



## REGISTRE DE DOCUMENTS OFFICIELS

### POLITIQUE SUR L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ, LA DIGNITÉ ET L'INCLUSION

**Catégorie et code :** P- 2.19

**Date d'entrée en vigueur :** 16 septembre 2024

**Nombre de pages :** 14

**Origine :** Service juridique

**Endroit d'application et d'entreposage :** Service juridique

**Historique :** Adoptée – résolution 2024-09-#03



## Table des matières

<b>1. OBJECTIF</b> .....	<b>3</b>
<b>2. DÉFINITIONS</b> .....	<b>4</b>
2.1. Équité .....	4
2.2. Diversité .....	4
2.3. Dignité .....	4
2.4. Inclusion .....	4
<b>3. RESPONSABILITÉS</b> .....	<b>5</b>
3.1. Élèves .....	5
3.2. Employés .....	5
3.3. Commissaires et administration .....	5
3.3.1. Élaboration de politiques .....	6
3.4. Comités .....	6
3.5. Écoles et centres .....	6
3.5.1. Programme .....	7
3.5.2. Activités et événements scolaires et parascolaires .....	7
3.6. Ressources humaines .....	7
3.7. Parents, tuteurs et membres de la famille .....	8
3.8. Partenaires communautaires .....	8
<b>4. MÉCANISMES DE SIGNALEMENT</b> .....	<b>8</b>
<b>ANNEXE A : AUTRES DÉFINITIONS</b> .....	<b>9</b>



## 1. OBJECTIF

La [Commission scolaire Lester-B.-Pearson](#) (CSLBP) s'est engagée à promouvoir une culture où l'équité, la diversité, la dignité et l'inclusion (ÉDDI) représentent des valeurs primordiales.

Nous reconnaissons que la [partialité](#), le racisme, la [discrimination](#) et les inégalités existent dans la société, ce qui perpétue les [privilèges](#) de certaines personnes et crée des obstacles pour d'autres.

Pour surmonter ces défis, nous sommes déterminés à reconnaître et à éliminer les inégalités et les obstacles et à cultiver un environnement respectueux et inclusif au moyen de mesures ciblées. Nous croyons fermement que notre travail en matière d'équité, de diversité, de dignité et d'inclusion (ÉDDI) est une responsabilité collective qui nécessite la participation active de la [communauté de la CSLBP](#).

La CSLBP est déterminée à assurer la mise en œuvre continue de la présente politique en intégrant les principes de celle-ci aux politiques, lignes directrices, comités, pratiques et programmes de la CSLBP. De plus, nous nous engageons à communiquer chaque année les résultats de ces efforts aux membres de la communauté, en valorisant et en intégrant leurs commentaires dans nos initiatives d'ÉDDI en cours.

La présente politique vise à faire ce qui suit :

- aider la communauté de la CSLBP à reconnaître sa responsabilité partagée d'appuyer les principes d'équité, de diversité, de dignité et d'inclusion dans tous les aspects des opérations et des services;
- fournir une compréhension commune des principes d'équité, de diversité, de dignité et d'inclusion qui s'appliquent à la communauté de la CSLBP (voir l'annexe A).

Nous visons à faire en sorte que chaque personne, peu importe sa race, sa culture, son ethnicité, son [genre](#), son orientation sexuelle, ses capacités, sa religion ou son milieu socioéconomique, se sente respectée, valorisée et habilitée à s'épanouir sur les plans scolaire, professionnel, [social](#) et émotionnel.

