

TROUSSE À OUTILS SUR L'ÉQUITÉ



FCSII

Publié par :
Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers
2841 prom. Riverside
Ottawa, ON K1V 8X7
613-526-4661
www.fcsii.ca

© 2019 Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers
Tous droits réservés : aucune partie de la présente publication ne peut être
reproduite ou transmise, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce
soit, sans l'autorisation écrite préalable de l'éditeur.

Table des matières

Au sujet de cette trousse à outils	2
Questions et réponses	3
Qu'est-ce que la lentille d'équité?	4
Le pouvoir du langage inclusif	5
Liste de vérification du contexte organisationnel	16
Exemple de liste de vérification relative à l'accès	17
Exemples d'ateliers	18
Exemple d'énoncé sur l'équité et les droits de la personne	23

Au sujet de cette trousse à outils

Cette trousse à outils a été conçue pour aider les organisations membres et la FCSII à mettre en place des modalités et des structures de gouvernance facilitant l'inclusion et la participation des groupes en quête d'équité.

Historiquement, les syndicats ont aidé les travailleur(euse)s à obtenir des salaires équitables, des milieux de travail sécuritaires, un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, et plus encore. Au fil du temps, cette représentation s'est élargie pour inclure les groupes marginalisés. L'équité est un enjeu syndical. Reconnaître ce fait est le premier pas pour assurer l'inclusion. La mobilisation de travailleur(euse)s de toute race, ethnie, genre, âge, orientation sexuelle, compétence et indigénéité est essentielle à la vigueur à long terme du mouvement syndical du Canada.

Cette trousse à outils vous donnera accès aux structures et pratiques actuelles facilitant l'inclusion des groupes en quête d'équité, et permettra de déterminer les lacunes ou les améliorations pouvant être faites. Des exemples d'ateliers ont été élaborés et peuvent être offerts à vos membres. Ces ateliers leur permettront de mieux comprendre ce que signifie être inclusif, et offriront un espace sécuritaire où les groupes en quête d'équité se sentiront libres de parler de leurs expériences. Offrir cet espace permettra aux allié(e)s de mieux comprendre les différentes expériences et engendra une représentation plus holistique à tous les paliers de l'organisation membre.

Cette trousse à outils aidera vos dirigeant(e)s à faire de l'équité un enjeu prioritaire qui sera à l'avant-plan de chaque stratégie et action concrète.

Questions et réponses

Pourquoi cette trousse à outils a-t-elle été élaborée?

Les dirigeant(e)s au sein de la FCSII reconnaissent l'importance d'inclure les groupes en quête d'équité au sein du syndicat pour assurer sa croissance générale et mieux répondre aux besoins de ses membres.

Pour qui cette trousse à outils a-t-elle été élaborée?

Elle a été élaborée pour les organisations membres et la FCSII.

Quel est le but de cette trousse à outils?

Elle aidera vos dirigeant(e)s à faire de l'équité un enjeu prioritaire qui sera à l'avant-plan de chaque stratégie et action concrète.

Que contient la trousse à outils?

Elle est faite de définitions de la terminologie, d'exemples d'ateliers pouvant être offerts au sein de votre organisation membre, d'exemples d'énoncés sur les droits de la personne et la vision de l'équité, d'une liste pour permettre une analyse du contexte, et d'une liste de vérification relative à l'accès aux activités.

Qui sont les groupes en quête d'équité?

1. Jeunes travailleur(euse)s – 30 ans et moins
2. Travailleur(euse)s LGBTQ2S+
3. Travailleur(euse)s autochtones
4. Travailleur(euse)s racialisé(e)s
5. Travailleur(euse)s handicapé(e)s

Comment doit-on utiliser la trousse à outils?

Elle a été conçue pour servir de guide et faciliter la conversation et l'inclusion des groupes en quête d'équité dans tous les programmes, les politiques, les services et les campagnes du syndicat.

Qu'est-ce que la lentille d'équité?

Une lentille d'équité (ou optique d'équité) est un outil pouvant aider l'organisation membre à faire en sorte que ses politiques et ses programmes soient équitables pour tous les membres. Elle assure un traitement équitable des membres de communautés diverses lors de la planification et de l'élaboration de politiques, de programmes et de services.

Questions sur l'optique d'équité

1. Avez-vous pensé aux barrières auxquelles font face divers groupes? Quels groupes ou populations? Quel est l'impact d'une politique particulière ou programme sur les groupes divers?
2. Comment a-t-on diminué ou éliminé ces obstacles? Quels changements ont été apportés aux politiques, programmes ou services du syndicat pour assurer que les groupes divers en bénéficient?
3. Comment va-t-on mesurer l'impact de la politique et déterminer si les barrières ont été éliminées ou si des possibilités ont été créées pour les groupes divers ou les populations diverses?

Il y a, à la fois, une approche raisonnée et une approche pratique à l'équité. Geronimo offre une analyse des deux types d'approches dans le tableau ci-dessous. Pour assurer une représentation efficace, le chevauchement des deux approches est nécessaire. Cela entraînera des résultats durables et facilitera la croissance du syndicat et la consolidation des acquis.

Approche raisonnée à l'équité	Approche pratique à l'équité
Nous faisons preuve d'équité parce que c'est la bonne chose à faire.	Nous faisons preuve d'équité parce que ça marche.
L'équité est un impératif moral.	L'équité est dans l'intérêt de la survie et de la croissance du syndicat.
L'équité est un but. Nous travaillons pour l'équité.	L'équité est une question de stratégie, un outil pour faire grandir et renforcer le syndicat.
L'équité est un but. Nous travaillons pour l'équité.	L'équité est un moyen pour arriver à une fin : nous travaillons pour obtenir de meilleures conventions collectives, et l'équité est un de nos outils.
L'équité signifie la justice pour les groupes en quête d'équité et qui sont directement touchés par l'injustice.	Une fois les obstacles éliminés, le syndicat bénéficie de la participation accrue des groupes en quête d'équité.

