bgc Canada

Trousse 2S & LGBTQIA+

Conçu pour les gestionnaires et les décideurs de l'organisation

Décembre 2021

Trousse 2S & LGBTQIA+

Conçu pour les gestionnaires et les décideurs de l'organisation

Décembre 2021

Ce document a été créé par Emmett Lamache, gestionnaire de l'équité, de la diversité et de l'inclusion pour BGC Canada. Il est disponible gratuitement pour tout le personnel et les décideurs de BGC pour offrir de l'information sur les pratiques d'inclusion des membres de la communauté 2S & LGBTQIA+.

BGC Canada tient à souligner la contribution des membres suivants du groupe de travail du projet :

Savannah Lapensee
Sarah Lalonde
Jennifer Turner
Nikki Jackson
Coehn Dubrule
Andrea Saley
Sophia Kopyna
Dani Sinasac
Virgilia Partridge
Brianna
Sam Connon
Ajay Booth

BGC Canada reconnait respectueusement que son bureau national est situé sur le territoire régi par le Traité 13, territoire traditionnel de nombreuses nations, notamment les Mississaugas de Credit, les Anishnabeg, les Chippewa, les Haudenosaunee et les Wendats, et abrite maintenant de nombreux peuples diversifiés des Premières Nations, Inuit et Métis. La mission de BGC Canada est d'offrir des lieux sûrs et aidants où les enfants et les adolescents peuvent explorer de nouvelles possibilités, surmonter les obstacles, tisser des liens positifs et acquérir de l'assurance et des compétences qui leur serviront toute la vie. Nous reconnaissons que ces valeurs sont impossibles à accomplir sans les conseils et un partenariat continu avec les peuples autochtones.

BGC Canada comprend son rôle en tant qu'allié pour les organisations et les personnes Premières Nations, Métis sur l'Île de la Tortue, et conformément à notre Déclaration de réconciliation, nous reconnaissons et soutenons les appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation, ce qui inclut les appels à l'action n.66 et n.43, qui soutiennent la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones et les appels à l'action de la Commission Vérité et Réconciliation du Canada qui s'appliquent à notre travail.

Table des matières

Sommaire exécutif 6

L'importance de l'inclusion des personnes 2S & LGBTQIA+ en milieu de travail 7

Votre responsabilité légale envers les personnes 2S & LGBTQIA+ 9

Concepts clés et vocabulaire 10

OSIGEG (orientation sexuelle, identité et expression de genre) 10

2S & LGBTQIA+ 10

La licorne du genre 11

Termes associés avec le sexe assigné à la naissance 12

Termes assignés avec l'identité de genre 12

Terminologie associée avec l'attirance sexuelle et/ou romantique ou l'orientation sexuelle 13

Terminologie associée avec l'expression de genre 14

Terminologie associée avec l'identité de genre, l'identité sexuelle et/ou l'attirance romantique 14

Cadres et language inclusif 15

Hétéronormativité, cisnormativité, homophobie et transphobie 15

L'échelle de la transphobie et l'homophobie selon Dr. Dorothy Riddle 16

Pronoms 17

Langage organisationnel 21

Micro-aggressions 23

Le coming-out et les espaces d'encouragement 25

Les étapes du coming-out 25

Soutenir un coming-out 27

Les espaces d'encouragement dans un contexte organisationnel 28

Politiques, procédures et meilleures pratiques 29
Codes vestimentaires, toilettes et vestiaires 29
Politique de soutien à la transition 30
Avantages sociaux, congés médicaux et congés parentaux 32
Confidentialité 35
Politique de lutte contre la discrimination et de résolution de conflits 36
L'audit organisationnel 37
Pratiques d'embauches 39
Cadre ACS+ et P 4+ pour le développement de politiques 41

Communication, déclarations d'action et collecte de données 43
Déclarations d'action responsable 43
Une liste de journées importantes pour la communauté 44
Collectes de données, pourquoi, quand et comment? 45
Les excuses organisationnelles et la reconnaissance d'erreurs 47

Formations et ressources 48
L'intégration du personnel 48
Formation du personnel et ateliers 49
Recrutement, rétention et formation du conseil d'administration 50

