

EDeTI EN MILIEU DE TRAVAIL JURIDIQUE : BIBLIOGRAPHIE

BIBLIOGRAPHIE

1^{re} HEURE : EDetl : CONCEPTS, SIGNIFICATIONS ET IMPORTANCE

SCÉNARIO ET SUJETS DE DISCUSSION	DOCUMENTS DISPONIBLES
<p>Ressources :</p> <p>Concepts, significations et importance</p>	<p>Commission ontarienne des droits de la personne, Fiche d'information sur la discrimination raciale, la race et le racisme</p> <p>MTV Decoded: Why Does Privilege Make People So Angry?</p> <p>Le Groupe d'action sur l'accès à la justice, octobre 2016 : Public Perceptions of Access to Justice in Ontario</p> <p>Documents d'intérêt sur l'importance de l'EDetl dans la profession juridique :</p> <p>Adams, Travis (2012) "Cultural Competency: A Necessary Skill for the 21st Century Attorney," <i>Law Raza</i>: Vol. 4 : Iss. 1, Article 2, p. 17</p> <p>Bhasin, Ritu, "Cultural Competence: an essential skill for success in an increasingly diverse world", <i>LAWPRO Magazine</i> (Vol. 13, no. 2)</p> <p>Cairns Way, Rosemary, "Reconceptualizing Professional Responsibility: Incorporating Equality", (2002) 25 <i>Dalhousie L.J.</i> 27</p> <p>Chopp, Debra. "Addressing Cultural Bias in the Legal Profession." <i>NYU Rev. of L. and Soc. Change</i> 41, No. 3 (2017): 367-406, p. 373.</p> <p>Grillo, Ralph et al, <i>Legal Practice and Cultural Diversity</i> (2009) (Ashgate Publishing: London, UK)</p> <p>Lorne Shelton, "Manage Malpractice: by recognizing cultural diversity", <i>LAWPRO Magazine</i> (Vol. 13, no. 2)</p>
<p>Scénario n° 1 :</p> <p>Obstacles systémiques dans la loi</p>	<p>American Bar Association, ABA: <i>Interrupting Racial and Gender Bias in the Legal Profession</i>, 2018 You Can't Change What You Can't See</p> <p>The Continuing Legal Education Society of B.C., But I Was Wearing a Suit</p> <p>Barreau de l'Ontario, Collaborer au changement : Stratégies de lutte contre le racisme systémique dans les professions juridiques, rapport final du Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés, décembre 2016</p> <p>Barreau de l'Ontario, Développer des stratégies de changement : Éliminer les difficultés auxquelles les titulaires de permis racialisés font face, Groupe de travail sur les défis des titulaires de permis racialisés, document de consultation, octobre 2014</p> <p>Hadiya Roderique, <i>The Globe and Mail</i> (4 November 2017): Black on Bay Street</p>

BIBLIOGRAPHIE

2^e HEURE : PRÉJUGÉS IMPLICITES : COMMENT FONCTIONNE L'ESPRIT

SCÉNARIO ET SUJETS DE DISCUSSION	DOCUMENTS DISPONIBLES
<p>Ressources :</p> <p>Préjugés implicites</p>	<p>Banaji, Mahzarin et Anthony Greenwald, <i>Blindspot : Hidden Biases of Good People</i>, (Delacorte Press, New York: 2013) Harvard's Project Implicit</p> <p>Jerry Kang, UCLA, TedX Talk: Immaculate Perception</p> <p>Royal Academy of Science Understanding Unconscious Bias</p> <p>Choudhury, Shakil, <i>Deep Diversity: Overcoming Us vs. Them</i>, www.DeepDiversity.org</p> <p>Gudykunst, William B., <i>Bridging Differences: Effective Intergroup Communications</i>, 3rd ed. (Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998), 40–42</p> <p>David G. Myers, "The Powers and Perils of Intuition: Understanding the Nature of Our Gut Instincts," <i>Scientific American Mind</i> (June/July 2007), 26.</p> <p><i>Do Smarter People Look More Intelligent? It Depends on Their Gender</i> 02 March 2017: https://bigthink.com/elise-bohan/women-have-a-biological-advantage-on-dating-apps</p> <p><i>Smart at First Sight:</i> https://www.st-andrews.ac.uk/stories/2016/smart-at-first-sight/</p> <p>Études sur les effets des préjugés implicites :</p> <p>Josh Terrell et al. "Gender differences and bias in open source: Pull request of women versus men" (2016). 3:e111 <i>PeerJ Computer Science</i> 1. Online: https://doi.org/10.7717/peerj-cs.111</p> <p>Claudia Goldin & Cecelia Rouse, "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians" (2000) 90:4 <i>The American Economic Review</i> 715.</p> <p>Walter S. Gilliam et al. "Do Early Educators' Implicit Biases Regarding Sex and Race Relate to Behavior Expectations and Recommendations of Preschool Expulsions and Suspensions?" <i>Yale Child Study Center</i> (2016) Online: Yale Child Study</p> <p>Philip Oreopoulos & Diane Dechief, "Why do some employers prefer to interview Matthew, but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal and Vancouver" (2011) Metropolis British Columbia Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, Working Paper No 11-13.</p>

