intentionnels :

1. Élargir ses connaissances : recherche + découverte
2. Prioriser l'inclusivité
3. Définir l'intention de la conversation
4. Faciliter le dialogue avec bienveillance
5. Après la conversation : changer les mentalités grâce à diverses perspectives

- Planifiez une expérience qui encourage les participantes et participants à choisir les modes d'expression pour partager leurs points de vue (dialogue, rédaction, dessin, etc.).
- Créez des espaces conversationnels qui mettent les participantes et participants à l'aise et qui leur donnent tout le temps voulu.
- Préparez des questions ouvertes qui évitent de suggérer une bonne ou une mauvaise réponse et permettez aux participantes et participants de répondre en français ou en anglais.
- Établissez des stratégies pour prévenir les microagressions et intervenir si elles surviennent.
- Choisissez les participantes et participants en fonction de leurs expériences, plutôt que de leur niveau de scolarité ou de leurs compétences.
- Assemblez un groupe diversifié sur le plan culturel, social, identitaire et des croyances.



C. Conversations intentionnelles

Étapes pour naviguer et établir des espaces de conversation intentionnels :

1. Élargir ses connaissances : recherche + découverte
2. Prioriser l'inclusivité
3. Définir l'intention de la conversation
4. Faciliter le dialogue avec bienveillance
5. Après la conversation : changer les mentalités grâce à diverses perspectives

Définir l'intention de la conversation

- Reconnaissez les contextes sociaux, historiques et identitaires, ainsi que les dynamiques de pouvoir et les privilèges.
- Présentez les facilitateurs ou facilitatrices, les sujets et l'ordre du jour.
- Établissez des conditions propices à un dialogue inclusif.
- Décrivez comment les données seront recueillies et utilisées.

C. Conversations intentionnelles

Faciliter le dialogue avec bienveillance

Étapes pour naviguer et établir des espaces de conversation intentionnels :

1. Élargir ses connaissances : recherche + découverte
2. Prioriser l'inclusivité
3. Définir l'intention de la conversation
4. Faciliter le dialogue avec bienveillance
5. Après la conversation : changer les mentalités grâce à diverses perspectives

- Encouragez le partage d'expériences en tenant compte des traumatismes possibles.
- Établissez des termes et des définitions pour favoriser un terrain d'entente et une compréhension commune.
- Simplifiez le vocabulaire en évitant le jargon ou une terminologie qui exclut certains groupes.
- Axez la conversation sur les points de vue et expériences individuels à l'aide d'énoncés à la première personne.
- Reconnaissez les différences culturelles, sociales, identitaires et religieuses, sans qu'elles deviennent des obstacles.
- Cultivez un climat libre de tout jugement afin d'assurer que chaque voix est entendue, respectée et valorisée.
- Reconnaissez qu'il est plus important de tisser des liens que de résoudre un problème.



C. Conversations intentionnelles

Étapes pour naviguer et établir des espaces de conversation intentionnels :

1. Élargir ses connaissances : recherche + découverte
2. Prioriser l'inclusivité
3. Définir l'intention de la conversation
4. Faciliter le dialogue avec bienveillance
5. Après la conversation : changer les mentalités grâce à diverses perspectives

Après la conversation : changer les mentalités grâce à diverses perspectives

- Faites un bilan des apprentissages.
- Déterminez des croyances antérieures pour ensuite élargir vos horizons.
- Mettez en pratique les nouvelles connaissances.
- Partagez les nouvelles connaissances avec vos collègues et au sein du secteur.

État d'esprit des apprenantes et apprenants

Liste non exhaustive de questions pour guider vos conversations tout au long d'un projet.

En vue de créer un climat propice aux conversations productives, cette série de questions peut vous aider à explorer et à éliminer certains angles morts et constats, qu'ils soient sensibles ou anecdotiques.

Semer

- De quoi a-t-on besoin pour que les idées puissent naître, s'épanouir et survivre?
- Selon d'autres points de vue, de quoi a-t-on besoin pour que les idées puissent naître, s'épanouir et survivre?
- Comment ces idées seront-elles porteuses de bonheur, de douleur et de retombées positives pour la Terre et les personnes?
- Selon d'autres points de vue, comment ces idées seront-elles porteuses de bonheur, de douleur et de retombées positives pour la Terre et les personnes?

Incuber

- Comment se déroulera le processus et doit-il suivre un ordre chronologique précis?
- Selon d'autres points de vue, comment se déroulera le processus et doit-il suivre un ordre chronologique précis?

État d'esprit des apprenantes et apprenants

Inciter

- Avons-nous toutes les ressources nécessaires pour concrétiser les idées? Quels sont les leviers et les obstacles à considérer?
- Selon d'autres points de vue, avons-nous toutes les ressources nécessaires pour concrétiser les idées? Quels sont les leviers et les obstacles à considérer?

Apprécier

- Qu'avons-nous accompli, quels sont les grands résultats et les résultats de processus?
- Selon d'autres points de vue, qu'avons-nous accompli, quels sont les grands résultats et les résultats de processus?

Intégrer

- Qu'avons-nous appris?
- Qu'ont appris les autres?
- Comment nos apprentissages peuvent-ils influencer l'avenir?
- Selon d'autres points de vue, comment nos apprentissages peuvent-ils influencer l'avenir?

Critères de réussite

✓ Voix externes

- Vous êtes-vous entourés d'un éventail de cerveaux des communautés PANDC?
- Avez-vous fait appel à des groupes spécialisés pour obtenir un éventail de voix?

✓ Intention


- Avez-vous partagé une intention (orientation, motivation, état d'esprit de votre approche) plutôt qu'un objectif (résultat précis et mesurable à obtenir)?
- Avez-vous sollicité les points de vue de chaque participante et participant?

✓ Conversations intentionnelles

- Qui facilite la conversation?
- Quelle sera l'approche utilisée pour guider les conversations?
- Avez-vous prévu au moins trois conversations durant le processus?
- Avez-vous documenté le processus à l'aide de notes ou de dossiers physiques ou numériques?
- Comment faites-vous des suivis?
- Avez-vous pensé à des façons de partager vos apprentissages?

Pourquoi ça fonctionne

- Perspectives croisées.
- Posture empathique et d'apprentissage.
- Accès à de précieuses données auxquelles on ne peut s'identifier.
- Groupes conseils agissant à titre de spécialistes plutôt que décideurs.
- Élargissement de l'éventail de constats et de solutions.
- Méthodologie de recherche centrée sur l'humain et la nature.
- Efficace, simple, méthodique, souple.
- Visibilité et sensibilisation accrues.



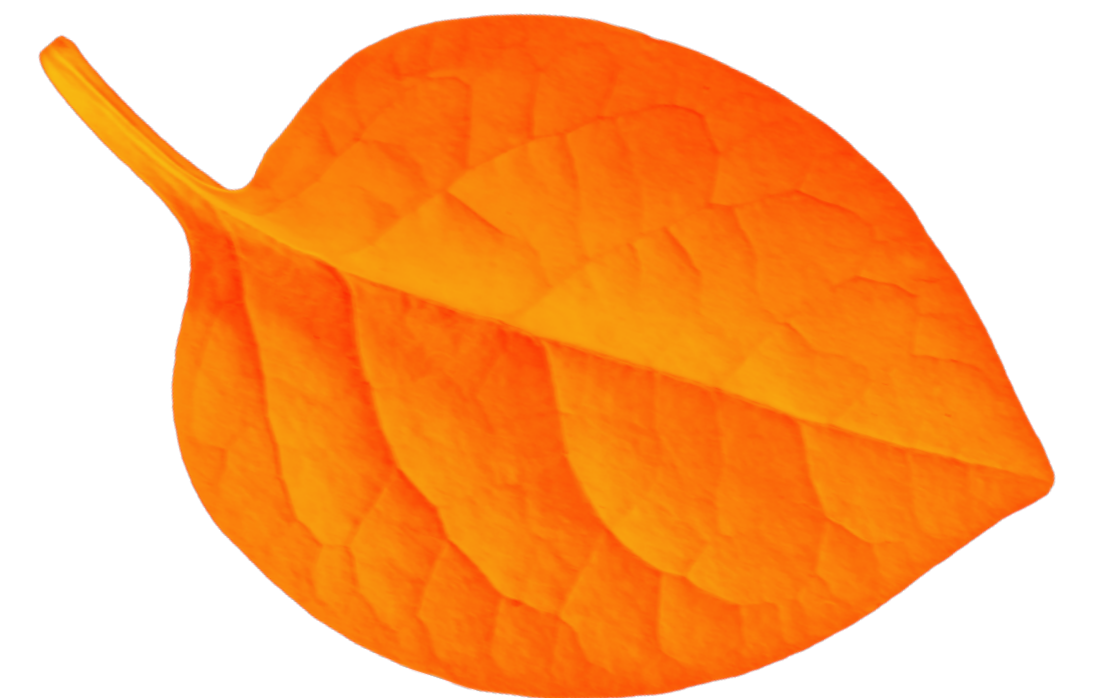
« Pour les groupes ignorés ou sous-reconnus, l'inclusion augmente le sentiment de sécurité et d'appui au travail. »

— Professionnel du design



« Le design doit s'inspirer
de la nature en étant
adaptable et vivant, et en
valorisant la diversité
comme source
de richesse et
de résilience. »

— Professionnelle du design





Changer les mentalités

Série de vidéos explorant les perspectives et les conversations qui ont inspiré l'outil.



Et si l'on considérait le design sous une autre perspective ?

Ces quatre vidéos portent sur les expériences de professionnelles et professionnels en design qui remettent en question des cadres traditionnels pour favoriser l'inclusivité.

En partageant leurs points de vue nuancés, ces personnes nous révèlent de quelle manière l'écoute d'une diversité de voix contribue à surmonter des préjugés et à changer les mentalités.

Ces vidéos nous invitent à réfléchir à ces constats et aux façons de les intégrer dans nos propres processus de design.



Causes et effets du design universel

Avec Kevin Yuen Kit Lo

Designer graphique, professeur et organisateur communautaire.
Fondateur et directeur artistique du studio de design LOKI.

