



IMAGINE  
CANADA

INTERVALLES RH

Annexe :

# Guide sur la terminologie et son utilisation

## Introduction

Il n'est pas toujours facile de s'y retrouver parmi les différentes expressions ainsi que les différents termes et acronymes que les gens utilisent pour parler d'enjeux liés à l'oppression, l'équité et l'injustice, et il est parfois difficile de trouver le mot juste ou celui qui convient selon le contexte dans lequel vous évoluez. La terminologie dans ce domaine est en constante évolution. L'objectif n'est pas d'atteindre la perfection, mais plutôt de s'assurer de comprendre la signification des mots que nous utilisons et de peaufiner notre vocabulaire au fil de notre compréhension. Ce guide sur la terminologie et son utilisation a été conçu pour mieux comprendre la définition des différents termes, mais aussi comment, quand et pourquoi ils sont utilisés.

Le guide regroupe les termes en trois catégories :

1. Termes généraux, qui décrivent **plusieurs expériences d'oppression en même temps**, comme « personnes issues de groupes en quête d'équité ».
2. Termes relatifs aux **approches de lutte contre les iniquités**, comme la lutte contre le racisme (ou antiracisme) et la lutte contre l'oppression (ou anti-oppression).
3. Termes décrivant plusieurs des **expériences d'oppression spécifiques**, ou différentes identités, comme le racisme, les identités de la communauté 2ELGBTQ+, les gens de la classe moyenne, etc. Les définitions de ces termes se trouvent dans le [Glossaire – Systèmes et identités](#) sur le site Web d'Intervalles RH.

Votre organisation pourrait vouloir s'attaquer à des formes d'oppression très précises ou parler de plusieurs expériences d'oppression en même temps. Le contexte dans lequel évolue votre organisation est important également, car un organisme communautaire n'utilisera pas les mêmes termes qu'un grand organisme à but non lucratif lié à un hôpital ou une université, par exemple.

## Termes généraux

Les termes généraux renvoient à un large éventail d'expériences d'oppression ou de privilège en même temps.

**Discrimination et discriminatoire** – Traitement préjudiciable de différentes catégories de personnes, particulièrement en raison de leur origine ethnique, de leur âge, de leur sexe ou de leur handicap. Au Canada, la discrimination est interdite par la Charte canadienne des droits et libertés et la Loi canadienne sur les droits de la personne, en vertu desquelles est interdite toute discrimination fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe (y compris la grossesse ou l'accouchement), l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, le statut de famille, les caractéristiques génétiques, la déficience ou et une condamnation pour une infraction à l'égard de laquelle un pardon a été octroyé ou une suspension du casier a été ordonnée. Chaque province et territoire possède sa propre législation en matière de droits de la personne, qui couvre souvent des motifs similaires ou supplémentaires. Les caractéristiques protégées par la loi évoluent au fil du temps, mais il faut parfois du temps pour s'adapter aux changements quant à la manière dont l'oppression systémique est comprise et définie, ou reconnue. La discrimination a un sens et une définition juridique, mais le terme est également utilisé de manière plus familière pour désigner un traitement injuste.

### **Privé d'équité, en quête d'équité, méritant l'équité**

– Ces termes font l'objet de nombreuses discussions. Les trois sont utilisés pour faire référence à des communautés et des groupes qui, collectivement, se heurtent à des obstacles importants qui les empêchent de participer à la société. Il peut s'agir d'obstacles comportementaux, historiques, sociaux et environnementaux fondés sur l'âge, l'origine

ethnique, le handicap, la situation économique, l'autochtonité (appartenance ou lien aux peuples autochtones), l'identité ou l'expression de genre, la nationalité, la race, l'orientation sexuelle, etc. (d'après UBC, 2025, en anglais). L'utilisation de termes comme « groupes privés d'équité », « groupes en quête d'équité » et « groupes méritant l'équité » vise principalement à mettre l'accent sur les obstacles structurels et systémiques qui sont à l'origine des inégalités. Parfois, les termes « en quête d'équité » et « méritant l'équité » sont perçus comme conférant plus de capacité d'action aux groupes concernés, tandis que le terme « privé d'équité » pointe le problème plus directement. Ces termes ne sont pas couramment utilisés dans le milieu communautaire, mais on les retrouve souvent dans la recherche, la littérature et la théorie.

