

## Début de notre démarche

### Impact historique et termes clés

La matière, les ressources et les termes présentés dans ce document de synthèse vous aideront à mieux comprendre les répercussions de notre passé sur nos expériences du présent. Cette réflexion sur les nombreux aspects de notre histoire et de notre évolution communes vous permettra de camper votre position et sera instructive ou éprouvante. Le contenu de cette synthèse est extrêmement lourd. Il pourrait amener de nouvelles perspectives, remettre en question ce que vous avez appris ou vous troubler. Afin de soutenir votre désir d'explorer ouvertement, nous vous encourageons à prendre conscience de ce que vous ressentez à la lecture de ce document et à prendre soin de vous.

Revenir sur la façon dont le passé a façonné les structures de la société, et en particulier le monde du travail, vous aidera à prendre conscience des avantages et inconvénients systémiques intrinsèques qui créent des inégalités et qui limitent notre actuel potentiel individuel et collectif. Explorer ces notions dans le contexte de notre histoire commune vous permettra de mieux comprendre certains sujets, comme la présence de préjugés inconscients chez tous les êtres humains et l'intérêt à adopter une approche d'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) pour soutenir votre démarche en six étapes qui vise à créer une stratégie d'embauche inclusive adaptée à vos besoins.

#### La colonisation et le colonialisme mis en contexte

C'est en comprenant les débuts profondément enracinés du Canada que nous connaissons aujourd'hui que nous pourrions concilier notre passé commun et bâtir un pont vers le Canada que nous voulons léguer aux générations futures. C'est pour saluer et célébrer nos forces ensemble et pour créer une société inclusive où chaque personne peut s'épanouir que nous créons une stratégie d'embauche personnalisée, inclusive et centrée sur la personne.

- Bien avant l'arrivée d'explorateurs et de commerçants européens, l'Amérique du Nord était occupée par le peuple autochtone, qui y vit depuis des temps immémoriaux. On a récemment trouvé des restes qui datent de 21 000 à 10 000 ans avant l'ère commune (c.-à-d. environ 23 000 à 12 000 ans avant aujourd'hui).
- On dit que tout le monde vient de quelque part, et la grande majorité de la population canadienne descend des familles européennes qui ont immigré au pays à partir du 18<sup>e</sup> siècle.
- Depuis la nuit des temps et jusqu'au début du 20<sup>e</sup> siècle, des pays puissants ont ouvertement étendu leur influence par le colonialisme.
- Le colonialisme est une pratique par laquelle un pays prend le contrôle politique partiel ou total d'un autre pays et y installe ses colons dans le but d'étendre son rayonnement et de profiter des ressources et de l'économie du pays colonisé.
- Avant le déclenchement de la Première Guerre mondiale, en 1914, les puissances européennes avaient colonisé des pays sur pratiquement chaque continent. Même si le colonialisme n'est plus pratiqué aussi agressivement, on dit parfois qu'il est évident qu'il demeure une force dans le monde d'aujourd'hui.

Au Canada, la colonisation s'est produite lorsque de grands groupes européens ont immigré au pays et foulé nos berges. La relation initiale entre la troupe colonisatrice et le peuple autochtone est parfois décrite comme mutuellement avantageuse, mais elle a changé à mesure que la population grandissait et que des fractions différentes émergeaient. Chaque groupe avait des priorités concurrentes basées sur des valeurs fondamentalement différentes, comme :

- le rôle et la place des femmes;
- la propriété et l'utilisation des terres;
- les responsables de la gouvernance et de la bonne marche de la société;
- l'instruction et l'éducation des enfants;
- les activités religieuses et spirituelles.

Comme le veut la colonisation, le groupe qui prend le contrôle impose ses valeurs culturelles et sa religion et met en place des lois et des politiques qui ne sont généralement pas favorables au peuple autochtone. Il saisit les terres et contrôle l'accès aux ressources et au commerce. Par conséquent, le peuple autochtone est souvent délogé et se trouve finalement forcé de dépendre du groupe colonisateur.

## Début de notre démarche Impact historique et termes clés

Aujourd'hui, la population canadienne commence à reconnaître que nous sommes tous et toutes le produit de notre histoire et, plus particulièrement, de l'impact durable de la colonisation et du traumatisme générationnel sur nos familles et communautés autochtones. Pour réparer les séquelles des pensionnats autochtones et faire progresser le processus canadien de réconciliation, la Commission de vérité et réconciliation du Canada a lancé des [appels à l'action](#) en 2015. La progression s'est faite lentement. Cependant, depuis l'établissement d'un [Conseil national de réconciliation](#) pour travailler en consultation et en collaboration avec nos peuples autochtones à tous les échelons et dans tous les secteurs de la société canadienne, on commence à voir quelques actions concrètes. Il reste encore beaucoup à faire, et il y a beaucoup à apprendre de la résilience tenace des Autochtones. Le fait que le peuple autochtone et sa culture soient demeurés à la base de notre évolution, en tant que nation, témoigne de la force de ses ancêtres.

