



# TERMINOLOGIE EN APPUI À L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



© Tous droits réservés  
Faculté de médecine de l'Université Laval

Juin 2022

---

## **Comité d'appui à la diversité et de lutte contre la discrimination et le racisme**

Faculté de médecine, Université Laval

### **SOUS LA DIRECTION DE**

Emmanuelle Careau  
Vice-doyenne à la responsabilité sociale

Julie Beauchamp  
Co-présidente du comité ADLCCR  
Professeure adjointe, Département de psychiatrie et de neurosciences

Jannah Kone  
Co-présidente du comité ADLCCR (2019-2021), étudiante au doctorat en médecine

Alicia Guay  
Co-présidente du comité ADLCCR (2021-...), étudiante au doctorat en médecine

Yasmine Nadifi  
Co-présidente du comité ADLCCR (2021-...), médecin résidente en psychiatrie

Sonia Jalbert  
Coordonnatrice d'opérations, Vice-décanat à la responsabilité sociale

Louise Trudel  
Agente de recherche et de planification, Vice-décanat à la responsabilité sociale

### **RÉVISION DE CONTENU ET MISE EN PAGE**

Élisabeth Anctil-Martin  
Conseillère en communication, Direction des communications et de la philanthropie

Zenabo Kiemtore Bingboure  
Agente de secrétariat, Vice-décanat à la responsabilité sociale

Louise Trudel  
Agente de recherche et de planification, Vice-décanat à la responsabilité sociale

---

## Membres du sous-comité terminologie

Élisabeth Anctil-Martin

Conseillère en communication, Direction des communications et de la philanthropie

Aida Bairam

Médecin clinicienne enseignante titulaire, Département de pédiatrie

Julie Beauchamp

Professeure adjointe, Département de psychiatrie et de neurosciences

Alexandre Bédard

Citoyen partenaire

Intervenant bénévole Gris-Québec, conseiller aux enjeux trans Alliance arc-en-ciel de Québec

Marika Bidjang

Étudiante à la maîtrise en orthophonie

Gilles Chiniara

Directeur du Département d'anesthésiologie et de soins intensifs

Marie-Chantal Denis

Adjointe exécutive au doyen de la Faculté de médecine

Katherine Duchesne

Conseillère en communication, Direction des communications et de la philanthropie

Jannah Kone

Étudiante au doctorat en médecine

Émélie Provost

Agente de secrétariat, Vice-décanat à la responsabilité sociale

Louise Trudel

Agente de recherche et de planification, Vice-décanat à la responsabilité sociale

Évens Villeneuve

Professeur agrégé, Département de psychiatrie et de neurosciences

Maximiliano Wilson

Professeur titulaire, Département de réadaptation

### Comment citer ce document

Comité d'appui à la diversité et de lutte contre la discrimination et le racisme (2022)

Terminologie en appui à l'équité, la diversité et l'inclusion. Faculté de médecine, Université Laval.

---

**« Ce que l'on conçoit bien  
s'énonce clairement. Et les  
mots pour le dire arrivent  
aisément ».**

*Nicolas Boileau-Despréaux, 1674*

---

# TABLE DES MATIÈRES

Contexte .....	7
Développement de la terminologie en appui à l'équité, la diversité et l'inclusion.....	10
Termes soutenant positivement l'EDI .....	13
Termes liés à la diversité de genre.....	15
Termes transversaux en lien avec les dynamiques d'oppression et de discrimination ..	17
Terminologie associée à chaque groupe sous-représenté .....	22
<b>Femmes.....</b>	<b>22</b>
<b>Personnes allophones et personnes immigrantes .....</b>	<b>23</b>
<b>Personnes autochtones .....</b>	<b>24</b>
<b>Personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres .....</b>	<b>26</b>
<b>Personnes en situation de handicap.....</b>	<b>28</b>
<b>Personnes faisant partie d'une minorité religieuse .....</b>	<b>30</b>
<b>Personnes noires et personnes racisées .....</b>	<b>32</b>
Index par ordre alphabétique.....	35
Bibliographie.....	38



# INTRODUCTION



---

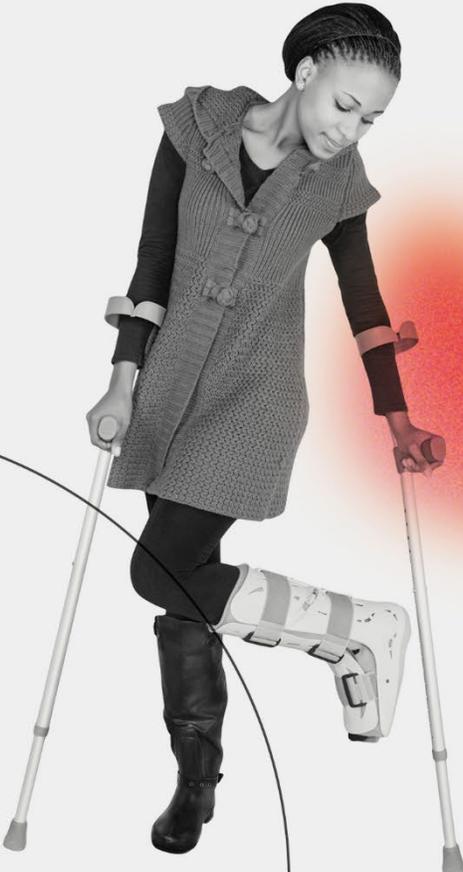
## CONTEXTE

25 mai 2020 : la société a été secouée par les circonstances de l'arrestation par des policiers blancs de l'Afro-Américain George Floyd et de son décès qui s'en est suivi. Une vague de dénonciation s'éleva et les enjeux de lutte contre la discrimination et le racisme reprirent une place importante dans le discours public. En réponse à cet événement, le Toronto Board of Health déclare que le racisme envers les personnes noires est une réelle crise de santé publique. Dès lors, plusieurs instances d'éducation médicale se mobilisent pour dénoncer le racisme systémique et proposer des pistes d'action (Association des facultés de médecine du Canada, 2020; Black medical student association of Canada, 2020). Or, un événement tragique s'est reproduit à l'automne 2020 encore plus près de nous. Le 28 septembre, Mme Joyce Echaquan, une femme atikamekw de la communauté de Manawan, décède dans des circonstances troublantes au Centre hospitalier de Lanaudière (Hôpital de Joliette). Plus tard, la coroner Mme Géhane Kamel indique dans son rapport que « le racisme et les préjugés auxquels Mme Echaquan a fait face ont certainement été contributifs à son décès » (Kamel, 2021). Parmi ses recommandations, Mme Kamel pointe l'importance de reconnaître l'existence du racisme systémique au sein de nos institutions et exhorte celles-ci à s'engager pour contribuer à son élimination. Suivant ces événements, les quatre facultés de médecine du Québec ont publié un énoncé de position pour appuyer la mobilisation de la nation Atikamekw autour du « Principe de Joyce ». Elles s'engagent ainsi à « reconnaître leur rôle, leurs responsabilités et leur imputabilité sociale comme leaders dans la formation médicale [...] pour réformer, à tous les niveaux requis, les structures, contenus et contextes soutenant l'apprentissage et la formation des professionnels et professionnelles de la santé de manière à lutter contre les discriminations systémiques [...] ». Elles réitèrent notamment l'importance d'accélérer la mise en place des actions précédemment énoncées par l'Association des facultés de médecine du Canada (AFMC - 2019) au sujet de l'appui à l'équité, la diversité et l'inclusion.