Kevin présente son approche perturbatrice qui consiste à recontextualiser le design pour en faire un élément intrinsèque de la vie, puis à le décentraliser de son contexte occidental afin de le rendre plus inclusif. Dans le cadre d'un projet portant sur le profilage par la police, Kevin démontre comment le design peut devenir un outil de contestation et d'intervention.



Le dialogue mène à l'inclusivité

Avec Joman Baku

Designer multidisciplinaire (vêtements, produits, design graphique et architectural), étudiant en architecture.

Joman soutient l'importance de la conversation dans les processus de design, pour comprendre et satisfaire les besoins conscients et inconscients des publics cibles. Dans le cadre d'un de ses projets, il explique comment il a réussi à favoriser l'inclusivité à travers des méthodes de conversation intentionnelle.



Faciliter la cocréation avec les communautés

Avec **Maira Gonzalez**

Designer et gestionnaire de projets, design social et planification communautaire. Baccalauréat en design industriel et maîtrise en Design de l'environnement.

Dans le cadre de ses projets avec des communautés marginalisées de la Colombie et du Québec, Maira explique comment elle utilise le design pour faciliter des changements sociaux. Elle démontre comment ses méthodologies permettent aux communautés de se laisser guider par leurs connaissances, leurs besoins et leurs expériences afin de lutter contre la colonisation.





Tisser des liens avec des communautés qui ne sont pas les nôtres

Avec Farah Khan

Fondatrice, directrice et directrice de création au studio de design graphique collaboratif House9.

Farah présente son processus créatif lorsqu'elle travaille pour des communautés auxquelles elle n'appartient pas. Elle nous parle de son approche collaborative et de son travail avec des communautés autochtones en vue de trouver de nouvelles possibilités de design qui répondent à leurs besoins.





« En intégrant l'humanité et l'expérience vécue, et en rassemblant les histoires diverses, le design est porteur d'héritage. »

— Membre de la communauté



Méthodologie et résultats

Processus, principaux apprentissages,
perspectives et expériences.



Méthodologie

Ce projet de recherche est surtout fondé sur des méthodes de collecte de données qualitatives, y compris des conversations semi-dirigées, des ateliers et des entrevues filmées.

Pendant deux jours, nous avons invité des personnes, designers ou non, à participer à ces activités pour explorer leur relation avec le design, l'importance qu'il revêt pour elles dans leur vie et les facteurs qui ont influencé leurs choix de carrière.

Les grands thèmes abordés tournent autour de ces conversations. Les conclusions, ainsi que la ressource qui en découle, sont fondées sur leurs contributions.

Sources

- **Ateliers et conversations**
Membres de la communauté
Professionnelles et professionnels
- **Recherche**
Sources en ligne, rapports et ouvrages de référence
- **Entrevues**
Spécialistes en design, en développement durable et en psychologie



Grandes étapes de planification stratégique

Que doit-on aborder?

Définir les enjeux clés.

1

Quelles sont les perspectives?

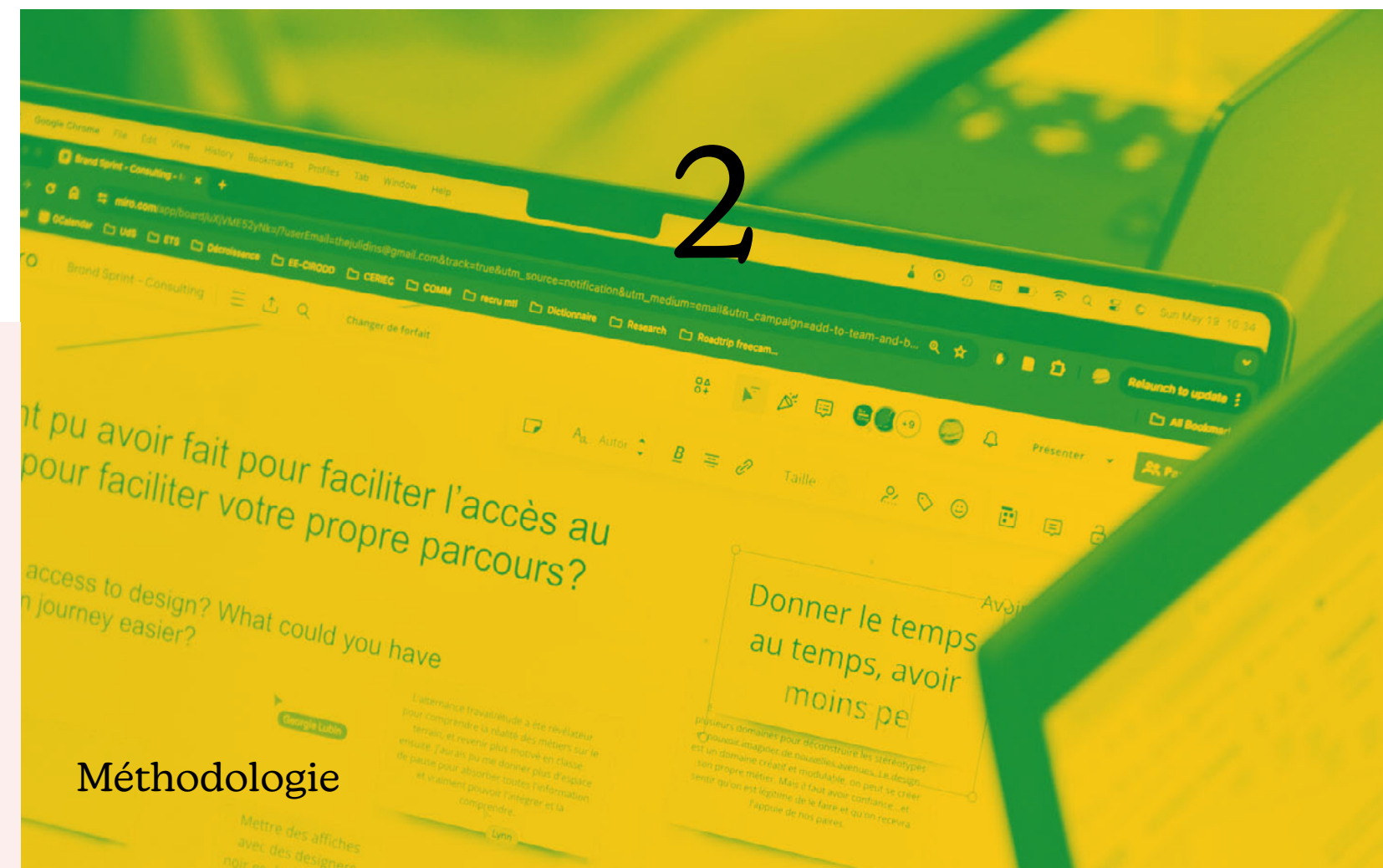
Définir les « vérités » clés pour ce qui est des personnes, du contexte et de l'offre.

2

Quelles possibilités se dégagent?

Évaluer et choisir des points de tension pertinents et récurrents afin de concevoir des solutions concrètes.

3



1. Que doit-on aborder?

Les ateliers et conversations ont révélé trois grands enjeux :

1. Le secteur du design peine à devenir plus accessible, inclusif et accueillant pour les talents PANDC.

Comment le secteur du design pourrait-il devenir plus équitable, diversifié et inclusif?

2. Le manque d'inclusivité et de compréhension à l'égard des communautés sous-reconnues mène à des solutions de design qui ne répondent pas nécessairement aux besoins et aux attentes de ces communautés.

Comment les professionnelles et professionnels du design pourraient-elles et ils mieux comprendre et refléter les besoins des communautés sous-reconnues?

3. De nombreuses communautés sous-reconnues ignorent le potentiel du design en matière de carrières et de professions, ainsi que son impact sur leur milieu de vie.

Comment les professionnelles et professionnels du design pourraient-elles et ils tisser des liens authentiques avec diverses communautés, veillant à ce qu'elles puissent être incluses et sensibilisées au secteur du design et à ses processus?

2. Quelles sont les perspectives?

« Vérités » des personnes selon les participantes et participants

« Comment éviter de toujours faire du design pour la majorité des publics et s'assurer de garder en tête les besoins de la minorité? »

« Il y a un pouvoir et un privilège dans le design et dans la façon dont il influence tout. »

« Le design doit s'inspirer de la nature en étant adaptable et vivant, et en valorisant la diversité comme source de richesse et de résilience. »

« À cause du manque de visibilité dans la profession, il est difficile de savoir qu'elle existe et encore plus difficile de me convaincre, ou de convaincre mes parents, que c'est un bon choix. »

« J'en ai marre d'être toujours la seule. »

« Le design ouvre la porte aux possibilités afin que nous puissions occuper pleinement les espaces en fonction de la réalité de chaque personne au lieu de nous contenter d'espaces colonialistes. »

« L'intentionnalité en design crée un sentiment d'appartenance. »

« Je dois continuellement faire l'effort de dépasser la vision étroite du "bon design" avec laquelle j'ai grandi. »

« Le design peut nous permettre de vivre pleinement et de prendre notre place dans le monde. »

2. Quelles sont les perspectives?

Vérités par rapport au contexte et à l'offre










Des points de tension ont émergé dans quatre sphères :

Systemes sociaux et professionnels élitistes

Santé et efforts émotifs

Transfert de connaissances

Développement durable

Le manque de diversité peut avoir un impact sur le désir d'aller vers les domaines du design.	
Malgré une multitude de spécialistes et de constats PANDC, les communautés de design ne les exploitent pas toujours.	
Les préjugés occidentaux en matière de design peuvent négliger des communautés PANDC et de leur réalité, ce qui peut entraîner des lacunes quand vient le temps de bâtir avec elles.	
La perspective PANDC est parfois moins validée et souvent remise en question par rapport aux pratiques de design courantes.	
La communauté PANDC n'est pas monolithique.	
Les designers PANDC investissent souvent davantage pour répondre à des normes de design homogènes.	
Un manque de langage et de sécurité psychologique peut empêcher les designers d'aborder efficacement les nuances du design.	
Les pratiques ethnoculturelles sont essentielles pour révéler des personnes et des découvertes environnementales vitales.	
Une vision homogène du design a tendance à négliger les expériences des utilisatrices et utilisateurs PANDC, à accroître la méfiance et à entraver le design fiable et durable.	