BIBLIOGRAPHIE

SCÉNARIO ET SUJETS DE DISCUSSION	DOCUMENTS DISPONIBLES
<p>Scénario n° 2 :</p> <p>Préjugés implicites : Comment fonctionne l'esprit</p>	<p>Études sur les effets des préjugés implicites en droit :</p> <p>Kang, Jerry et al., « Are Ideal Litigators White? Measuring the Myth of Colorblindness » (2010), 7 <i>J. Empirical Legal Studies</i> 886 https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1442119</p> <p>Arin N. Reeves et al. « Written in Black & White, Exploring Confirmation Bias in Racialized Perceptions of Writing Skills » (2014) 2014-0404 Nextions Online : http://nextions.com/wp-content/uploads/2017/05/written-in-black-and-white-yellow-paper-series.pdf</p> <p>Pratiques exemplaires pour lutter contre les préjugés dans les affectations et l'avancement de la carrière :</p> <p>Bias Interrupters, Center for Worklife Law, 2016 Identifying Bias in Assignments: https://biasinterrupters.org/wp-content/uploads/Identifying-Bias-Worksheet-Assignments.docx.pdf</p> <p>Identifying Bias in Performance Evaluations: https://biasinterrupters.org/wp-content/uploads/Identifying-Bias-in-Performance-Evaluations-Worksheet.pdf</p> <p>Trousse d'outils et autres fiches de travail au : https://biasinterrupters.org/toolkits/orgtools/</p>
<p>Scénario n° 3 :</p> <p>Micromessages</p>	<p>Bianca Barratt, The Microaggressions Still Prevalent in the Workplace, October 28, 2018, forbes.com</p> <p>Ellen McGirt, Microaggressions at Work, March 14, 2019, fortune.com How Microaggressions are Like Mosquito Bites, Fusion Comedy, YouTube If Microaggressions Happened to White People, MTV Decoded, YouTube Resources</p> <p>on how to overcome implicit bias:</p> <p>American Bar Association, Implicit Bias Videos and Tools, https://www.americanbar.org/groups/diversity/resources/implicit-bias/</p> <p>Jerry Kang Implicit Bias: A Primer for Courts, National Center for State Courts, August 2009.</p> <p>"All That We Share" Danish government video re intergroup similarities</p>

BIBLIOGRAPHIE

3^e HEURE : STRATÉGIES POUR L'EDeTI DANS LA PRATIQUE

SCÉNARIO ET SUJETS DE DISCUSSION	DOCUMENTS DISPONIBLES
<p>Ressources :</p> <p>Stratégies pour l'EDeTI dans la pratique</p>	<p>Sue Bryant & Jean Koh Peters, "Five Habits for Cross Cultural Lawyering", http://www.cleaweb.org/documents/multiculture.pdf</p> <p>Canadian Bar Association, Jatrine Bentsi-Enchill, "Client Communication: Measuring Your Cross-Cultural Competence", September 29, 2014.</p> <p>Marcelle E. DuPraw and Marya Axner "Working on Common Cross-Cultural Communication Challenges" http://www.pbs.org/ampu/crosscult.html</p> <p>Taylor Jones, Jessica Rose Kalbfeld, Ryan Hancock, Robin Clark, "Testifying while black: An experimental study of court reporter accuracy in transcription of African American English", <i>Language</i>, vol. 95, no. 2, June 2019. Online: https://muse.jhu.edu/article/727848 Voir aussi : https://www.nytimes.com/2019/01/25/us/black-dialect-courtrooms.html</p> <p>Serena Patel, « Cultural Competence Training: Preparing Law Students for Practice in Our Multicultural World ». 62 <i>UCLA L. Rev. Disc.</i> 140</p> <p>Cynthia Pay, "Teaching Cultural Competence in Legal Clinics", 23 <i>Journal of Law and Social Policy</i> (2014) 188-219.</p> <p>Ascanio Piomelli, "Cross-Cultural Lawyering by the Book: The Latest Clinical Texts and a Sketch of a Future Agenda", SSRN-id1020822</p> <p>Rose Voyvodic, "Advancing the Justice Ethic Through Cultural Competence"</p> <p>Ryan Winter, "Courtroom semantics: The Impact of Ebonics", https://www.apa.org/monitor/2016/10/jn, October 2016, Vol 47, No. 9</p>
<p>Scénario n° 4 :</p> <p>Stratégies comme collègue/mentor</p>	<p>Mount Sinai Hospital "How Can I be an ALLY?" http://www.mountsinai.on.ca/about_us/human-rights/ally/ally-tools/how-can-i-be-an-ally</p> <p>Mount Sinai Hospital: "What can an Ally Say?" http://www.mountsinai.on.ca/about_us/human-rights/ally/ally-tools/what-can-an-ally-say</p> <p>Language Matters: Guidelines on using inclusive language in the workplace. https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/careers/all-employees/working-with-others/words-matter.pdf</p> <p>MTV Decoded "Just Try Saying My Name Right!" https://www.youtube.com/watch?v=wIZtiAtkZk</p>

