

# Un guide pour les syndicats

RECONNAITRE LA

**SUPREMATIE**

**BLANCHE ET Y RESISTER**





# TABLE OF CONTENTS

Déclaration d'ouverture 3

Qu'est-ce que la suprématie blanche ? 4

La suprématie blanche dans les syndicats et nos communautés 5  
Statistiques du SCFP 8

Données de Statistique Canada 8

La lutte contre la suprématie blanche 10

Que pouvez-vous faire? 10

Que peut faire le Syndicat? 11

Conclusion 13

Glossaire 14

# DÉCLARATION D'OUVERTURE

Ce guide est un outil destiné aux sections locales, aux dirigeants élus, aux militants syndicaux et au personnel qui souhaitent renforcer leur travail de dénonciation et de résistance à la suprématie blanche.

Malheureusement, nous continuons d'assister à une augmentation des manifestations publiques d'actions suprémacistes blanches, racistes, anti-indigènes, anti Noirs, islamophobes et antisémites. Il est important de comprendre que ces actes ne résultent pas uniquement de l'élection de Donald Trump aux États-Unis, de Doug Ford en Ontario ou d'autres politiciens de droite. Ils continuent de se produire parce qu'ils font partie des fondements historiques, politiques, sociaux et culturels du Canada.

Les antécédents du Canada en matière de traitement des peuples autochtones, d'asservissement des Noirs, de politiques d'immigration défectueuses, de programmes d'exploitation, y compris le programme d'aide aux victimes de la traite des êtres humains, sont autant d'exemples de la façon dont le Canada a traité les peuples autochtones. D'après le programme des travailleurs étrangers temporaires ; et le racisme anti Noirs ordinaire, il est clair que le racisme est entretenu par nos propres politiques, institutions et réalités sociales à l'intérieur et à l'extérieur de nos frontières.

L'élection d'un gouvernement majoritaire de Doug Ford en Ontario, la troisième place de Faith Goldy aux élections municipales de Toronto et la candidature de Paul Fromm, un nationaliste blanc autoproclamé, à la mairie de Hamilton montrent que les suprémacistes blancs sont suffisamment enhardis pour se présenter aux élections dans les communautés de toute la province et que leurs actions sont légitimées par les médias et le grand public. Les Canadiens ont récemment réélu Justin Trudeau, alors même que ses antécédents répétés en matière de maquillage noir avaient été rendus publics au cours de la campagne. Nous devons faire de la lutte contre le racisme et la suprématie blanche une question publique importante.

Le SCFP Ontario n'est pas à l'abri des politiques d'exclusion et de la suprématie blanche que nous voyons à l'extérieur de notre syndicat - des efforts supplémentaires sont nécessaires pour sensibiliser davantage nos membres et leur offrir une éducation politique antiraciste. Par exemple, le débat sur les sièges d'égalité lors des derniers congrès nationaux du SCFP et l'intervention des membres autochtones, Noirs et racialisés lors du congrès 2018 du SCFP Ontario, qui ont réclamé un plan d'action organisationnel contre le racisme, soulignent tous deux l'urgence d'une action interne. En tant que syndicat progressiste et fournisseur de services publics, nous croyons en l'accès pour tous et nous nous efforçons de créer une société juste dans laquelle tous les travailleurs peuvent atteindre l'équité au travail, à la maison et dans la société. Il ne peut y avoir de justice économique sans justice raciale.

Notre travail, en tant que membre du mouvement syndical, consiste à exiger la justice pour tous et à reconnaître la manière dont les questions relatives à la classe ouvrière se recoupent avec les questions d'équité et de droits de l'homme. Il s'agit

C'est pour cette raison que nous devons nous atteler à la lutte contre la suprématie blanche dans nos syndicats, sur nos lieux de travail et dans nos communautés.

# Qu'est-ce que la suprématie blanche ?

La **suprématie blanche** est un système économique, politique, culturel et social qui privilégie et préfère la blancheur et opprime ceux qui ne sont pas considérés comme tels. Plus on s'éloigne de la blancheur, plus on s'éloigne de la sécurité, des privilèges et du pouvoir. La suprématie blanche repose sur la protection de l'identité blanche. Les autochtones, les Noirs et les personnes racialisées peuvent incarner la suprématie blanche en valorisant la blancheur, mais ils n'en bénéficieront jamais pleinement puisqu'ils ne sont pas blancs.

Le **privilège blanc** fait référence aux avantages dont bénéficient les personnes blanches simplement en raison de la couleur de leur peau. Il ne nécessite pas de participation active ; on bénéficie de ces avantages simplement parce que l'on est perçu comme blanc. Nos systèmes politiques, économiques, sociaux et culturels étant fondés sur la suprématie blanche, les personnes blanches peuvent choisir d'œuvrer contre la suprématie blanche et de tirer parti de leur privilège blanc pour une plus grande justice raciale, mais elles ne peuvent pas nier ce privilège inné.

