

# Action pour l'inclusion :

*Trousse de ressources favorisant la  
conversation communautaire*



Un projet collaboratif de :



Ontario Healthy Communities Coalition  
Coalition des communautés en santé de l'Ontario



Subventionné par :



Ontario

## Reconnaissance territoriale

La reconnaissance du territoire en tant que lieu sur lequel nous vivons tous peut nous faire mieux prendre conscience des diverses formes d'interdépendance qui façonnent nos vies.

Dernièrement, il est devenu courant dans nombre de communautés et d'institutions de débiter un événement par une déclaration de reconnaissance du territoire ancestral sur lequel se tient l'événement.

Geste de respect et de réconciliation, ces déclarations constituent un premier pas dans l'établissement de relations réciproques plus saines entre les peuples autochtones et non autochtones. C'est une façon de reconnaître que le territoire n'était pas inhabité lorsque les Européens se sont établis ici. Ces déclarations peuvent fournir les éléments essentiels nous permettant de comprendre notre histoire interreliée de façons, qui nous touchent personnellement et profondément.

Si les déclarations de reconnaissance territoriale sont un pas positif en vue de meilleures relations, nous devons aussi réconcilier les réalités historiques et contemporaines de ces relations. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir.

Alors que ce sont dans les milieux ruraux que ces déclarations sont le plus susceptibles d'avoir un impact, elles en sont généralement absentes. Les relations entre les peuples autochtones et non autochtones dans les régions rurales et éloignées sont souvent difficiles. Dans les milieux urbains, qui sont plus distants des questions territoriales, la reconnaissance du territoire ancestral demeure plus théorique que dans les communautés rurales et en région éloignée.

Il est aussi important que les gens prennent le temps de faire leurs propres recherches et de se renseigner sur les territoires traditionnels. Plus la reconnaissance du territoire ancestral devient une pratique routinière, plus ces déclarations, qui étaient à l'origine un signe de respect, risquent de devenir vides de sens.

Nous avons pour tâche de réfléchir à ce que signifie la reconnaissance du territoire ancestral, au-delà de la sensibilisation à la présence autochtone. Quelle est notre intention et que pouvons-nous faire d'autre pour favoriser la vérité et la réconciliation de façon tangible et significative ?

## Remerciements

Cette trousse de ressources a été produite par la Coalition des communautés en santé de l'Ontario (CCSO) en partenariat avec l'organisme Ontario Network of Employment Skills Training Projects (ONESTEP) dans le cadre du projet Conversation autour de la table pour favoriser l'inclusion. Le financement pour la production de la trousse a été fourni par le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration, par l'entremise du Programme de subventions de partenariat (leadership inclusif).

La trousse est adaptée en grande partie du document Bâtir des organisations communautaires inclusives, publié par la CCSO en 2004. L'équipe de rédaction originale se composait de Lorna McCue, Lisa Tolentino et John Wilson. Angela Connors, Lorna McCue, Jeff Kohl, Karen Scottie, Carol Coiffe, Kim Hodgson et Joanita Nakamwa ont aussi fourni du matériel supplémentaire. Nous tenons à remercier également toutes les personnes et tous les organismes qui ont produit les nombreuses ressources qui ont servi à créer le contenu de la présente trousse.

Les opinions exprimées ici sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de la province de l'Ontario.

Conception et mise en page : Stephanie Hahn

## Droit d'auteur

Droit d'auteur pour la photo en couverture : [https://www.123rf.com/profile\\_lightwise](https://www.123rf.com/profile_lightwise)



Le présent document est publié sous une licence Creative Commons.

Vous pouvez copier, adapter et redistribuer le contenu dans n'importe quel format sous réserve des conditions suivantes :

- **Attribution** : Vous devez faire mention de la source appropriée, fournir un lien à la licence et indiquer si vous avez apporté des changements, le cas échéant, pourvu que cela soit fait de manière raisonnable, mais pas de façon à suggérer que le concédant vous soutient ou approuve l'usage que vous faites de la publication.
- **Usage non commercial** : Vous ne pouvez pas utiliser le présent contenu à des fins commerciales.
- **Partage à l'identique** : Si vous modifiez, transformez ou ajoutez au présent document, vous pouvez diffuser le document résultant seulement en vertu d'une licence identique à celle-ci.

Ces conditions peuvent être levées avec l'autorisation écrite de la Coalition des communautés en santé de l'Ontario.

## Citation

Coalition des communautés en santé de l'Ontario, *Action pour l'inclusion : Trousse de ressources favorisant la conversation communautaire*, 2017.



# Table des matières

1	<b>1. Introduction</b>
4	<b>2. Comprendre la diversité</b>
13	<b>3. Comprendre l'inclusion</b>
20	<b>4. Dimensions de la diversité</b>
21	• Capacité
26	• Âge
31	• Héritage culturel
41	• Sexe, genre et orientation sexuelle
45	• Revenu
49	• Littératie
53	• Race
56	<b>5. Outils favorisant l'inclusion</b>
57	• N° 1 Planifier des événements inclusifs
66	• N° 2 Autoévaluation organisationnelle
76	• N° 3 Comprendre les préjugés inconscients
77	• N° 4 Surmonter les obstacles à l'inclusion
79	• N° 5 Collecte de données démographiques
84	• Autres outils disponibles en ligne
86	<b>6. Ressources additionnelles</b>

# 1. Introduction

## Quel est le but de la trousse de ressources ?

La présente trousse de ressources vise à aider les particuliers ainsi que les membres d'organismes communautaires à s'engager en faveur de la diversité de façon positive et constructive au sein de leur communauté. Plutôt que de miser sur les politiques,<sup>1</sup> l'accent est mis ici sur des solutions pratiques, concrètes et ciblées pouvant être mises en œuvre rapidement et efficacement dans les petites communautés rurales.

Les éléments de la trousse ont été choisis dans le but d'aider les lecteurs à comprendre les obstacles à l'inclusion auxquels se heurtent de nombreuses personnes, l'incidence que peuvent avoir nos paroles et nos gestes, et l'impact négatif qui peut découler de la façon dont nos organismes et systèmes sociaux sont structurés. La trousse vise à outiller les lecteurs afin qu'ils se sentent plus à l'aise d'aborder les questions liées à la diversité et à l'inclusion. Les gens craignent souvent de mal s'exprimer, d'être perçus comme discriminants ou de se sentir étouffés par le carcan de la rectitude politique. La trousse ne vise pas la perfection. « *C'est dans un milieu de travail ouvert où les erreurs deviennent des enseignements et non des épreuves humiliantes que l'on est le mieux à même de favoriser la diversité et l'inclusion.* »<sup>2</sup> (traduction libre)

La trousse a été préparée aux fins du projet *Conversation autour de la table pour favoriser l'inclusion*, dirigé par la Coalition des communautés en santé de l'Ontario (CCSO) en partenariat avec l'organisme Ontario Network of Employment Skills Training Projects (ONESTEP). Elle est toutefois une publication autonome, qui peut être utile aux particuliers et aux groupes en dehors de ce projet, qui cherchent à devenir plus inclusifs dans divers aspects de leur vie.

## Pourquoi l'inclusion est-elle importante ?

L'inclusion est essentielle à la santé et au bien-être; nous avons tous besoin de sentir que nous appartenons à un groupe et de nous sentir valorisés par les autres. Nous avons tous le droit d'être traités de manière juste et équitable. Nous avons aussi besoin de prendre une part active aux décisions qui nous touchent afin de répondre à nos besoins et de veiller à nos intérêts. Nous vivons cependant dans une société diversifiée et en évolution où se dressent des obstacles, et ce à tous les niveaux, qui entraînent le traitement inéquitable de certains particuliers et groupes. Une communauté en santé est une communauté inclusive où l'on s'efforce consciemment de faire en sorte que tous les résidents aient accès aux ressources et soient représentés dans les organes décisionnels.

## **A qui s'adresse la trousse ?**

La trousse s'adresse aux employés et aux bénévoles des organismes communautaires sans but lucratif. Elle vise plus particulièrement les régions rurales et petits centres urbains du sud et du moyen-nord de l'Ontario où il y a peu de ressources sur le sujet, contrairement aux grands centres urbains. Nous avons essayé ici de tenir compte des nuances plus particulières aux contextes géographiques et démographiques des régions rurales de l'Ontario.

## **Comment la trousse est-elle structurée ?**

Le projet Conversation autour de la table pour favoriser l'inclusion incorpore des approches et méthodes d'enseignement inspirées des Autochtones afin de favoriser une meilleure compréhension et d'encourager la narration de récits et la participation. Cette façon de faire est aussi en partie reflétée dans la trousse. La documentation réunie ici s'inscrit dans les pratiques reconnues d'enseignement des adultes et dans le mouvement vers la réconciliation.

La trousse est divisée en six sections :

1. Introduction
2. Comprendre la diversité
3. Comprendre l'inclusion
4. Dimensions de la diversité
5. Outils favorisant l'inclusion
6. Ressources additionnelles

Bien que nous encourageons les lecteurs à lire la trousse dans son intégralité, on s'attend à ce qu'ils la consultent par section, selon leurs besoins dans le cadre de leurs initiatives et activités.

## **Quels sont les avantages de la trousse ?**

Nous nourrissons l'espoir que cette trousse soit utile pour accroître l'inclusion, tant au niveau individuel qu'organisationnel. Elle permettra aux particuliers, d'une part, d'approfondir leur compréhension de la diversité et de l'inclusion et, d'autre part, d'apprendre à promouvoir l'inclusion et à réagir de façon efficace aux paroles, gestes et politiques qui encouragent l'exclusion. La trousse les aidera à réagir de manière plus efficace aux besoins de divers groupes dans leur collectivité, et ce, dans un esprit équitable et inclusif. Idéalement, elle habilitera certains à devenir des champions et leaders du changement organisationnel et systémique en faveur de l'inclusion. Elle aidera aussi les petits organismes communautaires en milieu rural à établir une culture valorisant un leadership axé sur la diversité et les appuiera dans leurs efforts pour devenir des entités plus diversifiées, équitables et inclusives.

Cependant, la trousse de ressources n'a pas été conçue pour fournir une formation pratique et particulière dans le but de travailler avec des clients aux antécédents divers (comme des compétences en matière de communication interculturelle et de règlement des différends et la formation contre le racisme). Même si elle offre des conseils qui peuvent faire réfléchir et sensibiliser à ces questions, elle ne les aborde pas en détail.

## **Notes de fin de section – Introduction**

- 1 Bureau de la diversité de la FPO, Ministère des Services gouvernementaux, *L'inclusion maintenant! Plan stratégique d'inclusion dans la FPO*, p. 8. <http://www.ontla.on.ca/library/repository/mon/28004/326544.pdf>
- 2 HR Council for the Nonprofit Sector, *Diversity at Work: Creating an inclusive and supportive work environment*. <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/diversity-supportive-environment.cfm>

## 2. Comprendre la diversité

### Dans cette section

Définir la diversité .....	page 4
Changements démographiques.....	page 4
Avantages de la diversité.....	page 6
Diversité et différence.....	page 6
Différence, pouvoir et privilège .....	page 7
Diversité dans le milieu de travail.....	page 8
Diversité rurale .....	page 10

### Définir la diversité

La diversité est un terme englobant faisant référence à la multitude des différences qui existent entre les gens et qui est souvent utilisé dans le contexte de la culture, de l'éducation, des organisations ou des lieux de travail. Pour les besoins de la présente trousse, on utilise ce terme pour parler des différences qui existent entre des groupes de gens.

La diversité peut être multidimensionnelle et exister sur les plans suivants, sans toutefois s'y limiter : race, ethnicité, traditions culturelles, âge, religion, lieu d'origine, citoyenneté, emplacement géographique, genre, orientation sexuelle, capacités intellectuelles et physiques, scolarité, littératie, situation économique, expérience de travail et situation matrimoniale, parentale ou familiale.

Il est difficile de trouver des façons appropriées pour décrire les gens. Une terminologie différente peut être privilégiée par certaines personnes, et ces préférences évoluent au fil du temps. Nous avons cherché ici à utiliser un langage empreint de respect, suivant en cela les recommandations du Code des droits de la personne de l'Ontario;<sup>1</sup> il peut cependant y avoir quelques variations terminologiques étant donné que nous avons consulté différentes sources au moment de préparer la trousse.

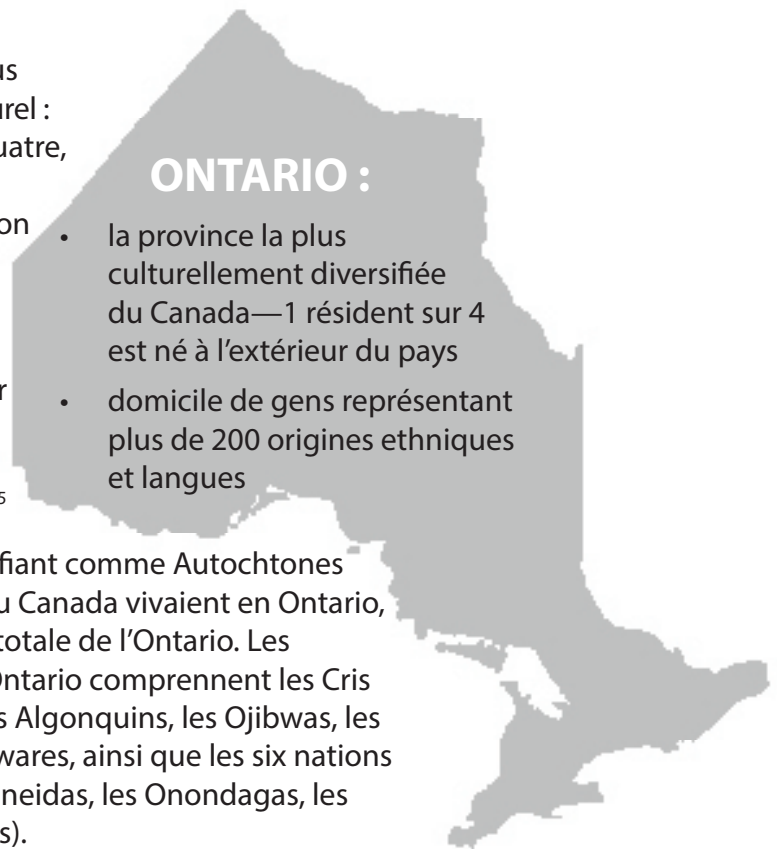
### Changements démographiques

La population de l'Ontario étant en évolution constante, les organismes communautaires doivent être au fait de ces changements pour susciter et maintenir la participation et répondre aux besoins de leurs communautés. Voici quelques données et tendances démographiques propres à l'Ontario :

- Au 1<sup>er</sup> juillet 2016, l'Ontario comptait 13,9 millions d'habitants<sup>2</sup> et sa population continue de croître chaque année, surtout en raison de l'immigration.
- En 2011, 86 % de la population vivait en milieu urbain. Il y a 160 ans, c'était le contraire : 86 % de la population de l'Ontario vivait en milieu rural.<sup>3</sup>



- L'Ontario compte la population la plus diversifiée du Canada sur le plan culturel : 28,5 %, soit plus d'un habitant sur quatre, sont nés à l'extérieur du pays,<sup>4</sup> et l'on s'attend à ce que les taux d'immigration augmentent chaque année.
- Environ la moitié des nouveaux arrivants qui immigreront au Canada chaque année choisissent de s'établir en Ontario. Des gens représentant plus de 200 origines ethniques et langues ont élu domicile en Ontario.<sup>5</sup>
- En 2011, 22 % des personnes s'identifiant comme Autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits) au Canada vivaient en Ontario, représentant 2,4 % de la population totale de l'Ontario. Les peuples des Premières Nations de l'Ontario comprennent les Cris de langue algonquienne, les Oji-Cris, les Algonquins, les Ojibwas, les Odawas, les Potawatomis et les Delawares, ainsi que les six nations parlant l'iroquois (les Mohawks, les Oneidas, les Onondagas, les Cayugas, les Senecas et les Tuscaroras).
- La population des enfants et jeunes autochtones (42 %) augmente plus rapidement que celle des enfants et jeunes non autochtones (30 %).<sup>6</sup>
- L'anglais est la langue officielle de l'Ontario, bien qu'il y ait de nombreuses communautés francophones dans la province. Les francophones ont droit à l'éducation et à des services juridiques dans leur langue, et les services gouvernementaux sont offerts dans les deux langues dans plusieurs régions désignées de la province.<sup>7</sup>
- Il y avait approximativement 200 langues maternelles déclarées en Ontario en 2011. L'anglais était la langue maternelle de la plus grande majorité, suivi du chinois, du français et de l'italien. Le bengali, l'hindi, le persan, le tagalog, l'arabe et le pendjabi figurent parmi les langues connaissant la croissance la plus rapide dans la province.<sup>8</sup>
- Les pays d'origine des personnes qui immigreront au Canada ont changé au cours des dernières décennies. Avant et immédiatement après la Deuxième Guerre mondiale, la plupart des immigrants au Canada étaient d'origine européenne. Suivant les changements apportés à la politique d'immigration en 1962 pour éliminer la plus grande partie de la discrimination raciale, un plus grand nombre de personnes ont immigré de l'Afrique et de l'Asie. Selon l'Enquête nationale auprès des ménages de 2011, l'Inde est le pays d'origine du plus grand nombre d'arrivants au Canada (9 %), suivi du Royaume-Uni (8 %), de la Chine (7 %) et des Philippines (6 %).<sup>9</sup>
- Quatre Ontariens sur 10 âgés de 15 ans et plus ne possèdent pas les compétences de lecture et d'écriture nécessaires pour répondre aux exigences de la vie moderne. Il y a 1,3 million de personnes (16,2 %) qui ont de sérieux problèmes de lecture et d'écriture.<sup>10</sup>



- Au cours des 35 dernières années, sauf pour une brève période entre le milieu des années 1980 et jusqu'en 1991, le taux de pauvreté en Ontario s'est situé entre 9 % et un peu plus de 12 %.
- Au taux actuel, les adultes ontariens qui sont bénéficiaires de l'aide sociale vivent dans une « pauvreté extrême » (c.-à-d. que leur revenu correspond à moins de 80 % du seuil de pauvreté).<sup>11</sup>
- Parmi les habitants de l'Ontario, 65 % s'identifiaient à la confession chrétienne en 2011, 5 % à la confession musulmane, 3 % à l'hindouisme et 2 % au judaïsme, tandis que 23 % ne s'identifiaient à aucune religion.
- Selon l'Enquête canadienne sur l'incapacité de 2012, 15,4 % des Ontariens déclaraient avoir une incapacité, c.-à-d. être limités dans leurs activités quotidiennes en raison d'un état ou d'un problème de santé à long terme. De cette proportion, 4,8 % (soit près du tiers) signalaient avoir un problème de santé mentale ou de dépendance, et la grande majorité de ces personnes signalaient aussi avoir un autre type d'incapacité (90,5 %).<sup>12</sup>
- Le mariage entre personnes de même sexe a été légalisé en 2005 au Canada, et le nombre de couples de même sexe mariés a presque triplé entre 2006 et 2011, tandis que le nombre d'unions de fait de même sexe a augmenté de 15 %.

## Avantages de la diversité

*« La recherche effectuée au cours des décennies par des spécialistes des organisations, psychologues, sociologues, économistes et démographes indique que les groupes socialement diversifiés (c.-à-d. composés de personnes de diverses races, ethnicités, genres et orientations sexuelles) sont plus innovants que les groupes homogènes... Cela n'est pas seulement attribuable au fait que des personnes ayant des antécédents différents apportent de nouvelles perspectives. Le simple fait d'interagir avec des gens qui sont différents force les membres du groupe à mieux se préparer, à anticiper les autres points de vue et à prendre conscience que l'atteinte d'un consensus nécessitera des efforts. » (traduction libre)*

Katherine W. Phillips<sup>13</sup>

## Diversité et différence

Tous les jours, nous développons des opinions, des croyances et des attitudes à partir d'information que nous tirons de sources diverses comme les membres de notre famille, nos pairs, les médias et de brèves rencontres. Cette information peut comprendre des mythes, des stéréotypes, des préjugés et des attitudes discriminatoires. Parfois, cette information nous amène à porter un jugement erroné sur des personnes qui semblent être différentes de nous.

Dans notre vie quotidienne, on a souvent tendance à traiter l'information rapidement et à faire, consciemment ou inconsciemment, deux grandes suppositions :

1. Tous ceux qui se ressemblent ou ont la même façon de parler sont pareils.
2. Tous ceux qui nous ressemblent et qui parlent comme nous, sont comme nous.

Ces suppositions sont souvent erronées.

Par ailleurs, chacun d'entre nous a des préférences personnelles et, parfois, nous montrons ces préférences de manière à exclure et à créer un préjugé. Un préjugé est un point de vue ou un penchant qui se manifeste sous forme de favoritisme, d'antipathie, d'idée toute faite ou même de peur envers une personne en raison de son apparence, de son comportement, de son style de vie ou de ses conditions de vie. Le préjugé peut se manifester par la parole ou par les gestes.

Étant donné que nous sommes tous un produit de notre époque et de notre environnement dans une certaine mesure, il n'est pas réaliste de supposer que personne ne porte aucun préjugé. C'est pourquoi il est important d'être conscient des renseignements erronés que nous véhiculons ainsi que de nos préjugés afin d'éliminer les obstacles qui existent et qui nous empêchent d'établir une compréhension et un respect mutuels. Comme nous ne sommes pas toujours conscients de ces attitudes et croyances, nous devons porter attention à la façon dont nous pensons et nous nous sentons à l'égard d'autres personnes afin de déterminer l'origine de notre attitude, d'y déceler des préjugés et d'être ouverts aux observations des autres.

## **Différence, pouvoir et privilège**

Nous avons tous différents aspects de notre identité qui nous aident à exercer un pouvoir et un privilège ou qui nous en empêchent. Notre sexe, race, âge, capacité physique et intellectuelle, nos croyances religieuses ou notre orientation sexuelle, par exemple, peuvent nous accorder un niveau de pouvoir et de privilège supérieur ou inférieur aux autres. Chaque situation est différente selon la dynamique et les relations hiérarchiques qui existent dans chaque groupe ou circonstance.

Ces aspects de notre identité nous permettant ou nous empêchant d'obtenir un pouvoir ou un privilège, s'entrecoupent et peuvent se chevaucher et être contradictoires. Par exemple, les personnes ayant de multiples identités marginalisées (telles que les personnes LGBTQ racialisées) sont plus susceptibles de déclarer surconsommer de l'alcool ou de la drogue.<sup>14</sup> Notre accès au pouvoir ou aux privilèges change également au fil du temps (p. ex., à mesure que l'on vieillit ou que notre situation économique change).

Certains aspects de notre identité sont visibles, alors que d'autres sont invisibles. Chacun de ces aspects est interprété par les personnes dont nous faisons connaissance. Bon nombre des exemples utilisés dans la présente trousse représentent des aspects de notre identité qui sont visibles (p. ex., le sexe, la race et l'âge). Une différence visible peut être vue ou entendue, et on en prend conscience généralement dès la première rencontre (p. ex., différences physiques). Une différence invisible ne peut pas être vue ou entendue dès la première rencontre et peut ne jamais être décelée.

En général, les personnes ayant des différences invisibles ont une plus grande facilité à s'intégrer dans les groupes traditionnels et privilégiés que ceux qui ont des différences visibles, ce qui peut ou non représenter un avantage, selon la situation. Une personne ayant des troubles d'apprentissage, par exemple, peut dissimuler ce fait en s'abstenant de participer à un forum public. Par contre, si elle décide de ne pas faire mention de cette information (p. ex., en ne la divulguant pas à l'avance aux organisateurs du forum), il se peut qu'il y ait des obstacles à sa participation si elle décide de se joindre à l'événement.

L'accumulation des préjugés et de la discrimination à laquelle sont exposées les personnes marginalisées et en situation minoritaire, que l'on appelle « le stress de la minorité », peut nuire à la santé physique et mentale et augmenter l'adoption de comportements à risque.<sup>15</sup>

## Diversité dans le milieu de travail

La diversité rehausse la marque d'une organisation en créant la perception d'un milieu innovateur, dynamique et créatif. Une main-d'œuvre diversifiée dans un environnement accueillant aide les organisations à attirer des employés talentueux et, ce faisant, aide ces derniers à atteindre leurs objectifs. Cependant, la diversité sociale dans un environnement négatif peut créer un manque de confiance et de respect nuisant à la productivité.

*Lorsque les gens sentent qu'ils ne peuvent pas être eux-mêmes dans leur milieu de travail, ils ne s'engagent pas pleinement au sein de l'équipe ou dans le travail qui leur est assigné. Par exemple, un employé peut ressentir qu'il ne peut pas révéler son orientation sexuelle ou une incapacité non visible par crainte de représailles. Ce type d'environnement « fermé » peut avoir d'importantes répercussions sur le niveau de participation au sein de l'organisation et entraîner un faible moral parmi le personnel, un absentéisme accru, une baisse de productivité et des difficultés sur le plan du maintien des effectifs.<sup>16</sup>*

Pourtant, les endroits où nous travaillons sont décidément uniformes sur le plan de la race et du sexe, aux échelons supérieurs, c.-à-d., qu'on y retrouve en grande partie des hommes de race blanche. Si les milieux de travail diversifiés sont meilleurs, pourquoi n'y en a-t-il pas plus ?

Les recherches révèlent qu'il existe plusieurs facteurs, outre le racisme ou le sexisme explicite, qui nuisent à la diversification du milieu du travail. Nos expériences et préjugés personnels jouent un rôle, tout comme les politiques et



pratiques organisationnelles. Le leadership est également un facteur important. Selon un sondage mené en 2013 par l'Ontario Nonprofit Network (ONN), le leadership au sein des organismes sans but lucratif ne reflétait pas les communautés desservies par ces organismes : 13 % des 810 leaders sondés étaient issus de minorités visibles et 20 % étaient des immigrants, comparativement à 26 % des Ontariennes et Ontariens qui sont membres de minorités visibles et 30 % qui sont des immigrants.<sup>17</sup> La façon dont les leaders choisissent d'aborder (ou non) la question de la diversité et des différences influence également l'issue des initiatives sur la diversité. Il y a généralement deux approches que prennent les employeurs. La première vise à faire valoir l'avantage que présentent les différences en sensibilisant les employés à ces différences. La seconde met davantage l'accent sur l'équité et la justice en affirmant que les différences ne sont pas un obstacle aux perspectives d'emploi et d'avancement professionnel.<sup>18</sup> Bon nombre d'organismes sans but lucratif se heurtent à des difficultés en matière de diversité et d'inclusion, et la cause est souvent une question de ressources et de priorités.