3. Quelles possibilités se dégagent?

Solutions concrètes proposées par nos groupes communautaires et de professionnelles et professionnels

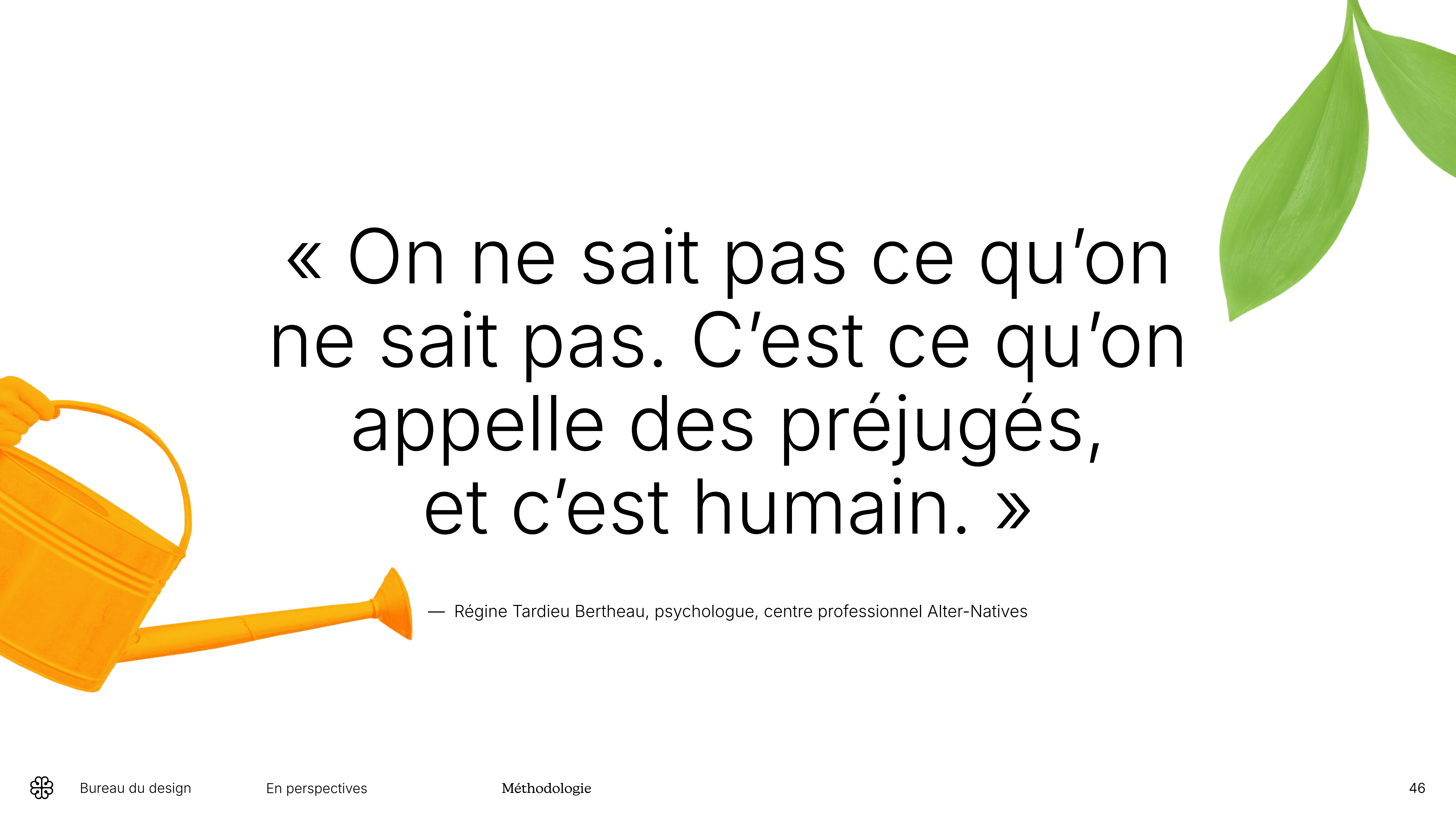
Légende

Communauté

Membres de la profession

Les deux groupes

Concevoir les systèmes de façon inclusive.	Les deux groupes
Enrichir les expériences de design dans tous les domaines.	Communauté
Démocratiser le design à titre d'espace d'apprentissage pour divers profils.	Les deux groupes
Fournir des outils et méthodes pour tenir compte des nuances culturelles.	Les deux groupes
Contribuer à alimenter des considérations et des pratiques empathiques.	Communauté
Adopter des approches plus inclusives et investigatrices.	Membres de la profession
Aider les designers des communautés sous-reconnues à accroître leur confiance.	Membres de la profession
Abattre les murs pour créer des pratiques et des espaces collaboratifs.	Membres de la profession
Mettre en œuvre des pratiques de design plus intentionnelles.	Membres de la profession
Considérer le développement durable, l'impact et l'aspect holistique du design.	Membres de la profession
Rendre la pratique du design plus itérative.	Membres de la profession

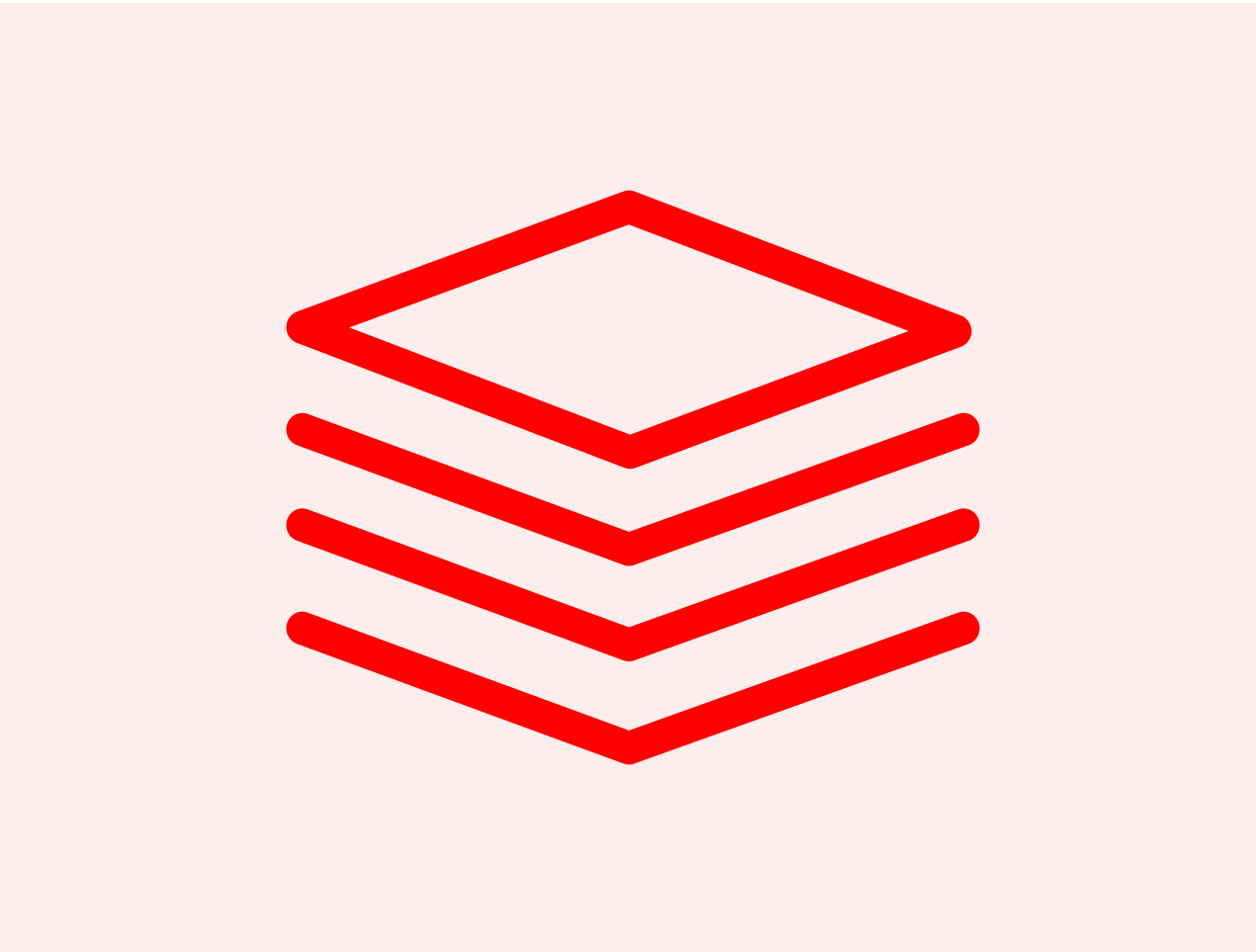
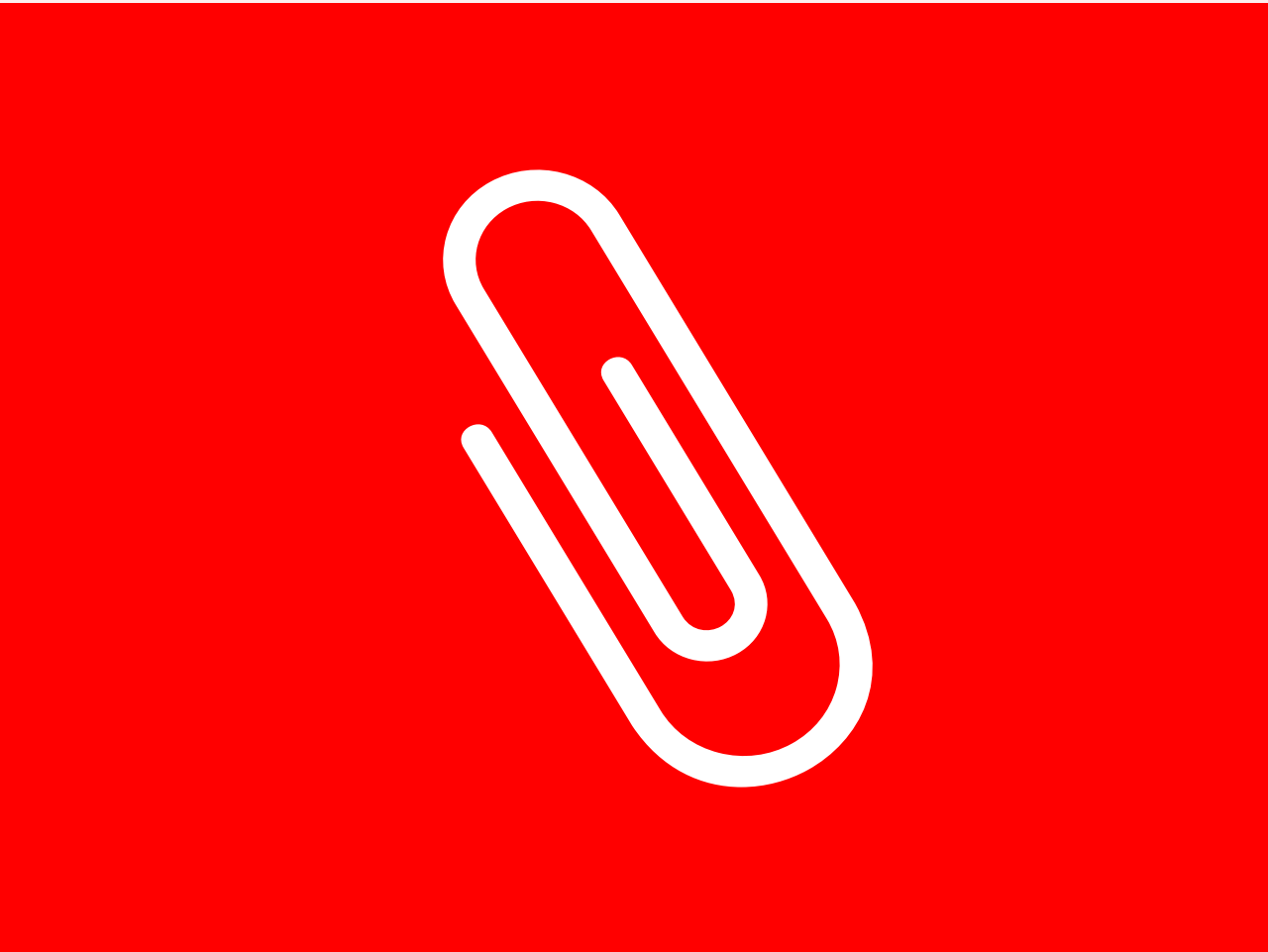


