

2SLGBTQ+ Politique Équité
 Leadership
 Lutte contre le racisme
 Humilité culturelle
 Inclusion véritable
 Conception collaborative
 CAPACITÉ DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
 PARTENARIAT
 Jeroqelloo
 Plan de l'équité en santé
 La revendication et la sensibilisation
 L'équité des genres
 Équité en santé
 Équité raciale

Gouvernance pour l'équité en santé



Contents

<u>Antisémitisme</u>	2
<u>Assimilation</u>	2
<u>Capacitisme</u>	2
<u>Colonialisme de colon</u>	2
<u>Critical Race Theory (théorie critique de la race)</u>	3
<u>Culture de la suprématie blanche</u>	3
<u>Culture d'équité raciale</u>	4
<u>Décoloniser (pensée)</u>	4
<u>Diversité</u>	4
<u>Équité</u>	4
<u>Équité en santé</u>	4
<u>Équité raciale</u>	5
<u>Homophobie et transphobie</u>	5
<u>Inclusion</u>	5
<u>Intersectionnalité</u>	5
<u>Islamophobie</u>	5
<u>Justice sociale</u>	6
<u>Lutte contre l'oppression</u>	6
<u>Lutte contre le racisme</u>	6
<u>Microaggressions</u>	6
<u>Optique de l'équité raciale</u>	6
<u>Organisation qui lutte contre l'oppression</u>	6
<u>Privilège blanc</u>	6
<u>Racisme envers les Autochtones</u>	6
<u>Racisme envers les Noirs</u>	7
<u>Sécurité culturelle</u>	7
<u>Suprématie blanche</u>	7
<u>Xénophobie</u>	8

Glossaire des principaux concepts

Antisémitisme

L'hostilité latente ou ouverte ou de la haine ou de la discrimination envers des personnes juives ou le peuple juif pour des raisons liées à leur religion, à leur ethnicité et à leur patrimoine culturel, historique, intellectuel et religieux.

Assimilation

Le phénomène qui se produit lorsque des personnes appartenant à un groupe non dominant comprennent les normes de la culture dominante et les adoptent par choix ou obligation. On demande à de nombreuses personnes dans des milieux professionnels de « mettre de côté leurs identités à l'entrée » pour que leurs collègues de race blanche se sentent à l'aise. Grâce à ça, de nombreuses personnes de couleur jugent qu'il est plus facile de cette façon de recevoir une promotion et d'avoir d'avancement professionnel ou d'avoir accès à des réseaux informels typiquement réservés aux personnes de race blanche.

Capacitisme

Le capacitisme fait référence aux pratiques et les attitudes dominantes au sein de la société qui dévalorisent et limitent le potentiel des personnes handicapées. Il s'agit de l'ensemble des pratiques et des croyances qui attribuent une valeur moindre aux personnes ayant des déficiences intellectuelles, affectives, ou physiques ou des troubles psychiatriques.

Colonialisme de colon

Le colonialisme de colon est une démarche dans laquelle la population colonisatrice ne quitte pas le territoire, revendique de manière continue la souveraineté des terres, et cherche activement à assimiler les populations autochtones et à éliminer leurs cultures, leurs traditions et leurs liens à la terre. Le colonialisme de colon ne signifie pas

seulement la pratique du colonialisme mais aussi la domination et la soumission entre deux peuples, et au Canada, elles perdurent. La discrimination raciale et les préjugés envers les Autochtones dans les soins de santé ont de graves répercussions bien documentées, notamment des retards dans les traitements ou des refus de traitement créant des soins de santé inférieurs aux normes, une détérioration de l'état de santé et même la mort, en sont un exemple.¹

Critical Race Theory (théorie critique de la race)

Une théorie qui décrit que le racisme fait partie du tissu et des systèmes de la société. Même sans la présence de personnes ouvertement racistes, le racisme institutionnel est omniprésent dans la culture dominante. La théorie examine les structures de pouvoir, les décrivant comme étant fondées sur le privilège blanc et la suprématie blanche et perpétuant la marginalisation des personnes de couleur. De façon globale, la théorie examine le paysage juridique et social aujourd'hui si les personnes de couleur étaient les décideurs.