Le pouvoir du langage inclusif

Les questions et les réponses qui suivent ont été intégrées dans une série de cartes de discussion, notamment les *Cartes contre l'iniquité*. Ces cartes sont offertes aux membres et les aideront à amorcer la discussion et à explorer les problèmes liés à l'équité.

AUTOCHTONE

Qu'est-ce qu'un pow-wow?

Rassemblement et célébration traditionnelle s'accompagnant de danse, de chants et de rencontres, pratiqués par certaines communautés autochtones pour honorer le riche héritage des Premières nations. Les pow-wow peuvent aussi être des cérémonies de guérison à caractère sacré, social, intra-national, privé ou public.

NE PAS utiliser ce terme pour décrire une réunion ou un groupe de personnes.

Dois-je dire « Autochtone »?

En français, nous utilisons le mot « Autochtone », lequel englobe les Premières Nations, les Métis et les Inuits de ce que nous appelons maintenant le Canada. Le mot « autochtone » est utilisé, à l'échelle internationale, pour définir les habitants d'origine des pays colonisés.

Malgré qu'en anglais le mot « indigenous » est le terme le plus moderne utilisé actuellement, ce n'est pas le cas pour son équivalent français : indigène. N'utilisez pas le mot « indigène » en français pour faire référence aux peuples autochtones.

Est-ce que je peux utiliser « Indien » pour décrire une personne autochtone?

Non. Ce terme est une fausse appellation comportant des connotations négatives pour plusieurs personnes autochtones le considérant comme un terme imposé. Évitez d'utiliser ce terme, sauf s'il est utilisé pour faire référence à une politique ou classification gouvernementales (par ex. : *Loi sur les Indiens*, statut d'Indien).

Qu'est-ce que « l'Île de la Tortue »?

C'est le nom donné à l'Amérique du Nord par certains peuples autochtones, notamment les Iroquois, les Anishinaabeg et autres peuples du Nord-Est. Ce nom vient de leurs différents récits de création et de leurs histoires orales.

Puis-je dire « la culture autochtone »?

L'expression est trop large car il y a des centaines de communautés, nations, langues et cultures autochtones au Canada. Au lieu du singulier, utilisez plutôt des formes au pluriel. Il serait encore mieux d'essayer de préciser la nation pour éviter la généralisation pan-autochtone. Par ex. : utilisez « les diverses cultures autochtones »

Dois-je dire « peuples autochtones du Canada » ou « nos peuples autochtones »?

NI L'UN NI L'AUTRE. Les peuples autochtones de l'Île de la Tortue n'appartiennent pas au Canada ou à un individu, ce qui est sous-entendu dans ces expressions. Dites plutôt : « les peuples autochtones de ce que nous appelons maintenant le Canada ».

Pourquoi reconnaît-on les territoires autochtones lors de réunions ou de conférences?

C'est une façon de manifester du respect envers les peuples autochtones et, aussi, de sensibiliser davantage au sujet de pans d'histoire qui les ont supprimés ou oubliés. C'est une composante fondamentale pour arriver à une véritable et authentique réconciliation au sein du Canada. C'est reconnaître des peuples qui étaient déjà ici sur ces terres, et qu'ils y vivaient et prospéraient.

Parfois, ces territoires sont reconnus comme territoires non cédés. Cela signifie que jamais au cours de l'histoire les peuples autochtones ont abandonné leurs droits ou leur titre foncier au profit du gouvernement.

LGBTQ2S+

Qu'est-ce qu'un pronom de préférence?

Un pronom fait référence au genre d'une personne, par exemple « il »/« elle », « lui »/« elle », « elle-même »/« lui-même ». Choisir un pronom en se basant sur l'apparence de la personne peut engendrer des erreurs et des idées préconçues. C'est pourquoi il est plus inclusif de demander.

Pourquoi utilise-t-on des pronoms non genrés?

Les pronoms tels « il » et « elle » s'accompagnent de certaines attentes par rapport à la façon dont une personne exprime son identité de genre. Cela peut souvent être ressenti comme contraignant par quelqu'un qui n'entre pas dans l'identité binaire homme/femme. Une personne non binaire peut se sentir accueillie et respectée si on utilise un pronom non genré, par exemple « iel », « yel » ou « ille » (issus de « il » et « elle »), « iels », « yels » ou « illes » (issus de « ils » et « elles »), « celui » (issu de « celui » et « celle »), « ceuzes » ou « ceux » (issus de « ceux » et « celles »), « toustes » (issu de « tous » et « toutes ») ou « maon » (issu de « mon » et « ma »).

Que devez-vous faire si vous ne savez pas à quel genre la personne s'identifie?

Demandez simplement : « Quel est votre pronom de préférence? » Si vous faites une erreur, et si vous vous trompez de genre, excusez-vous puis continuez votre conversation.

Dois-je dire « transgenre » ou « trans »?

Les deux termes sont utilisés, mais il faut se souvenir que « transgenre » est un adjectif et non pas un nom :

Ne dites pas : « Tony est transgenre » ou « le défilé comprenait plusieurs transgenres. »

Dites plutôt : « Tony est une personne transgenre » ou « Le défilé comprenait plusieurs personnes transgenres. »

Quelle est la différence entre le sexe et le genre?

- Le sexe est biologique. Ce sont les organes génitaux à la naissance, ainsi que vos chromosomes, vos gènes et vos hormones.
- Le genre est statut d'une personne en société en tant qu'homme, femme ou personne non binaire. Le genre d'une personne est pour sa part influencé par de nombreux facteurs dont les caractéristiques biologiques, les normes culturelles et comportementales, et l'expérience personnelle.