À la Faculté de médecine de l'Université Laval, l'appui à l'équité, la diversité et l'inclusion est évident depuis plusieurs années de par notre positionnement de responsabilité sociale à l'égard de la santé et du bien-être des personnes et groupes que nous avons le devoir de servir. Or, ces événements ont créé chez notre communauté facultaire un sentiment d'urgence à agir davantage dans la lutte contre la discrimination et ont encouragé plusieurs personnes à porter haut et fort leur volonté de contribution. La mobilisation grandissante du corps professoral et enseignant, de la communauté étudiante et du personnel administratif de la Faculté a mené

---

rapidement vers la création du **Comité d'appui à la diversité et à la lutte contre la discrimination et le racisme (Comité ADLCDR)** dès l'automne 2020. Ce comité avait pour mandat de recenser les actions et moyens déjà entrepris par la Faculté, d'examiner les nouvelles recommandations formulées par les différentes organisations en santé, puis de porter un regard critique sur la situation afin de formuler des recommandations pour soutenir la Faculté dans sa lutte contre la discrimination et le racisme. Rapidement, les membres de ce comité se sont entendus sur la nécessité d'établir en premier lieu une vision commune sur les différents aspects touchant ces thématiques. Ils ont alors soumis l'idée de produire une terminologie commune sur laquelle les travaux du comité pourraient se fonder et qui pourrait en même temps être un outil intéressant pour l'ensemble de la communauté facultaire.

A black and white photograph of a woman with a leg cast and crutches, standing and looking down. She is wearing a long, textured vest over a dark long-sleeved shirt and black boots. A large, thin black circle is drawn around her and the text below.

# UN PROCESSUS PARTICIPATIF DE CO-CONSTRUCTION

A black and white photograph of a man in a black jacket and pants, striking a dynamic, almost dancing pose. He is looking towards the camera with a slight smile. A large, thin black circle is drawn around him and the text above.

---

# DÉVELOPPEMENT DE LA TERMINOLOGIE EN APPUI À L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Cette terminologie a été développée pour permettre l'adoption d'un vocabulaire commun afin de promouvoir le respect et les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) dans l'ensemble de notre mission facultaire de formation, recherche et service aux collectivités. Les objectifs sont :

1. Améliorer la compréhension des termes liés à l'EDI et aux différentes formes de discrimination;
2. Favoriser une réflexion quant à l'utilisation ou non de certains termes pour promouvoir un usage valorisant davantage l'EDI;
3. Sensibiliser, par un effort collectif, la communauté facultaire à la diversité de toutes les personnes et de certains groupes sous-représentés.

Ces travaux, menés sous la direction de l'équipe du Vice-décanat à la responsabilité sociale et le leadership d'une coprésidence assumée par une professeure de la Faculté de médecine et des étudiantes, ont débuté dès janvier 2021 en mobilisant un sous-comité composé de douze membres du corps professoral et enseignant, de la communauté étudiante, du personnel administratif, ainsi qu'un citoyen partenaire.

À travers un processus itératif de co-construction, les membres du sous-comité se sont entendus sur la structure de la terminologie, ainsi que sur l'ensemble des termes qui seraient inclus dans cette terminologie. Après trois (3) rencontres de travail et un retour constant auprès des différents membres entre mai 2021 et mai 2022, une première version de la terminologie a été soumise au Bureau de l'EDI du Vice-rectorat à l'équité, à la diversité et à l'inclusion et aux ressources humaines de l'Université Laval pour validation. Ensuite, la terminologie a été partagée aux membres de la table institutionnelle de l'EDI pour collecter les avis et suggestions d'amélioration. Une dernière révision a ensuite été menée par le comité restreint du Comité ADLCDR.

Ces travaux ont donc mené à la présente proposition de terminologie qui est composée de deux sections. La première section présente des termes plus généraux en appui à l'EDI, des termes clarifiant les notions liées à la diversité de genre, ainsi que des termes illustrant les comportements, croyances ou attitudes qui contribuent à perpétuer les dynamiques

---

d'oppression et de discrimination. La deuxième section de cette terminologie contient des termes permettant d'exposer certains enjeux et défis plus particulièrement vécus par certains groupes sous-représentés.

En conclusion, il est important de souligner que cette terminologie se veut fluide et évolutive afin de s'inscrire dans le contexte social actuel et en mouvance. Les termes proposés dans la terminologie sont en cohérence avec les pratiques et les initiatives reliées à l'EDI de l'Université Laval et ils sont en phase avec l'usage actuel, selon une approche intersectionnelle, dans un monde de changement et d'évolution constante. Cet effort collectif n'a pas la prétention de prescrire l'usage de certains termes ou l'adoption de définitions précises. Les perspectives sur le sujet demeurent multiples et la terminologie proposée s'inscrit tout à fait en cohérence avec le respect de la diversité des opinions.



**CHAMPS LEXICAL  
PORTANT SUR  
L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ  
ET L'INCLUSION**



---

## TERMES SOUTENANT POSITIVEMENT L'EDI

Certains termes plus généraux viennent mettre de l'avant la vision positive que nous désirons véhiculer à l'égard de l'EDI. De plus en plus présents dans le vocabulaire courant, ces termes permettent d'adopter un discours sur la richesse apportée par les considérations de l'EDI sans mettre systématiquement l'accent sur les défis et problèmes vécus.

### Allié ou alliée

« Personne qui défend la cause et les droits d'une communauté marginalisée à laquelle elle n'appartient pas et qui est reconnue comme telle par les membres de la communauté en question. »

Source : Gouvernement du Canada, 2019, Lexique sur la diversité sexuelle et de genre.

### Diversité

« La diversité fait référence à un groupe d'individus qui **possèdent des caractéristiques différentes** par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, leurs limitations physiques ou intellectuelles, leur discipline, etc. »

Source : Institut EDI<sup>2</sup> -- Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité, Université Laval, <https://institutedi2.ulaval.ca/a-propos/>, consulté le 16 mai 2022.

« Se rapporte aux conditions, aux modes d'expression et aux expériences de différents groupes définis par l'âge, l'orientation sexuelle, le statut autochtone, la religion, la situation de handicap, la langue, la «race», le lieu d'origine, l'origine ethnique, la culture, la situation socioéconomique et d'autres attributs.<sup>1</sup> »

Source: Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Laval, approbation par le Conseil d'administration de l'Université Laval prévue à l'automne 2022.

### Équité

« **L'équité** réfère à un sentiment ou une perception de justice par rapport à une situation donnée. Elle désigne une démarche pour corriger les **désavantages historiques** existants entre des groupes. À titre d'exemple, selon l'UNESCO, l'équité entre les sexes signifie un «traitement différencié visant à rétablir l'équilibre entre les genres et accordé aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société. L'équité est un moyen utilisé pour atteindre l'égalité. »

---

<sup>1</sup> Inspiré de [https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide\\_for\\_Applicants\\_fr.pdf](https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf), consulté le 6 mai 2021.

---

Source : Institut EDI<sup>2</sup> -- Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité, Université Laval, <https://institutedi2.ulaval.ca/a-propos/>, consulté le 16 mai 2022.

« Principe qui permet que les personnes, quelles que soient leur identité et leurs différences, soient traitées en tenant compte de leurs caractéristiques particulières afin d'en arriver à un résultat qui se veut le plus juste possible. Cela veut dire qu'il faut veiller à ce que les mécanismes d'affectation des ressources et de prise de décision soient justes pour tous et qu'ils n'introduisent pas ou ne maintiennent pas de discrimination en fonction de l'identité. L'équité est due à toutes personnes et une attention particulière doit être portée aux biais envers des groupes historiquement défavorisés. Il faut adopter des mesures pour mettre fin à la discrimination et aux inégalités qui ont été signalées et documentées et pour garantir, dans la mesure du possible, l'égalité des chances. Cela peut vouloir dire attribuer plus de ressources aux groupes désavantagés.<sup>2</sup> »

Source : Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Laval, approbation par le Conseil d'administration de l'Université Laval prévue à l'automne 2022.

## Groupe dominant

« [...] Dans toute relation entre des groupes qui se définissent l'un par rapport à l'autre, le groupe dominant est celui qui est le plus valorisé. [...] Les groupes dominants fixent les normes selon lesquelles le groupe minorisé est évalué et jugé ; les groupes dominants ont un meilleur accès aux ressources de la société et bénéficient de l'existence de l'inégalité. »

Source : Sensoy et DiAngelo, 2017, p. 223, traduction libre.