Dans l'évolution continue de notre nation, les structures fondamentales de la société qui découlent de nos racines coloniales ont encore un impact sur nos premiers peuples, en plus de créer des inégalités et des difficultés pour la grande majorité de la population canadienne qui descend des familles européennes ayant immigré au pays à partir du [18<sup>e</sup> siècle](#). Au fil du temps, les personnes qui descendent du peuple africain soumis à l'esclavage, qui ont immigré au pays ou qui font partie d'une communauté marginalisée ont fait face à l'impact dévastateur de politiques et de pratiques partiales défendues par ce que nous reconnaissons aujourd'hui comme du racisme systémique.

En réévaluant les pratiques enracinées d'un point de vue antiraciste basé sur la conviction fondamentale que tous les êtres humains méritent un traitement équitable, le Canada corrigera les erreurs du passé et bâtira une nation qui célèbre pleinement la riche diversité des Canadiens et Canadiennes qui sont le produit de cultures immigrantes dynamiques. Vous trouverez une explication plus poussée du racisme systémique et de l'antiracisme dans la section de ce document qui présente des termes clés et leur définition.

**Source :** [Peuples autochtones au Canada](#), L'Encyclopédie canadienne.

[Pulling Together: Foundations Guide](#), Kory Wilson et Colleen Hodgson (MNBC). Sauf avis contraire, Kory Wilson est titulaire du permis [Attribution-Non Commercial 4.0 International](#) de Creative Commons.

[What Is Colonialism? Definition and Examples](#), ThoughtCo.

[Appels à l'action](#), Commission de vérité et réconciliation du Canada.

[Conseil national de réconciliation](#)

### Actions et activités à explorer

Pour en savoir davantage sur les mesures que les particuliers et les organisations peuvent prendre pour amorcer ou promouvoir un changement positif par l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité, consultez ces ressources :

- [Mesures possibles pour les particuliers, les leaders et les organisations](#) – résumé des mesures générales à prendre pour promouvoir les solutions d'IDEA
- [Trois étapes pour comprendre le racisme présent au Canada](#) – solution pour promouvoir l'antiracisme dans les milieux de travail
- [10 actions à entreprendre](#) dans le cadre du Défi 50-30 du gouvernement du Canada – la boîte à outils « Ce qui fonctionne »
- Comprendre les avantages et les désavantages – solution d'introspection pour explorer les inégalités de la vie quotidienne
  - [Activité d'introspection sur les avantages et les désavantages sociaux \(en français\)](#)
  - [Questionnaire d'introspection \(en français\)](#)
  - [Activité d'introspection sur les avantages et les désavantages sociaux \(en anglais\)](#)
  - [Questionnaire d'introspection \(en anglais\)](#)
  - [La marche des privilèges](#) : vidéo sous-titrée sur YouTube

## Début de notre démarche

### Impact historique et termes clés

#### L'égalité des genres au fil du temps

L'égalité des genres est un principe selon lequel chaque personne mérite les mêmes droits et privilèges, quel que soit son genre.

À mesure que la civilisation évoluait, traversant l'ère de chasse et de cueillette, puis les ères agricole, industrielle et technologique, de nombreuses cultures du monde ont assigné des responsabilités et des rôles différents aux personnes de genres différents. Il est important de reconnaître que les rôles de genre sont créés par une société, qui les impose aux personnes. De plus, chaque aspect du vécu d'une personne est influencé par les rôles de genre qu'on lui a assignés et par la socialisation qui y est associée.

La plupart des sociétés occidentales émergeant du colonialisme ont défini des concepts de genre en partant de l'optique qu'il existe deux genres (femme et homme), deux sexes (féminin et masculin) et deux orientations sexuelles (hétérosexuelle et homosexuelle). Les cultures autochtones vénèrent leurs personnes bispirituelles, qui incarnent à la fois un esprit masculin et un esprit féminin, leur assignant des rôles de genre différents des traditionnels rôles binaires (féminins et masculins). Partout sur la planète, des centaines de sociétés distinctes ont établi depuis longtemps leurs propres traditions pour les multiples genres.

Aujourd'hui, de nombreux groupes continuent à débattre de la relation précise entre [le sexe biologique et le genre](#). Quelle que soit cette relation, il est évident que le sexe et le genre d'une personne influent grandement sur la compréhension qu'elle a d'elle-même, sur le traitement qu'elle reçoit d'autrui et sur son interaction avec la société. En gardant cela à l'esprit pendant qu'on explore l'égalité des genres au fil du temps, on peut se faire une idée de la façon de créer un milieu de travail centré sur la personne qui soit équitable et exempt de préjugés restrictifs fondés sur le genre.

Au Canada, tout au long du 19<sup>e</sup> siècle, on a assigné des responsabilités et des rôles de genre en supposant qu'un genre – souvent le genre masculin – était supérieur, et on lui a accordé des droits et des privilèges qui étaient refusés aux personnes d'autres genres. Cette supposition était renforcée par des croyances religieuses et culturelles et se percevait de manières concrètes. Par exemple, seuls les hommes (blancs) pouvaient être propriétaires, voter aux élections ou exercer des fonctions officielles. Une croyance répandue voulait que les hommes soient mieux dotés pour la vie publique et les femmes, pour la vie privée (qui comprenait les tâches ménagères, l'éducation des enfants ainsi que les soins et le soutien à apporter aux hommes). On croyait que les femmes ne pouvaient pas contribuer à la vie politique, puisqu'on considérait que le rôle qui leur était assigné était incompatible avec la politique. On a aussi pensé qu'elles n'avaient pas les connaissances essentielles pour donner un vote éclairé, considérant que leur esprit n'était pas logique et qu'elles étaient trop faibles, trop faciles à diriger et exagérément émotives. On craignait que les épouses et les filles donnent le même vote que leur mari et leur père et qu'il en découle un avantage injuste.