Culture de la suprématie blanche

Les caractéristiques de la suprématie blanche qui se manifestent dans la culture organisationnelle et qui sont utilisées comme règles et normes sans être nommées ou choisies de manière proactive par l'ensemble du groupe. Les caractéristiques causent du tort aux personnes de couleur ainsi qu'aux personnes de race blanche étant donné qu'elles accordent une plus grande importance aux valeurs, aux préférences et aux expériences d'un groupe racial au détriment de celles des autres groupes. Les organisations dirigées par des personnes de couleur ou qui sont majoritairement composées par des personnes de couleur peuvent aussi avoir

¹ Allan & Smylie, 2015, Harding, 2018.

des caractéristiques d'une culture de suprématie blanche. Kenneth Jones et Tema Okun² ont recensé 12 caractéristiques de la culture de la suprématie blanche dans les organisations : le perfectionnisme; le sentiment d'urgence; l'attitude défensive; la quantité au détriment de la qualité; la sacrosainte parole écrite; le paternalisme; l'accumulation du pouvoir; la peur des conflits ouverts; l'individualisme; le progrès, c'est nécessairement plus ou plus grand; l'objectivité; et le droit au confort.

Culture d'équité raciale

Une culture axée sur la lutte proactive contre les iniquités sociales et raciales à l'intérieur et à l'extérieur d'une organisation.

Décoloniser (pensée)

Nous vivons au sein de structures sociales fondées sur des faits historiques, dont le colonialisme : la politique et la pratique de prise de contrôle des terres (souvent occupées par des personnes de couleur), leur occupation, et la codification des structures de pouvoir rendant une race et une culture plus importantes que les autres. La pratique internationale de la colonisation renseigne la culture dominante dans la société nord-américaine d'aujourd'hui, promouvant des idéologies et des préjugés inconscients fondés sur des siècles de racisme, de classisme et de privilège blanc. Afin d'éliminer la suprématie blanche et les normes de la culture blanche dominante qu'elle influence, il faut activement « décoloniser » la pensée, et reconnaître et lutter contre les avantages accordés constamment aux personnes de race blanche et les résultats défavorables chroniques pour les personnes de couleur. Il faut reconnaître que le racisme existe sans la présence d'acteurs individuels, car il est ancré de manière systémique. Lorsque le Canada a été fondé, des principes racistes furent codifiés dans les politiques et les structures de gouvernance. Par conséquent, le racisme est ancré dans les institutions, les structures et les relations sociales au sein de la société. Aujourd'hui, le racisme structurel est

présent dans des institutions, des politiques, des pratiques, des idées et des comportements racistes qui entretiennent une relation de codépendance, se chevauchent et s'entrecourent, et qui accordent une quantité injuste de ressources, de droits et de pouvoirs aux personnes de race blanche, tout en les refusant aux Autochtones et à toutes les personnes racialisées.

Diversité

La diversité signifie la présence d'une multitude de voix, d'expériences, d'habiletés et de compétences à un endroit. Elle est plus que des différences visibles. En Ontario, une grande diversité existe dans nos villes et villages relativement à l'ethnie, au pays d'origine, à la religion, à l'orientation sexuelle, à l'âge, au genre, à la capacité mentale ou physique, aux croyances spirituelles/religieuses ou aux idéologies politiques. Cependant, nombreux sont encore les organes de décision, comme la plupart des conseils d'administration et les postes de cadres supérieurs, où l'on rencontre peu de diversité.

Équité

L'équité est bien différente de l'égalité. Elle signifie la répartition des ressources de façon à ce que tous reçoivent une part égale. Par contre, l'équité signifie que nous sommes conscients qu'en Ontario et ailleurs au Canada et dans le monde, des communautés sont confrontées à de plus grands obstacles en raison de problèmes structureaux. Pour lutter contre cette marginalisation structurelle, le concept de l'équité nous fait penser à l'amélioration de l'accès à diverses possibilités, y compris des ressources et des services. Ces possibilités doivent tenir compte des besoins de la communauté.