## Groupe sous-représenté

« En matière d'équité, les groupes sous-représentés sont des groupes discriminés qui font face à des obstacles systémiques dans leur vie quotidienne, y compris dans les domaines de l'éducation et de l'emploi. À l'Université Laval des mesures, des pratiques et des initiatives reliées à l'EDI sont mises en place afin d'intervenir dans toute situation ou activité comportant des obstacles systémiques à l'inclusion des personnes issues de ces groupes. »

Source : L'équité, la diversité et l'inclusion à l'Université Laval  
<https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi>.

## Inclusion

« L'**inclusion** fait référence à l'action de mettre en place un **environnement respectueux de la diversité** qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et qui leur offre des mesures de soutien pour favoriser le bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement pour les groupes marginalisés. »

Source : Institut EDI<sup>2</sup> -- Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité, Université Laval, <https://institutedi2.ulaval.ca/a-propos/>, consulté le 16 mai 2022.

---

<sup>2</sup> Inspiré de [https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide\\_for\\_Applicants\\_fr.pdf](https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf) (consulté le 6 mai 2021).

---

« Par des actions et des mesures, mise en place d'un environnement où toutes les personnes sont respectées dans leur unicité, valorisées de manière équitable et ont accès aux mêmes possibilités. À l'échelle de l'organisation, l'inclusion exige qu'on recense et supprime les obstacles (physiques ou procéduraux, visibles ou invisibles, intentionnels ou non intentionnels) qui nuisent à la participation et à la contribution des personnes. L'inclusion est une responsabilité collective.<sup>3</sup> »

Source : Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Laval, approbation par le Conseil d'administration de l'Université Laval prévue à l'automne 2022.

## **Intersectionnalité**

« L'intersectionnalité étudie les formes de domination et de discrimination tout en tenant compte du principe que les différenciations sociales comme le genre, la race, la classe ou l'orientation sexuelle ne sont pas cloisonnées, ou encore les rapports de domination entre catégories sociales ne peuvent pas être entièrement expliqués s'ils sont étudiés séparément les uns des autres. L'intersectionnalité cherche donc à étudier les intersections entre les différentes formes d'identités qui peuvent mener à de la discrimination. »

Source : Institut EDI<sup>2</sup> -- Équité, Diversité, Inclusion, Intersectionnalité, Université Laval, <https://institutedi2.ulaval.ca/a-propos/>, consulté le 16 mai 2022.

## **TERMES LIÉS À LA DIVERSITÉ DE GENRE**

Sans être exclusivement applicables à un groupe ou une communauté en particulier, ces termes liés à la diversité de genre demeurent transversaux pour tous les êtres humains. Il est tout de même important de comprendre certaines particularités d'usage qui peuvent être source de discrimination pour certains groupes.

### **Binarité de genre**

« La binarité des genres résulte des constructions sociales binaires (homme-femme) qui limitent l'identité de genre à deux sexes auxquels sont associés des stéréotypes de genre dits masculin ou féminin. »

Source : Dubuc et FNEEQ-CSN, 2017, p. 10.

### **Cisgenre**

« Se dit d'une personne dont l'identité de genre correspond à son sexe assigné à la naissance. »

Source : Gouvernement du Canada, 2019, Lexique sur la diversité sexuelle et de genre.

---

<sup>3</sup> Inspiré de [https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide\\_for\\_Applicants\\_fr.pdf](https://www.nserc-crsng.gc.ca/doc/EDI/Guide_for_Applicants_fr.pdf) (consulté le 6 mai 2021).

---

## Expression de genre

« L'expression de genre est l'apparence de ce que notre société qualifie de féminin ou de masculin (vêtements, coiffure, maquillage, langage corporel, etc.), sans égard au genre de la personne. Les deux pôles de cet axe correspondent aux représentations stéréotypées du féminin et du masculin telles que les véhiculent nos sociétés. Entre ces deux pôles, on retrouve toutes les possibilités de l'expression de genre. L'expression de genre n'est pas nécessairement la manifestation de l'identité de genre de la personne et peut varier chez une même personne. »

Source : Dubuc et FNEEQ-CSN, 2017, p. 6.

## Genre

« Le genre est un continuum d'auto-identification généralement entendu comme ayant deux pôles, l'un masculin et l'autre féminin, mais toutes les nuances entre ces deux pôles ou à l'extérieur de ces deux pôles sont aussi possibles, personnelles et légitimes. »

Source : Dubuc et FNEEQ-CSN, 2017, p. 6.

## Identité de genre

« L'identité de genre désigne le genre auquel une personne s'identifie, sans égard à ce que la ou le médecin a coché sur son acte de naissance (sexe assigné à la naissance) ; c'est un sentiment profond et intime. Pour cette raison, seule la personne peut affirmer son identité (auto-identification) et s'engager, s'il y a lieu, dans un parcours de transition qui lui convient. »

Source : Dubuc et FNEEQ-CSN, 2017, p. 6.

## Trans

« Le terme trans est un terme parapluie qui inclut toute personne dont le genre ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Ce terme peut inclure ou non les personnes non binaires, selon leur propre auto-identification. »

Source : Dubuc et FNEEQ-CSN, 2017, p. 11.

\* Voir aussi : le lexique de la Fondation Émergence repéré à <https://www.fondationemergence.org/lexique>, le lexique sur la diversité sexuelle et de genre du Gouvernement du Canada repéré à <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>, le lexique dans Dorais, M., Roy, J. et Tardif, G. (2021) (s.d.). *Comment aborder la diversité sexuelle et de genre dans les médias?*, Jasmin Roy Sophie Desmarais Foundation repéré à <https://fondationjasminroy.com/initiative/comment-aborder-la-diversite-sexuelle-et-de-genre-dans-les-medias/>.

---

# TERMES TRANSVERSAUX EN LIEN AVEC LES DYNAMIQUES D'OPPRESSION ET DE DISCRIMINATION

Les termes suivants illustrent des croyances, attitudes, comportements qui perpétuent les dynamiques d'oppression et de discrimination impactant négativement des personnes et plusieurs groupes sous-représentés.

## **Âgisme**

« [...] un processus selon lequel une personne est stéréotypée et discriminée en raison de son âge. »

Source : Lagacé, 2010, p. 2.

## **Antiracisme**

« Cadre pour mettre fin au racisme qui va au-delà de la tolérance ou de la célébration de la diversité ethnique et qui traite le racisme comme un système de pouvoir inégal institutionnalisé. »

Source : Sensoy et DiAngelo, 2017, p. 221, traduction libre.

## **Colonialisme**

« Système d'oppression, fondé sur le territoire, qui privilégie les nations européennes depuis la quête impérialiste vers les Amériques, l'Afrique et l'Asie, au détriment des peuples de ces derniers, y compris les Autochtones. »

Source : Deschesneau et al., 2018, p. 18.

## **Discrimination**

« Distinction, exclusion ou préférence, alimentée par des stéréotypes et préjugés, conscients ou non, qui disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de la «race», le sexe, l'identité et l'expression de genre, la situation de grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, les conditions sociales et physiques, le handicap sous toutes ses formes ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. Ainsi, nul ne peut exercer de discrimination dans l'exercice de ses activités qu'il s'agisse d'études, de recherche ou d'un emploi dans toutes activités universitaires. La discrimination est interdite au Québec par la Charte des droits et libertés de la personne. »

Source : Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Laval, approbation par le Conseil d'administration de l'Université Laval prévue à l'automne 2022.

---

## Discrimination systémique

« Somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de la conjugaison d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination par la [Charte des droits et libertés de la personne du Québec](#). Ces groupes visés sont les femmes, les personnes autochtones, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes en situation de handicap et les personnes de la communauté LGBTQ2S+. »

Source : Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Laval, approbation par le Conseil d'administration de l'Université Laval prévue à l'automne 2022.

## Microagression

« Commentaire ou action qui est perçu comme étant une expression subtile d'un préjugé défavorable contre une personne ou un groupe de personnes.

Notes : Les microagressions sont généralement indirectes et peuvent être non intentionnelles. Elles visent souvent les membres d'un groupe marginalisé ou minoritaire. »

Source : Gouvernement du Canada, 2022, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.