Parmi les exemples de privilège blanc, on peut citer l'accès plus facile à l'emploi, le fait d'être considéré en premier pour les promotions ou les opportunités syndicales, le fait de ne pas voir ses compétences remises en question en raison de son apparence, l'accès plus facile au logement et le fait de ne pas être arrêté et tué par la police à un rythme alarmant. Le privilège, c'est ce à quoi les gens n'ont pas à faire face ou même à penser.

## La suprématie blanche peut être exprimée et maintenue par :

- Les normes et standards culturels, par exemple la valorisation des critères de beauté des blancs.
- Pratiques et procédures institutionnelles qui **f a v o r i s e n t**, perpétuent et protègent les avantages accordés aux blancs et à ceux qui s'efforcent d'atteindre la blancheur, par exemple les tests standardisés et les conditions d'accès fondés sur des préjugés raciaux.
- Comportements personnels dans lesquels nous continuons à avoir des hypothèses, des préjugés et des comportements discriminatoires.

# SUPRÉMATIE BLANCHE DANS NOS SYNDICATS ET NOTRE COMMUNAUTÉ

Au début des réunions du SCFP, nous lisons tous la Déclaration sur l'égalité. Notre Déclaration sur l'égalité parle de la solidarité syndicale et de l'importance de travailler ensemble pour créer une société plus équitable. Mais nous savons que les membres ne se sentent pas toujours égaux. Cela est dû en partie à la façon dont nous nous traitons les uns les autres sur le plan personnel, mais surtout aux inégalités structurelles, y compris la suprématie blanche.

Quand vous pensez à la suprématie blanche, qu'est-ce qui vous vient à l'esprit ? Est-ce le KKK ou les Gilets jaunes ? Pensez-vous aux façons plus subtiles dont la suprématie blanche peut se manifester dans notre syndicat ? Voici quelques **exemples** à prendre en considération :

a) Un membre autochtone est élu membre du comité de négociation. Il demande : « Quelles sont les « priorités d'équité » de notre programme de négociation ? ». On lui répond que le programme de négociation est censé répondre aux « besoins de tous », que le syndicat « négocie pour le bien de tous » et que les questions de justice raciale et de justice entre les sexes sont considérées comme des questions d'intérêt particulier. Le fait de ne pas considérer ces questions comme faisant partie des besoins du syndicat ne fait qu'accentuer l'isolement et le rejet des préoccupations réelles des membres autochtones, Noirs et racialisés.

b) Au cours d'une campagne de recrutement, un membre racialisé de l'équipe s'est plaint d'avoir été victime de discrimination raciale de la part d'un organisateur principal. Lorsqu'elle s'est plainte, on lui a répondu que la priorité du moment était de « gagner » et que sa plainte serait traitée après la campagne. Il est inexact et injuste de traiter les questions de discrimination raciale comme des distractions par rapport à l'objectif principal du syndicat. La justice économique doit inclure la justice raciale.

c) « Nous sommes fiers de la diversité de notre syndicat ; nos membres reflètent la communauté », déclare un dirigeant syndical. « Mais pourquoi les sœurs, frères et amis autochtones, Noirs et racialisés sont-ils sous-représentés aux postes de direction ? » Parce que, lui a-t-on dit, le syndicat n'a pas pu trouver suffisamment de candidats « qualifiés » pour les postes de direction et les postes électifs. On part généralement du principe que les candidats autochtones, Noirs et racisés ne sont pas aussi qualifiés que leurs homologues blancs et qu'ils sont soumis à des normes et à des attentes beaucoup plus élevées qui ne leur laissent que peu, voire pas du tout, de droit à l'erreur. Même si les membres autochtones et racialisés n'arrivent pas tout de suite à un poste, il n'en reste pas moins qu'ils ont une grande marge de manœuvre.

---

<sup>1</sup> <https://docplayer.net/24900865-A-leader-s-guide-to-strengthen-unions-moving-beyond-diversity-towards-inclusion-and-equity.html>

Cela ne dispense pas le syndicat de faire des efforts supplémentaires en matière de sensibilisation et de recrutement. Si, pendant des années, les membres autochtones, Noirs et racialisés n'ont pas été inclus, il ne faut pas s'attendre à ce que les choses changent du jour au lendemain. Il est essentiel de travailler de manière intentionnelle et opportune pour rétablir la confiance et les relations.

Ces situations vous semblent-elles familières ? Peut-être avez-vous vous-même tenu des propos de ce type. La suprématie blanche ne se manifeste pas toujours par le racisme manifeste auquel on pourrait s'attendre. Elle se manifeste parfois par la sous-représentation des autochtones, des Noirs et des personnes racialisées, ou par les suppositions que nous faisons sur les autres. Parfois, nous contribuons à la suprématie blanche en ne l'abordant pas ou en délégitimant les préoccupations soulevées par les autochtones, les Noirs et les personnes racialisées. D'autres fois, c'est simplement en considérant les questions d'équité comme distinctes des questions syndicales.