« On ne sait pas ce qu'on ne sait pas. C'est ce qu'on appelle des préjugés, et c'est humain. »

— Régine Tardieu Bertheau, psychologue, centre professionnel Alter-Natives



Glossaire



Glossaire

Interprétation de la politique ADS+ de la Ville de Montréal

Diversité : existence d'un large éventail de qualités et de caractéristiques humaines au sein d'un groupe, d'une organisation ou d'une société. La diversité représente l'accumulation de caractéristiques uniques, de styles de communication, de parcours de carrière, d'expériences de vie, de formations scolaires, de provenances géographiques, d'appartenances à des communautés racisées, de niveaux de revenu, d'états civils, de statut parental et d'autres variables qui peuvent influencer nos perspectives personnelles. Ces expériences de vie et perspectives personnelles nous font réagir et réfléchir différemment.

Équité : l'équité est synonyme de justice, c'est-à-dire que toute personne, quelle que soit son identité, doit être traitée de manière juste. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées ainsi que pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. L'équité s'impose pour parvenir à l'égalité.

Inclusion : l'inclusion fait référence à la création d'un environnement où chaque personne est respectée de manière équitable et a accès aux mêmes possibilités dans l'acceptation de ses différences. À l'échelle organisationnelle, l'inclusion s'inscrit dans le cadre de la lutte contre toute forme de discrimination et du respect des droits fondamentaux de toute personne. Elle exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes afin d'atteindre une égalité de droits, de conditions et de faits.

ADS+ : l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+) est à la fois un processus et un outil qui vise à lutter contre les discriminations existantes en tenant compte des droits et des réalités spécifiques aux personnes vivant plusieurs discriminations simultanément lors de la mise en place d'initiatives. L'ADS+ nous permet d'analyser les logiques des discriminations systémiques, de poser un regard critique sur nos biais et nos pratiques, et de ne pas marginaliser davantage des personnes qui le sont déjà. Elle favorise le passage à l'action contre les discriminations grâce à la prise en compte des droits, des réalités et besoins différenciés, ainsi que la prévention des effets distincts et l'atteinte d'une égalité de fait.

Personne racisée : personne victime de « racisation », c'est-à-dire qui a été catégorisée comme non blanche du fait de certaines caractéristiques subjectives. Ces catégories raciales ont été créées de manière à justifier diverses formes d'exploitation et de discrimination envers des groupes perçus comme différents du groupe dominant au sein d'une société donnée. L'utilisation du terme « personne racisée » plutôt que « minorité visible » est recommandée, puisqu'il reconnaît le fait que les obstacles rencontrés prennent racine dans les préjugés racistes transmis au fil de l'histoire jusqu'à aujourd'hui.

PANDC : l'abréviation « PANDC » sert à désigner les personnes autochtones, noires et de couleur. Elle est utilisée pour faire ressortir les expériences particulières vécues en matière de discrimination par les personnes issues de ces groupes précis, comparativement à d'autres groupes de personnes non blanches. L'équivalent en anglais, d'où il tire son origine, est l'acronyme BIPOC (« Black, Indigenous and people of colour »).