## Préjugé<sup>4</sup>

« Jugement individuel conscient ou inconscient sur une personne ou groupes de personnes, qui est formé à l'avance selon certains critères et valeurs personnelles et sociales et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne et de ce groupe. »

Source: Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Laval, approbation par le Conseil d'administration de l'Université Laval prévue à l'automne 2022.

## Préjugé inconscient

« Le préjugé inconscient est une attitude, un stéréotype, une motivation ou une hypothèse de nature implicite qui peut se manifester à l'insu de la personne qui affiche ce préjugé ou indépendamment de son contrôle ou de son intention. Le préjugé inconscient est le fruit de l'expérience de vie des individus et nul n'en est à l'abri. Tout le monde a des préjugés implicites ou inconscients. À titre d'exemple, mentionnons les préjugés fondés sur le sexe, la culture, la « race » ou l'origine ethnique, l'âge, la langue et les institutions. Au fil du temps, les décisions qui s'appuient sur des préjugés inconscients peuvent avoir un effet cumulatif qui finit par influencer grandement sur la vie et l'égalité des chances des personnes concernées. »

Source : CRSNG et OBVIA - Observatoire-ia.ulaval.ca/edi/.

---

<sup>4</sup> Inspiré de la définition du Larousse Dictionnaire.  
<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/pr%C3%A9jug%C3%A9/63519> , consulté le 28 octobre 2021.

---

## Privilège

« Ensemble des avantages dont profite une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance à un groupe social donné ou à une catégorie sociale donnée. »

Source : Gouvernement du Canada, 2022, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.

## Profilage racial

« Le profilage racial désigne toute action entreprise par une ou des personnes d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différentiel. »

Source : Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS), 2014, p. 22. (Elsa Dorlin, Black feminism Revolution ! La Révolution du féminisme Noir !, L'Harmattan, 2007.).

## Racisme

1- « [...] est le traitement différentiel de divers groupes raciaux humains par un groupe racial dominant enraciné dans la croyance en la supériorité d'un groupe sur l'autre. Le racisme prend de nombreuses formes, dont certaines sont psychologiques, institutionnelles/systémiques, quotidiennes et interpersonnelles. Les expériences de discrimination raciale, de harcèlement et de diffamation peuvent être façonnées par leur intersection avec d'autres différenciations sociales telles que le genre, l'orientation sexuelle, le handicap et l'âge, etc. [...] »

Source : Politique « Disruption of all Forms of Racism » de l'Université du Manitoba, traduction libre.

2- « Théorie qui, sur la base de l'appartenance ethnique ou "raciale", considère que les personnes et les groupes sont inégaux entre eux. Il s'agit aussi d'un système qui maintient une répartition inégale des ressources. Pour des raisons de clarté, notamment pour le distinguer d'un racisme trop souvent compris comme l'ensemble des attitudes individuelles déplorables (préjugés, insultes, actes de violence, etc.) plutôt que comme un phénomène systémique (écart dans les revenus, l'espérance de vie, ségrégation spatiale, etc.), certains utilisent le terme de "racisme systémique". Le racisme n'est donc ni nécessairement conscient, ni exclusivement individuel et fait autant partie des institutions que de la socialisation. [...] »

Source : Pierre, 2016, p. 16.

## Racisme systémique / institutionnel

« Fait référence aux dispositifs et aux pratiques qui maintiennent les hiérarchies raciales et les inégalités raciales. Cela englobe les politiques, les comportements et les pratiques qui font partie des aspects sociaux, culturels ou administratifs d'une organisation et qui produisent ou maintiennent des positions désavantageuses pour les personnes racialisées/racisées » .

Source : Politique « Disruption of all Forms of Racism » de l'Université du Manitoba, traduction libre.

---

## **Stéréotype**

« Image toute faite que l'on a de quelqu'un ou d'un groupe social par exemple. Les stéréotypes ou « clichés » sont des croyances que nous avons au sujet des individus par le fait qu'ils appartiennent à un groupe en particulier ou parce que nous les classifions mentalement dans une catégorie donnée. Nous n'avons qu'à penser aux métiers que l'on croit réservés traditionnellement aux hommes et ceux traditionnellement réservés aux femmes. Nos stéréotypes nous amènent à sauter directement à des conclusions peu fondées et viennent influencer notre évaluation de l'individu. Les stéréotypes interfèrent avec une bonne prise de décision, car ils poussent les gens à utiliser par défaut les informations stéréotypées. Par exemple, si vous imaginez automatiquement un homme lorsqu'on vous demande de penser à un « leader » et à une femme lorsque vous êtes invité à penser à une « personne de soutien », cela peut influencer vos comportements<sup>5</sup>. Les stéréotypes peuvent ainsi amener les personnes à développer des catégorisations non fondées. Cela peut également limiter la perception du potentiel diversifié des personnes<sup>6</sup>. »

Source : Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Laval, approbation par le Conseil d'administration de l'Université Laval prévue à l'automne 2022.

## **Tokénisme**

« De l'anglais "token" (jeton, témoignage symbolique). En ce qui a trait aux politiques d'inclusion, le terme réfère au fait d'inclure des personnes de groupes minoritaires (opprimés) pour répondre à des quotas (ou de les représenter sur le matériel promotionnel de l'organisation par exemple) et d'ainsi afficher une diversité de façade sans pour autant favoriser une réelle politique de diversité et d'inclusion. Également utilisé lorsqu'un membre d'un groupe minoritaire est cité en exemple de réussite individuelle en vue de nier (consciemment ou non) les discriminations systémiques auxquels fait face le groupe minoritaire en question. Exemple : "L'égalité des sexes est atteinte au Québec puisqu'on a eu une femme première ministre." »

Source : RQCALACS, 2014, p. 27.

## **Xénophobie**

« Préjugé défavorable à l'égard des étrangers\* . »

\*Considérés comme étranger/différent de soi ou de son groupe

Source : Office québécois de la langue française, 2020.

---

<sup>5</sup> Kathleen NALTY. (2016) <https://arc.accesslex.org/di-legal-profession/3/> , consulté le 28 octobre 2021.

<sup>6</sup> Inspiré de Dimitri GIRIER. (2019). [Conférence sur les biais inconscients: L'impact des préjugés sur notre prise de décisions](#), YouTube, Canada, Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion, 54 minutes 5 secondes.



**TERMES APPLICABLES  
AUX ENJEUX ET DÉFIS  
VÉCUS PAR DES GROUPES  
SOUS-REPRÉSENTÉS**



---

# TERMINOLOGIE ASSOCIÉE À CHAQUE GROUPE SOUS-REPRÉSENTÉ

En général, les groupes sous-représentés vivent tous des obstacles systémiques dans leur vie quotidienne à l'égard de l'EDI. Or, il est important de souligner que chaque personne et chaque groupe a un vécu particulier et fait face à des défis qui comportent des distinctions malgré les similarités partagées face à la discrimination. Les termes qui suivent permettent de faire état de défis et enjeux particuliers vécus par certains groupes sous-représentés, soit les femmes, les personnes allophones et personnes immigrantes, les personnes autochtones, les personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres, les personnes en situation de handicap, les personnes faisant partie d'une minorité religieuse, ainsi que les personnes noires et personnes racisées.

## Femmes

### Charge mentale

« Sollicitation constante des capacités cognitives et émotionnelles d'une personne, liée à la planification, à la gestion et à l'exécution d'une tâche ou d'un ensemble de tâches. »

\* Fait référence à la charge mentale ménagère, domestique et familiale

Source : Office québécois de la langue française, 2020.

### Féminisme

Le féminisme est « un mouvement social qui lutte pour l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes ».

« Être féministe, c'est :

- Exiger et soutenir d'abord et avant tout l'égalité entre les femmes et les hommes en prônant l'égalité de fait
- Reconnaître la capacité des femmes à déterminer leurs luttes et à contribuer à leur émancipation
- Agir collectivement pour que cesse toute situation de discrimination et de violence systémique envers les femmes »

Source : Surprenant, 2015, p. 17.

