Glossaire de termes

[Dernière mise à jour : décembre 2023]

Introduction

Le Glossaire de termes correspond à notre compréhension et à notre utilisation du langage au quotidien. Ces définitions ne sont pas fixes ou statiques : elles sont fluides et peuvent changer dans le temps. Dans notre société diverse, les différences parmi les individus et les identités peuvent affecter la signification et l'interprétation de ces termes. Il faut prendre conscience et comprendre les manières dont ils sont utilisés et dont ils peuvent avoir un impact sur l'expérience des personnes dans le milieu de travail, ainsi que dans la société dans son ensemble. Ce Glossaire de termes n'est ni exhaustif ni une liste élargie des termes qu'un organisme peut utiliser dans ses opérations, ses croyances de base, ses valeurs, ses engagements, ou sa mission. Les organismes membres peuvent ajouter d'autres termes auxquels leurs employés et leurs clients peuvent se référer dans le contexte des politiques, procédures et pratiques organisationnelles.

Plusieurs des termes utilisés dans ces matériels sont empruntés d'autres sources. Veuillez consulter les notes de pied de page pour connaître la source.

[Veuillez noter : ceci est un document vivant qu'OCASI mettra à jour de manière continue, au fur et à mesure que notre compréhension collective de ces termes et définitions évoluera et s'approfondira. Si vous avez des commentaires, veuillez nous contacter par courriel à policyevents@ocasi.org]

Termes

"_____" ismes signifie des croyances, comportements ou pratiques institutionnelles d'un groupe ou d'une personne ayant du pouvoir qui causent du tort. De tels individus ciblent des groupes spécifiques sur la base du présupposé selon lequel certains personnes sont supérieures à d'autres. Par exemple : l'âgisme, l'antisémitisme, l'audisme, le cissexisme, le classisme, l'ethnocentrisme, l'hétérosexisme, le racisme, le sexisme, et le colorisme.

"_____" phobie signifie la haine d'une personne fondée sur la peur, le préjugé, des stéréotypes négatifs, des croyances ou des points de vue à propos des gens, par exemple : à propos des personnes lesbiennes, gaies, *queer* (allosexuelles), transgenres, ou à propos des personnes ayant une autre religion.

La peur est une réaction normale face à quelque chose de menaçant, tandis qu'une phobie mène vers une réponse façonnée par la peur même si la personne n'est pas en danger. Les phobies ont des liens avec la haine, l'oppression, et un sentiment de supériorité. Voici quelques exemples : l'homophobie, la transphobie, la biphobie, l'islamophobie.

2ELGBTQIA+[1&2] est un sigle qui englobe les personnes bispirituelles (aussi nommées « à deux esprits » = 2E), lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, *queer* et/ou en

---

[1] https://www.middlebury.edu/institute/about/diversity-equity-and-inclusion-dei/lgbtq#:~:text=*2SLGTBQIA%2B%20is%20an%20acronym%20for,people%20choose%20to%20self%2Didentify

[2] https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html

questionnement, intersexes, asexuelles, et le signe « + » renvoie aux multiples manières affirmatives dont des personnes choisissent de s'identifier elles-mêmes ou en tant que membres des diverses communautés sur le plan de la sexualité et du genre, et qui utilisent d'autres termes à un tel effet.

Accès signifie le droit ou l'opportunité de rejoindre, d'utiliser, ou de visiter; l'admission. L'accès a un impact sur la manière dont les personnes prennent contact, interagissent et reçoivent des opportunités, des services ou des programmes.

Accessibilité signifie la possibilité qu'ont les personnes d'atteindre des endroits et des services, ainsi que l'aptitude des endroits à être rejoints par des personnes et des biens. L'accessibilité est un concept qui promeut la pleine participation de tous les membres de la société, sans égard à leur race, leurs capacités, leur religion, identité de genre, expression de genre, ou croyance, afin que tous les groupes de personnes puissent bénéficier de tous les aspects de la vie communautaire, civique et urbaine.

