Afeas
ASSOCIATION FÉMINISTE D'ÉDUCATION ET D'ACTION SOCIALE

Egalya L'association citoyenne

LEXIQUE ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION



Rendu possible grâce au Programme de soutien aux initiatives sociales et communautaires du gouvernement du Québec et au Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales.

Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales
Québec

TABLE DES MATIÈRES

2 Introduction

3 Équité, diversité et inclusion

4 Systèmes d’oppression

7 Groupes historiquement marginalisés

La reproduction et l’utilisation, en tout ou en partie, de ce document doivent en indiquer la source de la façon suivante :

Sarah Lemay, Formation et vulgarisation en équité, diversité et inclusion (EDI), 2026. Lexique équité, diversité et inclusion. Guide déposé à Égalya, Montréal,10 pages.

Pour contacter Sarah Lemay :
info@sarahlemay.ca
www.sarahlemay.ca

Merci

INTRODUCTION

Ce lexique vise à favoriser l'utilisation d'un vocabulaire commun autour de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI). En rassemblant des termes fréquemment utilisés dans ces domaines et en proposant des définitions accessibles, il offre des repères pour faciliter les discussions sur ces sujets.

En partageant un vocabulaire commun, il devient plus facile de nommer certaines réalités, de discuter des enjeux ou des sujets sensibles avec davantage de précision. Ce vocabulaire commun ne signifie toutefois pas que toutes les personnes doivent avoir exactement la même compréhension des concepts ou des expériences qui y sont liées. Toutes les expériences sont importantes et valides.

Les définitions présentées dans ce document constituent donc des points de départ plutôt que des réponses définitives. Les termes associés à l'EDI peuvent être définis de différentes façons selon les contextes, les disciplines, les communautés et les expériences vécues. D'autres définitions pertinentes peuvent donc exister et compléter celles qui sont proposées ici. Ce lexique est ainsi un outil évolutif, à utiliser avec ouverture et curiosité.



Équité, diversité et inclusion

Cette section présente les principales définitions liées à l'EDI. Ces concepts permettent de mieux comprendre les différences entre les personnes, les inégalités qu'elles peuvent vivre et l'importance de créer des milieux respectueux et accessibles.

Diversité :

La diversité réfère à la présence d'une pluralité de profils, d'identités et d'expériences (âge, origine, condition sociale, handicap, orientation sexuelle, identité de genre, etc.). Elle constitue une richesse, mais sa seule présence ne garantit pas l'inclusion [1].

Équité :

L'équité vise à corriger les inégalités systémiques en tenant compte des réalités différenciées des personnes. Contrairement à l'égalité, qui traite tout le monde de la même façon, l'équité reconnaît que certaines personnes ou groupes font face à des obstacles historiques ou structurels et nécessite des mesures adaptées pour assurer une égalité de fait [2].

Inclusion :

L'inclusion correspond à la mise en place de conditions concrètes permettant à toutes les personnes de participer pleinement, d'être entendues, respectées et valorisées. Elle implique une transformation des pratiques et des cultures organisationnelles. La mise en place d'un environnement inclusif demande de reconnaître la diversité des personnes qui y travaillent et y participent. Cette démarche s'inscrit dans le principe d'accessibilité universelle, qui vise à concevoir les lieux, les services et les pratiques de manière à ce qu'ils puissent être utilisés par l'ensemble des personnes, quelles que soient leurs caractéristiques [2].

[1] Inspiré de https://www.ulaval.ca/equite-diversite-inclusion/concepts-cles-en-edi
[2]Inspiré de https://oresquebec.ca/article-de-dossiers/notions-cles/lequite-la-diversite-et-linclusion-de-quoi-parle-t-on/

Systèmes d’oppression

Un système d’oppression désigne une situation où un groupe domine ou dévalorise un autre groupe. Cette domination repose souvent sur des hiérarchies et des préjugés ancrés dans l’histoire et la société. Elle peut prendre différentes formes, comme la marginalisation, la persécution, la perte de droits ou les obstacles qui empêchent certaines personnes d’être traitées équitablement.

Adultisme :
Système qui donne plus de pouvoir et de crédibilité aux adultes qu’aux enfants et aux jeunes.

Âgisme :
Forme de discrimination fondée sur l’âge. Il repose sur les attentes et les normes de la société envers les personnes selon leur étape de vie. Les femmes peuvent être davantage touchées par l’âgisme, puisque ces normes sont influencées par le patriarcat.

