

**POLITIQUE DE LUTTE CONTRE L'OPPRESSION ET
LE RACISME DE LA SOCIÉTÉ DE L'AIDE À
L'ENFANCE DE TORONTO**

**Approuvé par le Conseil
d'administration le 9 novembre 2006**

La Société de l'aide à l'enfance de Toronto (la Société) accorde une grande importance à la promotion de l'égalité, de la diversité et des droits de la personne en ce qui concerne les clients, le personnel, les fournisseurs de soins et les bénévoles. Elle reconnaît et respecte la dignité, la valeur et les droits inhérents à chaque individu et s'engage à promouvoir l'égalité, à lutter contre la discrimination négative et le harcèlement et à supprimer tous les obstacles à l'égalité des chances. Nous reconnaissons et défendons le principe de l'égalité d'accès aux services adaptés aux besoins des clients, quels que soient leur race, leur religion, leur couleur, leur origine nationale, leur origine ethnique, leur ascendance, leur citoyenneté, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, leur lieu d'origine, leur situation matrimoniale ou leurs capacités (référence : CAST Code of Ethics, 1989). En outre, la Société estime que chaque individu doit être à l'abri de la discrimination et du harcèlement et a droit à un environnement exempt d'obstacles à l'égalité des chances en matière d'identité de genre et de condition sociale, notamment liée au statut économique.

CONTEXTE

L'année dernière, d'avril 2005 à mars 2006, la Société a servi 13 511 familles et 30 891 enfants et adolescents, dont 27 565 à leur domicile. Au total, 55 % des familles et 60 % des 3 326 enfants et adolescents placés en famille d'accueil ou qui bénéficiaient de services à domicile s'identifiaient comme appartenant à une culture ou à une race minoritaire. Un grand nombre d'entre eux sont nouvellement arrivés à Toronto. En 2001, 49 % des habitants de Toronto, soit près d'une personne sur deux, étaient nés à l'étranger. Des personnes originaires de 169 pays et parlant plus de 100 langues considèrent la ville de Toronto comme leur foyer. On estime que d'ici 2017, 51 % de la population du Grand Toronto ne sera pas issue de la culture traditionnelle dominante.

Environ 63 % des enfants et des adolescents servis par la Société vivent au seuil de la pauvreté ou en dessous. Certains enfants et adolescents vivent avec un handicap physique ou un trouble du développement, tandis que d'autres s'identifient comme personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transsexuelles, transgenres, à genre variable ou intersexuées. Un nombre disproportionné de familles desservies par la Société sont monoparentales et dirigées par des femmes – 51 % par rapport à la moyenne nationale de 25 %.

Les enfants, les adolescents, les familles et les communautés que sert la Société reflètent la diversité croissante des habitants de la ville de Toronto, décrite à juste titre comme l'une des villes les plus multiculturelles au monde. En outre, le personnel de la Société, les parents

d'accueil et les bénévoles reflètent de plus en plus la diversité de la ville.

Comme la plupart des organismes de protection de l'enfance, la Société reconnaît la nécessité d'élaborer des pratiques et de mettre sur pied des services de protection de l'enfance culturellement adaptés aux enfants, aux adolescents, aux familles et aux communautés vivant à Toronto. Le terme « culturellement approprié » fait référence à la satisfaction des besoins uniques de chaque individu et famille par une réponse équitable à leur situation sociale, historique, culturelle, ethnique, raciale et religieuse. Le principe d'adéquation culturelle reconnaît que la Société est tenue de travailler de manière sensible, respectueuse et créative avec les familles de cultures différentes.