Accommodement : c'est l'obligation légale, sous le Code des droits de la personne de l'Ontario, de tenir compte à l'avance des besoins des personnes en situation de handicap, ce qui veut dire de concevoir des édifices, des processus, des programmes ou des services inclusifs et accessibles. C'est le concept et l'action de démanteler les obstacles dans les structures physiques, les systèmes ou les attitudes qui comportent des barrières. Là où il est impossible de démanteler les obstacles sans que cela n'impose une contrainte excessive, des arrangements spéciaux doivent être offerts afin que les personnes en situation de handicap puissent participer pleinement.

Allié, alliée[3] : une personne membre d'un groupe dominant qui agit contre l'oppression car elle croit que l'élimination de l'oppression bénéficiera aux gens affectés par l'oppression et aux membres du groupe dominant. Dans le cadre de la lutte au racisme, par exemple, des personnes blanches sont alliées lorsqu'elles suivent le leadership de personnes activistes de couleur et des Premières Nations, Métis et Inuits. Les alliés effectuent souvent des changements sur le plan individuel.

Anticolonial, anticoloniale : ce terme renvoie à la résistance aux régimes et aux forces des mouvements et des idéologies coloniales. Le terme est souvent utilisé dans le cadre de discussions sur les diverses manifestations de l'inéquité dans la société et sur la lutte collective au sein des communautés qui sont occupées, colonisées et exploitées.

Anti-oppression[4&5] signifie la lentille par laquelle nous regardons le pouvoir, les privilèges et l'oppression, reconnaissant leurs diverses manifestations et cherchant à les mitiger afin d'avancer vers l'équité et la justice sociale. Les initiatives anti-oppression visent à identifier différentes formes d'oppression et à réduire leurs effets en vue d'estomper le déséquilibre de pouvoir prévalant dans les communautés et les sociétés.

Antiracisme : la pratique consistant à identifier, remettre en question, prévenir, éliminer, et changer les valeurs, les structures, les politiques, les programmes, les pratiques, et les comportements qui perpétuent le racisme.

Audisme : l'idée selon laquelle quelqu'un est supérieur sur la base de sa capacité d'entendre ou de se comporter comme quelqu'un qui entend; la discrimination ou l'oppression envers une personne qui est sourde ou malentendante.

---

[3] Lopes, Tina et Thomas, Barb, *Dancing on Live Embers Challenging Racism in Organizations.* (2006).
[4] Université de Toronto, *Glossary of Terms (EDI).*
[5] Rapport de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les questions relatives aux minorités. (2016). https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/013/74/pdf/g1601374.pdf

Barrières ou obstacles à l'accès : des barrières ou des obstacles qui empêchent les personnes d'utiliser des installations, des équipements, des programmes, des services et des outils en ligne.

Biais : un penchant, un apprentissage, une opinion, perspective, préférence, ou un préjugé ne reposant sur aucune justification raisonnable, et qui influence la capacité d'une personne ou d'un groupe d'évaluer une situation quelconque de manière précise ou objective; une préférence non fondée pour ou contre quelque chose.

Bispirituel, bispirituelle (aussi « à deux esprits »)[6] : un terme lié aux Premières Nations et à la reconnaissance qu'elles accordent aux traditions et au caractère sacré des personnes qui incarnent un équilibre entre le deux esprits : mâle et femelle. Aujourd'hui, les personnes bispirituelles peuvent être des personnes autochtones qui sont gaies, lesbiennes, bisexuelles, ayant un genre autre, ou un troisième ou quatrième genre, et qui mènent prudemment leur vie entre les mondes et les genres.

Capacitisme[7] : un terme qui décrit des présupposés et des pratiques qui mènent souvent vers un traitement non égalitaire et oppressif des personnes ayant des différences physiques, intellectuelles ou comportementales manifestes ou supposées.