Voici quelques idées pour favoriser la diversité dans le milieu de travail :

- Être créatif, faire preuve de souplesse et envisager de nouvelles façons de faire qui favorisent l'inclusion.
- Établir des relations fondées sur la compréhension et la confiance, p. ex., en se renseignant sur les antécédents, la vie et les intérêts des employés en dehors du milieu de travail.
- Créer des occasions pour le personnel d'interagir en dehors du travail afin de les mettre plus à l'aise.
- Faire en sorte que tous les employés aient la possibilité de prendre part aux décisions et à la planification des activités sociales; envisager d'organiser des repas collectifs permettant aux employés de partager des plats et d'apprendre à connaître les différentes cultures dont ils sont issus.
- Prendre conscience des diverses confessions dans le lieu de travail, les reconnaître et permettre aux gens de prendre congé lors de journées ou événements religieux ou culturels importants.
- Reconnaître les journées ou événements importants comme la Journée internationale des personnes handicapées, la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, les célébrations de la fierté des lesbiennes et des gais, etc.
- Créer des calendriers multiculturels sur l'intranet pour éviter de fixer des rencontres importantes lors des principales fêtes culturelles.<sup>19</sup>



## Diversité rurale

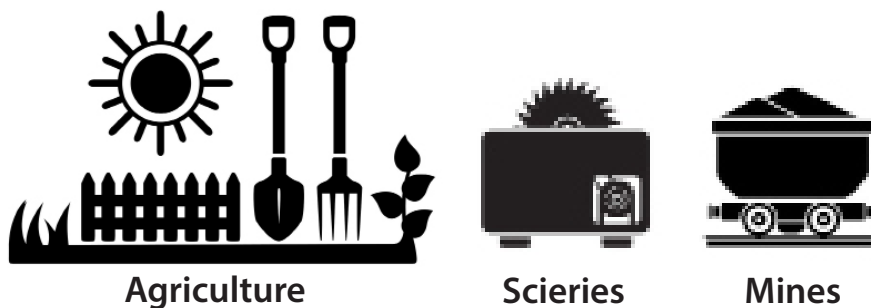
Il y a cinq types de régions/communautés rurales en Ontario : les communautés en périphérie urbaine, les communautés agricoles, les communautés de villégiature, les villes minières et forestières du nord de l'Ontario, et les communautés autochtones. Il y a 2,6 millions de personnes, soit 20 % de la population ontarienne, qui vivent dans des régions rurales. De ce nombre, 1,4 million vivent dans des communautés de moins de 10 000 habitants et 1,1 million vivent dans de petites villes comptant entre 10 000 et 100 000 habitants.<sup>20</sup>

Les défis des régions rurales sont différents de ceux des régions urbaines. Si la plupart des régions rurales connaissent une croissance, cette dernière a ralenti au cours des dernières années, et certaines régions ont vu leur population diminuer. Bon nombre font face à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et au vieillissement de leur population, car les jeunes migrent vers les plus grands centres urbains. Il est souvent difficile de se rendre au travail, à l'école et aux rendez-vous médicaux par manque de services de transport.

Certains groupes culturels distincts vivent dans les régions rurales, comme les communautés Amish et du Vieil Ordre mennonite. Au cours des 50 dernières années, certains mennonites sont revenus en Ontario après que leurs ancêtres se soient enfuis dans les années 1920 pour aller vivre dans des colonies traditionnelles au Mexique. En Ontario, leur église se nomme l'Église mennonite de la Vieille Colonie.<sup>21</sup>

Les travailleurs migrants et les fermes qui les emploient jouent un rôle vital dans l'économie alimentaire de la province et du Canada. Toutefois, en raison du caractère saisonnier de leur travail et de leur statut juridique qui n'est pas pleinement reconnu au Canada, ces migrants sont désavantagés socialement et se heurtent à de nombreux obstacles lorsqu'ils tentent d'obtenir des services de soutien social.<sup>22</sup>

La disponibilité et la fiabilité du service Internet sont moins grandes en région rurale qu'en région urbaine. En raison de la plus faible densité de population, le développement et l'entretien de l'accès à la large bande coûtent beaucoup plus cher dans les régions éloignées. « L'Ontario est peut-être reconnu comme un leader des technologies des médias numériques, mais, dans les faits, certaines régions de la province n'ont toujours pas accès à des services à large bande, basiques et stables. »<sup>23</sup>



## Notes de fin de section – Comprendre la diversité

- 1 Commission ontarienne des droits de la personne, *Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne*, 2010, 6.
- 2 Ministère des Finances de l'Ontario, *Profil de l'Ontario* (Janvier 2017).  
<http://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/ecupdates/factsheet.html>
- 3 *L'Encyclopédie canadienne*. <http://encyclopediecanadienne.ca/fr/article/ontario-2/>
- 4 Ministère des Finances de l'Ontario, *Profil de l'Ontario* (Janvier 2017).  
<http://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/ecupdates/factsheet.html>
- 5 Ministère des Affaires civiques et de l'Immigration, *Nouveaux arrivants et immigrants* (2015).  
<https://www.ontario.ca/fr/page/services-pour-nouveaux-arrivants-et-refugies>
- 6 Statistique Canada, *Les peuples autochtones : Feuille d'information de l'Ontario* (14 mars 2016).  
<http://www.statcan.gc.ca/pub/89-656-x/89-656-x2016007-fra.htm>
- 7 *Ontario Profile: Demographics*. <http://allontario.ca/2012/05/ontario-profile-demographics>
- 8 *L'Encyclopédie canadienne*. <http://encyclopediecanadienne.ca/fr/article/ontario-2/>
- 9 Statistique Canada, *Profil de l'ENM, Ontario, 2011*. <http://bit.ly/2wnMqMy>
- 10 Community Literacy of Ontario, *Literacy in Ontario*.  
<http://www.communityliteracyofontario.ca/literacy-in-ontario-2/literacy-in-ontario/>
- 11 Poverty Free Ontario, *Status of Poverty in Canada*.  
<http://www.povertyfreeontario.ca/poverty-in-ontario/status-of-poverty-in-ontario>
- 12 *L'Encyclopédie canadienne*. <http://encyclopediecanadienne.ca/fr/article/ontario-2/>
- 13 Phillips. Katherine W, « How Diversity Makes Us Smarter », *Scientific American* (1<sup>er</sup> octobre 2014).  
<https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/>
- 14 Santé arc-en-ciel Ontario, *Evidence Brief: Inform your practice... Because LGBTQ health matters*, 2.  
[http://www.rainbowhealthontario.ca/wp-content/uploads/woocommerce\\_uploads/2011/06/RHO\\_FactSheet\\_LGBTQMENTALHEALTH\\_E.pdf](http://www.rainbowhealthontario.ca/wp-content/uploads/woocommerce_uploads/2011/06/RHO_FactSheet_LGBTQMENTALHEALTH_E.pdf)
- 15 Ibid.
- 16 *HR ToolKit: Diversity at Work*. <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/diversity-supportive-environment.cfm>
- 17 Imagine Canada, *Place à la diversité et à l'inclusion organisationnelles*.  
<http://www.imaginecanada.ca/fr/blog/place-%C3%A0-la-diversit%C3%A9-et-%C3%A0-%E2%80%99inclusion-organisationnelles>
- 18 Phillips. Katherine W, « How Diversity Makes Us Smarter », *Scientific American* (1<sup>er</sup> octobre 2014).  
<https://www.scientificamerican.com/article/how-diversity-makes-us-smarter/>

- 19 *HR Toolkit: Diversity at Work*. <http://hrcouncil.ca/hr-toolkit/diversity-supportive-environment.cfm>
- 20 Fondation canadienne pour la revitalisation rurale, *State of Rural Canada 2015—Report Chapter : Ontario*. <http://sorc.crrf.ca/ontario/>
- 21 Draper, Barb, « 10 things to know about Mennonites in Canada », *Canadian Mennonite* (12 janvier 2017). <http://www.canadianmennonite.org/stories/10-things-know-about-mennonites-canada>
- 22 The New Canadians Centre, *Migrant Farm Workers Project*. [http://www.nccpeterborough.ca/?page\\_id=1969](http://www.nccpeterborough.ca/?page_id=1969)
- 23 Rural Ontario Municipal Association, *The Rural And Northern Lens* (Janvier 2015), 16. <http://www.roma.on.ca/ROMA-Docs/Reports/2015/AVoiceforRuralandNorthernOntario201501.aspx>

## 3. Comprendre l'inclusion

### Dans cette section

Définir l'inclusion.....	page 13
Pourquoi l'inclusion est-elle importante ? .....	page 14
Obstacles à un accès équitable .....	page 14
Réduire les obstacles à l'inclusion .....	page 15
Avantages de l'inclusion .....	page 17
Passer à l'action pour favoriser l'inclusion.....	page 17

### Définir l'inclusion

La Banque mondiale définit l'inclusion sociale comme « *le processus qui consiste à améliorer les conditions dans lesquelles les individus et les groupes participent à la vie de la société : il s'agit d'améliorer la capacité, les possibilités et la dignité des personnes qui sont défavorisées en raison de leur identité.* »<sup>1</sup> L'inclusion sociale vise à créer les conditions qui permettent à chaque membre de la société de participer pleinement à tous les aspects de la vie, ce qui inclut les activités civiques, sociales, économiques et politiques, ainsi que les processus décisionnels.<sup>2</sup>

Selon l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire, l'inclusion sociale signifie que les gens :

- vivent un sentiment d'appartenance;
- sont acceptés (pour qui ils sont) dans leur communauté;
- ont des rôles valorisés dans la communauté;
- participent activement dans la communauté;
- participent à des activités en fonction de leurs préférences personnelles;
- ont des relations sociales avec d'autres personnes qu'ils choisissent et avec qui ils ont des champs d'intérêt commun;
- ont des amis.

Quand les personnes vivent une partie ou l'ensemble de ces conditions, elles sont plus susceptibles d'être heureuses et en santé. En fait, l'inclusion sociale est un important « déterminant de la santé » – sans l'inclusion, les gens risquent davantage d'être en mauvaise santé (y compris en mauvaise santé mentale), de se sentir seuls et isolés, et d'avoir une faible estime de soi.<sup>3</sup>

## **Pourquoi l'inclusion est-elle importante ?**

Nous vivons dans une société diverse et changeante. Alors que chaque personne a le droit d'être traitée de manière juste et équitable, la société est remplie d'obstacles à tous les niveaux qui entraînent le traitement inéquitable de certains individus et groupes, fondé sur des caractéristiques telles que la race, l'ethnicité, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'incapacité. L'exclusion sociale est créée par l'intersection des rapports de force inégaux dans quatre dimensions (économique, politique, sociale et culturelle), et ce, à tous les échelons de la société.<sup>4</sup> L'exclusion sociale se traduit par un accès inégal aux ressources et nie à certaines personnes l'accès aux droits humains fondamentaux, ainsi que la possibilité de prendre part à la société dans son ensemble.

Pour être efficaces, les efforts favorisant une plus grande inclusion doivent être déployés au niveau individuel, organisationnel, communautaire et sociétal. Au niveau individuel, nous devons examiner nos valeurs, stéréotypes, superstitions, préjugés conscients et inconscients, ainsi que notre langage verbal et corporel dans le cadre de nos interactions. Au niveau organisationnel, nous devons analyser les répercussions de nos valeurs, politiques, pratiques et procédures. Créent-elles ou perpétuent-elles un désavantage pour certains groupes au sein de l'organisation (c.-à-d., une discrimination systémique), ou favorisent-elles un milieu de travail accueillant qui valorise la contribution de tous les travailleurs et est sensible à leurs besoins et aspirations ?

L'inclusion contribue à améliorer l'efficacité d'une organisation de plusieurs façons :

- Elle assure un accès équitable aux diverses populations au sein de l'organisation, ainsi que leur participation.
- Elle permet de mieux répondre aux divers besoins des membres de la collectivité servis par l'organisation.
- Elle contribue à faire en sorte que l'organisation représente et reflète la population locale.
- Elle améliore l'efficacité des programmes et permet d'offrir de meilleurs résultats aux clients.
- Elle contribue à assurer la représentativité et la validation des membres de la collectivité au sein des divers secteurs de l'organisation.

## **Obstacles à un accès équitable**

Il est important de tenir compte des questions liées à l'accès et au choix, au moment d'examiner le pouvoir et les privilèges. L'accès se définit comme le droit, la possibilité ou la capacité d'accéder à un établissement, de prendre part à un programme ou d'obtenir un service, d'utiliser du matériel, de visiter des personnes, et d'obtenir, de comprendre et d'utiliser des renseignements, des connaissances et des compétences. L'accès est limité lorsqu'il existe des obstacles. Les obstacles limitent ou restreignent l'accès à des installations, à des programmes, à du matériel, à des personnes et à des renseignements.



Ces obstacles peuvent être accidentels ou intentionnels. Les gens peuvent faire face à de nombreux obstacles les empêchant de participer pleinement à la société en raison de leur identité personnelle et de leurs circonstances.

Par exemple, les personnes ayant un handicap, les personnes de couleur, les jeunes ou les aînés peuvent faire l'objet de discrimination systémique lorsque les programmes sont conçus pour des personnes de race blanche, non handicapées et d'âge moyen. La tenue vestimentaire reflétant l'identité culturelle ou religieuse d'une personne, ou le fait qu'elle souffre de troubles d'élocution ou d'une capacité limitée à parler l'anglais, peuvent aussi être des motifs de discrimination dans les cas où un code vestimentaire rigoureux est en vigueur et la communication orale est importante. De tels obstacles peuvent limiter la participation de ces gens aux organisations, voire les empêcher de communiquer avec ces groupes.<sup>5</sup>

Les gens ne choisissent pas nécessairement de discriminer contre ceux qui sont différents. Souvent, les obstacles à la participation existent au sein des organismes communautaires par manque de sensibilisation aux différents désirs et besoins.

## Réduire les obstacles à l'inclusion

Pour éliminer les obstacles et accroître l'accès, on doit d'abord déterminer quels sont les obstacles et apprendre à les déceler dans notre comportement et celui des autres. Essentiellement, un obstacle est ce qui empêche une personne ou un groupe d'accéder à certains services ou de profiter de certaines possibilités. Un obstacle peut être physique (p. ex., des escaliers) ou financier (p. ex., le manque d'argent pour prendre l'autobus); il peut se manifester par une attitude (p. ex., la discrimination individuelle ou organisationnelle); il peut avoir un aspect social (p. ex., des normes et une attitude dominante), linguistique (p. ex., des capacités limitées en anglais) ou géographique (p. ex., un lieu isolé). Ces obstacles peuvent être réels ou perçus. Il est important de reconnaître que l'inaccessibilité d'un édifice, d'un programme, d'un service communautaire ou d'une opportunité, peut se manifester de différentes façons. L'accès se rapporte à de nombreux aspects d'une



prestation de services. Dans certains cas, les gens peuvent trouver qu'il leur est difficile de participer pleinement à leur communauté en raison d'une contrainte individuelle. Par exemple, une personne malentendante peut avoir de la difficulté à participer à une rencontre communautaire. Par contre, on peut répondre à ses besoins en lui fournissant des documents imprimés, en demandant aux participants de parler clairement et d'essayer de lui faire face pour qu'elle puisse lire sur leurs lèvres, ou en lui offrant des services d'interprétation gestuelle.

Il n'existe pas de formule simple pour éliminer tous les obstacles, car chaque personne a des besoins particuliers. Lorsque nous traitons les gens de manière égale, nous ne tenons pas compte de leurs différences. Lorsque nous les traitons de manière équitable, nous reconnaissons et respectons leurs différences. Il faut donc examiner le processus visant à déterminer les mesures d'adaptation nécessaires et réalisables sur une base individuelle propre à chaque circonstance. Comme les besoins ne sont pas tous visibles, il est important de demander à chaque membre concerné ou qui pourrait être concerné, au sein de l'organisation, si sa participation pourrait être optimisée d'une façon quelconque.

On peut aborder cette question durant l'orientation des nouveaux employés, bénévoles et membres. En consultant les personnes concernées, on peut souvent planifier des mesures d'adaptation dans un délai raisonnable et acceptable pour les deux parties.

Dans certains cas, il est impossible de mettre en place les mesures d'adaptation sans causer un préjudice aux personnes concernées ou à l'organisme qui essaie de répondre à leurs besoins. Le cas échéant, il faudra trouver des solutions pour compenser les coûts ou les risques encourus pour apporter les mesures d'adaptation. D'ailleurs, s'il est impossible d'apporter les mesures d'adaptation immédiatement, on pourrait envisager de le faire sur une période prolongée. Pour apporter des changements aux infrastructures physiques qui peuvent exiger des dépenses considérables, par exemple, l'organisme pourrait considérer ce qui suit :

- créer un fonds spécial où des paiements réguliers seront versés;
- solliciter des subventions ou des dons auprès de particuliers ou d'organismes;
- organiser une activité de collecte de fonds spécifiquement à cette fin.

Il est également important de reconnaître que les personnes qui ont besoin de mesures d'adaptation n'approcheront probablement pas l'organisme pour demander de telles mesures. Il est plus probable qu'elles se sentent exclues, qu'elles considèrent s'abstenir de participer ou qu'elles soient incapables de le faire. Les organismes peuvent créer une image accueillante en choisissant de tenir leurs réunions ou leurs activités dans un endroit propice (par exemple, en s'assurant que l'emplacement est accessible physiquement, et qu'il se trouve sur une voie de métro ou d'autobus).

En faisant preuve de bonne foi et en se montrant disposé à étudier des solutions novatrices pour réduire les obstacles à l'accès équitable et à l'établissement de mesures d'adaptation, on fait déjà un énorme pas pour favoriser l'inclusion. En faisant en sorte que chaque personne se sente bienvenue et incluse (avant qu'une demande ou une plainte ne soit déposée), une organisation montre qu'elle se préoccupe du bien-être des gens et est ouverte au changement.



## Avantages de l'inclusion

L'inclusion contribue à améliorer l'efficacité d'une organisation de plusieurs façons :

- Elle accroît la capacité et l'expertise de l'organisation.
- Elle permet de prendre de bonnes décisions dans un environnement marqué par le changement et l'incertitude financière.
- Elle améliore la capacité d'une organisation à réagir de manière efficace aux changements démographiques.
- Elle rend l'organisation plus responsable devant la collectivité.
- Elle permet de favoriser la participation locale et de renforcer les relations.
- Elle cultive la réputation de l'organisation en tant qu'entité progressive et inclusive – un employeur de choix.
- Elle favorise l'enrichissement social, économique et culturel par l'accroissement de la diversité.
- Elle améliore le moral, surtout chez les membres du conseil, les employés et les bénévoles qui peuvent se sentir marginalisés.
- Elle accroît la participation et favorise le partage des responsabilités et de la charge de travail.
- Elle contribue à réduire les conflits et à mieux comprendre les causes fondamentales des conflits.
- Elle aide l'organisation à se conformer aux lois et règlements, à gérer les risques et à réduire sa responsabilité.<sup>6</sup>

## Passer à l'action pour favoriser l'inclusion

Il existe plusieurs façons de passer à l'action pour favoriser l'inclusion. Les mesures prises n'ont pas à être compliquées, mais elles doivent être intentionnelles. Divers facteurs déterminent quelles sont les mesures les plus appropriées à prendre, notamment l'auditoire, l'objectif, le milieu et la capacité des personnes concernées.

Une bonne façon de commencer est de **sensibiliser les gens** au niveau individuel ou organisationnel. Les activités visant à faire mieux comprendre la diversité et

l'inclusion peuvent être formelles ou informelles. Si les mesures sont appliquées avec constance, elles permettent de jeter les bases d'une culture d'inclusion.

Une **compréhension plus profonde** passe par une réflexion critique sur les répercussions de l'exclusion sociale. C'est à cette étape que l'on développe la capacité à reconnaître et à saisir les différentes perspectives concernant la diversité. On cherche ici à encourager les gens à en apprendre davantage sur ces questions.

Pour **intégrer l'inclusion**, on doit d'abord se concentrer sur les obstacles à la pleine inclusion. Ces mesures témoignent de nos valeurs et de notre engagement à promouvoir l'inclusion dans nos vies. Cela inclut les activités qui démontrent la responsabilité individuelle et collective à remettre en question l'exclusion partout où elle existe.

Des **initiatives phares** peuvent être entreprises par quiconque fait preuve d'enthousiasme et d'un engagement solide envers l'inclusion. Les mesures qui « relèvent la barre » en matière d'inclusion encouragent les autres à emboîter le pas. Si elles sont couronnées de succès, ces activités peuvent avoir des répercussions profondes et durables sur les organisations et les collectivités.

## **Exemples de mesures favorisant l'inclusion :**

### **Accroître la sensibilisation**

- Créer ou partager un calendrier de la diversité et célébrer les dates importantes.
- Identifier le territoire traditionnel dans la collectivité et en apprendre davantage sur l'histoire de ce territoire.
- Montrer ou partager des messages vidéo sur l'inclusion.
- Envoyer chaque jour un mot sur la diversité.

### **Approfondir les connaissances**

- Évaluer les valeurs, préjugés et privilèges individuels; passer le test IAT d'Harvard.
- S'informer sur les micro-aggressions.
- Examiner les données du recensement dans la collectivité et songer aux personnes absentes ou qui sont considérées comme invisibles.
- Organiser un visionnement et un groupe de discussion sur les questions d'actualité liées à la diversité.

### **Intégrer l'inclusion**

- Se mettre à la place de l'autre et examiner les activités quotidiennes en adoptant une perspective différente.
- Passer en revue les politiques en utilisant une optique axée sur l'équité et l'inclusion; élaborer des politiques plus inclusives.
- Lier l'inclusion aux valeurs, en faire une priorité, la mettre et la maintenir à l'ordre du jour.

## Faire preuve de leadership

- Rédiger une charte de la diversité pour la collectivité ou les organisations au sein de la collectivité.
- Mettre sur pied un comité ou un groupe de travail sur la diversité qui fournira des conseils sur les questions liées à l'inclusion.
- Demander des comptes aux groupes, au gouvernement et aux entreprises en ce qui a trait à leur engagement à l'égard de l'inclusion.

## Notes de fin de section – Comprendre l'inclusion

- 1 Banque mondiale, *Note : Inclusion sociale* (28 mars 2017).  
<http://www.banquemondiale.org/fr/topic/socialdevelopment/brief/social-inclusion>
- 2 Département des Affaires économiques et sociales des Nations Unies, *Creating an Inclusive Society : Practical Strategies to Promote Social Integration*, 2009.  
<http://www.un.org/esa/socdev/egms/docs/2009/Ghana/inclusive-society.pdf>
- 3 Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire.  
<https://nbacl.nb.ca/module-pages/pourquoi-linclusion-sociale/?lang=fr>
- 4 Organisation mondiale de la Santé, *Social Exclusion*, 2017.  
[http://www.who.int/social\\_determinants/themes/socialexclusion/en](http://www.who.int/social_determinants/themes/socialexclusion/en)
- 5 Rabia Khedr, *Building Inclusive Communities for Ethnoracial People with Disabilities*, Ethnoracial People with Disabilities Coalition of Ontario, Toronto ON, 2003.
- 6 Le contenu de cette section a été en grande partie adapté de : « Diversity at the City of Toronto », une présentation de Tim Rees dans le cadre d'un forum sur la société diversifiée du Sustainability Network (octobre 2001), et de « Why Diversity? », une présentation de Paul Kwasi Kafele devant le York Support Network (2001).



## 4. Dimensions de la diversité

### Dans cette section

- Capacité.....page 21
- Âge .....page 26
- Héritage culturel.....page 31
- Sexe, genre et orientation sexuelle .....page 41
- Revenu .....page 45
- Littératie .....page 49
- Race.....page 53

Les dimensions de la diversité désignent un éventail de continuums des différences. Par exemple, la dimension de l'âge fait référence à une fourchette d'âge allant de « très jeune » à « très vieux ». La position qu'une personne occupe dans chaque dimension de la diversité représente un filtre à travers lequel elle perçoit le monde. Ces dimensions se recoupent en chacun de nous et créent un réseau complexe de filtres de diversité, à partir desquels nous formulons des suppositions à propos des autres, lesquelles orientent ensuite nos propres comportements, qui peuvent à leur tour avoir une incidence sur les autres.<sup>1</sup>

La présente section offre un aperçu de chacune des dimensions personnelles de la diversité (capacité, âge, héritage culturel, genre, orientation sexuelle et race) et de certaines dimensions externes (littératie et revenu). Il existe toutefois plusieurs autres dimensions de la diversité, comme l'état matrimonial, l'éducation et l'expérience de travail.