Références 51

Annexe 1 – Politique de soutien à la transition 53
Annexe 2 – Plan de transition en milieu de travail 55
Annexe 3 – Exemples de déclaration d'actions 57
Annexe 4 – Organisations nationales 2S & LGBTQIA+ 59
Annexe 5 – Exemple de politique relatives aux toilettes et aux vestiaires 60
Annexe 6 – Exemple de politique de code vestimentaire 61

Sommaire exécutif

Le travail de BGC Canada en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, est ancré dans ses valeurs fondamentales d'appartenance, de respect, d'encouragement et de soutien, de collaboration et d'expression. Ces valeurs sont à la base de notre objectif de faire en sorte que les jeunes et le personnel se sentent valorisés et inclus dans tous les aspects de leur personnalité. Poussé par des efforts d'équité, le *Boys and Girls Club* (Repaires Jeunesse) du Canada a fait une transition vers le nom « BGC Canada », afin de démontrer aux jeunes, d'un océan à l'autre, qu'ils et elles sont les bienvenus et qu'ils et elles sont valorisés chez BGC, quelle que soit leur identité de genre. L'inclusion des personnes 2Esprit et LGBTQIA+ en milieu de travail n'est pas une question symbolique ou une question de politique identitaire, c'est une question de vivre et d'honorer les valeurs de BGC. Si les jeunes et les employés queers ne ressentent pas un sentiment d'appartenance, de respect, d'encouragement et de soutien de la part de l'organisation, si nous ne travaillons pas en collaboration, peu importe nos expériences, si nous ne dénonçons pas les injustices, nous ne respectons pas nos propres valeurs.

Cette trousse a pour but de poursuivre ce travail vers l'équité, la diversité et l'inclusion chez BGC en adaptant les ressources éducatives visant spécifiquement la communauté 2S & LGBTQIA+ dans le but de donner aux gestionnaires des Clubs les moyens d'ancrer l'inclusion 2S & LGBTQIA+ au sein de tous les niveaux de l'organisation. Comme point de départ pour assurer l'inclusion en milieu de travail pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre, cette trousse est fournie aux cadres supérieurs de BGC ainsi qu'aux gestionnaires. La diversité, l'équité et l'inclusion font partie des valeurs centrales de BGC Canada et nous nous engageons à créer un environnement où les employés et les jeunes qui accèdent aux services se sentent accueillis, valorisés, respectés et en sécurité.

Cette trousse n'est en aucun cas une ressource exhaustive sur tous les sujets concernant la communauté 2S & LGBTQIA+ et n'est pas non plus représentative de l'ensemble des membres de cette communauté. Il s'agit plutôt d'un outil qui permet de mieux comprendre des stratégies d'inclusion et de fournir une feuille de route pour atteindre des objectifs concrets et réalisables, qui sont axés sur les résultats.

Œuvre d'art créée par un jeune du BGC Hamilton-Halton

L'importance de l'inclusion des personnes 2S & LGBTQIA+ en milieu de travail

BGC Canada soutient les valeurs d'appartenance, de respect, d'encouragement et de soutien, de collaboration et d'expression. Ces valeurs sont à la base, non seulement de notre le travail avec les jeunes, mais aussi dans la création d'un milieu de travail qui est accueillant pour tous les employés. En tant que gestionnaire, c'est votre responsabilité de donner l'exemple en matière de comportements en milieu de travail. Votre leadership permettra donc à votre personnel s'instruire et de s'épanouir.

Les personnes 2S & LGBTQIA+ sont présentes dans toutes les communautés et ce, peu importe leur degré de visibilité. La première erreur est de penser que les personnes 2S & LGBTQIA+ n'existent pas dans votre communauté simplement parce qu'elles ne sont pas visibles ou sorties du placard, et la question qui devrait alors être posée serait « pourquoi les personnes 2S & LGBTQIA+ ne se sentent-elles pas en sécurité de sortir du placard dans cet environnement ? ». La deuxième erreur consiste à penser que vous n'avez pas à en parler simplement parce que cette identité n'est peut-être pas visiblement présente dans votre communauté. Indépendamment de la visibilité ou de la présence, il est dans l'intérêt et le bien-être de TOUS de recevoir une formation et des ressources qui humanisent et qui démystifient les identités 2S & LGBTQIA+.