Antisémitisme :
Forme de discrimination, de rejet ou de haine envers les personnes juives. Il peut se manifester par des préjugés, des insultes, des violences ou des actes visant des personnes, des institutions ou des lieux associés au judaïsme.

Audisme :
Discrimination envers les personnes sourdes ou malentendantes. Il favorise les personnes entendantes et peut dévaloriser la langue des signes.

Capacitisme :
Forme de discrimination fondée sur les capacités physiques, mentales, neurologiques ou intellectuelles d’une personne. Il peut aussi entraîner l’exclusion de personnes considérées comme moins productives ou moins compétentes dans la société.



Systèmes d’oppression (suite)



Cisgenrisme :
Système qui favorise les personnes dont l’identité de genre correspond au sexe qui leur a été assigné à la naissance. Il marginalise les personnes qui ne correspondent pas aux normes et aux stéréotypes de genre.

Classisme :
Forme de discrimination fondée sur la classe sociale. Il peut entraîner l’exclusion des personnes en fonction de leur situation économique, de leur emploi, de leur niveau d’éducation ou de leur lieu de résidence.

Colonialisme :
Système qui dévalorise les cultures des communautés autochtones. Il peut entraîner la marginalisation ou la disparition de leurs langues, de leurs traditions et de leurs modes de vie. Il peut aussi mener à l’assimilation forcée et, dans certains cas, à des violences extrêmes ou à des génocides.

Grossophobie :
Préjugés et discrimination envers les personnes grosses ou vivant avec un corps gros.

Hétérosexisme :
Forme d’oppression qui considère l’hétérosexualité comme la seule orientation sexuelle normale ou acceptable. Il exclut et marginalise les personnes qui ont d’autres orientations, pratiques ou attirances sexuelles.

Islamophobie :
Forme de discrimination, de rejet ou de haine envers les personnes musulmanes ou perçues comme telles. Elle peut se manifester par des préjugés, des insultes, des exclusions ou des actes de violence.

Systèmes d’oppression (suite)

LGBTphobie :
Forme de discrimination, de rejet ou de violence envers les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer ou appartenant à la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

Patriarcat :
Système social qui favorise les hommes au détriment des femmes. Il repose sur des rapports de pouvoir et de domination. Par les lois, les politiques et les normes sociales, il peut limiter les droits des femmes et les exposer à l’exclusion ou à la discrimination.

Racisme :
Forme de discrimination fondée sur l’origine, la couleur de peau ou l’appartenance *raciale* ou ethnique. Il peut exclure, désavantager ou violenter une personne ou un groupe. Il contribue à maintenir la supériorité ou la domination d’un groupe sur un autre.

Sexisme :
Forme de discrimination fondée sur le sexe ou le genre. Il repose sur des préjugés et des stéréotypes qui dévalorisent principalement les femmes, ou les personnes perçues comme femmes, et limitent leurs droits, leurs possibilités ou leur place dans la société.

Sanisme :
Système qui considère les personnes ayant un trouble de santé mentale comme moins capables, moins crédibles ou moins dignes de participer à la société.



Groupes historiquement marginalisés

Les groupes marginalisés représentent une partie de la population qui est exclue d'une participation pleine et entière à la société, sujette à discrimination et à l'exclusion dans les sphères sociale, politique et économique [3].

Autochtone :
Au Canada, « Autochtone » est un terme légal utilisé pour définir les Premiers Peuples et leur descendance. La Loi constitutionnelle de 1982 reconnaît trois groupes distincts, soit les Premières Nations (avec ou sans statut), les Inuit et les Métis [4].

Femme :
Personne qui s'identifie comme femme.



Minorité ethnique :
Personnes qui ne s'identifient pas comme minorité visible ou personne autochtone, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais [5].

Minorité visible :
Personnes autres qu'Autochtones et qui s'identifient comme minorité visible en raison de leur « race* » ou de la couleur de leur peau [5].

Diversité sexuelle et de la pluralité des genres :
Personnes qui s'identifient comme faisant partie de la grande variété des orientations sexuelles, des caractéristiques biologiques (sexe) et des identités ou expressions de genre qui vont au-delà des normes strictes et binaires (homme/femme, hétérosexuel·le)[6].