De nombreuses familles et communautés arrivent à Toronto en provenance de pays où il n'existe pas de système officiel de protection de l'enfance. En outre, peu d'informations, voire aucune, sur la législation ontarienne en matière de protection de l'enfance leur sont fournies dans le cadre du processus prémigratoire. Il n'est donc pas surprenant que la Société soit confrontée à des communautés de nouveaux arrivants qui ne connaissent pas le rôle prévu par la loi que jouent les organismes de protection de l'enfance en matière d'intervention auprès des familles pour assurer la sécurité des enfants et des adolescents. Bien que ce rôle ait créé des tensions et parfois des conflits, les nouveaux arrivants, les diverses communautés et la Société partagent la même conviction que chaque enfant et chaque adolescent a le droit d'être en sécurité et d'être à l'abri de l'abus.

Dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour répondre aux préoccupations exprimées, tant au niveau de la famille que de la communauté, la Société participe depuis quelques années à un certain nombre d'initiatives de rapprochement en matière de diversité, en partenariat avec un certain nombre de communautés de Toronto. En 1995, par exemple, elle a approuvé une politique par laquelle elle s'engageait à rendre ses services sûrs et accessibles aux enfants et aux adolescents qui s'identifient comme lesbiennes, gais et bisexuels. Auparavant, le conseil d'administration avait approuvé des politiques permettant aux personnes de même sexe de devenir famille d'accueil ou d'adopter. Le comité consultatif actuel « Bridging Diversity » (BDC) est un autre exemple d'initiative menée par une Société en faveur de la diversité, tout comme un certain nombre d'autres initiatives impliquant des partenariats avec des communautés de nouveaux arrivants issus de la diversité.

Le personnel de la Société et les membres d'un certain nombre de communautés issues de la diversité nouvellement arrivés à Toronto, qui travaillent ensemble dans le cadre du BDC, ont été mandatés pour recommander un processus de changement organisationnel qui guidera la Société vers la prestation de services de protection de l'enfance culturellement adaptés dans le contexte de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*. La première étape cruciale est la création d'une politique de lutte contre l'oppression et le racisme approuvée par le conseil d'administration, qui encadrera le processus de changement organisationnel au niveau de la gouvernance, des ressources humaines et des services de l'organisme. Cette étape illustre le fait que la Société poursuit sa tradition d'élaboration de politiques de protection de l'enfance tournées vers l'avenir et à la pointe du progrès en vue de refléter l'évolution constante de la communauté qu'elle sert.

Il est important de noter que nous avons nommé la politique « lutte contre l'oppression et le racisme » de manière délibérée et consciente sur la forte recommandation des membres du BDC et les commentaires recueillis auprès des intervenants, y compris les intervenants de la

communauté. Le nom de la politique a fait l'objet de nombreuses discussions et de débats au sein du BDC. Il est essentiel qu'il reflète notre conviction que la mise en œuvre de la politique a comme objectif final de favoriser un environnement équitable, exempt de toute forme d'oppression pour tous les intervenants au sein de notre organisme et dans la prestation de nos services. Bien que le terme général « oppression » englobe le racisme, nous avons délibérément décidé d'inclure et de mettre en exergue le mot « racisme » puisque les enfants, les adolescents et les familles desservis par la Société, ainsi que tous les intervenants, y accordent une grande importance. Le fait d'y faire référence dans le nom de la politique souligne l'impact significatif qu'il a sur les intervenants de l'organisme et nous oblige à le traiter comme un élément de la mise en œuvre de la politique.

PROCESSUS D'ÉLABORATION DE LA POLITIQUE

Le long et exhaustif processus d'élaboration de cette politique a donné lieu à des discussions franches et courageuses entre les membres du BDC et les intervenants de l'organisme. Les membres du BDC ont consacré beaucoup de temps à l'autoréflexion et à l'autoéducation, et ils ont défini les principes directeurs. Une partie du processus éducatif consistait à en apprendre davantage sur les efforts similaires déployés par d'autres organismes apparentés, tels que la Family Service Association of Toronto, les centres d'accès aux soins communautaires et le Centre de toxicomanie et de santé mentale, et à participer à des présentations et des discussions animées par des membres du BDC.