La présente politique respecte les principes d'équité, de diversité, de dignité et d'inclusion énoncés dans les cadres juridiques suivants :

- Politiques, règlements, directives, procédures et lignes directrices de la CSLBP<sup>1</sup>
- Charte canadienne des droits et libertés<sup>2</sup>
- Charte des droits et libertés de la personne du Québec<sup>3</sup>

<sup>1</sup> <https://www.lbpsb.qc.ca/fr/conseil-des-commissaires/politiques-et-reglements/>

<sup>2</sup> <https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/services/download-order-charter-bill/charte-canadienne-droits-libertes-fra.pdf>

<sup>3</sup> <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/c-12>



- Code civil du Québec<sup>4</sup>
- Loi sur les normes du travail du Québec<sup>5</sup>
- Loi sur l'instruction publique du Québec<sup>6</sup>
- Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies<sup>7</sup>
- Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones<sup>8</sup>

## **2. DÉFINITIONS : PRINCIPES D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ, DE DIGNITÉ ET D'INCLUSION**

2.1. **Équité** : L'équité consiste à reconnaître et à valoriser la diversité des personnes et des communautés. Elle reconnaît que les gens peuvent être victimes de multiples formes de discrimination ou de privilèges fondés sur des aspects croisés de leur identité, comme la race, le genre, l'orientation sexuelle, la culture et les capacités. Elle implique de remettre en question les systèmes et les structures qui accordent la priorité à certains groupes aux dépens des autres, et veille à intégrer aux processus décisionnels les besoins des groupes **marginalisés** ou sous-représentés. Des mesures proactives sont également prises pour réduire les inégalités et éliminer les **obstacles systémiques** afin que tous puissent s'épanouir. Les pratiques d'équité favorisent un traitement inclusif et respectueux de toutes les personnes. L'équité au sein de la CSLBP consiste à honorer, à comprendre et à viser à satisfaire les besoins particuliers de toutes les personnes et de tous les groupes de la CSLBP afin d'assurer l'égalité des chances de réussite. Elle fait également appel à des alliés pour accomplir ce travail.

2.2. **Diversité** : La diversité signifie que les gens ont des caractéristiques, des **capacités**, des expériences de vie et des points de vue différents. C'est tout ce qui nous rend uniques, comme notre apparence et notre façon de penser, d'apprendre ou de nous exprimer. De plus, des facteurs comme la race, l'âge, le genre, la religion, l'orientation sexuelle et les antécédents culturels contribuent à façonner notre identité. Appuyer la diversité signifie lutter contre l'idée qu'il existe des caractéristiques désirables et indésirables ou supérieures et inférieures, qui influencent notre façon de voir les différences. La valorisation et la normalisation des différences constituent un atout pour la communauté diversifiée de notre commission scolaire.

2.3. **Dignité**<sup>9</sup> : La dignité est l'importance et la valeur inhérente et égale que possède chaque personne, par le simple fait d'être humaine. C'est le droit d'une personne d'être honorée et respectée et implique de traiter les autres avec

<sup>4</sup> <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/CCQ-1991>

<sup>5</sup> <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/N-1.1>

<sup>6</sup> <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-i-13.3/161579/rlrq-c-i-13.3.html>

<sup>7</sup> <https://www.un.org/fr/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

<sup>8</sup> [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Declaration\\_indigenous\\_fr.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/Declaration_indigenous_fr.pdf)

<sup>9</sup> La consultante pédagogique de lutte contre le racisme de la CSLBP, Patricia Blackett, a proposé d'ajouter cette valeur à notre travail d'ÉDDI.



respect et gentillesse. La dignité consiste à reconnaître les droits et l'individualité d'une personne et à lui permettre de conserver sa fierté et son estime de soi dans toutes les situations.

- 2.4. Inclusion : L'inclusion est la pratique qui consiste à préserver la dignité de chaque personne en veillant à ce que chacun se sente accepté, valorisé et accueilli tel qu'il est. Elle comprend d'éliminer les obstacles pour les élèves, le personnel et les membres de la communauté afin de favoriser une participation, des possibilités et un soutien égaux. Au cœur de la philosophie d'inclusion se trouvent les croyances selon lesquelles tout le monde a sa place; la diversité est importante et nous pouvons tous apprendre les uns des autres.