Qu'entend-on par « expression du genre »?

L'expression du genre est la façon dont une personne présente et communique son identité de genre à la société par la façon de s'habiller, le discours, le langage corporel, la coiffure, les inflexions de voix, ainsi que l'emploi ou le rejet de certaines caractéristiques corporelles ou comportements ou traits de caractère utilisés publiquement pour exprimer qu'on est du genre masculin ou féminin ou autre.

L'expression du genre N'EST PAS une indication de l'orientation sexuelle.

Qu'entend-on par « cisgenre »?

Le mot « cisgenre » fait référence à une personne qui s'identifie au sexe et au genre qui lui ont été assignés à la naissance.

Par exemple, un homme cisgenre a été assigné mâle à la naissance et s'identifie comme homme. Une femme cisgenre a été assignée femelle à la naissance et s'identifie comme femme.

Qu'entend-on par « non binaire », par « personne de genre queer (genderqueer) » ou par « non-conformité de genre »?

L'orientation sexuelle est la description donnée à une personne qui ressent une attirance physique, affective ou émotionnelle envers des individus de sexe opposé ou de même sexe, et cela comprend les lesbiennes, les gais et autres orientations, y compris les personnes pansexuelles (l'attraction sexuelle n'est pas limitée par le sexe biologique, le genre ou l'identité de genre), et les personnes asexuelles (qui ressentent très peu ou pas de désir sexuel).

Qu'est-ce que l'orientation sexuelle?

L'orientation sexuelle est la description donnée à une personne qui ressent une attirance physique, affective ou émotionnelle envers des individus de sexe opposé ou de même sexe, et cela comprend les lesbiennes, les gais et autres orientations, y compris les personnes pansexuelles (l'attraction sexuelle n'est pas limitée par le sexe biologique, le genre ou l'identité de genre), et les personnes asexuelles (qui ressentent très peu ou pas de désir sexuel).

NE PAS utiliser le terme « préférence sexuelle » car il est considéré insultant et s'utilise généralement pour suggérer que le fait d'être lesbienne, gai ou bisexuel est un choix.

Que représente l'acronyme LGBTQ2S+?

L – lesbienne
G – gai
B – bisexuel
T – transgenre
Q – queer
2S – bispirituel

Le signe « + » reconnaît que toutes les expressions et les identités ne sont pas comprises dans l'acronyme, et que l'expression et l'identité sont fluides et évoluent sans cesse.

Que signifie « bispirituel »?

« Bispirituel » est un terme autochtone qui comprend les identités gaies, lesbiennes, bisexuelles, transgenres et non binaires. C'est aussi ce que signifie 2S (two-spirit) dans LGBTQ2S+. C'est une personne qui s'identifie comme ayant un esprit masculin et un esprit féminin. Seules les personnes autochtones peuvent s'identifier comme étant bispirituelles.

Qu'est-ce que l'homophobie?

Cliniquement, il s'agit d'une peur et d'une haine des gais et des lesbiennes. L'homophobie peut consister en commentaires méprisants, intimidation, violence, réduire au silence (« en autant qu'ils ou elles n'en parlent pas », etc.), et déni des droits de la personne.

Que symbolise le drapeau arc-en-ciel?

L'arc-en-ciel est un symbole de la fierté LGBTQ2S+ depuis les années 1970. Voici les couleurs et ce qu'elles signifient :

- Rouge : la vie
- Orange : la guérison
- Jaune : la lumière du soleil
- Vert : la nature
- Bleu : la sérénité
- Violet : l'esprit



Remarque : Certains drapeaux arc-en-ciel comprennent une rayure brune et une noire. Bien que des progrès ont été faits dans la communauté queer, la Fierté n'est pas toujours un espace qui inclut les personnes autochtones, les personnes noires et les personnes racialisées. Les nouvelles rayures sont un symbole visible de l'importance de ces voix et de ces vécus. Cela permet de ne pas oublier que l'inclusion doit prendre racine dans une approche intersectionnelle qui comprend les personnes qui, historiquement, ont été marginalisés ou le sont encore.

Que symbolise le drapeau trans?

Le drapeau de la Fierté trans a été créé en 1999. Les rayures bleu pâle à la partie supérieure et inférieure sont la couleur traditionnelle des bébés garçons. Les rayures adjacentes sont roses, couleur traditionnelle des bébés filles. La ligne du milieu est blanche pour les personnes intersexe, en transition ou qui se considèrent comme ayant un genre neutre ou non défini. Il a été conçu de telle sorte qu'on peut le faire flotter dans un sens ou dans l'autre, et il sera toujours dans le bon sens.



Puis-je dire « transsexuel »?

Contrairement au terme « transgenre », le terme « transsexuel » n'est pas un hyperonyme (terme dont le sens inclut le sens de plusieurs autres termes). C'est un terme plus ancien tirant son origine dans la communauté médicale ou le domaine de la psychologie. Plusieurs personnes transgenres ne s'identifient pas comme personnes transsexuelles et préfèrent le mot « transgenre ». Il est toujours mieux de demander à la personne quel terme elle préfère.

HANDICAP

Dois-je dire « personne handicapée »?

« Personne handicapée » est le terme de préférence. Toutefois, il est préférable d'utiliser un langage qui met l'accent sur la personne et non pas sur le handicap (par ex. : « Fiona utilise un fauteuil roulant pour se déplacer » plutôt que « Fiona est une personne handicapée »). Ainsi, on s'assure que la personne n'est pas définie par son handicap.

NE dites PAS « un handicapé / une handicapée / l'handicapé(e) »; utilisez le mot « handicapé(e) » comme adjectif (par ex. : précédé du mot « personne »). NE dites PAS « retardé(e) » car ce terme est insultant.

Que signifie « capacitisme »?