### Remarque à propos de l'intersectionnalité...

On parle souvent de la race, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'âge et des autres caractéristiques des gens comme si elles étaient distinctes les unes des autres. L'intersectionnalité est la reconnaissance de l'interaction des dimensions de la diversité les unes avec les autres. Nous devons prendre acte de la complexité de nos expériences vécues et comprendre que, bien qu'il puisse y avoir certains points communs entre les gens, chacun de nous est unique.<sup>2</sup>

### Notes de fin de section – Cette page

- 1 Adapté de Marilyn Loden et Julie Rosener, *Internal Dimensions and External Dimensions*, Workforce America, Business One Irwin, 1991. [http://www.lacrosseconsortium.org/uploads/content\\_files/Dimensions\\_of\\_Diversity\\_Wheel\\_Expanded.pdf](http://www.lacrosseconsortium.org/uploads/content_files/Dimensions_of_Diversity_Wheel_Expanded.pdf)
- 2 Palmer, Nathan, « Life at the Intersectionality of Race, Class & Gender », *Sociology in Focus*, 14 décembre 2011. <http://sociologyinfocus.com/2011/12/life-at-the-intersectionality-of-race-class-gender/>

## Dimensions de la diversité : CAPACITÉ

Le terme « capacité » désigne le pouvoir ou l'aptitude d'agir sur les plans physique, mental, juridique, moral, financier, etc.<sup>1</sup> Chaque personne présente des niveaux de capacité variés dans différents domaines. Le terme « handicap » désigne une altération de la capacité et couvre tout un éventail d'états, à divers degrés, certains visibles et d'autres non. Un handicap peut exister dès la naissance, être causé par un accident ou apparaître avec le temps. Le terme englobe notamment les handicaps physiques et mentaux, les troubles d'apprentissage, les troubles mentaux, les troubles visuels ou auditifs, l'épilepsie, la dépendance à la drogue et à l'alcool, les sensibilités environnementales et d'autres affections.<sup>2</sup>

La Convention relative aux droits des personnes handicapées des Nations Unies (CRDPH) reconnaît que « *la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ». <sup>3</sup>

Le Code des droits de la personne de l'Ontario reconnaît la dignité et la valeur de toute personne en Ontario et assure à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Il s'applique aux domaines de l'emploi, du logement, des installations et services, des contrats, et de l'adhésion aux syndicats, aux associations commerciales ou aux associations professionnelles. Les personnes handicapées ont droit aux mêmes chances et aux mêmes avantages sociaux que les personnes non handicapées. Dans certains cas, les personnes handicapées nécessitent des adaptations spéciales ou « accommodements » pour leur permettre de participer efficacement.<sup>4</sup>

On estime qu'en 2012, 3,8 millions d'adultes au Canada (13,7 %) présentaient un handicap limitant leurs activités quotidiennes.<sup>5</sup> Le tableau ci-dessous présente la prévalence des handicaps selon le type, chez les adultes de 15 ans et plus.

### Prévalence des types de handicaps chez les adultes au Canada (15 ans et plus)

Lié à la douleur	13,7 %
Flexibilité	9,7 %
Mobilité	7,2 %
Lié à la santé mentale	3,9 %
Dextérité	3,5 %
Ouïe	3,2 %
Vision	2,8 %
Mémoire	2,3 %
Apprentissage	2,3 %
Développement	0,6 %
Inconnu	0,3 %

## Mesures favorisant l'inclusion : Accessibilité dans la dignité

Pour permettre aux personnes handicapées de participer aux activités quotidiennes et d'exercer des fonctions similaires à celles des personnes non handicapées, nous devons faire davantage que simplement les encourager; nous devons veiller à ce que des politiques et pratiques appropriées soient en place au sein d'une communauté ou d'un organisme.<sup>6</sup> Le ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario classe les obstacles selon les catégories suivantes : physiques et architecturaux, liés à l'information et aux communications, liés à l'attitude, d'ordre technologique et organisationnels.<sup>7</sup> Pour s'assurer que les personnes ayant un handicap (visible ou invisible) vivent une vie pleinement inclusive, les interventions devraient cibler :

- l'amélioration de la visibilité et de la sensibilisation;
- l'habilitation;
- l'élimination des obstacles.

### Les mesures qui pourraient améliorer la vie des personnes handicapées :

- Encourager les médias à promouvoir la sensibilisation à propos des enjeux liés aux handicaps. Le travail de la [Fondation Rick Hansen](#) est un exemple de méthode de promotion de la sensibilisation.<sup>8</sup>
- Accroître la participation et la représentation des personnes handicapées sur la scène politique.
- Considérer la communauté des personnes handicapées comme un important groupe de consommateurs.
- Faire en sorte que les occasions d'emploi et de bénévolat soient inclusives et accueillantes,<sup>9</sup> comme c'est le cas de la campagne [Je ne me reconnais pas](#).
- Recourir aux technologies de l'information et de la communication pour améliorer la qualité de vie des personnes handicapées.
- Promouvoir l'inclusion sociale dans les lieux de travail, les écoles et les espaces de loisir.
- Veiller à ce que les ressources organisationnelles comme les brochures et les sites Web soient disponibles dans des formats permettant aux personnes handicapées d'y accéder facilement.
- Rendre les transports publics, notamment le transport aérien, accessibles à tous.
- Inspecter les lieux de travail, espaces publics et quartiers pour repérer les changements à apporter pour rendre ces endroits plus accessibles et accueillants aux personnes handicapées.<sup>10</sup> Plus de détails sont offerts sur le site Web [Vers l'accessibilité](#).
- Sensibiliser les gens aux comportements à adopter en présence de personnes handicapées. Par exemple, apprendre comment réagir en cas d'urgence en santé mentale — consulter la section 10 intitulée « Crises et urgences », à la page 177 du document *Guide à l'intention des familles sur les troubles concomitants du Centre de toxicomanie et de santé mentale* ([http://www.camh.ca/en/education/about/camh\\_publications/Documents/eBook\\_PDFs/famguideCD\\_FR.pdf](http://www.camh.ca/en/education/about/camh_publications/Documents/eBook_PDFs/famguideCD_FR.pdf))<sup>11</sup>

## Ressources

La **Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario** (ministère des Affaires civiques de l'Ontario) prévoit l'élaboration, la mise en œuvre et l'application de normes d'accessibilité en vue de réaliser l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario. <https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/05a11>

**Accessibility Ontario**, un organisme voué à la formation et au perfectionnement, aide les organismes sans but lucratif et les entreprises de l'Ontario à comprendre la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et à s'y conformer. <https://accessontario.com> (en anglais)

Le **Programme InterActions pour le changement**, une initiative du gouvernement de l'Ontario, fournit de l'aide financière et de l'expertise aux organismes sans but lucratif constitués en personne morale, qui aident d'autres organismes à se conformer à la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. <http://www.grants.gov.on.ca/GrantsPortal/fr/OntarioGrants/GrantOpportunities/PRDR007000.html>

**Vers l'accessibilité** est un site Web qui propose des modules de formation gratuits permettant de respecter les exigences de formation en vertu de la législation ontarienne sur l'accessibilité (*Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*). <http://www.verslaccessibilite.ca/>

**Autisme Ontario** œuvre à sensibiliser le public à l'autisme ainsi qu'aux défis quotidiens que doivent relever les personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme, leur famille et les professionnels avec lesquels elles interagissent. <http://www.autismontario.com>

**Le Centre de toxicomanie et de santé mentale (CAMH)** intègre des soins cliniques à des activités de recherche, d'éducation, d'élaboration de politiques et de promotion de la santé pour aider à améliorer la vie des personnes touchées par des problèmes de toxicomanie et de santé mentale. <http://www.camh.ca/fr/hospital/Pages/home.aspx>

**Intégration communautaire Ontario** soutient les personnes aux prises avec des troubles d'apprentissage et défend leurs intérêts dans le but de créer un monde où les gens ayant une déficience intellectuelle peuvent participer pleinement à la vie de leur collectivité. <http://communitylivingontario.ca/?lang=fr>

**Epilepsy Ontario** vise à promouvoir l'autonomie et une qualité de vie optimale pour les enfants et adultes atteints de troubles convulsifs en leur fournissant des services (conseil et aiguillage) et en offrant de l'information, de la formation et des services de défense des intérêts. <http://epilepsyontario.org/> (en anglais)

**L'Association ontarienne des troubles d'apprentissage (LDAO)** œuvre à améliorer la vie des personnes ayant des troubles de l'apprentissage en offrant des ressources, des services, de l'information, des activités et des produits conçus pour aider les personnes aux prises avec un TA ou un TDAH, leurs parents et les enseignants de même que les autres professionnels concernés. <http://www.ldao.ca> (en anglais).

La **Mood Disorders Association of Ontario (MDAO)** s'engage à améliorer la qualité de vie des personnes atteintes de troubles de l'humeur, des membres de leur famille et de leurs amis grâce au soutien mutuel, au partage d'information et à la formation. <https://www.moordisorders.ca/> (en anglais)

L'**Ontario Brain Injury Association (OBIA)**, établie dans divers endroits en Ontario, offre des programmes de soutien, d'information, de sensibilisation et de défense des intérêts pour les personnes aux prises avec une lésion cérébrale acquise. <http://obia.ca/> (en anglais)

La **Société de schizophrénie de l'Ontario (SSO)** fournit des services d'éducation, de soutien et de défense des intérêts aux personnes, aux familles et aux collectivités touchées par la schizophrénie et les maladies psychotiques. <http://www.schizophrenia.on.ca/> (en anglais)

### **Organismes à l'échelle canadienne**

La **Canadian Abilities Foundation** offre de l'inspiration, de l'information et des occasions aux Canadiens handicapés. Elle souhaite créer une société inclusive et accessible à tous, où chacun éprouve un sentiment d'appartenance et se sent apprécié. <http://abilities.ca/> (en anglais)

La **Société canadienne de l'ouïe (SCO)** propose un vaste éventail de programmes, services, produits et renseignements pour contribuer à éliminer les obstacles liés à la communication et offre du soutien et des conseils aux personnes culturellement sourdes, sourdes oralistes, devenues sourdes et malentendantes. <https://www.chs.ca/>

L'**Institut national canadien pour les aveugles (INCA)** fournit des services de réadaptation pour accroître l'autonomie, la sécurité et la mobilité après une perte de vision, et permet aux personnes aveugles ou ayant une vision partielle, de se réaliser pleinement. <http://www.cnib.ca/fr/Pages/default.aspx>

La **Marche des dix sous du Canada** œuvre dans le secteur des services, de la défense des intérêts et de la recherche, afin d'accroître l'égalité des chances, l'autonomie, la dignité et la qualité de vie des personnes ayant un handicap physique. <https://www.marchofdimes.ca>

La **Fondation Rick Hansen** travaille à sensibiliser les gens, à changer les attitudes et à éliminer les obstacles auxquels font face les personnes handicapées et qui les empêchent d'atteindre leur plein potentiel. <http://www.rickhansen.com/Accueil>

### **Au Canada et dans le monde**

L'application **Access Now App** permet d'obtenir de l'information sur l'accessibilité dans divers lieux cartographiés autour du monde. <http://accessnow.me/> (en anglais)

Le **Disability Today (DT) Network** est une « exposition » en ligne à laquelle participent des canaux médiatiques hébergés de façon indépendante et qui porte sur 15 domaines présentant un intérêt particulier pour les personnes handicapées, leur famille et leurs amis, ainsi que les professionnels de la santé. <http://www.disabilitytodaynetwork.com/> (en anglais)

## Notes de fin de section – Capacité

- 1 <http://www.dictionary.com/browse/ability?s=t>.
- 2 Code des droits de la personne de l'Ontario, *Le handicap et les droits de la personne (brochure 2016)*. <http://www.ohrc.on.ca/fr/le-handicap-et-les-droits-de-la-personne-brochure-2016>
- 3 Code des droits de la personne de l'Ontario, *Politique sur le capacitisme et la discrimination fondée sur le handicap : 2. Qu'entend-on par handicap ?* <http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-le-capacitisme-et-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-le-handicap/2-qu%E2%80%99entend-par-handicap>
- 4 Code des droits de la personne de l'Ontario, *Le handicap et les droits de la personne (brochure 2016)*. <http://www.ohrc.on.ca/fr/le-handicap-et-les-droits-de-la-personne-brochure-2016>
- 5 Statistique Canada, *L'incapacité au Canada : Premiers résultats de l'Enquête canadienne sur l'incapacité*, 2013. <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-654-x/89-654-x2013002-fra.htm>
- 6 Centers for Disease Control and Prevention, *Disability Inclusion*. <https://www.cdc.gov/ncbddd/disabilityandhealth/disability-inclusion.html>
- 7 Ministère des Services sociaux et communautaires, *À propos de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)*, 2008. <http://www.mcscs.gov.on.ca/documents/fr/mcscs/publications/accessibility/AboutAODAWeb20080311FR.pdf>
- 8 <http://www.rickhansen.com/Accueil>
- 9 <http://www.jenemereconnaispas.ca/>
- 10 <http://accessforward.ca>
- 11 Centre de toxicomanie et de santé mentale, *Lorsqu'une crise se transforme en urgence*, 2012. [http://www.camh.ca/en/education/about/camh\\_publications/Documents/eBook\\_PDFs/famguideCD\\_FR.pdf](http://www.camh.ca/en/education/about/camh_publications/Documents/eBook_PDFs/famguideCD_FR.pdf)



## Dimensions de la diversité : ÂGE

L'âge représente le nombre d'années qu'une personne a vécues, mais, dans le contexte des communautés inclusives, il peut être associé aux différentes étapes du cycle de vie d'une personne. Lorsque les capacités et besoins des gens changent avec le temps, l'âge est un aspect qui fait souvent l'objet de discrimination et de préjugés (conscients ou inconscients). L'âgisme désigne la discrimination ou le traitement injuste que subit une personne en raison de son âge. Cette situation peut avoir une incidence négative sur la confiance, les perspectives d'emploi, la situation financière et la qualité de vie. L'âgisme inclut également la façon dont sont représentés les jeunes et les personnes âgées dans les médias, une représentation qui façonne les attitudes du public.<sup>1</sup>

La population ontarienne est vieillissante. Les régions où il n'y a pas d'accroissement naturel de la population et où le nombre d'habitants qui partent est supérieur au nombre de personnes qui arrivent (notamment dans bon nombre de régions rurales) connaîtront les taux de vieillissement les plus importants. La région du Grand Toronto (RGT) devrait continuer à afficher la plus jeune structure par âge, en raison de sa forte immigration internationale et de l'accroissement naturel de sa population.

### Enfants

On prévoit que le nombre d'enfants âgés de 0 à 14 ans en Ontario augmentera graduellement, passant de 2,2 millions en 2015 à presque 2,7 millions d'ici 2041. Toutefois, le pourcentage des enfants par rapport à la population totale devrait baisser graduellement de 15,9 % en 2015 à 14,9 % en 2041.<sup>2</sup>

Au cours des dernières décennies, le concept de villes amies des enfants a été mis de l'avant par divers particuliers et groupes. L'Assemblée générale des Nations Unies a adopté en 1989 la Convention relative aux droits de l'enfant, dont les principes directeurs comprennent la non-discrimination; la priorité donnée à l'intérêt supérieur de l'enfant; le droit à la vie, à la survie et au développement, ainsi que le droit de participer.<sup>3</sup> D'autres regroupements, comme 8 80 Cities, plaident pour des villes « où les citoyens participent activement et sont équitablement représentés », y compris les personnes de 8 à 80 ans.<sup>4</sup>

Il est important d'encourager les enfants à participer à des activités leur permettant d'acquérir les compétences requises pour participer efficacement à la vie de la collectivité une fois adultes.



## Jeunes

La recherche a montré que les jeunes qui s'engagent dans leur collectivité en retirent de nombreux avantages importants, tels que; une réduction de la consommation d'alcool et de drogues, une diminution des taux d'échec scolaire et de décrochage, ainsi qu'une diminution des comportements antisociaux et de dépression.<sup>5</sup>

*« L'engagement des jeunes est la participation significative et soutenue d'une jeune personne à une activité tout en s'ouvrant sur le monde. Il peut s'agir d'une variété d'activités telles que les sports, les arts, la musique, le bénévolat, la politique et l'activisme. Elles peuvent également se dérouler dans une multitude d'environnements. »<sup>6</sup>*

## Personnes âgées

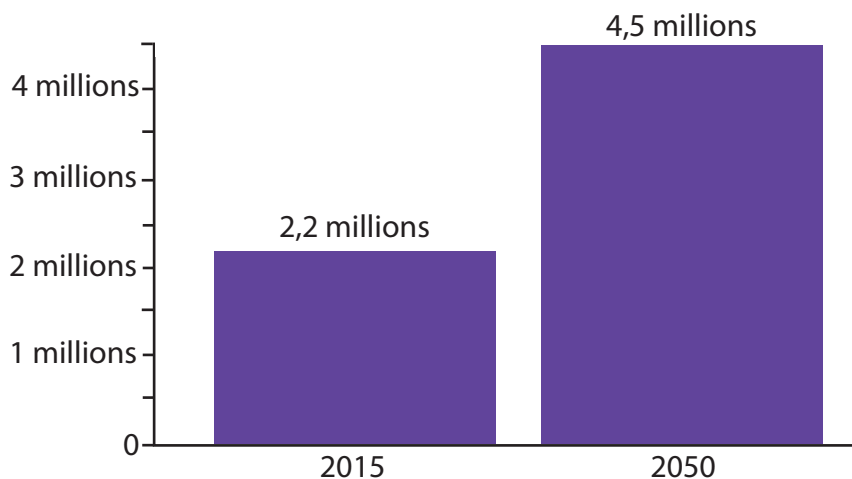
La population mondiale vieillit. On prévoit que le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus passera de 900 millions à deux milliards entre 2015 et 2050, soit une proportion de 12 % à 22 % de la population.

Le nombre de personnes âgées (65 ans et plus) en Ontario devrait plus que doubler, passant de 2,2 millions de personnes (16 % de la population totale) en 2015, à 4,5 millions de personnes (25,3 % de la population totale), d'ici 2041. La croissance du nombre et de la proportion des personnes âgées s'accélérera rapidement entre 2016 et 2031 lorsque les babyboomers atteindront l'âge de 65 ans, puis ralentira considérablement de 2031 à 2041. En Ontario, on compte davantage de personnes âgées que d'enfants de 0 à 14 ans depuis 2015.<sup>7</sup>

En Ontario, ce sont les groupes les plus âgés qui connaîtront la croissance la plus rapide. Le nombre de personnes de 75 ans et plus passera de 974 000 en 2015 à 2,7 millions d'ici 2041. Durant cette période, le groupe des plus de 90 ans sera multiplié presque par quatre, passant de 109 000 à 413 000 personnes.<sup>8</sup>

En matière de santé, il n'existe rien de tel qu'une personne âgée « typique ». Chaque personne vieillit différemment. Bien qu'une certaine partie des variations touchant la santé des personnes âgées soit déterminée par l'hérédité, la plus grande part est tributaire de l'environnement physique et social dans lequel elles vivent.

### Croissance prévue de la population des personnes âgées (65 ans et plus) en Ontario



La santé chez les personnes âgées ne doit pas être définie simplement comme l'absence de maladies. Elle devrait plutôt être caractérisée par leur sentiment de bien-être et leur capacité à continuer de faire ce qui est important à leurs yeux.

De nombreuses personnes âgées font face à des obstacles qui peuvent les empêcher de profiter d'une bonne qualité de vie. Ils comprennent notamment la difficulté à accéder aux espaces extérieurs, aux édifices, aux services de transport, aux logements abordables, à l'emploi, aux occasions d'interaction sociale ainsi qu'aux services de santé et de soutien communautaires.

En même temps, les personnes âgées, riches d'un vaste éventail de compétences et d'expériences, apportent une contribution importante à leur collectivité en tant qu'aidants, bénévoles et leaders communautaires.

## Mesures favorisant l'inclusion

- Créer des collectivités-amies des aînés. Le concept de collectivités-amies des aînés, lancé par l'Organisation mondiale de la Santé en 2005, continue de susciter l'enthousiasme dans le monde entier. Plusieurs collectivités en Ontario mettent en œuvre des initiatives favorables aux aînés, pour aider les résidents âgés à vivre en sécurité, à profiter d'une bonne santé et à continuer à participer à tous les aspects de la vie de leur collectivité. Les collectivités-amies des aînés prennent en compte plusieurs aspects de la vie communautaire comme l'accessibilité piétonnière, l'accessibilité, la sécurité, le transport, le logement, l'inclusion sociale, le bénévolat, l'emploi et les services de santé et de soutien communautaires.<sup>8</sup>
- Se renseigner davantage sur les stratégies efficaces d'engagement des jeunes et sensibiliser les autres à l'importance de faire participer les jeunes aux activités et au processus décisionnel dans leur collectivité.
- Élaborer des politiques favorables aux familles en milieu de travail ou dans les programmes de bénévolat.
- Organiser des activités et événements intergénérationnels.
- Mettre en place un environnement stimulant dans les installations et rassemblements communautaires en offrant des livres, des jouets, des activités structurées et appropriées, pour favoriser la participation des enfants.
- Rendre les rassemblements plus familiaux et amusants, par exemple en y intégrant des jeux, un barbecue, des activités artistiques, de la musique, etc. Cela favoriserait une participation plus importante que lors des rencontres plus conventionnelles.
- Rendre les espaces communautaires accessibles à tous les enfants et à leurs parents ou aux personnes qui en sont responsables.
- Encourager une culture qui reconnaît, valorise et récompense les efforts des enfants et des jeunes.

## Ressources

**8 80 Cities** est un organisme sans but lucratif qui rassemble les citoyens dans le but d'améliorer la mobilité et les espaces publics afin de créer des collectivités plus dynamiques, en santé et équitables. L'équipe de 8 80 Cities est d'avis que si toutes les activités dans nos espaces publics conviennent aux personnes de 8 à 80 ans, elles conviendront à tous. <http://www.880cities.org/> (en anglais)

**Best Start: How to be a Family Friendly Workplace** est un guide qui propose des politiques et pratiques pour aider les familles avant et pendant la grossesse de même que pendant la période d'allaitement. [http://www.beststart.org/ressources/wrkplc\\_health/pdf/](http://www.beststart.org/ressources/wrkplc_health/pdf/preg_work_16pg_FNL.pdf)  
[preg\\_work\\_16pg\\_FNL.pdf](http://www.beststart.org/ressources/wrkplc_health/pdf/preg_work_16pg_FNL.pdf) (en anglais)

Le **Centre d'excellence de l'Ontario** en santé mentale des enfants et des adolescents a publié en septembre 2016 un rapport intitulé *Youth engagement in rural and remote contexts*. [http://www.excellenceforchildand youth.ca/sites/default/files/resource/EIS\\_Rural\\_Remote\\_Youth\\_Engagement.pdf](http://www.excellenceforchildand youth.ca/sites/default/files/resource/EIS_Rural_Remote_Youth_Engagement.pdf) (en anglais)

Le **Search Institute**<sup>®</sup>, un leader et un partenaire pour divers organismes partout dans le monde, œuvre depuis plus de 50 ans à découvrir ce dont les enfants ont besoin pour réussir. <http://www.search-institute.org/> (en anglais)

**La Commission des étudiants : centre d'excellence pour l'engagement des jeunes**  
[http://www.studentscommission.ca/aorg/index\\_f.php](http://www.studentscommission.ca/aorg/index_f.php)

**Rural Ontario Institute, 2017 Youth Engagement Showcase Stories**  
<http://www.ruralontarioinstitute.ca/yes-stories> (en anglais)

**Agence de santé publique du Canada.** *Initiative des collectivités rurales et éloignées amies des aînés : un guide.* [http://www.phac-aspc.gc.ca/seniors-aines/alt-formats/pdf/publications/public/healthy-sante/age\\_friendly\\_rural/AFRRRC\\_fr.pdf](http://www.phac-aspc.gc.ca/seniors-aines/alt-formats/pdf/publications/public/healthy-sante/age_friendly_rural/AFRRRC_fr.pdf)

**Agence de santé publique du Canada.** *Liste de contrôle des caractéristiques d'une collectivité amie des aînés.* <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/vieillesse-aines/publications/publications-grand-public/initiative-collectivites-rurales-eloignees-amies-aines-guide/liste-contrôle-caracteristiques-collectivite-amie-aines.html>

**Agence de santé publique du Canada.** *Collectivités-amies des aînés au Canada : Guide de mise en œuvre à l'échelon de la collectivité.* <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/vie-saine/collectivites-amies-aines-canada-guide-mise-oeuvre-echelon-collectivite.html>

**Ville d'Ottawa.** *Les personnes âgées : Optique d'équité et d'inclusion – Portrait.* [http://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/older\\_adults\\_snapshot\\_fr\\_2016\\_final\\_acc.pdf](http://www.cawi-ivtf.org/sites/default/files/older_adults_snapshot_fr_2016_final_acc.pdf)

## Notes de fin de section – Âge

- 1 Age UK. <http://www.ageuk.org.uk/work-and-learning/discrimination-and-rights/what-is-ageism/>
- 2 Ministère des Finances de l'Ontario, *Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario*, printemps 2016. <http://www.fn.gov.on.ca/fr/economy/demographics/projections/index.html>
- 3 UNICEF Canada, *À propos de la Convention relative aux droits de l'enfant*. <http://www.unicef.ca/fr/discover-fr/article/a-propos-d'une-gouvernance-axee-sur-les-enfants>
- 4 8 80 Cities. <http://www.880cities.org/>
- 5 Centres d'excellence pour le bien-être des enfants, *C'est quoi, l'engagement des jeunes ?* [http://archives.studentscommission.ca/pdf/Whatis\\_WEB\\_f.pdf](http://archives.studentscommission.ca/pdf/Whatis_WEB_f.pdf)
- 6 Ibid., 5.
- 7 Ministère des Finances de l'Ontario, *Mise à jour des projections démographiques pour l'Ontario*, printemps 2016. <http://www.fn.gov.on.ca/fr/economy/demographics/projections/index.html>
- 8 Organisation mondiale de la Santé, *Guide mondial des villes-amies des aînés*, 2007. [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43753/1/9789242547306\\_fre.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43753/1/9789242547306_fre.pdf)

## Dimensions de la diversité : HÉRITAGE CULTUREL

*« Les êtres humains sont des créatures sociales. Depuis l'apparition de l'Homo sapiens, il y a près de 250 000 ans, les humains se sont regroupés en communautés pour survivre. En vivant ensemble, ils adoptent des habitudes et comportements communs — qui vont des méthodes particulières d'éducation des enfants aux techniques de prédilection pour obtenir de la nourriture. »<sup>1</sup>*  
(traduction libre)

La culture est constituée d'idées, de symboles, de langage, de croyances, de valeurs et d'artéfacts (objets matériels comme des outils, appareils technologiques, instruments de cuisine, vêtements et moyens de transport).<sup>2</sup> Malgré tout ce que les êtres humains ont en commun, il existe de nombreuses différences culturelles au sein d'une même société ainsi que d'une société à l'autre. Ces différences peuvent parfois empêcher les gens de vivre, travailler et se divertir ensemble de façon harmonieuse.

L'héritage culturel est une manifestation des façons de vivre élaborées par une communauté et transmises de génération en génération, lesquelles comprennent des coutumes, pratiques, endroits, objets, expressions artistiques et valeurs.<sup>3</sup>

Dans cette section, trois aspects de l'héritage culturel seront abordés : la langue, la religion et les peuples autochtones au Canada.