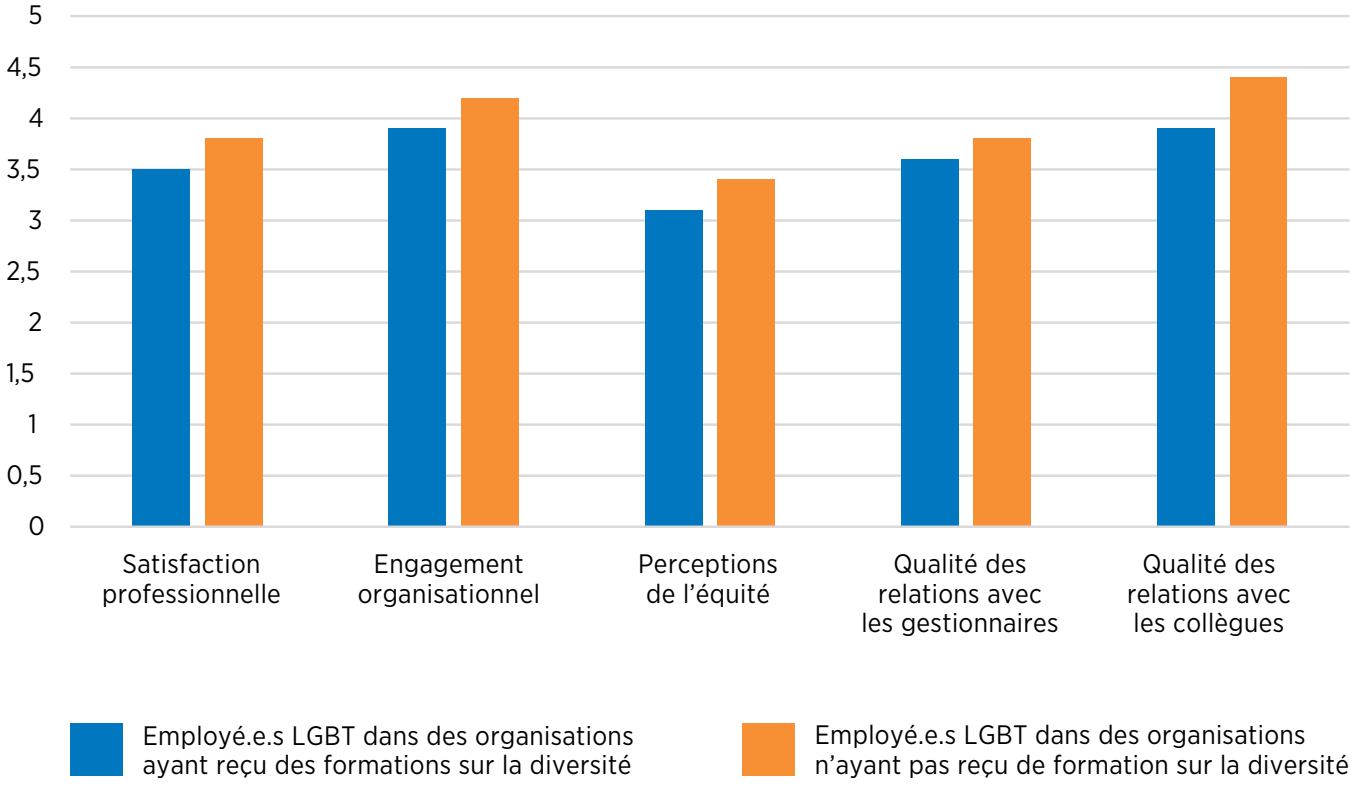
Le monde du travail d'aujourd'hui est beaucoup plus conscient et soucieux, et ce plus que jamais, des questions d'équité, de diversité et d'inclusion. Par ailleurs, il est dans l'intérêt de l'employeur de créer un environnement de travail accueillant et positif pour l'employé afin de stimuler l'engagement et la productivité de la main-d'œuvre. Selon le rapport sur le climat de travail de la Human Rights Campaign Foundation intitulé « The Cost of the Closet and Rewards of Inclusion », ou « Le coût du placard et les bienfaits de l'inclusion », l'engagement des employés peut baisser jusqu'à 30 % dans les environnements peu accueillants. En revanche, les environnements de travail inclusifs stimulent la productivité et l'innovation.