Une version préliminaire de la politique a été communiquée au conseil d'administration, au comité du conseil chargé de la politique relative à la défense des intérêts, à l'équipe consultative de la direction, au personnel de l'organisme, aux parents d'accueil, aux bénévoles, aux jeunes pris en charge, à la section locale 2316 du Syndicat canadien de la fonction publique et à la communauté dans son ensemble. Le BDC a élaboré un guide de questions pour faciliter les demandes de rétroaction lors de réunions de l'équipe du personnel ou de groupes de discussion des différentes succursales, ou auprès des membres du BDC (par téléphone, par télécopieur, par courrier électronique, lors de conversations avec eux ou par le biais d'autres méthodes de leur choix). Le conseil d'administration a procédé à une consultation à huis clos avec un facilitateur externe avant de considérer l'approbation de la politique.

La politique proposée a été bien accueillie par tous les intervenants, qui ont félicité la Société d'avoir élaboré une politique de lutte contre l'oppression et le racisme. Les intervenants de la communauté ont été impressionnés par le fait que la politique aborde directement les questions de pouvoir et de privilège qui, selon eux, ne sont pas toujours traitées dans des déclarations de politique similaires. Cependant, ces personnes, ainsi que d'autres intervenants, ont eu du mal à comprendre la politique de lutte contre l'oppression et le racisme dans le contexte de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, qui peut être perçue et vécue comme oppressive par de nombreuses familles issues de la diversité nouvellement arrivées.

Les thèmes communs cernés lors des consultations sont les suivants :

- l'importance d'un engagement organisationnel et d'un leadership solides de la part du conseil d'administration et de la direction générale pour mettre en œuvre la politique dans des délais précis et mesurer l'incidence du changement;

- la nécessité pour tous les intervenants de créer un environnement « sûr et respectueux » qui encourage, soutient et entretient l'autoréflexion, l'appréciation des différences et de la diversité, et la participation aux discussions difficiles et aux changements organisationnels concernant la mise en œuvre de la politique;
- l'engagement de personnes dévouées envers l'organisation et l'allocation de ressources financières visant à fournir les outils nécessaires aux intervenants pour qu'ils s'engagent dans le processus de changement;
- le développement d'infrastructures internes et organisationnelles pour mettre en œuvre et soutenir le processus de changement, notamment des formations, l'analyse des systèmes et de la gouvernance, la coordination, la communication, le temps et le personnel dédiés et les ressources d'évaluation;
- la mesure régulière et continue de l'incidence du changement organisationnel;
- la responsabilité individuelle et organisationnelle dans l'élaboration de politiques et de pratiques de protection de l'enfance visant à lutter contre l'oppression et le racisme et à favoriser la création d'un environnement de travail exempt de toute forme d'oppression et de racisme.

CONTEXTE

La lutte contre l'oppression, qui englobe notamment le racisme, le classisme, le sexisme, l'hétérosexisme, l'âgisme et le handicapisme, part de la prémisse que toutes les relations sociales sont caractérisées par des inégalités de pouvoir. Ces déséquilibres de pouvoir sont des idéologies socialement construites ou apprises, dans le cadre desquelles une relation hiérarchique (implicite ou explicite) profite à un individu ou un groupe dominant ou privilégié, et marginalise les autres (Bell, 1997; Bishop, 1994, Hardiman et Jackson, 1997). Il y a oppression lorsque certaines personnes se voient refuser des occasions de développement personnel, n'ont pas la possibilité de participer pleinement à la vie sociale, se voient refuser des droits que le groupe dominant considère comme acquis ou se voient attribuer une citoyenneté de seconde classe, non pas en raison de leur talent individuel, de leur mérite ou de leur échec, mais en raison de leur appartenance à un groupe particulier ou à une catégorie de personnes (Mullaly, 2002).