BIBLIOGRAPHIE

SCÉNARIO ET SUJETS DE DISCUSSION	DOCUMENTS DISPONIBLES
<p>Scénario n° 5 :</p> <p>Pratiques d'embauche</p>	<p>American Bar Association, You Can't Change What You Can't See, Interrupting Racial and Gender Bias in the Legal Profession, 2018</p> <p>Bias Interrupters, Center for Worklife Law, 2016 Identifying & Interrupting Bias in Hiring: https://biasinterrupters.org/wp-content/uploads/Identifying-Bias-in-Hiring-Worksheet.pdf</p> <p>Hadiya Roderique: Three Ways to Retain Diverse Talent</p>

GLOSSAIRE

Accès	4
Adaptation	4
Âgisme.....	4
ALLIÉ(E)	4
Antiracisme	4
Antisémitisme	4
Avoir un bon emploi ou une bonne situation d'emploi	4
Biphobie	4
Bisexual(le)/Bi	5
Bispirituel(le).....	5
Capacitisme.....	5
Chirurgie de réassignation sexuelle (CRS)	5
Cisgenre	5
Classisme.....	5
Déterminants de la santé	5
Discrimination	6
Discrimination systémique	6
Diversité	6
Domination internalisée	6
Équité/Équitable	6
Ethnicité	6
Ethnocentrisme.....	6
Expression de genre.....	7
FtM/MtF.....	7

Gai(e).....	7
Genre	7
Harcèlement	7
Hétérosexisme	7
Hétérosexuel(le)	7
Homophobie	8
Identité de genre	8
Identités intersectionnelles	8
Identités sociales.....	8
Incapacités physiques.....	8
Inclusion	8
Intersexué(e).....	9
Islamophobie	9
Lesbienne	9
Marginalisé(e).....	9
Oppression	9
Orientation sexuelle.....	9
Parti-pris.....	9
Pouvoir	10
Préjugé	10
Privilège.....	10
Problèmes de santé mentale	10
Queer	10
Race.....	10
Racialisé	10
Racisme	11
Religion	11
Sexisme	11
Stéréotype.....	11

Subordination internalisée	11
Suprématie blanche	11
Tokénisme	11
Trans.....	12
Transgenre	12
Transition	12
Transphobie	12
Transsexuel(le).....	12

Accès	Donner aux personnes la possibilité de participer pleinement aux activités de la vie quotidienne, peu importe leurs capacités.
Adaptation	<p>Devoir d'un employeur ou d'un prestataire de services de prendre des mesures d'adaptation pour s'assurer que ses règles, pratiques, comportements, politiques et installations ne créent pas de barrières qui ont pour effet d'exclure des personnes sur la base de caractéristiques protégées par les droits de la personne.</p> <p>Là où des barrières subsistent, des mesures d'adaptation individuelles doivent être explorées si nécessaire. S'entend également du processus visant à cerner les besoins fondés sur les droits de la personne et à prendre des mesures pour répondre à ces besoins afin que les personnes aient un accès égal aux possibilités d'emploi, aux services, aux biens et aux installations.</p>
Âgisme	Oppression généralisée des personnes en raison de leur âge.
ALLIÉ(E)	Un(e) ALLIÉ(E) intervient lorsque des personnes sont victimes de discrimination et défend les droits des personnes marginalisées. Tout membre du milieu hospitalier peut être un allié et contribuer à créer un climat sain et sûr au sein de l'hôpital.
Antiracisme	Processus qui reconnaît l'existence du racisme systémique et dans le cadre duquel on cherche activement à reconnaître, à contester et à réduire le racisme systémique sous toutes ses formes en instaurant certaines politiques et pratiques.
Antisémitisme	Discrimination systématique contre le peuple juif, les Juifs, le judaïsme et le patrimoine culturel, intellectuel et religieux du peuple juif.
Avoir un bon emploi ou une bonne situation d'emploi	Personnes qui ont une relation de travail standard, c'est-à-dire des postes permanents à temps plein offrant des avantages et une certaine sécurité d'emploi.
Biphobie	Peur des personnes bisexuelles ou haine à leur égard.
Bisexual(le)/Bi	Mot décrivant une personne qui est attirée vers les hommes et les femmes, pas nécessairement en même temps.