Glossaire

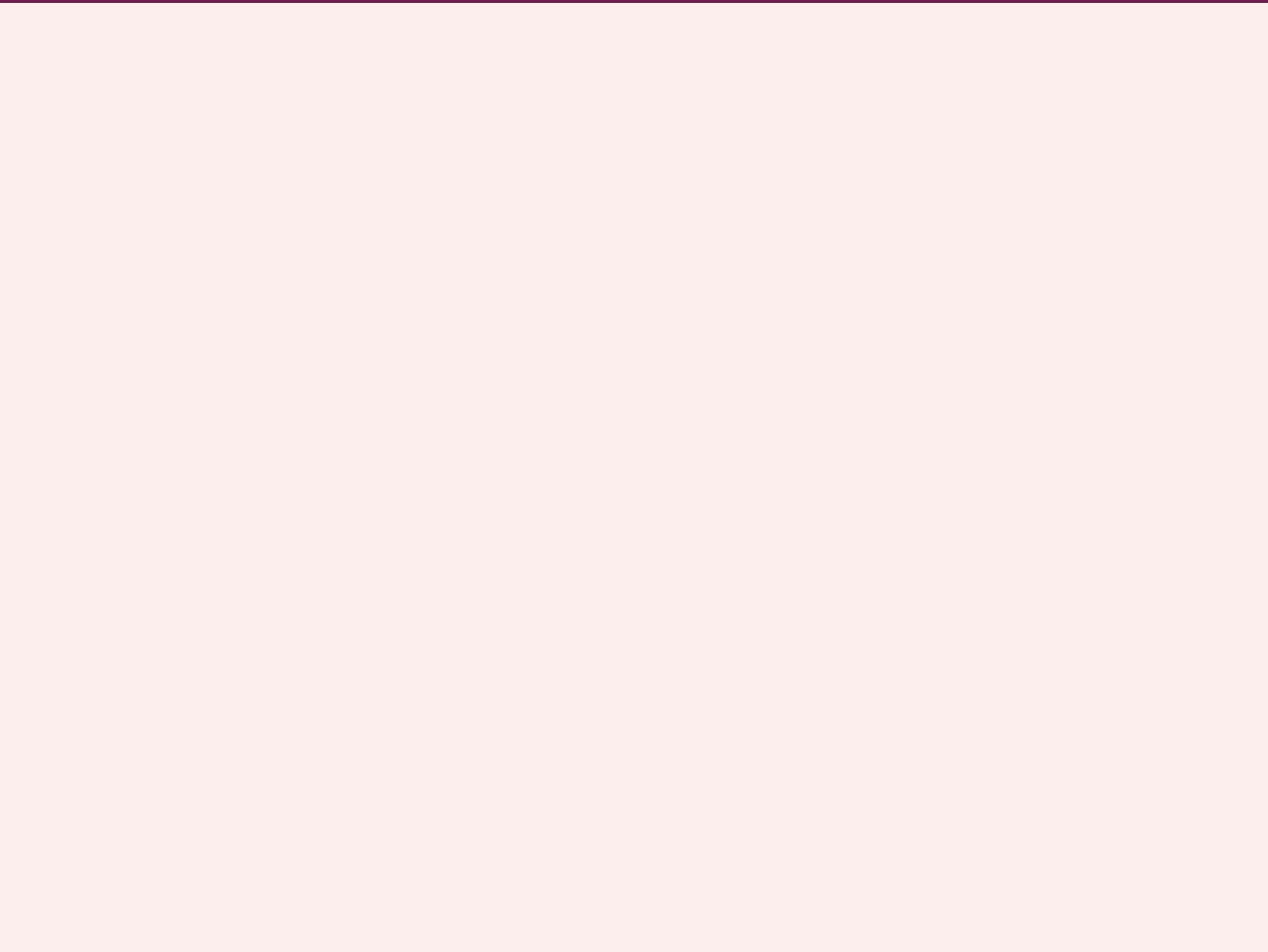
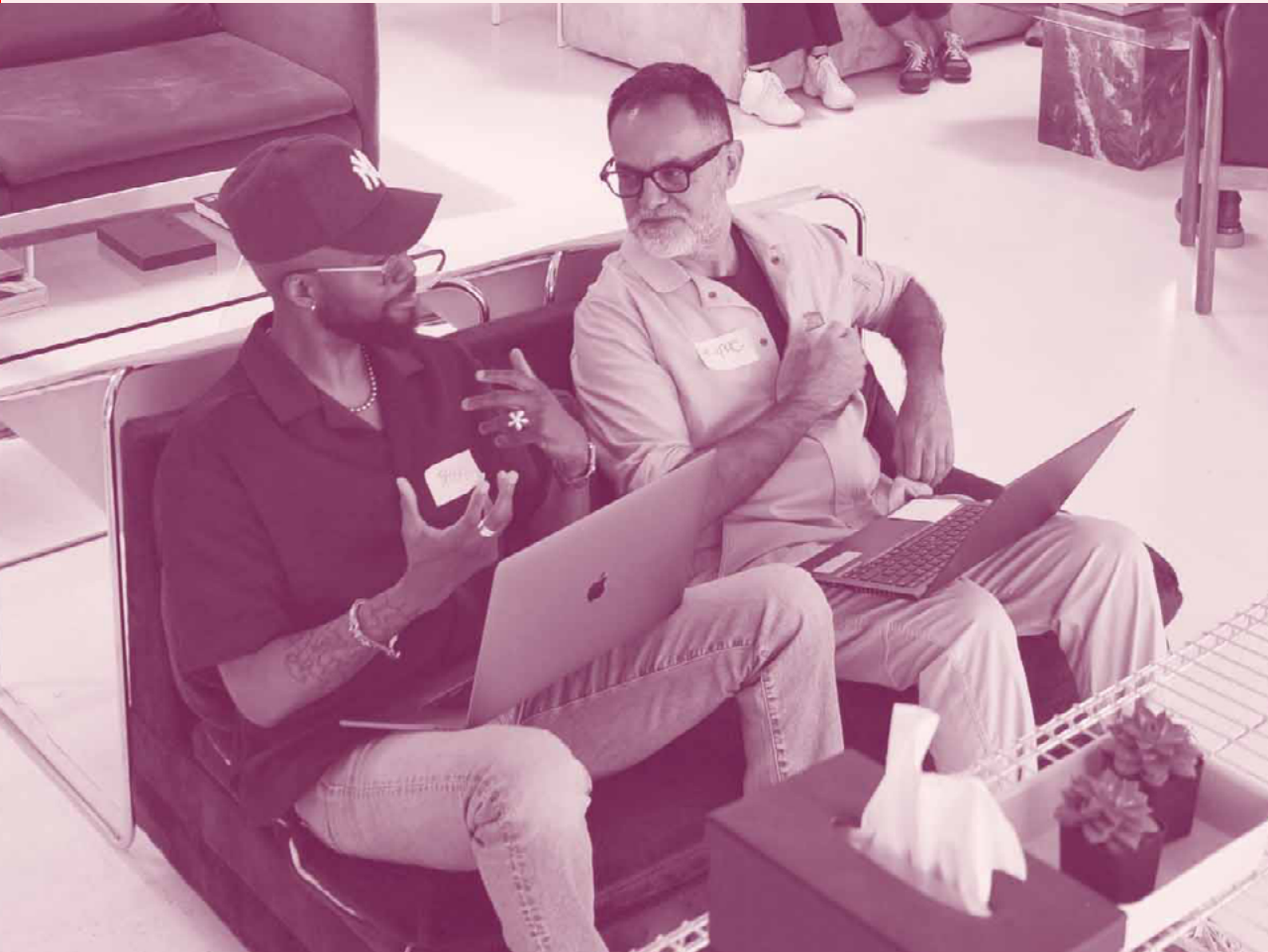
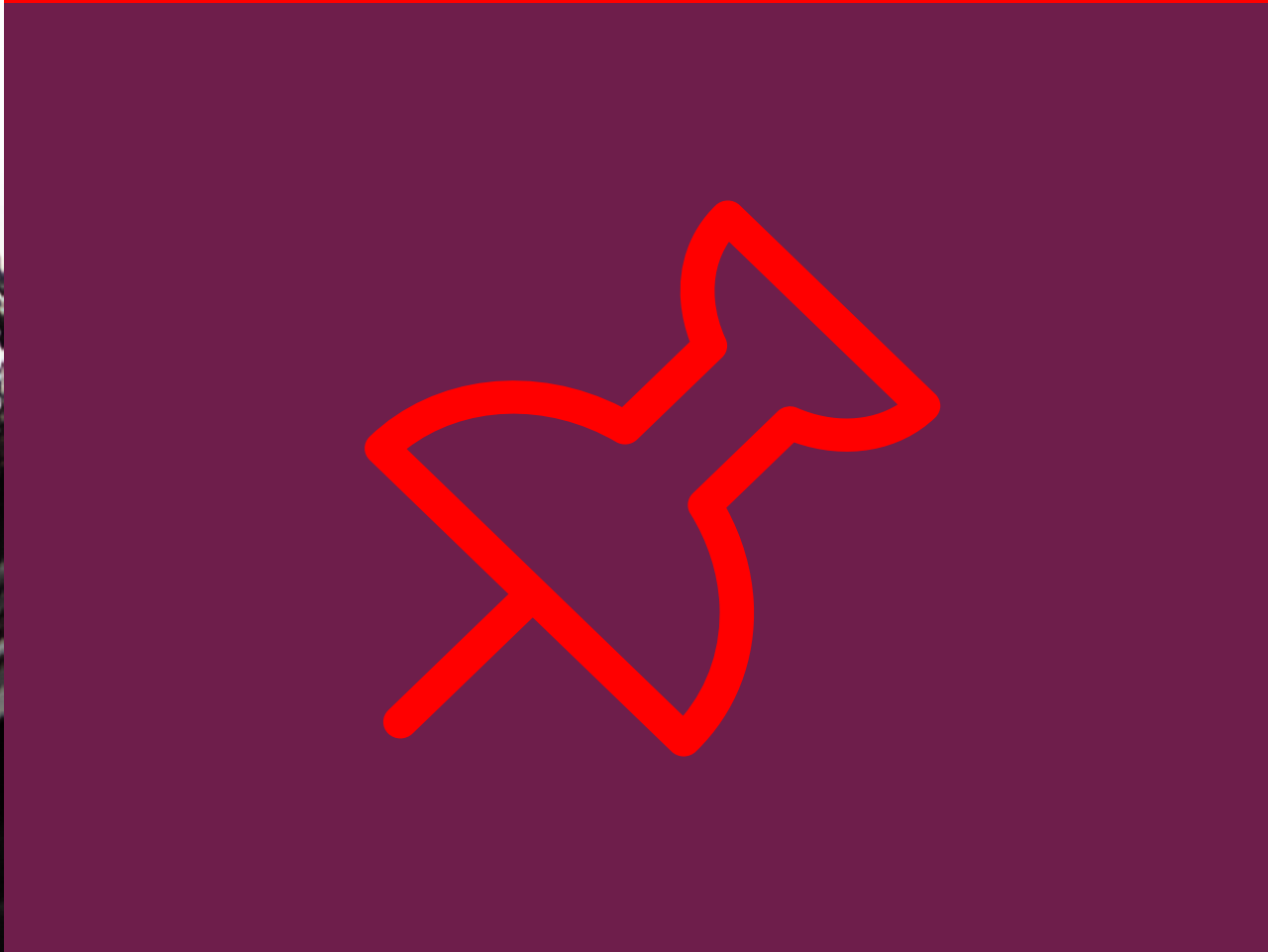
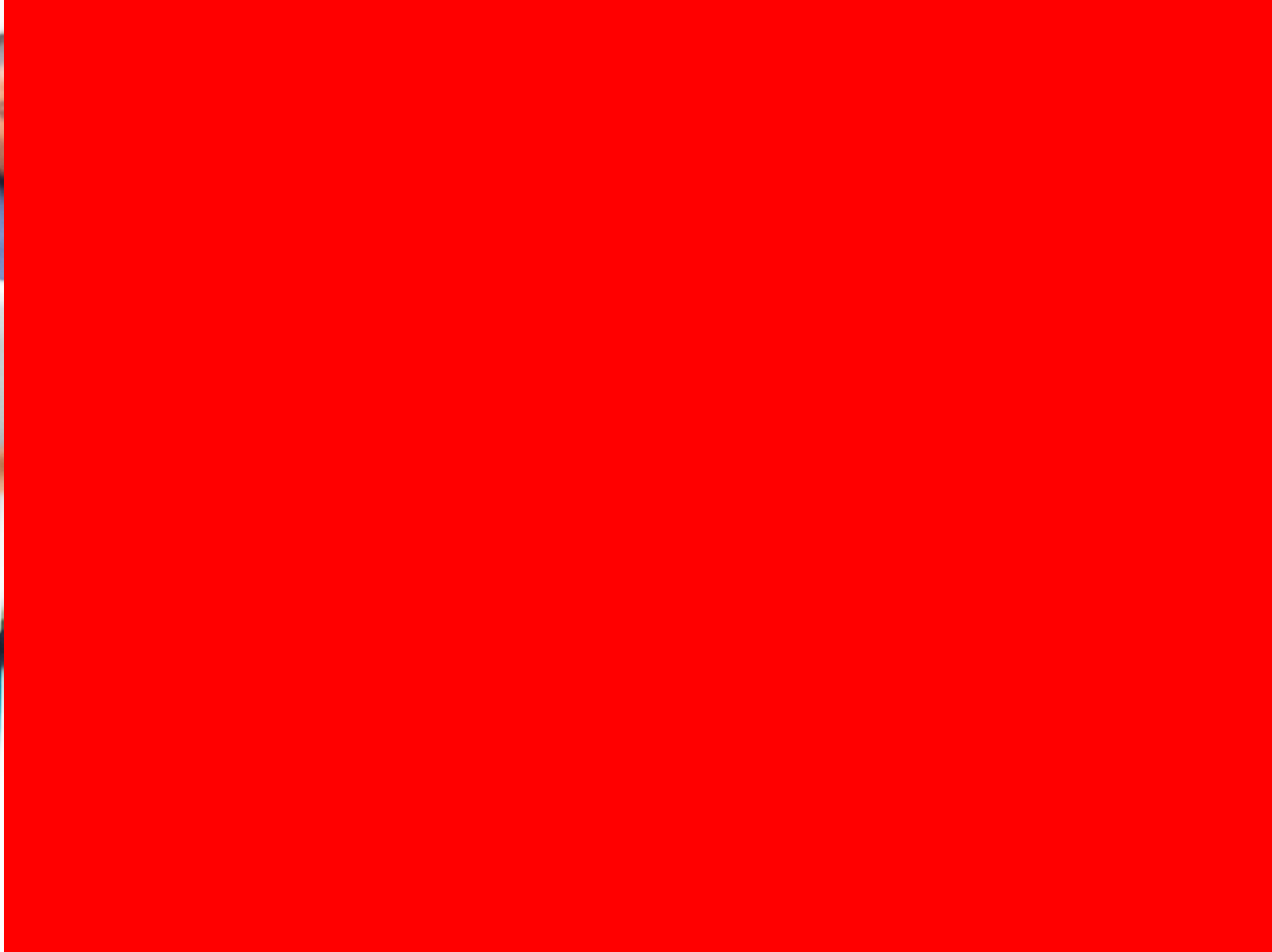
Définition éditoriale de Six Cinquième
et Never Was Average

Design (tel que défini avec les personnes qui ont participé aux ateliers) : le design fait référence à la création réfléchie et intentionnelle de quelque chose (tangibile ou intangible) pour atteindre un objectif ou résoudre un problème. Il s'agit de réfléchir à l'apparence des choses, à leur fonctionnement et à la façon dont elles s'intègrent dans nos vies et dans le monde qui nous entoure pour les rendre utiles, attrayantes et efficaces.