### 3. RESPONSABILITÉS

- 3.1 Élèves : Dans une communauté scolaire, les élèves jouent un rôle important dans le respect des principes d'équité, de diversité, de dignité et d'inclusion. Les élèves doivent faire preuve de respect envers tout le monde, y compris eux-mêmes, et contribuer à faire de leur école un endroit amical et accueillant pour tous. Le milieu scolaire devrait être exempt de toute discrimination, que ce soit sous la forme de racisme (comme le racisme [envers les Noirs](#), [envers les Autochtones](#), [envers les personnes asiatiques](#), [envers les personnes de couleur](#), [l'antisémitisme](#) et [l'islamophobie](#)) ou de discrimination fondée sur le genre, la [transphobie](#), la sexualité, les capacités ou la religion. Si les élèves sont témoins ou victimes de discrimination ou de préjugés, ils doivent le dénoncer. Chaque école ou centre a un plan de lutte contre l'intimidation et la violence ou un code de conduite pour offrir des conseils dans de telles situations.

- 3.2. Employés : La CSLBP s'efforce de fournir à tous ses [employés](#) les outils et les ressources nécessaires pour créer un milieu de travail et d'apprentissage équitable et positif, exempt de toute forme de racisme et de discrimination. Les employés sont encouragés à participer activement aux séances de formation et de perfectionnement professionnel. Ces séances visent à approfondir leur compréhension des sujets liés à l'ÉDDI, comme l'accessibilité, l'[alliance](#), la [lutte contre le racisme](#), la [communication interculturelle](#), le leadership inclusif, l'appui de la [neurodiversité](#) et l'équité en milieu de travail.

On s'attend à ce que les employés respectent les principes d'équité, de diversité et d'inclusion en milieu de travail, afin de favoriser un environnement axé sur la dignité. Cela implique de mener une réflexion continue sur leurs préjugés et leurs suppositions personnels et de faire des efforts pour les remettre en question et les surmonter dans leurs interactions avec les autres. Afin de promouvoir la transparence et la responsabilisation, tous les employés sont encouragés à signaler tout cas de discrimination ou de partialité dont ils sont témoins ou victimes, en suivant les procédures de signalement prescrites.



3.3. Commissionnaires et administration : Le Conseil des commissaires et l'administration sont chargés de faire preuve de leadership et d'engagement, et de prendre des mesures actives pour établir et maintenir une commission scolaire équitable, diversifiée, inclusive et axée sur la dignité. Pour ce faire, ils doivent prendre des décisions et se comporter conformément à ces valeurs. Afin de s'acquitter de cette responsabilité, le Conseil et les administrateurs doivent aussi prioriser l'affectation de ressources, l'éducation, la formation et la responsabilisation dans l'ensemble de la commission scolaire, y compris pour eux-mêmes. Si un membre du Conseil ou de l'administration se rend compte que ses décisions vont à l'encontre de ces valeurs, il doit se pencher rapidement sur la question.

Plus précisément, l'engagement à l'égard de l'ÉDDI se manifestera dans cet élément précis :

3.3.1. Élaboration de politiques : Les politiques nouvelles et révisées sont rédigées et examinées dans l'optique de l'ÉDDI, tout en tenant compte des questions d'intersectionnalité. Dans la formulation des politiques, il faut accorder la priorité aux perspectives uniques des communautés marginalisées, en reconnaissant que leurs points de vue ne sont généralement pas représentés dans le processus d'élaboration de politiques. Cela contraste avec l'approche traditionnelle consistant à accorder la priorité aux expériences du groupe dominant ou à se concentrer uniquement sur celles-ci. La sollicitation active de la participation de divers membres de la communauté et de personnes ayant une expertise en matière d'ÉDDI peut aider à intégrer diverses perspectives dans le processus.

3.4. Comités : Tous les comités au sein de la CSLBP sont encouragés à valoriser diverses perspectives, à accorder la priorité aux besoins des communautés marginalisées et à veiller à ce que leurs réunions soient accessibles à tous les participants. De plus, ils devraient promouvoir activement les principes d'ÉDDI dans leurs processus décisionnels et leurs actions. Cela implique de reconnaître l'incidence des décisions sur toutes les personnes concernées, en particulier celles qui peuvent être victimes de discrimination ou d'exclusion.