En termes d'inclusion des personnes transgenres sur le lieu de travail, des environnements accueillants augmentent considérablement la loyauté de ces employés, de leurs alliés et de leur communauté. De plus, le fait de fournir des soins de santé adaptés aux personnes transgenres témoigne d'un engagement en faveur du bien-être de tous les employés, quelle que soit leur identité de genre. Cela permet de prendre soin de sa main-d'œuvre pour quelle reste saine et productive. (Human Rights Campaign Foundation, 2016)

Il est difficile de recueillir des statistiques précises, car les identités 2S & LGBTQIA+ sont souvent « invisibles » et nécessitent qu'une personne divulgue son identité pour être identifiée. Mais, on estime que les personnes s'identifiant comme lesbiennes, gaies ou bisexuelles peuvent représenter jusqu'à 21% de la population, dépendant du pays, de l'âge et de si les chercheurs mesurent l'identité, l'attirance ou le comportement (Savin-Williams, 2006). Cependant, le nombre de personnes touchées par l'inclusion et les réalités 2S & LGBTQA+ est beaucoup plus important que nous le croyons, puisqu'il inclut la famille, les amis, les collègues, les directeurs, les clients et les alliés de cette communauté.

Selon des recherches menées par Catalyst, les équipes diversifiées présentent « des avantages importants pour les organisations puisque leurs différentes perspectives génèrent des solutions plus novatrices pour résoudre des problèmes » (Silva & Warren, 2009). Elles réduisent également le roulement du personnel et augmentent la variété et le potentiel de nouveaux partenariats. Au fur et à mesure que l'organisation devient de plus en plus inclusive des questions 2S & LGBTQIA+, la communauté commencera à considérer l'organisation comme un « employeur de choix », ce qui augmentera à son tour le nombre de membres de la communauté qui postuleront sur les postes vacants.

Une étude menée par Catalyst sur le thème « Building LGBT-Inclusive Workplaces » (« Construire des milieux de travail inclusifs des communautés LGBT ») fournit un graphique très intéressant qui présente les « Perceptions des employés LGBT sur leurs lieux de travail au sein d'organisations avec et sans formation sur la diversité », tel qu'illustré ci-dessous :



Ce tableau montre que les organisations qui ont suivi une formation sur la diversité ont vu leur personnel LGBT bénéficier d'une augmentation de 6 % de la satisfaction professionnelle, de 5 % de l'engagement organisationnel, de 9 % de la qualité de leur relation avec les gestionnaires et de 10 % de la qualité de leur relation avec leurs collègues.

VOTRE RESPONSABILITÉ LÉGALE ENVERS LES PERSONNES 2S & LGBTQIA+

Au Canada, nous avons un cadre de lois et de politiques qui protègent les personnes en fonction du sexe assigné à la naissance, de l'identité de genre, de l'expression de genre et de l'orientation sexuelle. Avant tout autre document, la Charte canadienne des droits et libertés fournit les règles primordiales en matière d'équité et d'inclusion. Toutes législations régissant l'emploi doivent se conformer à la Charte, sinon elles s'exposent à une plainte pour atteinte aux droits de la personne devant la Cour suprême du Canada.

La Cour suprême du Canada a également précisé que la Charte protège les employés ainsi que les clients au Canada contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre (Silva & Warren, 2009). Cela signifie que vous ne pouvez pas congédier ou licencier une personne en raison de son orientation sexuelle, de son identité de genre ou de son expression de genre. Les employés qui ont droit à des avantages sociaux au travail et qui peuvent ajouter un partenaire peuvent le faire même s'il s'agit d'un partenaire de même sexe, et les couples de même sexe bénéficient des mêmes avantages en matière d'impôt sur le revenu et d'assurance-emploi que les conjoints de fait de sexe opposé.

En 1996, la Loi canadienne sur les droits de la personne a été modifiée pour « inclure de manière précise l'orientation sexuelle parmi les motifs de discrimination » (Gouvernement du Canada, 2018). En 2000, le Parlement a adopté le projet de loi C-23 qui accordait aux couples de même sexe les mêmes avantages sociaux et fiscaux que les couples hétérosexuels vivant en union de fait. La mise en vigueur de la loi sur le mariage civil, en 2005, a permis aux couples de même sexe de se marier partout au Canada. Depuis 2017, le gouvernement fédéral permet aux individus de mettre un « X » sur leur passeport pour indiquer un autre genre. Cette même année, le projet de loi C-16 a modifié la Loi canadienne sur les droits de la personne pour ajouter l'identité et l'expression de genre à la liste des motifs de discrimination interdits (Equaldex, 2021).