Le groupe dominant et les personnes opprimées font l'apprentissage de l'oppression de manière inconsciente, par le biais de la socialisation plutôt que par un processus actif et conscient. Par conséquent, il est possible de déconstruire et de « désapprendre » l'oppression en s'engageant consciemment dans un processus actif de remise en question des valeurs, des croyances, des perceptions et des attitudes personnelles et organisationnelles acquises antérieurement. Si l'on part de l'idée que l'oppression s'apprend, on pourrait considérer l'anti-oppression comme un processus de déconstruction et de « désapprentissage ».

Bien que la diversité de Toronto ait apporté des avantages culturels, sociaux et économiques à notre communauté, nous estimons qu'elle a également entraîné la marginalisation et l'oppression de groupes qui ne bénéficient pas d'un accès ni d'une participation sans

restriction à la vie urbaine et à ses institutions.

Bien qu'elles fassent continuellement preuve de résilience et de force, de nombreuses communautés de nouveaux arrivants connaissent des taux démesurément élevés de pauvreté, de chômage, de sous-emploi et de décrochage ainsi qu'un taux de réussite scolaire moins élevé, et un nombre croissant de jeunes confrontés au système de justice pénale.

Les oppressions telles que le racisme, le classisme, le sexisme, l'hétérosexisme, l'âgisme et le handicapisme sont interreliées et indissociables (Dei, 1996). En d'autres termes, certains aspects des différences sociales tels que la race, le sexe, l'orientation sexuelle et la classe sociale sont inintelligibles si on ne les examine pas les uns par rapport aux autres (Ng, 1993). Ainsi, des individus ou des groupes peuvent subir simultanément de l'oppression liée à différents aspects de leur situation sociale.

Bien que nous n'encourageons pas la hiérarchie de l'oppression, notre pratique nous démontre qu'un nombre croissant d'enfants, d'adolescents et de parents bénéficiant des services de la Société s'identifient à un groupe racial minoritaire. La race ou la couleur de la peau semble prendre une place importante dans la différence sociale lorsque l'on considère l'expérience des communautés de minorités visibles, qui connaissent des niveaux disproportionnés de chômage, de sous-emploi, de pauvreté et de sous-performance scolaire. Le racisme est défini comme « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique » (Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965).

Dans une étude de référence de Michael Ornstein, « *Ethno-Racial Groups in Toronto, 1971-2001: A Demographic and Socio-Economic Profile* », Institute for Social research, Université York, janvier 2006, il rapporte que les groupes ethnoraciaux non européens sont considérablement désavantagés sur le marché du travail par rapport aux groupes européens. « En tenant compte des effets de l'âge, de l'éducation et de l'immigration, on constate un écart d'environ 20 % entre les revenus des hommes des groupes ethniques européens et non européens, les membres des groupes africains étant un peu moins bien lotis (environ 25 %) et les Sud-Américains et les Centraméricains un peu mieux lotis (environ 17 %) ». Les personnes arrivées le plus récemment s'en sortent moins bien que celles qui sont au Canada depuis plus longtemps. « L'extrême pauvreté touche les groupes somaliens, afghans et éthiopiens, dont plus de la moitié des membres se situent sous le seuil de faible revenu; le taux de faible revenu se situe entre 40 et 50 % pour les "autres groupes d'Asie occidentale", les Irakiens et les Taïwanais. L'extrême désavantage économique est fortement racialisé. Les vingt groupes ethnoraciaux les plus pauvres de Toronto sont tous non européens. »

Toutes les facettes de l'oppression sont liées par des éléments communs de pouvoir et de contrôle (Pharr, 1996). On retrouve les trois éléments suivants de manière généralisée dans la dynamique de l'oppression : 1) les stéréotypes, les hypothèses, les théories et l'idéologie dominante; 2) les préjugés et les attitudes, positives ou négatives, envers le ou les groupes opprimés; 3) la discrimination, qu'elle s'exprime de manière individuelle, interne ou à un niveau sociétal, systémique ou institutionnel. Chaque forme d'oppression sociale est omniprésente, se

nourrit de la forme suivante d'oppression et est soutenue par celle-ci.