Le capacitisme est la discrimination fondée sur la capacité physique et dirigée envers les personnes handicapées, y compris exprimer de la haine envers les personnes handicapées, leur refuser l'accès, rejeter leurs demandes pour un logement ou un emploi, ainsi que la discrimination institutionnalisée qui perpétue la pauvreté chez les personnes handicapées, etc.

Que signifie accessibilité relativement aux personnes handicapées?

L'accessibilité signifie s'assurer que les personnes handicapées puissent participer sans aucun obstacle. Que ce soit l'accès à un environnement physique, à un moyen de transport, à des documents en braille ou à une technologie des communications.

Quels sont certains des obstacles courants auxquels sont confrontées les personnes handicapées?

- Un environnement physique non accessible
- Un manque de technologies d'assistance (par ex. : interprète en langue des signes, vidéos avec sous-titres, etc.)
- L'attitude négative des gens envers les personnes handicapées
- Les services, les systèmes et les politiques qui excluent les personnes handicapées ou qui entravent la participation de toutes les personnes

Qu'est-ce qu'un obstacle comportemental (aussi appelé « barrière ou obstacle psychologique »)?

Stéréotype : présumer que les personnes handicapées ont une piètre qualité de vie, ou qu'elles ne sont pas en santé en raison de leurs déficiences.

Stigmatisation, préjudice et discrimination : ces attitudes peuvent venir des idées qu'on se fait du handicap. Certains peuvent voir le handicap comme une tragédie personnelle ou comme une illustration de l'incapacité de se comporter comme il se doit dans la société.

En pensant qu'un handicap signifie qu'on a la responsabilité sociale d'offrir un soutien à toutes les personnes afin qu'elles puissent vivre de façon autonome et avoir une vie pleine, nous pouvons arriver à reconnaître les défis de tous, y compris ceux des personnes handicapées.

Qu'est-ce qu'un handicap invisible?

Les handicaps invisibles sont souvent considérés comme des handicaps cachés. Les gens pensent souvent que les handicaps sont physiques ou visibles alors qu'en réalité plusieurs ne sont pas apparents. Voici quelques exemples de handicaps qui pourraient être classés handicaps cachés : VIH, dyslexie, sclérose en plaques, problèmes de santé mentale.

Il est important de souligner que les handicaps invisibles ont des répercussions sur la vie quotidienne des personnes, et vous ne devriez pas porter de jugement lorsque certaines mesures d'adaptation ont été mises en place pour la personne. Par exemple, la personne pourrait avoir un permis de stationnement accessible même si, à vos yeux, elle ne semble pas avoir besoin de se stationner à proximité. Toutefois, voici quelques raisons invisibles pouvant expliquer pourquoi : blessure au dos ou à la tête, maladie ou douleur chronique, problème cardiaque, déficience d'oxygène.

RACE ET CULTURE

Qu'entend-on par « racisme institutionnel »?

Connu aussi sous le nom de « racisme systémique », il s'agit d'une forme de racisme sous-jacent aux pratiques au sein des organismes sociaux et politiques. Le racisme institutionnel prend souvent la forme de programmes organisationnels, ainsi que politiques ou procédures organisationnelles, conçus à l'avantage des personnes de race blanche et au détriment des personnes de couleur, que ce soit de façon non intentionnelle. Le profilage racial en est un exemple.

Puis-je dire « personne de couleur »?

« Personne de couleur » est utilisé par les groupes raciaux et les personnes marginalisées du pays pour manifester leur solidarité. Lorsqu'il y a solidarité, il y a un esprit d'inclusivité, de communauté et de compréhension.

Qu'est-ce que le racisme?

Préjudice, discrimination ou antagonisme ciblant une personne de race différente et fondé sur la croyance que sa propre race est supérieure.

Qu'est-ce que le racisme envers les personnes noires?

Le racisme envers les personnes noires est fait de préjugés, d'attitudes, de croyances, de stéréotypes ou de discrimination par rapport aux personnes de descendance noire ou africaine. Ce type de racisme prend racine dans leur histoire et expérience unique d'esclavage et de colonialisme.

Qu'entend-on par « antisémitisme »?

L'antisémitisme est une forme de racisme s'exprimant par de l'hostilité, des préjugés ou de la discrimination envers des personnes parce qu'elles sont juives.

Qu'entend-on par « islamophobie »?

L'islamophobie est une forme de racisme s'exprimant par de l'hostilité, des préjugés ou de la discrimination ciblant les religions islamiques ou les musulmans en général, particulièrement en politique.

Qu'entend-on par « appropriation culturelle »?

Appropriation d'éléments culturels pour utilisation personnelle, marchandisation ou profit – y compris symboles, art, langage, coutumes, etc. – souvent sans compréhension, reconnaissance ou respect de sa valeur dans la culture originelle. La culture générale dominante va revendiquer son droit de prendre les éléments des cultures non dominantes.

Par exemple : se déguiser pour l'Halloween en portant une coiffure amérindienne, un turban ou un hidjab serait offensant pour une personne de cette culture. Un autre exemple est lorsque l'art amérindien est copié et vendu par de grandes compagnies plutôt que par les artistes eux-mêmes.

« Personne de couleur » et « personne racialisée »?

Les deux expressions sont acceptables. Toutefois, une personne pourrait préférer l'une plutôt que l'autre. Si c'est le cas, permettez-leur de s'identifier de la façon qu'ils préfèrent.

L'expression « personne racialisée » est utilisée plus souvent parce qu'elle suggère qu'on a assigné une certaine identité à cette personne ou ce groupe. Cette expression reconnaît que la race est un concept social.