Apprenez-en davantage sur les lois provinciales et territoriales en matière de droits de la personne (certains sites ne sont disponibles qu'en anglais) :

- **Alberta**
  Alberta Human Rights Commission
- **Colombie-Britannique**
  Ministry of Justice – Human Rights Protection
- **Manitoba**
  Manitoba Human Rights Commission
- **Nouveau-Brunswick**
  New Brunswick Human Rights Commission
- **Terre-Neuve-et-Labrador**
  Newfoundland and Labrador
  Human Rights Commission
- **Territoires du Nord-Ouest**
  Justice
- **Nouvelle-Écosse**
  Nova Scotia Human Rights Commission
- **Nunavut**
  Government of Nunavut
- **Ontario**
  Ontario Human Rights Commission
- **Île-du-Prince-Édouard**
  Prince Edward Island Human Rights Commission
- **Québec**
  Commission des droits de la personne
  et des droits de la jeunesse
- **Saskatchewan**
  Saskatchewan Human Rights Commission
- **Yukon**
  Yukon Human Rights Commission

Concepts clés et vocabulaire

Pour plusieurs personnes, la découverte de la communauté commence par le vocabulaire ou par « un » acronyme, plutôt que « l'acronyme », puisque de nombreux acronymes différents existent et sont utilisés dans des contextes différents. L'utilisation d'un langage approprié est un élément important pour établir un rapport et développer des liens de confiance avec la communauté 2S & LGBTQIA+. Dans cette section, nous couvrirons les acronymes, les concepts clés et le vocabulaire couramment utilisé afin de vous fournir des outils qui vous aideront à naviguer les conversations sur le sujet. Cependant, n'oubliez pas que les mots représentant des identités peuvent avoir des significations légèrement différentes selon les personnes et que ces définitions sont donc un point de départ et non un dictionnaire complet. Il est toujours préférable de demander à la personne comment elle définit les mots qu'elle utilise pour être sûre de bien les comprendre et d'utiliser la terminologie que la personne préfère utiliser pour se décrire au lieu d'imposer votre propre interprétation du terme.

OSIGEG

(orientation sexuelle, identité et expression de genre)

Il s'agit d'un acronyme souvent utilisé à la place de l'acronyme 2S & LGBTQIA+ pour désigner la communauté. Il s'agit d'un acronyme concis définissant des concepts généraux (orientation sexuelle, identité de genre et expression de genre) au lieu de nommer des identités spécifiques (gai, bisexuel, lesbienne, etc.).

2S & LGBTQIA+

Comme nous l'avons mentionné précédemment, cet acronyme peut prendre différentes formes selon le contexte, l'intention, le public et les préférences personnelles. Les variations ont toutes la même fonction : être un terme générique pour la communauté, même s'il n'y a pas de consensus à l'échelle de la communauté sur l'acronyme à utiliser. L'acronyme officiel du gouvernement fédéral est LGBTQ2+, tandis que certaines organisations ou personnes utiliseront simplement l'acronyme LGBT+ ou LGBTQ+, et ici chez BGC Canada nous utilisons 2S & LGBTQIA+. La raison pour laquelle nous avons choisi cet acronyme est que nous voulions d'abord mettre en évidence les identités 2Esprit (2S), car elles existent sur ces terres depuis des millénaires. Le 2S est également séparé du reste de l'acronyme par une esperluette afin d'honorer les différentes dimensions qui sont représentées au sein de l'identité 2Esprit, ce qui inclut des rôles et responsabilités culturels et spirituels. Après le « 2S », le L se retrouve en premier dans l'acronyme en contexte canadien, et se retrouve en premier dans l'acronyme à l'extérieur du Canada, pour souligner et honorer les contributions des lesbiennes au mouvement de libération gai, particulièrement leur rôle pendant la crise du sida dans les années 80. Pendant la crise du sida, il y a eu une importante pénurie de dons de sang qui a surtout touché les hommes queers et homosexuels souffrant du Sida. En effet, en raison de l'homophobie et de la stigmatisation du VIH/sida comme étant une « maladie gaie », il y a eu peu de mobilisation pour obtenir des dons de sang. Les lesbiennes se sont mobilisées en organisant des événements de don de sang, fournissant du sang aux hommes queer et homosexuels de leurs communautés. Les lesbiennes ont également pris l'initiative de rester au chevet des hommes queers et homosexuels souffrant du sida à une époque où même les infirmières laissaient les repas à la porte des patients par peur d'entrer en contact le patient. À partir de ce moment, le « L » a pris la première place dans l'acronyme.