À toutes les réunions de comité du Conseil des commissaires consacrées à des questions relevant de son mandat, les discussions sur l'ÉDDI seront inscrites à l'ordre du jour. Cet engagement vise à intégrer l'ÉDDI comme principes directeurs fondamentaux des actions et du comportement du Conseil dans tous les aspects de son travail.

De plus, les membres du comité sont encouragés à se renseigner sur les questions liées à l'équité, à la diversité, à la dignité et à l'inclusion afin de mieux comprendre comment promouvoir ces principes dans le cadre de leur travail.



Cela peut comprendre d'assister à des ateliers et à des séances de formation ou de se procurer des ressources fournies par la commission scolaire ou des organismes externes. Si un comité se rend compte qu'il ne respecte pas certains principes d'ÉDDI, il doit intervenir sans tarder.

- 3.5. Écoles et centres : Les écoles et les centres sont responsables d'intégrer les principes d'ÉDDI dans leur programme, leurs activités et leur environnement. Cela comprend la création d'espaces inclusifs et le traitement rapide des cas de discrimination au moyen de protocoles ou de procédures établis. De plus, ils doivent dialoguer activement avec les élèves, leur famille et les partenaires communautaires afin de promouvoir l'inclusion et de régler les problèmes liés à la diversité.

Plus précisément, l'engagement à l'égard de l'ÉDDI se manifestera dans ces éléments précis :

- 3.5.1. Programme : Chaque élève a le droit de voir l'étendue et la portée de son humanité représentées dans le matériel et les activités pédagogiques qui lui sont offerts, conformément au Programme de formation de l'école québécoise.

Nous nous sommes engagés à soutenir nos enseignants dans la mise en œuvre d'un programme axé sur la dignité et [adapté à la culture](#). Nous sommes également déterminés à offrir aux enseignants des occasions d'apprentissage pour acquérir des compétences d'enseignement en ce qui concerne les principes d'ÉDDI. Nous reconnaissons l'importance et l'interdépendance du programme et de la communauté. À ce titre, nous nous engageons à encourager la communauté scolaire à participer au Programme de formation de l'école québécoise dans une optique d'ÉDDI.

- 3.5.2. Activités et événements scolaires et parascolaires : Les écoles et les centres sont invités à inclure activement les principes d'ÉDDI dans la planification, l'approbation et la réalisation de tous les événements et activités. Cela implique de concevoir de façon proactive des événements inclusifs dès le départ, en cernant et en éliminant les obstacles qui pourraient empêcher les gens de participer. Ces obstacles pourraient comprendre des choses comme l'accessibilité physique, les obstacles linguistiques, les besoins culturels ou religieux, les inégalités raciales et les contraintes financières.

Cette approche aide à promouvoir un environnement inclusif et équitable, où chacun a la possibilité de participer, de tisser des liens avec les autres et de se sentir à sa place.



- 3.6. Ressources humaines : À titre d'organisation publique, la CSLBP s'engage à assurer un accès égal aux possibilités d'emploi et cherche activement à diversifier son effectif. Les ressources humaines (RH) jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre de stratégies proactives pour refléter la diversité de la communauté dans son milieu de travail et promouvoir l'inclusion.

En plus de respecter les principes de l'accès à l'égalité en emploi, les RH élaborent activement et mettent en œuvre des initiatives pour attirer, recruter et maintenir en poste un bassin diversifié de talents. La CSLBP s'efforce d'adopter des pratiques de recrutement et d'embauche équitables et impartiales. Cela comprend de déployer des efforts de sensibilisation ciblés auprès des groupes sous-représentés. De plus, l'embauche et la promotion du personnel se font dans le respect des règlements et des lois par l'entremise de conventions collectives et d'accords locaux.

De plus, les RH peuvent jouer un rôle important en aidant les employés à surmonter les obstacles qui les empêchent de s'acquitter de leurs tâches efficacement et de participer pleinement à l'effectif.