En 1916, les suffragettes (principalement des femmes blanches de la classe moyenne ou supérieure) se sont organisées et mobilisées, ont coordonné leurs efforts et ont fait entendre leurs voix. Reconnaisant que les femmes composaient environ 50 % de la population et représentaient des votes inexploités pour les partis politiques, on a accordé le droit de vote aux femmes blanches de certaines provinces. Le Manitoba a été la première province à le faire, le Québec accordant ce droit aux femmes seulement en 1960. On reconnaît que le jeune mouvement des suffragettes n'était pas inclusif et que les expériences, les droits et les privilèges des femmes blanches de classe moyenne ou supérieure du Canada demeurent différents, encore aujourd'hui, de ceux des femmes autochtones, noires ou de couleur.

Beaucoup de gens présument que l'égalité des genres est une question féminine qui concerne le féminisme ou le mouvement pour les droits des femmes. Ce dernier est vu comme un mouvement qui cherche précisément à soutenir les femmes dans leur quête d'égalité d'accès aux possibilités. Aujourd'hui, la plupart (mais pas l'ensemble) des féministes appuient l'égalité des genres et cherchent à améliorer la situation de toute personne, quel que soit son genre. En revanche, certaines personnes qui appuient l'égalité des genres ne s'estiment pas féministes.

## Début de notre démarche

### Impact historique et termes clés

#### Faits importants dans l'histoire de l'égalité des genres

- En 1916, les femmes obtiennent le droit de vote tout d'abord au Manitoba. Le Québec est la dernière province à leur accorder ce droit, en 1960.
- En 1929, au cours de l'affaire « personne », les Cinq femmes célèbres (c.-à-d. Henrietta Muir Edwards, Nellie McClung, Louise McKinney, Emily Murphy et Irene Parlby) réussissent à faire définir les femmes comme des « personnes » dans l'article 24 de l'Acte de l'Amérique du Nord britannique, ce qui leur donne la possibilité d'être nommées au Sénat.
- Pendant la Première Guerre mondiale, les femmes occupent un certain nombre d'emplois jusque-là réservés aux hommes. Les femmes démontrent ainsi que leurs aptitudes ont été sous-estimées. Après la guerre, les femmes obtiennent également le droit de vote au Royaume-Uni et aux États-Unis.
- Les idées changeaient à propos de l'égalité des genres, de la justice et de la contribution positive des femmes à la vie publique canadienne.
- Aujourd'hui, les femmes et les personnes non binaires sont plus actives au sein de la vie politique canadienne, mais elles demeurent sous-représentées à la Chambre des communes et rencontrent des obstacles à leur pleine participation à la vie politique.

Par l'égalité des genres, on ne cherche pas à traiter tous les genres de la même façon, à effacer les différences entre eux, à éliminer la notion de genre, ni à dévaloriser les contributions des différents genres. On veut plutôt célébrer tous les genres et s'assurer que chaque personne mérite les mêmes droits et privilèges, quel que soit son genre.

L'équité est un sentiment ou une perception de justice en rapport avec une situation donnée. Elle désigne une approche visant à corriger les désavantages de divers groupes au cours de l'histoire. Par exemple, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) définit l'équité entre les sexes comme un « traitement différencié visant à rétablir l'équilibre entre les genres et accordé aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société; l'équité est un moyen utilisé afin d'atteindre l'égalité ».

**Source :** [Égalité des genres](#), L'Encyclopédie canadienne.

[Le droit de vote au fil du temps](#), Élections Canada.

[Biological Sex and Gender in the United States](#), The Embryo Project Encyclopedia.

[Introduction à l'analyse comparative entre les sexes plus \(ACS+\)](#) : autoformation

[UNESCO](#) : glossary-term/equite-entre-les-sexes

---

#### Le mouvement de défense des droits des personnes handicapées au Canada

Au Canada, le mouvement de défense des droits des personnes handicapées a vu le jour pendant la seconde moitié du 20<sup>e</sup> siècle. Il regroupe de nombreux mouvements sociaux dont l'approche est semblable, mais distincte, et défend les droits civils de près de quatre millions de personnes atteintes d'un handicap physique, sensoriel ou cognitif, soit près de 14 % de la population canadienne.

Les militants et leurs alliés exercent des pressions sur tous les ordres de gouvernement afin que ces derniers adoptent des politiques et des lois sans obstacle pour les personnes handicapées, surtout en matière d'emploi, de [transport](#), d'[éducation](#) et de [logement](#). Ces activistes s'efforcent d'établir un sentiment d'appartenance dans la communauté des personnes handicapées en soulignant leurs expériences communes d'inaccessibilité et de [discrimination](#). Au Canada, leur travail connaît un succès remarquable sur les deux fronts. La sensibilisation de la population aux difficultés des personnes handicapées a mené à l'adoption d'une législation progressiste qui leur garantit certains droits et débouchés.