Castisme : aussi connu comme oppression ou stigmatisation fondée sur la caste. Le castisme est la catégorisation et la discrimination d'autrui sur la base de la caste et d'autres systèmes similaires de statut hérité, une forme de discrimination fondée sur l'ascendance. On estime qu'il affecte plus de 260 millions de personnes sur le plan mondial.[8]

Classe : la catégorisation et la discrimination de groupes ou de personnes ayant de positions sociales semblables et certains traits économiques, politiques, et culturels.

Classe sociale : l'ordre hiérarchique d'une société, sur la base d'indicateurs de rang social telle le niveau de scolarité, la famille, le revenu, l'occupation, la propriété, etc.

Colonialisme de peuplement[9] : signifie la politique ou la pratique d'acquérir le contrôle politique total ou partial sur un autre pays ou d'autres terres par le biais de l'occupation, de l'exploitation et de l'imposition des propres valeurs culturelles, religions, et lois et par la création de politiques qui ne favorisent pas les peuples autochtones. Le colonialisme de peuplement requiert du génocide et il est effectué par des pratiques telle la création de réserves, d'écoles sous forme de pensionnats, la séparation et l'enlèvement pour la mise sous tutelle de l'État, ainsi que des pratiques telle l'extraction de ressources naturelles par l'exploitation minière, les oléoducs et encore d'autres.

Compétences interculturelles : un ensemble cohérent d'attitudes, comportements, et politiques au sein d'un organisme, d'un système organisationnel, ou chez des professionnels, leur permettant de travailler sur des questions interculturelles de manière efficace. Les individus, les organisations, et les systèmes peuvent fonctionner et performer efficacement dans le cadre de situations interculturelles.

Complice : une personne qui travaille au sein d'un système et qui remet directement en question le racisme institutionnalisé/systémique, la colonisation et la suprématie blanche en

---

[6] Adapté de *Trans Inclusion Policy*, Centre for Women and Trans People, Université de Toronto. (2008).
Lopes, Tina et Thomas, Barb, *Dancing on Live Embers Challenging Racism in Organizations.*

[7] Définition adaptée de http://www.streetsie.com/ableism-definition-normal/.

[8] Rapport de 2016 de la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur les questions relatives aux minorités. (2016). https://documents.un.org/doc/undoc/gen/g16/013/74/pdf/g1601374.pdf

[9] https://www.theindigenousfoundation.org/articles/what-is-settler-colonialism

bloquant ou en encombrant les personnes, les politiques et les structures racistes.[10] Les complices ont pour but de lutter contre les injustices raciales sur le plan institutionnel.

Culture : la totalité des idées, croyances, valeurs, connaissances, normes, styles de communication et manières de vivre propres à des individus qui partagent certains héritages ethniques, historiques, linguistiques, raciaux, religieux, et sociaux. La culture est une organisation/catégorisation complexe et dynamique de significations, connaissances, artéfacts, et symboles qui guident le comportement humain. Elle est à la source de manières de penser et d'agir en commun et elle contribue à la survie sociale et physique humaine.

Décolonisation : un processus qui décrit le renversement de l'oppression coloniale et la récupération des pratiques, traditions et enseignements ayant été effacés, oubliés, ou exploités. La décolonisation comprend le respect des traditions orales et des récits autochtones, la préservation des manières autochtones de faire les choses, et l'abandon des normes coloniales occidentales.

Discrimination : la manifestation du préjugé. L'octroi et le déni de libertés civiles et d'opportunités à des individus ou des groupes pour l'accès à des services, des biens et des installations, à l'éducation, à l'emploi, et aux soins de santé. La discrimination peut être fondée sur l'âge, le handicap développemental ou mental, l'ethnicité, le genre, l'état matrimonial ou familial, la nationalité, les traits physiques, la race, l'affiliation religieuse ou politique, ou l'orientation sexuelle. La discrimination devient plus aigüe lorsque deux facteurs ou plus (par exemple, le statut économique, la classe, et la visibilité raciale) sont à l'œuvre de manière simultanée. Le comportement discriminatoire a comme résultat que des minorités soient mal traitées ou exclues.