### **Autochtones, Premiers peuples, peuples autochtones, Premières Nations, Inuit et Métis**

Autochtones et peuples autochtones sont des termes généraux qui désignent les Premières Nations, les Inuit et les Métis, les trois groupes autochtones reconnus au Canada. Ces termes font référence aux premiers habitants d'un territoire, à savoir le Canada, dans le contexte du guide.

Les **Premières Nations** désignent les Indiens inscrits, les Indiens non inscrits et les Indiens des traités au Canada. On utilise « Première Nation » au lieu du mot « Indien », qui est largement considéré comme offensant lorsqu'il est employé par des non-autochtones. Inuit fait référence à tous les peuples autochtones qui habitent les régions arctiques. Au Canada, il désigne les personnes qui vivent dans les communautés de la région désignée des Inuvialuit (Territoires du Nord-Ouest), ainsi que dans les régions faisant l'objet d'une revendication territoriale du Nunavut, du Nunavik (dans le nord du Québec) et du Nunatsiavut (nord du Labrador). Les **Métis** désignent une communauté autochtone qui découle de l'arrivée des Européens et est associée à la traite des fourrures dans le secteur de la rivière

Rouge (Gouvernement du Canada, 2025a). Le mot « métis », avec un « m » minuscule se dit d'une personne dont le père et la mère sont d'origine ethnique sensiblement différente, et n'a pas nécessairement de lien avec la Nation Métisse. Dans la mesure du possible, il est important de mentionner précisément les communautés des Premières Nations, des Inuit ou des Métis avec lesquelles vous entretenez des relations.

**Marginalisation multiple** – Fait référence à toute personne qui fait face à diverses formes de discrimination ou de désavantages fondées sur différents aspects de son identité. Ce concept reconnaît que les différentes formes de marginalisation se recoupent et se combinent pour créer des défis particuliers et plus complexes que si une personne ne subissait qu'une seule forme de marginalisation. Par exemple, une femme transgenre noire peut être victime de discrimination en raison de sa race, de son sexe et de son orientation sexuelle, et ces expériences de discrimination ne sont pas que cumulatives, elles interagissent de manière complexe. Ce phénomène est souvent appelé « intersectionnalité ».

**Personne de couleur** – L'expression « personne de couleur » (et les déclinaisons comme « femme de couleur ») a vu le jour dans les années 1970 en Amérique du Nord et visait en partie à remplacer des mots comme « immigrant » et « minorité visible » qui, de l'avis de nombreux activistes, étaient inexacts et préjudiciables. Ces derniers souhaitaient également trouver un terme ou une expression qui favoriserait la solidarité entre les personnes racisées. L'expression « personne de couleur » est parfois critiquée du fait qu'elle laisse sous-entendre que ces personnes vivent toutes les mêmes expériences. C'est ce qui a conduit à l'apparition de l'expression « personne autochtone, noire et de couleur ».

**Personne autochtone, noire et de couleur (PANDC)** – L'ajout des mots « autochtone » et « noire » à « personne de couleur » visait à poursuivre l'élan de solidarité interracial tout en reconnaissant

l'existence et les répercussions très particulières du racisme envers les personnes noires et les Autochtones dans la culture nord-américaine. Pour en savoir plus sur les limites et les utilisations des expressions « personne de couleur » et « personne autochtone, noire et de couleur », l'ouvrage intitulé *What's Wrong With the Term 'Person of Color'* (Janani, 2013, en anglais) constitue une excellente ressource. À noter que le terme PNADC (personne noire, autochtone et de couleur) est parfois utilisé, mais, au Canada, on lui préfère généralement PANDC, qui met au premier plan les expériences des peuples autochtones.