### Langue

Pour se sentir incluse, une personne doit comprendre les gens qui l'entourent et être comprise par eux. Il est donc essentiel d'examiner les obstacles linguistiques possibles.

Les données du recensement de 2011, présentées par le Commissaire aux langues officielles,<sup>4</sup> indiquent que 69,3 % des Ontariens avaient l'anglais comme langue maternelle, 4,1 % étaient de langue maternelle française et 26 % avaient une langue non officielle comme langue maternelle. Au sein de la population ontarienne, 86 % des habitants parlaient seulement l'anglais, 0,3 % seulement le français, 11 % le français et l'anglais et 2,3 % ne parlaient ni l'anglais ni le français.

Les contributions des francophones sur les plans culturel, social, économique et politique à la province de l'Ontario remontent à plus de 400 ans.<sup>5</sup> C'est en Ontario qu'on retrouve le plus grand nombre de francophones hors Québec. Selon le recensement du Canada de 2011, des 13,5 millions de personnes vivant en Ontario, 611 500 personnes (soit près de 5 % de la population) s'identifiaient comme francophones. Voici la distribution de la population francophone de l'Ontario par région : Est (42,2 %), Centre (30 %) et Nord-Est (20,8 %).<sup>6</sup> Le nombre de francophones en Ontario s'est accru de manière constante au cours des deux dernières décennies.

Jusqu'en 2009, les francophones étaient définis comme les personnes dont la langue maternelle était le français, mais le gouvernement de l'Ontario utilise maintenant une définition plus inclusive de la population francophone qui englobe « *les personnes pour lesquelles*



*la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais, mais qui ont une bonne connaissance du français comme langue officielle et qui utilisent le français à la maison » et, par conséquent, les « immigrants récents en Ontario pour qui le français est la langue d'intégration. »<sup>7</sup>*

Au-delà de la question de la langue, la communauté franco-ontarienne se caractérise toutefois par sa diversité, notamment en matière d'ethnicité, de religion, d'origine, d'éducation, de culture, de revenus, de valeurs et d'expériences.

L'existence de deux langues officielles (anglais et français) est une caractéristique fondamentale de l'identité canadienne, et l'importance des droits linguistiques est clairement reconnue dans la Charte canadienne des droits et libertés.<sup>8</sup> Les francophones de l'Ontario ont le droit de demander et de recevoir des services dans leur langue de la part des bureaux des gouvernements provincial et fédéral ainsi que de certains organismes financés par le gouvernement provincial.<sup>9</sup> Bien que la plupart des francophones en Ontario soient bilingues, ils sont souvent davantage en mesure ou simplement plus à l'aise de s'exprimer dans leur langue maternelle. Les coûts associés au bilinguisme sont souvent perçus comme nécessaires pour répondre aux besoins des francophones, mais en réalité ils servent à répondre à ceux des personnes unilingues, parmi lesquelles on retrouve beaucoup plus d'anglophones que de francophones.

Les francophones membres des minorités visibles font face à une double minorisation – minorité linguistique dans un Ontario majoritairement anglophone, minorité visible dans un Ontario français majoritairement de race blanche.

On retrouve en Ontario, qui compte une proportion de résidents multilingues supérieure à la moyenne nationale, plus de 100 langues maternelles différentes. Outre l'anglais et le français, voici les langues maternelles les plus courantes en Ontario :

- chinois (comprend le cantonais, le mandarin, le hakka et d'autres langues);
- italien;
- espagnol;
- pendjabi (punjabi);
- portugais;
- allemand;
- tagalog (pilipino, filipino);
- arabe;
- urdu.<sup>10</sup>



Compte tenu de la diversité des langues maternelles non officielles parlées par près du quart des Ontariens, il est important que les collectivités et les organismes communautaires répondent aux besoins linguistiques et culturels de ces personnes afin de leur permettre de participer et de contribuer pleinement à la vie de leur collectivité.

L'équité, l'inclusion et le sentiment d'appartenance contribuent à une meilleure santé de la population, à une meilleure cohésion sociale, à des collectivités plus dynamiques et à une société plus équitable et plus prospère. La prestation de services dans des langues autres que l'anglais peut aider à bâtir une société plus inclusive en éliminant cet important obstacle à l'accès aux services qu'est la langue.<sup>11</sup> Il est important d'offrir activement des services dans d'autres langues plutôt que de présumer que les personnes vont demander des services d'interprétation ou de traduction si elles en ont besoin.

La langue ou l'accent d'une personne sert souvent de prétexte pour exercer une discrimination indirecte à son égard en raison de son ascendance, lieu d'origine ou origine ethnique. Même si le Code des droits de la personne de l'Ontario ne cite pas explicitement la « langue » comme motif illicite de discrimination, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario accepte des requêtes liées à un certain nombre de motifs apparentés, tels que l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique ou, dans certaines circonstances, la race. La langue peut être un élément d'une plainte fondée sur l'un quelconque de ces motifs.<sup>12</sup>

En Ontario, de nombreuses personnes qui travaillent avec des organismes communautaires font face au dilemme suivant : elles souhaitent s'investir pleinement et travailler auprès de tous les membres d'une collectivité, mais elles ne maîtrisent pas leur(s) langue(s). Cela ne signifie pas qu'elles ne peuvent pas mobiliser efficacement les membres de la collectivité. L'établissement de liens et la collaboration avec diverses personnes pour cerner des stratégies favorisant l'inclusion créent un sentiment d'appartenance et d'appréciation, tout en constituant une forme de respect envers ces personnes et leur culture.

### **Mesures favorisant l'inclusion**

Les personnes et organismes peuvent devenir plus inclusifs sur le plan linguistique et culturel en mettant de l'avant les mesures suivantes :

- Se renseigner sur la diversité culturelle au sein de la collectivité.
- Manifester du respect et de l'appréciation envers les diverses langues et cultures (p. ex., organiser des célébrations communautaires axées sur la cuisine, la musique et l'histoire de différentes cultures, reconnaître les fêtes religieuses et culturelles de diverses cultures; encourager les membres de la collectivité à apprendre à saluer les gens et à dire quelques phrases dans la langue de leurs voisins).
- Élaborer et mettre en œuvre des politiques relatives à la compétence culturelle.
- Veiller à ce que les particuliers et organismes qui offrent des programmes et services communautaires connaissent la culture des membres de la collectivité.
- Offrir des services communautaires de façon appropriée sur le plan culturel.
- Parler de façon simple lorsque les circonstances s'y prêtent.
- Intégrer les principes du langage clair dans tous les documents écrits.
- Produire l'information importante dans la langue préférée de l'auditoire.
- Veiller à ce que chaque personne puisse comprendre et être comprise; dans certains cas, les services d'un interprète peuvent être requis.
- Identifier les personnes dans la communauté qui pourraient agir comme interprètes ou traductrices lors de rencontres ou d'activités communautaires.

- Faire preuve de transparence sur les objectifs avant d'interagir avec des personnes qui parlent une langue différente.<sup>13</sup>
- Encourager les personnes qui apprennent une deuxième langue et leur permettre de faire des erreurs sans les juger.
- Offrir des documents écrits en diverses langues et distribuer toutes les versions en même temps.
- Prévoir suffisamment de temps et de ressources pour composer avec diverses langues.
- Créer un climat organisationnel qui valorise la diversité linguistique.<sup>14</sup>

## **Ressources sur la langue**

**Services d'interprétation** : Le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration offre des services d'interprétation gratuits aux victimes de violence domestique, de violence sexuelle et de traite de personnes. <http://www.citizenship.gov.on.ca/french/grantsandfunding/language.shtml>

**Service d'interprétation de l'Ontario** : La Société canadienne de l'ouïe fournit des services d'interprétation en langue des signes sur place ou à distance. <https://www.chs.ca/fr/services/interpretes-en-langue-des-signes-service-dinterpretation-de-lontario?action>

**Remote Interpretation Ontario** : Les services Multicultural Health and Community Services (services multiculturels de santé et communautaires) d'Access Alliance proposent des services d'interprétation téléphoniques immédiats offerts par des interprètes qualifiés et compétents dans plus de 170 langues, 24 heures par jour, sept jours sur sept, à prix abordable. <http://accessalliance.ca/programs-services/language-services/r-i-o-network-remote-interpretation-ontario/> (en anglais)

Le **ministère des Affaires francophones** garantit à l'ensemble des francophones de l'Ontario l'accès aux services gouvernementaux en français, afin de leur permettre de pleinement participer à la vie sociale, culturelle, économique et politique de leur province dans le respect de leur patrimoine linguistique et culturel. <https://www.ontario.ca/fr/page/ministere-des-affaires-francophones>

Le **Commissariat aux services en français de l'Ontario** agit pour assurer une offre active et intégrée des services en français, en appui au développement de la communauté francophone, et du coup, de la société ontarienne. <http://csfontario.ca/fr/mandat>

**Réseau CS** fournit des ressources éducatives sur diverses questions liées à la collaboration avec les francophones. <http://www.reseaucs.ca/ressources/ressources-du-reseau-cs/collaborer-avec-les-francophones-et-services-en-francais>

Le « **chapitre 10 : La langue simple et claire** » est une section du site Web *Termium Plus du Bureau de la traduction de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada* qui porte sur les demandes du gouvernement du Canada relatives à l'utilisation d'une langue claire et simple. [http://www.btb.termiumplus.gc.ca/redac-chap?lang=fra&lettr=chap\\_catlog&info0=10#zz10](http://www.btb.termiumplus.gc.ca/redac-chap?lang=fra&lettr=chap_catlog&info0=10#zz10)

## Religion

La majorité des habitants de l'Ontario se disent de confession chrétienne (65 %), suivis des personnes de confession musulmane (5 %), hindoue (3 %) et judaïque (2 %). Vingt-deux pour cent des Ontariens affirment n'avoir aucune affiliation religieuse.<sup>15</sup> L'affiliation religieuse a diminué au cours de la dernière décennie, mais pas autant que prévu, en raison de l'arrivée au Canada de nombreux immigrants qui affichent de solides convictions religieuses. Bien que les Canadiens de naissance de plus de 55 ans soient plus susceptibles d'adhérer à une religion que les Canadiens de naissance plus jeunes, chez les personnes nées à l'extérieur du Canada, les plus jeunes sont plus religieuses que les plus âgées.<sup>16</sup> Même si on a constaté une augmentation des unions interreligieuses, la plupart des couples canadiens sont formés de membres du même grand groupe religieux.<sup>17</sup>

Selon la définition fournie par le Code des droits de la personne de l'Ontario, la religion (croyance) comprend les pratiques, les croyances et les cérémonies qui font partie de la foi ou de la religion. Cela ne comprend pas les points de vue moraux, éthiques ou politiques de la personne, ni les religions qui encouragent la violence ou la haine envers autrui, ou qui enfreignent la loi pénale. En vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario, la discrimination en raison de la religion (croyance) est illégale. Chacun doit avoir accès aux mêmes chances et aux mêmes avantages, et doit être traité avec dignité et respect sans égard à sa religion.<sup>18</sup>

Le Canada a un long passé de discrimination religieuse. À certaines occasions, des personnes hindoues, musulmanes et juives ont été interdites d'entrée au Canada, et le génocide culturel des Autochtones du Canada commence seulement à être reconnu. Bon nombre de Canadiens croient que la discrimination religieuse est maintenant chose du passé, mais le nombre de crimes haineux s'est accru, plus particulièrement à l'endroit des membres des communautés musulmane et juive. Certains ont aussi accolé des stéréotypes aux personnes religieuses en les considérant comme rétrogrades, moins informées ou étroites d'esprit.<sup>19</sup>

Plusieurs enjeux qui font actuellement débat dans notre société sont liés à la religion, notamment la mesure dans laquelle le gouvernement devrait se pencher sur les institutions ayant des affiliations religieuses, le port d'attributs religieux en milieu de travail, ainsi que les conflits associés au droit à la liberté de religion. En 2012, la Commission ontarienne des droits de la personne a élaboré une Politique sur les droits de la personne contradictoires pour aider les organismes et particuliers à composer avec des situations au quotidien où des droits entrent en conflit. La politique fait ressortir l'importance de l'établissement d'un dialogue respectueux entre les parties qui affirment que leurs droits sont brimés.



## **Ressources sur la religion**

### **The Times They Are A Changin': Implications of Ontario's Changing Demographics**

est une présentation de 2014 produite par Environics Analytics. [https://oacfp.com/assets/uploads/content/pdf\\_upload/Doug\\_Norris\\_presentation\\_on\\_demographics.pdf](https://oacfp.com/assets/uploads/content/pdf_upload/Doug_Norris_presentation_on_demographics.pdf) (en anglais)

Le site Web de la **Commission ontarienne des droits de la personne** propose des brochures, fiches et guides gratuits à l'adresse

[http://www.ohrc.on.ca/fr/notre\\_travail/brochures\\_fiches\\_information](http://www.ohrc.on.ca/fr/notre_travail/brochures_fiches_information).

Sa « Politique sur la prévention de la discrimination fondée sur la croyance

(révisée en septembre 2015) » est accessible à l'adresse [http://www.ohrc.on.ca/fr/](http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-la-croyance)

[politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-la-croyance](http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-la-pr%C3%A9vention-de-la-discrimination-fond%C3%A9e-sur-la-croyance)

## Peuples autochtones au Canada

Les peuples autochtones ou indigènes (Premières Nations, Métis et Inuits) sont les premiers habitants du territoire que plusieurs nomment île de la Tortue (aujourd'hui connu sous le nom de Canada). Bien qu'ils aient subi la colonisation, fait face à l'assimilation et frôlé l'extinction, les Autochtones ont survécu et font maintenant partie des segments de la population canadienne qui connaissent la plus forte croissance. On estime à plus de 1,5 million le nombre d'Autochtones au Canada, soit 4 % de la population canadienne.

**Premières Nations** : Cette expression désigne les Indiens inscrits et non inscrits, comme ils sont définis dans la Loi sur les Indiens du Canada, et englobe plus de 50 groupes linguistiques appartenant à plus de 630 nations à travers le Canada.

**Inuits** : L'Arctique canadien est le territoire traditionnel des peuples inuits qui partagent une langue commune. En 1999, le Canada et les Inuits ont créé le territoire du Nunavut en reconnaissance des territoires traditionnels des peuples inuits.

**Métis** : Les Métis sont une nation distincte parmi les peuples autochtones au Canada. Leurs ancêtres paternels étaient d'anciens employés des compagnies de traite des fourrures de la Baie d'Hudson et du Nord-Ouest, alors que leurs ancêtres maternelles étaient des femmes autochtones appartenant à diverses Premières Nations.

Globalement, les Autochtones représentent le plus jeune groupe démographique et celui qui connaît la plus forte croissance au Canada. Plus de 50 % des Autochtones sont âgés de moins de 24 ans. Selon les données du recensement de 2006, 54 % des Autochtones vivaient dans les régions urbaines, comparativement à 49 % en 2001.

L'Ontario compte la plus importante population autochtone de l'ensemble des provinces et territoires. En 2006, 242 490 personnes autochtones vivaient en Ontario, ce qui représente 20,7 % des Autochtones au Canada. On retrouve des communautés des Premières Nations partout dans la province. Cinq des 20 plus importantes bandes du Canada sont établies en Ontario.

Une Première Nation sur quatre de l'Ontario est une petite communauté éloignée accessible uniquement par avion toute l'année ou par la voie des glaces l'hiver. On retrouve en Ontario davantage de Premières Nations éloignées que dans toute autre région du Canada. Les plus importantes concentrations d'Autochtones en milieu urbain se retrouvent à Thunder Bay, Sudbury, Sault Ste. Marie, Ottawa et Toronto.

L'histoire des peuples autochtones au Canada et leurs relations avec le gouvernement ont évolué, mais continuent d'avoir un impact sur la plupart des aspects de leur vie.

Des générations d'enfants des Premières Nations, de Métis et d'Inuits ont été retirés de force de leur foyer et placés dans 130 pensionnats entre 1831 et 1998. N'ayant pas le droit de communiquer avec leur famille, ces enfants ont été institutionnalisés et ont fait l'objet de dénigrement raciste. Cette stratégie d'assimilation agressive visait à détruire les familles



afin d'éliminer les cultures et langues autochtones. La violence physique, affective et psychologique subie par bon nombre de ces enfants a laissé des séquelles avec lesquelles doivent vivre encore aujourd'hui des centaines de milliers d'enfants et leur famille.

Les peuples autochtones se sont battus avec acharnement au fil des dernières décennies pour obtenir au sein de la société en général la reconnaissance de leur droit à gérer leurs propres affaires, notamment leur droit à l'auto-détermination et à l'autonomie gouvernementale.

## **Mesures favorisant l'inclusion**

**Vérité et réconciliation** — S'informer des répercussions du système de pensionnats et de ce qu'y ont vécu les anciens élèves. Passer en revue les 94 appels à l'action formulés par la Commission dans son rapport final et agir.

**Territoires traditionnels** — Identifier et reconnaître les territoires traditionnels et en apprendre le plus possible sur les Premières Nations dans la région. S'informer sur les traités et accepter que tous les Canadiens soient associés aux traités.

**Appropriation culturelle autochtone** — Prendre conscience du caractère négatif de la banalisation et la commercialisation de la culture et de la symbolique autochtones. Dénoncer ce type d'appropriation en ce qui a trait aux mascottes, aux costumes, aux arts, à la littérature, à la mode, etc.

**Mois national de l'histoire autochtone (juin)** — Reconnaître les contributions historiques des peuples autochtones au développement du Canada ainsi que du dynamisme des communautés autochtones actuelles.

**Journée nationale des Autochtones (21 juin)** — Reconnaître et célébrer l'importante contribution des peuples autochtones au Canada.

**Pow-wow annuels** — Assister à un des nombreux pow-wow annuels qui ont lieu partout en Ontario. Consultez le site Web des Premières Nations locales pour obtenir les dates.

## **Ressources sur les peuples autochtones au Canada**

- **Assemblée des Premières Nations** : <http://www.afn.ca/fr/accueil/>
- **Chiefs of Ontario** : <http://www.chiefs-of-ontario.org/> (en anglais)
- **Association des femmes autochtones du Canada** : <http://www.nwac.ca/?lang=fr>
- **Ontario Native Women's Association** : <http://www.onwa.ca/> (en anglais)
- **Métis National Council** : <http://www.metisnation.ca/> (en anglais)
- **Métis Nation of Ontario** : <http://www.metisnation.org/> (en anglais)
- **Inuit Tapiriit Kanatami** : <https://www.itk.ca/> (en anglais)
- Le **réseau Turtle Island Native** diffuse des nouvelles quotidiennes à propos des questions et domaines d'intérêt pour les Autochtones et Premières Nations. <http://www.turtleisland.org/>

## Notes de fin de section - Héritage culturel

- 1 BC Open Textbooks, « What is Culture? » (Chapter 3.1), *Introduction to Sociology—1st Canadian Edition*. <https://opentextbc.ca/introductiontosociology/chapter/chapter3-culture/>
- 2 « The Elements of Culture » (Section 2.2 ), *Sociology: Brief Edition* (v. 1.1). <https://2012books.lardbucket.org/books/sociology-brief-edition-v1.1/s05-02-the-elements-of-culture.html>
- 3 Culture in Development, *What is Cultural Heritage*. [http://www.cultureindevelopment.nl/cultural\\_heritage/what\\_is\\_cultural\\_heritage](http://www.cultureindevelopment.nl/cultural_heritage/what_is_cultural_heritage)
- 4 Commissariat aux langues officielles. <http://www.ocol-clo.gc.ca/fr/statistiques/province-territoire#on>
- 5 Gouvernement de l'Ontario, *Histoire franco-ontarienne*. <https://www.ontario.ca/fr/page/histoire-franco-ontarienne>
- 6 Commissariat aux langues officielles, *Infographie : Les francophones en Ontario*. [http://csfontario.ca/wp-content/uploads/2014/10/FINAL-Francophones-in-Ontario\\_infogr\\_FR\\_C.pdf](http://csfontario.ca/wp-content/uploads/2014/10/FINAL-Francophones-in-Ontario_infogr_FR_C.pdf)
- 7 Réseau CS, *Collaborer avec les francophones en Ontario*. [http://www.reseaucs.ca/images/Uploaded\\_files/2012/Collaborer\\_-\\_Part\\_1d-FINAL\\_revised.pdf](http://www.reseaucs.ca/images/Uploaded_files/2012/Collaborer_-_Part_1d-FINAL_revised.pdf)
- 8 Commissariat aux langues officielles, *Pour mieux comprendre vos droits en matière de langues officielles*. [http://www.officiallanguages.gc.ca/fr/droits\\_linguistiques/loi](http://www.officiallanguages.gc.ca/fr/droits_linguistiques/loi)
- 9 Réseau CS, *Collaborer avec les francophones en Ontario*. [http://www.reseaucs.ca/images/Uploaded\\_files/2012/Collaborer\\_-\\_Part\\_1d-FINAL\\_revised.pdf](http://www.reseaucs.ca/images/Uploaded_files/2012/Collaborer_-_Part_1d-FINAL_revised.pdf)
- 10 Statistique Canada, *Recensement visuel – Langue, Ontario*. <http://www12.statcan.gc.ca/census->  
[http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/vc-rv/index.cfm?Lang=fra&VIEW=D&GEOCODE=35&TOPIC\\_ID=4](http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/dp-pd/vc-rv/index.cfm?Lang=fra&VIEW=D&GEOCODE=35&TOPIC_ID=4)
- 11 Réseau CS, *Collaborer avec les francophones en Ontario*. [http://www.reseaucs.ca/images/Uploaded\\_files/2012/Collaborer\\_-\\_Part\\_1d-FINAL\\_revised.pdf](http://www.reseaucs.ca/images/Uploaded_files/2012/Collaborer_-_Part_1d-FINAL_revised.pdf)
- 12 Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique concernant la discrimination et la langue*, 2009. [http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy\\_on\\_discrimination\\_and\\_language\\_fr.pdf](http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_on_discrimination_and_language_fr.pdf)
- 13 Réseau CS, *Comment les organisations anglophones peuvent engager les francophones ?* [http://www.reseaucs.ca/images/Uploaded\\_files/2012/Comment\\_les\\_organisations\\_anglophones\\_peuvent.pdf](http://www.reseaucs.ca/images/Uploaded_files/2012/Comment_les_organisations_anglophones_peuvent.pdf)
- 14 Savoie, Irène, *Politique sur les langues officielles, préparée pour le projet « Communautés en santé — Une approche pour agir sur les déterminants de la santé au Canada »*, 2012. [http://www.macsnb.ca/img/imgtiny/Politique\\_linguistique.pdf](http://www.macsnb.ca/img/imgtiny/Politique_linguistique.pdf)
- 15 Encyclopédie canadienne, *Ontario*, mis à jour en avril 2007. <http://encyclopediecanadienne.ca/fr/article/ontario-2/>

- 16 McLean's, « What Canadians really believe: A surprising poll ». <http://www.macleans.ca/society/life/what-canadians-really-believe>
- 17 Archives de Statistique Canada, *Les unions interreligieuses au Canada*. <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2006003/9478-fra.htm>
- 18 Commission ontarienne des droits de la personne, *Fiche sur la religion et les droits de la personne*. <http://www.ohrc.on.ca/fr/droits-religieux-fiche>
- 19 Commission ontarienne des droits de la personne, *L'histoire nous apprend que les conversations délicates sur la religion doivent reposer sur le respect et l'inclusion, et non la haine et la division*. [http://www.ohrc.on.ca/fr/centre\\_des\\_nouvelles/l%E2%80%99histoire-nous-apprend-que-les-conversations-d%C3%A9licates-sur-la-religion-doivent-reposer-sur-le](http://www.ohrc.on.ca/fr/centre_des_nouvelles/l%E2%80%99histoire-nous-apprend-que-les-conversations-d%C3%A9licates-sur-la-religion-doivent-reposer-sur-le)

## Dimensions de la diversité : SEXE, GENRE ET ORIENTATION SEXUELLE

Il existe de nombreux termes et étiquettes pour décrire les diverses orientations sexuelles et identités sexuelles, mais leur définition ou leur utilisation ne font pas l'unanimité. Il s'agit d'une question très personnelle, et le fait qu'une personne semble correspondre à une catégorie particulière ne signifie pas nécessairement qu'elle-même s'identifie à cette catégorie. Il est respectueux de décrire les gens en utilisant les termes qu'eux-mêmes utilisent pour se décrire.<sup>1</sup>

LGBTQ est l'acronyme pour lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et queer. Le terme queer, qui inclut les personnes pangénres, intersexuées, transsexuelles ou bispirituelles et toutes les autres catégories auxquelles les personnes s'identifient, est utilisé « à la fois pour critiquer les normes fondamentales relatives aux identités sexuelles et, de façon plus populaire, pour englober un vaste éventail d'expressions sexuelles et érotiques changeantes et fluides ».<sup>2</sup>

Dans la société occidentale, le sexe (garçon ou fille) est attribué à la naissance. Toutefois, le genre est une construction sociale, en ce sens qu'il y a des normes et attentes sociales associées au fait d'être un garçon/homme ou une fille/femme. L'identité sexuelle décrit le genre auquel une personne sent qu'elle appartient en son for intérieur, peu importe les organes génitaux dont elle était dotée à la naissance. Chez les personnes transgenres, 59 % savaient que leur identité sexuelle ne correspondait pas à leur sexe ou genre biologique avant l'âge de 10 ans, par rapport à 80 % à l'âge de 14 ans. Les termes « transgenres », « transsexuels » et « trans » désignent les personnes dont l'identité, l'expression ou le comportement sexuel sont différents de ceux généralement associés au sexe qui leur a été attribué à la naissance.<sup>3</sup> Les personnes transgenres peuvent choisir de modifier leurs attributs physiques pour les harmoniser avec leur identité sexuelle en prenant des hormones ou en recourant à une inversion sexuelle chirurgicale. On retrouve une grande diversité au sein des communautés trans, alors qu'environ une personne trans sur cinq ne s'autodéfinit ni comme homme ni comme femme, mais peut s'identifier à la fois comme homme et femme, ni homme ni femme, ou appartenant à une catégorie autre.