Parmi les exemples les plus frappants de la façon dont la suprématie blanche s'est manifestée dans les espaces syndicaux, on peut citer l'exclusion des Noirs des syndicats au début du 20<sup>ème</sup> siècle. En 1918, les porteurs ont créé un syndicat, l'Ordre des porteurs de wagons-lits (OSCP), en réaction au racisme systémique. Leur demande d'adhésion à la Fraternité canadienne des employés de chemin de fer, créée en 1908, est rejetée. Ce refus est motivé par le fait que les statuts de la confrérie limitent l'adhésion aux personnes de race blanche. Une autre demande d'adhésion de l'OSCP au Congrès des métiers et du travail du Canada (TLC) a également été rejetée car l'OSCP ne faisait pas partie d'un syndicat plus large et **blanc**<sup>2</sup>.

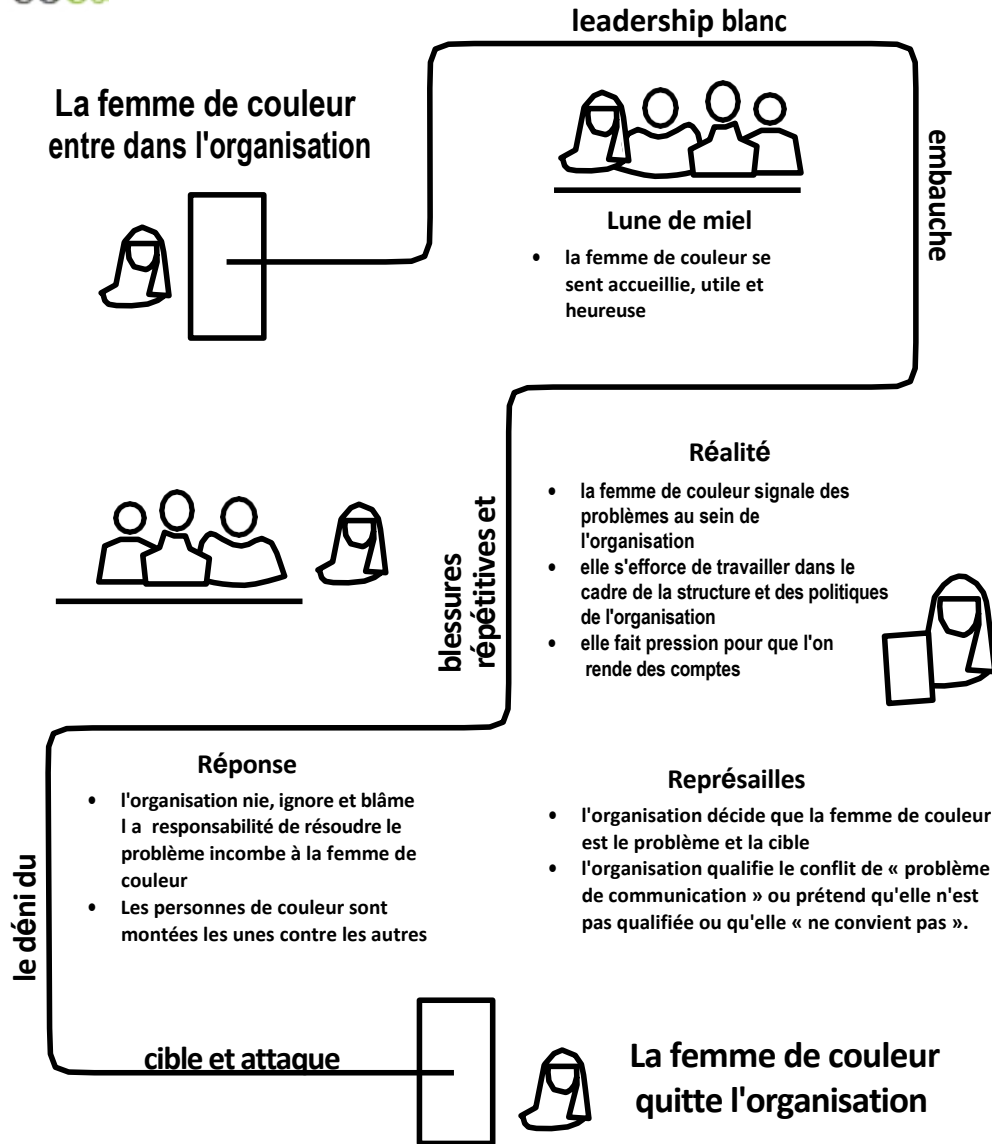
---

<sup>2</sup> Mathieu, Sarah-Jane (Saje). "North of the Colour Line : Les porteurs de wagons-lits et la lutte contre Jim Crow sur les chemins de fer canadiens, 1880-1920". *Labour / Le Travail*, 47, printemps (2007) : 9-41.





# La femme de couleur « à problèmes » sur le lieu de travail



Adapté de "The Chronicle of the Problem Woman of Color in a Non-Profit" par la Safehouse Progressive Alliance for Nonviolence.  
[www.coco-net.org](http://www.coco-net.org)

Le diagramme <sup>ci-dessus</sup><sup>3</sup> illustre ce que vivent de nombreuses femmes autochtones, Noires et racisées sur le lieu de travail. Il est important que nous soyons attentifs à la manière dont nous reproduisons des comportements similaires, que nous les interrompions dès que possible et que nous écoutions ce que les femmes autochtones, Noires et racisées ont à dire.