Bispirituel(le)	Traditionnellement, dans les cultures autochtones, une personne bispirituelle était une personne qui avait reçu un don du Créateur – le privilège de loger dans son esprit des caractéristiques masculines et féminines. Aujourd’hui, c’est un terme générique utilisé principalement par certaines Premières Nations et certains Métis pour décrire, d’un point de vue culturel, les personnes qui sont connues dans la société non autochtone comme étant soit gaies, lesbiennes, bisexuelles, intersexuées ou trans.
Capacitisme	Oppression systématique d’un groupe de personnes en raison de ce que l’on suppose qu’elles sont capables de faire physiquement ou mentalement.
Chirurgie de réassignation sexuelle (CRS)	Opérations chirurgicales qui modifient les caractéristiques sexuelles primaires pour les mettre en accord avec l’identité de genre ressentie. Les personnes FtM peuvent subir des opérations de reconstruction du pénis et de la poitrine, les personnes MtF peuvent subir une construction vaginale et une augmentation des seins. Ce ne sont pas toutes les personnes transsexuelles qui souhaitent subir une chirurgie de réassignation sexuelle ou qui souhaitent subir les mêmes opérations. D’ailleurs, certaines n’ont pas les moyens de le faire.
Cisgenre	Terme utilisé pour décrire les personnes dont l’identité de genre correspond au genre assigné à leur naissance.
Classisme	Préjugé ou discrimination, personnel ou institutionnel, à l’encontre de certaines personnes en raison de leur situation économique réelle ou perçue ou de leur origine.
Déterminants de la santé	Ensemble des facteurs personnels, sociaux, économiques et environnementaux qui déterminent l’état de santé des individus ou des populations (OMS, Glossaire de la promotion de la santé, 1998).
Discrimination	Selon le Code des droits de la personne, la discrimination s’entend d’un traitement injuste dû à un « motif illicite », ce qui comprend la race, le sexe, l’orientation sexuelle, l’identité et l’expression de genre, le statut de partenaire de même sexe, la couleur, l’ascendance, le lieu d’origine, l’origine ethnique, l’état matrimonial, l’âge, le handicap, la citoyenneté, la situation de famille ou la confession religieuse. La discrimination comprend, sans s’y limiter, le fait de refuser, de retenir et de retarder l’accès aux opportunités, aux services ou aux installations, lorsque ces actions et comportements sont fondés sur les motifs illicites énumérés ci-dessus.

Discrimination systémique	Institutionnalisation de la discrimination en raison de politiques et de pratiques qui se sont enracinées dans les systèmes (systémiques) depuis longtemps et qui ont créé des obstacles à l'égalité des chances pour les membres des groupes minoritaires.
Diversité	Éventail de caractéristiques humaines que l'on devrait retrouver dans n'importe quel lieu de travail ou dans n'importe quelle communauté. Le concept de la diversité ne fournit toutefois pas de cadre pour examiner le pouvoir et l'oppression.
Domination internalisée	Se produit lorsque les membres du groupe dominant estiment que le statut socialement supérieur de leur groupe est normal et mérité, et nient l'oppression subie par les groupes cibles.
Équité/Équitable	L'équité est synonyme de justice. L'équité en matière de santé ne correspond pas à l'égalité dans l'état de santé. Les inégalités sont la conséquence de différences d'opportunités, lesquelles se traduisent, par exemple, par un accès inégal aux services de santé, à une bonne alimentation ou à un logement adéquat. Dans de tels cas, les inégalités dans l'état de santé sont la conséquence de l'inégalité des chances.
Ethnicité	Groupe de personnes qui auraient (que cela soit le cas ou non) une façon commune de penser, de sentir et d'agir, en raison de l'histoire géographique et sociale commune de leur patrie ancestrale.
Ethnocentrisme	Inclination à considérer les événements du point de vue de sa propre culture, avec une inclination concomitante à mal comprendre ou à diminuer les autres groupes et à les considérer comme inférieurs.