Les personnes qui présentent des conditions intersexuelles ont une anatomie qui n'est pas considérée comme typiquement masculine ou féminine. La plupart d'entre elles s'identifient comme homme ou femme; elles font face à des enjeux et ont des besoins différents de ceux des personnes transgenres.

L'orientation sexuelle se déploie le long d'un continuum et ne s'applique pas seulement à



l'attraction physique, mais également aux sentiments d'intimité. Les personnes qui sont affectivement et sexuellement attirées par les gens du sexe opposé sont hétérosexuelles. Les personnes attirées par les gens du même sexe sont gaies (hommes) ou lesbiennes (femmes). Les personnes attirées par les gens des deux sexes sont bisexuelles.<sup>4</sup>

Bien que l'homosexualité ait été retirée de la liste des troubles mentaux en 1986 par l'American Psychiatric Association et en 1990 par l'Organisation mondiale de la Santé, l'attraction envers les personnes de même sexe fait toujours l'objet d'une importante stigmatisation dans de nombreuses cultures.<sup>5</sup> Cette stigmatisation peut entraîner divers effets négatifs tout au long de la vie des personnes touchées. Certaines études ont révélé des taux élevés de dépression, d'anxiété, de troubles obsessionnels compulsifs et phobiques, de pensées et d'actes suicidaires, d'automutilation et de dépendance à l'alcool et aux drogues parmi les personnes LGBTQ.<sup>6</sup> La pauvreté peut être un facteur qui exacerbe les problèmes de santé mentale des personnes LGBTQ. Une étude canadienne a découvert que les personnes bisexuelles sont surreprésentées dans les catégories des revenus les plus faibles, alors qu'une étude ontarienne a révélé que la moitié des personnes trans ont des revenus inférieurs à 15 000 \$ par année.<sup>7</sup>

On constate certains progrès en ce qui concerne l'acceptation des diverses orientations et identités sexuelles. Les mariages entre conjoints de même sexe sont légalement reconnus depuis 2003 en Ontario où, en 2016, a en outre été adoptée la Loi sur l'égalité de toutes les familles, qui reconnaît le statut juridique de tous les parents, quelle que soit leur orientation sexuelle ou genre, et peu importe s'ils ont eu recours à une forme de procréation assistée.<sup>8</sup> Depuis juin 2016, le sexe n'est plus affiché sur la carte Santé de l'Ontario et, depuis mars 2017, le permis de conduire offre une troisième option « X » que le conducteur peut choisir pour indiquer son sexe, et qui est une norme acceptée par l'Organisation de l'aviation civile internationale, qui favorise la cohérence des documents de voyage.<sup>9</sup>

Diverses activités de la fierté gaie ou LGBTQ ont lieu dans des villes du monde entier pour lutter contre la discrimination, la honte et la violence, pour promouvoir l'affirmation de soi, la dignité et l'égalité des droits, rassembler les membres de la collectivité, ainsi que célébrer la diversité sexuelle et les variances de genre.<sup>10</sup>

## **Mesures favorisant l'inclusion**

- Ne pas présumer que tout le monde est hétérosexuel.
- Si des journées ou événements particuliers aux yeux des autres employés sont soulignés dans le lieu de travail, les célébrations annuelles de la fierté gaie (qui se déroulent habituellement au mois de juin) devraient l'être de façon similaire.
- Reconnaître les relations amoureuses des membres du personnel de façon équitable en veillant à ce que les anniversaires, les naissances et les mariages/unions soient célébrés de façon uniforme.

- Utiliser le terme « partenaires » au moment d'inviter les conjointes et conjoints à une activité sociale. Il s'agit d'un terme plus inclusif qui n'est pas axé sur le sexe et qui englobe les couples de même sexe.
- Ne jamais révéler l'orientation ou l'identité sexuelle d'une personne LGBTQ sans sa permission.
- Lors des séances de formation ou d'information à l'intention des employés ou des gestionnaires, présenter des exemples concrets de situations touchant les personnes LGBTQ (p. ex., dans un cours sur la préretraite, au moment d'aborder les questions juridiques concernant les finances des conjoints de sexe opposé, traiter également des questions juridiques concernant les conjoints de même sexe).<sup>11</sup>
- Offrir à tous l'accès à des toilettes sans distinction de genre.

## Ressources

**Santé arc-en-ciel Ontario** œuvre à améliorer la santé et le bien-être des personnes LGBTQ et à accroître l'accès à des services de santé adaptés à leurs besoins partout dans la province. L'organisme offre des activités de sensibilisation et de formation aux fournisseurs de services, milite pour des changements en matière de politiques publiques, partage de l'information et offre des services de consultation aux fournisseurs de services et organismes concernés.

**Sam Killermann**, humoriste spécialisé dans la justice sociale, est un artiste multidisciplinaire dont les œuvres (contenu en anglais qu'il a distribué dans le domaine public, sans droits d'auteur, en 2013) ont été téléchargées par des centaines de millions de personnes du monde entier pour soutenir leurs efforts en matière d'équité.  
<http://itspronouncedmetrosexual.com/about-sam-killermann/#sthash.ok0A2U2f.pg125qC.dpbs>

On peut écouter son récent discours TEDx Talk intitulé « Understanding the Complexities of Gender » à l'adresse <https://www.youtube.com/watch?v=NRcPXtqdKjE>

Le projet **Safe Zone Project** est une ressource offerte gratuitement en ligne afin de créer des ateliers efficaces et percutants de sensibilisation à la communauté LGBTQ et de formation d'alliés. <http://hues.xyz/safe-zone-project> (en anglais)

### Glossaire exhaustif LGBTQ+

<http://itspronouncedmetrosexual.com/2013/01/a-comprehensive-list-of-lgbtq-term-definitions> (en anglais)

### Les 50 meilleures chansons pour célébrer la fierté gaie

<https://www.timeout.com/newyork/music/ultimate-pride-playlist-50-best-gay-songs> (en anglais)



## Notes de fin de section – Sexe, genre et orientation sexuelle

- 1 CUSU LGBT+, Cambridge University Student Union.  
<http://www.lgbt.cusu.cam.ac.uk/resources/trans/glossary/>
- 2 Queer Ontario. <http://queerontario.org/about-us/mission/>
- 3 National Center for Transgender Equality, *Transgender terminology*.  
<http://www.transequality.org/issues/resources/transgender-terminology>
- 4 La fierté GLBT@PCH et Parcs Canada, *Sortir des sentiers battus - pour mieux comprendre la réalité des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et transgenres en milieu de travail*.  
<http://publications.gc.ca/collections/Collection/CH37-4-9-2005F.pdf>
- 5 Santé arc-en-ciel Ontario, « Because LGBTQ health matters, 1 », dans *Evidence Brief: Inform your practice...* [https://www.rainbowhealthontario.ca/wp-content/uploads/woocommerce/uploads/2011/08/RHO\\_FactSheet\\_INTERSEXHEALTH\\_E.pdf](https://www.rainbowhealthontario.ca/wp-content/uploads/woocommerce/uploads/2011/08/RHO_FactSheet_INTERSEXHEALTH_E.pdf)
- 6 Ibid.
- 7 Ibid. 4.
- 8 Salle de presse du gouvernement de l'Ontario, *L'Ontario adopte une loi qui assure une reconnaissance égale pour tous les parents et enfants*, 29 novembre 2016.  
<https://news.ontario.ca/mag/fr/2016/11/lontario-adopte-une-loi-qui-assure-des-droits-egaux-a-tous-les-parents-et-enfants.html>
- 9 Salle de presse du gouvernement de l'Ontario, *Une nouvelle option d'identifiant de genre « X » est maintenant disponible sur les permis de conduire de l'Ontario*, 20 mars 2017.  
<https://news.ontario.ca/mto/fr/2017/03/une-nouvelle-option-didentifiant-de-genre-x-est-maintenant-disponible-sur-les-permis-de-conduire-de.html>
- 10 Marche des fiertés. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Marche\\_des\\_fiert%C3%A9s](https://fr.wikipedia.org/wiki/Marche_des_fiert%C3%A9s)
- 11 infoRH, *Diversité au travail*. <http://hrcouncil.ca/info-rh/diversite-inclusif-et-positif.cfm>

## Dimensions de la diversité : REVENU

Le revenu et le statut socioéconomique sont des déterminants clés de la santé; l'amélioration de l'état de santé d'une personne est liée à l'amélioration de son revenu et de sa situation socioéconomique. Une personne qui a un revenu élevé peut accéder à des produits et services de plus grande qualité, dont un meilleur logement, des aliments plus nutritifs et des moyens de transport plus efficaces, trois éléments essentiels à une qualité de vie décente. Nombre d'études semblent indiquer qu'un meilleur contrôle de ses conditions de vie et la liberté de prendre ses propres décisions améliorent la santé. Ces deux facteurs sont étroitement associés à un revenu et à un statut socioéconomique élevés. En outre, il semble qu'on retrouve les populations les plus en santé dans les sociétés prospères où la richesse est répartie de façon équitable (ASPC, 2003).<sup>1</sup>

Selon Statistique Canada, une famille ou une personne est considérée à faible revenu si elle consacre 20 % de plus de son revenu à l'alimentation, au logement et à l'habillement qu'une famille moyenne.<sup>2</sup> En 2010, les familles canadiennes à revenu moyen dépensaient 50 % de leur revenu brut pour ces biens essentiels (nourriture, logement, vêtements), alors que les familles à faible revenu y consacraient 70 % de leur revenu total.<sup>3</sup>

L'écart de revenu entre les riches et les pauvres dans les communautés canadiennes s'est élargi au fil des décennies. Les 10 % des Canadiens ayant les revenus les plus élevés ont connu une croissance de leur valeur nette médiane de l'ordre de 42 % entre 2005 et 2012.<sup>4</sup> En comparaison, la valeur nette médiane des 10 % ayant les revenus les moins élevés a diminué de 150 %, leur dette dépassant leurs avoirs de 5 100 \$.<sup>5</sup> Les groupes ayant les revenus les plus faibles comprennent les enfants, les personnes âgées, les familles monoparentales, les personnes non âgées célibataires, les Autochtones hors réserve, les immigrants récents et les personnes ayant des limitations d'activité.<sup>6</sup>

### Mesures pour accroître le revenu

La réduction de la pauvreté exige des solutions intégrées à long terme qui abordent les cinq enjeux clés suivants :

- possibilités économiques;
- sécurité du revenu;
- transport abordable et accessible;
- sécurité alimentaire;
- logement sécuritaire et abordable (p. ex., stratégie de réduction de la pauvreté de Peel).<sup>7</sup>

Voici certaines mesures particulières qui accroîtraient les possibilités de revenus :

- Cerner et combattre les obstacles à l'emploi.
- Utiliser les babillards, sites Web et médias sociaux pour promouvoir les services qui pourraient faciliter l'accès à l'emploi et aux nécessités de la vie.

- Offrir des prêts et subventions aux membres de la collectivité qui ont des capacités entrepreneuriales pour les aider à démarrer leur propre entreprise.
- Revendiquer un revenu de base plus élevé pour tous.
- Accroître l'accès à l'éducation qui permet non seulement d'obtenir des emplois mieux rémunérés, mais également d'améliorer la littératie financière.
- Veiller à ce que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées.
- Renforcer la capacité communautaire des collectivités afin qu'elles mobilisent leurs ressources et génèrent des revenus pour répondre à tous les besoins des résidents.<sup>8</sup>

## Ressources

**Campagne 2000** est un mouvement éducatif pancanadien axé sur la sensibilisation et le soutien qui vise à mettre un terme à la pauvreté des enfants au Canada. Campagne 2000 regroupe plus de 120 partenaires à l'échelle nationale, provinciale et communautaire qui travaillent activement sur des enjeux touchant les enfants et les familles selon différentes perspectives. Leurs efforts visent à sensibiliser les gens aux divers degrés de pauvreté des enfants et familles ainsi qu'à ses conséquences sur ces personnes par la publication de travaux de recherche sur les indicateurs de pauvreté des enfants et l'élaboration de ressources de sensibilisation du public. Sa principale publication est le Rapport sur la pauvreté des enfants et des familles au Canada. <https://campaign2000.ca/>

**Canada sans pauvreté (CSP)** s'appuie sur une approche axée sur les droits de la personne pour mettre un terme à la pauvreté dans les collectivités canadiennes. Les activités de l'organisme comprennent l'organisation d'ateliers, la publication d'un guide sur les droits de la personne pour les travailleurs et les fonctionnaires gouvernementaux, la présentation aux Nations Unies de la situation de la pauvreté au Canada, la prestation de conseils sur les stratégies de réduction de la pauvreté à l'échelle provinciale et la publication en ligne des droits économiques et sociaux. CSP donne également une voix aux personnes aux prises avec la discrimination et les stéréotypes liés à la pauvreté. <http://www.cwp-csp.ca/contact/> (en anglais)

Le **Centre for Social Justice** est un organisme de défense des droits qui vise à intensifier la lutte pour la justice sociale. On y effectue des activités de recherche, de sensibilisation et de revendication dans le but de réduire les écarts en matière de revenus et de richesse, et de favoriser la paix et la sécurité des êtres humains. <http://www.socialjustice.org/> (en anglais)

**Emploi et Développement social Canada (EDSC)** travaille à améliorer le niveau et la qualité de vie de tous les Canadiens en faisant la promotion d'une main-d'œuvre hautement spécialisée ainsi que d'un marché du travail efficace et favorable à l'inclusion. Son site Web propose de l'information exhaustive sur un vaste éventail de services, entre autres l'assurance-emploi, les prestations, les occasions d'emploi, l'éducation et la formation, les collectivités et l'embauche de travailleurs étrangers. Les services offerts

par EDSC sont également accessibles par l'entremise des bureaux de Service Canada aux quatre coins de l'Ontario. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social.html>

Le **gouvernement du Canada** élabore une Stratégie canadienne de réduction de la pauvreté afin de combattre la pauvreté et d'améliorer le bien-être économique de toutes les familles canadiennes. Le site Web présente des outils et ressources liés à la Stratégie, dont un document d'information sur la pauvreté au Canada (octobre 2016).  
<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/reduction-pauvrete.html>

La **Stratégie ontarienne de réduction de la pauvreté** met l'accent sur les moyens de rompre le cycle de la pauvreté chez les enfants et les jeunes, afin de créer des possibilités d'emploi, renforcer la sécurité du revenu et mettre fin à l'itinérance.  
<https://www.ontario.ca/fr/page/realiser-notre-potentiel-strategie-ontarienne-de-reduction-de-la-pauvrete-2014-2019>

**Income Security Advocacy Centre**  
<http://incomesecurity.org/> (en anglais)

**Low Income Families Together (LIFT)** L'organisme LIFT vise à modifier les politiques sociales en œuvrant dans les domaines de l'innovation sociale, de la sensibilisation et de la revendication en matière de droits de la personne, de la gouvernance communautaire et de la sécurité alimentaire. Il a créé et soutenu divers projets en fonction des besoins et objectifs de ses membres et des communautés vulnérables. LIFT élabore des ressources d'information qu'il met à la disposition de ses membres et d'autres groupes à faible revenu en Ontario. <http://www.lift.to/> (en anglais)

**Prospérité Canada** propose un cadre grâce auquel les ménages à faible revenu peuvent cheminer vers l'autonomie sur le plan financier.  
<http://prospercanada.org/getattachment/77fecc22-dff1-4a22-9d90-1f6746c9436b/Financial-Empowerment-Improving-Financial-Outcomes.aspx> (en anglais)

## Notes de fin de section - Revenu

- 1 Agence de santé publique du Canada (ASPC), *Pourquoi les Canadiens sont-ils en santé ou pas ?*, 2003. <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/promotion-sante/sante-population/est-determine-sante/pourquoi-canadiens-sont-sante.html#evidence>
- 2 Statistique Canada — Division de la statistique du revenu, *Les lignes de faible revenu : leur signification et leur calcul*, 2016. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/75f0002m2016002-fra.htm>
- 3 Statistique Canada, *Faible revenu*, 2010. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0011x/2010001/notes/low-faible-fra.htm>
- 4 Statistique Canada, *Enquête sur la sécurité financière*, 2012. <http://www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/140225/dq140225b-fra.htm>
- 5 Ibid.
- 6 Statistique Canada, *Le faible revenu au Canada : une perspective multi-lignes et multi-indices*, 2015. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75f0002m/2012001/chap3-fra.htm>
- 7 Peel Poverty Reduction Strategy (octobre 2012). <http://www.povertyinpeel.ca/comm-strat-nr.htm>
- 8 Coalition des communautés en santé de l'Ontario, *Community Capacity Building*. <http://www.ohcc-ccso.ca/en/community-capacity-building-0>

## Dimensions de la diversité : LITTÉRATIE

La littératie est la capacité à traiter et à comprendre l'information grâce à la lecture, à l'écriture et au calcul, d'une façon qui permet aux personnes de fonctionner efficacement dans leur vie quotidienne. Il est important de comprendre qu'à mesure que la société évolue, les compétences de base nécessaires pour fonctionner et participer pleinement à la vie de la collectivité changent également.<sup>1</sup> Un certain niveau de littératie est requis pour participer pleinement à la vie de la communauté et à la vie civique, ce qui, en retour, est un élément fondamental pour créer des collectivités inclusives et diversifiées.

En Ontario, environ 42 % des adultes n'ont pas les capacités de lecture et d'écriture dont ils ont besoin à la maison, au travail et au quotidien. Plus précisément :

- 16 % des Ontariens font face à de sérieux défis en matière de littératie et ont de la difficulté à lire, même les textes les plus élémentaires;
- 26 % des Ontariens sont en mesure de lire, mais pas à un niveau suffisant pour satisfaire aux exigences de la société d'aujourd'hui.<sup>2</sup>

L'analphabétisme et la littératie de faible niveau ont des conséquences sur les personnes et leur famille de même que sur l'ensemble de la société.<sup>3,4</sup>

Les personnes ayant un faible niveau de littératie font souvent face aux situations suivantes :

- sous-emploi et chômage;
- revenus inférieurs;
- précarité financière;
- accès réduit à la formation continue et au perfectionnement professionnel;
- faible estime de soi pouvant entraîner l'isolement;
- moins bonne santé;
- participation limitée à la vie civique.





Inversement, des compétences adéquates en littératie accroissent les possibilités d'emploi, renforcent la confiance en soi et permettent aux gens d'avoir des discussions et de poser des gestes ayant une incidence positive sur leur propre bien-être et celui de leur famille et de leur communauté.<sup>5</sup> En outre, une meilleure compréhension des enjeux sociaux et politiques favorise la participation à la vie communautaire et civique de même que l'exercice du leadership.

Compte tenu du nombre élevé d'adultes présentant un faible niveau de littératie en Ontario, il est essentiel de cerner et de systématiquement mettre en œuvre des stratégies et mesures de soutien permettant à ces personnes de participer activement aux discussions et aux décisions qui ont une incidence sur leur vie.

Trop souvent, nous partons du principe que chacun est en mesure de lire et d'écrire, alors qu'en réalité nous devrions probablement présumer que de nombreuses personnes au sein de la collectivité ont besoin d'une approche fondée sur *autre chose* que la lecture et l'écriture pour participer pleinement aux activités communautaires et civiques.

## Mesures favorisant l'inclusion

Les stratégies suivantes peuvent être mises à profit dans divers milieux et organismes communautaires pour promouvoir l'inclusion et encourager la participation des personnes présentant un faible niveau de littératie :

- Utiliser le bouche-à-oreille, les conversations individuelles et, si possible, la radio et la télévision pour informer les membres de la collectivité des activités et rencontres à venir. Ne pas se limiter à l'information écrite (comme les dépliants, brochures et sites Web) pour rejoindre tous les membres de la collectivité.
- Quel que soit leur niveau de littératie, certains adultes aiment recevoir de l'information sous diverses formes et en bénéficient. Les présentations orales (en temps réel ou à l'aide d'un enregistrement vidéo), l'infographie, les images, l'apprentissage pratique à l'aide de modèles en 3D, ainsi que les discussions en tête-à-tête ou en petits groupes, par exemple, conviennent à divers styles d'apprentissage et niveaux de littératie.
- Dans le cadre d'activités organisées et publicisées de façon adéquate, certains organismes communautaires peuvent mettre des « accompagnateurs » à la disposition des personnes ayant un faible niveau de littératie pour les aider à comprendre les documents écrits en leur offrant des explications ou en reformulant des questions.
- Offrir aux gens ayant un faible niveau de littératie la possibilité de faire part de leurs opinions et idées grâce à des modes d'expression qui ne sont pas axés sur la lecture et l'écriture. Par exemple, des discussions en petits groupes supervisées par un animateur qualifié informé sur les enjeux liés à la littératie peuvent favoriser leur participation.
- Au moment de solliciter les commentaires des membres de la collectivité à propos de programmes et services (dans le cadre d'un plan d'évaluation), faire participer un aidant ou un travailleur de soutien aux entrevues « individuelles » ou aux groupes de discussion, pour fournir des explications sur les documents ou les questions.

Il est essentiel d'encourager et de soutenir la pleine participation des membres de la collectivité ayant un faible niveau de littératie pour créer des communautés inclusives et diversifiées. Plusieurs des mesures suggérées ci-dessus profiteront non seulement aux personnes ayant des compétences en littératie limitées, mais également à celles qui préfèrent obtenir de l'information sous diverses formes et interagir avec les autres dans le cadre de discussions en personne.

## Ressources

**Community Literacy of Ontario (CLO)** est un réseau d'alphabétisation provincial regroupant 100 organismes d'alphabétisation communautaires en Ontario.

[www.communityliteracyofontario.ca](http://www.communityliteracyofontario.ca) (en anglais)

Le **Programme d'alphabétisation et de formation de base (AFB)** aide les adultes de l'Ontario à atteindre leurs objectifs en développant et en utilisant leurs compétences en communication, en numératie, en relations interpersonnelles et en techniques numériques. <http://www.tcu.gov.on.ca/fre/eopg/programs/lbs.html>

**Formation des adultes** : Le gouvernement de l'Ontario a mis sur pied un site utile qui dresse la liste et fournit les liens vers diverses occasions de formation des adultes, d'acquisition de compétences de base et de formation.

<https://www.ontario.ca/fr/page/formation-des-adultes>

Le **Collège Frontière** a commencé ses activités en Ontario en 1899. De nos jours, l'équipe du Collège met en œuvre des programmes de littératie pour les enfants, les jeunes et les adultes à London, Hamilton, Guelph/Waterloo, Toronto, Scarborough, Kingston, Ottawa, North Bay, Sudbury et Thunder Bay. <https://www.collegefrontiere.ca/>

Le **Learning Network of Ontario (LNO)** est composé de 16 réseaux d'apprentissage de partout en Ontario. Chaque réseau membre soutient les programmes d'alphabétisation et de formation de base (AFB) ainsi que divers autres services à l'échelle de la province.

<http://www.learningnetworks.ca> (en anglais)

**ABC Life Literacy Canada** est un organisme sans but lucratif qui encourage les Canadiens à accroître leurs compétences en littératie dans divers domaines, y compris les finances, la santé, la vie civique et la vie quotidienne. L'organisme relie et mobilise les entreprises, syndicats, gouvernements, collectivités et particuliers dans le but d'appuyer l'apprentissage continu et d'aider les Canadiens à atteindre leurs objectifs en exerçant du leadership dans le cadre de programmes, communications et partenariats.

<http://abclifeliteracy.ca> (en anglais)

## Notes de fin de section - Littératie

- 1 Darcovich, N. et Jones, S., *Second Report of the International Adult Literacy Survey (IALS): Literacy Skills for the Knowledge Society* [Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE); Développement des ressources humaines Canada (DRHC)].  
<http://hdl.voced.edu.au/10707/44615>
- 2 Organismes et réseaux d'alphabétisation en Ontario.  
<http://www.communityliteracyofontario.ca/links>
- 3 Fondation pour l'alphabétisation, *Les conséquences de l'analphabétisme*, Québec, Canada.  
<https://www.fondationalphabetisation.org/analphabete-les-causes/consequences-lanalphabete/>
- 4 Association des facultés de médecine du Canada, *Literacy as a Social Determinant of Health*. <http://phprimer.afmc.ca/Part1-TheoryThinkingAboutHealth/Chapter2DeterminantsOfHealthAndHealthInequities/DeterminantsofHealth>
- 5 Agence canadienne de développement international, *Literacy: Means of Empowerment*, 2012.  
<https://www.slideshare.net/juliadouglas7393/literacy-a-local-and-global-perspective>

## Dimensions de la diversité : RACE

Bien que le Canada s'enorgueillisse d'être un chef de file mondial du multiculturalisme et des politiques d'immigration, les injustices auxquelles font face les personnes racialisées et les Autochtones au Canada sont bien documentées. Dans leur publication de 2010 intitulée *Déterminants sociaux de la santé : les réalités canadiennes*, Mikkonen et Raphael classent la race parmi les déterminants de la santé; ils expliquent l'expérience et l'accès d'une personne à bon nombre, sinon à l'ensemble des déterminants de la santé.<sup>1</sup>

Le concept de « race » ne repose sur aucun fondement biologique ou génétique. Il s'agit d'une construction sociale visant à catégoriser les êtres humains, à partir d'une combinaison de caractéristiques physiques, de l'origine ethnique et de l'ascendance.<sup>2</sup> La couleur de la peau est le signe le plus évident de différence, et le terme « gens de couleur » est souvent utilisé pour désigner toutes les personnes qui ne sont pas de type caucasien.

