



# LEXIQUE DE CERTAINS TERMES IMPORTANTS À CONNAÎTRE SUR LE RACISME

## Table des matières

Allié .....	1
BIPOC .....	2
Discrimination .....	2
Diversité .....	2
Biais implicites (ou cachés ou inconscients) .....	2
Racisme institutionnel .....	2
Racisme interpersonnel .....	2
Intersectionnalité .....	3
Microagression ou micro-agression .....	3
Privilège .....	3
Injustice raciale .....	3
Justice raciale .....	3
Racisme .....	3
Racisme structurel .....	4
Racisme systémique .....	4
Minorité visible .....	4
Privilège Blanc .....	4
Suprématie blanche .....	5
Blancheur .....	5
Autres ressources .....	6

## Allié

Être un allié, c'est...

1. Faire de la lutte votre propre combat.
2. Vous tenir debout, même si vous ressentez la peur.
3. Transmettre vos priviléges à ceux qui n'en ont pas.
4. Reconnaître que bien que vous aussi, vous ressentez la douleur, la conversation ne vous concerne pas.

Être un allié consiste à s'unir à d'autres pour promouvoir un intérêt commun. Comme démontré ci-dessus, les gens qui sont des alliés ne font pas qu'offrir leur aide, ils partagent aussi un intérêt commun avec ceux qu'ils souhaitent aider. Dans une alliance, les deux parties profitent du lien ou de la connexion qu'elles partagent.

## BIPOC

Le terme BIPOC, de l'anglais « Black, Indigenous, People of Color », désigne les Noirs, Autochtones et personnes de couleur et vise à unifier toutes les personnes de couleur dans la lutte pour la libération, tout en reconnaissant de façon intentionnelle que les personnes de couleur ne subissent pas toutes les mêmes degrés d'injustice.

En nommant précisément les Noirs et les Autochtones, nous reconnaissons que les Noirs et les Autochtones subissent les pires conséquences de la suprématie blanche systémique, du classisme et de la colonisation de peuplement.

## Discrimination

La discrimination est une action ou une décision qui menace fortement une personne ou un groupe pour des raisons telles que leur race, leur âge ou leur limitation fonctionnelle. Ces formes de discrimination, aussi appelées motifs, sont condamnées par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

## Diversité

La diversité comprend toutes les façons par lesquelles les personnes sont différentes et elle englobe toutes les différentes caractéristiques qui font qu'une personne ou un groupe est différent d'un autre. Elle est entièrement inclusive et reconnaît chacun et chaque groupe comme faisant partie de la diversité qui devrait être valorisée. Une vaste définition comprend non seulement la race, l'ethnicité et le genre — les groupes qui viennent le plus souvent à l'esprit lorsque le terme « diversité » est utilisé — mais aussi l'âge, le pays d'origine, la religion, les limitations fonctionnelles, l'orientation sexuelle, le statut socioéconomique, le niveau de scolarité, l'état matrimonial, la langue et l'apparence physique. Elle fait aussi référence à différentes idées, perspectives et valeurs.

## Biais implicites ou inconscients

Aussi appelés biais inconscients ou cachés, les biais implicites sont des mécanismes mentaux négatifs qui se déclenchent automatiquement chez une personne, sans qu'elle sans rendre compte. De nombreuses études ont indiqué que les biais implicites se manifestent par des comportements ou des actions concrètes, qui sont perpétrés par des personnes qui ne sont même pas conscientes du fait qu'elles entretiennent ces biais.

## Racisme institutionnel

*(Voir aussi Racisme systémique)*

Le racisme institutionnel renvoie précisément aux façons par lesquelles les politiques et les pratiques institutionnelles ont des répercussions différentes selon le groupe racial auquel on appartient. Il se pourrait que les politiques institutionnelles ne mentionnent jamais de groupe racial, mais elles ont pour effet de créer des avantages pour les Blancs et une oppression ainsi que des désavantages pour les personnes issues de groupes classés comme des personnes de couleur.

## Racisme interpersonnel

Le racisme interpersonnel se produit entre deux personnes. Lorsque nous faisons intervenir nos convictions personnelles dans nos interactions avec les autres, le racisme relève alors du domaine interpersonnel.

## Intersectionnalité

On entend par intersectionnalité l’interconnexion des catégorisations sociales comme la race, la classe et le genre et ses effets sur une personne ou un groupe en particulier, vue comme créant des systèmes de discrimination ou de désavantages interdépendants qui se chevauchent. Un cadre théorique pour comprendre comment certains aspects des identités sociale et politique d’une personne (p. ex., le genre, la race, la classe, la sexualité, les capacités, la grandeur, etc.) pourraient se combiner pour créer des modes uniques de discrimination. L’intersectionnalité détermine les injustices qui sont ressenties par les personnes en raison d’une combinaison de facteurs.

## Microagression ou micro-agression

Il s’agit d’une déclaration, une action ou un incident qui a pour effet discriminer indirectement, subtilement ou non intentionnellement des membres d’un groupe marginalisé comme une minorité raciale ou ethnique.