Expression de genre	Manière dont une personne communique ou « exprime » son identité de genre à d'autres personnes, souvent par son comportement, son apparence physique (vêtements, etc.) ou en soulignant, en minimisant ou en modifiant ses caractéristiques physiques.
FtM/MtF	FtM est une abréviation utilisée pour désigner une personne à qui le sexe féminin avait été assigné à la naissance, mais qui a une identité de genre masculine. Une personne FtM peut parfois s'identifier comme un homme trans ou un homme. MtF est une abréviation utilisée pour désigner une personne à qui le sexe masculin avait été assigné à la naissance, mais qui a une identité de genre féminine. Une personne MtF peut parfois s'identifier comme une femme trans ou une femme.
Gai(e)	Terme utilisé pour décrire une personne qui est principalement attirée par des personnes du même sexe ou qui s'identifie comme membre de la communauté gaie. Ce terme peut désigner aussi bien des hommes que des femmes, quoique de nombreuses femmes préfèrent le terme « lesbienne ».
Genre	Concept social qui est défini de diverses manières et qui peut comprendre une ou toutes les catégories suivantes : anatomie (ou organes sexuels), caractéristiques sexuelles secondaires qui se développent pendant et après la puberté, comportement et conduite, sens du soi et vêtements.
Harcèlement	Comportement importun, offensant ou intimidant, y compris des actions ou des commentaires qui rabaisent, offensent, embarrassent ou isolent.
Hétérosexisme	Croyance selon laquelle l'hétérosexualité est la norme.
Hétérosexuel(le)	Terme utilisé pour décrire une personne qui est principalement attirée par des membres du sexe opposé.

Homophobie	Peur irrationnelle, haine, préjugés ou attitudes négatives à l'égard de l'homosexualité et des personnes gaies ou lesbiennes. L'homophobie peut prendre des formes manifestes et voilées, ainsi que des formes subtiles et extrêmes. L'homophobie comprend des comportements tels que les blagues, les injures, l'exclusion, le dénigrement des homosexuels, etc.
Identité de genre	Genre auquel une personne s'identifie ou façon dont elle se perçoit et qui peut différer du sexe qui lui a été assigné à la naissance. L'identité de genre est liée à la perception qu'une personne a d'elle-même et au sentiment d'être un homme, une femme, les deux ou aucun des deux. Les identités de genre courantes sont les transsexuels, les transgenres, les cisgenres, les personnes bispirituelles et intersexuées, les travestis et les autres personnes dont l'identité ou l'expression de genre est, ou est perçue comme étant, différente du sexe qui leur a été assigné à la naissance.
Identités intersectionnelles	Les gens peuvent être victimes de discrimination en raison d'identités qui se chevauchent ou qui s'entrecroisent, ou d'identités particulières, notamment le genre, le handicap, l'âge, la situation familiale et l'orientation sexuelle. En raison de la combinaison unique de leurs identités, les individus peuvent être exposés à des formes particulières de discrimination et avoir une expérience tout à fait personnelle de la douleur et du préjudice social qui accompagnent les actes de discrimination.
Identités sociales	Les identités sociales peuvent se rapporter à l'identité sexuelle, l'identité géographique, l'identité de classe, l'identité raciale et ethnique, l'identité professionnelle, l'identité nationale, etc. Les identités sociales découlent de la façon dont on se caractérise, aux affinités que l'on a avec les autres, aux manières dont on a appris à se comporter dans un cadre social, aux choses auxquelles on attache de l'importance en soi et dans le monde, et aux normes que l'on reconnaît ou accepte pour régir notre comportement au quotidien. Cela a une incidence importante sur nos comportements et notre façon de voir le monde. L'« intersectionnalité » caractérise également les identités sociales : la façon dont l'identité d'une personne découle du croisement de différents motifs d'identité et d'affinité.
Incapacités physiques	Incapacité physique qui a un effet important et à long terme sur la capacité d'une personne de mener à bien ses activités quotidiennes.
Inclusion	Une société inclusive crée à la fois un sentiment et une réalité d'appartenance et aide toutes les personnes à atteindre leur plein potentiel.