Discrimination institutionnelle/systémique : des attitudes, des patterns de comportement, des politiques ou des pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation ou d'un secteur, et qui créent ou perpétuent une situation de désavantage et d'oppression pour les groupes marginalisés et racialisés.

Discrimination systémique : ce sont des comportements, des politiques ou des pratiques qui font partie des structures sociales ou administratives d'une organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation de désavantage relatif pour les personnes visées par les motifs prévus par le *Code des droits de la personne.*[11]

Diversité[12] : la variété de dimensions, d'identités, de qualités, et de caractéristiques uniques des personnes.

Diversité culturelle[13] ou Diversité : un terme ample qui renvoie à des différences parmi les gens. Souvent utilisé dans le contexte de la culture, de l'éducation, des organisations, ou des milieux de travail, le terme fait référence à des différences parmi les individus et les groupes. La diversité est habituellement comprise en termes de dimensions qui comprennent, mais ne se limitent pas, à la race, l'âge, le lieu d'origine, la religion, l'ascendance, la couleur de la peau, la citoyenneté, le sexe, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, le handicap/les capacités, l'état matrimonial, parental, ou familial, l'état de partenariat entre personnes du même-sexe, l'identité de genre, la croyance, le niveau de scolarité, le niveau d'alphabétisation, l'emplacement géographique, le niveau de revenu, la tradition culturelle, et l'expérience de

[10] *Opportunities for White People in the Fight for Racial Justice*. (2016).

[11] Commission ontarienne des droits de la personne. Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne.

[12] https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx

[13] Adapté de *Inclusive Community Organizations: A Tool Kit* (Ontario Healthy Communities Coalition, 2004). Cette définition se concentre sur ce qu'on veut dire par « diversité », et non pas sur les modèles/cadres de compréhension de la diversité, tel l'Antiracisme et l'Anti-oppression (ARAO); les Compétences interculturelles; ou la Sensibilisé Culturelle.

travail.

Égalité signifie de traiter tout le monde de la même manière, sur la base de la présomption que tout le monde est pareil et a les mêmes besoins.

En quête d'équité[14] : un terme qui désigne des communautés qui font face collectivement à une oppression et à des obstacles empêchant leur participation à la société. Cela peut comprendre des obstacles attitudinaux, historiques, sociaux, et environnementaux fondés sur, par exemple, l'ethnicité, le genre, l'âge, la situation de handicap, le statut économique, la nationalité, la race, l'orientation sexuelle, et le statut de personne transgenre. Les groupes en quête d'équité identifient des obstacles à l'égalité dans l'accès, les opportunités, et les ressources qui résultent d'un désavantage historique et d'une discrimination en continu, et cherchent activement la justice sociale, des réparations et des remèdes.

De nos jours, il y a une discussion visant à déterminer le terme le plus approprié : « en quête d'équité » versus « méritant l'équité ». Certains estiment que « en quête » de quelque-chose place la personne en situation de subordination, de « demander ». D'autres estiment que le terme « mériter » renvoie au mérite, c'est-à-dire, si la personne « en est digne ».

(OCASI continuera à utiliser le terme *equity-seeking* (en quête d'équité), car nous croyons que l'équité est une question de droits de la personne et que le fait de chercher quelque chose n'implique pas de « demander ». Plutôt, c'est « affirmer » que l'on a des droits de la personne. Nous croyons que ce terme montre le caractère agentiel des communautés/populations qui exigent leur liberté, par opposition à « mériter », qui serait déterminé par une force externe aux communités/populations. Nous resterons attentifs à la discussion en marche sur ces termes et nous effectuerons des mises à jour lorsque ce sera approprié.)