SENSIBILISATION

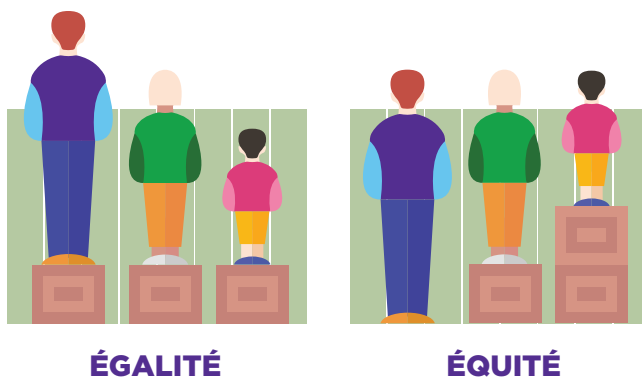
Quelle est la différence entre l'inclusion et la diversité?

Les gens et les organisations utilisent souvent les mots « diversité » et « inclusion » de façon interchangeable alors que leur signification est très différente. « Diversité » est le nom faisant référence à différentes personnes ayant eu des expériences différentes. C'est essentiellement le « qui ». De son côté, « inclusion » serait le verbe et fait référence à l'acte d'inclure une variété de personnes.

Verna Myers l'exprime le mieux en disant : « La diversité, c'est d'être invitée à la fête; l'inclusion, c'est d'être invitée à danser. »

Quelle est la différence entre égalité et équité?

L'égalité cherche à donner les mêmes chances à toutes les personnes. Toutefois, l'équité cherche à donner les mêmes chances à tous mais en reconnaissant la situation unique de chacun et en éliminant les barrières systémiques, par exemple le milieu socioéconomique dans lequel ils ou elles ont grandi.



Qu'est-ce qu'une lentille d'équité?

Une lentille d'équité (ou optique d'équité) est un outil permettant d'assurer que les politiques et les programmes de votre organisation soient équitables pour tous les membres. Elle permet un traitement équitable des membres de communautés diverses lors de la planification et de l'élaboration des politiques, des programmes et des services de l'organisation.

Qu'entend-on par barrières systémiques?

Ce sont des obstacles souvent cachés (intentionnellement ou non) au sein de la société et qui, ultimement, excluent certains groupes ou empêchent des communautés de personnes de participer pleinement. Ces barrières systémiques sont souvent renforcées par des politiques, des pratiques ou des façons de faire déjà en place.

L'utilisation des termes « confrère » et « consœur » dans le contexte syndical

L'utilisation de « confrère » et « consœur » lors de réunions syndicales peut souvent aliéner certaines personnes et leur faire sentir qu'elles ne sont pas incluses dans le dialogue. Ces termes renforcent la notion binaire du genre et devraient être éliminés si nous voulons inclure tous les membres. Utiliser « ma famille syndicale » serait plus inclusif, ou certains pourraient préférer « mes camarades ».

Qu'entend-on par intersectionnalité?

Il s'agit d'oppression intersectorielle issue de la combinaison de différentes formes d'oppression et qui produisent un type unique de discrimination qui diffère de toute forme de discrimination fondée sur un seul élément. Adopter une approche intersectorielle par rapport à tout ce que vous faites vous assure d'avoir tenu compte de tous les contextes : historique, social et politique. Par exemple, les systèmes d'oppression auxquels fait face un homme blanc qui s'identifie comme gai sera différent de ceux d'une femme de couleur qui s'identifie comme lesbienne.

Qu'entend-on par « privilège »?

Privilège fait référence à un groupe dominant dans la société, ou dans un contexte particulier, qui bénéficie davantage de certains droits, libertés, avantages, opportunités et accès qu'un autre groupe non dominant. Un exemple est le privilège accordé aux hommes : les hommes continuent d'être surreprésentés dans les rôles de leadership et de commentateurs de nouvelles. La plupart d'entre nous avons une forme quelconque de privilège même si nous subissons de l'oppression sous une autre forme quelconque : genre, orientation sexuelle, capacité, race, classe, etc.



Qu'est-ce qu'un allié (une alliée)?

Un allié ou une alliée est un membre d'un groupe privilégié, qui lutte contre l'oppression et qui déploie des efforts pour amorcer des changements dans la société, plutôt que participer à des actions oppressives.

Vous pouvez être un allié (une alliée) en :

- Offrant activement votre appui aux personnes victimes de discrimination, qu'elle soit explicite ou implicite
- Dénonçant, même si vous avez peur
- Transférant les avantages de votre privilège à ceux et celles qui possèdent moins
- Reconnaisant que la conversation ne porte pas sur vous si vous n'avez pas une expérience directe
- Écoutant avec ouverture

Qu'est-ce qu'un avertissement d'éléments déclencheurs?

Un message qui met en garde par rapport à un contenu (dans un texte, une vidéo, une présentation, etc.) pouvant être troublant ou dérangent. Ces messages peuvent être utilisés pour protéger les utilisateurs d'un contenu pouvant contribuer à raviver des problèmes de santé mentale préexistants. Un exemple serait un message disant qu'il faut faire attention lorsque vous partagez des photos relatives à un trouble de l'alimentation parce que ces photos pourraient déclencher une réaction chez une personne en train de combattre l'anorexie.

Qu'est-ce que l'âgisme (aussi appelé « âgisme »)?

L'âgisme est une forme de discrimination qui se manifeste par des préjugés envers des personnes en raison de leur âge. L'âgisme se manifeste par des pratiques discriminatoires qui excluent et rend invisibles les personnes se situant hors de la catégorie d'âge acceptable (peuvent être plus jeunes ou plus vieilles).

Qu'est-ce que l'oppression?

Un mélange de préjugés et de pouvoir institutionnel créant un système discriminant envers certains groupes (souvent appelés « groupes cibles » et dont d'autres groupes bénéficient (souvent appelés (« groupes dominants »)).