## Début de notre démarche Impact historique et termes clés

Dans sa conception la plus générale, l'accessibilité est un engagement à offrir plus qu'un milieu physique inclusif afin d'encourager les attitudes, les comportements et les procédures qui favorisent l'équité et la diversité et qui optimisent l'apport de chaque personne au sein de l'organisation.

Le mouvement de défense des droits des personnes handicapées, ses activités et sa progression au Canada, de la fin du 19<sup>e</sup> et du début du 20<sup>e</sup> siècle jusqu'au 21<sup>e</sup> siècle, sont résumés dans l'article de Dustin Galer intitulé [Mouvement des droits des personnes handicapées au Canada](#), mis à jour le 23 avril 2015.

**Source :** Galer, Dustin. [Mouvement des droits des personnes handicapées au Canada](#), *L'Encyclopédie canadienne*, 23 avril 2015, consultée le 20 juin 2023.

### Ressources complémentaires à explorer

- [Musée canadien pour les droits de la personne](#), premier musée exclusivement consacré à l'évolution des droits de la personne, à leur avenir et à leur célébration. Consultez ses galeries thématiques, ses ressources éducatives et son blogue pour connaître les dernières nouvelles sur ses expositions et ses programmes.
- [Conseil des Canadiens avec déficiences](#)
- [Toronto Metropolitan University](#) – En 20 ans, la School of Disability Studies a amené les discussions traitant des handicaps vers autre chose que l'accessibilité et l'accès aux bâtiments.
- [Disability Rights Promotion International](#)
- [Une prestation sans obstacle : Cocréation de principes et de recommandations pour l'administration de la prestation canadienne pour les personnes en situation de handicap](#), La marche des dix sous du Canada et Prosper Canada.

---

## Comprendre l'évolution dans le temps des concepts et des termes clés

Cette exploration dans le temps nous permet de prendre conscience qu'en réalité, l'histoire n'est pas gravée dans le marbre. À mesure que la civilisation évolue et que de nouveaux faits émergent, l'histoire est revisitée. C'est dans cet esprit que nous explorons la façon dont les concepts clés, les pratiques et les termes prennent forme. De plus, beaucoup de termes employés dans les médias ou dans les politiques et pratiques législatives ou judiciaires du Canada ont évolué au fil du temps, et la plupart sont le produit d'une création externe imposée aux communautés concernées par des personnes et des groupes n'en faisant pas partie.

En considérant la façon dont ces termes ont vu le jour et le fait qu'ils varient et qu'ils peuvent être employés différemment selon la personne et le contexte, vous aurez plus de facilité à définir votre description de poste et votre avis d'emploi vacant. De plus, comprendre le lien entre un terme et l'identité d'une personne ou d'un groupe est une première étape importante pour l'utiliser en toute connaissance de cause dans votre stratégie d'embauche et dans vos discussions quotidiennes en milieu de travail.

### Autochtone

Les médias canadiens ont employé de nombreux termes pour parler des premiers habitants du Canada : Indiens, Amérindiens, Premières Nations, *Aboriginal* (en anglais) et Autochtones. Cependant, le terme employé dans le domaine public est important parce qu'il est relié à l'identité et qu'il doit indiquer si cette identité est définie par une autorité externe ou par le groupe lui-même.

Le terme « Indien » est peut-être l'exemple le plus évident d'un nom imposé aux Premières Nations par des personnes étrangères à leurs communautés. En anglais, le terme *Aboriginal* a aussi été considéré comme une création externe qui a incité l'Association des chefs du Manitoba et les Anishinabek de l'Ontario à rejeter ce terme en 2014. Celui-ci a encore une portée juridique, car il est employé dans la version anglaise de la *Loi constitutionnelle de 1982* (article 35) et de la *Charte canadienne des droits et libertés*.

## Début de notre démarche Impact historique et termes clés

Récemment, le terme « Autochtone » a gagné en crédibilité comme étant plus approprié, car il fait référence aux droits énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Les termes *Aboriginal* et *Autochtone* sont tous deux liés à des documents juridiques ayant des conséquences importantes en ce qui concerne la consultation et les droits, quoique le terme *Autochtone* présente une nuance plus globale.

**Source :** [From 'Aboriginal' to 'Indigenous': Changing terms in the Trudeau era](#), Maclean's, 2018.

Dans le cadre du Défi 50-30, on a publié le document [Spécification accessible au public](#) dont le paragraphe 3.5, adapté du rapport *Statistiques sur les peuples autochtones* de Statistique Canada (2013), indique ce qui suit au sujet des termes « Autochtones » et « *Aboriginal* » :

### 3.5 Les Autochtones

*Le terme « Autochtones » désigne les premiers peuples d'Amérique du Nord et leurs descendants. Les Autochtones sont les personnes qui s'identifient comme membres des Premières Nations, comme Métis ou comme Inuits. Chacun de ces peuples distincts possède sa propre histoire, sa langue, ses pratiques culturelles et ses croyances spirituelles.*