Selon la Commission ontarienne des droits de la personne (2015), la racialisation est « un processus par lequel les sociétés assoient la notion que les races sont bien réelles, différentes et inégales, de façons qui importent pour la vie sociale, économique et politique. ». D'après Camara Jones (2003), le racisme est le

*« système qui structure les possibilités et attribue des valeurs en fonction de l'interprétation sociale de l'apparence des personnes (ce que nous appelons « race »). Il en découle des avantages injustes dont jouissent certaines personnes et collectivités aux dépens d'autres personnes et collectivités à qui l'on a imposé des désavantages injustes. Il s'agit d'une des raisons fondamentales pour lesquelles le combat contre le racisme, sous toutes ses formes, est essentiel à la bonne santé de la société dans son ensemble. Lorsqu'un groupe est injustement ciblé, il ne s'agit pas seulement d'une violation de ses droits fondamentaux; nous y perdons aussi, collectivement, notre capacité à devenir une société dynamique et inclusive. »<sup>3</sup> (traduction libre)*

Selon Madame Jones, il existe trois niveaux de racisme, et chacun d'eux a une incidence sur la santé :

1. Le racisme **interpersonnel** se caractérise par la discrimination et les préjudices subis par des gens en raison de leur race; par exemple, les insultes raciales, la brutalité policière, la vigilance accrue des commerçants, la dévalorisation par les enseignants, l'indifférence des serveurs et l'irrespect des médecins. Cela contribue à accroître le stress chez les personnes racialisées.
2. Le racisme **internalisé** est le fruit de stéréotypes négatifs constants qui amènent les personnes racialisées à adhérer à l'idée de l'infériorité présumée de leur groupe racial, ce qui, en retour, peut favoriser l'adoption de comportements et de croyances nuisibles à leur santé.
3. Le racisme **institutionnalisé** désigne la façon dont les politiques, pratiques et programmes racistes se sont inscrits dans les structures de base de la société, entraînant des répercussions négatives chez les personnes racialisées.<sup>4</sup>

*Le racisme systémique, qui englobe le racisme envers les Noirs, les Autochtones et d'autres communautés racialisées, ainsi que l'islamophobie, est bien enraciné dans notre vie de tous les jours et dans les institutions sur lesquelles nous comptons pour recevoir les services publics essentiels.<sup>5</sup>*

Agir contre le racisme implique de prendre des mesures proactives pour lutter contre les iniquités raciales. Cette démarche se distingue des approches axées sur le multiculturalisme ou la diversité, car elle reconnaît l'existence du racisme systémique et s'attaque concrètement à la dynamique d'inégalité du pouvoir entre les groupes et aux structures sous-jacentes.<sup>6</sup>

*La Loi de 2017 contre le racisme de l'Ontario a établi une Direction générale de l'action contre le racisme afin de maintenir une stratégie pluriannuelle contre le racisme et de procéder à la collecte de données relatives à la race.*

La discussion sur le racisme constitue un enjeu difficile et délicat, mais nous ne pouvons pas continuer à vivre dans la crainte d'entamer un débat honnête à ce sujet. Chacun de nous fait des erreurs ou fait preuve d'insensibilité à l'occasion, et nous devons nous soutenir mutuellement dans le cadre de la lutte permanente contre le racisme, tant au sein de la société qu'en notre for intérieur. « Ce ne sont pas la crainte et l'anxiété qui offriront des solutions, mais bien l'intégrité et l'honnêteté. »<sup>7</sup>

## **Mesures favorisant l'inclusion**

- Reconnaître l'existence du racisme et de la discrimination raciale, de même que leur incidence sur la vie non seulement des personnes racialisées, mais également de l'ensemble des habitants du Canada.<sup>8</sup>
- Prendre conscience du racisme systémique ou institutionnel et le dénoncer.
- Cerner les politiques, pratiques, processus décisionnels et cultures au sein des organismes qui peuvent créer ou perpétuer une situation relativement désavantageuse pour les personnes racialisées.
- Mettre en avant des mesures proactives pour s'assurer que les personnes et l'organisme n'exercent, ne tolèrent, ni ne permettent aucun acte ou attitude de harcèlement ou de discrimination fondés sur la race.
- Réfléchir à ses propres préjugés, stéréotypes et micro-agressions.
- Lorsqu'une personne entend des insultes ou remarques racistes formulées par d'autres, elle devrait intervenir en faisant preuve d'ouverture et de bienveillance.

## Ressources

La **Fondation canadienne des relations raciales** se consacre à l'élimination du racisme et de toutes les formes de discrimination raciale dans la société canadienne.

<https://www.crrf-fcrr.ca/fr/>

### **Direction générale de l'action contre le racisme**

<https://www.ontario.ca/fr/page/direction-generale-de-laction-contre-le-racisme>

**Une meilleure façon d'avancer** est le Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme. [https://files.ontario.ca/ar-2001\\_ard\\_summary\\_fr\\_tagged\\_final-s.pdf](https://files.ontario.ca/ar-2001_ard_summary_fr_tagged_final-s.pdf)

La **Commission ontarienne des droits de la personne** offre de l'apprentissage en ligne (<http://www.ohrc.on.ca/fr/learning/elearning>) ainsi qu'un manuel utile intitulé « Guide d'initiation à la lutte contre le racisme et la discrimination à l'intention des municipalités » (<http://www.ohrc.on.ca/fr/guide-dinitiation-%C3%A0-la-lutte-contre-le-racisme-et-la-discrimination-%C3%A0-lintention-des-municipalit%C3%A9s>)

L'organisme **Urban Alliance on Race Relations** propose des programmes éducatifs et effectue de la recherche. <https://urbanalliance.ca> (en anglais)

## Notes de fin de section - Race

- 1 Sultana, Anjum, « Racial Justice Matters: Why Racism is a Public Health Issue », *OHPE Bulletin*, 14 avril 2017. <http://www.ohpe.ca/node/16867>
- 2 Henry, Frances, *Les concepts de race et de racisme et leurs implications pour la Commission ontarienne des droits de la personne, Les articles du dialogue sur la politique raciale*, Commission ontarienne des droits de la personne, 2004. <http://www.ohrc.on.ca/fr/les-articles-du-dialogue-sur-la-politique-raciale/les-concepts-de-race-et-de-racisme-et-leurs-implications-pour-la-commission-ontarienne-des-droits-de>
- 3 Sultana, Anjum, « Racial Justice Matters: Why Racism is a Public Health Issue », *OHPE Bulletin*, 14 avril 2017. <http://www.ohpe.ca/node/16867>
- 4 Ibid., 13.
- 5 Une meilleure façon d'avancer : *Sommaire du Plan stratégique triennal de l'Ontario contre le racisme*, 2017. [https://files.ontario.ca/ar-2001\\_ard\\_summary\\_fr\\_tagged\\_final-s.pdf](https://files.ontario.ca/ar-2001_ard_summary_fr_tagged_final-s.pdf)
- 6 Ibid., 13.
- 7 *Hey, you got a little racism stuck in your teeth. Nonprofit...and Fearless!* <http://nonprofitaf.com/2016/08/flossing-and-the-dental-hygiene-paradigm-of-race-discourse/>
- 8 Commission ontarienne des droits de la personne, *Politiques et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, 2005. [http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy\\_and\\_guidelines\\_on\\_racism\\_and\\_racial\\_discrimination\\_fr.pdf](http://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_racism_and_racial_discrimination_fr.pdf)



## 5. Outils favorisant l'inclusion

### Dans cette section

- N° 1. Planifier des événements inclusifs ..... page 57
- N° 2. Autoévaluation organisationnelle ..... page 66
- N° 3. Comprendre les préjugés inconscients..... page 76
- N° 4. Surmonter les obstacles à l'inclusion ..... page 77
- N° 5. Collecte de données démographiques..... page 79
- N° 6. Autres outils disponibles en ligne..... page 84

## Outil no 1 : Planifier des événements inclusifs

Lorsqu'on organise une réunion ou un événement pour un groupe diversifié de participants, on peut choisir différentes façons de rendre l'événement plus inclusif. Il faut avant tout prendre le temps d'identifier les obstacles potentiels à l'inclusion et élaborer un plan, en vue de les éliminer ou de les réduire.<sup>1</sup>

Les conseils fournis dans la présente section ne s'appliquent pas à tous les événements et réunions que tient une organisation. L'équipe de planification déterminera les aspects qui sont pertinents à chaque événement. Si vous n'êtes pas certain de connaître les besoins d'un participant ou d'un groupe, faites-vous un devoir de le demander.

### Planification

La planification permet de répondre aux besoins de toutes les personnes de la communauté. Même si l'on ne connaît pas à l'avance les mesures d'adaptation qui seront exigées par les participants à l'événement, il faut s'assurer que l'accessibilité soit maximale, afin de permettre à tout le monde de participer. Créez un groupe de planification qui représente, dans la mesure du possible, la diversité de la communauté. Les membres du groupe pourront alors formuler leurs commentaires et des solutions pour surmonter les obstacles. Étudiez bien les données dont vous disposez sur les participants potentiels, anticipez les problèmes et tentez de les régler avant qu'ils ne surgissent. Rappelez-vous que la diversité est présente au sein des groupes, mais aussi entre eux. Les membres d'un groupe particulier n'ont pas nécessairement les mêmes intérêts ou besoins, lesquels varient en fonction de la situation. Chaque participant doit être traité comme une personne à part entière et vous devez vous efforcer de comprendre et de combler ses besoins individuels.

### Budget

Élaborez un budget qui permette de répondre à une variété de besoins. Prévoyez les coûts financiers et la logistique qu'implique l'organisation d'un événement accessible, incluant les aspects suivants :

- Utiliser différentes méthodes promotionnelles (publicité imprimée ou audio, site Web convivial).
- Offrir le matériel de présentation dans plusieurs formats accessibles pendant ou après l'événement (p. ex. gros caractères, braille, enregistrements audio/vidéo, sous-titres, traduction, document électronique).
- Confier à une personne la tâche de gérer les contrats avec les fournisseurs qui facilitent l'accès aux services et d'assurer la liaison avec les personnes ayant besoin de ce type de soutien.
- Offrir des services de garde d'enfants ou des subventions pour la garde d'enfants.
- Subventionner les services de transport, les frais d'inscription ou d'hébergement.

- Fournir de la nourriture et des rafraîchissements en tenant compte des cas d'allergie ou d'intolérance à certains aliments (p. ex. arachides, gluten, crustacés, lactose) et des préférences alimentaires (p. ex. régime végétalien ou végétarien).

Ces conditions peuvent être déterminantes pour encourager la participation de certaines personnes, en particulier les ménages à faible revenu, les personnes handicapées et les chefs de familles monoparentales.

## Inscription

Si la trousse d'invitation à l'événement comprend un formulaire d'inscription, assurez-vous d'y intégrer les demandes d'adaptations suivantes :

- besoins spéciaux en matière d'accès (p. ex., accessibilité physique, documentation fournie dans d'autres formats, accessoires et appareils fonctionnels, besoin de soins auxiliaires);
- restrictions alimentaires (en raison de l'état de santé, de la culture, de la religion ou d'autres motifs);
- besoins en matière de garde d'enfants;
- aide financière (p. ex., subvention pour les frais d'inscription ou de transport);
- autres formes d'aide (p. ex., soins auxiliaires).

Vous devez fournir le nom, l'adresse courriel et le numéro de téléphone d'une personne responsable de l'événement, qui s'occupera des demandes confidentielles en matière d'accessibilité et vous devez aussi désigner une personne pour assurer le suivi des demandes.<sup>2</sup> Portez une attention spéciale à la formulation de votre énoncé; les participants doivent pouvoir identifier facilement leurs besoins et se sentir à l'aise de le faire. Voici un exemple d'énoncé :

*« Si vous avez besoin que l'on prenne des mesures pour faciliter votre accès (p. ex., interprétation en langue des signes, sous-titres, stationnement accessible, exigences alimentaires précises ou autre), veuillez communiquer avec \_\_\_\_\_ (nom, numéro de téléphone, adresse courriel, etc.). »<sup>3</sup>*

Si vous installez des tables pour l'inscription ou la vente de billets, assurez-vous qu'il y ait suffisamment de dégagement pour qu'une personne en fauteuil roulant ou en triporteur puisse s'approcher des tables et manœuvrer aisément. Placez aussi des chaises pour les personnes qui marchent à l'aide d'une canne ou de béquilles et qui ont du mal à rester debout pendant de longues périodes. Vous pouvez demander à des bénévoles de faire la file à leur place ou leur permettre de passer en premier.

## Activités

Prévoyez une combinaison d'activités qui rassemblent une grande variété de personnes. Vous devez veiller à ce que l'organisation de l'événement suscite l'intérêt de participants ayant divers besoins et provenant de milieux variés. Donnez-leur souvent l'occasion de bouger pendant les activités pour qu'ils ne demeurent pas assis pendant des périodes prolongées. Se

délier est important pour tout le monde, mais essentiel pour certaines personnes. Faites un grand nombre de pauses assez longues afin de répondre aux besoins individuels. Par exemple, les participants handicapés pourraient avoir besoin de plus de temps pour aller aux toilettes.

## Lieu

Choisissez avec soin les endroits où ont lieu les réunions et les événements. Assurez-vous que l'endroit choisi soit physiquement accessible, facile à repérer et non intimidant. Par exemple, il doit se situer à distance de marche des transports en commun ou dans une zone bien éclairée lors des activités de soirée. Distribuez des billets de transport en commun ou organisez un service de covoiturage avec des arrêts accessibles pour les personnes à faible revenu.

Visitez l'endroit qui vous intéresse avant de vous engager. Assurez-vous que les entrées de l'immeuble, des salles de réunion, des aires de repas et des toilettes sont sécuritaires, accessibles et adaptées à la communauté. Ne présumez pas qu'un immeuble déclaré accessible l'est véritablement. Vérifiez par exemple que la rampe d'accessibilité soit suffisamment large pour tous les fauteuils roulants, qu'elle comporte une surface antidérapante et une barre d'appui, et qu'elle soit bien éclairée et convenablement inclinée (inclinaison d'au moins 1:12, idéalement de 1:2). Choisissez une salle de réunion assez vaste pour accueillir des personnes en fauteuil roulant; les personnes utilisant un fauteuil roulant, une marchette ou une canne doivent pouvoir se déplacer facilement entre les tables, les chaises et les présentoirs.

Y a-t-il beaucoup d'écho dans la salle principale ? Les environnements qui produisent beaucoup d'écho entravent la communication pour les personnes malentendantes.<sup>4</sup> Disposez les sièges de manière à ce que les personnes ayant une déficience visuelle ou auditive soient placées à l'avant de la salle et devant les présentateurs. Dressez un plan d'évacuation des personnes handicapées et distribuez-le aux organisateurs, aux participants et aux bénévoles.<sup>5</sup>

Voici certains aspects à vérifier pendant votre visite initiale :

- éclairage adéquat (en particulier pour les réunions en soirée);
- espaces de stationnement accessibles aux fauteuils roulants près de l'entrée principale;
- ascenseurs accessibles aux fauteuils roulants avec boutons abaissés et indications en braille;
- salles de toilettes ayant :
  - une porte large avec poignée basse et facile à manipuler;
  - des lavabos et accessoires à la hauteur d'un enfant;
  - au moins une cabine accessible en fauteuil roulant et dotée d'une barre d'appui;
  - un espace avec table à langer;
  - au moins une toilette inclusive ou sans distinction de genre;
  - zone tranquille réservée à la réflexion, à la méditation ou à la prière (multiconfessionnelle);

- zone isolée et confortable pour allaiter un bébé;
- espace suffisant pour s'occuper d'enfants;
- cabines téléphoniques avec fente à monnaie situées à moins de 1,23 mètre du sol et un bouton de réglage du volume;
- zones désignées où les personnes ayant un chien-guide peuvent laisser leur animal se reposer, faire ses besoins et boire de l'eau;
- prises de courant suffisantes pour le matériel audiovisuel ou les accessoires et appareils fonctionnels;
- cordons électriques recouverts dans les allées et zones de circulation des personnes utilisant un fauteuil roulant, une marchette ou une canne.

## Horaire

Organisez les rencontres et événements à des moments qui conviennent aux invités ou aux participants. Un grand nombre de personnes ne suivent pas un horaire de bureau, du lundi au vendredi. Évitez, si possible, d'organiser des activités tôt le matin ou tard en soirée. Informez-vous du moment qui convient à la plupart des gens et invitez les personnes qui ne pourront être présentes à partager des renseignements ou commentaires à l'avance. Après la réunion, envoyez-leur la documentation pertinente et vérifiez qu'elles reçoivent toute l'information sur le suivi. Ne tenez pas vos activités en même temps que des événements sociaux, culturels ou religieux d'importance; consultez un calendrier multiconfessionnel en ligne<sup>6</sup> ou procurez-vous un calendrier multiculturel.<sup>7</sup>

Pour joindre un maximum de personnes, contactez-les durant les jours ouvrables et fins de semaine, ainsi qu'en soirée.

Donnez aux personnes ayant des besoins spéciaux suffisamment de temps, pour prendre des dispositions et assurer leur présence. Avant l'événement, laissez-leur du temps pour réserver un service de transport, de garde d'enfant, de soins auxiliaires ou d'interprétation, le cas échéant. Respectez les heures de début et de fin de l'activité pour que les participants puissent honorer leur réservation d'un service de transport ou autre.<sup>8</sup> (Sachez que si les présentations durent plus longtemps que prévu, les personnes qui utilisent les services de transport adapté pourraient devoir partir avant la fin). Réservez des interprètes et des preneurs de notes pouvant distribuer le programme et le résumé de l'événement à l'avance.<sup>9</sup>

## Invitations et promotions

Tous vos documents promotionnels doivent indiquer que l'événement a été conçu pour être le plus inclusif possible. Précisez que l'on peut présenter une demande de mesure d'adaptation à l'organisateur de l'événement et fournissez les coordonnées complètes de ce dernier.

Faites appel à une variété de moyens de communication comme le téléphone, le courrier électronique et les documents imprimés pour veiller à ce que les participants handicapés reçoivent l'information pertinente et puissent répondre de la manière qui leur convient le mieux.

Respectez ces principes d'accessibilité fondamentaux en préparant des sites Web, courriels, envois postaux, affiches et autre matériel promotionnel :

- Utilisez des caractères d'au moins 14 points.
- Choisissez une police sans empattements comme Arial. Les caractères fantaisistes, de petit format ou en italique ne sont pas accessibles à tous.
- Servez-vous de couleurs très contrastées; il est préférable d'opter pour des caractères foncés sur fond pâle.
- Ne pas intégrer d'information essentielle dans un graphique (p. ex., le nom, la date et l'endroit de l'événement, l'énoncé sur l'accessibilité décrit plus haut). Dans nombre de cas, les graphiques ne peuvent être visualisés par les lecteurs d'écran, utilisés par les personnes ayant une déficience visuelle.

Dans le matériel promotionnel, demandez aux participants de ne pas porter de parfum ou de ne pas utiliser de savons parfumés susceptibles de causer des réactions allergiques.<sup>10</sup>

## Matériel de présentation

Les renseignements et services doivent être proposés dans des formats accessibles et différents. Assurez-vous que toute la documentation de l'événement est rédigée dans un langage simple et clair. Pour les auditoires diversifiés, offrez le matériel de présentation dans une variété de formats – documents imprimés, braille, enregistrements audio, interprétation en langue des signes. Les lignes directrices régissant le contenu et les formats accessibles doivent être communiquées à l'avance aux présentateurs. Assurez-vous d'offrir le sous-titrage pour les films et vidéos qui seront projetés. Si certains participants ne parlent pas couramment la langue utilisée lors de l'événement, réservez au besoin des services de traduction ou d'interprétation.

Réservez les interprètes, les services de sous-titrage en temps réel et les preneurs de notes 6 semaines avant l'événement, et envoyez la documentation pertinente par voie électronique aux services de transcription en braille de 3 à 6 semaines à l'avance. Demandez aux présentateurs de fournir des versions électroniques de leurs textes et feuillets à distribuer bien avant l'événement, en leur donnant des échéances précises qui respectent les exigences des traducteurs, interprètes et services de sous-titrage.

## Affichage

L'affichage doit être facile à lire et identifier les entrées et les toilettes accessibles; utilisez un langage simple, de gros caractères et des couleurs contrastantes pour faciliter la lecture. Il s'agit d'un aspect particulièrement important pour les participants dont la langue maternelle n'est pas l'anglais et les personnes ayant une déficience visuelle ou un faible niveau d'alphabétisation. Assurez-vous que l'affichage ne bloque pas le passage sur les trottoirs et ne constitue pas un risque de chute.<sup>11</sup>



## Contenu et animation

Créez un environnement accueillant en soulignant auprès des organisateurs, hôtes, animateurs et bénévoles l'importance d'être aimables et prévenants avec tous les participants. Demandez aux organisateurs et aux bénévoles de porter un insigne d'identification qui précise clairement leurs nom et rôle, et veillez à ce qu'ils soient disponibles pour répondre aux questions et guider les participants vers les salles, installations et ressources adéquates.

Offrez de l'aide pour permettre l'accès aux ordinateurs et à d'autres technologies comme les accessoires et appareils fonctionnels. Vérifiez si les présentateurs ont adapté leur matériel en fonction de vos suggestions. Demandez-leur d'utiliser un langage simple et d'éviter le jargon ou les acronymes. Insistez pour que leurs présentations respectent l'horaire prévu.

La hauteur des lutrins et des boutons de réglage audiovisuel doit être ajustable pour s'adapter à différents présentateurs. Demandez-leur de choisir une police d'au moins 24 points pour le texte de la présentation, pour les légendes d'images et le sous-titrage des vidéos. Si l'auditoire dépasse 30 personnes, les présentateurs devraient se servir d'un micro, parler lentement et décrire les images projetées. Vous devez veiller à ce que les besoins, préoccupations et aspirations des participants soient pris en compte dans toutes les composantes d'une réunion ou d'un événement.

Adoptez une approche de leadership ouverte et respectueuse pendant les réunions afin d'atténuer ou de supprimer toute inégalité de pouvoir ou sentiment d'intimidation. Les personnes présentes doivent se sentir à l'aise de participer. À titre d'exemple, il ne faut pas s'adresser à une personne en particulier pour obtenir ses commentaires. Précisez que la participation active est bienvenue et respectée. Il s'agit d'ouvrir la voie à la discussion et au dialogue de façon appropriée.

En gérant efficacement le programme des réunions, vous éviterez qu'elles traînent en longueur ou soient inutilement complexes. Simplifiez le processus décisionnel dès que vous en avez l'occasion. La complexité d'une prise de décision risque de dérouter les personnes qui n'ont pas l'expérience de ce type d'événement, qui sont peu alphabétisées ou dont la langue maternelle n'est pas l'anglais. De plus, les parents de jeunes enfants, les personnes ayant une déficience intellectuelle ou physique, les jeunes et les aînés se sentent parfois fatigués, dépassés ou agités lorsque la prise de décision prend une éternité.

Invitez plus d'un membre d'un groupe particulier à l'événement ou à se joindre à l'auditoire. Cela leur permet de s'épauler mutuellement et de ne pas se sentir isolés. S'il est le seul représentant d'un groupe, un participant peut se sentir inclus à titre symbolique ou traité avec condescendance ou de manière inéquitable, ce qui pourrait entraîner chez lui de la frustration et du mécontentement.

## Nourriture et rafraîchissements

Offrez des boissons, collations et repas légers adaptés aux différentes cultures, surtout si les réunions ont lieu à l'heure des repas. Cela aide énormément à encourager la participation des personnes présentes. Rappelez-vous que cette prévenance est considérée comme une marque de politesse chez certains participants, mais comme une nécessité chez d'autres. Elle peut prendre une grande importance pour les parents de jeunes enfants ou d'adolescents, des groupes ethnoraciaux et les ménages à faible revenu. À titre d'exemple, les jeunes ont généralement besoin de manger plus souvent et ont plus d'appétit que les adultes parce qu'ils sont en pleine croissance et mènent une vie active.

Si vous offrez un buffet, placez la nourriture, les boissons et les ustensiles à portée de la main pour les personnes en fauteuil roulant. Les pailles adaptables et les verres avec anse sont recommandés. Demandez à des bénévoles d'offrir leur aide aux personnes handicapées. Les bénévoles doivent d'ailleurs avoir suivi une formation sur l'accessibilité du service à la clientèle. Le site Web Vers l'accessibilité propose des modules de formation gratuits permettant de respecter les exigences de la législation ontarienne sur l'accessibilité.

Les traiteurs et les sous-traitants qui fournissent les aliments et les boissons servis lors d'un événement doivent être aptes et prêts à respecter les exigences des participants ayant des allergies (p. ex., arachides, gluten, crustacés, lactose), des intolérances et des préférences alimentaires (p. ex., régime végétalien, végétarien, halal, casher). Placez la nourriture et les boissons dans des contenants et assiettes sans matière plastique.

Si vous offrez des repas individuels, vérifiez que les demandes spéciales sont clairement indiquées pour éviter toute confusion. S'il y a un service aux tables, apportez les demandes spéciales en premier, mais dans les mêmes délais que le reste des convives, afin de pouvoir éviter ou rectifier les erreurs. Dans le cas d'un buffet, invitez les personnes ayant des demandes spéciales à se servir en premier (avec de l'aide) afin de pouvoir éviter ou rectifier les erreurs et vérifiez que les aliments soient clairement indiqués et séparés du reste de la nourriture pour prévenir la contamination croisée.

## Évaluation

Servez-vous d'une méthode appropriée pour obtenir les commentaires des participants et ainsi déterminer si leurs besoins, leurs souhaits et leurs attentes ont été comblés. L'événement était-il accessible à leur avis ? Si ce n'est pas le cas, demandez-leur la ou les raisons et prenez-en note pour améliorer la planification des futurs événements. Recueillez leurs commentaires de vive voix après l'activité et distribuez des formulaires d'évaluation à remplir ou utilisez d'autres méthodes de rétroaction mieux adaptées à certaines personnes. Préparez-vous à un grand éventail d'expériences et de commentaires.

## Notes de fin de section – Outil n° 1

- 1 Accès Ontario, *Organiser des événements accessibles*, 1. [http://settlement.org/downloads/Planning\\_Accessible\\_Events\\_fr.pdf](http://settlement.org/downloads/Planning_Accessible_Events_fr.pdf)
- 2 Université polytechnique Kwantlen, *Checklist for Planning Accessible Events* (Colombie-Britannique). <http://bit.ly/2nAkQcC>
- 3 *Checklist for Accessible and Inclusive Event Planning at UBC*. <http://equity.ubc.ca/event-planning>
- 4 Access Ontario, *Planning Accessible Events*, p. 2, <https://accessontario.com/wp-content/uploads/2016/06/Planning-Accessible-Events-May-2016.pdf>
- 5 Ibid.
- 6 Calendrier multiconfessionnel de l'Université McGill. <https://www.mcgill.ca/importantdates/fr/fetes-religieuses>
- 7 Calendrier multiculturel. <https://canada.multiculturalcalendar.com>
- 8 Université polytechnique Kwantlen, *Checklist for Planning Accessible Events* (Colombie-Britannique). <http://bit.ly/2nAkQcC>
- 9 Université Queen's, *Accessible Event Planning*. <http://bit.ly/2oiaDyz>
- 10 *Checklist for Accessible and Inclusive Event Planning at UBC*. <http://equity.ubc.ca/event-planning>
- 11 Ibid.