**Privilege et personne privilégiée** – Droit, avantage ou immunité spécial accordé ou réservé à une personne ou un groupe en particulier. Les personnes appartenant à des catégories d'identités qui ne subissent pas d'oppression systémique, comme les hommes, les personnes blanches, les personnes riches et les personnes sans handicap, jouissent souvent de privilèges. Dans la majorité des cas, elles n'en sont pas conscientes puisque cela fait partie de leur quotidien. Le privilège est un concept pouvant être difficile à bien appliquer et à comprendre dans la pratique, car de nombreuses personnes qui subissent certaines formes d'oppression jouissent aussi de certaines formes de privilèges.

**Racisme** – Terme désignant un système de préjugés et de discrimination où le pouvoir et les privilèges sont principalement détenus par des personnes de race blanche, et où les personnes non blanches sont considérées comme inférieures (ayant moins de mérite). Le racisme désavantage et marginalise les gens par le biais de pratiques, de politiques et de normes culturelles. Il comprend les actes individuels de racisme et le racisme systémique, ainsi que les croyances conscientes et inconscientes.

**Racisé ou racialisation** – Le mot « racisé » est souvent utilisé pour décrire toute personne qui

s'identifie comme une personne autochtone, noire, arabe, asiatique, latino-américaine, métisse ou une personne appartenant à une minorité visible, une personne de couleur, non blanche, etc., soit une personne qui n'est pas de race blanche. Le terme « racisé » est généralement choisi, car il laisse entendre que la société crée des catégories raciales – plutôt que « d'avoir une race », les personnes deviennent racisées (voir [Bernard et Daniel](#), 2015, en anglais).

**Systématiquement opprimé ou systématiquement marginalisé** – Expressions désignant des personnes ou des groupes qui ont des identités ou des expériences sociales non dominantes, et dont les identités ont été et sont toujours opprimées (par des personnes, des institutions, etc.). Les personnes qui subissent l'oppression ou la marginalisation systémique sont, par exemple, les Autochtones, les personnes noires et les personnes racisées, les femmes et les personnes de genres divers, les personnes handicapées et les membres de la communauté 2ELGBTQ+.

Le vocabulaire de l'oppression et de la marginalisation est plus souvent utilisé dans des contextes légèrement plus militants ou communautaires. L'usage de ces termes est critiqué par certaines personnes, car elles estiment qu'ils mettent trop l'accent sur l'expérience de l'oppression plutôt que sur la capacité d'agir des personnes opprimées ou sur l'action des personnes qui oppriment. Le **racisme systémique** et le **capacitisme** sont des types particuliers d'oppression systémique.

**Diversité de façade ou diversité symbolique** (tokénisme) – Pratique consistant à utiliser de manière symbolique des personnes et des groupes qui font l'objet de marginalisation systémique afin de donner l'illusion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion. Par exemple, le recrutement symbolique désigne l'embauche d'une personne issue d'une identité systématiquement marginalisée, mais qui

risque ensuite de se heurter à des conditions de travail inéquitables et non inclusives du fait que l'employeur n'applique qu'en façade des pratiques équitables en matière de recrutement et de travail. Un autre exemple de la diversité de façade est l'utilisation d'images de personnes systématiquement sous-représentées dans les documents d'information tels que les manuels destinés au personnel ou les sites Web des organisations alors que ces personnes ne reflètent pas la composition réelle de l'organisation.

**Groupes sous-représentés** – Expression désignant les populations ou communautés qui ont été systématiquement exclues ou marginalisées historiquement et le plus souvent en raison de leur race, de leur origine ethnique, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur statut socioéconomique, de leur handicap ou d'autres caractéristiques. Cette sous-représentation peut apparaître dans divers domaines, notamment l'emploi, l'éducation, les médias ou les postes de direction, ce qui conduit à une présence et une voix insuffisantes pour ces communautés.

**Blanc ou personne blanche** – Catégorie raciale qui désigne généralement les personnes de descendance européenne. La définition de ce qui est considéré comme une personne blanche a évolué au fil de l'histoire en fonction de la façon dont les gens sont perçus et compris. En Amérique du Nord, être une personne blanche est synonyme de pouvoir et de domination raciale et permet un accès privilégié à des ressources et des possibilités.