## Privilège

(Voir aussi *privilège Blanc*)

Pouvoir social accordé par les institutions formelles et informelles de la société à TOUS les membres d’un groupe dominant (p. ex., privilège Blanc, privilège masculin, etc.). Le privilège est habituellement invisible aux yeux de ceux qui le possèdent, parce qu’ils en viennent à le tenir pour acquis par la force des choses, mais il leur permet néanmoins d’être avantageés par rapport à ceux qui ne le possèdent pas.

## Injustice raciale

L’injustice raciale est lorsque des groupes raciaux ne sont pas sur un même pied d’égalité, pensons notamment au taux de décrochage scolaire chez les divers groupes ethniques, à la possession de maisons unifamiliales, à l’accès aux soins de santé, etc.

## Justice raciale

Le traitement équitable systématique des personnes de toutes races, donnant lieu à des possibilités et des résultats équitables pour chacun. La justice raciale—ou l’équité raciale—va au-delà de « l’antiracisme ». Ce n’est pas seulement que l’absence de discrimination et d’inégalités, mais aussi la présence de systèmes et d’appuis délibérés pour atteindre et maintenir l’équité raciale par l’entremise de mesures proactives et préventives. La justice raciale se définit comme le renforcement proactif des politiques, des pratiques, des attitudes et des actions qui produisent un pouvoir, un accès, des possibilités, un traitement, des répercussions et des résultats équitables pour tous.

## Racisme

Le racisme est la conviction que les caractéristiques et les capacités peuvent être attribuées aux personnes simplement en fonction de leur race et que certains groupes raciaux sont supérieurs à d’autres. Le racisme et la discrimination ont été utilisés comme des armes puissantes qui encouragent la crainte ou la haine envers les autres en temps de conflits et de guerre, et même en périodes de ralentissements économiques.

## Racisme structurel

Le racisme structurel est la normalisation et la légitimation d'une panoplie de dynamiques – historiques, culturelles, institutionnelles et interpersonnelles – qui avantagent régulièrement les Blancs tout en produisant des résultats négatifs cumulatifs et chroniques pour les personnes de couleur. Le racisme structurel englobe le système complet de domination des Blancs, diffusé et imprégné dans tous les aspects de la société, y compris son histoire, sa culture, ses politiques, son économie et l'ensemble du tissu social. Le racisme structurel est plus difficile à détecter au sein d'une institution en particulier, car il fait intervenir les facteurs qui ont pour effet de renforcer de multiples institutions et normes culturelles, passées et présentes, reproduisant continuellement les anciennes formes de racisme et en produisant de nouvelles. Le racisme structurel est la forme de racisme la plus profonde et la plus envahissante – toutes les autres formes de racisme proviennent du racisme structurel.

## Racisme systémique

(Voir aussi *Racisme institutionnel*)

Le racisme systémique comprend les politiques et les pratiques ancrées dans les institutions établies, qui donnent lieu à l'exclusion ou à la promotion de certains groupes. Il diffère de la discrimination flagrante qu'il n'implique pas de gestes ou paroles ciblant une personne en particulier (Comité sur les relations communautaires et raciales du maire de Toronto, *Relations raciales : mythes et réalités*).

Il se manifeste de deux manières :

1. *Racisme institutionnel* : discrimination raciale perpétrée par des personnes qui poursuivent les dictats des autres qui sont lésés ou qui appartiennent à une société lésée.
2. *Racisme structurel* : inégalités enracinées dans le fonctionnement d'une société à l'échelle de système, qui exclut de grands nombres de personnes issues de groupes particuliers d'une participation significative dans les grandes institutions sociales (Henry et Tator, 2006, p. 352).

## Minorité visible

Au Canada, la Loi sur l'équité en matière d'emploi définit les minorités visibles comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La construction de la catégorie « minorité visible » aux fins de l'équité en matière d'emploi s'inspire des perceptions historiques du racisme et des désavantages collectifs qui en découlent. Une telle catégorisation presuppose un monde où nous sommes divisés entre les Caucasiens dominants et les non-Caucasiens subordonnés. Aux fins de la « catégorisation des races », vous êtes soit Caucasiens, soit non Caucasiens, soit Autochtone.

## Privilège Blanc

(Voir aussi *Privilège*)

1. Désigne l'ensemble d'avantages, de droits, de bienfaits et de choix inhérents et non acquis qui sont accordés à un groupe de personnes uniquement parce qu'elles sont de race blanche. En règle générale, les Blancs qui profitent d'un tel privilège le font sans en être conscients.
2. Les avantages et les désavantages accumulés et inter-reliés du privilège Blanc qui se reflètent dans les inégalités raciales et ethniques sur le plan de l'espérance de vie et d'autres résultats sur la santé, sur le plan des revenus et de la richesse et sur d'autres facteurs, en partie par le biais d'un accès différent aux possibilités et aux ressources. Ces différences sont maintenues en

partie en niant l'existence de ces avantages et désavantages aux niveaux structurel, institutionnel, culturel, interpersonnel et individuel et en refusant de les redresser ou d'éliminer les systèmes, les politiques, les pratiques, les normes culturelles et autres comportements et hypothèses qui les maintiennent.