- 3.7. Parents, tuteurs et membres de la famille : Les parents, tuteurs et membres de la famille qui participent à l'éducation d'un élève jouent un rôle important dans le maintien des principes d'ÉDDI au sein de la communauté scolaire. Pour créer un environnement accueillant où tous se sentent valorisés et respectés, il est essentiel d'appuyer les initiatives scolaires, de défendre l'équité, de traiter avec dignité le personnel de l'école, les élèves et tous les membres de la communauté de la CSLBP, de reconnaître les différences et de faire preuve d'acceptation.

De plus, lorsque les parents, tuteurs et membres de la famille sont témoins ou victimes de discrimination ou de préjugés au sein de la communauté scolaire, ils sont priés de signaler ces incidents conformément aux lignes directrices énoncées dans le Règlement 9, Procédure de traitement des plaintes de la CSLBP.

- 3.8. Partenaires communautaires : La CSLBP a une multitude de partenaires communautaires et s'engage à établir et à améliorer des partenariats axés sur la collaboration et le respect. Lorsqu'ils travaillent avec la CSLBP, à quelque titre que ce soit, tous les partenaires communautaires sont tenus de démontrer des pratiques et des structures inclusives tout en respectant l'engagement de la CSLBP à l'égard d'ÉDDI et en y participant.





#### **4. MÉCANISMES DE SIGNALLEMENT**

Pour assurer la transparence et la responsabilisation, la CSLBP valorise la communication ouverte et la rétroaction de tous les membres de la communauté au sujet de la mise en œuvre de ses politiques.

Si des problèmes surviennent en ce qui concerne l'application ou la mise en œuvre de la présente politique, on encourage les gens à signaler leurs préoccupations sans tarder, sans crainte de représailles. Les signalements peuvent être soumis par les canaux désignés de la CSLBP, y compris le Règlement 9, Procédure de traitement des plaintes de la CSLBP<sup>10</sup>. Tous les signalements feront l'objet d'une enquête approfondie et l'on prendra les mesures appropriées pour régler les problèmes relevés. La CSLBP est déterminée à améliorer continuellement la mise en œuvre de cette politique et à assurer le respect des principes d'ÉDDI dans l'ensemble de ses activités.

---

<sup>10</sup> Consultez le site Web pour en savoir plus sur la procédure de traitement des plaintes : <https://www.lbpsb.qc.ca/fr/parents-et-communautaire/procedure-de-traitement-des-plaintes/>



## ANNEXE A : GLOSSAIRE

### Définitions non exhaustives de certains des termes utilisés dans la politique

**Alliance** : soutien actif de personnes ou de groupes qui sont victimes de discrimination ou d'oppression systémique. Les alliés s'efforcent de comprendre et de remettre en question leurs propres préjugés, d'utiliser leur privilège pour élever les voix marginalisées et de travailler à la création d'environnements inclusifs et équitables. Les alliés abordent l'écoute avec humilité, ouverture et volonté d'apprendre. Ils évitent de remettre en question ou d'invalider les expériences, mais s'efforcent plutôt d'écouter attentivement, de reconnaître l'impact de l'oppression systémique et de travailler à comprendre et à démanteler les structures qui perpétuent la marginalisation.

**Antisémitisme** : à l'égard des personnes juives, perception qui peut se manifester sous forme de haine ou de reproches, de stéréotypes, de mythes et de théories du complot. Il s'agit d'hostilité, de discrimination ou de préjugés à l'endroit des Juifs en tant que groupe culturel, religieux, racial ou ethnique.

**Capacités** : éventail complet des talents, habiletés ou compétences d'une personne dans les domaines cognitif, physique, sensoriel et émotionnel, par opposition à une définition qui met l'accent sur les limites ou les défis que rencontre la personne.

**Commission scolaire Lester-B.-Pearson (CSLBP)** : entité juridique qui organise, fournit et supervise les services éducatifs et autres.

**Communauté** : la communauté de la CSLBP comprend tous les élèves, parents, tuteurs et membres de la famille, employés, conseil des commissaires, bénévoles, et partenaires en éducation et autres.