---

## Femme

Toute personne s'identifiant comme une femme.

## Sexisme

« Oppression systématique des femmes par les hommes, basée sur la croyance que les hommes sont intrinsèquement supérieurs aux femmes. Le sexisme englobe les actions et les croyances économiques, politiques, sociales et institutionnelles qui perpétuent une répartition inégale des privilèges, des ressources et du pouvoir entre les hommes et les femmes. »

Source : Sensoy et DiAngelo, 2017, p. 228, traduction libre.

# Personnes allophones et personnes immigrantes

## Personne allophone

« Se dit d'une personne ou d'un groupe dont la langue maternelle ou la langue d'usage est autre que la ou les langues officielles du pays où il se trouve. »

Source : Office québécois de la langue française, 2013.

## Personne immigrante

« Personne arrivant dans un pays étranger dans le but de s'y établir. »

Source : Office québécois de la langue française, 2019.

## Résident permanent

« Personne qui réside légalement au Canada de façon permanente à titre d'immigrant ou de réfugié, mais qui n'est pas encore citoyen canadien. »

« Toute personne qui n'a pas le statut de citoyen canadien ou de résident permanent du Canada et qui désire étudier au Québec doit obtenir les autorisations appropriées auprès du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) et d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté (IRCC). »

Source : Étudier à ULAVAL Guide pratique pour les étudiantes et les étudiants de l'international, 2022, Université Laval

<https://www.bve.ulaval.ca/etudiants-etrangeurs/guide-pratique/>

Note : Ces définitions ont pour but de fournir des informations générales, qui peuvent changer à tout moment et sans préavis. Les lois et les règlements en vigueur au Québec et au Canada de même que le site Web du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) ont préséance en tout temps.

---

# Personnes autochtones

## Amérindien, Amérindienne

Terme historiquement utilisé pour désigner les « Indiens d'Amérique ». Ce terme n'est plus d'usage, car fortement critiqué par bon nombre de représentants d'organisations autochtones. Il convient d'utiliser plus adéquatement le terme « Premières Nations ».

Source : Espaces Autochtones (2022) L'ABC des autochtones. CDC – Radio-Canada.

Source : Lepage, P. (2019) Mythe et réalités sur les peuples autochtones. 3<sup>e</sup> édition. Institut Tsakapech. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

## Droits ancestraux

« Ensemble de droits protégés par la Constitution canadienne que détiennent les peuples autochtones en vertu de leur occupation et de leur utilisation historique du territoire en tant que sociétés distinctes ayant leurs propres pratiques, coutumes et traditions. »

Source : Lombardo, 2022, Peuples autochtones : un lexique pour savoir quels termes employer. Francopresse.

## Personne autochtone

« Au Canada, le terme Autochtones désigne les premiers peuples en Amérique du Nord et leurs descendants : les Premières Nations, les Métis et les Inuit. »

Source : Gouvernement du Canada, 2022, Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC).

## Premiers Peuples

« Terme utilisé à l'occasion à la place de «peuples autochtones». Ce terme ne revêt pas de signification juridique. »

Source : Lombardo, 2022, Peuples autochtones : un lexique pour savoir quels termes employer. Francopresse.

## Premières Nations

« Au Canada, regroupement autochtone composé de nombreuses nations distinctes ayant une origine, une histoire et une culture qui leur est propre, et dont les membres peuplent l'Amérique du Nord depuis des milliers d'années. Les Premières Nations comprennent les « Indiens » inscrits et non inscrits. Les Premières Nations sont l'un des trois peuples autochtones légalement reconnus au Canada. »

Source : Gouvernement du Canada, 2022, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.

---

Au Québec, il existe onze (11) nations distinctes, et chacune d'elle possède sa propre culture et sa propre langue. Les 11 nations présentes sont : Abénakis, Algonquins, Attikameks, Cris, Hurons-Wendats, Innu-Montagnais, Inuit, Malécites, Micmacs, Mohawks, Naskapis.

## **Métis**

« Au Canada, peuple autochtone dont les membres sont d'ascendance européenne et de Premières Nations mixtes, sont unis par une origine, une histoire et une culture communes, et sont généralement acceptés par la Nation Métis.

Notes : Les origines des Métis en tant que peuple remontent au 18<sup>e</sup> siècle principalement avec le développement du commerce de la fourrure dans le centre ouest de l'Amérique du Nord. Le mélange des populations des Premières Nations et des Européens a donné lieu à un nombre croissant de descendants mixtes. Ces descendants ont établi des collectivités distinctes et se sont mariés entre eux. Un nouveau peuple autochtone a vu le jour, avec sa propre culture, ses traditions, ses langues et son identité nationale. Les Métis sont donc l'un des trois peuples autochtones légalement reconnus au Canada et sont titulaires de droits en vertu de la Loi constitutionnelle de 1982. »

Source : Gouvernement du Canada, 2022, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.

## **Indien, Indienne**

« Identité juridique d'un membre d'une Première Nation inscrit en vertu de la Loi sur les Indiens. Les termes « Indien » et « Indienne » sont à éviter, sauf s'ils sont utilisés dans le contexte de la Loi sur les Indiens ou des contextes historiques précis, car ils sont considérés comme offensants et désuets.

Seuls les membres des Premières Nations peuvent être considérés comme des Indiens ou des Indiennes d'après la Loi sur les Indiens. Les Métis et les Inuit sont considérés comme faisant partie des peuples autochtones au Canada selon certaines dispositions de la Loi constitutionnelle de 1982, mais ils ne sont pas considérés comme des Indiens selon la Loi sur les Indiens. »

Source : Gouvernement du Canada, 2022, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.

## **Inuit**

« Au Canada, peuple autochtone qui habite ou habitait traditionnellement les régions du Nord et les côtes arctiques du Canada, c'est-à-dire l'Inuit Nunangat, et dont les membres sont unis par une origine, une histoire et une culture communes.

Notes : Les Inuit sont l'un des trois peuples autochtones légalement reconnus au Canada. Le Bureau de la traduction prévoit revoir sa recommandation linguistique concernant ces termes. »

Source : Gouvernement du Canada, 2022, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.

---

## Sécurisation culturelle

1- « La sécurisation culturelle est un terme issu de la profession d’infirmière en Nouvelle-Zélande. Les définitions communes mettent l’accent sur le fait que les participantes et participants (qu’il s’agisse des personnes bénéficiaires ou du personnel) se sentent en sécurité; sentent qu’elles et qu’ils peuvent exprimer leur identité culturelle; se sentent respectés et écoutés.

La sécurisation culturelle attire notre attention sur la position sociale, économique et politique de certains groupes au sein de la société, comme le peuple maori en Nouvelle-Zélande ou les peuples autochtones au Canada. La sécurisation culturelle nous rappelle de réfléchir aux manières dont nos politiques en santé, nos recherches, notre éducation et nos pratiques peuvent recréer les traumatismes infligés aux peuples autochtones. »

Source : Politique institutionnelle en matière d’équité, de diversité et d’inclusion de l’Université Laval, approbation par le Conseil d’administration de l’Université Laval prévue à l’automne 2022.

2- « Conçue au départ comme un outil de justice sociale, la sécurisation culturelle a l’avantage de combiner dans sa définition même l’expérience individuelle et l’expérience collective puisqu’elle tient compte des liens de filiation et d’appartenance de la personne avec ses héritages et sa culture. Sa qualité première est de démontrer l’importance de l’identité autochtone et de la différence culturelle dans la capacité des personnes à améliorer leurs conditions d’existence et celles de leurs proches. De plus, par sa lecture intégrée de la contemporanéité et de l’histoire, la sécurisation culturelle reconnaît la portée transgénérationnelle des séquelles consécutives aux politiques d’effacement des États coloniaux. »

Source : Lévesque, 2015, p. 18.