*REMARQUE 1 : Le terme anglais « Aboriginal » (en lieu et place du terme *Indigenous*) est utilisé dans la législation gouvernementale et dans les définitions internationales.*

*REMARQUE 2 : Les Autochtones peuvent s'identifier comme tels ou être définis par leurs relations avec leurs communautés.*

**Source :** Adapté de : Statistique Canada (2013). [Statistiques sur les peuples autochtones](#).

### Le racisme systémique en statistiques

Le Canada, comme beaucoup d'États coloniaux, ressent encore les répercussions de systèmes mis en place pour avantager les colons européens, au désavantage des populations autochtones. Prenant la forme de ce qu'on définit comme du racisme systémique, la dynamique du pouvoir profondément enraciné est maintenue et renforcée dans chaque système de ce pays afin d'en étendre la portée aux descendants et nouveaux citoyens racisés.

Le racisme systémique, aussi appelé racisme institutionnel, fait référence aux façons dont la blancheur de la peau et la supériorité blanche deviennent ancrées dans les politiques et les processus d'une institution. Il en découle des systèmes qui avantagent les personnes blanches et désavantagent les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC), notamment dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, de la justice et de la participation sociale.

Selon un rapport de Statistique Canada (2016), les femmes et les hommes noirs avaient environ 10 % moins de chances de faire des études postsecondaires comparativement au reste de la population de Vancouver. De plus, le taux de chômage de la population noire était environ une fois et demie plus élevé que celui du reste de la population. Sur le plan des répercussions socio-économiques de la COVID-19, environ le quart des Autochtones des régions urbaines du Canada vivaient dans la pauvreté, comparativement à 13 % de la population non autochtone des mêmes régions.

**Source :** [Red River College Polytechnic Library and Academic Services](#)

**L'antiracisme** est fondé sur la conviction fondamentale que tous les êtres humains méritent un traitement équitable. Que chaque personne, qui qu'elle soit, a le droit d'être traitée d'une manière juste, sans préjugés. De plus, lorsqu'on parle des personnes autochtones, noires et de couleur, on les qualifie souvent de « groupes en quête d'équité ». Le nouveau terme « groupes méritant l'équité » est de plus en plus reconnu comme un virage fondamental permettant de s'attaquer aux dynamiques de pouvoir établies.

Pensez à ce qui suit. Être en quête d'une chose, c'est la demander à quelqu'un d'autre. Or, si l'équité est un droit, ce qui est le cas, personne ne devrait avoir à la demander. Le fait de demander quelque chose place la personne qui en fait la demande dans une position de vulnérabilité. C'est elle qui prend tous les risques : le risque de paraître dans le besoin et le risque de céder le contrôle à quelqu'un d'autre.

## Début de notre démarche Impact historique et termes clés

Et que dire de la personne ou du groupe qui doit répondre à la demande? Il lui revient tous les pouvoirs : le pouvoir de donner, le pouvoir de refuser et le pouvoir de détourner le regard. La création de systèmes, de politiques et de pratiques équitables contribue à éliminer cette dynamique, les obstacles et les préjugés et à favoriser un traitement équitable pour tout le monde. Les termes « méritant l'équité » et « en quête d'équité » sont abordés plus en détail dans la section de ce document qui présente des termes clés et leur définition.

**Source :** [Equity, Diversity, Inclusion and Indigenization – Key Terms](#), Human Rights and Equity Office, Université Queen's.

Selon la [Fondation canadienne des relations raciales](#) (FCRR), ce qui suit compte parmi les nombreux incidents, lois, mouvements, génocides, etc., qui ont façonné l'évolution du racisme systémique et son fonctionnement au Canada :

- [Colonialisme et colonisation](#)
- [Pensionnats \(1886-1996\)](#)
- [Entrée refusée aux Asiatiques du sud \(1914\)](#)
- [Esclavage \(1628-années 1800\)](#)
- [Politiques d'immigration](#)
- [Exclusion des réfugiés juifs \(1939\)](#)
- [Loi sur les Indiens \(1876-aujourd'hui\)](#)
- [Taxe d'entrée visant les personnes chinoises \(1885-1949\)](#)
- [Camps d'internement japonais \(1941-1949\)](#)

### Ressources complémentaires

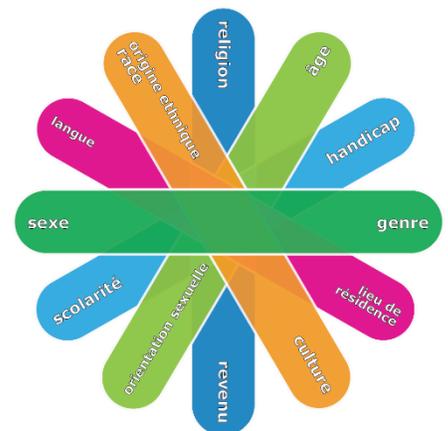
Nous vous encourageons également à lire les articles ci-dessous pour mieux gérer les conversations difficiles sur le racisme et obtenir plus de conseils à ce sujet.

- [An Anti-Racism Reading List](#), Penguin Random House Canada
- ['Not Racist' Is Not Enough: Putting in the Work to Be Anti-Racist](#), NPR
- [What Is Systemic Racism?](#), Chatelaine
- [There's No Racism in Canada – A Timeline](#), Parris Consulting

### L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Notre expérience du monde passe par notre propre point de vue genré, et notre genre s'entrecroise avec divers facteurs identitaires qui font de nous qui nous sommes.