**Communication interculturelle** : échange d'information et d'idées entre les personnes ou les groupes de différentes origines culturelles. Elle implique de comprendre et de naviguer les différences culturelles pour favoriser la compréhension mutuelle et une communication efficace. Elle exige d'être conscient des normes, valeurs et styles de communication culturels, et d'adapter son approche en fonction de divers points de vue. La communication interculturelle favorise l'inclusivité, le respect et la collaboration efficace au-delà des frontières culturelles.

**Discrimination** : traitement injuste d'une personne en fonction de certaines caractéristiques comme sa race, son genre, sa religion ou ses capacités. La discrimination peut se manifester sous diverses formes, y compris l'exclusion, la partialité, les préjugés ou l'accès inégal aux ressources et aux services (en dehors du cadre d'une mesure d'adaptation). Elle mine l'égalité des droits et perpétue les inégalités sociales, ce qui crée des obstacles et des désavantages pour les personnes ciblées par des pratiques discriminatoires.

**Employés** : toute personne employée par la Commission scolaire Lester-B.-Pearson, y compris tous les membres syndiqués et non syndiqués.



**Enseignement adapté à la culture** : enseignement qui respecte et valorise les cultures et origines diverses des élèves. Il s'agit de veiller à ce que les élèves se reconnaissent dans la classe et que leurs expériences s'y reflètent. Les enseignants utilisent du matériel, des exemples et des méthodes d'enseignement qui établissent un lien avec les cultures des élèves et rendent l'apprentissage plus significatif et intéressant pour eux.

**Genre** : construction sociale et culturelle qui englobe les rôles, les comportements, les attentes et les identités que la société attribue aux personnes en fonction de leur perception du genre. Il est influencé par les normes, les croyances et les pratiques culturelles. Le genre comprend des aspects comme l'identité de genre (le sentiment profond d'être un homme, une femme ou un autre genre), l'expression de genre (la façon dont une personne présente ou exprime son genre) et les rôles selon le genre (les attentes de la société à l'égard d'un comportement fondé sur le genre).

**Identités sociales** : divers groupes ou catégories auxquels les individus appartiennent au sein de la société en fonction de leurs caractéristiques ou expériences communes. Ces identités peuvent comprendre des aspects comme la race, l'ethnicité, le genre, l'orientation sexuelle, la religion, le statut socioéconomique et les capacités, entre autres. Les identités sociales jouent un rôle important dans la façon dont les individus se perçoivent et sont perçus par les autres, ce qui influence leurs expériences, interactions et possibilités au sein de la société.

**Intersectionnalité** : façon dont différents aspects de l'identité d'une personne, comme la race, le genre, l'âge ou la religion, peuvent se chevaucher ou se recouper pour créer des expériences et des défis uniques. C'est comme différentes couches de qui nous sommes, et chaque couche peut avoir une incidence sur notre expérience du monde qui nous entoure. Par exemple, l'expérience d'une personne en tant que femme peut être différente de celle d'une autre femme si cette dernière fait partie d'un groupe racial minoritaire ou a un handicap. Donc, l'intersectionnalité nous aide à comprendre que la vie des gens est façonnée par une combinaison de facteurs, pas seulement un.

**Islamophobie** : racisme, stéréotypes, préjugés, peur ou actes d'hostilité à l'égard de personnes musulmanes ou des adeptes de l'Islam en général. En plus des gestes individuels d'intolérance et de profilage racial, l'islamophobie peut conduire à considérer et à traiter les musulmans comme une plus grande menace à la sécurité au niveau institutionnel, systémique et sociétal, peu importe les données réelles.

**Lutte contre le racisme** : engagement actif et intentionnel à remettre en question, combattre et démanteler le racisme sous toutes ses formes. La lutte contre le racisme va au-delà de l'abstention d'actes et de croyances racistes; elle implique la participation active aux efforts visant à lutter contre le racisme systémique, institutionnel et individuel et à l'éliminer.