## Liste de vérification pour un événement accessible

Servez-vous de cette liste pour organiser votre événement de manière à ce que tout le monde puisse y participer.

Nom de l'événement :	
Date et heure :	
Lieu :	
Nombre de participants:	

### Lieu

- Stationnements accessibles / aire de débarquement des passagers
- Près des transports en commun
- Voies d'accès intérieures et extérieures sans obstacle
- Portes s'ouvrant facilement
- Toilettes accessibles
- Éclairage modulable
- Bonne acoustique (peu d'écho)
- Aire où les animaux d'assistance peuvent faire leurs besoins et boire de l'eau

### Invitations et promotion

- Dates limites et coordonnées pour les demandes en matière d'accessibilité
- Différents modes de communication
- Police d'au moins 12 points pour les documents imprimés

### Nourriture et rafraîchissements

- Nourriture, boissons et ustensiles facilement accessibles pour les personnes en fauteuil roulant
- Aide pour le buffet
- Pailles adaptables et verres avec anse
- Accommodements en cas de restrictions alimentaires

### Aménagement

- Sièges réservés
- Affiches claires et faciles à lire
- Sol dégagé
- Câbles et fils cachés
- Chaises disponibles près des tables d'inscription

### Discours et présentations

- Conseils sur l'accessibilité donnés aux présentateurs
- Matériel de présentation accessible et reçu à l'avance aux fins de traduction

### Bénévoles

- Bénévoles chargés de résoudre les problèmes d'accessibilité
- Rappel aux bénévoles de dire « Comment puis-je vous aider ? »

Pour obtenir une liste de vérification plus complète, consulter la page 21 du document intitulé *Guide de planification de conférences accessibles* du Conseil des universités de l'Ontario à l'adresse suivante : <http://www.accessiblecampus.ca/wp-content/uploads/2017/02/Guide-de-planification-de-conferences-accessibles.pdf>

## Outil n° 2 : Outil d'autoévaluation organisationnelle

Devenir une organisation diversifiée, inclusive et équitable est un processus en constante évolution. L'outil d'évaluation ci-après a été mis au point par la Coalition des communautés en santé de l'Ontario (CCSO) pour assurer le suivi de sa stratégie sur la diversité, l'inclusion et l'équité. Il a été révisé pour le rendre conforme aux dispositions de la Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO).<sup>1</sup> En prenant en considération les perceptions des membres de l'organisation, cet outil permet d'obtenir une évaluation quantitative des normes, principes, politiques et procédures qui orientent le travail de la Coalition.

Le comité chargé de la diversité de la CCSO y a élaboré des énoncés de vision et des normes qui favorisent la diversité, l'inclusion et l'équité dans les secteurs de la gouvernance, des programmes, des services et des ressources humaines. Il a également établi plusieurs mesures à prendre pour répondre à chaque norme. Les organisations et organismes désirant utiliser cet outil devront l'adapter à leurs besoins précis.

Pour chacune des mesures, on a demandé aux répondants d'évaluer le rendement de l'organisation dans le secteur visé. Les personnes associées à l'organisation – dont les administrateurs, les employés, les bénévoles, les membres et les représentants des bailleurs de fonds et des partenaires organisationnels – ont eu la possibilité de répondre aux questions de l'évaluation. Comme ils n'ont pas tous la même expérience ou des connaissances suffisantes pour répondre à chaque question, la réponse « Ne s'applique pas » a été ajoutée uniformément. Nous avons aussi encouragé les répondants à fournir des commentaires expliquant leur évaluation.

Nous avons constaté que cet outil d'évaluation était le plus efficace dans le cadre d'une séance de groupe avec animateur, car les répondants pouvaient demander des précisions, recevoir l'information pertinente sur les pratiques actuelles et discuter entre eux des questions.

Nous recommandons d'intégrer cette évaluation à un processus plus vaste comprenant l'élaboration d'une vision et de principes directeurs profondément ancrés dans l'organisation qui donneront lieu à des relations informelles positives, à de bonnes conditions de travail et à une atmosphère d'acceptation et de réceptivité. Pour compléter ces données quantitatives et obtenir une évaluation entièrement intégrée et exhaustive, il faudrait faire appel à des méthodes qualitatives qui explorent les aspects moins tangibles du fonctionnement organisationnel.

## Outil d'autoévaluation organisationnelle

Évaluez la situation de chacun des éléments suivants selon l'échelle fournie :

0 = Pas encore commencé

1 = Au tout début

2 = Bien entamé

3 = Complètement terminé

s. o. = Sans objet/je ne sais pas

Expliquez votre réponse ou donnez un exemple se rapportant à votre réponse dans la case réservée aux commentaires.

MESURES	SITUATION	COMMENTAIRES
<b>A. Gouvernance</b>		
<b>1. Politique</b>		
<b>Vision :</b> L'engagement de l'organisation envers la création d'un environnement sans obstacle à l'inclusion fait partie intégrante de ses politiques, directives et pratiques.		
<b>Norme 1.1</b> Tous les membres du conseil d'administration et de la direction, les employés, les bénévoles, les membres affiliés ou non, comprennent l'engagement de l'organisation envers l'inclusion.		
a) Le conseil d'administration a indiqué publiquement son engagement à être une organisation inclusive.		
b) Les possibilités de participer à l'élaboration de politiques et de stratégies organisationnelles ont été clairement définies pour tous les membres de l'organisation (conseil, personnel, bénévoles) et pour l'ensemble de la communauté.		
c) Les principes régissant la diversité, l'équité et l'inclusion figurent dans l'énoncé des valeurs de l'organisation.		
d) Des ressources appropriées (personnel, temps, fonds) sont affectées à l'élaboration et à l'examen des politiques liées à la diversité, à l'équité et à l'inclusion.		
e) On a élaboré et mis en œuvre les politiques et les normes énoncées dans la <i>Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario</i> . <sup>2</sup>		



MESURES	SITUATION	COMMENTAIRES
<b>Norme 1.2</b> Les principes régissant la diversité, l'inclusion et l'équité sont intégrés aux politiques et aux pratiques organisationnelles.		
a) Le plan stratégique de l'organisation aborde les questions de diversité et d'inclusion.		
b) Des politiques contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail sont en place.		
c) L'organisation a procédé à l'évaluation des politiques, directives et pratiques existantes afin de déterminer si elles renferment des obstacles à l'inclusion.		
<b>Norme 1.3</b> On assure le suivi et l'évaluation des réalisations vers la réduction des obstacles à l'inclusion.		
a) Le conseil a élaboré une politique pour assurer le suivi et l'évaluation des réalisations vers la réduction des obstacles à l'inclusion.		
b) Tous les membres de l'organisation ont des possibilités d'évaluer les progrès réalisés dans les domaines de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.		
<b>2. Leadership</b> <b>Vision :</b> Le conseil et la direction exercent un leadership avisé lors de la mise en œuvre des politiques contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail.		
<b>Standard 2.1</b> Les principes régissant la diversité, l'inclusion et l'équité sont intégrés aux politiques et aux pratiques organisationnelles.		
a) Le conseil a clairement indiqué à la direction ses attentes concernant la mise en œuvre des politiques sur la diversité, l'équité et l'inclusion.		
b) Le conseil a clairement indiqué à la direction ses attentes concernant la mise en œuvre des politiques contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail.		
c) Le conseil a établi des directives claires en cas d'infraction aux politiques.		

MESURES	SITUATION	COMMENTAIRES
d) On a mis en place un plan d'action afin d'éliminer ou de réduire les obstacles à l'inclusion, y compris des étapes de supervision et d'examen de ce plan.		
e) Des ressources ont été expressément affectées pour assurer une mise en œuvre efficace de politiques et de programmes qui favorisent la diversité, l'inclusion et l'équité et qui combattent la discrimination et le harcèlement en milieu de travail.		
<b>3. Participation et prise de décisions</b> <b>Vision :</b> La participation et les processus décisionnels sont inclusifs et reflètent les besoins et les attentes de la communauté.		
<b>Norme 3.1</b> Les renseignements sur l'organisation, notamment sa structure de gouvernance et les possibilités de participation, sont communiqués efficacement aux membres des diverses communautés de la région desservie.		
a) L'organisation a mis au point une stratégie de communication pour informer les diverses communautés de ses activités et les inviter à participer.		
b) L'organisation a dressé une liste complète des médias communautaires et ethniques.		
c) L'organisation a dressé une liste complète des groupes et organisations communautaires, régionaux et provinciaux qui s'occupent directement de populations diversifiées ou marginalisées.		
d) L'organisation a dressé une liste complète des autres points d'accès aux diverses communautés (p. ex., lieux de culte, centres communautaires, clubs sociaux).		
e) L'organisation a compilé et mis à jour des profils provinciaux et régionaux, notamment des données démographiques et des enjeux de nature sociale, économique, médicale et environnementale.		

MESURES	SITUATION	COMMENTAIRES
<b>Norme 3.2</b> L'organisation et d'autres organismes communautaires ont conclu des partenariats efficaces qui reflètent la diversité de la population.		
a) L'organisation entretient des relations de travail efficaces et inclusives – qu'elles soient formelles ou informelles – avec des groupes et des organismes communautaires diversifiés.		
b) L'organisation a mis en place un mécanisme de consultation bilatérale avec les diverses communautés.		
c) On cherche activement à conclure des partenariats avec des organisations représentant des populations diversifiées.		
d) Les ententes de partenariats prévoient un processus de résolution des conflits.		
<b>Norme 3.3</b> Les membres des diverses communautés sont représentés équitablement aux différents paliers décisionnels de l'organisation (p. ex., conseil d'administration, comités et direction).		
a) L'organisation s'est penchée sur les obstacles systémiques (p. ex., type de publicité, critères de sélection, entrevues) qui pourraient entraver les processus de recrutement, de sélection et de maintien en poste des membres du conseil d'administration, des comités et de la haute direction.		
b) Le conseil d'administration a vérifié si le fonctionnement même du conseil et des comités pouvait créer certains obstacles (p. ex. heure et lieu des réunions, accessibilité de l'immeuble, services de garde d'enfants ou de soins aux aînés, style de réunion).		
c) Au besoin, on offre aux membres des séances d'orientation et de formation pour optimiser leur participation.		

MESURES	SITUATION	COMMENTAIRES
d) Pendant chaque réunion, on prévoit du temps pour permettre à tous les membres d'exprimer leur point de vue et leurs préoccupations.		
e) Les membres des groupes doivent respecter des règles de base dans leurs interactions.		
f) Les mandats des comités prévoient un processus de résolution des conflits.		
<b>Norme 3.4</b> Il existe des méthodes efficaces pour traiter les plaintes concernant des actes de discrimination.		
a) L'organisation dispose de procédures écrites pour traiter efficacement les plaintes de discrimination déposées par des partenaires, membres affiliés, bénévoles ou groupes communautaires.		
b) L'organisation veille à ce que le conseil, la direction, les employés, les membres affiliés, les bénévoles et les groupes communautaires connaissent leur droit de porter plainte en cas de discrimination.		
<b>B. Programmes et services</b>		
<b>1. Planification des services</b> <b>Vision :</b> La prestation des services n'est entravée par aucun obstacle et convient aux besoins des diverses communautés.		
<b>Norme 1.1</b> Les diverses communautés sont fortement encouragées à participer à l'identification des besoins et à la planification des programmes et services.		
a) On invite des membres clés des diverses communautés à participer à la planification des programmes et services de l'organisation.		
b) L'organisation s'informe des besoins et des intérêts des diverses communautés.		

MESURES	SITUATION	COMMENTAIRES
<b>2. Services d'approche</b> <b>Vision :</b> Les diverses communautés de la région desservie connaissent les programmes et services de l'organisation.		
<b>Norme 2.1</b> On se sert de stratégies de communication efficaces et appropriées pour informer les diverses communautés de la région desservie sur les programmes et services de l'organisation.		
a) On a élaboré une stratégie de sensibilisation et affecté des ressources appropriées afin de desservir de manière équitable les diverses communautés.		
b) Pour informer les diverses communautés de la région desservie, on a mis sur pied une stratégie de communication qui englobe : <ul style="list-style-type: none"> <li>• des médias ciblés (télé, audio/radio, presse);</li> <li>• des journaux communautaires;</li> <li>• des intervenants clés;</li> <li>• des dirigeants communautaires.</li> </ul>		
c) L'organisation maintient des communications bilatérales avec les diverses communautés de la région desservie.		
<b>3. Prestation des services</b> <b>Vision :</b> Offrir des programmes et des services qui correspondent aux valeurs, aux normes et aux besoins des diverses communautés.		
<b>Norme 3.1</b> Les programmes et les services sont adaptés pour tenir compte des valeurs, des normes et des préoccupations des diverses communautés.		
a) Les programmes et services sont adaptés afin de répondre aux besoins et aux préoccupations exprimés ou identifiés, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> <li>• des repas, services de garde d'enfants ou services de transport sont fournis;</li> <li>• les pratiques religieuses ou spirituelles sont respectées;</li> <li>• on choisit avec soin les heures, les endroits et l'organisation des réunions.</li> </ul>		

MESURES	SITUATION	COMMENTAIRES
<b>Norme 3.2</b> Des ressources linguistiques appropriées sont proposées afin d'atténuer ou d'éliminer les barrières linguistiques.		
a) On a identifié les différents groupes linguistiques dans la région desservie par l'organisation.		
b) L'organisation a élaboré un plan d'action en collaboration avec des membres des diverses communautés afin d'éliminer les barrières linguistiques.		
<b>4. Évaluation et suivi</b> <b>Vision :</b> Les programmes et services de l'organisation combler les besoins des diverses communautés.		
<b>Norme 4.1</b> Un plan d'évaluation est en place afin de superviser l'accessibilité, la pertinence et l'efficacité des programmes et des services.		
a) Les membres des diverses communautés ont participé à l'élaboration du plan d'évaluation.		
b) Un processus d'évaluation a été mis sur pied pour superviser l'accessibilité, la pertinence et l'efficacité des programmes et des services offerts aux diverses communautés.		
<b>C. Ressources humaines</b>		
<b>1. Recrutement, maintien en poste et promotion du personnel</b> <b>Vision :</b> Les employés et les bénévoles reflètent la diversité de la région desservie, à tous les échelons de l'organisation.		
<b>Norme 1.1</b> Les politiques et procédures des ressources humaines reflètent l'engagement de l'organisation envers l'inclusion.		
a) L'organisation s'est penchée sur les obstacles qui pourraient entraver le recrutement, l'embauche, la promotion et le maintien en poste d'employés, de bénévoles et de partenaires.		
b) Des postes rémunérés et bénévoles ont été affichés dans des médias à diffusion limitée (p. ex., médias ciblés, journaux communautaires).		

MESURES	SITUATION	COMMENTAIRES
c) Des membres des diverses communautés participent au processus de recrutement.		
d) On a vérifié que le texte des offres d'emploi ne soulevait aucune forme de discrimination.		
e) Des mécanismes de mentorat et de résolution des conflits sont en place pour assurer le maintien en poste d'un groupe diversifié d'employés, de partenaires et de bénévoles.		
<b>2. Formation des membres du conseil d'administration, du personnel et des bénévoles</b> <b>Vision :</b> Tous les employés et les bénévoles comprennent l'influence des différences sociales, politiques, économiques et culturelles sur la capacité des divers groupes de participer pleinement aux activités de leurs communautés, et ils sont qualifiés pour travailler avec des groupes diversifiés.		
<b>Norme 2.1</b> Tous les employés, les membres du conseil d'administration et les bénévoles ont des occasions de contribuer aux programmes d'éducation et de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion.		
a) On a évalué les connaissances et les compétences des membres du conseil d'administration et de la direction, des employés et des bénévoles dans les domaines de la diversité, de l'équité et de l'inclusion.		
b) Les employés et les bénévoles ont suivi une formation sur les Normes d'accessibilité relatives au service à la clientèle en vertu de la LAPHO. <sup>3</sup>		
c) Tous les employés, membres du conseil d'administration et bénévoles ont suivi un programme d'éducation et de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion.		
d) Des membres des diverses communautés ont contribué à la planification, à la prestation et à l'évaluation du programme d'éducation et de formation sur la diversité, l'équité et l'inclusion.		
e) L'organisation met à jour ses ressources pour permettre aux employés, aux membres du conseil d'administration et aux bénévoles de parfaire leurs connaissances et leurs compétences et ainsi de mieux desservir les diverses populations.		



MESURES	SITUATION	COMMENTAIRES
<b>3. Évaluation du rendement</b> <b>Vision :</b> L'amélioration du rendement des employés, des membres du conseil d'administration et des bénévoles favorise un environnement exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement en milieu de travail et d'obstacles entravant l'équité et l'inclusion.		
<b>Norme 3.1</b> Le processus d'évaluation des membres de la direction, des employés et des bénévoles examine entre autres leur conformité aux politiques de prévention de la discrimination et du harcèlement en milieu de travail.		
a) On a mis en place des directives claires qui aident le personnel à fournir des services inclusifs.		
b) ) L'évaluation du rendement du personnel comprend des indicateurs mesurant les pratiques inclusives.		
c) ) L'évaluation du rendement des bénévoles examine dans quelle mesure ils contribuent à promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.		
d) L'évaluation du rendement du conseil d'administration comprend des indicateurs mesurant les pratiques en matière de diversité et d'inclusion.		

## Notes de fin de section – Outil n° 2

- 1 Gouvernement de l'Ontario, *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*.  
<https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/05a11>
- 2 Ibid.
- 3 Ibid.

## Outil n° 3 : Comprendre les préjugés inconscients

Les préjugés inconscients se forment automatiquement et sont déclenchés par les jugements et les évaluations rapides que fait notre cerveau des gens et des situations. Cette réaction fait partie du processus décisionnel normal de l'être humain et elle échappe à notre contrôle.

Beaucoup plus répandus que les préjugés conscients, les **préjugés inconscients** sont souvent incompatibles avec les valeurs individuelles. Personne n'est à l'abri des préjugés que véhicule la société. On nous bombarde tous les jours de messages sur ce qui est considéré comme « normal » et acceptable et ce qui ne l'est pas. Le test **Harvard Implicit Association Test (IAT)** aide à identifier les préjugés inconscients. Cet outil en ligne permet de prendre conscience de ses préférences et croyances inconscientes. Grâce à une sensibilisation accrue et à des efforts délibérés, nous serons davantage en mesure de revoir et de combattre nos préjugés.

Les **stéréotypes** constituent une forme de préjugé inconscient auquel nous sommes exposés au quotidien. La plupart d'entre nous savent reconnaître les stéréotypes, que nous les acceptions ou non. C'est cette reconnaissance, cette sensation de savoir, qui alimente nos préjugés inconscients. Nous devons accepter le fait que nous véhiculons tous des stéréotypes, tout le temps. Nous ne pourrions pas les combattre si nous ne sommes pas francs avec nous-mêmes.

**Les micro-agressions** font aussi partie des préjugés inconscients. Il s'agit de commentaires et de gestes de tous les jours qui, bien qu'involontaires, sont souvent humiliants et discriminatoires envers des groupes marginalisés. Les différents types de micro-agressions peuvent exister au plan individuel, institutionnel ou sociétal. Ce sont des comportements, des questions, des commentaires et même des remarques qui ressemblent à un compliment. *Microaggressions and Everyday Life* est l'un des ouvrages sur le sujet écrit par Derald Wing Sue, une sommité en matière de micro-agressions.

**Certains termes courants et expressions** sont souvent utilisés sans que l'on sache d'où ils proviennent. Nous avons tous, à un moment ou un autre, offusqué involontairement une personne en raison de notre ignorance. Si quelques formules blessantes sont facilement reconnaissables, d'autres peuvent passer incognito. Ne vous offusquez pas si l'on vous informe que vous avez dit quelque chose de blessant. Rappelez-vous que nous sommes tous en apprentissage. Le livre *Deep Diversity* de l'auteur Shakil Choudhury, propose plusieurs solutions pratiques pour casser les « habitudes de préjuger » que nous avons apprises.

## Outil n° 4 : Surmonter les barrières

Engagement et persévérance sont des composantes essentielles pour atteindre l'équité et l'inclusion. Cela ne se fera pas du jour au lendemain, et il y aura des embûches sur notre chemin. Quels que soient les défis, ils font partie du processus et ne doivent pas vous empêcher de progresser.

Ce sont les dirigeants qui donnent le ton aux organisations et aux communautés. Envisagez l'avenir sous un jour positif et n'hésitez pas à demander du soutien et à trouver de nouvelles façons de surmonter les obstacles. Dites-vous bien que vous n'êtes pas la seule personne qui doit relever des défis pour faire avancer la cause de la diversité et de l'inclusion.

Si les défis et les obstacles sont différents selon l'organisation, ils se classent en général dans quatre grandes catégories : manque (1) de temps; (2) de ressources; (3) de connaissances; (4) de soutien. Ces obstacles peuvent se présenter sous diverses formes, mais peuvent être surmontés avec un peu de planification et de détermination.

Cette section ne traite pas de tous les obstacles que vous trouverez sur votre chemin. Elle vous aidera plutôt à orienter vos efforts et à maintenir le cap sur des résultats positifs.

### Obstacles fréquemment cités en matière d'équité et d'inclusion

Il n'y a jamais assez de :



**Temps**



**Ressources**



**Connaissances**



**Soutien**

**Le temps et les ressources** sont des facteurs interreliés et interchangeable. Comme le temps représente souvent les heures travaillées par le personnel, il constitue également une ressource. Les ressources comprennent les fonds investis dans des activités et/ou les personnes qui accomplissent le travail. Dans le secteur de la sécurité sociale, le temps et les ressources ne semblent jamais suffisants pour accomplir tout ce que l'on projette.

Sur le plan de l'équité et de l'inclusion, **les connaissances** sont subjectives puisque l'apprentissage est un processus continu. Évitez de vous en tenir uniquement au savoir et à l'expertise reconnus. L'échange de connaissances peut avoir lieu dès qu'un groupe se réunit ou que des renseignements circulent, par exemple, dans un bulletin, un rapport annuel ou lors d'une réunion du personnel ou d'un événement spécial.

**Le soutien** peut provenir de l'intérieur ou de l'extérieur. Déterminez les types de soutien déjà en place et ceux dont vous auriez besoin. Vous n'avez probablement pas idée de toutes les formes de soutien à votre portée. Si vous constatez de l'apathie ou de la résistance, vous devrez peut-être déployer des efforts supplémentaires pour obtenir des appuis. Le soutien qui ne provient pas de la direction peut sembler moins intéressant.

## Stratégies pour surmonter les obstacles

Il arrive souvent que ces stratégies se chevauchent ou soient interreliées :



**Prioriser**



**Budgeter**



**Éduquer**



**Collaborer**

**Accorder la priorité à l'inclusion** dans le cadre du plan stratégique est un excellent moyen de l'intégrer à tous les aspects d'une organisation. Il s'agit non seulement de respecter les modalités de la législation, mais d'insister sur l'importance de l'équité et de l'inclusion. Lorsque l'inclusion fait partie des priorités, elle est intégrée aux politiques, aux budgets, aux programmes d'éducation et aux nouveaux partenariats.

Un leadership solide est essentiel pour que la diversité et l'inclusion soient considérées comme des priorités dans toutes les organisations. En donnant l'exemple, les dirigeants mettent déjà en place des normes et des attentes.

**Établir un budget** adéquat pour intégrer l'inclusion n'est pas une pratique courante; quand il n'est pas tout simplement oublié, le budget est prévu en dernier lieu. Toute proposition de financement ou de projet devrait comprendre des postes budgétaires pour l'inclusion, l'accessibilité et les mesures d'adaptation. Plus il y aura de propositions ayant ce type de postes, plus les bailleurs de fonds en tiendront compte.

Si l'une des façons d'obtenir un budget pour l'inclusion consiste à trouver une nouvelle source de financement, il est également possible de mettre en œuvre des initiatives inclusives sans engager de frais supplémentaires. Essayez d'identifier les possibilités d'intégrer l'équité et l'inclusion à vos initiatives existantes. Par exemple, lorsque vous devez recruter un employé ou créer de nouveaux postes, assurez-vous d'incorporer les questions d'équité dans la description du poste.

**L'éducation** des particuliers et des groupes en matière de diversité et d'inclusion peut prendre de nombreuses formes et devrait faire partie de tous les programmes de perfectionnement professionnel.

Si vous n'avez pas les fonds pour financer la formation, songez à faire équipe avec d'autres organisations afin de partager les coûts. Cela aide en prime à bâtir des relations qui pourraient mener à de futures collaborations. N'oubliez pas de vérifier si vous avez de l'expertise à l'interne et d'en tirer profit dès que possible.

**La collaboration** est une stratégie offrant une foule d'avantages et un nombre infini de possibilités. Le fait de travailler de concert peut réduire les coûts de la formation, de la recherche, des ressources et de l'organisation d'événements. Cela permet également de générer de nouvelles idées, de créer et de développer des relations et d'intensifier les efforts vers l'inclusion sociale.

**Le soutien au leadership** est essentiel pour surmonter les obstacles à l'inclusion. Mobilisez les dirigeants en insistant sur les bienfaits et la valeur humaine et commerciale de la diversité.

## Outil no 5 : Outil de collecte de données démographiques

Le fossé entre riches et pauvres se creuse en Ontario (et au Canada), mais ce qu'on sait beaucoup moins, c'est que ce fossé touche beaucoup plus profondément les membres des groupes racialisés : Autochtones, membres des Premières Nations et communautés de couleur. L'exclusion de plus en plus marquée des groupes racialisés en Ontario a en fait entraîné ce que certains scientifiques sociaux ont qualifié de racialisation de la pauvreté.