3- « La sécurisation culturelle désigne des soins qui sont prodigués dans le respect de l’identité culturelle du patient, qui visent l’équité et qui sont exempts de relations de pouvoir nocives entretenues par le système de santé dominant (AIC, 2010 ; Downing, Kowal et Paradies, 2011 ; Garneau et Pepin, 2012 ; Rix, Barclay, Wilson, Stirling et Tong, 2013). »

Source : Leclerc et al., 2018, p. 50.

## Personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres

### Acronyme<sup>7</sup> LGBTQ2S+

L’acronyme désignant les personnes qui s’auto-identifient comme étant lesbiennes, gaies, bissexuelles, trans, queer et bispirituelles, le + inclut les personnes intersexes, asexuelles, non binaires et les personnes qui choisissent d’autres termes pour s’identifier (p. ex. : pansexuelles, etc.), ou en questionnement.

---

<sup>7</sup> Il est à noter qu’il existe plusieurs acronymes des groupes de personnes de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres

---

## **Cissexisme**

« Discrimination et préjugés envers les personnes dont l'identité ou l'expression de genre ne correspondent pas au sexe assigné à la naissance. »

Source : Gouvernement du Canada, 2019, Lexique sur la diversité sexuelle et de genre

## **Divulgence involontaire**

« Action de rendre publique l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement. »

Source : Gouvernement du Canada, 2019, Lexique sur la diversité sexuelle et de genre.

## **Dysphorie de genre**

« La dysphorie de genre renvoie à l'inconfort ou la souffrance causé(e) par la discordance entre l'identité de genre d'une personne et son sexe d'assignation à la naissance (et les rôles de genre associés, et/ou les caractères sexuels primaires et/ou secondaires) (Fisk, 1974; Knudson, De Cuypere, & Bockting, 2010b). Seule une partie des personnes de genre non conforme feront l'expérience d'une dysphorie de genre à un moment donné de leur vie. »

Source : World Professional Association for Transgender Health (WPATH), 2012, p. 5.

## **FARSAF**

Femmes ayant des relations sexuelles avec des femmes

## **HARSAH**

Hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes

## **Hétérosexisme**

« Affirmation de l'hétérosexualité comme norme sociale ou comme étant supérieure aux autres orientations sexuelles ; pratiques sociales qui occultent la diversité des orientations et des identités sexuelles dans les représentations courantes, dans les relations et les institutions sociales, entre autres en tenant pour acquis que tout le monde est hétérosexuel. »

Source : Gouvernement du Québec, 2011, *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016*, p. IX.

## **Homophobie**

« Toutes les attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directs et indirects, envers les gais, les lesbiennes, les personnes bisexuelles, transsexuelles et transgenres, ou à l'égard de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de la masculinité ou de la féminité. »

Source : Gouvernement du Québec, 2011, *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016*, p. IX.

---

## Mégender

« Attribuer à une personne, intentionnellement ou non, un genre qui ne correspond pas à son identité de genre. »

Source : Gouvernement du Canada, 2019, Lexique sur la diversité sexuelle et de genre.

## Non binaire

« Se dit d'une personne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme. »

Source : Gouvernement du Canada, 2019, Lexique sur la diversité sexuelle et de genre.

## Transphobie

« Attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe ou indirecte, envers des personnes transsexuelles, transgenres ou travesties, ou à l'égard de toute personne qui transgresse le genre, le sexe ou les normes et représentations relatives au genre et au sexe. »

Source : Gouvernement du Québec, 2017, *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022*, p. 27.

# Personnes en situation de handicap

## Capacitisme

1- « Structure de différenciation et de hiérarchisation sociale fondée sur la normalisation de certaines formes et fonctionnalités corporelles et sur l'exclusion des corps non conformes et des personnes qui les habitent. Le capacitisme "fait système" au sens où il infuse et structure tous les aspects de la vie en société (subjectivités et identités, relations sociales et arrangements sociaux, institutions, représentations et environnements), et ce, dans toutes les sphères de la vie sociale. »

Source : Masson, 2013, p. 115.

2- « Système d'oppression fondé sur les (in)capacités d'une personne (mentales, neurologiques, intellectuelles, émotionnelles et/ou physiques), qui privilégie les personnes qui ne sont pas en situation de handicap. »

Source : Deschesneau et al., 2018, p. 18, définition adaptée de [http://fnn.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/LWM3\\_ColonialismImpacts.pdf](http://fnn.criaw-icref.ca/images/userfiles/files/LWM3_ColonialismImpacts.pdf).

## Discrimination fondée sur le handicap

« Ceci comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable. »

Source : Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval, 2018.

---

## **Étudiant et étudiante en situation de handicap**

« L'ensemble des établissements universitaires utilisent l'appellation « étudiants en situation de handicap ». Elle désigne les personnes ayant une déficience fonctionnelle auditive, motrice, organique ou visuelle, ou un trouble d'apprentissage, déficitaire de l'attention, du langage et de la parole, de santé mentale ou du spectre de l'autisme, causant des incapacités. »

Source : Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval, 2018.

## **Incapacité**

« Diminution des capacités d'une personne à fonctionner dans des limites considérées normales qui peut se manifester sur le plan physiologique, anatomique, intellectuel ou psychologique. »

Source : Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval, 2018.

## **Mesure d'accommodement**

« Ce sont des conditions ou des moyens mis en place dans un contexte d'apprentissage ou d'évaluation pour pallier, sans discrimination ni privilège, la déficience fonctionnelle d'un étudiant ou d'une étudiante, lui assurant ainsi un accès juste et équitable aux ressources et aux informations nécessaires à sa formation. Les mesures d'accommodement visent à permettre à la personne en situation de handicap de démontrer sa capacité à maîtriser le contenu et les compétences requises pour réussir ses cours, sans désavantage relié à sa déficience fonctionnelle, tout en respectant les objectifs de l'activité de formation et du programme. »

Source : Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval, 2018.

## **Obstacle**

« Les obstacles correspondent aux particularités physiques ou sociales du milieu dans lequel se trouve une personne, lesquelles, lorsque mises en lien avec ses incapacités, limitent ses activités. Ces difficultés se manifestent dans l'accomplissement des activités de la vie domestique et quotidienne aussi bien que dans les activités liées aux loisirs, à l'éducation ou à l'emploi. »

Source : Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval, 2018.

## **Personne ayant ou vivant avec des difficultés ou des problèmes de santé mentale**

« Ce terme met l'accent sur une approche centrée sur la personne et reconnaît qu'une personne n'est pas définie par son diagnostic. »

Source : Queen's University, Style Guide : Equity, Diversity and Inclusion, traduction libre.

---

## Personne handicapée

« Toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante, et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. Par déficience, on entend une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure (déficience de naissance ou acquise lorsque la déficience est la conséquence d'une maladie ou d'un accident). »

Source : Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval, 2018.

## Situation de handicap

« Une situation de handicap correspond à la réduction de la réalisation des habitudes de vie (tâches ou activités courantes), résultant de l'interaction entre les facteurs personnels (déficience, incapacité et autres caractéristiques personnelles) et les facteurs environnementaux (facilitateurs et obstacles). »

Source : Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval, 2018 récupéré sur le Réseau international sur le Processus de production du handicap, le MDH-PHH. <http://www.ripph.qc.ca/mdh-pph/mdh-pph>.

## Situation de participation sociale

« Une situation de participation sociale correspond à la pleine réalisation des habitudes de vie, résultant de l'interaction entre les facteurs personnels (les déficiences, les incapacités et les autres caractéristiques personnelles) et les facteurs environnementaux (les facilitateurs et les obstacles). »

Source : Réseau international sur le Processus de production du handicap, le MDH-PHH <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/concepts-cles/>.

# Personnes faisant partie d'une minorité religieuse

## Antisémitisme

« Hostilité de principe contre les juifs. »

Source : Office québécois de la langue française, 2020.

## Burqa/Burka

« Voile islamique intégral porté dans les lieux publics, qui dissimule le corps de la tête aux pieds, et qui comporte une grille de tissu semi-transparente à la hauteur des yeux. »

Source : Office québécois de la langue française, 2020.