La dynamique de l'oppression crée un climat de silence et d'invisibilité pour les groupes marginalisés. Par exemple, les personnes marginalisées ont rarement une voix ou une image représentative dans la société dominante. Cela donne lieu à des représentations stéréotypées et encourage les attitudes préjudiciables; lorsque ces préjugés sont véhiculés, il y a discrimination. La discrimination systémique se produit lorsque des actes individuels de discrimination se transforment en norme largement acceptée. « Il faut reconnaître que bien que l'oppression puisse s'exprimer sous la forme d'un acte manifeste, intentionnel et individualiste, elle est le plus souvent secrète, involontaire et ancrée dans la culture et les institutions de notre société ». (Mullaly, 2002)

Dans le cadre d'une pratique anti-oppressive, il est reconnu que l'identité sociale et l'oppression sont complexes, qu'elles prennent de nombreuses formes et qu'elles sont composées de nombreuses relations croisées. Le pouvoir et le privilège sont liés à la situation ou à la position qu'une personne occupe dans la société. La lutte contre l'oppression consiste à s'allier à l'individu ou au groupe marginalisé et exige que tous les individus, groupes et institutions reconnaissent le pouvoir et les privilèges qui découlent de leur situation sociale. Les stratégies visant à apporter le changement exigent que nous assumions tous la responsabilité de la lutte contre l'oppression.

La lutte contre l'oppression s'attaque au déséquilibre de pouvoir dérivé de l'appartenance à un groupe dominant et rendu complexe par le pouvoir qui accompagne le mandat législatif de protection de l'enfance. Il s'agit d'une « approche de la pratique du travail social qui vise à réduire, miner ou éliminer la discrimination et l'oppression, en particulier en luttant contre le sexisme, le racisme, l'âgisme, le capacitisme et d'autres formes de discrimination rencontrées dans le domaine du travail social » (Thompson, 1993). Dans les systèmes de prestation de services, la pratique est guidée par des choix privilégiés sur le plan culturel, et non par des interventions qui ne tiennent pas compte de la culture ou qui en sont exemptes (Cross T. et coll., 1989).

PRINCIPES

Tout en respectant le mandat légal de la *Loi sur les services à l'enfance et à la famille*, les normes et les lignes directrices du Ministère et d'autres exigences législatives pertinentes, ainsi que ses propres politiques, la Société de l'aide à l'enfance de Toronto s'engage à lutter contre l'oppression à l'aide des mesures suivantes :

Accessibilité

Nous visons à garantir que tous les aspects de l'organisme, notamment l'emploi, l'espace physique, les services et la gouvernance, soient accessibles, abordables et atteignables.

Inclusion

Nous tendons activement la main, nous incluons et nous accueillons de manière respectueuse et culturellement appropriée les personnes issues de diverses communautés. Nous les invitons à participer aux processus décisionnels de l'organisation et nous promouvons un accès équitable

à l'information et aux services de la Société. Nous invitons également des personnes issues de la diversité à contribuer aux politiques et aux services de l'organisme.

Respect

Nous reconnaissons, valorisons et respectons les différences en matière de points de vue, de valeurs, d'orientations, d'histoires et de cultures des groupes issus de la diversité, tout en reconnaissant l'importance de la législation relative à la protection de l'enfance ainsi que de l'énoncé de mission, du code de déontologie et de toute autre politique pertinente de la Société.

Responsabilité

Nous veillons à ce que le conseil d'administration, le personnel, les prestataires de services d'accueil et de soins résidentiels et les bénévoles participent activement à la mise en œuvre d'une politique de lutte contre l'oppression et le racisme. En outre, nous nous assurons que les prestataires de services connaissent la politique et les pratiques de la Société en matière de lutte contre l'oppression et le racisme et qu'ils fournissent des soins et des services conformes à cette politique et à ces pratiques.