Le changement ne se limite pas à ouvrir les portes à un plus grand nombre de femmes autochtones, Noires et racisées. Comme le montre l'image, des changements structurels et comportementaux doivent également intervenir.

<sup>3</sup> <https://coco-net.org/problem-woman-colour-nonprofit-organizations/>

# SCFP Données Statistiques

- 15% des membres du SCFP s'identifient comme racialisés
- 3.4 % des membres du SCFP s'identifient comme autochtones
- Les membres racialisés sont moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein (54%) contre 64% pour l'ensemble des membres du SCFP
- Les membres racialisés sont deux fois plus susceptibles d'avoir des relations occasionnelles. travaillent et sont plus susceptibles de travailler sur appel ou à temps partiel
- Les membres racialisés sont également plus susceptibles de de voir leurs heures de travail réduites et d'être moins susceptibles de connaître leur horaire de travail une semaine à l'avance; de bénéficier d'avantages sociaux, d'un régime de retraite sur le lieu de travail ou de congés de maladie rémunérés

Les données ci-dessus sont tirées de l'enquête sur les membres du SCFP national de 2015. Les résultats d'un sondage plus récent n'ont pas encore été publiés mais, entre-temps, le SCFP Ontario a demandé à ses membres de remplir un sondage démographique lors des événements du SCFP Ontario pour aider à identifier qui sont nos membres et qui sont ceux qui sont en mesure d'assister à nos événements.

## Données Statistiques Canada

Nous vivons dans une société raciste. Il est plus utile de l'admettre et de travailler consciemment au démantèlement de la suprématie blanche et du racisme que de prétendre qu'ils n'existent pas. Faire semblant peut conduire à des moments de confort temporaires, mais cela n'atténue pas les dommages continus causés aux communautés autochtones, Noires et racialisées. Voici quelques données de Statistique Canada.

- Entre 2015 et 2016, le nombre de crimes motivés par la haine d'une race ou d'une ethnie signalé par la police a augmenté de 4 % (de 641 à 666). Au total, 48 % de tous les crimes de haine déclarés par la police en 2016 étaient motivés par la haine d'une race ou d'une ethnie. Une grande partie de cette augmentation est due à un plus grand nombre de crimes de haine visant les Sud-Asiatiques (+24 incidents)

et les Arabes et les Asiatiques occidentaux (+20 incidents). Malgré une baisse en 2016, les crimes visant les populations Noires sont restés l'un des types de crimes de haine les plus courants (15 % de l'ensemble des crimes de haine).

- Dans l'ensemble, 33 % des crimes de haine signalés en 2016 étaient motivés par la haine de la religion. Par rapport à 2015, le nombre de crimes de haine motivés par la religion a diminué de 2 % en 2016 (de 469 en 2015 à 460 en 2016). Les crimes motivés par la haine envers la population juive signalés par la police ont augmenté, passant de 178 incidents en 2015 à 221 incidents en 2016 (+24 %). En revanche, le nombre de crimes visant la population catholique a chuté de 55 à 27 incidents.
- D'après les données des services de police qui ont déclaré les caractéristiques des crimes de haine, 43 % des crimes de haine déclarés par la police en 2016 étaient des infractions violentes. Les infractions violentes comprenaient, par exemple, les agressions, les menaces et le harcèlement criminel. Dans l'ensemble, le nombre de crimes de haine violents a augmenté de 16 % par rapport à l'année précédente (de 487 à 563 incidents violents), en raison de l'augmentation des voies de fait simples, du harcèlement criminel et des menaces.
- Les crimes de haine motivés par l'orientation sexuelle continuent de figurer parmi les crimes de haine les plus violents. En 2016, 71 % de ces types de crimes de haine signalés par la police étaient violents, contre 45 % des crimes motivés par la haine d'une race ou d'une ethnie et 27 % des crimes de haine visant une religion.
- Un rapport de 2017 de Statistique Canada a révélé que les crimes haineux visant spécifiquement les musulmans ont augmenté de 207 % en Ontario et de 185 % au Québec ; l'Alberta et la Colombie-Britannique ont également connu des augmentations.