*Le terme « race » ne correspond pas à une réalité scientifique. Il est toutefois utilisé ici parce qu'il s'agit d'une catégorie juridique et d'un vocabulaire utilisé dans les Chartes et lois en vigueur.

[3] Inspiré de https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/26589090/groupe-marginalise
[4]Inspiré de https://www.inspq.qc.ca/rapport-quebecois-sur-la-violence-et-la-sante/la-violence-vecue-en-milieu-autochtone/les-populations-autochtones-au-quebec
[5] Inspiré de https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/campagne-auto-identification
[6] Inspiré de https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/diversite-sexuelle-et-pluralite-des-genres/comprendre-diversite-sexuelle-et-pluralite-genres

Groupes historiquement marginalisés (suite)

Personne judiciarisée :
Toute personne qui a un casier judiciaire [7].

Personne noire et 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. 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). [8]

Personne en situation de handicap ou handicapée :
Personne ayant une limitation qui entraîne une incapacité significative et persistante et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes. Ceci inclut notamment les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme, ayant un trouble de santé mentale qui entraîne une incapacité significative et persistante, dont l'incapacité est épisodique ou cyclique. [9]



[7] Inspiré de https://cccja.org/a-propos/
[8]Définition de https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/
[9] Inspiré de https://www.cdpdj.qc.ca/fr/nos-services/outils-en-ligne/campagne-auto-identification

Discrimination

Discriminer, c’est traiter une personne différemment en raison de ses caractéristiques personnelles **ET** l’empêcher d’exercer ses droits.

Traiter une personne différemment, c'est la distinguer, l'exclure ou la préférer en raison de ses caractéristiques personnelles. Il y a 14 caractéristiques personnelles qui sont des motifs interdits de discrimination. [10]

1- « Race »
C'est une manière de classer les humains selon des critères physiques ou culturels, sans base scientifique.

2- Couleur
C'est la couleur de votre peau.

3- Sexe
C'est par exemple, le fait d'être une femme ou un homme. Si vous êtes discriminé·e parce que vous êtes une personne trans, il s’agit du motif « identité ou expression de genre ».

4- Identité ou expression de genre
C’est le genre auquel on s’identifie ou la manière dont on exprime son genre, indépendamment du sexe assigné ou biologique. C'est par exemple, le fait d'être une personne trans ou non binaire.

5- Grossesse
C’est le fait d'être enceinte et d'accoucher. Ce motif inclut aussi tout ce qui concerne la grossesse, comme les suivis de santé et le congé de maternité.

6- Orientation sexuelle
C’est l’attirance émotionnelle, affective ou sexuelle pour quelqu’un. C’est par exemple, le fait d’être hétérosexuel·le, homosexuel·le ou bisexuel·le.

[10] Source : https://www.cdpdj.qc.ca/fr/vos-obligations/ce-qui-est-interdit/la-discrimination

Discrimination (suite)

7- État civil
C’est votre état familial. Il comprend plusieurs situations, entre autres être célibataire, marié·e, divorcé·e ou en union de fait.

8- Âge
La loi peut prévoir un âge minimum pour certains droits, sans qu'il s'agisse de discrimination. Par exemple, il faut avoir au moins 18 ans pour voter ou acheter de l'alcool.

9- Religion
Il peut s’agir de votre religion ou de vos croyances, ainsi que du fait de ne pas avoir de religion.

10- Convictions politiques
Ce sont les idées politiques auxquelles vous croyez fermement et auxquelles vous vous identifiez.

11- Langue
Il peut s'agir de votre langue maternelle ou d'une autre langue que vous parlez à la maison, au travail ou ailleurs. Il peut aussi s'agir de votre accent.

12- Origine ethnique ou nationale
Ce sont vos caractéristiques culturelles ou votre nationalité.

13- Condition sociale
Il peut s'agir, entre autres, de votre métier, de votre revenu (ex. être inscrit·e à un programme d'aide sociale), de votre niveau de scolarité ou d'être en situation d'itinérance.

14- Handicap
Le handicap inclut les limitations physiques, mentales ou psychologiques d'une personne. Il inclut aussi le moyen d'en diminuer les effets, par exemple: utiliser un fauteuil roulant ou avoir recours à un chien guide.

Il n’existe pas de hiérarchie entre les motifs interdits de discrimination et de harcèlement. Ceci signifie qu’aucun d’entre eux n'est plus important que les autres.