**Dirigé par des personnes blanches** – Se dit de tout organisme dirigé par des personnes blanches, soit au niveau de la direction, et/ou du conseil d'administration.

## Termes liés aux approches

Les termes qui suivent décrivent les différentes approches pour lutter contre les inégalités.

**Anti-oppression** – Terme désignant une approche dynamique et délibérée pour déceler, remettre en question et démanteler les systèmes et les idéologies oppressif. Le terme tire son origine de théories sociales critiques et les mouvements sociaux qui ont vu le jour pour lutter contre les injustices systémiques, notamment dans le domaine du travail social dans les années 1970, avant d’être adopté par les mouvements sociaux et les théoricien.ne.s féministes et anti-raciste à partir des années 1980. Il est largement utilisé dans les groupes qui militent pour la justice sociale.

**Antiracisme** – Terme désignant une approche dynamique et délibérée pour déceler, remettre en question et démanteler toutes les formes de racisme systémique. L’antiracisme fait partie intégrante de la lutte contre l’oppression, mais il est souvent évoqué de manière explicite. On l’associe aussi à un corpus important de travaux universitaires et intellectuels traitant du racisme, les travaux des leaders des droits civiques, etc.

**Antiracisme et anti-oppression (ARAO)** – Concepts souvent utilisés ensemble qui désignent une approche dynamique pour combattre et éliminer le racisme et l’oppression. Les approches ARAO visent généralement à changer les structures, les politiques et les pratiques afin de redistribuer et de partager le pouvoir de façon équitable. Les praticien.ne.s de l’ARAO partent du principe que les systèmes d’oppression, comme le racisme, le capacitisme et le sexisme, sont profondément implantés au sein de nos groupes et de nos cultures et que nous devons établir de nouvelles façons de faire qui sont exemptes d’une telle oppression.

**Autochtonisation** – Désigne à la fois le processus consistant à donner aux peuples autochtones le pouvoir et l’influence sur quelque chose (territoire, gouvernance, structures, systèmes) dans leur région, et l’intégration des visions du monde des Autochtones dans les normes ou les approches d’un groupe, tel qu’une organisation, une école, un projet de recherche, etc. Par exemple, une organisation pourrait intégrer dans ses processus de traitement de plaintes des coutumes autochtones, comme les cercles de guérison ou la collaboration avec des Aîné.e.s ou des gardien.ne.s du savoir qui pourraient soutenir les employé.e.s autochtones en cas de grief.

**Autodétermination des peuples autochtones** – Revendication par les Premières Nations, les Métis/la Nation Métisse et les Inuit d’une autonomie de soi individuelle et collective, à savoir que les peuples autochtones peuvent décider eux-mêmes ce qui est le mieux pour eux en dehors du système colonial dans lequel ils ont été contraints d’évoluer pendant des siècles. Cela signifie que les 634 communautés des Premières Nations, que les 53 communautés des Inuit réparties dans le Grand Nord et que les diverses communautés de la Nation Métisse de partout au pays mettront en place et définiront leurs propres corps dirigeants, politiques, économies, systèmes d’éducation et contrôle des territoires traditionnels (d’après [Truth North Aid](#), 2024, en anglais).

**Décolonisation** – Processus visant à mettre fin au pouvoir et au contrôle coloniaux. Au Canada, cela peut signifier notamment la restitution des terres, des ressources et de la gouvernance aux peuples autochtones. Le terme est également souvent utilisé pour désigner le démantèlement de la culture, de la pensée, des normes et des croyances coloniales. Il est lié au terme « autochtonisation ».

Certains critiquent le fait que la décolonisation, à l’instar du racisme, est considérée comme une forme d’anti-oppression ou s’y apparente, et que le



terme est utilisé uniquement pour parler, par exemple, de la nécessité de changer les programmes scolaires ou les méthodes d'enseignement. Les militant.e.s et les universitaires engagé.e.s dans le travail décolonial soutiennent que celle-ci n'est pas simplement une demande d'inclusion des Autochtones, mais qu'elle comprend un ensemble d'exigences concernant la restitution des terres et la souveraineté autochtone (voir entre autres [Tuck et Yang, 2012](#), en anglais).