**Marginalisés** : désigne des personnes ou des groupes qui sont traités comme étant moins importants ou sans importance par la société. Ils peuvent être victimes de discrimination, de possibilités limitées et d'obstacles qui les empêchent de participer pleinement à divers aspects de la société. La marginalisation peut être due à des facteurs comme la race, le genre, l'orientation sexuelle, les capacités, le statut socioéconomique ou plus encore. Elle implique d'être exclu ou ignoré par les groupes dominants de la société.

**Neurodiversité** : concept qui reconnaît et valorise les variations naturelles du fonctionnement neurocognitif et les différences neurologiques entre les personnes. Elle considère que les différences neurologiques, comme l'autisme, le TDAH, la dyslexie et d'autres états neurologiques du développement, sont des variations normales du cerveau humain plutôt que des déficits ou des troubles. Elle favorise l'acceptation, la compréhension et les adaptations pour faire en sorte que chacun, peu importe son type neurologique, puisse s'épanouir et être inclus dans la société. Au lieu d'essayer de faire entrer les gens dans le moule étroit de la « normalité », la neurodiversité encourage la création d'environnements qui acceptent et intègrent différentes façons d'être et de penser.

**Obstacles systémiques** : obstacles ou défis qui font partie intégrante des systèmes ou structures de la société, ce qui rend difficile pour certaines personnes ou certains groupes d'accéder à des possibilités, à des ressources ou à un traitement équitable. Ils ne sont pas causés par des actions individuelles ou des caractéristiques personnelles, mais plutôt par l'organisation et le fonctionnement de la société. Les obstacles systémiques peuvent être des politiques, des pratiques ou des normes culturelles qui désavantagent certains groupes, intentionnellement ou non. Ils peuvent découler d'inégalités historiques, de discrimination ou de systèmes partiels qui perpétuent les désavantages pour les communautés marginalisées.

**Partialité** : idées préconçues ou partis pris qui peuvent influencer la façon dont les personnes perçoivent les autres, interagissent avec eux ou prennent des décisions à leur sujet. Elle est influencée par nos expériences, nos croyances et les influences de la société. La partialité peut influencer sur la façon dont nous percevons, interprétons et jugeons les gens, les situations et l'information.

La partialité peut se manifester de diverses façons. Voici quelques exemples courants :

- Préjugés : croyances, attitudes ou stéréotypes négatifs à l'égard de certains groupes de personnes.
- Discrimination : traitement injuste des gens en fonction de leur race, genre, religion ou d'autres caractéristiques.
- Favoritisme : traitement préférentiel accordé à des personnes qui font partie de votre propre groupe ou qui partagent des caractéristiques semblables.
- Stéréotypes : suppositions au sujet des personnes en se fondant sur des généralisations au sujet de leur groupe, sans tenir compte de leurs qualités uniques.



- Biais de confirmation : le fait de rechercher ou d'interpréter l'information qui appuie vos croyances existantes, tout en ignorant ou en rejetant les renseignements contradictoires.
- Biais endogroupe : le fait de favoriser les personnes qui font partie du même groupe que vous, tout en étant plus sceptique ou méfiant à l'égard des personnes de différents groupes.
- Effet de halo : création d'une impression et d'un jugement positif global d'une personne en fonction d'une caractéristique positive exceptionnelle, sans tenir compte des autres caractéristiques.
- Biais de disponibilité : le fait de s'appuyer fortement sur l'information qui est facilement accessible ou qui vient à l'esprit rapidement, plutôt que sur une plus vaste gamme d'information.
- Préjugés culturels : tendance à évaluer le monde et à faire des suppositions en fonction de ses propres origine et culture, qu'il s'agisse du genre, de la race, de l'identité sexuelle ou d'une autre construction sociale, tout en supposant que ses croyances et sa compréhension du monde sont unanimes.
- Préjugés inconscients<sup>11</sup> : croyances injustes, suppositions ou généralisations au sujet d'une personne ou d'un groupe de personnes fondées sur des caractéristiques personnelles qui se produisent inconsciemment. Il s'agit de stéréotypes appris, involontaires et profondément ancrés. Les préjugés inconscients sont subtils et cachés parce qu'ils sont activés automatiquement sans que nous nous en rendions compte. Nos préjugés inconscients sont souvent incompatibles avec nos valeurs conscientes. Pour reconnaître et éliminer les préjugés, il faut faire preuve de conscience de soi, d'ouverture d'esprit et de volonté de remettre en question ses propres suppositions.