L'analyse comparative entre les sexes (ACS) est un processus analytique qui propose une méthode rigoureuse pour évaluer les inégalités systémiques et qui étudie les effets potentiels des politiques, des programmes, des services et d'autres initiatives sur des groupes diversifiés de femmes et d'hommes en tenant compte de tous les genres et des facteurs identitaires connexes.



Le « plus » souligne que l'ACS+ va au-delà du genre et qu'elle se penche également sur toute une gamme de facteurs identitaires qui se recoupent (comme l'âge, la scolarité, la langue, le lieu de résidence, la culture, les aptitudes, le revenu, etc.).

Nous supposons souvent que notre travail ou nos politiques s'appliquent à tout le monde de façon égale et que nous ne devons tenir compte d'aucune question de genre ou de diversité. L'ACS+ permet de vérifier nos suppositions. Elle propose une méthode d'évaluation

rigoureuse qui vise à découvrir de potentielles inégalités systémiques, de même qu'un moyen d'évaluer les différentes façons dont divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre peuvent vivre les politiques, les programmes et les initiatives.

## Début de notre démarche Impact historique et termes clés

L'ACS+ est un moyen de mieux reconnaître nos suppositions et d'aller au-delà de celles-ci pour découvrir les réalités d'autres personnes et trouver des moyens de répondre à leurs besoins. En observant les problèmes et les suppositions d'un point de vue plus large et en recueillant des faits pour mieux comprendre, nous pouvons élaborer des options qui saluent notre diversité et qui favorisent l'inclusion.

Source : [Femmes et Égalité des genres Canada](#) et son [cours en ligne sur l'ACS+](#), offert gratuitement

Utiliser l'ACS+, c'est un peu comme porter des lunettes qui aident à tenir compte des différentes situations de la vie, de réalités socio-économiques variées, etc. Adopter une perspective qui tient compte de la différence entre les genres et qui présente un vécu différent du nôtre peut donner une vision plus claire des choses et nous permettre de mieux voir la participation, les besoins et les réalités de tous les genres et de tous les facteurs identitaires qui s'entrecroisent.

Pour que les familles et les communautés, dans toute leur riche diversité, soient heureuses et en santé, nous devons établir des partenariats de collaboration équitables et respectueux entre les femmes, les hommes et les personnes de tous les genres qui vivent l'entière diversité intersectionnelle au Canada.



[Cette vidéo produite par la Ville d'Edmonton](#) montre que l'ACS+ permet de mieux comprendre l'expérience que vivent les différents genres et les personnes dans toute leur diversité par rapport aux politiques, aux programmes et aux services. L'approche de l'ACS+ peut contribuer à la création d'une stratégie d'embauche inclusive qui fonctionne bien pour tout le monde.

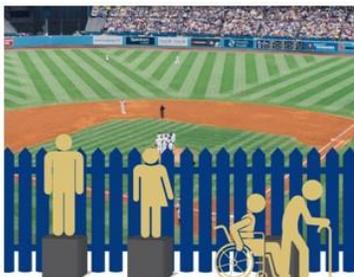
Source : [L'ACS Plus : Au-delà du sexe et du genre](#)

### L'équité et l'égalité

Faire preuve d'**équité**, c'est s'assurer que tout le monde obtient le soutien et les ressources nécessaires pour réussir et participer pleinement. Elle propose des approches visant à corriger délibérément les désavantages de divers genres et groupes au cours de l'histoire.

L'**égalité**, quant à elle, s'obtient en répartissant équitablement les outils et les ressources, et donne accès à l'information, à la formation et aux connaissances requises. Elle reconnaît que tout le monde n'est pas avantagé lorsque chaque personne reçoit exactement le même traitement ou le même soutien.

## Équité contre Égalité



Égalité de traitement – Égalité des ressources



Traitement équitable – Répartition équitable des ressources



Supprimer les barrières systémiques  
C'est l'égalité

*L'équité, c'est reconnaître et éliminer les obstacles afin que chaque personne ait la même possibilité de s'épanouir.*

## Début de notre démarche

### Impact historique et termes clés

Selon l'UNESCO, l'équité entre les sexes se définit comme un « traitement différencié visant à rétablir l'équilibre entre les genres et accordé aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société; l'équité est un moyen utilisé afin d'atteindre l'égalité ».

#### Définition des termes « en quête d'équité » et « méritant l'équité »

Au Canada, les groupes généralement considérés dans l'histoire comme des **groupes privés d'équité** comprennent notamment les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées, racisées ou membres des communautés LGBTQ2+ ou d'un groupe religieux minoritaire. Les types de groupes privés d'équité peuvent varier en fonction de certains facteurs, comme le lieu de résidence, le contexte socioculturel ou la présence de certaines sous-populations.

Certaines personnes préfèrent utiliser le terme **groupes méritant l'équité** parce qu'il souligne le fait que l'équité devrait découler d'un changement systémique, culturel ou social et que la quête d'équité ne devrait pas être le fardeau du groupe concerné. D'autres soutiennent que ce terme pourrait être perçu comme une insinuation que tout le monde ne mérite pas l'équité.