- **Privilège Blanc structurel** : Un système de domination des Blancs qui crée et maintient les systèmes de croyance qui font que les avantages et les désavantages raciaux semblent normaux. **Privilège Blanc interpersonnel** : Comportement entre les gens qui reflète consciemment ou inconsciemment la supériorité ou le droit des Blancs.
- **Privilège Blanc culturel** : Un ensemble d'hypothèses culturelles dominantes à propos de ce qui est bon, normal ou approprié qui reflètent les opinions du monde blanc de l'Europe occidentale et rejette ou démontre les autres points de vue.
- **Privilège Blanc institutionnel** : Politiques, pratiques et comportements des institutions qui ont pour effet de maintenir ou d'augmenter les avantages accumulés des groupes actuellement définis comme Blancs, et de maintenir ou d'augmenter les désavantages pour les groupes raciaux ou ethniques qui ne sont pas définis comme Blancs.

## Suprématie blanche

L'idée (idéologie) que les Blancs et les idées, les pensées, les croyances et les actions des Blancs sont supérieurs aux personnes de couleur et à leurs idées, pensées, croyances et actions. Alors que la plupart des gens associent la suprématie blanche à des groupes d'extrémistes comme le Ku Klux Klan et les néo-Nazis, la suprématie blanche est toujours présente dans nos hypothèses institutionnelles et culturelles qui attribuent une valeur, une moralité, une bonté et une humanité au groupe blanc, tout en attribuant aux personnes et aux communautés de couleur le rôle de sans valeur, d'immoraux, de mauvais et d'inhumains ainsi que « non méritants ». Tirée d'une théorie raciale critique, l'expression « suprématie blanche » désigne aussi un système politique ou socioéconomique dans lequel les Blancs profitent d'avantages et de droits structurels auxquels les autres groupes raciaux et ethniques n'ont pas accès, tant au niveau collectif qu'individuel.

## Blancheur

1. Le terme Blanc, pour désigner des gens, a été créé par des propriétaires d'esclaves de la Virginie et des règles coloniales au 17e siècle. Il a remplacé les termes comme Chrétien et Anglais pour différencier les colons européens des Africains et des Autochtones. Les pouvoirs des colons européens ont établi la blancheur en tant que concept juridique après la Révolte de Bacon en 1676, au cours de laquelle des serviteurs de descendants européens et africains ont uni leurs forces contre l'élite coloniale.
2. La blancheur en soi renvoie aux dimensions particulières du racisme qui servent à éléver les Blancs à un rang supérieur à celui des personnes de couleur. La blancheur est dynamique, relationnelle et elle fonctionne en tout temps à divers niveaux. Ces processus et pratiques comprennent des droits, des valeurs, des croyances, des perspectives et des expériences de base apparemment partagés communément par tous, mais qui sont en fait toujours accordés seulement aux Blancs.

## Autres ressources

- <https://blacklivesmatter.com/> (en anglais seulement)
- <https://blackmentalhealth.ca/> (en anglais seulement)
- [Ligne de soutien: 1-833-294-8650](#)
- <https://www.esantementale.ca/>
- [Programme d'aide aux employés](#)
- [Réseau de la fierté des employés](#)
- [Réseau des employés handicapés](#)
- [Réseau des minorités visibles d'EDSC](#)
  - Boîte aux lettres générale : [EDSC.Reseau.MV-VM.Network.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:EDSC.Reseau.MV-VM.Network.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca)
- [Caucus des employés fédéraux noirs](#)
- [Cercle des employés autochtones \(CEA\)](#)
- [LifeSpeak](#) (organisation qui œuvre en santé mentale – ID du ministère : Canada)
- [Racial Equality Tools](#) (en anglais seulement)
- [Implication active de la jeunesse innovatrice \(IMAJIN\)](#)

## Sources des définitions :

- [BIPOC Project](#) (en anglais seulement)
- [Diversité et équité en matière d'emploi dans la fonction publique](#)
- <http://www.aclrc.com/forms-of-racism> (en anglais seulement)
- <https://www.cnn.com/2020/06/05/health/racial-microaggressions-examples-responses-wellness/index.html> (en anglais seulement)
- <https://www.globalissues.org/article/165/racism> (en anglais seulement)
- <https://iog.ca/about/news/the-visible-minority-construct/> (site bilingue mais article en anglais)
- <https://www.lexico.com/en/definition/ally>
- <https://www.lexico.com/en/definition/intersectionality>
- <https://www.lexico.com/en/definition/microaggression>
- <https://metro.co.uk/2020/06/04/what-systemic-racism-mean-12806367/>
- <https://www.sunrisemovement.org/bipoc-gnd-crash-course>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#implicit-bias>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#institutional-racism>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#interpersonal-racism>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#privilege>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#racial-inequality>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#racial-justice>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#structural-racism>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#white-privilege>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#white-supremacy>
- <https://www.racialequitytools.org/glossary#whiteness>
- [What does it mean to be an Ally?](#)
- <https://en.wikipedia.org/wiki/Intersectionality>