# LUTTER CONTRE LA SUPREMACIE BLANCHE

## Que pouvez-vous faire ?

- **Écoutez activement** : Demandez si vous pouvez apporter votre soutien et soyez pleinement présent lorsque vous écoutez les réponses. Ne préparez pas vos réponses pendant que quelqu'un parle. Écoutez attentivement et avec soin. Soyez prêt à entendre à quoi ressemble le soutien. Il se peut qu'il soit très différent de ce que vous avez imaginé et c'est normal.
- **Agir** : Faire quelque chose. Si cela ne présente aucun danger, interrompez le mal pendant qu'il se produit. Face à la haine, l'apathie sera interprétée comme une acceptation par les auteurs, le public et, pire encore, les victimes. Les membres de la communauté doivent agir ; si nous ne le faisons pas, la haine persiste.
- **S'organiser** : Contactez des alliés dans les églises, les écoles, les clubs et d'autres groupes civiques. Créer une coalition diversifiée. Incluez les enfants, les fonctionnaires, les travailleurs et organisations communautaires et les médias. Recueillez les idées de chacun et faites participer tout le monde.
- **Soutenir ceux qui ont subi des préjudices** : ceux qui ont été la cible de crimes haineux sont particulièrement vulnérables. Si vous avez subi un préjudice, signalez l'incident - en détail - et demandez de l'aide. Si vous apprenez qu'une personne a été victime d'un crime de haine dans votre communauté, prenez contact avec elle et offrez-lui votre soutien. Faites-lui savoir que vous vous souciez d'elle. Entourez-la de soutien, de réconfort et de solidarité.
- **Exprimez-vous** : la haine doit être exposée et dénoncée. Aider les organismes d'information et les médias à atteindre l'équilibre et la profondeur. Ne débattiez pas des membres de groupes haineux dans des forums axés sur le conflit. Parlez plutôt de manière à détourner l'attention de la haine et à l'orienter vers la responsabilité et l'unité.
- **Formez-vous** : Une campagne bien informée est plus efficace. Déterminez si un groupe haineux est impliqué et faites des recherches sur son programme et ses stratégies. Comprenez la différence entre un crime de haine et un incident lié à des préjugés.

- **Créez une alternative** : N'assistez pas à un rassemblement haineux. Trouvez un autre moyen d'exprimer votre colère, votre frustration et votre désir d'agir. Organisez un rassemblement ou un défilé de solidarité pour détourner l'attention des médias de la haine.
- **Faire pression sur les leaders** : les élus et autres responsables communautaires peuvent être des alliés importants. Mais certains doivent surmonter des réticences - et d'autres, leurs propres préjugés - avant de pouvoir prendre position. Demandez-leur de rendre des comptes.
- **Rester engagé** : Promouvoir l'acceptation et lutter contre les préjugés avant qu'un autre crime haineux ne se produise. Élargissez votre zone de confort en allant à la rencontre de personnes qui ne font pas partie de votre propre groupe.
- **Mettre l'accent sur la responsabilité** : Les préjugés s'acquièrent très tôt, souvent à la maison. Les écoles, les programmes parascolaires et les organisations communautaires peuvent mettre en place des mécanismes de responsabilisation pour nommer et perturber le racisme et la suprématie blanche, et pour favoriser des relations basées sur la confiance et la solidarité. Vous pouvez également mettre en place des processus de responsabilisation à la maison, au travail et dans votre syndicat.
- **Approfondir** : Nous avons tous nos propres préjugés. Engagez-vous à lutter contre la haine et l'intolérance en vous, à la maison, à l'école, sur le lieu de travail et dans les communautés religieuses. Prendre ses responsabilités est une décision personnelle importante. Elle découle d'une attitude qui peut être apprise et adoptée. Reconnaître le pouvoir, perturber le pouvoir et aider à construire les mondes justes que nous méritons tous.

## Que peut-on faire?

Soutenir la création d'espaces et de comités occupés et dirigés par des membres autochtones, Noirs et racialisés.

- Fournir des ressources et un financement adéquats pour permettre la viabilité à long terme de ces espaces et de ces communautés.
- Avec les membres indigènes, Noirs et racialisés, développer des mécanismes de responsabilisation pour nommer et traiter la suprématie blanche et fournir des orientations à la direction élue du syndicat.