**Remarque :** Une stratégie d'embauche inclusive centrée sur la personne se base sur la prémisse que chaque personne mérite l'équité et que des efforts délibérés d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité permettront de créer une société offrant plus d'égalité et de prospérité à tout le monde.

Dans le document [Spécification accessible au public](#) créé par le Diversity Institute et commandité par le Conseil canadien des normes en appui au Défi 50-30 du gouvernement du Canada dans la [section 3.1 de la boîte à outils « Ce qui fonctionne » – 10 actions à entreprendre](#), on dit ce qui suit des groupes méritant l'équité :

#### **3.1 Les groupes en quête d'équité (utilisé en lieu et place de groupes méritant l'équité)**

*Dans le cadre du Défi 50-30, les groupes en quête d'équité comprennent ceux s'identifiant comme des personnes racisées, noires et/ou de couleur (minorités visibles), des personnes handicapées (y compris celles qui ont un handicap invisible ou épisodique), des personnes LGBTQ2S+ [sic] et des membres de la diversité sexuelle et de genre, ainsi que des Autochtones, ce qui inclut les membres des Premières Nations, les Métis et les Inuits, qui font partie des peuples fondateurs du Canada et qui sont sous-représentés dans les postes d'influence économique et de leadership.*

Les **groupes en quête d'équité** œuvrent au nom de personnes ou de groupes qui, à cause de la discrimination systémique, font face à des obstacles qui leur interdisent le même accès aux ressources et aux possibilités qui sont offertes à d'autres membres de la société et qui leur sont nécessaires pour parvenir à des résultats justes. Ces groupes déterminent les obstacles à l'égalité de l'accès, des possibilités et des ressources qui sont causés par les désavantages et la discrimination, puis cherchent à obtenir une justice sociale et une réparation.

Le terme « groupe en quête d'équité » est également défini dans le contexte de la dotation de la fonction publique, aux termes de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Certaines personnes préfèrent utiliser ce terme parce qu'il souligne les actions des communautés qui luttent pour l'égalité d'accès aux ressources et aux possibilités en cherchant activement à obtenir une justice sociale et une réparation.

Il ne faut pas confondre « méritant l'équité » et « en quête d'équité » avec le terme **groupes désignés** tel que défini dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, où il englobe les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles.

**Source :** [Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion](#)

## Début de notre démarche Impact historique et termes clés

### Définition des termes de genre

Il est important de reconnaître qu'en présence d'une série de termes et de concepts nouveaux, nous pouvons facilement les trouver envahissants ou nous questionner sur l'intérêt de mieux comprendre des termes qui nous sont peut-être étrangers. Ces termes et ces concepts sont des éléments très personnels de notre identité de genre, elle aussi très personnelle. Chaque personne détermine ce qu'elle choisit de divulguer à ce sujet, à qui elle révèle cette partie d'elle-même et à qui elle veut la révéler. Pour s'allier aux efforts d'inclusivité, il n'est pas nécessaire d'apprendre ces définitions par cœur, mais plutôt d'utiliser ces termes pour soutenir votre démarche lorsqu'une personne s'identifie à ces concepts et vous divulgue un aspect de son identité de genre. Dans un milieu de travail qui vise l'inclusivité, on voudra s'assurer que ces termes ne sont pas employés pour étiqueter ni juger les autres, mais pour aider le personnel à respecter les façons complexes dont le genre façonne qui nous sommes.

**Identité de genre** : sensation d'une personne à l'égard de son propre genre, qui est généralement celui d'un homme, d'une femme ou d'une personne non binaire.

**Expression de genre** : façons dont une personne exprime son genre au monde extérieur, par exemple par sa tenue vestimentaire, sa coiffure, ses champs d'intérêt, ses manières et ses mouvements. En général, l'expression de genre est dite masculine, féminine ou androgyne.

**Orientation sexuelle** : partie de l'identité d'une personne qui détermine à qui elle est attirée sexuellement.

**2ELGBTQAI+** : on a créé divers acronymes et sigles pour refléter la nature diversifiée et complexe des membres des communautés LGBT2EQQIA\* et autres. Chaque lettre ou groupe de lettres représente une identité particulière dans l'éventail diversifié des orientations sexuelles, des expressions de genre et des identités de genre.

Souvent, on peut utiliser les termes « diversité sexuelle et de genre » (DSG) ou « minorité sexuelle et de genre » (MSG) pour désigner les questions ou les personnes 2ELGBTQAI+. L'ordre des lettres et l'acronyme qui en résulte peuvent varier selon l'organisation et le contexte. Ici, il représente une personne aux deux esprits, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, en questionnement, asexuelle ou intersexuée. Parfois, on ajoute à l'acronyme un plus (+) ou un astérisque (\*) pour indiquer qu'il peut englober d'autres identités sexuelles ou de genre minoritaires.

**Aux deux esprits, bispirituel ou bispirituelle** : terme générique qui reflète et restaure les identités et les rôles qui saluent la nature fluide et diversifiée du genre et de l'attraction, ainsi que son rapport à la communauté et à la spiritualité dans les traditions autochtones éradiquées de force par la colonisation.