Équité en santé

Une approche qui comprend des politiques et des interventions qui s'attaquent à la discrimination et à l'oppression pour éradiquer les inégalités sociales et les désavantages sociaux dans le but de réduire les différences en matière de santé. L'équité en santé

² https://www.thc.texas.gov/public/upload/preserve/museums/files/White_Supremacy_Culture.pdf.

permet à tous (individus, groupes, communautés) d'avoir une juste chance d'atteindre un état de santé optimal et de ne pas être les désavantagés à cause des facteurs sociaux, économiques ou environnementaux. Une approche axée sur l'équité en santé, tel que défini par la Charte pour l'équité en santé, sert à éliminer les obstacles et les inégalités en santé et à améliorer l'accès aux soins de santé et aux services sociaux, particulièrement pour les personnes qui étaient et sont victimes de discrimination et qui sont défavorisées.

Équité raciale

Le contexte dans lequel l'identité raciale d'une personne n'a aucune influence sur son sort dans la société. L'équité raciale est un élément de la justice raciale qui doit être abordé en s'attaquant aux causes fondamentales de l'iniquité et non pas seulement aux façons dont elles se manifestent, par exemple, par l'élimination des politiques, des pratiques, des attitudes et des messages culturels qui favorisent des résultats différents selon la race.

Homophobie et transphobie

L'homophobie et la transphobie peuvent se manifester sous diverses formes, dont des attitudes et des croyances négatives, une aversion et des préjugés envers les personnes gaies et transgenres. Concernant la transphobie, on compte l'abstraction des pronoms préférés ou de l'identité de genre, les remarques désobligeantes ou insultantes, l'intimidation et même la violence. Elle peut mener à des formes subtiles ou flagrantes de discrimination. Par exemple, les personnes transgenres (ou que l'on croit être transgenres) peuvent se voir refuser des emplois, des logements ou des soins de santé.

Inclusion

L'inclusion signifie le recensement et l'élimination des obstacles structurels et systémiques qui marginalisent certains groupes dans nos communautés. Lors de la prise décisionnelle,

nous pouvons favoriser l'inclusion en intégrant et valorisant les contributions de tous les membres de la communauté, particulièrement ceux dont la vie au quotidien sera la plus touchée par les décisions.

La véritable inclusion se définit comme « l'art de créer des environnements dans lesquels toute personne peut se sentir bienvenue, respectée, appuyée et valorisée pour y participer pleinement et être complètement authentique au travail. Un climat inclusif et accueillant accepte et accueille les différences et fait preuve de respect envers les paroles, les actions et les pensées de tous. »³

Intersectionnalité

Le terme intersectionnalité a été créé en 1989 par la juriste féministe noire Kimberlé Crenshaw. Pour elle, l'intersectionnalité était une façon de définir les diverses interactions entre la race et le genre dans le contexte de la violence faite aux femmes. L'intersectionnalité reconnaît l'action conjuguée dans la vie des gens de multiples identités et situations sociales qui se chevauchent, et qui, ensemble, peuvent créer une expérience distincte pour une personne ou un groupe; par exemple, en créant des possibilités ou des obstacles additionnels. Dans le contexte de la race, cela signifie la reconnaissance des façons dont les expériences vécues de racisme et de privilège, y compris au sein d'un même groupe racialisé, peuvent varier selon le lien de la personne ou du groupe à d'autres identités sociales qui se chevauchent ou s'entrecroisent, comme l'origine ethnique, l'identité autochtone, les expériences relatives au colonialisme, la religion, le genre, la citoyenneté, le statut socioéconomique ou l'orientation sexuelle.

Islamophobie

L'islamophobie veut dire le racisme, les stéréotypes, les préjugés, la peur ou les actes d'hostilité envers des musulmans ou des fidèles de l'islam en général.

³ AWAKE TO WOKE TO WORK: BUILDING A RACE EQUITY CULTURE <https://equityinthecenter.org/resources/>

Justice sociale

Le concept des relations justes et équitables entre l'individu et la société. Ceci est évalué par les termes explicites et implicites pour la répartition du pouvoir, de la richesse, de l'éducation, des soins de santé, et d'autres possibilités d'activités individuelles et de privilèges sociaux.