Défense des intérêts

Nous continuons de veiller à ce que nos politiques et nos services internes et externes visent à éliminer les obstacles systémiques à l'équité, à l'égalité, à l'inclusion, à l'accessibilité et au respect.

Équité

Nous visons à garantir l'équité en matière de prestation de services et de fourniture d'informations, à inclure les communautés dans les processus de prise de décision, à partager le pouvoir et les ressources et à faire en sorte que les pratiques de recrutement et d'embauche à tous les niveaux de la Société de Toronto reflètent la diversité de notre société.

L'équité est la norme servant à mesurer tous les principes connexes.

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

Attendu que la Société de l'aide à l'enfance de Toronto estime que tous les enfants, les adolescents, les familles, les communautés, le personnel, les fournisseurs de soins, les bénévoles et les personnes affiliées à la Société ont le droit d'être libres de toute forme d'oppression et de racisme, il est résolu que :

La Société de l'aide à l'enfance de Toronto prendra, avec diligence, les mesures nécessaires pour revoir les politiques et les pratiques existantes de l'organisme, en élaborer de nouvelles, fournir des services et créer un environnement de travail exempt de toute forme d'oppression, y compris le racisme.

AVANTAGES ET DÉFIS

L'adoption de cette politique démontre l'engagement de la Société à l'égard de la mise en œuvre de pratiques de protection de l'enfance qui visent à lutter contre l'oppression et le racisme. Elle nécessitera un changement organisationnel qui aura des implications diverses, certaines pouvant être anticipées, d'autres non. Voici quelques-uns des résultats attendus :

- La mise en œuvre de cette politique, conforme aux lois canadiennes, permettra de fournir aux enfants, aux adolescents, aux familles et aux prestataires de soins des services qui valorisent et respectent leur diversité culturelle, raciale, ethnique et religieuse, améliorant ainsi les relations de la Société au sein des diverses communautés de nouveaux arrivants et de la collectivité dans son ensemble.
- Cette politique permettra de reconnaître et d'encourager de manière officielle le changement organisationnel. La politique de lutte contre l'oppression et le racisme exigera de l'organisme qu'il examine les barrières systémiques qui empêchent involontairement les clients d'accéder aux services, les travailleurs sociaux formés à l'étranger d'accéder à l'emploi, le personnel de divers milieux ethniques et culturels d'obtenir une promotion et les familles de nouveaux arrivants de pouvoir se qualifier en tant que parents d'accueil, parents adoptifs et bénévoles, notamment comme membres du conseil d'administration.
- L'adoption de la présente politique de lutte contre l'oppression et le racisme place notre organisme sur la voie d'un changement organisationnel qui exigera de toutes les personnes impliquées qu'elles remettent en question les valeurs et les pratiques personnelles et organisationnelles qui peuvent être perçues comme oppressives ou racistes. Le fait de réfléchir à la manière dont le pouvoir et les privilèges personnels, combinés au pouvoir inhérent au mandat de protection de l'enfance, influencent nos interactions avec nos clients et nos collègues peut nous éclairer, mais peut également être émotionnellement difficile et exigeant. Aucune méthode simple ne permettra de mener à bien ce processus, car il exigera de tous les intervenants qu'ils aient des conversations difficiles entre eux et qu'ils demandent à l'organisme d'examiner et de réviser les politiques et les pratiques en vigueur.
- La création d'un organisme anti-oppressif et antiraciste favorise l'établissement d'un environnement de travail équitable, respectueux et positif qui valorise la diversité du personnel, des parents d'accueil, des prestataires de soins et des bénévoles, notamment les membres du conseil d'administration, et en bénéficie. Ce type d'environnement de travail encourage les gens à faire partie de l'organisme et les incite à y rester à long terme.
- Un engagement et un leadership considérables seront nécessaires de la part du conseil d'administration et des cadres supérieurs pour soutenir et orienter la mise en œuvre de la politique. Les enfants, les adolescents, les parents et les familles compteront sur eux pour aider l'organisme à amorcer un changement qui exigera du personnel, des parents d'accueil, des prestataires de soins et des bénévoles qu'ils réfléchissent au pouvoir et aux privilèges qui découlent de leur position dans la société et qu'ils remettent consciemment en question les valeurs, les croyances, les perceptions et les attitudes qu'ils avaient jusqu'alors à l'égard des personnes différentes d'eux. Le conseil d'administration et les cadres supérieurs devront donner l'exemple et être un modèle au cours de ce processus.