Intersexué(e)	Désigne les personnes dont le corps, le système reproductif, les chromosomes ou les hormones ne sont pas facilement caractérisés comme masculins ou féminins. Cela peut inclure une femme qui a des chromosomes XY ou un homme qui a des ovaires au lieu de testicules. Une personne sur 1 500 naît avec des caractéristiques intersexuelles. De nombreuses personnes intersexuées subissent une opération chirurgicale au cours de leur enfance et beaucoup grandissent en ayant le sentiment d'avoir été dépouillées d'une partie essentielle d'elles-mêmes. La plupart des personnes intersexuées s'identifient comme étant de sexe masculin ou féminin, mais ce ne sont pas toutes les personnes intersexuées qui s'identifient au sexe qui leur a été assigné à la naissance, et certaines choisissent de s'identifier comme intersexuées.
Islamophobie	Stéréotypes, préjugés ou actes d'hostilité à l'égard de certains musulmans ou des adeptes de l'Islam en général.
Lesbienne	Personne qui s'identifie comme une femme et qui est principalement ou exclusivement attirée par d'autres personnes qui s'identifient comme des femmes.
Marginalisé(e)	Personnes qui, en raison de facteurs généralement considérés comme hors de leur contrôle, n'ont pas les mêmes opportunités que d'autres groupes plus privilégiés de la société.
Oppression	Domination d'un individu ou d'un groupe par un autre, plus puissant qui utilise des menaces ou une force culturelle, économique, physique, psychologique ou sociale, et qui repose fréquemment sur une idéologie explicite pour justifier l'oppression.
Orientation sexuelle	Décrit les types de relations intimes, émotionnelles et physiques que nous avons ou qui nous attirent. Être lesbienne, gai(e), bisexuel(le), bispirituel(le) ou hétérosexuel(le) sont autant d'orientations sexuelles. L'orientation sexuelle ne doit pas être confondue avec le genre.
Parti-pris	Inclination ou préférence pour ou contre une personne ou un groupe qui interfère avec l'impartialité.

Pouvoir	Capacité d'exercer un contrôle, ce qui comprend l'accès aux systèmes et aux ressources.
Préjugé	Attitude positive ou négative envers une personne ou un groupe, fondée sur des stéréotypes.
Privilège	Bénéfices ou avantages non mérités qui sont systématiquement accordés aux personnes issues de groupes dominants simplement en raison de leur appartenance à un groupe social en particulier. Les privilèges peuvent être matériels et psychologiques.
Problèmes de santé mentale	Les problèmes de santé mentale font référence à un grand éventail de troubles de santé mentale qui affectent l'humeur, la pensée et le comportement. De nombreuses personnes ont de temps en temps des problèmes de santé mentale. Cependant, un problème de santé mentale devient un trouble de santé mentale lorsque des signes et des symptômes permanents provoquent un stress fréquent et ont une incidence sur la capacité à fonctionner.
Queer	Terme traditionnellement péjoratif et offensant utilisé pour désigner les personnes LGBTTBQ. De nombreuses personnes LGBTTBQ ont repris ce mot et l'utilisent fièrement pour décrire leur identité. Certaines personnes transsexuelles et transgenres s'identifient comme des queers, mais pas toutes.
Race	Catégorie sociale utilisée pour classer de grands groupes de personnes selon une ascendance commune et qui différencie les personnes en se fondant sur des caractéristiques physiques héréditaires distinctives telles que la couleur de la peau et des yeux, la texture des cheveux, la stature et les traits du visage.
Racialisé	Processus par lequel la société définit la race et lui donne un sens et une valeur – il ne s'agit pas d'une description biologique. Ce processus se produit lorsqu'on décrit une personne ou un groupe de personnes et qu'on les considère comme différents en raison de la couleur de leur peau, de leur appartenance ethnique, de leur religion ou de leur culture, et que des stéréotypes, des hypothèses et des traits leur sont ensuite attribués. Il en résulte des différences de statut et de pouvoir dans la société. Les groupes raciaux diffèrent selon la période et le lieu.