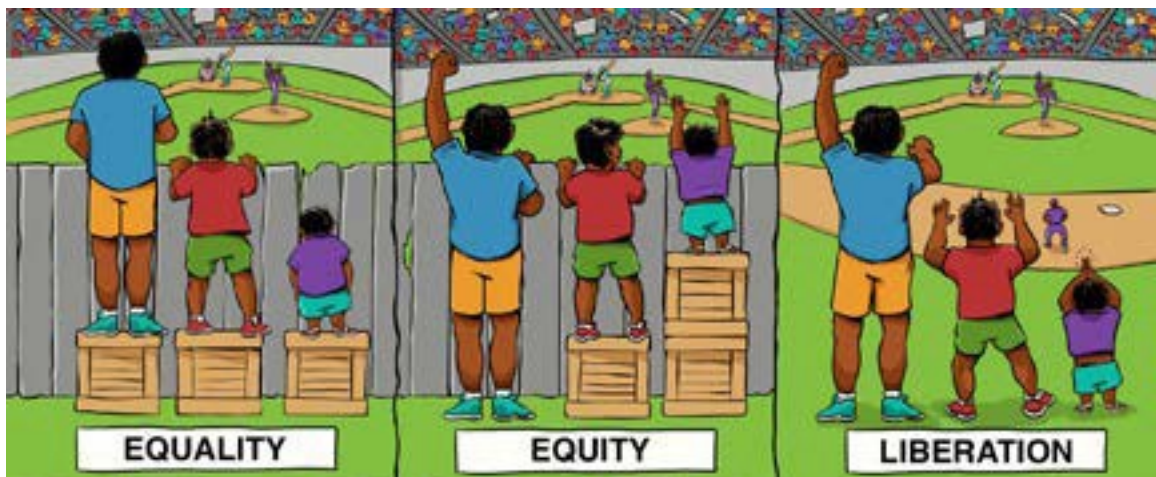
- Avec les membres autochtones, Noirs et racialisés, identifier les systèmes et mécanismes de santé et de soutien car le racisme et la suprématie blanche peuvent avoir de graves répercussions sur la santé physique, émotionnelle et mentale des membres.
- Élaborer des politiques et des procédures antiracistes au sein du syndicat et inciter l'employeur à faire de même sur le lieu de travail.
- Soutenir le travail effectué par les mouvements sociaux et les organisations communautaires et, le cas échéant, développer des coalitions et des relations.
- Assurez-vous que vos membres se sentent représentés. Si vous organisez un événement ou un atelier, réfléchissez à la manière dont les personnes qui se trouvent devant la salle représentent vos membres. Devez-vous apporter des changements ? Ajouter des intervenants ?
- Parlez à votre représentant national des services de la formation, des ateliers et des possibilités d'apprentissage du SCFP. Votre représentant peut s'adresser au personnel des droits de la personne et de l'éducation. Il existe également un certain nombre d'organisations communautaires qui font ce travail depuis longtemps. Vous pouvez donc vous renseigner sur ces organisations et demander des formations et des présentations.

# Conclusion

Le changement est possible et nécessaire. Que ce soit dans nos syndicats, sur nos lieux de travail ou dans nos communautés, l'inégalité nous divise les uns des autres. La suprématie blanche confère à certains des avantages injustes tout en favorisant d'autres. Plus vite nous comprendrons le rôle que nous jouons dans le maintien et la perpétuation de la suprématie blanche, plus vite nous pourrons changer. Les détenteurs du pouvoir, y compris les patrons et les politiciens, comptent sur nous pour nous battre les uns contre les autres. Si nous ne sommes pas unis en tant que travailleurs, quelle que soit notre race ou notre appartenance ethnique, nous ne pourrons pas lutter efficacement contre ceux qui maintiennent l'injustice économique. La libération de la classe ouvrière ne sera possible que lorsque les travailleurs s'uniront dans la solidarité et le respect mutuel.

# GLOSSARY

- L'égalité traite tout le monde de la même manière
- L'équité identifie et modifie les obstacles à l'égalité d'accès
- La libération part du principe qu'il ne devrait pas y avoir de barrières au départ et supprime les barrières pour permettre l'égalité d'accès pour tous.



**Allié** : membre d'un groupe oppresseur qui s'efforce de mettre fin aux formes d'oppression qui privilégient certains et discriminent d'autres. Par exemple, les blancs qui luttent contre le racisme.

**Antiracisme** : processus actif d'identification, de remise en question et de modification des valeurs, structures et comportements qui perpétuent le racisme individuel et systémique. Il s'agit d'examiner les déséquilibres de pouvoir entre les personnes racialisées et les personnes non racialisées ou différemment racialisées.

**Racisme anti Noir** : expression exprimée pour la première fois par le Dr Akua Benjamin, professeur de travail social à Ryerson (Toronto). Ce terme cherche à mettre en évidence la nature unique du racisme systémique à l'égard des Canadiens Noirs et des personnes d'ascendance africaine vivant au Canada. Le terme a été élargi pour interroger l'histoire et les expériences de l'esclavage et de la colonisation des personnes d'ascendance africaine au Canada et dans le monde.

**Antisémitisme** : la peur ou la haine des personnes juives en tant que groupe ethnique, religieux ou racial.

**Le sectarisme** : le préjugé, ou sectarisme, est un sentiment affectif à l'égard d'une personne ou d'un membre d'un groupe, fondé uniquement sur l'appartenance de cette personne à un groupe.

**Noir** : a été accepté ou revendiqué comme une identité individuelle, collective et/ou culturelle qui se réfère aux personnes de la diaspora africaine (Noirs d'Afrique, des Caraïbes, d'Amérique et du Canada et Noirs vivant en dehors du continent africain). Bien que de nombreuses personnes d'ascendance africaine s'identifient fièrement comme Noires, il s'agit d'une construction sociale. Le mot « Noir » prend une majuscule lorsqu'il s'agit de personnes.



**Colonialisme/Colonisation** : l'invasion, la dépossession et l'assujettissement d'un peuple, de sa terre, de ses ressources, de sa langue et de son identité, qui se traduit par une inégalité institutionnalisée à long terme dans laquelle le colonisateur tire profit de la situation au détriment du colonisé.