---

## **Hijab ou hidjab / Foulard islamique**

« Voile islamique qui couvre entièrement la tête, tout en laissant le visage à découvert. »

Source : Office québécois de la langue française, 2013.

## **Interdit alimentaire**

« Comportement négatif généralement adopté par les membres d'une société ou d'un groupe social temporairement ou de façon permanente vis-à-vis de la manipulation, du mélange et de la consommation de certains types d'aliments. »

Source : Office québécois de la langue française s'appuyant sur la définition de Librairie Flammarion et cie, 1982.

## **Islamophobie**

« Attitude négative ou hostilité manifestée à l'égard de la religion musulmane et/ou de ses adeptes. »

Source : Office québécois de la langue française, 2020.

## **Laïcité**

« Conception de la société qui exclut la religion de l'exercice de tout pouvoir politique ou administratif, ainsi que de l'organisation de l'enseignement. »

Source : Office québécois de la langue française, 2019.

## **Lieu de culte**

« Lieu, généralement un bâtiment, destiné à la pratique religieuse. »

Source : Office québécois de la langue française, 2018.

## **Minorité religieuse**

« [...] groupe non dominant et numériquement inférieur à la majorité de la population, se caractérisant par son origine religieuse et désirant préserver ce qui en découle par un certain esprit de solidarité entre ces membres. »

Source : Bourque, 2012, p.6.

## **Radicalisation**

« Processus par lequel un individu ou un groupe en vient à justifier, au nom d'une idéologie, le recours à la violence comme mode d'action. »

Source : Office québécois de la langue française, 2018.

---

## Religion

« Croyance en un être suprême ou en un ensemble de principes spirituels supérieurs, qui est partagée par des personnes et à laquelle est rattaché un ensemble de dogmes, de pratiques et de valeurs, de telle sorte que ces personnes peuvent y trouver des points de repère moraux et des règles de vie. Religion propre à un grand nombre de personnes, laquelle comporte un tel système de dogmes, de pratiques et de valeurs. »

Source : Office québécois de la langue française s'appuyant sur la définition de Michel Filion, 2018.

## Personnes noires et personnes racisées

### **Black Feminism (Féminisme noir ou afro-américain)**

« Le *Black feminism* trouve ses origines dans un malaise au sein du mouvement des droits civiques et du mouvement féministe nord-américain lors des années 1970. Il revendique un point de vue particulier des femmes afro-américaines à la fois sur le féminisme en général, et sur les luttes contre la ségrégation raciale et le racisme. Ce courant de pensée féministe soutient que les rapports entre les hommes et les femmes sont influencés par la classe sociale et l'appartenance à un groupe racisé. »

Source : RQCALACS, 2014, p. 4. (Elsa Dorlin, *Black feminism Revolution ! La Révolution du féminisme Noir !*, L'Harmattan, 2007.)

### **Colorisme**

« Discrimination fondée sur la couleur de la peau, qui donne souvent lieu à un favoritisme à l'égard des personnes ayant une couleur de peau plus claire au détriment de celles ayant une couleur de peau plus foncée. »

Source : Gouvernement du Canada, 2022, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.

### **Personne noire**

« Personne qui appartient à l'un des divers groupes de population, notamment d'ascendance africaine, auxquels on associe souvent une peau foncée, mais qui en réalité sont composés de personnes affichant une grande diversité de couleurs de peau. »

Source : Gouvernement du Canada, 2022, Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion.

---

## Personne racisée

« Personne qui appartient, de manière réelle ou supposée, à un des groupes ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation.<sup>8</sup> Notons que, les "races" et les groupes dits "raciaux" ou "ethniques" sont souvent un mélange des genres : on les invoquera ou les supposera en parlant par exemple de musulman-e ou de Juif, juive (religion), de Noir-e (couleur de peau), d'Arabe (langue) ou d'Asiatique (continent). Ainsi, le terme "racisé-e" met en évidence le caractère socialement construit des différences et leur essentialisation. Il met l'accent sur le fait que la race n'est ni objective ni biologique, mais qu'elle est une idée construite qui sert à représenter, catégoriser et exclure l'"Autre". »

Source : Pierre, 2016, p. 16.

## « Race »

« [...] Il est important de préciser que ce terme ne renvoie pas à une réalité biologique ou objective, mais plutôt à une construction sociale. Il importe toutefois de reconnaître que les catégories construites autour de ce concept perdurent et contribuent à catégoriser et exclure certains groupes de personnes et donc à maintenir et à reproduire les discriminations. La [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse \(CDPDJ\)](#) note d'ailleurs que « [s]i l'idée d'une « race » biologique n'a aucune valeur explicative sur le plan scientifique, « on ne peut en dire autant de la « race » sociale », c'est-à-dire la « race » socialement construite. Plus encore, les préjugés et la discrimination fondés sur la « race », ainsi que les inégalités qui en découlent, nous rappellent que la « race », bien qu'étant originellement une fiction idéologique, n'en a pas moins des effets sociaux bien réels, qui ne peuvent en aucun cas être négligés.<sup>9</sup> »

Source : Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Laval, approbation par le Conseil d'administration de l'Université Laval prévue à l'automne 2022.

## Racisme Anti-Noirs

« [...] définit les attitudes, comportements et discours d'hostilité à l'égard des "Noirs", terme d'assignation qu'il faut considérer dans toute sa subjectivité et son hétérogénéité. Si ce racisme partage certains ressorts et effets avec d'autres racismes, il importe de rappeler ses temporalités historiques et caractéristiques propres. »

Source : Réseau Canopé, p. 2

---

<sup>8</sup> « Le processus d'« altérisation » consiste à souligner et mettre en avant les différences d'un individu ou d'un groupe d'individus, et à les distinguer sur la base de ces différences » (Réseau Canopé)

<sup>9</sup> D. DUCHARME ET P. EID. (2005). Cité dans CDPDJ, 2011



# GLOSSAIRE



---

## Index par ordre alphabétique

### A

Acronyme LGBTQ2S+ .....	26
Âgisme .....	17
Allié ou alliée .....	13
Amérindien, Amérindienne .....	24
Antiracisme .....	17
Antisémitisme .....	30

### B

Binarité de genre .....	15
Black Feminism (Féminisme noir ou afro-américain) .....	32
Burqa/Burka .....	30

### C

Capacitisme .....	28
Charge mentale .....	22
Cisgenre .....	15
Cissexisme .....	27
Colonialisme .....	17
Colorisme .....	32

### D

Discrimination .....	17
Discrimination fondée sur le handicap .....	28
Discrimination systémique .....	18
Diversité .....	13
Divulgence involontaire .....	27
Droits ancestraux .....	24
Dysphorie de genre .....	27

### E

Équité .....	13
Étudiant et étudiante en situation de handicap .....	29
Expression de genre .....	16

### F

FARSAF .....	27
Féminisme .....	22
Femme .....	23

<b>G</b>	
Genre .....	16
Groupe dominant.....	14
Groupe sous-représenté.....	14
<b>H</b>	
HARSAH .....	27
Hétérosexisme .....	27
Hijab ou hidjab / Foulard islamique .....	31
Homophobie.....	27
<b>I</b>	
Identité de genre .....	16
Incapacité .....	29
Inclusion.....	14
Indien, Indienne.....	25
Interdit alimentaire.....	31
Intersectionnalité .....	15
Inuit .....	25
Islamophobie.....	31
<b>L</b>	
Laïcité .....	31
Lieu de culte .....	31
<b>M</b>	
Mégenrer.....	28
Mesure d'accommodement .....	29
Métis .....	25
Microagression.....	18
Minorité religieuse .....	31
<b>N</b>	
Non binaire.....	28
<b>O</b>	
Obstacle.....	29
<b>P</b>	
Personne allophone .....	23
Personne autochtone .....	24
Personne ayant ou vivant avec des difficultés ou des problèmes de santé mentale .....	29
Personne handicapée .....	30
Personne immigrante .....	23

Personne noire .....	32
Personne racisée .....	33
Préjugé.....	18
Préjugé inconscient.....	18
Premières Nations.....	24
Premiers Peuples .....	24
Privilège .....	19
Profilage racial .....	19

## **R**

Race.....	33
Racisme .....	19
Racisme Anti-Noirs.....	33
Racisme systémique / institutionnel.....	19
Radicalisation .....	31
Religion .....	32
Résident permanent .....	23

## **S**

Sécurisation culturelle .....	26
Sexisme .....	23
Situation de handicap.....	30
Situation de participation sociale .....	30
Stéréotype.....	20

## **T**

Tokénisme.....	20
Trans.....	16
Transphobie .....	28

## **X**

Xénophobie .....	20
------------------	----

---

## BIBLIOGRAPHIE

Bourque, F. (2012). *Regard sur la protection des droits de la minorité religieuse : définition et observations*, *Lex Electronica*, 17(2), 1-24.