Design inclusif : le design inclusif est un acte intentionnel qui tient compte des dynamiques de pouvoir et des systèmes d'inégalité afin d'assurer des résultats équitables des processus de conception pour les communautés marginalisées dont les besoins sont systématiquement exclus.

Communauté visée (partagé par Farah Khan) : fait référence aux groupes ou aux populations spécifiques auxquels un projet ou une initiative s'adresse. Ces communautés sont généralement identifiées en fonction de caractéristiques, de besoins ou d'intérêts communs qui s'alignent sur les objectifs du travail entrepris. L'ouvrage s'adresse aux communautés marginalisées et sous-représentées, en particulier à celles qui naviguent dans des identités complexes et qui cherchent à appartenir à des structures sociétales plus larges. Cela comprend des communautés qui ont été historiquement sous-reconnues et des personnes engagées dans une collaboration interculturelle.

Sous-reconnu[e] : désigne un groupe au sein d'une population qui est proportionnellement moins représenté dans un sous-groupe spécifique par rapport à sa représentation dans l'ensemble de la population. Les caractéristiques spécifiques d'un groupe sous-reconnu varient selon le sous-groupe considéré. Au Canada, la Loi sur l'équité en matière d'emploi désigne quatre groupes : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes racisées. Le terme « sous-reconnu », plutôt que « sous-représenté », nous invite à nous attaquer au comportement à l'origine de la sous-représentation, soit le manque de reconnaissance.



Annexe

Détails sur l'approche, les participantes et participants, et les conversations derrière
En perspectives.



Approche aux conversations et aux ateliers

En rassemblant des personnes issues de communautés sous-reconnues et des personnes de différents antécédents culturels qui travaillent dans une variété de disciplines du design, nous avons pu faire plusieurs constats utiles.

Nous avons choisi une facilitatrice externe pour guider les conversations et assurer un environnement où les participantes et participants étaient à l'aise de s'exprimer ouvertement. Cette approche a permis d'éviter de s'accrocher à des préjugés positifs ou négatifs, favorisant ainsi une atmosphère de soutien et de respect.

Les activités se sont concentrées sur les besoins humains, les motivations et les obstacles fondamentaux, ce qui a permis à un large éventail de thèmes de se dégager. Nous avons évité les sujets fixes et limitatifs, laissant les conversations guider les principales

sensibilités vers des solutions. Cette méthodologie nous a permis d'utiliser chaque groupe comme point de référence, contextualisant les résultats, tout en cernant les pratiques utiles et les lacunes. Notre objectif était d'explorer la notion de design du point de vue de l'utilisatrice ou de l'utilisateur, et du point de vue du design, en considérant les expériences à travers une lentille humaine holistique (hiérarchie des besoins de Maslow) et des protocoles de design formels, que ce soit pour un site Web, un hôpital ou un quartier.

Malgré la taille limitée de l'échantillon, notre objectif était de saisir le plus d'informations possible d'expériences réelles. Nous avons donc mieux compris les angles morts actuels liés à l'inclusivité en design ainsi que la façon de les éliminer.



Groupe des non-designers

« Le design peut nous permettre d'habiter pleinement le monde. »

— Membre de la communauté

Nos participantes et participants



**membres non-designers
de la communauté**

Nous avons lancé un appel ouvert et reçu 96 candidatures en 2 semaines, soient :

- 69 personnes qui s'identifient comme des professionnelles et professionnels du design;
- 27 personnes qui s'identifient comme des non-professionnelles et non-professionnels du design.

En tenant compte de facteurs tels que l'âge, le genre, l'identité raciale et la langue d'usage (français ou anglais), la sélection s'est faite de façon à assurer une diversité de perspectives.

Pour les non-professionnelles et non-professionnels du design, nous avons cherché à recruter des personnes ayant différentes expériences en design et différents antécédents professionnels (p. ex. : étudiantes et étudiants, personnes avec ou sans emploi).

Pour les designers, nous avons recruté des personnes représentant un vaste éventail de disciplines et d'expériences.

Le groupe des non-designers comptait 12 personnes, dont 9 se sont présentées. Parmi ces personnes, 90 % s'identifient comme femmes noires.

Le groupe des designers comptait 12 personnes, dont 11 se sont présentées. On trouvait dans ce groupe une plus vaste diversité d'ethnies, de genres et d'âges.

Dans les deux groupes, la perspective autochtone était absente. Malgré nos efforts, la diversité culturelle n'était pas aussi large que nous l'aurions souhaité. Toutefois, un vaste éventail d'identités et de perspectives culturelles étaient représentées et nous en sommes arrivés à des constats importants pour cette ressource.

À propos des participants

Parmi les candidatures des non-designers :

29.6%

s'identifient comme hommes

70.4%

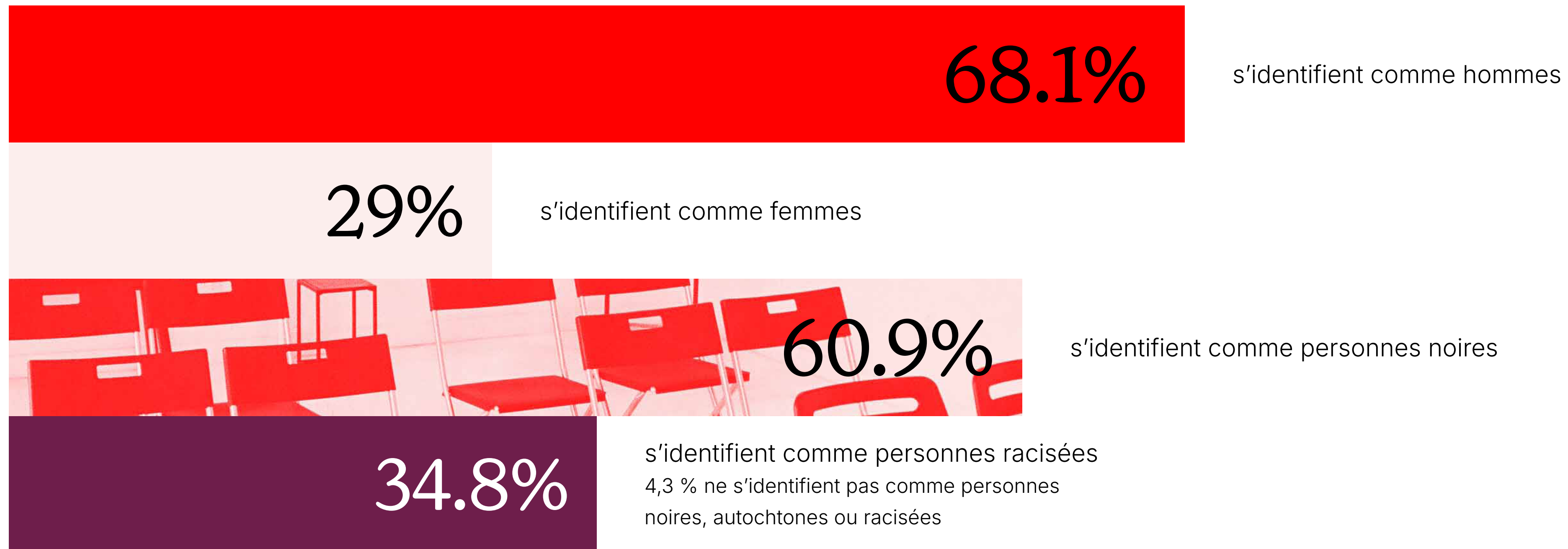
s'identifient comme femmes

88.9%

s'identifient comme personnes noires
7,4 % s'identifient comme personnes
racisées et 3,7 % ne s'identifient pas comme
personnes noires, autochtones ou racisées

À propos des participants

Parmi les candidatures des designers :



À propos des participants

Parmi toutes les candidatures :

21.8%

s'identifient comme non-designers

66.7%

s'identifient comme bilingues

71.9%

s'identifient comme designers



« Le manque d'inclusion et de représentation en design m'a découragée à interagir, évoquant en moi des sentiments d'aliénation, de rejet et d'infériorité. »

— Membre de la communauté



Résumé des conversations

Lorsque vous entendez le mot « design », qu'est-ce qui vous vient à l'esprit?

Catégories

- Design et éléments visuels
- Créativité et esthétique
- Culture et humanité
- Avenir et innovation
- Fonctionnalité et commodité
- Design/impact holistique, ciblé, interdisciplinaire

Pour le meilleur et/ou pour le pire, comment le design est-il présent dans votre quotidien et comment l'affecte-t-il?

1. CONSTAT : Psychologique

Recherche de plus de bien-être, de confort, d'assurance et de relations de confiance, et de moins de défis sociaux et de méfiance. Importance de la prise en compte des perspectives individuelles et subjectives des utilisatrices et utilisateurs.