- La mise en œuvre de la politique nécessitera des ressources humaines et financières dédiées à la formation et à la consultation, à la réalisation d'évaluations systémiques, à la mise en œuvre de nouvelles procédures et pratiques et à la réalisation d'une évaluation continue, sous réserve de la capacité financière.
- Le processus de collecte de données de l'organisme devra être révisé et amélioré afin qu'il reflète fidèlement la clientèle desservie. Pour ce, il pourrait être nécessaire d'examiner l'objectif de cette collecte, la façon dont les données seront utilisées et l'incidence sur la planification et la prestation des services.
- L'adoption de la présente politique, qui aura une incidence sur les partenaires communautaires de l'organisme, nécessitera l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de communication visant à informer la communauté de la nouvelle politique et des implications qu'aura sa mise en œuvre. Il serait également réaliste d'anticiper qu'au fur et à mesure que la Société établira une « norme plus élevée » de protection de l'enfance dans le cadre des pratiques visant à lutter contre l'oppression et le racisme, les autres organismes et systèmes fournissant des services et des soins aux enfants, aux adolescents et aux familles qui font affaire avec la Société pourraient également hausser leurs attentes et établir une « norme plus élevée ». La Société devra peut-être, sous réserve de sa capacité financière, aider les prestataires de services communautaires à répondre aux nouvelles attentes de l'organisme.

GLOSSAIRE DES TERMES

<i>Capacitisme/Handicapisme</i>	<i>Le capacitisme fait référence à des croyances conscientes ou inconscientes qui se traduisent par des actions, des politiques et des pratiques individuelles et/ou institutionnelles qui subordonnent et considèrent comme inférieurs une personne ou un groupe qui souffre de difficultés physiques, émotionnelles, développementales, psychologiques ou psychiatriques.</i>
<i>Âgisme</i>	<i>L'âgisme fait référence à des croyances conscientes ou inconscientes qui se traduisent par des actions, des politiques et des pratiques individuelles et/ou institutionnelles qui subordonnent et considèrent comme inférieurs une personne ou un groupe en raison de son âge.</i>
<i>Classisme</i>	<i>Le classisme se réfère à des croyances conscientes ou inconscientes qui se traduisent par l'établissement de systèmes individuels, institutionnels et économiques qui promeuvent des politiques et des pratiques qui subordonnent et considèrent comme inférieurs une personne ou un groupe qui souffre de difficultés économiques.</i>
<i>Discrimination</i>	<i>Traitement inégal fondé sur un ou plusieurs des motifs interdits, sauf si la conduite est autorisée par le Code des droits de la personne de l'Ontario. La discrimination peut être intentionnelle ou non intentionnelle, directe ou indirecte, mais le résultat est défavorable dans le cas de motifs de discrimination illicites.</i>
<i>Diversité</i>	<i>Il s'agit des vastes différences en matière d'identité sociale, notamment concernant la race, la couleur, l'orientation sexuelle, la religion, le sexe, la langue, l'âge, les aptitudes, le lieu d'origine et la culture.</i>
<i>Équité</i>	<i>Il s'agit d'un état de justice favorisant les conditions permettant aux individus et aux groupes de recevoir des services, des informations et des avantages de manière juste et équitable.</i>
<i>Harcèlement</i>	<i>Fait pour une personne de faire des remarques ou des gestes vexatoires fondés sur un motif de discrimination interdit tel que défini dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns.</i>
<i>Hétérosexisme</i>	<i>Croyances et pratiques systémiques qui privilégient les personnes hétérosexuelles. Il s'agit de la forme la plus répandue de discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles, même si elle n'est pas intentionnelle. Elle est souvent fondée sur la présomption d'hétérosexualité et sur le fait qu'être hétérosexuel est l'orientation normale ou</i>