Lutte contre l'oppression

La lutte contre l'oppression se définit comme les stratégies, les théories et les mesures visant à éliminer les inégalités et les injustices historiques et sociales ancrées dans nos systèmes et nos institutions. L'oppression comprend le racisme et d'autres formes de discrimination, dont l'homophobie, la transphobie, le sexisme, le patriarcat, le capacitisme, l'âgisme, l'antisémitisme et l'islamophobie. La lutte contre l'oppression est un concept, un cadre de travail, une pratique et une théorie.

Lutte contre le racisme

La lutte contre le racisme reconnaît que le racisme est un problème omniprésent aux niveaux individuel, institutionnel et systémique exigeant des mesures transformatrices proactives et cohérentes pour l'éliminer. Le racisme envers les Noirs et les Autochtones sont des formes distinctes de racisme qui reflètent des contextes historiques et coloniaux et l'importance que notre société accorde aux personnes et aux communautés noires et autochtones.

Microaggressions

Les microaggressions sont des affronts, des insultes ou des signes de mépris (verbaux, non verbaux ou véhiculés par le milieu, intentionnels ou non) communiquant au quotidien des messages hostiles, désobligeants ou négatifs à des personnes ciblées uniquement en raison de leur appartenance à un groupe marginalisé.

Optique de l'équité raciale

La démarche portant une attention disciplinée à la race et à l'ethnicité en analysant des problèmes, en cherchant des solutions et en définissant la réussite. L'optique de l'équité raciale critique l'approche qui est « aveugle à la couleur de la peau », affirmant que celle-ci perpétue les systèmes de désavantages en empêchant la reconnaissance du racisme structurel. L'application de l'optique de l'équité raciale favorise la mise en lumière des différents résultats, des formes de désavantages et des causes fondamentales.

Organisation qui lutte contre l'oppression

Une organisation qui reconnaît et atténue activement les effets oppressifs de la culture dominante blanche et des dynamiques de pouvoir, et qui s'efforce d'éliminer ce déséquilibre de pouvoir à l'interne et pour les communautés avec lesquelles elle travaille.

Privilège blanc

Le pouvoir et les avantages dont profitent les personnes de race blanche, découlant de l'exploitation et l'oppression historiques des autres groupes qui ne sont pas de race blanche.

Racisme envers les Asiatiques

Le racisme envers les Asiatiques (racisme anti-asiatique) est une forme de haine et de discrimination envers les personnes d'ascendance asiatique. Ce racisme est plus visible en Amérique du Nord depuis le début de la pandémie de la COVID-19. Des statistiques du Service de police de Vancouver révèlent une augmentation de 717 % dans le nombre de crimes haineux envers des personnes originaires de l'Asie de l'Est de 2019 à 2020. Dans le cadre d'un sondage mené en 2020 auprès de plus de 500 Canadiennes et Canadiens d'ascendance chinoise, plus de 30 % ont rapporté

² Allan & Smylie, 2015, Harding, 2018.

être exposés à des graffitis et à des messages racistes sur les réseaux sociaux depuis le début de la pandémie.

Racisme envers les Autochtones

Par le racisme envers les Autochtones, on entend la discrimination actuelle fondée sur la race, les stéréotypes négatifs et l'injustice dont sont victimes les Autochtones au Canada. Ce racisme comprend les idées et les pratiques qui établissent, maintiennent et perpétuent les déséquilibres de pouvoir, les obstacles systémiques et les inégalités dans les résultats qui découlent des séquelles des politiques et des pratiques coloniales au Canada. Le racisme systémique envers les Autochtones est en évidence dans des politiques fédérales discriminatoires comme la Loi sur les Indiens et le système des pensionnats autochtones. Il se manifeste aussi dans la surreprésentation des Autochtones dans les systèmes provinciaux de justice pénale et de protection de l'enfance ainsi que dans les résultats inéquitables en matière d'éducation, de bien-être et de santé.