Racisme	Système dans lequel un groupe d'individus exerce un pouvoir sur un autre groupe sur la base de la couleur de la peau. Ensemble d'actions, de suppositions erronées et de croyances implicites ou explicites basées sur une idéologie de supériorité inhérente d'un groupe racial sur un autre. Le racisme se manifeste dans les structures et programmes organisationnels et institutionnels ainsi que dans les modes de pensée ou de comportement individuels.
Religion	Système reconnu et confession de foi, comprenant à la fois des convictions et des observances ou un culte. La croyance en un Dieu des dieux, ou en un être suprême ou une seule divinité n'est pas une condition essentielle. La CODP accepte le terme religion dans son sens le plus large, par exemple des groupes confessionnels sans divinité, comme les principes et pratiques spirituelles des cultures autochtones, ainsi que les nouvelles religions qui sont de bonne foi (ce qui est évalué au cas par cas). La religion et les convictions sont toutes deux des concepts subjectifs. L'important est la sincérité des convictions ou des pratiques religieuses, et non leur validité.
Sexisme	Action, attitude, comportement ou langage qui dépeignent les femmes comme inférieures. Le sexisme se manifeste dans les structures et les programmes organisationnels et institutionnels ainsi que dans les modes de pensée ou de comportement individuels.
Stéréotype	Ensemble de croyances généralisées sur tout un groupe de personnes.
Subordination internalisée	Se produit lorsque les membres d'un groupe social opprimé estiment que le statut supérieur du groupe dominant et leur propre statut subordonné est mérité, naturel et inévitable.
Suprématie blanche	Bien que le terme soit souvent associé à l'apartheid ou à des groupes extrêmes comme le Ku Klux Klan, il peut être utilisé plus largement pour désigner un système fondé sur la « légitimité de la blancheur », dans lequel les systèmes politiques, économiques et sociaux font que les Blancs ont plus de privilèges et de pouvoir que les personnes racialisées.
Tokénisme	Politique ou pratique consistant à inclure certains membres de groupes minoritaires et qui vise généralement à créer une fausse apparence d'inclusion et à détourner les accusations de discrimination.

Trans	Abréviation qui inclut, sans s'y limiter, les personnes transgenres, transsexuelles, non conformes et interrogatives. Le terme « trans » peut signifier transcender, exister entre, ou traverser le spectre des genres. Il s'agit d'un terme général utilisé pour décrire les individus qui, à des degrés divers, ne se conforment pas à ce que la société définit habituellement comme un homme ou une femme.
Transgenre	Terme qui a de nombreuses définitions et qui est fréquemment utilisé comme terme général qui comprend, sans s'y limiter, toutes les personnes qui diffèrent du sexe qui leur a été assigné ou du système binaire des sexes, y compris les transsexuels, les travestis, les queers, les drag kings, les drag queens, les personnes bispirituelles et autres. Certaines personnes transsexuelles ne s'identifient pas à l'une des deux catégories de genre standards, mais estiment plutôt qu'elles existent quelque part entre ces deux genres, ou au-delà ou en dehors de ces deux genres. Le terme peut également être appliqué aux personnes qui vivent principalement dans le sexe « opposé » à celui qui leur a été assigné à la naissance.
Transition	Processus de changement de sexe, y compris, mais sans s'y limiter, l'hormonothérapie substitutive, le changement de nom et de pronoms de genre, le travestissement ou les opérations chirurgicales. Le processus de transition n'est pas limité ni conditionné à l'un de ces éléments. Il n'y a pas de liste de contrôle ni de délai moyen pour le mener à bien et certaines personnes peuvent vivre toute leur vie dans un état de transition.
Transphobie	Peur des personnes trans ou haine à leur égard. Ce terme a été créé pour attirer l'attention sur les façons dont les personnes trans font l'objet de préjugés, de discrimination, de harcèlement et de violence. La transphobie existe dans les communautés gaies, lesbiennes et bisexuelles, ainsi que dans les communautés hétéros.
Transsexuel(le)	Personnes qui ont été identifiées à la naissance comme étant d'un seul sexe, mais qui s'identifient différemment. Elles peuvent demander ou subir un ou plusieurs traitements médicaux pour aligner leur corps sur leur identité intérieure, telles que l'hormonothérapie, la chirurgie de réassignation sexuelle ou d'autres procédures.

Comment puis-êtr un(e) allié(e)?

- 1. APPRENDRE**
- Demandez aux gens comment ils veulent être identifiés ou décrits.
 - Écoutez et respectez les points de vue et les expériences des personnes qui affirment qu'il y a de la discrimination ou du harcèlement.
 - Faites preuve d'ouverture envers les commentaires sur votre propre comportement.
- 2. RÉFLÉCHIR**
- Remettez en question les stéréotypes et les aprioris négatifs.
 - Prenez conscience de vos propres préjugés et faites preuve de vigilance à leur égard.
 - Demandez-vous si les équipes, les comités et les images visuelles sont inclusifs.
 - Évitez de faire des aprioris sur le comportement et l'identité d'une personne en vous basant sur son apparence.
 - Renseignez-vous sur les termes utilisés pour décrire respectueusement les différents groupes sociaux.
 - Réfléchissez aux avantages que vous tirez quotidiennement de votre appartenance à un groupe privilégié.
 - Informez-vous en permanence : lisez des livres et des articles, assistez à des conférences, regardez des films, etc.
 - Lorsque vous recevez des commentaires, apprenez de vos erreurs et réessayez.
 - Continuez d'y travailler. Désapprendre les stéréotypes et les préjugés est un processus qui dure toute la vie.