	<i>préférable.</i>
<i>Inclusion</i>	<i>Mesure dans laquelle un organisme recherche, accueille et collabore activement avec des partenaires communautaires divers.</i>
<i>Partage du pouvoir</i>	<i>Capacité commune de deux ou plusieurs individus ou groupes d'influer sur la prise de décision. Le partage du pouvoir consiste à veiller à ce que les individus ou les groupes, en particulier ceux qui appartiennent à des communautés marginalisées, aient la capacité et les ressources nécessaires pour participer pleinement à la prise de décision.</i>
<i>Racisme</i>	<i>Le racisme est défini comme « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique » (Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965).</i>
<i>Partage des ressources</i>	<i>Réseautage avec des groupes de soutien communautaire en vue de partager des services, des programmes, des informations, des connaissances, des financements et des compétences pour promouvoir le bien-être des enfants, des adolescents, des familles et des communautés.</i>
<i>Situation sociale</i>	<i>Façon dont une personne est traitée dans la société en fonction de sa position ou de son emplacement, ce qui inclut le pouvoir et le privilège associés à son statut économique, sa race, son éducation, son ethnicité, son sexe, son âge, son orientation sexuelle, son identité de genre, son handicap, sa situation matrimoniale, sa religion, son origine nationale et son statut juridique.</i>

Politiques connexes de l'organisme :

- Code de déontologie;
- Politique de harcèlement et de discrimination;
- *We Are Your Children Too: Accessible Child Welfare Services For Lesbian, Gay and Bisexual Youth Policy*;
- Politique en matière d'adoption par des personnes de même sexe;
- Politique en matière d'accueil par des personnes de même sexe.

Cette politique a été élaborée par le Bridging Diversity Committee de la Société de l'aide à l'enfance de Toronto.

RÉFÉRENCES

- Bell, L. A. (1997). Theoretical foundations for social justice education. Dans M. Adams, L. A. Bell, et P. Griffin (Eds.), *Teaching for social justice handbook*, p. 1 à 15. New York: Routledge.
- Bishop, A. (1994). *Becoming an ally: Breaking the cycle of oppression*. Halifax: Fernwood Publishing.
- CAST Code of Ethics,
1998, Rapport annuel 2004
de la Société.
- Cross, T. Bazron, B., Dennis, K. et Isaacs, M. (1989). *Towards a culturally competent system of care*. Vol. 1. Washington, D.C.: Georgetown University Child Development Center.
- Dei, G.J.S. (1996). *Anti-racism education: Theory and practice*. Halifax: Fernwood Publishing.
- Hardiman, R. et Jackson, B.W. (1997). *Conceptual Foundations for Social Justice Courses, Teaching for Diversity and Social Justice*. New York: Routledge.
- Mullaly, R., (2002). *Challenging Oppression: A Critical Social Work Approach*. Don Mills, Ontario, University Oxford Press, Canada.
- Ng, R. (1993). Racism, sexism, and nation building in Canada. Dans C. McCarthy et W. Crichlow (Eds.), *Race, identity, and representation in education*, p. 50 à 59. New York: Routledge.
- Pharr, S. (1996). *In the Time of the Right: Reflections on Liberation*. Berkeley, Californie: Chardon Press.
- Thompson, N. (1993). *Antidiscriminatory practice*. Basingstoke: MacMillan.