**Égalité** – Fait de garantir un traitement égal pour tous, indépendamment du sexe, de la race, du handicap ou d'une autre caractéristique. Il s'agit d'un concept fondamental pour de nombreux principes de gouvernance canadiens. Par exemple, la Constitution canadienne stipule que « la loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous ». La notion de traitement égal est importante dans de nombreux contextes, mais elle est largement critiquée, car elle ne tient pas compte, par exemple, du racisme, du sexisme et d'autres aspects semblables qui font en sorte que tout le monde ne part pas sur un pied d'égalité et ne vit pas de la même manière un même traitement. C'est pourquoi on privilégie souvent le concept d'équité.

**Équité, diversité et inclusion (EDI) ou diversité, équité et inclusion (DEI)** – Concept qui a évolué pour donner naissance à d'autres versions comme **justice, équité, diversité et inclusion (JEDI)** ou encore **inclusion, diversité, équité et accessibilité (IDEA)**. Parfois, la notion d'**appartenance** vient s'y ajouter. Dans ce contexte :

- **Équité** : fait de créer des conditions égales pour que tout le monde puisse participer pleinement à la société. L'équité reconnaît que certains groupes font face à des obstacles systémiques qu'il faut supprimer pour garantir l'égalité des chances.
- **Diversité** : fait d'avoir une certaine représentation au sein d'une communauté,

faisant en sorte que les personnes et les groupes victimes d'oppression systémique soient inclus dans les espaces de discussion et de prise de décisions.

- **Inclusion** : création d'un environnement où tout le monde peut participer et être traité avec respect, en particulier les personnes issues de groupes qui subissent l'oppression systémique.
- **Justice** : mot parfois ajouté à l'acronyme afin de reconnaître les injustices structurelles qui créent les conditions propices à l'inégalité, à l'homogénéité et à l'exclusion, et qui souligne l'importance d'un changement systémique.
- **Accessibilité** : désigne la facilité d'utilisation de nos environnements, de nos activités et de nos modes de communication, de relation et d'action, ou, au contraire, les obstacles que ces derniers créent pour certaines personnes. Ce terme fait souvent référence aux besoins des personnes handicapées.
- **Appartenance** : fait de répondre au besoin des êtres humains d'être connus, remarqués et regrettés au sein d'une communauté.

Bien que les notions sous-jacentes à l'EDI et les termes connexes tirent leurs origines de mouvements sociaux, et plus particulièrement des mouvements de lutte contre le racisme, tous ces termes ont été popularisés et mis de l'avant par les initiatives du gouvernement des États-Unis relatives à l'égalité des chances en matière d'emploi. Ils sont le plus souvent utilisés dans les milieux de travail et dans les institutions et perçus comme faisant partie des politiques et des initiatives organisationnelles et institutionnelles. C'est pourquoi ces termes sont souvent associés à des contextes plus institutionnels ou professionnels. Ces termes se retrouvent désormais également au cœur d'une réaction hostile à l'égard des efforts d'inclusion en général, en particulier aux États-Unis, mais aussi au Canada.

**Équité raciale** – Fait de donner aux gens ce dont ils ont besoin pour réussir, de manière à ce qu'ils obtiennent des résultats similaires, indépendamment de leur race. Cela implique de reconnaître que certaines personnes, en raison du racisme historique, ont besoin de plus que d'autres pour réussir. Cette notion s'oppose à celle d'égalité raciale, qui signifie traiter tout le monde de la même manière (quelle que soit la race).

**Groupe de ressources pour les employé.e.s (GRE) ou groupe d'affinité pour les employé.e.s** – Groupe dirigé par des employé.e.s dont les membres ont en commun une identité ou une expérience d'oppression systémique. Ces employé.e.s font toujours face à des obstacles systémiques sur leur lieu de travail. Les GRE peuvent jouer plusieurs rôles, notamment celui de favoriser l'esprit de communauté parmi les membres, de les aider à créer des réseaux professionnels et de leur permettre d'échanger sur leurs expériences et de se soutenir mutuellement dans le cadre de leur travail (Université McGill, s. d., en anglais; CCDI, 2023, en français). Ces groupes peuvent aussi jouer un rôle important dans le travail d'une organisation en matière d'équité, mais pas au même titre qu'un groupe de travail sur l'équité.