2. CONSTAT : Sécurité

Attention à la sécurité et au bien-être dans le contexte plus large de l'automatisation.

3. CONSTAT : Sentiment d'amour et d'appartenance

Volet sur lequel il y aurait le moins d'attentes quant à l'apport du design. Or, lorsqu'applicable, le design a une incidence sur les notions de confiance.

4. CONSTAT : Estime de soi

La gamme d'expériences et de préoccupations liées à l'expression personnelle, à la représentation culturelle et à la diversité. Cela suggère un besoin à la fois d'épanouissement personnel, de reconnaissance et d'inclusion sociétale des perspectives et identités diverses.

5. CONSTAT : Esthétique

L'amélioration de la satisfaction, de l'inspiration et de la santé, et de l'atténuation des mauvaises expériences, de la non-représentation et de l'isolement. Importance de la prise en compte des perspectives individuelles et subjectives des utilisatrices et utilisateurs.

Résumé des conversations

Comment la notion de design a-t-elle agi en faveur ou en défaveur de votre communauté? De quelle façon la notion de design pourrait mieux servir votre communauté?

Besoin de changement systémique et de plus de sensibilisation aux privilèges ainsi qu'un engagement envers l'inclusion, la diversité et l'équité sociale.

Qu'est-ce qui a influencé votre(vos) choix de carrière(s) / Selon vous, pourquoi une carrière en design n'a pas fait partie de vos choix de carrière?

Lien entre le développement personnel et professionnel axé sur l'importance de diverses expériences et de parcours non traditionnels vs les normes actuelles, ainsi que des valeurs fondamentales (famille, fierté, passion, etc.). Autres mentions : défis financiers et technologiques, impression de travailler en vase clos.

Si vous pouviez avoir plus d'influence sur le design qui vous entoure, comment aimeriez-vous être impliqué[e]?

Considérations temporelles et culturelles dans le processus créatif; potentiel d'enrichir l'expérience professionnelle en impliquant des personnes d'expertises variées et en favorisant la collaboration; aussi axé sur des solutions plus accessibles, représentatives et pratiques, tout en intégrant les perspectives humaines dans le processus créatif.

Résumé des conversations

Qu'est-ce qui vous a donné envie de poser votre candidature à cet atelier? Qu'espérez-vous que votre contribution amènera au guide?

- Curiosité
- Changer les choses
- Conspirer
- Sensibiliser
- Collaborer
- Contribuer
- Partager
- Ensemble
- Cœur x endroit

Pourquoi avez-vous fait carrière en design? Comment avez-vous accédé à un métier dans le domaine?

Intérêt pour une approche équilibrée qui vise la créativité, l'apprentissage, la collaboration et l'impact social; reconnaissance de l'importance de l'éducation, de diverses expériences et du rôle des arts.

Selon votre expérience, comment le point de vue unique et diversifié d'un[e] professionnel[le] peut-il contribuer à enrichir le résultat d'un projet en design?

Axé sur la création d'une société qui valorise la diversité, l'inclusion et le bien-être global, tout en favorisant la confiance, la sécurité et la communication efficace; ces thèmes indiquent une transition vers des approches plus empathiques, souples et humaines dans divers domaines.

Résumé des conversations

Qu'est-ce qui a rendu plus facile ou plus difficile l'accès au domaine?

Certains thèmes courants (exploration, identité, défis, obstacles, équilibre créativité-pragmatisme, influence du mentorat) suggèrent un lien et une résonance entre les expériences personnelles et les préoccupations exprimées.

Avec le recul, qu'est-ce que d'autres auraient pu faire pour faciliter l'accès au design? Qu'auriez-vous pu faire autrement pour faciliter votre parcours?

Externe

- Éducation et soutien
- Déconstruction et accessibilité
- Collaboration et communauté
- Valorisation des aspects/processus sociaux
- Compréhension et impact
- Rôles et responsabilités

Interne

- Confiance et crainte
- Gestion des émotions et des doutes
- Développement personnel et professionnel

Résumé des conversations

Partagez votre processus de design
(8 étapes au maximum).

- Définition d'une intention
- Compréhension du contexte
- Équipe et utilisatrices/utilisateurs
- Validation continue
- Exécution et collaboration
- Inspiration et recherche
- Approche itérative

Selon vous, quel est l'aspect le plus important que le guide devrait amplifier et pourrait ajouter à l'industrie du design?

Amplifier

- Inclusivité et diversité
- Responsabilité sociale
- Conscience environnementale
- Éducation et développement de compétences
- Communauté et collaboration
- Défis professionnels

Ajouter

- Inclusivité et diversité
- Communauté et collaboration
- Partage de connaissances et mentorat
- Impact social du design
- Améliorations structurelles

Sources

LIVRES/RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Design Act. (2011). Design Act book and reference space. Design Act.

Designing for the 21st Century. (2001). Designing for the 21st Century.

Impact Storytelling : The Ecosystem, The Evidence and Possible Futures UAL AKO Storytelling Institute. (2024). Impact Storytelling : The Ecosystem, The Evidence and Possible Futures. UAL AKO Storytelling Institute.

UNESCO. (2015). Analytical Framework for Inclusive Policy Design. UNESCO.

LIVRES ET ARTICLES

Friis, S., & Riley, J. (2023). Eliminating Algorithmic Bias Is Just the Beginning of Equitable AI. Harvard Business Review.

Resnick, E. (2012). Developing Citizen Designers. Designing for Social Change Collective.

Coleman, R., Clarkson, J., Cassim, J. (2023). Design for Inclusivity.

Earley, R., Hornbuckle, R. (2023). Design Materials and Making for Social Change.

Steinfeld, E. Maisel, J. (2012). Universal Design.

Université de Montréal. (28 mai 2024). Pour une qualité architecturale plus inclusive et durable au Canada.

Costanza-Chock, S. (2020). Design Justice : Community-Led Practices to Build the Worlds We Need. Cambridge, MA : MIT Press.

Brown, T. (2008). Design and democracy. Harvard-Business Review.

SITES WEB

Design Montréal. (n.d.). Design Montréal website. VDM. <https://designmontreal.com/en>

Gensler. (n.d.). Research & insights. Gensler. <https://www.gensler.com/research-insights-search>

Writers Guild of Canada. (2023). Diversity In Canadian Writing. https://www.wgc.ca/sites/default/files/2023-10/WGC_EDI-Report_2023.pdf

APA-American Psychological Association: Wikipedia contributors. (2024, September 23). Maslow's hierarchy of needs. Wikipedia. https://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs

VIDÉOS ET MÉDIAS

The Black Experience in Design. (2022). The Black Experience in Design. <https://www.youtube.com/watch?v=WA40PNQytTU>

INSTITUTS ET MUSÉES

The Future is Present. (2024). Copenhagen Design Museum and Library. <https://designmuseum.dk/en/exhibition/the-future-is-present/>

CCA. (2018). Centring Africa: Postcolonial Perspectives on Architecture. <https://www.cca.qc.ca/en/61282/centring-africa-postcolonial-perspectives-on-architecture>

MIT Design Lab. (n.2024.). <https://www.media.mit.edu/research/?filter=everything&tag=design>