Équité[15] signifie de traiter les gens selon leurs besoins, habilitant les individus et garantissant qu'ils aient des opportunités et un accès équitables et qu'ils puissent bénéficier d'un service, d'un programme, d'un accommodement, ou d'une ressource.

Expérience vécue : une forme d'expertise importante qui reconnaît que les personnes ayant des expériences de vie liées à l'identité sociale ont une connaissance plus profonde de leurs forces, défis, et opportunités. Les expériences de vie, de pair avec l'expertise professionnelle, peuvent bénéficier aux sociétés et aux communautés lors de la prise de décisions concernant la conception de programmes et de politiques.

Expression de genre/ Présentation de genre[16] **:** ce terme décrit les caractéristiques externes et les comportements socialement définis comme étant masculins ou féminins tels les vêtements, les manières, les façons de parler et les interactions sociales. Le comportement des personnes véhicule quelque chose à propos de leur identité de genre, ou quelque chose que les autres interprètent comme marque de leur identité de genre. Il est reconnu que l'identité de genre et l'expression/la présentation de genre peuvent être fluides et peuvent changer dans le temps.

Groupe dominant : les gens dont l'identité sociale leur confère un pouvoir et des privilèges non mérités. La plupart d'entre nous, nous avons des identités dominantes. Dans la plupart du Canada, les identités dominantes sont : blanc/blanche, mâle, anglophone, hétérosexuel/le, sans handicap, chrétien/ne, riche et de classe moyenne, entre 30 et 65 ans, ayant une formation universitaire, originaire de la région centrale du Canada.[17]

---

[14] https://canadacouncil.ca/glossary/equity-seeking-groups et https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/#E
[15] https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/#E
[16] Adapté de *Trans Inclusion Policy*, Centre for Women and Trans People, Université de Toronto. (2008).
[17] Lopes, Tina et Thomas, Barb, *Dancing on Live Embers Challenging Racism in Organizations.* (2006).

Harcèlement : le *Code des droits de la personne de l'Ontario* définit le harcèlement comme une remarque ou un comportement vexatoire (« difficile à gérer »; « troublant les nerfs ou la tranquillité d'esprit ») dont on sait ou dont on devrait savoir qu'ils sont importuns. Le harcèlement comprend des mots, des actions et des gestes offensants pour l'individu et qui insultent, humilient, dégradent, et minent la valeur et la dignité d'une personne.[18]

Hétérosexisme : la croyance que l'hétérosexualité est la norme, ainsi que les effets d'une telle croyance sur les plans individuel, institutionnel, et systémique.

Identité : un sens subjectif de cohérence, harmonie, et continuité du soi, sur la base de l'histoire personnelle et du groupe.

Identité de genre[19] : la compréhension qu'une personne a d'elle-même comme étant mâle ou femelle, homme ou femme, ou quelque-chose d'autre ou entre les deux. L'identité de genre d'un individu n'a rien à voir avec ses organes génitaux ou ses chromosomes.

Inclusion[20] : la pratique visant à s'assurer que toutes les personnes sont valorisées et respectées pour leurs contributions, et qu'elles reçoivent le même soutien dans un environnement culturellement sécuritaire.

Institutions : ce sont des arrangements et des pratiques organisationnelles qui façonnent les actions collectives (par exemple, des corporations, le système de justice pénale, le système d'éducation, le système des soins de santé, le gouvernement, les communautés religieuses, entre autres).

Intégration : signifie le processus qui permet à des groupes et à des personnes de devenir des membres ayant une pleine participation à la vie culturelle, économique, politique, et sociale de la société, tout en retenant leur propre identité culturelle.