Racisme envers les Noirs

Il s'agit des préjugés, des attitudes, des croyances, des stéréotypes et de la discrimination envers les personnes d'ascendance africaine, racisme ancré dans leur histoire et leur expérience d'esclavage et leurs séquelles. Le racisme envers les Noirs est profondément ancré dans les pratiques, les politiques et les institutions canadiennes à un point tel qu'il est normalisé ou rendu invisible pour l'ensemble de la société blanche. Le racisme envers les Noirs se concrétise dans la marginalisation sociale, économique et politique actuelle des Canadiennes et Canadiens d'ascendance africaine, notamment par l'inégalité des chances, un statut socioéconomique inférieur, des taux de chômage et de pauvreté très élevés et une surreprésentation dans le système de justice pénale.

Le racisme envers les Noirs, aussi appelé « racisme

anti-Noirs », a été exprimé pour la première fois par Dre Akua Benjamin, professeure en travail social à l'Université Ryerson. Le concept vise à souligner le caractère particulier du racisme systémique envers les Canadiennes et les Canadiens de race noire ainsi que l'histoire et les expériences d'esclavage et de colonisation vécues par les personnes d'ascendance africaine noire au Canada.

Sécurité culturelle

La sécurité culturelle est un concept établi en Nouvelle-Zélande par des membres du personnel infirmier travaillant avec des Maoris qui va au-delà du concept traditionnel de la sensibilité culturelle et qui analyse les déséquilibres de pouvoir, la discrimination institutionnelle et les relations avec les colonisateurs. Il propose que pour fournir des soins de qualité à des personnes de diverses origines ethniques autres que celles qui sont dominantes, les prestataires de soins de santé doivent avoir une capacité de réflexion sur soi afin de faire avancer les rencontres thérapeutiques et de fournir des soins sachant que les normes et les valeurs des personnes sont différentes des leurs. Un principe fondamental de la sécurité culturelle veut que les personnes déterminent ce qui est sécuritaire ou non sur le plan culturel, transférant le pouvoir des professionnels aux personnes. Le concept s'étend à d'autres domaines de services à la personne et ailleurs dans le monde, particulièrement dans les régions où habitent de fortes minorités d'Autochtones dans les anciennes colonies européennes. *Définition adaptée des ouvrages d'Irihapeti Ramsden par le Cercle des directeurs généraux des Centres d'accès pour les services de santé pour les Autochtones.*

Suprématie blanche

L'existence d'un pouvoir racial qui dénote un système de racisme structurel ou sociétal qui privilégie les personnes de race blanche au détriment des autres, peu importe la présence ou l'absence de haine raciale. Les avantages sont accordés aux Blancs sur les plans collectif

³ https://www.thc.texas.gov/public/upload/preserve/museums/files/White_Supremacy_Culture.pdf

et individuel, et autant les personnes de couleur que les Blancs peuvent perpétuer la dominance de la culture blanche, engendrant l'exclusion des personnes de couleur dans plusieurs aspects de la société.

Xénophobie

Par la xénophobie, on entend la haine des personnes perçues comme étrangères ou étranges, et la peur associée à cette haine, notamment le racisme envers les Asiatiques, l'antisémitisme, l'homophobie, l'islamophobie et la transphobie.

Ce glossaire est un document évolutif qui sera continuellement mis à jour. Si vous avez une suggestion pour un ajout, veuillez envoyer un courriel à : communications@allianceon.ca

Transformation Santé des APPRENTISSAGE Noirs

Francophones Anti-
AXÉ SUR LA **oppression**
COMMUNAUTÉ **ÉQUITÉ**
*Cadre de travail
pour l'équité en
santé* **Préjugés et
privilèges**

Diversité

Collaborer

Intersectionnalité

Santé des

Autochtones




**Alliance pour des
communautés en santé**

*Faisons avancer l'équité
en santé en Ontario*

500-970 Lawrence Avenue West
Toronto, ON M6A 3B6
416-236-2539

www.AllianceON.org

 AllianceON

 @AllianceON