Liste de vérification du contexte organisationnel

Une analyse contextuelle de l'organisation membre peut permettre de mieux saisir toutes possibilités d'amélioration ou lacunes qui existent. S'assurer de faire cette analyse en tenant compte de l'intersectionnalité permettra de faire une analyse inclusive et holistique.

	Structures/processus/mécanismes	Ils existent? Oui/Non	Actifs? Très, quelque peu ou pas actifs
1	Comités ou groupes de travail pour les groupes en quête d'équité		
2	Politiques, énoncés de position ou mandats relatifs à l'équité et l'inclusion		
3	Comité ou conseil sur l'équité ou les droits de la personne, qui supervise la mise en œuvre des politiques en matière d'équité et d'inclusion		
4	Formation sur l'équité et l'inclusion pour les membres		
5	Mécanismes ou processus pour éliminer les obstacles à la participation		
6	Outils de communication inclusifs (i.e. documents de campagnes, documents internes, manuels de formation, etc.)		
7	Campagnes sur l'équité		
8	Reconnaissance ou célébration des jours célébrant l'équité (par ex. : Journée internationale des personnes handicapées, célébrations de la fierté gaie, Mois de l'histoire des Noirs, Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes, etc.)		
9	Activités et réunions accessibles (i.e. traduction, langue ASL ou langue des signes québécoise, accès par fauteuil roulant, etc.)		
10	Autre		

Exemple de liste de vérification relative à l'accès

Voici un exemple d'une liste de vérification pouvant être utilisée pour assurer l'accès à votre activité. Elle n'est pas exhaustive. C'est plutôt une liste de choses à considérer. Elle peut être adaptée pour répondre aux besoins de votre section locale.

Invitation		
	La formulation est claire et en caractères facilement lisibles.	
	Les icônes pertinentes sont utilisées (par ex. : accès physique, présence d'un interprète en langage des signes [ASL ou langue des signes québécoise], sous-titrage codé, etc.).	
	L'information sur l'activité est intégrée à un courriel ainsi qu'à une pièce jointe.	
Communication		
	Interprète en langage des signes (ASL ou langue des signes québécoise) sur place	
	Vidéos avec sous-titres	
	Aides de suppléance à l'audition	
	Diffusion de l'activité sur le Web	
	Copie des documents sur une clé USB afin que les personnes puissent utiliser leurs propres moyens technologiques pour lire les documents	
Installations		
	Facilité d'accès (fauteuils roulants, marchettes, scooters, etc.)	
	Salles de bains accessibles	
	Si le transport est fourni, est-il accessible?	
	Milieu sans parfums	
	Stationnement accessible situé près de l'entrée principale	

Exemples d'ateliers

PRÉSENTATION – FAIRE CONNAISSANCE

Un exercice de présentation a pour but d'aider les participant(e)s à se connaître et à se sentir bienvenu(e)s et à l'aise.

Durée : 5 à 10 minutes (selon la taille du groupe)

Matériel : feuille de présences

La facilitatrice (ou le facilitateur) commence en souhaitant la bienvenue aux participant(e)s et énumère tous les ateliers dont elle est responsable. Elle explique qu'il s'agit d'un bref exercice pour permettre aux participant(e)s de se connaître et se sentir à l'aise. Elle demande ensuite à chacun de dire son nom, ses pronoms préférés (elle/elle/à elle, il/lui/à lui, iel/lea/man, yel/soi/mo, etc.), et de décrire en un seul mot comment il, elle, iel ou yel se sent d'être ici.

Le facilitateur devrait expliquer davantage les pronoms et dire pourquoi ils sont importants. Les pronoms sont des mots qui peuvent prendre la place du nom. Ainsi, au lieu de dire « ma sœur Monique va venir me chercher dans la voiture de Monique et nous allons aller au restaurant favori de Monique », je pourrais dire « sa voiture/son restaurant favori. »

En français, il y a deux séries de pronoms relatifs au genre de la personne : « elle/elle/à elle », « il/lui/à lui ». Nous avons probablement grandi en présumant savoir nos pronoms respectifs. En observant simplement la personne ou en sachant son genre, on pouvait savoir le pronom. Toutefois, ce n'est plus le cas et, dans un effort pour inclure tout le monde, il est important de se défaire de notre habitude de présumer le pronom à l'avance.

Remarque : La facilitatrice devrait commencer l'exercice en répondant elle-même aux questions puis en faisant un tour de table dans le sens horaire. La facilitatrice prend note des noms des personnes pendant qu'il fait le tour de table afin que la partie atelier soit plus personnalisée.

R.E.S.P.E.C.T.

On demande aux participant(e)s d'aller se présenter à une personne qu'ils ne connaissent pas. Discussion sur la signification du respect. Que signifie, pour vous, « faire preuve de respect »? Comment démontrez-vous du respect envers les autres? Après la période prévue d'environ 10 minutes (selon la taille du groupe), les participant(e)s sont invité(e)s à s'asseoir pour amorcer la discussion. Comment les personnes ont-elles défini le respect? Quels sont certains des concepts fondamentaux qui ont fait l'objet de discussion?

Les réponses comprendront probablement :

- Contact avec les yeux
- La « règle d'or »
- Reconnaître les idées d'une autre personne même si vous n'êtes pas d'accord

On demande ensuite aux participant(e)s de réfléchir et dire d'où leur vient leur conception du respect. Si des réponses communes ressortent, les mettre au défi en posant les questions suivantes :

- Le contact visuel pendant une conversation est-il une marque de respect dans toutes les cultures?
- Est-ce que tout le monde veut vraiment être traité de la même façon dont vous voulez être traité?
- Si les idées exprimées par une personne sont oppressantes pour un autre groupe, devrions-nous quand même les respecter?

Cette activité permettra aux participant(e)s de réfléchir de façon critique sur leurs présuppositions par rapport au respect et les facteurs sociaux les ayant engendrées. Ainsi, ils auront l'occasion d'apprendre à partir de leurs différences.