Intersectionnalité[21] : une théorie et un cadre d'analyse créés par la savante afro-états-unienne Kimberlé Crenshaw. L'intersectionnalité analyse les manières complexes et interconnectées dont les catégorisations sociales (par exemple, la race, la classe, le genre, l'âge) et les systèmes interdépendants de discrimination ou de désavantage s'entrecroisent dans l'expérience des personnes opprimées et marginalisées. « L'intersectionnalité est une lentille qui vous permet de voir où le pouvoir arrive et se percute, où il s'imbrique et s'intersecte. » Kimberlé Crenshaw, 2017

Justice pour les personnes en situation de handicap : signifie l'examen critique des situations de handicap, du capacitisme et d'autres formes d'oppression et identités telle la race, la classe, et le genre, répondant à la vie invisibilisée des personnes qui vivent à l'intersection de diverses formes d'oppression : les personnes racialisées en situation de handicap, les immigrants en situation de handicap, les personnes en situation de handicap sans logement, les personnes en situation de handicap incarcérées, les personnes en situation de handicap à qui on a volé leurs terres ancestrales, entre autres.[22]

Justice sociale : un concept basé sur la croyance que tout individu et tout groupe dans une société donnée a le droit à des libertés civiles, à des opportunités égales, à l'équité, et à la participation aux libertés et aux responsabilités éducatives, économiques, institutionnelles,

---

[18] Ontario Association of Interval and Transition Houses (OAITH). *Creating Inclusive Spaces, Plain Language Version*. (2005).
[19] Ibid.
[20] https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-fra.aspx
[21] Crenshaw, K.W. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. Chicago Unbound.
[22] https://www.sinsinvalid.org/blog/disability-justice-a-working-draft-by-patty-berne

sociales, et éthiques valorisées par la communauté.

Majorité des gens dans la planète (ou majorité mondiale) : un terme qui souligne le fait que les personnes racialisées constituent entre 70 et 80 % de la population mondiale, et qui fait le lien entre le travail local ou national pour l'équité raciale et les luttes internationales pour la justice raciale.[23]

Marginalisation : le processus social par lequel des individus et des groupes, que ce soit de manière intentionnelle ou non, sont écartés de l'accès au pouvoir et aux ressources, et sont considérés par le groupe social principal sans importance, périphériques ou d'une moindre valeur.[24]

Des comportements, des actions, des politiques, et des institutions sociales sont utilisés pour tenir diverses formes de pouvoir et de privilège loin d'individus et de groupes spécifiques. Le déni de l'accès à des ressources éducatives, sociales, juridiques et économiques assure que des individus et des groupes restent « dans les marges » ou désavantagés.[25]

Micro-agressions : ces sont des interactions subtiles, quotidiennes, qui véhiculent un biais envers un groupe marginalisé et sont souvent déguisées en compliments ou questions innocentes. Certaines visent à causer du tort; d'autres ne sont pas intentionnelles. Cependant, les personnes ciblées par les micro-agressions vivent souvent ces dernières de manière négative et peuvent vivre des problèmes de santé mentale, dont une augmentation de la dépression, de l'angoisse, ainsi que le trouble de stress post-traumatique.

Oppression : la domination d'un individu ou d'un groupe aux mains d'un autre individu ou groupe plus puissant, qui utilise de la force ou des menaces d'ordre culturel, économique, physique, psychologique, ou social et ayant fréquemment recours à une idéologie explicite pour justifier l'oppression. En tant que mauvaise utilisation systémique du pouvoir, l'oppression permet aux groupes dominants d'exercer le pouvoir et la domination sur des groupes ciblés en limitant leurs droits, leur liberté, et leur accès à des ressources et à l'information.[26]

Partage du pouvoir : la répartition du pouvoir entre des individus ou des groupes au sein des organisations, des communautés, et des sociétés. Si le pouvoir est partagé de manière équitable, il a le potentiel de contribuer à la stabilité et de décentraliser le contrôle et l'autorité d'une seule personne ou d'un seul groupe.[27]

Personnes racialisées : des personnes qui ne s'identifient pas comme étant principalement blancs en termes de race, d'ethnicité, d'origine, et/ou de couleur, peu importe leur lieu de naissance ou leur citoyenneté. Le terme « racialisé » est utilisé comme un terme plus actuel que « minorité visible », utilisé dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995).[28]

Préjugé : un cadre mental qui tend à juger d'avance une personne ou un groupe de manière défavorable en attribuant des caractéristiques spécifiques à tous les membres d'un groupe. Souvent, ces présupposés défavorables passent inaperçus du fait qu'ils sont fréquemment acceptés par grand nombre de gens, et ils sont utilisés pour justifier des actes discriminatoires.