3. PRATIQUER

- Dites quelque chose lorsque vous entendez des blagues humiliantes, des commentaires négatifs ou des remarques stéréotypées ou discriminatoires.
- Découragez l'utilisation de mots offensants ou irrespectueux pour décrire les gens.
- Encouragez l'utilisation d'un langage inclusif ou neutre.
- Reconnaissez la contribution des collègues, amis et responsables des communautés marginalisées.
- Remettez en question les pratiques, les politiques et les procédures qui peuvent créer des obstacles.
- Soutenez les collègues et amis qui sont victimes de discrimination ou de harcèlement.
- Demandez ou communiquez les renseignements personnels d'un patient uniquement lorsque ces renseignements sont directement liés à ses soins.
- Élevez-vous contre la discrimination, indépendamment de vos propres craintes ou de la résistance des autres.

Qu'est-ce qu'un(e) allié(e)?

Un(e) allié(e) soutient les droits des personnes marginalisées* et dit quelque chose lorsque des personnes ou des groupes font l'objet de discrimination. Tout membre du milieu hospitalier peut être un allié et contribuer à créer un climat sain et sûr au sein de l'organisation.

**Groupes de personnes qui, en raison de facteurs généralement considérés comme indépendants de leur volonté, n'ont pas les mêmes chances que d'autres groupes plus favorisés de la société.*

Que peut dire un(e) allié(e)?

Voici des exemples de ce que vous pouvez dire lorsque vous entendez des blagues et des commentaires blessants ou offensants. Si vous n'êtes pas à l'aise d'y répondre directement, vous pouvez utiliser les réponses indirectes présentées ci-dessous.

Conseils généraux sur la façon de répondre

- Décrivez le comportement ou le langage problématique
- Restez calme et présumez que la personne a de bonnes intentions
- Évitez les étiquettes et les insultes
- Utilisez un ton et une expression faciale qui ne dénotent pas de jugement

Réponse directe

- **Clarifiez ce que vous avez entendu** : « *Je crois vous entendre dire que tous les _____ sont _____. Vous semblez décrire tout un groupe de personnes d'une manière dénigrante. Est-ce ce que vous vouliez dire?* » « *On dirait que vous pensez...* »
- **Demandez plus d'information** : « *Que voulez-vous dire?* »; « *Je ne suis pas sûr de comprendre ce que vous dites. Pouvez-vous expliciter?* »; « *Comment en êtes-vous arrivé à cette croyance?* »; « *Qu'est-ce qui est si drôle?* »
- **Faites appel aux valeurs communes ou aux principes qui guident l'hôpital Mount Sinai** : « *À l'HMS, nous apprenons à traiter les autres avec respect et bienveillance. Je trouve cette déclaration irrespectueuse/insensible* »; « *À l'HMS, nous ne parlons pas des gens de cette façon. Pouvons-nous discuter d'autre chose?* »
- **Faites référence à votre propre cheminement** : « *C'était aussi ma première réaction, mais ensuite j'ai réalisé...* » ou « *Je pensais la même chose, puis j'ai commencé à me demander pourquoi je pensais/ressentais cela.* »
- **Donnez votre avis sur le commentaire** : « *Je pense que c'est mal de stéréotyper les gens* »; « *Il est injuste de faire des généralisations à propos d'un groupe de personnes.* »
- **Faites appel à l'intégrité de la personne** : « *Je vous ai toujours considéré comme une personne juste. Je suis surpris de vous entendre dire quelque chose qui semble partial.* »
- **Expliquez l'impact** : « *Votre commentaire est blessant.* »
- **Pointez votre bouton ALLIÉ** : « *Je suis un allié. Je me dois de dire quelque chose.* »

Réponse indirecte

- **Utilisez des signaux non verbaux** : Jetez un coup d'œil interrogatif, changez de sujet ou partez.
- **Répétez la déclaration sans le langage discriminatoire** : Quelqu'un dit « *Ma journée a été tellement folle* ». Vous répondez « *Vous vouliez dire que votre journée a été mouvementée?* »

*** N'oubliez pas que votre objectif est d'éduquer et de favoriser l'empathie ***

Adaptée de : *Ouch! That Stereotype Hurts*, International Training and Development, LLC (2007) Aguilar, L. (auteur), Lesko, J. (producteur-distributeur), SunShower Learning. Pour plus d'information, voir : www.OuchThatStereotypeHurts.com,