Cette activité aidera à établir la base du respect au sein du groupe et permettra aux participant(e)s de faire les premiers pas pour amorcer et maintenir une discussion constructive sur l'équité et l'inclusion.

Pour conclure, la facilitatrice ou le facilitateur peut parler de la signification d'un « espace sécuritaire ». Il y a plusieurs façons de définir un « espace sécuritaire », et l'une d'elle est « lieu physique ou métaphorique où les personnes généralement marginalisées se sentent à l'abri de tout jugement ou préjugé. »

ATELIER SUR LES ALLIÉ(E)S

On invite les participant(e)s à former des groupes de 3 ou 4 et de lancer des idées sur la définition du mot « allié ».

Durée : 20 à 30 minutes

Matériel : tableau-papier, crayons-feutres, définition de « allié » (élaborée à l'avance)

Demandez à chaque personne de s'identifier par 1 ou 2 ou 3 en faisant le tour de la salle. Les numéros 1 se placent à un endroit de la salle, les numéros 2 à un autre endroit et les numéros 3 à un autre. Remettre un tableau-papier et un crayon-feutre à chaque groupe.

Demandez à chaque groupe de lancer des idées sur ce que signifie « être un(e) allié(e) ». Leur demander d'arriver à une définition du mot « allié ». Pensez à qui est un(e) allié(e), à ce que fait ou devrait faire un(e) allié(e). Demandez à une personne de chaque groupe de se porter bénévole pour prendre note des idées puis écrire la définition sur le tableau-papier.

Donnez cinq minutes au groupe pour une discussion au sujet de la définition. Demandez à chaque groupe de choisir une personne pour communiquer la définition élaborée par le groupe.

Affichez la définition préalablement élaborée :

Allié(e) : (nom). Un(e) allié(e) est un membre d'un groupe privilégié qui lutte contre l'oppression. Un(e) allié(e) déploie des efforts pour amorcer des changements dans la société plutôt que participer aux actions opprimantes.

Dites maintenant à tout le groupe de penser à ce que peut faire un(e) allié(e) pour démontrer qu'il ou elle est vraiment un(e) allié(e). En haut d'une feuille du tableau-papier, écrivez « action ». Demandez aux participant(e)s de lancer leurs réponses ou lever la main. Notez les idées sur la feuille.

Récapitulation

Être un(e) allié(e) est beaucoup plus qu'être sympathisant envers les personnes faisant l'objet de discrimination. C'est plus que le simple fait de croire à l'égalité. Cela signifie vouloir agir avec et pour les autres dans la lutte pour mettre fin à l'oppression et créer l'égalité.

Un(e) allié(e) est une personne dont l'engagement personnel à lutter contre l'oppression et les préjugés se reflète dans sa volonté à :

1. S'éduquer pour comprendre les différentes identités et expériences
2. Remettre en question son propre malaise et ses préjugés
3. Apprendre l'art d'être un(e) allié(e) et le mettre en pratique
4. Agir pour amorcer des changements sur le plan interpersonnel, sociétal et institutionnel

REJOINS-MOI

Les participant(e)s forment un cercle. Une personne se place au centre du cercle et dit : « Rejoins-moi si... » et termine la phrase avec quelque chose qui s'applique à elle. Par exemple, « Rejoins-moi si tu es racialisé » ou « rejoins-moi si tu parles anglais couramment » ou « rejoins-moi si tu aimes le congrès jusqu'à maintenant ».

Toute autre personne qui sent que l'énoncé s'applique à elle ou à lui (selon sa perspective), va rejoindre la personne au centre. La facilitatrice (ou le facilitateur) demande de prendre un moment et reconnaître qui est au centre et qui n'y est pas. Le facilitateur s'assurera de préciser que si une personne ne veut pas aller au centre ou est mal à l'aise de le faire, elle peut demeurer à sa place.

La facilitatrice commence en partageant quelque chose qui s'applique à elle et sert d'exemple. Elle demande aux participant(e)s de noter lorsqu'ils vont au centre, ou non, et de noter comment ils se sentent pendant tout l'exercice. Faire l'exercice pour environ 10 énoncés différents (ou jusqu'à ce que vous sentez que les participant(e)s ont mis le doigt sur certaines choses qui ont beaucoup d'impact) et leur demander de se rasseoir.

Demandez aux participant(e)s comment elles ou ils se sont sentis pendant cet exercice. Qu'est-ce qui a été difficile? Qu'est-ce qui a été facile? Comment vous êtes vous senti lorsque vous êtes allé au centre? Et lorsque vous n'êtes pas allé au centre?

Le but de cet exercice est de démontrer que nous sommes tous à différentes étapes dans nos vies. Bien que nous ayons tous travaillé fort pour arriver où nous sommes, les groupes privilégiés sont souvent à l'abri des types d'obstacles que rencontrent souvent les groupes en quête d'équité. La question est alors la suivante : Comment pouvons-nous utiliser la position dans laquelle on se trouve pour devenir un(e) meilleur(e) allié(e)?

ATELIER SUR L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION

Les participant(e)s travaillent en paires et reçoivent trois feuilles collantes, ainsi que les directives suivantes :

- Parlez à votre partenaire et décrivez-lui une expérience personnelle où vous ou un membre de votre famille s'est senti exclu. Expliquez comment et pourquoi vous avez été exclu et comment vous vous êtes senti. Ensuite, écrire deux ou trois mots décrivant comment vous vous êtes senti pendant et après cette expérience.
- Maintenant, faites le même exercice mais en décrivant une situation où vous vous êtes senti inclus et respecté.