---

[23] Adapté de Lopes, Tina et Thomas, Barb, *Dancing on Live Embers Challenging Racism in Organizations.*
[24] https://equity.ubc.ca/resources/equity-inclusion-glossary-of-terms/#M
[25] OAITH, *Creating Inclusive Spaces, Plain Language Version* 2000.
[26] Université de Toronto, *Glossary of Terms (EDI)*.
[27] Centre de collaboration nationale des déterminants de la santé, Renforcer le pouvoir communautaire pour favoriser l'équité en santé : Une liste de lectures essentielles. (2023).
[28] University of British Columbia. Equity and inclusion glossary of terms. (2023).

Privilège : pouvoir, avantages, accès et/ou occasions non mérités dont bénéficient les membres du ou des groupes dominants dans la société. Ce terme peut également désigner le privilège relatif d'un groupe par rapport à un autre.[29]

Privilège blanc : les avantages inhérents que possède un Blanc sur la base de sa race dans une société caractérisée par l'inégalité raciale et l'injustice. Ce concept n'implique pas qu'une personne blanche n'a pas travaillé pour ses réalisations, mais plutôt qu'elle n'a pas rencontré d'obstacles rencontrés par d'autres.[30]

Race : un construit social à partir duquel on établit des différences entre les gens d'après l'accent ou la façon de parler, le nom, les vêtements et l'apparence, le régime alimentaire, les croyances et pratiques, les préférences en matière de loisirs, le lieu d'origine, etc.[31]

Racialisation : le processus de construction sociale de la race, par lequel les sociétés assoient la notion que les races sont bien réelles, différentes et inégales, de façons qui importent pour la vie sociale, économique, politique.[32]

Racisme : une idéologie qui repose sur le postulat, implicite ou explicite, de la supériorité inhérente d'un groupe racialisé par rapport aux autres. L'idéologie raciste se manifeste parfois ouvertement, par des insultes, des plaisanteries malicieuses, ou des actes haineux. Il reste que, bien souvent, elle est profondément enracinée dans des valeurs, croyances et attitudes stéréotypées. Dans certains cas, ces croyances sont inconscientes et font partie intégrante et fondamentale de systèmes et institutions qui ont évolué avec le temps. Le racisme existe à un certain nombre de niveaux, notamment : individuel; systémique et sociétal.[33]

Racisme institutionnel : une pratique au sein des organisations qui vise à discriminer les personnes racialisées par l'entremise de politiques ou de comportements.[34]

Racisme intériorisé[35] : signifie une forme d'haine de soi-même lorsque des membres d'un groupe opprimé acceptent cognitivement et émotionnellement tous les aspects ou certains des aspects des stéréotypes négatifs à leur égard.

Racisme structurel : un système dans lequel les politiques publiques, les pratiques institutionnelles, les représentations culturelles et d'autres normes travaillent de diverses manières qui se renforcent souvent les unes les autres pour perpétuer l'inéquité entre les groupes raciaux. Ce concept identifie des dimensions de notre histoire et de notre culture qui ont permis à des privilèges associés à la « blanchité » et à des désavantages associés à la « couleur » de perdurer et de s'adapter au fil du temps. Le racisme structurel est une caractéristique des systèmes sociaux, économiques et politiques au sein desquels nous vivons.[36]

Racisme systémique : la présence, au sein des organismes, d'une culture, de politiques, de pratiques, de directives ou de procédures qui entraînent l'exclusion, l'évincement ou la marginalisation de certains groupes racialisés ou qui entravent ces groupes de manière injuste et les empêchent de bénéficier d'avantages appréciables et de perspectives prometteuses. Cette situation résulte souvent de l'existence, au sein de ces institutions, de préjugés

---

[29] Commission ontarienne des droits de la personne. Glossaire des termes relatifs aux droits de la personne.