**Discrimination** : se réfère aux pratiques ou politiques qui peuvent être considérées comme discriminatoires et illégales si elles ont un « impact négatif » disproportionné sur les personnes. Cela se traduit par un traitement injuste ou préjudiciable à l'égard de différentes catégories de personnes ou d'objets, notamment pour des raisons de race, d'ethnie, de couleur, d'âge, d'orientation ou d'expression sexuelle, de capacités ou de handicaps, de poids, de religion, de criminalité ou de situation de famille.

**Diversité** : comprend toutes les façons dont les gens diffèrent et toutes les caractéristiques qui font qu'un individu ou un groupe est différent d'un autre. Il peut s'agir de la race, de l'appartenance ethnique, du sexe, de l'orientation sexuelle, du statut socio-économique, de l'âge, des capacités physiques, des croyances religieuses, des convictions politiques ou d'autres idéologies.

**L'égalité** : traite tout le monde de la même manière et ignore les différences sociopolitiques et la réalité vécue par les individus, qui se traduisent par un accès différencié pour certains.

**L'équité** : c'est donner à quelqu'un ce dont il a besoin pour réussir, car elle reconnaît que chacun est confronté à des obstacles différents. L'égalité signifie que tout le monde est au même niveau, tandis que l'équité fait référence aux qualités de justice, d'impartialité et d'égalité, tandis que l'égalité concerne le partage égal et la division exacte.

**Crime de haine** : crime désigné par la loi ou la législation comme étant motivé par la haine de la race, de la couleur, de la religion, de l'origine nationale, de l'ethnie, du sexe, du handicap ou de l'orientation sexuelle, réels ou supposés, d'une personne. Il prévoit une peine plus lourde en cas de condamnation pour un tel crime.

**Homophobie** : désigne un large éventail de sentiments et de comportements négatifs tels que la peur, la haine, les préjugés, le malaise et la méfiance à l'égard des gays, des lesbiennes, des bisexuels, des queers et des personnes dont l'orientation sexuelle n'est pas hétérosexuelle.

**Préjugé implicite** : associations négatives exprimées automatiquement que les gens entretiennent sans le savoir ; également connu sous le nom de préjugé inconscient ou caché. De nombreuses études ont montré que les préjugés implicites affectent les attitudes et les actions des individus, créant ainsi des implications dans le monde réel, même si les individus ne sont pas conscients de l'existence de ces préjugés en eux. Il a notamment été démontré que les préjugés implicites l'emportent sur les engagements déclarés des individus en faveur de l'égalité et de l'équité, produisant ainsi un comportement qui s'écarte des attitudes explicites que les individus peuvent professer. Le test d'association implicite (IAT) est souvent utilisé pour mesurer les préjugés implicites concernant la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la religion et d'autres sujets.

**Barrières institutionnelles** : politiques, procédures ou situations qui désavantagent systématiquement certains groupes de personnes. Ces barrières existent dans toute situation de groupe majoritaire-minoritaire et semblent souvent naturelles ou « juste la façon dont les choses sont ici ». Par exemple, lorsqu'une population initiale est relativement similaire (par exemple, dans les professions à prédominance masculine), des systèmes émergent naturellement pour répondre aux besoins de cette population. Si ces systèmes n'évoluent pas avec le temps, ils peuvent entraver la réussite de nouveaux membres ayant des besoins différents.

**Racisme institutionnel** : il s'agit spécifiquement de la manière dont les politiques et les pratiques institutionnelles créent des résultats différents pour les différents groupes raciaux, mais toujours au profit du groupe dominant. Les politiques institutionnelles peuvent ne jamais mentionner un groupe racial, mais elles ont pour effet de créer des avantages pour les Blancs et d'opprimer et de désavantager d'autres groupes tels que les indigènes, les Noirs et les personnes racialisées. Par exemple, les politiques des services d'assainissement des villes qui concentrent les stations de transfert d'ordures et d'autres risques environnementaux de manière disproportionnée dans les communautés autochtones, Noires et racialisées, comme cela s'est produit à Africville, en Nouvelle-Écosse, et comme cela continue de se produire dans de nombreuses communautés autochtones.

**Intersectionnalité** : l'existence interconnectée ou superposée de catégories sociales telles que la race, la classe, le sexe, les aptitudes et la sexualité. À l'intersection de ces identités se trouvent des systèmes de discrimination ou de désavantage qui se chevauchent et sont interdépendants. Le terme trouve son origine dans le discours de Sojourner Truth, « *ain't I a woman speech* », puis dans celui du Combahee River Collective, où des féministes Noires ont écrit sur leurs expériences en tant que femmes Noires, lesbiennes et queer. Kimberlé Crenshaw a inventé l'expression en parlant des différences juridiques dans la jurisprudence sur les agressions sexuelles entre les hommes et les femmes Noirs et les hommes et les femmes blancs.

**L'islamophobie** est enracinée dans le racisme et est un type de racisme qui cible les expressions musulmanes ou perçues comme telles.

**Préjugé** : attitude généralement basée sur des stéréotypes et des informations limitées. C'est le fait d'aimer ou de ne pas aimer quelqu'un de manière injuste en fonction de la couleur de sa peau, de son sexe, de sa religion, etc.