Donnez 10 à 15 minutes aux participant(e)s pour partager leur expérience. Une fois terminé, trouvez 2 ou 3 personnes qui accepteraient de partager leur expérience avec tout le groupe. (Cela se fait sur une base volontaire. Si des personnes ne veulent pas le faire, c'est correct.)

Rassemblez les participant(e)s et amorcez la discussion sur les répercussions à long terme de l'exclusion et de l'inclusion. Cet exercice est délicat et peut faire remonter des émotions troublantes.

Demandez ensuite aux participant(e)s de donner des raisons pourquoi une personne pourrait se sentir exclue. La facilitatrice note les raisons sur un tableau-papier.

Demandez aux participant(e)s de rejoindre leur partenaire et de parler des façons, pour leur organisation, d'être plus inclusive. Après 10 minutes, invitez les participant(e)s à communiquer ces façons à tout le groupe.

Remarque : les facilitateurs peuvent aussi offrir des exemples avant l'exercice pour aider les participant(e)s.

Résumé

- Cet atelier permet de démontrer que toutes les personnes ont ressenti l'exclusion.
- Les personnes venant de communautés marginalisées peuvent souvent se sentir exclues pour différentes raisons. Nous avons la responsabilité de réfléchir au sujet de notre organisation et déterminer des façons d'être plus inclusifs.

Exemple d'énoncé sur l'équité et les droits de la personne

La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) fait la promotion de l'équité pour tous et des droits de la personne. La FCSII reconnaît l'importance d'inclure les voix des membres marginalisés qui font l'objet de discrimination historique et systémique. Nous sommes engagés à éliminer les obstacles à l'équité et à l'inclusion au sein des collectivités et des milieux de travail.

Nos six groupes de travail sur l'équité comprennent les groupes suivants : travailleur(euse)s LGBTQ2+, travailleur(euse)s racialisé(e)s, travailleur(euse)s handicapé(e)s, jeunes travailleur(euse)s, travailleur(euse)s autochtones, travailleur(euse)s francophones. Ces groupes ont été formés pour offrir, aux membres, un espace où ils peuvent parler ouvertement de problèmes souvent délicats et qui nécessitent l'appui et la compréhension de ceux et celles qui peuvent vivre des expériences semblables. Les groupes soumettent un rapport au Conseil sur l'équité et les droits de la personne. Ce conseil est à la tête de la lutte pour élaborer des politiques et des campagnes qui reflètent la profession infirmière et pour en faire la promotion. La FCSII va encourager et appuyer toutes les organisations membres pour qu'elles établissent des politiques et des processus similaires aux siens pour assurer la représentation et l'inclusion de tous les membres. De plus, on encourage les organisations membres à participer aux groupes de travail et aux ateliers du Congrès du travail du Canada (CTC) et à promouvoir les campagnes du CTC.

La force de notre syndicat est reflétée dans le travail que nous accomplissons quotidiennement en qualité d'infirmières et d'infirmiers. Protéger les droits de la personne et promouvoir l'équité signifient lutter pour les droits des personnes, et faire en sorte qu'elles soient à l'abri de la peur et de l'intimidation. Cela signifie sensibiliser davantage par les actions politiques et à l'échelle communautaire. La FCSII est solidaire de ses membres et croit que l'inclusion et la représentation représentent une force.

Références et autres ressources pour la trousse à outils sur l'équité et l'inclusion, et les Cartes contre l'iniquité

Action Canada pour la santé et les droits sexuels – *Faites partie de la solution : occasions d'apprendre, conseils et trucs*

<https://www.srhweek.ca/fr/prestataires/personnes-et-communautés-diverses/>

Briskin, Linda – *A Caucus of Caucuses: The Next Stage in Union Equity Organizing*

<http://www.justlabour.yorku.ca/volume8/pdfs/14%20Briskin%20Press.pdf>

Association canadienne des professeures et professeurs d'université – *Guide de reconnaissance des Premières Nations et des territoires traditionnels*

<https://www.caut.ca/fr/content/guide-de-reconnaissance-des-premieres-nations-et-des-territoires-traditionnels>

Congrès du travail du Canada (CTC) – *L'islamophobie au travail : défis et occasions*

<http://documents.clc-ctc.ca/human-rights-and-equality/islamophobia/IslamophobiaAtWork-Report-2019-03-20-FR.pdf>

Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada (AEIC) – *Indigenous Allyship Position Statement*

<http://cnsa.ca/wp-content/uploads/2019/02/Indigenous-Allyship-Position-ResolutionStatement.pdf>

Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada (AEIC) – *Incorporating LGBTTIIPQQ2SAA+ Education into Nursing Curriculum in Canada*

<http://cnsa.ca/wp-content/uploads/2017/02/Incorporating-LGBTTIIPQQ2SAA-Education-into-Nursing-Curriculum-in-Canada.pdf>

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) – Négocier l'égalité (variété de ressources)

<https://scfp.ca/negocier-legalite>

Geronimo, Jojo – *A Leaders Guide to Strengthen Unions, Moving Beyond Diversity Towards Inclusion*

https://ocufa.on.ca/assets/equity_handbook.pdf

Gouvernement du Canada – *Lexique sur la diversité sexuelle et de genre*

<http://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>

Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal – *Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones*

<http://reseauutlnetwork.com/wp-content/uploads/2019/02/Trousse.pdf>

Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO) – *Human Rights and Equity – Guides and Resources*

<https://www.ona.org/member-services/human-rights-equity/guides-bulletins-resources/>

Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) – *Droit à l'égalité (variété de ressources)*

<http://syndicatafpc.ca/sujets/droit-a-legalite>

Commission de vérité et réconciliation du Canada – *Appels à l'action*

http://trc.ca/assets/pdf/Calls_to_Action_French.pdf

Unifor – *Trousse de pratiques inclusives*

<https://www.unifor.org/fr/trousse-de-pratiques-inclusives>

NOTES

NOTES