[30] Fondation canadienne des relations raciales. Glossaire de la FCRR.

[31] Commission ontarienne des droits de la personne. Discrimination raciale, race et racisme (fiche).

[32] Commission ontarienne des droits de la personne. Discrimination raciale, race et racisme (fiche).

[33] Ibid.

[34] https://msw.usc.edu/mswusc-blog/how-to-explain-structural-institutional-and-systemic-racism/

[35] https://www.racialequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/internalized-racism

[36] Adapté de Othering and Belonging Institute. Glossary of Key Terms: Race and Housing.

sous-jacents à la culture, aux politiques, aux directives, aux pratiques et aux procédures — en apparence neutres —, qui peuvent favoriser certains groupes et en défavoriser d'autres.[37]

Sexisme : toute action et attitude, tout comportement ou langage dépeignant les femmes comme étant inférieures. Le sexisme est la discrimination fondée sur le genre ainsi que les attitudes, stéréotypes, et éléments culturels qui promeuvent une telle discrimination.

Suprématie blanche : l'idée selon laquelle les personnes blanches et les idées, pensées, croyances et actions des personnes blanches sont supérieures face aux personnes racialisées et leurs idées, pensées, croyances et actions. La suprématie blanche s'exprime sur le plan interpersonnel ainsi que sur le plan structurel (par exemple, dans nos systèmes gouvernementaux, économiques et sociaux).[38]

Transgenre[39] : fréquemment utilisé comme un terme de regroupement, à titre de bannière pour couvrir toutes les personnes qui transgressent les notions de la société quant aux liens entre le sexe biologique, le genre, et l'orientation sexuelle. En d'autres mots, toute personne qui franchit les normes de genre de la société. Une personne transgenre peut sentir que la société limite l'expression personnelle en solidifiant deux construits de genre étanches.[40]

Voici quelques-uns des nombreux termes utilisés pour les individus ou les rôles de genre « trans » ou « alternatifs » : travesti (Brésil); hijra (Inde); vestida (Mexique); binabe (Philippines); mke-simume (en swahili); katoey (Thaïlande); faka fafini (Polynésie); transformista (en espagnol).[41]

Transphobie : la peur ou la haine des personnes transsexuelles ou transgenres, et des éléments non conformes aux normes de genre présents chez toutes les personnes.[42]

Universalisme ciblé : signifie d'établir des buts universels et de se servir de processus ciblés afin de les atteindre. Dans un cadre d'universalisme ciblé, des buts universels sont établis pour tous les groupes concernés. Les stratégies développées pour atteindre de tels buts sont ciblées, sur la base des différentes manières dont les divers groupes sont situés au sein des structures, de la culture, et dans des emplacements géographiques divers afin d'atteindre le but universel.[43]

---

[37] Direction générale de l'action contre le racisme de l'Ontario. Glossaire : normes relatives aux données en vue de repérer et de surveiller le racisme systémique.
[38] Adapté de Department of National Defence, Anti-racism lexicon.
[39] Université de Toronto, Centre for Women and Trans People. Adapté de *Trans Inclusion Policy*.
[40] The 519 Church Street Community Centre TS/TG 101 by the Meal Trans Programme.
[41] Creating Inclusive Spaces Provincial Training Series - Information Package.
[42] Université de Toronto, Centre for Women and Trans People. Adapté de *Trans Inclusion Policy*.
[43] Othering and Belonging Institute. Targeted Universalism Policy and Practice. (2019)