ENTREVUES : SPÉCIALISTES EN ETHNOGRAPHIE

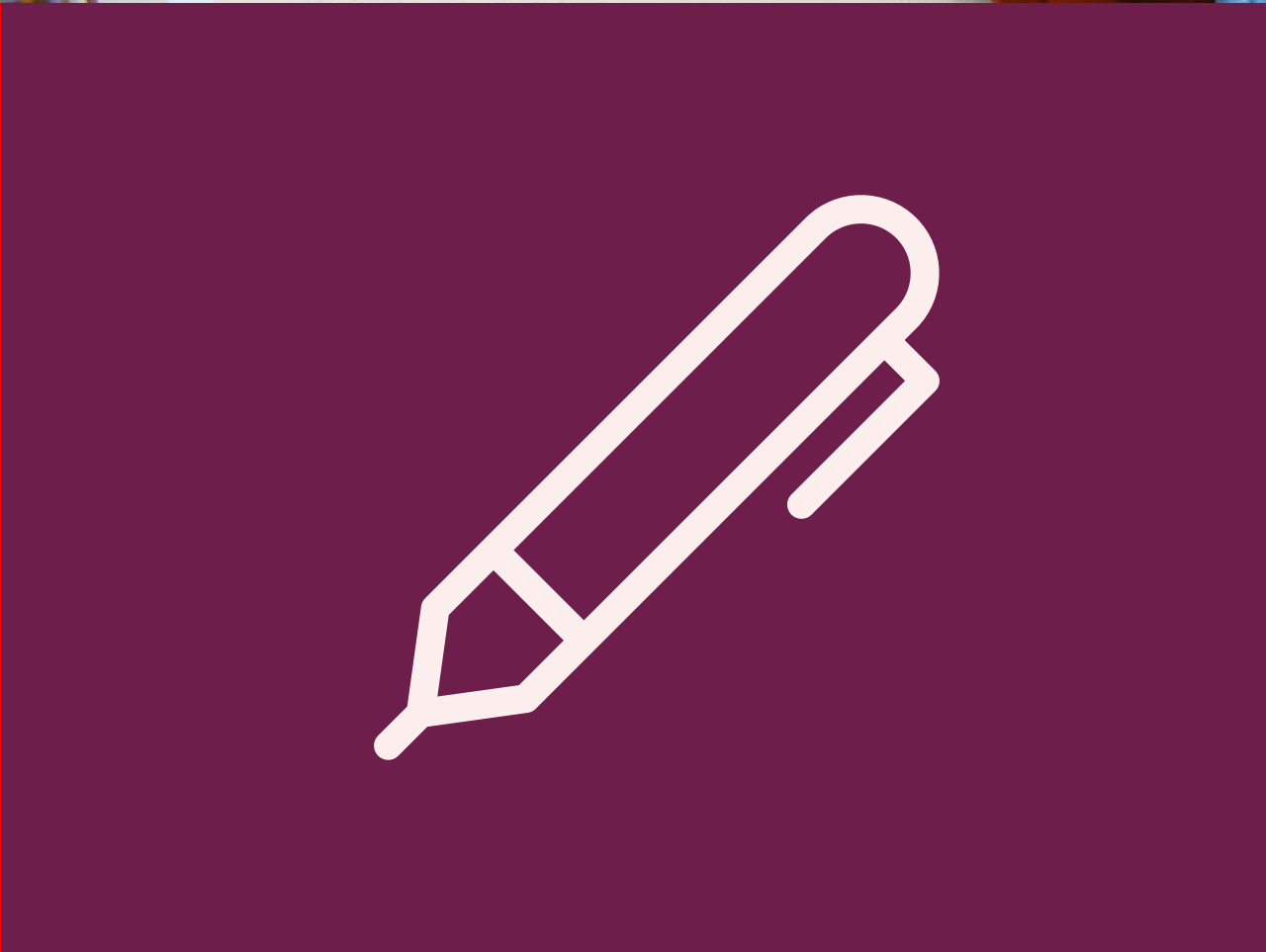
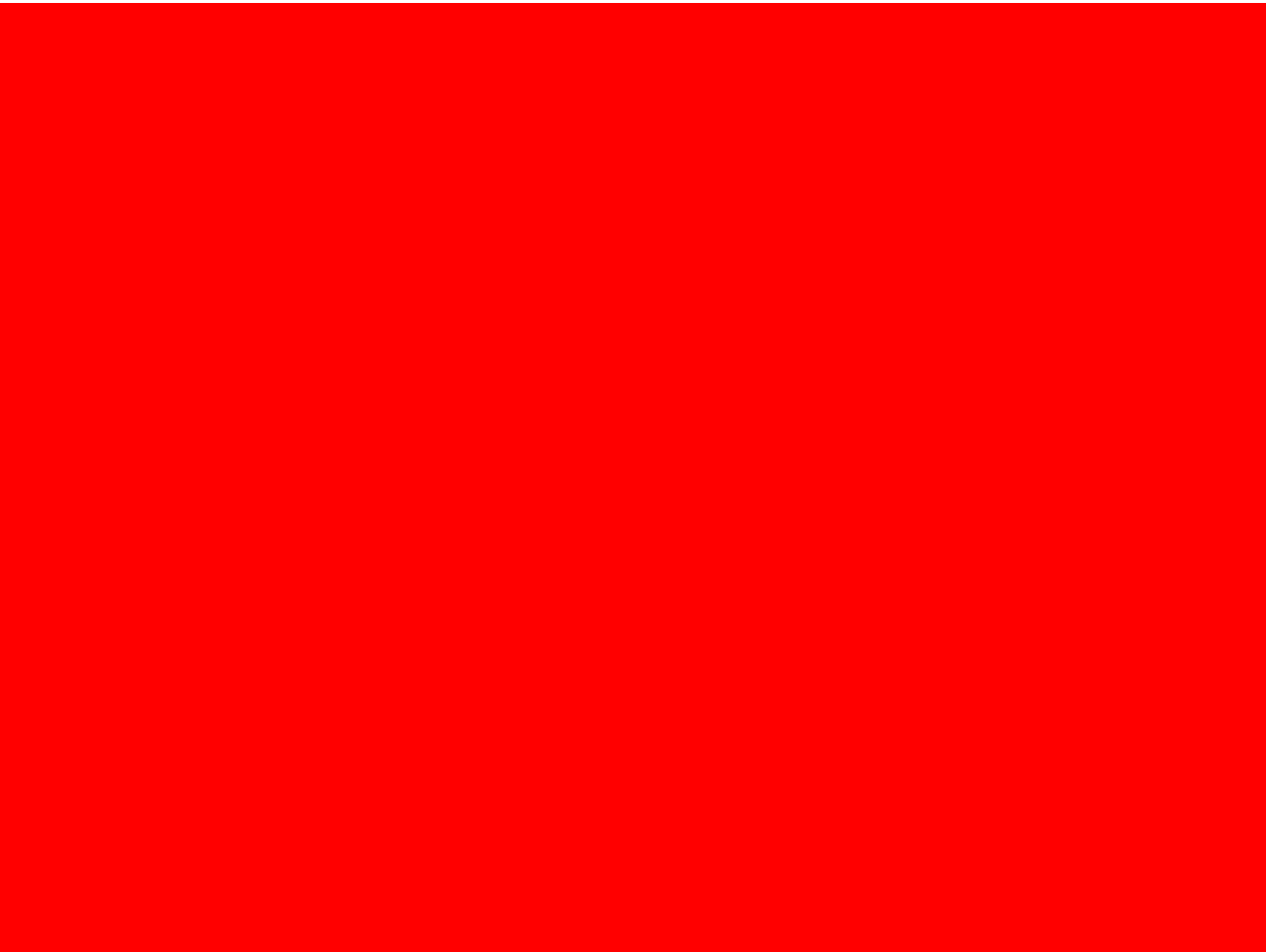
Régine Tardieu Bertheau, psychologue, centre professionnel Alter-Natives

Sayre Quevedo, artiste et journaliste





Remerciements



Remerciements

Un document produit par le Bureau du Design de la Ville de Montréal, en collaboration avec Six Cinquième et Never Was Average.

www.designmontreal.com

Cette ressource a été préparée grâce à l'appui financier du Gouvernement du Québec et de la Ville de Montréal dans le cadre de l'Entente sur le développement culturel de Montréal.

CRÉDITS PHOTO

- 01 Dylann Hendricks, 2021
- 03 Jonny Gios, 2021
- 03 Kwang Javier, 2020
- 03 Abel Habtezion, photographe
- 03 Abel Habtezion
- 05 Cytonn Photography, 2018
- 05 Marcus Lewis, 2019
- 05 Abel Habtezion, 2024
- 06 Abel Habtezion, 2024
- 07 Takwa abdo, 2021
- 08 Jorge Maya, 2021
- 09 Dylann Hendricks, 2021
- 09 Abdul A., 2021
- 11 Zdeněk Macháček, 2021
- 12 Buddhi Kumar Shresth, 2022
- 12 Volodymyr Hryshchenko, 2019
- 12 Abel Habtezion
- 14 Annie Spratt, 2018
- 14 Frank Leuderalbert, 2021
- 19 Abel Habtezion
- 19 Kim Carpenter, 2017
- 24 Studio Media, 2018
- 30 Nick Fewings, 2021
- 31 Subhash Nusetti, 2020
- 32 Sincerely Media, 2019
- 38 Niko Photos, 2017
- 39 Katharina Bill, 2022
- 39 Mockup Graphics, 2020
- 39 Abel Habtezion
- 47 Gary Bendig, 2017
- 50 Abel Habtezion
- 50 Mamun Srizon, 2019
- 63 Florian Klauer, 2014



La préparation de cette ressource a été rendue possible grâce au soutien des personnes suivantes:

PARTENAIRES

Bureau du Design

Six Cinquième

Never Was Average

COMITÉ DE PILOTAGE

Caroline Dubuc, commissaire, Bureau du design, Direction de l'intelligence économique et du rayonnement international, Service du développement économique

Jacinthe De Guire, commissaire, Bureau du design, Direction de l'intelligence économique et du rayonnement international, Service du développement économique

Virginia Guerstein, commissaire, Direction de l'entrepreneuriat, Service du développement économique

Karine-Myrgianie Jean-François, conseillère en planification, Direction de la stratégie et des programmes, Service de la diversité et de l'inclusion sociale

Nous remercions Emeric Boucher, commissaire au Service du développement économique qui a accompagné le début de ce projet

CONCEPTION

Joanna Chevalier

Ingrid Enriquez-Donissaint

Harry Julmice

Miro Laflaga

Ashley Phillips

SOUTIEN

Julie Savaria, Masla Empathy Lab, consultante

Anne Norrante, facilitatrice des ateliers et conversations

Régine Tardieu Bertheau, psychologue et consultante

Sayre Quevedo, artiste, journaliste, consultant

RÉDACTION

Alain Forget, rédacteur, traducteur

Joanna Chevalier

Ingrid Enriquez-Donissaint

Harry Julmice

Miro Laflaga

Ashley Phillips

Camille Benoît

DESIGN ET MISE EN PAGE

Six Cinquième

Ashley Phillips, directrice de création

Monida Panchapor Bou

Ines Yunee Tremblay

PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS

AUX ATELIERS (COMMUNAUTÉ)

Marie-France Barbier

Charlie Dimanche

Soumah Stephan

Vanessa Mésidor

Diane Gistal

Jasmine Mings

Liliann Malcolm

Joanna Jean Baptiste

Lydia Teta

PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS

AUX ATELIERS (PROFESSION)

Lynn Tran

Jorge Enrique Enriquez

Maira Gonzalez

Jennifer Tu-Anh Phan

Joman Baku

Georgie Lubin

Alexandre Petitpas

Tania Shamoun

Julie Desjardins

Peter Chery

Antonio Starnino

PRODUCTION VIDÉO

Never Was Average, production

Harry Julmice, producteur délégué

Jasmine Belemhaidi, coordonnatrice de production

Joanna Chevalier, réalisatrice

Fedya Vinkovetsky, direction photo et montage

Anthony Liscio, premier assistant caméra

Jean-Philippe Emile, chef électricien de plateau

Ramzi Madi, technicien du son

Ornella Salnot, assistante à la réalisation

Abel Habtezion, photographe de plateau

Phet Pathammavong, vidéaste en coulisse

INTERVIEWÉS EN VIDÉO

Kevin Yuen Kit Lo

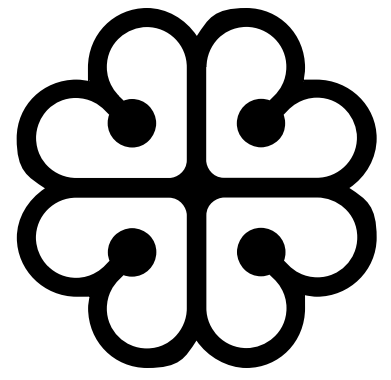
Joman Baku

Maira Gonzalez

Farah Khan

Les vidéos ont été tournées au Centre Canadien d'Architecture.





En Perspectives

Bureau
du design

Une approche pratique misant
sur la conversation intentionnelle
pour valoriser les perspectives
sous-reconnues en design