**Groupe de travail sur l'équité ou comité de l'équité ou comité EDI** – Groupe de personnes au sein d'une organisation qui est chargé de gérer les questions, les problèmes et les décisions en lien avec l'équité (diversité, inclusion, accès, etc.). Ces groupes varient en ce qui concerne leur structure, leur fonction et leur taille.

**Intersectionnalité** – Cadre permettant de comprendre la façon dont les diverses identités sociales et politiques, telles que la race, la classe sociale, le sexe et l'orientation sexuelle, se combinent pour donner lieu à des expériences uniques de discrimination et de privilège. L'intersectionnalité reconnaît que les différents aspects de l'identité ne sont pas indépendants les

uns des autres, mais qu'ils s'entrecroisent et interagissent, déterminant ainsi la position sociale et les possibilités de chaque personne. Le terme a été inventé par l'universitaire Kimberlé Crenshaw pour décrire la discrimination subie par les femmes noires sur leur lieu de travail, comparé aux femmes blanches et aux hommes noirs (Crenshaw, 1989). Il est aujourd'hui utilisé dans des contextes très variés, dont certains s'éloignent de sa définition initiale. Certains groupes l'emploient pour parler d'une approche qui tient compte de différentes formes d'oppression, tandis que d'autres s'en servent comme raccourci pour critiquer les formes de féminisme qui se concentrent sur les expériences des femmes blanches.

**Vérité et réconciliation** – Au Canada, processus visant à faire la lumière sur les atrocités commises dans le cadre de la colonisation du pays (vérité) et à établir et maintenir une relation de respect mutuel entre les peuples autochtones, les peuples non autochtones et le gouvernement canadien. Comme l'a écrit la Commission de vérité et réconciliation, « pour y arriver, il faut prendre conscience du passé, reconnaître les torts qui ont été causés, expier les causes et agir pour changer les comportements » (Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2015, p. 7).

Certaines personnes estiment que la recherche de vérité et de réconciliation est trop centrée sur les relations entre les Autochtones et les non-autochtones, et pas suffisamment sur les changements concrets qu'il faut apporter et les mesures qu'il faut prendre pour changer la réalité des peuples autochtones vivant au Canada, allant même jusqu'à dire qu'elle est superficielle. Mais surtout, les 94 appels à l'action énoncés dans le rapport final de la Commission de vérité et réconciliation en 2015 n'ont pour la plupart pas été mis en œuvre, ou ne l'ont été que partiellement, ce qui suscite beaucoup de cynisme à l'égard du projet.



## Référence et ressources

- [Racialization – an overview](#) (Bernard et Daniel, 2015)
- [Honorer la vérité, réconcilier pour l’avenir](#) (Commission de vérité et réconciliation du Canada, 2015)
- [Groupes de ressources pour les employé.e.s](#) (Centre canadien pour la diversité et l’inclusion, 2023)
- [Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics](#) (Crenshaw, 1989) – ouvrage de cette auteure, [Intersectionnalité](#), disponible en français.
- [Terminologie historique relative aux Premières Nations, aux Inuit et à la Nation Métisse](#) (Gouvernement du Canada, 2025a)
- [La Charte canadienne des droits et libertés](#) (Gouvernement du Canada, 2025b)
- [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) (Gouvernement du Canada, 2025c)
- [What’s Wrong With The Term ‘Person of Color’](#) (Janani, 2013)
- [Indigenous Self Determination](#) (True North Aid, 2024)
- [Decolonization is Not a Metaphor](#) (Tuck et Yang, 2012)
- [Equity and inclusion glossary of terms](#) (Université de la Colombie-Britannique [UBC], 2025)
- [Employee Resource Groups](#) (Université McGill, 2025)