**Lesbien ou lesbienne** : personne qui s'identifie comme une femme et qui ressent une attraction pour les personnes du même sexe ou du même genre que le sien.

**Gai ou gaie** : personne qui ressent une attraction pour les personnes du même sexe ou du même genre que le sien. Ce terme peut être utilisé par des personnes de différents genres ou plus particulièrement pour désigner des hommes qui ressentent une attraction pour d'autres hommes.

**Bisexuel ou bisexuelle** : personne qui ressent une attraction à la fois pour les hommes et pour les femmes. Ce terme peut aussi désigner une personne qui ressent une attraction pour les personnes du même sexe ou du même genre que le sien ou pour les personnes d'un sexe ou d'un genre différent du sien.

## Début de notre démarche Impact historique et termes clés

**Transgenre ou trans** : personne dont l'identité de genre ne correspond pas aux attentes sociales par rapport au sexe qu'on lui a assigné à la naissance. C'est également un terme général qui englobe une gamme d'identités et d'expériences de genre.

**Queer** : terme que certaines communautés LGBTQ se sont approprié comme symbole de fierté et d'affirmation de leur diversité. Il peut être utilisé pour désigner un large spectre d'identités par rapport au sexe, au genre et à l'attraction. Certaines personnes l'emploient aussi pour refléter l'interdépendance entre ces aspects de leur identité.

**En questionnement** : ce terme est souvent inclus dans les sigles pour nous rappeler d'accepter le fait que, pour bien des personnes, la compréhension de leur identité est un processus en constante évolution qui peut s'étendre sur une longue période.

**Asexuel ou asexuelle** : personne qui ne ressent aucune attraction sexuelle ou qui a peu ou pas d'intérêt pour l'activité sexuelle.

**Intersexué ou intersexuée** : personne dont les caractéristiques sexuelles chromosomiques, hormonales ou anatomiques ne correspondent pas aux catégories dites conventionnelles des sexes masculin et féminin.

**Remarque** : Reconnaisant la nature fluide et changeante de l'acronyme 2ELGBTQAI et d'autres termes d'usage courant qui désignent l'orientation sexuelle, l'attraction romantique, l'identité de genre et l'expression de genre, nous vous invitons à consulter la liste publiée en ligne par Egale Canada : <https://egale.ca/awareness/terms-and-definitions/>.

**Source** : Egale Canada Human Rights Trust. [Lexique et définitions 2ELGBTQI d'Egale Canada](#) et du [Humber College](#).

### Réflexions et ressources complémentaires

#### Comment énoncer votre connaissance de l'inclusion, de la diversité et de l'équité ainsi que votre engagement à leur égard

Dans un article publié le 21 juillet 2020, le [Humber College](#) nous rappelle que, bien que nombre de ces termes et acronymes soient provisoires et utilisables différemment selon la personne et le contexte, il est important de ne pas oublier qu'une personne s'y identifiera elle-même et fera connaître certains aspects de son identité au moment de son choix. Faire des suppositions ou étiqueter les autres ne favorise pas une culture d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité. L'équité est un processus collaboratif qui nécessite la participation des groupes en quête d'équité (les personnes qui ont été ou qui sont sous-représentées ou mal servies) et du groupe dominant, ces parties ayant un pouvoir, un vécu et des privilèges différents, mais partageant un engagement à produire plus de résultats équitables.

#### Exemple d'énoncé d'engagement en matière d'inclusion, de diversité et d'équité (traduction libre d'un exemple fourni par Humber College)

(Nom de l'entreprise) s'engage à faire en sorte que les principes d'équité et de diversité fassent partie intégrante de ses valeurs et de sa culture. En utilisant davantage de termes inclusifs dans toutes ses communications, l'organisation pourra améliorer l'inclusion dans ses milieux d'apprentissage, de travail et de vie. La terminologie inclusive vise à faire en sorte que chaque personne – indépendamment de sa différence – soit valorisée et fasse pleinement partie de la société, grâce à un vocabulaire qui évite l'exclusion, l'emploi de faux stéréotypes et l'utilisation de descripteurs qui dépeignent certaines personnes comme dépendantes, impuissantes ou ayant moins de valeur que les autres.

## Début de notre démarche Impact historique et termes clés

***Loi canadienne sur les droits de la personne*** : Les droits de la personne sont universels et indivisibles. Chaque personne a le droit aux mêmes droits fondamentaux, indépendamment de son orientation sexuelle, de son identité de genre et de son expression de genre (paragraphe 1 et 2).

Source : [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)

Catalyst : [LGBTQ+](#)

[Egale Canada Human Rights Trust](#)

[The 519](#)

**The Savvy Ally: A Guide for Becoming a Skilled LGBTQ+ Advocate**, un livre de Jeannie Gainsburg publié en 2020 par Rowman & Littlefield, présente un grand nombre de renseignements pertinents et de techniques pour dialoguer avec respect et mieux gérer les conversations difficiles ([voir un aperçu](#)).

### Ressources et liens

Pour consulter la liste détaillée des ressources et des citations utilisées pour élaborer cette étape, consultez la page [Citations de ressources](#) [sic].