**Pouvoir** : un degré de contrôle fluide et relationnel sur les ressources matérielles, intellectuelles, humaines et financières. Au Canada et dans de nombreuses régions du monde, ce pouvoir est inégalement réparti. Des individus et des groupes exercent un plus grand pouvoir que d'autres, ce qui leur permet d'accéder plus facilement aux ressources et de mieux les contrôler. La richesse, la blancheur, la citoyenneté, le patriarcat, l'hétérosexisme et l'éducation sont quelques-uns des principaux mécanismes sociaux par lesquels le pouvoir opère.

**Privilège** : pouvoir social non mérité accordé par les institutions formelles et informelles de la société à tous les membres d'un groupe dominant (par exemple, le privilège blanc, le privilège masculin, etc.) Les privilèges sont généralement invisibles pour ceux qui en bénéficient et, parce qu'ils semblent normaux, ceux qui en profitent ont généralement l'impression d'y avoir droit.

**Le racisme** est une idéologie qui affirme directement ou indirectement qu'un groupe - dont les caractéristiques et les marqueurs sont des constructions sociales et évoluent avec le temps - est intrinsèquement supérieur aux autres. Il s'agit d'un système de privilèges et d'oppression qui repose sur l'idée que les êtres humains appartiennent à des races différentes classées selon une hiérarchie. De ce fait, les personnes méritent ou reçoivent un traitement différent. Il peut se manifester ouvertement sous la forme de blagues et d'insultes raciales ou de crimes de haine, mais il peut aussi être plus profondément ancré dans les attitudes, les valeurs et les croyances stéréotypées. Dans certains cas, **ces croyances sont inconscientes et sont profondément ancrées dans des systèmes et des institutions qui ont évolué au fil du temps**. Le racisme opère à plusieurs niveaux : individuel, systémique, institutionnel et sociétal, national et international, et tous ces niveaux sont liés. Le racisme est subtil, insaisissable et répandu.

**Racisme structurel** : la normalisation et la légitimation d'un ensemble de dynamiques - historiques, culturelles, institutionnelles et interpersonnelles - qui privilégient les Blancs tout en produisant des effets négatifs cumulatifs et chroniques pour les populations autochtones, Noires et racialisées. Le racisme structurel est plus difficile à cerner, car il implique les effets de renforcement de multiples institutions et normes culturelles, passées et présentes, qui reproduisent continuellement des formes anciennes et nouvelles de racisme. Le racisme structurel est la forme de racisme la plus profonde et la plus répandue - toutes les autres formes de racisme émergent du racisme structurel. Par exemple, nous pouvons observer le racisme structurel dans les nombreux facteurs institutionnels, culturels et structurels qui contribuent à réduire l'espérance de vie des autochtones, des Noirs et des personnes racialisées par rapport à celle des Blancs. Il s'agit notamment d'une plus grande exposition aux toxines environnementales, aux emplois dangereux et aux logements insalubres, d'une plus grande exposition à la violence, au stress et au racisme et de conséquences plus mortelles en cas de réaction à ces derniers, de taux inférieurs de couverture, d'accès et de qualité des soins de santé et du refus systématique de la nation de remédier à ces situations.

**Racisme systémique** : la conviction que le racisme a été institutionnalisé et qu'il est profondément ancré dans notre vie nationale, nos systèmes, nos lois, notre culture, nos mots, nos images, notre vocabulaire, nos attitudes et nos préférences. Le racisme institutionnel et le racisme structurel sont tous deux des formes de racisme systémique. Même le système éducatif est entaché de racisme institutionnel et structurel (à l'échelle du système). Exemple : Les modes de connaissance européens ou occidentaux sont privilégiés par rapport aux autres. Il s'agit de racisme épistémique et, en ce sens, la plupart d'entre nous qui vivons dans les pays européens et occidentaux sommes racistes.

**Transphobie** : désigne un large éventail de sentiments et de comportements négatifs tels que la peur, la haine, les préjugés, le malaise et la méfiance à l'égard des personnes transgenres, perçues comme telles et dont la vie remet en question les rôles traditionnels des hommes et des femmes et ne s'y conforme pas.

**Privilège blanc** : ensemble d'avantages, de droits, de bénéfices et de choix non mérités et souvent incontestés, accordés aux personnes uniquement parce qu'elles sont blanches.

**Suprématie blanche** : système d'exploitation et d'oppression des continents, des nations et des peuples de couleur par les Blancs et les nations du continent européen, fondé sur l'histoire et perpétué par les institutions, dans le but de maintenir et de défendre un système de richesse, de pouvoir et de privilèges.

**Xénophobie** : peur et méfiance à l'égard de ce qui est perçu comme étranger ou étrange. La xénophobie peut se manifester par une méfiance à l'égard des autres et un désir d'éliminer leur présence pour garantir une pureté présumée. Elle peut également être liée à la peur de perdre son identité nationale, ethnique ou raciale. La xénophobie est un terme politique et n'est pas une phobie médicale reconnue.