Descheneaux, J., Pagé, G., Piazzesi, C., Pirotte, M. et Fédération du Québec pour le Planning des naissances (2018). *Promouvoir des programmes d'éducation à la sexualité positive, inclusive et émancipatrice : méta-analyse qualitative intersectionnelle des besoins exprimés par les jeunes*. Montréal : Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal/Fédération du Québec pour le planning des naissances.

Dubuc, D. et FNEEQ-CSN (2017). *LGBTQI2SNBA+ : les mots de la diversité liée au sexe, au genre et à l'orientation sexuelle*. Montréal : Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN).

Espaces Autochtones (2022) *L'ABC des autochtones*. CDC – Radio-Canada.

Francopresse, 2022, *Lexique Peuples autochtones : un lexique pour savoir quels termes employer* (récupéré à <https://francopresse.ca/2021/07/09/peuples-autochtones-un-lexique-pour-savoir-quels-termes-employer/>)

Gouvernement du Canada (2022). *Guide de la terminologie liée à l'équité, la diversité et l'inclusion* (repéré à <https://www.noslangues-ourlangues.gc.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>)

Gouvernement du Canada (2022) Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) (repéré à <https://www.canada.ca/fr/relations-couronne-autochtones-affaires-nord.html>)

Gouvernement du Canada (2019). *Lexique sur la diversité sexuelle et de genre* (repéré à <https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html>).

Gouvernement du Québec (2019). *Commission d'enquête sur les relations entre les autochtones et certains services publics : écoute, réconciliation et progrès*.

Gouvernement du Québec (2017). *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2017-2022*.

Gouvernement du Québec (2011). *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016*.

Institut EDI2, Université Laval, (repéré à <https://institutedi2.ulaval.ca/a-propos/>)

Kamel, G. (2021) *Rapport d'enquête de M<sup>e</sup> Gehane Kamel, concernant le décès de Joyce Echaquan*, Bureau du coroner de Québec, septembre 2021, (repéré à [https://www.coroner.gouv.qc.ca/fileadmin/Enquetes\\_publicques/2020-EP00275-9.pdf](https://www.coroner.gouv.qc.ca/fileadmin/Enquetes_publicques/2020-EP00275-9.pdf))

Lagacé, M. (2010). *L'âgisme. Comprendre et changer le regard social sur le vieillissement*. Québec : Presses de l'Université Laval. 298 p.

---

Leclerc, A.-M., Vézeau-Beaulieu, K., Rivard, M.-C. et Miquelon, P. (2018) Sécurisation culturelle en santé : un concept émergent ? Pistes d'application auprès des communautés autochtones. *Perspective infirmière*, 15(3), 50-53.

Lepage, P. (2019) *Mythe et réalités sur les peuples autochtones*. 3<sup>e</sup> édition. Institut Tsakapech. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Lévesque, C. (2015). Promouvoir la sécurisation culturelle pour améliorer la qualité de vie et les conditions de santé de la population autochtone. *Revue Droits et Libertés* (numéro spécial Décolonisation et droits des peuples autochtones), 34(2), 16-19.

Masson, D. (2013). Femmes et handicap. *Recherches féministes*, 26(1), 111-129.

Observatoire international sur les impacts sociétaux de l'intelligence artificielle et du numérique (OBVIA), (repéré à <https://Observatoire-ia.ulaval.ca/edi/>)

Office québécois de la langue française, Gouvernement du Québec (repéré à <https://www.oqlf.gouv.qc.ca>)

Pierre, A. (2016). Mots choisis pour réfléchir au racisme et à l'anti-racisme. *Revue Droits et libertés*, 35(2), 15-17.

Politique institutionnelle en matière d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université Laval, approbation par le Conseil d'administration de l'Université Laval prévue à l'automne 2022.

Politique institutionnelle de soutien aux étudiants et étudiantes en situation de handicap à l'Université Laval, 2018 (repéré à <https://www.ulaval.ca/notre-universite/direction-et-gouvernance/bureau-du-secretaire-general/documents-officiels>)

Regroupement québécois des centres d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel (RQCALACS) (repéré à <http://www.rqcalacs.qc.ca/administration/ckeditor/ckfinder/userfiles/files/Boite%20a%20outils%20intersectionnalite/LEXIQUE.pdf>)

Réseau international sur le Processus de production du handicap, le MDH-PHH (repéré à <https://ripph.qc.ca/modele-mdh-pph/concepts-cles/>)

Sensoy, O. et DiAngelo, R. (2017). *Is everyone really equal? An introduction to key concepts in social justice education*. 2<sup>e</sup> éd. New York, NY : Teachers College Press, 288 p.

Surprenant, M.-E. (2015). *Manuel de résistance féministe*. Montréal : Éditions Remue-Ménage, 186 p.

Université Laval (2022) *Étudier à ULAVAL*, Guide pratique pour les étudiantes et les étudiants de l'international (repéré à <https://www.bve.ulaval.ca/etudiants-et-rangers/guide-pratique/>)

Université Laval (2022) *Équité, Diversité, Inclusion* (repéré à <https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi>)

---

Université du Manitoba (2020). « *Disruption of all Forms of Racism\_Policy* » (repéré à [https://umanitoba.ca/faculties/health\\_sciences/media/Disruption-of-all-Forms-of-Racism\\_Policy-approved-August-25-2020.pdf](https://umanitoba.ca/faculties/health_sciences/media/Disruption-of-all-Forms-of-Racism_Policy-approved-August-25-2020.pdf))

Université Queen's (2021). *Style Guide: Equity, Diversity and Inclusion* (repéré à <https://healthsci.queensu.ca/academics/edi/style-guide>)

World Professional Association for Transgender Health (WPATH) (2012). Standards de soins pour la santé des personnes transsexuelles, transgenres et de genre non conforme – Version 7 (2013). Repéré à [https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20V7\\_French.pdf](https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20V7_French.pdf)

## Sites Web

[https://www.axl.cefan.ulaval.ca/amnord/quebecautochtones\\_TABLO.htm](https://www.axl.cefan.ulaval.ca/amnord/quebecautochtones_TABLO.htm)

Chaire pour le développement de la recherche sur la culture d'expression française en Amérique du Nord (CEFAN)

<https://www.cdpcj.gc.ca/fr/vos-obligations/motifs-interdits/race>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2022)

<https://www.cdpcj.gc.ca/storage/app/media/publications/Mythes-Realites.pdf>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2022)

<https://ici.radio-canada.ca/nouvelles/special/2016/10/abc-des-autochtones/index.html>

Ici Radio-Canada, ABC des Autochtones

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC)

<https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/accueil.html>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI)

[https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user\\_upload/user\\_upload/notion\\_racisme\\_anti-noirs.pdf](https://www.reseau-canope.fr/fileadmin/user_upload/user_upload/notion_racisme_anti-noirs.pdf)

Réseau Canopé, Racisme anti-noirs

<https://www.ulaval.ca/international/immigration>

Université Laval, International, Immigration

**VICE-DÉCANAT À LA RESPONSABILITÉ SOCIALE**

FACULTE DE MEDECINE  
PAVILLON FERDINAND-VANDRY  
1050, AVENUE DE LA MEDECINE  
UNIVERSITE LAVAL, QUEBEC (QUEBEC) G1V 0A6