**Privilège** : avantage ou bénéfice dont une personne jouit uniquement en raison de son statut social, de son identité ou de sa situation, souvent sans même s'en rendre compte. Le privilège peut prendre diverses formes, comme le privilège racial, le privilège de genre ou le privilège socioéconomique. Il offre à certaines personnes des avantages, des possibilités et des protections que d'autres n'ont peut-être pas en raison de la partialité ou d'inégalités systémiques.

**Racisme envers les Autochtones** : forme de préjugé, de discrimination ou de partialité qui cible précisément les personnes ou les communautés autochtones. Cela implique de traiter les peuples autochtones de façon injuste ou défavorable en raison de leur patrimoine autochtone, de perpétuer les stéréotypes négatifs et de leur refuser une dignité, des possibilités ou des droits égaux. « Il comprend des idées et des pratiques qui établissent, maintiennent et perpétuent les déséquilibres de pouvoir, des obstacles systémiques et des résultats inéquitables qui découlent de l'héritage des politiques et des pratiques coloniales au Canada. »<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Consulter : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/video/formation-sur-les-prejuges-inconscients.html>

<sup>12</sup> <https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/services/racisme-systemique-discrimination/outils-lutte-contre-racisme/lexique-lutte-contre-racisme.html>



**Racisme envers les Noirs** : politiques et pratiques enracinées dans les institutions canadiennes comme l'éducation, qui reflètent et renforcent les croyances, les attitudes, les préjugés, les stéréotypes ou la discrimination à l'égard des personnes d'ascendance noire africaine. Le terme « racisme envers les Noirs » vise à souligner la nature unique du racisme systémique envers les Noirs et leur histoire, ainsi que les expériences d'esclavage et de colonisation des personnes d'ascendance noire africaine.<sup>13</sup>

**Racisme envers les personnes asiatiques** : préjugés, discrimination ou hostilité passés et présents envers les personnes d'ascendance asiatique ou que l'on perçoit comme tel. Cela inclut les stéréotypes négatifs et la marginalisation des personnes en fonction de leur patrimoine, culture ou apparence asiatique.

« Mentionnons entre autres les perceptions liées au sentiment d'être un "éternel étranger", de faire partie d'une "minorité modèle" ou encore d'être "différent" ou "mystérieux". Ces stéréotypes sont ancrés dans d'anciennes lois canadiennes racistes et restrictives, lesquelles camouflent souvent le racisme dont font l'objet les personnes d'origine asiatique, tout en effaçant de l'histoire leurs contributions qui ont permis de bâtir le Canada. »<sup>14</sup>

**Racisme envers les personnes de couleur** : forme de préjugé, de discrimination ou de partialité qui cible précisément les personnes ou les communautés en fonction de leurs origines raciales ou ethniques, en mettant l'accent sur les personnes qui ne sont pas de race blanche ou appartiennent à des groupes raciaux ou ethniques marginalisés. Il comprend les attitudes, les actions, les politiques ou les systèmes qui dévalorisent, marginalisent, oppriment ou défavorisent les personnes en fonction de leur race ou de leur ethnicité.

Il est important de reconnaître que le racisme touche différents groupes raciaux et ethniques de différentes façons en raison de la dynamique historique, sociale et du pouvoir.

**Transphobie** : peur, aversion, préjugé ou discrimination irrationnels à l'égard des personnes transgenres. La transphobie peut comprendre la peur, l'aversion, la haine, la violence ou la colère à l'égard de personnes qui ne se conforment pas aux normes de genre perçues.

<sup>13</sup> <https://blackhealthalliance.ca/home/antiblack-racism/> (en anglais seulement)

<sup>14</sup> <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/campagnes/mois-patrimoine-asiatique/contre-racisme-asiatique.html>