Colour of Poverty—Colour of Change a mis au point en 2015 un outil-modèle de programmes de recherche et organisationnel avec l'aide de la fondation de bienfaisance Atkinson et de la Fondation Trillium. Cet outil est conçu pour une application, une adaptation et une utilisation à grande échelle par les groupes, les gouvernements, les fournisseurs de services, les institutions et d'autres intervenants afin de les aider à recueillir, à superviser et à analyser les données non regroupées. Il permet également d'assurer un suivi crucial des politiques, programmes et services différentiels, ainsi que d'autres expériences et résultats associés. Cet outil de sondage démographique peut être utilisé en solo ou en complément à un formulaire d'admission et au suivi d'un programme ou d'un sondage. Les questions devraient être traduites dans quelques langues couramment parlées et mises à l'essai auprès d'organismes membres, afin de vérifier si elles tiennent compte de l'aspect culturel. Enfin, on recommande de recueillir l'information personnelle *après* la prestation de services, afin de réduire le taux de refus et d'atténuer les préoccupations des clients.

*Le Code des droits de la personne de l'Ontario* autorise la collecte et l'analyse des données basées sur des motifs comme la race, tant que cette collecte et que cette analyse sont faites pour des motifs légitimes qui n'enfreignent pas le Code, comme le suivi et l'évaluation de la discrimination, l'identification et l'élimination des obstacles systémiques, l'atténuation d'un désavantage et la promotion de l'égalité significative.

Le personnel responsable de la collecte de données doit recevoir une formation appropriée. La Commission ontarienne des droits de la personne reconnaît que la manière dont la collecte de données devrait être effectuée dépend du contexte, notamment de la question qui est à l'étude, ainsi que de la nature et de la taille de l'organisation. Pendant la collecte de données, les organismes membres doivent garantir la confidentialité et la protection de la vie privée en limitant l'accès aux renseignements personnels, en préservant l'anonymat et en obtenant le consentement du client avant de partager ou de diffuser des renseignements personnels.

Pour plus d'information, consultez les ressources ci-après de la Commission ontarienne des droits de la personne :

- Comptez-moi ! Collecte de données relatives aux droits de la personne – [Résumé \(fiche\)](#)
- Comptez-moi ! Collecte de données relatives aux droits de la personne – [Guide complet](#)

## Définir les notions de race/identité raciale et d'origine ethnique

Comme les deux notions peuvent porter à confusion, les clients trouveront utile de disposer d'une définition précise. Une race ou une identité raciale englobe de vastes regroupements de personnes qui s'identifient à une catégorie créée par la société – par exemple, Blanc/Caucasien, Asiatique (de l'Est, du Sud, du Sud-Est, de l'Ouest), Noir, Latino-Américain, Arabe, Autochtone. Mises à part les catégories Autochtone et Blanc/Caucasien, les autres groupes forment collectivement ce qu'on pourrait appeler les « peuples de couleur » ou les « minorités visibles », terme employé par Statistique Canada et dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du gouvernement fédéral. L'origine ethnique, quant à elle, traduit l'expression d'un héritage commun et un sentiment d'appartenance ou d'identité qui sont basés sur la lignée familiale, la langue, la religion, la tradition et d'autres expériences partagées. Un groupe ethnique est une catégorie de population, au sein d'une société plus vaste, qui possède une culture distincte ou dont les membres ont un lien commun basé sur leurs origines raciales, nationales, tribales, religieuses, linguistiques ou culturelles.

Diverses ethnies forment la population de l'Ontario. Dans le recensement mené en 2011, on dénombre plus de 200 origines ethniques différentes. Après la canadienne, l'origine ethnique la plus souvent indiquée est anglaise, suivie d'écossaise, d'irlandaise, de française, d'allemande, d'italienne, de chinoise et d'indienne.<sup>1</sup>

## Notes de fin de section – Outil n° 5

1 L'Encyclopédie canadienne. <http://www.encyclopediecanadienne.ca/fr/article/ontario-2/>

## Outil de collecte de données non regroupées

### Sexe

Êtes-vous :

- un homme                       transgenre                       bispirituel(le)  
 une femme                       transsexuel(le)

**Année de naissance** \_\_\_\_\_

### Présence de handicaps

Avez-vous un handicap ? Par handicap, on entend une incapacité à long terme d'ordre physique, mental, affectif ou psychiatrique qui peut défavoriser une personne ou entraver son accès à l'emploi, à la fonction publique ou à d'autres possibilités de contribuer pleinement à la société.

- Oui                                       Non

Si oui, choisissez toutes les réponses applicables :

- Problème d'ouïe                       Mobilité (se déplacer)  
 Apprentissage                       Élocution  
 Santé mentale/affective                       Vision  
 Autre (veuillez préciser) : \_\_\_\_\_

### Orientation sexuelle

Comment décririez-vous votre orientation sexuelle ?

- Pas certain(e)                       Lesbienne  
 Bisexuel(le)                       Queer  
 Gay                                       En questionnement  
 Hétérosexuel(le)

### Statut autochtone

Après avoir analysé les recherches et les données sur la racialisation de la pauvreté au Canada et envisagé le traitement historique des membres des Premières Nations, ici et ailleurs dans le monde, nous croyons qu'il est important de reconnaître politiquement les personnes qui se considèrent comme des Autochtones. Notre intention consiste à identifier et à surveiller les iniquités en matière de prestation et de résultats des services chez les groupes historiquement exclus de la planification. Nous serons ainsi en mesure de reconnaître et d'aborder les iniquités dès qu'elles surviennent, pour éviter la répétition des pratiques oppressives à l'égard des membres des Premières Nations au Canada.

Avez-vous des origines autochtones ?

- Oui                                       Non

Si oui, choisissez une des réponses ci-après :

- Autochtone d'un autre pays que le Canada                       Métis  
 Première Nation (ou Indien(ne), selon la Loi sur les Indiens)                       Inuit(e)  
 Indien(ne) non inscrit(e)  
 Autre (veuillez préciser) : \_\_\_\_\_



## Race/Identité raciale

Les groupes raciaux sont uniquement définis par leur race ou couleur – et non par le pays natal, la citoyenneté ou les croyances religieuses. Comment vous décririez-vous ? (Choisissez toutes les réponses applicables.)

- |   |  |  |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Arabe                | <input type="checkbox"/> Asiatique du Sud-Est              | <input type="checkbox"/> Noir(e) – Afrique                   |
| <input type="checkbox"/> Asiatique de l'Est   | <input type="checkbox"/> Blanc(che)/Caucasien(ne)          | <input type="checkbox"/> Noir(e) – Amérique du Nord ou autre |
| <input type="checkbox"/> Asiatique de l'Ouest | <input type="checkbox"/> Latino – Américain(e)             | <input type="checkbox"/> Noir(e) – Antilles                  |
| <input type="checkbox"/> Asiatique du Sud     | <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____ |  |

## Origines ethniques

À quel(s) groupe(s) ethnique(s) ou culturel(s) vos ancêtres appartiennent-ils ? (Choisissez toutes les réponses applicables.)

- |                                     |  |  |
|-------------------------------------|--|--|
| <input type="checkbox"/> Allemand   | <input type="checkbox"/> Écossais        | <input type="checkbox"/> Philippin                         |
| <input type="checkbox"/> Anglais    | <input type="checkbox"/> Français        | <input type="checkbox"/> Polonais                          |
| <input type="checkbox"/> Antillais  | <input type="checkbox"/> Ghanéen         | <input type="checkbox"/> Portugais                         |
| <input type="checkbox"/> Arabe      | <input type="checkbox"/> Hollandais      | <input type="checkbox"/> Salvadorien                       |
| <input type="checkbox"/> Autochtone | <input type="checkbox"/> Indien oriental | <input type="checkbox"/> Somalien                          |
| <input type="checkbox"/> Canadien   | <input type="checkbox"/> Irlandais       | <input type="checkbox"/> Tamoul                            |
| <input type="checkbox"/> Chilien    | <input type="checkbox"/> Italien         | <input type="checkbox"/> Ukrainien                         |
| <input type="checkbox"/> Chinois    | <input type="checkbox"/> Mexicain        | <input type="checkbox"/> Origines ethniques multiples      |
| <input type="checkbox"/> Coréen     | <input type="checkbox"/> Pakistanais     | <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____ |

## Pays natal

Dans quel pays êtes-vous né(e) ? \_\_\_\_\_

## Année d'arrivée

Si vous n'êtes pas né(e) au Canada, quelle est l'année de votre arrivée au pays ? (Si vous êtes né(e) au Canada, écrivez « Ne s'applique pas ».) \_\_\_\_\_

## Langue

Nommez la ou les première(s) langue(s) que vous avez apprise(s) à la maison pendant votre enfance et que vous comprenez toujours. Si vous ne comprenez plus la première langue, indiquez la seconde langue apprise. Choisissez toutes les réponses applicables :

- |  |                                     |                                       |
|--|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Anglais                           | <input type="checkbox"/> Goudjarati | <input type="checkbox"/> Polonais     |
| <input type="checkbox"/> Arabe                             | <input type="checkbox"/> Hindi      | <input type="checkbox"/> Portugais    |
| <input type="checkbox"/> Bengali                           | <input type="checkbox"/> Italien    | <input type="checkbox"/> Russe        |
| <input type="checkbox"/> Cantonais                         | <input type="checkbox"/> Mandarin   | <input type="checkbox"/> Serbo-croate |
| <input type="checkbox"/> Coréen                            | <input type="checkbox"/> Ourdou     | <input type="checkbox"/> Somali       |
| <input type="checkbox"/> Espagnol                          | <input type="checkbox"/> Pendjabi   | <input type="checkbox"/> Tagalog      |
| <input type="checkbox"/> Français                          | <input type="checkbox"/> Persan     | <input type="checkbox"/> Tamoul       |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____ |                                     |                                       |

### **Croyances religieuses ou confession**

Quelle est votre appartenance religieuse ou confession (le cas échéant) ? (Choisissez toutes les réponses applicables.)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Aucune religion                               | <input type="checkbox"/> Islam                                 |
| <input type="checkbox"/> Bouddhisme                                    | <input type="checkbox"/> Judaïsme                              |
| <input type="checkbox"/> Catholicisme                                  | <input type="checkbox"/> Pratiques autochtones traditionnelles |
| <input type="checkbox"/> Confucianisme                                 | <input type="checkbox"/> Protestantisme                        |
| <input type="checkbox"/> Église orthodoxe ou autre religion chrétienne | <input type="checkbox"/> Sikhisme                              |
| <input type="checkbox"/> Hindouisme                                    | <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____     |

### **Statut d'immigrant à l'arrivée**

Quel était votre statut d'immigrant à votre arrivée au Canada ?

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Résident permanent – immigrant économique ou catégorie du regroupement familial [dans le cadre du Programme des travailleurs qualifiés (fédéral), du Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral), du parrainage familial, du Programme des candidats des provinces, du Programme d'immigration des investisseurs ou du programme fédéral des entrepreneurs.] | <input type="checkbox"/> Aide familial résident                            |
| <input type="checkbox"/> Résident permanent – mouvement de réfugiés (en tant que réfugié pris en charge par le gouvernement ou réfugié parrainé par le secteur privé)   | <input type="checkbox"/> Programme des travailleurs étrangers temporaires  |
| <input type="checkbox"/> Demandeur du statut de réfugié   | <input type="checkbox"/> Programme des travailleurs agricoles saisonniers  |
| <input type="checkbox"/> Autre (veuillez préciser) : _____  | <input type="checkbox"/> Permis de séjour pour étudiants (visa d'étudiant) |
|   | <input type="checkbox"/> Visa de visiteur                                  |
|   | <input type="checkbox"/> Super visa pour un parent ou un grand-parent      |
|   | <input type="checkbox"/> Sans statut                                       |
|   | <input type="checkbox"/> Ne s'applique pas                                 |
|   | <input type="checkbox"/> Je préfère ne pas répondre                        |
|   | <input type="checkbox"/> Je ne sais pas                                    |

## Autres outils disponibles en ligne

### Créer des communautés inclusives

Le Community Tool Box (boîte à outils communautaire) est un service public de l'Université du Kansas. La section fournit des renseignements sur la culture et la diversité, le développement de relations et l'oppression intériorisée; elle suggère des stratégies et des activités pour diminuer le racisme, créer des organisations bien adaptées aux différentes cultures et accroître le leadership. On y trouve aussi des outils et une présentation en format PowerPoint. <http://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/culture/cultural-competence/inclusive-communities/main> (en anglais)

### Rendre un groupe plus inclusif

Le groupe Our Community propose des conseils, des liens, de la formation et des outils techniques faciles d'emploi aux particuliers et aux organisations qui s'efforcent de renforcer leurs communautés. Le site OurCommunity.com.au est le centre d'excellence de l'Australie et chapeaute les 600 000 organismes sans but lucratif et les écoles du pays. Il décrit quelques étapes à suivre pour toute organisation qui aspire à devenir une entité plus inclusive, réceptive et représentative. [https://www.ourcommunity.com.au/article/view\\_article.jsp?articleId=3489](https://www.ourcommunity.com.au/article/view_article.jsp?articleId=3489) (en anglais)

### Roue des dimensions de la diversité

Ce diagramme illustre la complexité des filtres que nous utilisons tous pour traiter les stimuli et l'information sur la diversité. Ces filtres nous incitent ensuite à faire des suppositions (en général, sur le comportement des gens) qui orientent nos comportements et ont, au final, des répercussions sur notre entourage. Le diagramme peut aussi servir d'outil de réflexion individuel pour comprendre l'impact de la diversité sur sa propre vie. [http://www.lacrosseconsortium.org/uploads/content\\_files/Dimensions\\_of\\_Diversity\\_Wheel\\_Expanded.pdf](http://www.lacrosseconsortium.org/uploads/content_files/Dimensions_of_Diversity_Wheel_Expanded.pdf) (en anglais)

**White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack** par Peggy McIntosh, <https://nationalseedproject.org/white-privilege-unpacking-the-invisible-knapsack> (en anglais)

**Implicit Association Test** (test d'association implicite) : ce test mesure les attitudes et les convictions implicites que les gens ne veulent pas ou ne sont pas en mesure de déclarer. <https://implicit.harvard.edu/implicit/canada/background/index.jsp> (en anglais)

**Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion** par la Ville d'Ottawa et l'Initiative : une ville pour toutes les femmes. [http://documents.ottawa.ca/sites/documents.ottawa.ca/files/documents/El\\_Lens\\_Handbook\\_2015\\_FR\\_WEB.pdf](http://documents.ottawa.ca/sites/documents.ottawa.ca/files/documents/El_Lens_Handbook_2015_FR_WEB.pdf)

**Traditional Teachings Booklet** par le Native Women's Centre, Aboriginal Healing & Outreach Program (2008), [http://www.nativewomenscentre.com/files/Traditional\\_Teachings\\_Booklet.pdf](http://www.nativewomenscentre.com/files/Traditional_Teachings_Booklet.pdf) (en anglais)

**Collectivités-amies des aînés au Canada : Guide de mise en œuvre à l'échelon de la collectivité - Boîte à outils** par l'Agence de la santé publique du Canada.

<https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/publications/vie-saine/collectivites-amies-aines-canada-guide-mise-oeuvre-echelon-collectivite-boite-outils.html>

**Collectivités-amies des aînés : Ressources, outils et liens** par le Ministère des Affaires des personnes âgées de l'Ontario.

[http://www.seniors.gov.on.ca/fr/afc/ressources\\_tools.php](http://www.seniors.gov.on.ca/fr/afc/ressources_tools.php)

**Respect and Inclusion Workshop: Facilitator's Guide (Atelier sur le respect et l'inclusion : Guide de l'animateur)** par Age-Friendly Edmonton,

[https://www.edmonton.ca/city\\_government/documents/PDF/AgeFriendlyEdmontonWorkshopFacilitatorsGuide.pdf](https://www.edmonton.ca/city_government/documents/PDF/AgeFriendlyEdmontonWorkshopFacilitatorsGuide.pdf) (en anglais)

**Vivons ensemble : Une boîte à outils pour lutter contre le suicide chez les jeunes dans votre collectivité** par le Centre d'excellence de l'Ontario en santé mentale des enfants et des adolescents.

[http://www.vivonsensemble.ca/mobiliser-les-jeunes-issus-des-r%C3%A9gions-rurales?\\_ga=2.142320244.794768102.1504011345-276706217.1503356596](http://www.vivonsensemble.ca/mobiliser-les-jeunes-issus-des-r%C3%A9gions-rurales?_ga=2.142320244.794768102.1504011345-276706217.1503356596)

**La Politique sur les droits de la personne contradictoires** par la Commission ontarienne des droits de la personne a été conçue pour procurer à la population et aux organisations un outil utile de résolution de différents types de conflits. Elle établit un processus d'analyse et de conciliation des droits contradictoires qui s'articule autour d'objectifs et de considérations spécifiques, en mettant l'accent sur le respect et la dignité auxquels ont droit tous les êtres humains.

<http://www.ohrc.on.ca/fr/politique-sur-les-droits-de-la-personne-contradictoires>

**Le « Canada actuel » – Recueils d'écrits issus du projet Le Canada interconfessionnel et le sentiment d'appartenance** est un guide pratique qui fait le pont entre l'identité canadienne, les droits de la personne, le sentiment d'appartenance et les valeurs de notre pays. Écrit pour stimuler la discussion et la réflexion, chaque chapitre explique une perspective sur ces thèmes et se termine par des questions et des enjeux supplémentaires à envisager.

[http://www.crrf-fcrr.ca/images/Our\\_Canada/Le\\_Canada\\_Actuel\\_201411\\_online.pdf](http://www.crrf-fcrr.ca/images/Our_Canada/Le_Canada_Actuel_201411_online.pdf)

## 6. Ressources additions

### Dans cette section

A. Sites web .....page 86

B. Vidéos.....page 89

Vous trouverez ci-après quelques sites Web susceptibles de vous intéresser, suivis d'une liste de films et de vidéos qui traitent des enjeux sur l'inclusion.

### A. Sites web

#### Ressources autochtones

- **Good Minds** (en anglais) contient des liens vers des ressources d'enseignement et d'éducation sans discrimination qui portent sur les études autochtones. <http://goodminds.com>
- **Inclusive Practice and the School Curriculum** (en anglais) Programme d'étude en ligne de la Nouvelle-Zélande, Ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Zélande <https://nzcurriculum.tki.org.nz/Inclusive-practices/Facilitating-professional-learning>
- **Les peuples autochtones : Feuille d'information de l'Ontario** est un document de Statistique Canada qui contient des données de L'Enquête nationale auprès des ménages de 2011 et l'Enquête auprès des peuples autochtones de 2012. <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-656-x/89-656-x2016007-fra.htm>

#### Accessibilité

- **Vers l'accessibilité** est un site Web qui contient des modules de formation gratuits permettant de respecter les exigences de formation en vertu de la législation ontarienne sur l'accessibilité (Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario). Mis au point avec le soutien du gouvernement de l'Ontario. <http://www.accessforward.ca/>
- À propos de la **Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO)** <http://www.mcsc.gov.on.ca/documents/fr/mcss/publications/accessibility/AboutAODAWeb20080311FR.pdf>
- **Organiser des événements accessibles** est un livret rédigé par Accès Ontario qui inclut une liste de vérification permettant de veiller à ce que toutes les personnes intéressées puissent participer à différents événements. [http://settlement.org/downloads/Planning\\_Accessible\\_Events\\_fr.pdf](http://settlement.org/downloads/Planning_Accessible_Events_fr.pdf)

## Mobilisation de la communauté

- **Community Democracy Workshop Resources (Ressources pour organiser des ateliers sur la démocratie communautaire).** Ce site Web dresse une liste de publications qui ont profondément influencé l'analyse des obstacles à la démocratie communautaire. <http://cdworkshop.org/resources/> (en anglais)

## Équité, diversité et inclusion

- Article du blogue **Time inequity: What it is and why it's no-good, very-bad** par Vu Le <http://nonprofitwithballs.com/2017/03/time-inequity-what-it-is-and-why-its-no-good-very-bad/> (en anglais)
- **L'inclusion maintenant! Plan stratégique d'inclusion dans la FPO 2013-2016** <https://cnpea.ca/images/2013-16-inclusion-strategic-plan-fr.pdf>
- **Achieving the Vision of An Inclusive Peel Region: A Diversity, Equity and Inclusion** (outil d'autoévaluation organisationnelle), Charte de Peel sur la diversité et l'inclusion, [www.dicharter.rdrpeel.org/edu-training-tools-resources](http://www.dicharter.rdrpeel.org/edu-training-tools-resources) (en anglais)
- **Diversité au travail – Créer un milieu de travail inclusif et positif** est une ressource publiée par le Conseil RH à l'intention du secteur à but non lucratif. <http://hrcouncil.ca/info-rh/diversite-inclusif-et-positif.cfm>
- **Inclusion** est le site Web du regroupement Inclusion Press, Inclusion Network et Marsha Forest Centre. Il fournit de l'information sur des ateliers, livres, médias et ressources sur l'inclusion, en plus de publier un bulletin. <http://www.inclusion.com/> (en anglais)
- **Speak Up: Responding to Everyday Bigotry** publie des histoires de discrimination au quotidien et prodigue des conseils sur les façons de réagir aux diverses formes de discrimination. <https://www.splcenter.org/20150126/speak-responding-everyday-bigotry> (en anglais)  
Version abrégée : <https://www.splcenter.org/20150126/speak-responding-everyday-bigotry-abridged-version>
- **Réseau CS** met à jour un site Web qui contient des articles de blogue, des enregistrements de webinaires et des publications sur l'équité, la diversité et l'inclusion. <http://www.reseaucs.ca/>

## Croyances religieuses

- **Le calendrier multiculturel** relève des centaines de fêtes et célébrations multiconfessionnelles, multiculturelles et liées à la diversité. <https://canada.multiculturalcalendar.com/>
- **Calendrier multiconfessionnel** (gratuit) de l'Université McGill, <https://www.mcgill.ca/importantdates/fr/fetes-religieuses>.
- **Paroles de femmes qui portent le Niqab** du Conseil canadien des femmes musulmanes. [http://ccmw.com/wp-content/uploads/2013/10/WEB\\_FR\\_WiNiqab\\_FINAL.pdf](http://ccmw.com/wp-content/uploads/2013/10/WEB_FR_WiNiqab_FINAL.pdf)

## LGBTQ

- **Sam Killermann**, humoriste spécialisé dans la justice sociale, est un artiste multidisciplinaire dont les œuvres (contenu en anglais qu'il a distribué dans le domaine public, sans droits d'auteur, en 2013) ont été téléchargées par des centaines de millions de personnes du monde entier pour soutenir leurs efforts en matière d'équité. <http://itspronouncedmetrosexual.com/about-sam-killermann/#sthash.ok0A2U2f.pgZ125qC.dpbs>  
On peut écouter son récent discours TEDx Talk intitulé « Understanding the Complexities of Gender » à l'adresse <https://www.youtube.com/watch?v=NRcPXtqdKjE>
- Le projet **Safe Zone Project** est une ressource offerte gratuitement en ligne afin de créer des ateliers efficaces et percutants de sensibilisation à la communauté LGBTQ et de formation d'alliés. <http://hues.xyz/safe-zone-project> (en anglais)
- **Comprehensive List of LGBTQ+ Vocabulary** (vocabulaire exhaustif de la communauté LGBTQ+) <http://itspronouncedmetrosexual.com/2013/01/a-comprehensive-list-of-lgbtq-term-definitions> (en anglais)

## Pauvreté

- **Poverty Free Ontario** s'est donné pour mission de faire disparaître les communautés divisées où un grand nombre d'adultes et d'enfants vivent une situation chronique de pauvreté matérielle, de mauvaise santé et d'exclusion sociale. <http://www.povertyfreeontario.ca/poverty-in-ontario/status-of-poverty-in-ontario> (en anglais)
- **Canada sans pauvreté** s'efforce d'atténuer la pauvreté grâce à une approche qui est basée sur les droits de la personne et la législation internationale. <http://www.cwp-csp.ca> (en anglais)

## Régions rurales

- Schaer, Lilian. *Attracting immigrants to rural Ontario*, Ontario Agricultural College, (Université de Guelph, 6 février 2017)
- Recommandations (en anglais) du professeur Wayne Caldwell sur les moyens que devraient employer les communautés rurales ontariennes pour attirer et retenir les nouveaux venus et, de ce fait, garantir leur viabilité à long terme. <https://www.uoguelph.ca/oac/news/attracting-immigrants-rural-ontario>

## Social Justice

- **It's Pronounced Metrosexual** est un site Web en anglais qui embrasse la cause de la justice sociale et contient des articles intéressants, des illustrations amusantes et d'autres ressources à partager pour faire progresser l'équité sociale. Le site aide les gens à devenir de meilleures personnes. Il propose aussi une comédie présentée sur des campus collégiaux et universitaires. <http://itspronouncedmetrosexual.com/about-the-blog/#sthash.lxrhL9yF.dpuf>
- **Citoyens pour une politique juste** réclame depuis longtemps déjà une politique juste dans tout le Canada. Le site Web contient des rapports de recherche, des documents infographiques et une trousse à outils, destinée aux activistes. <https://cpj.ca>



## **B. Vidéos**

### **Courts métrages**

- Sometimes You're a Caterpillar (en anglais)  
<https://www.youtube.com/watch?v=hRiWgx4sHGg>
- Microaggressions in Everyday Life (en anglais)  
<https://www.youtube.com/watch?v=BJL2P0JsAS4>
- 13 Ways to Expand Your Organization's Anti-Oppression Capacity (en anglais)  
<http://coco-net.org/portfolio-item/13-ways-to-expand-your-organizations-anti-oppression-capacity>

### **Capacité**

- CinemAbility (en anglais)
- Infinitely Polar Bear (en anglais)
- Best Kept Secret (en anglais)

### **Genre**

- Les figures de l'ombre
- The Ascent of Woman (en anglais)

### **Revenu**

- Vidéo sur le revenu de base (en anglais)
- <https://www.youtube.com/watch?v=qlwyTtPY0vY>

### **Autochtones**

- Walk a Mile (en anglais) – accompagné de guides de discussion/d'apprentissage
- Phoenix Arizona (Smoke Signals)
- Hollywood et les Indiens (Reel Injun)

### **LGBTQ+**

- Pride
- Moonlight : L'Histoire d'une vie
- Gun Hill Road (en anglais)

### **Race**

- Trevor Noah: Afraid of the Dark (sous-titres en français)
- En souvenir des Titans
- Envers et Contre tous