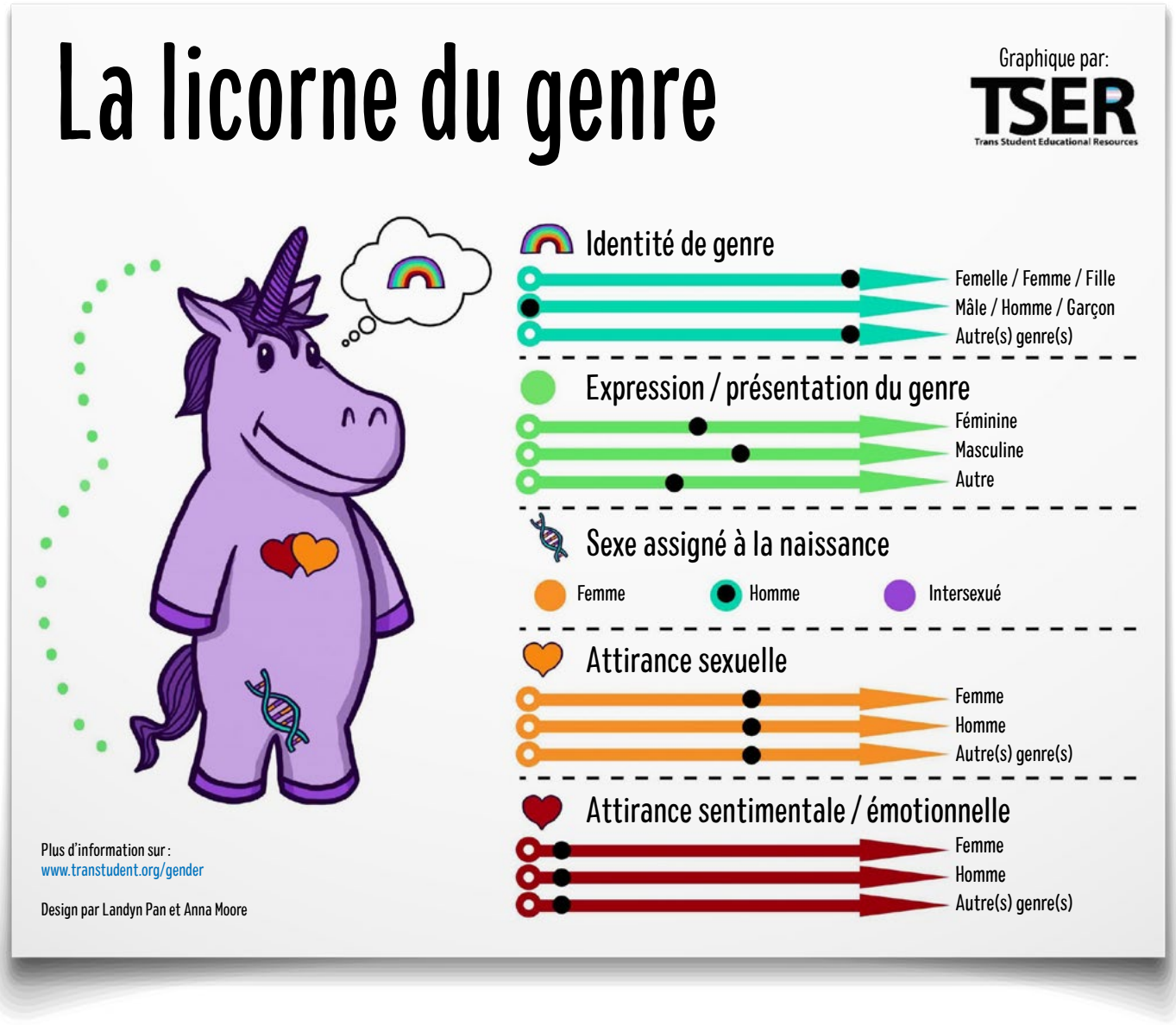
Il est important de noter que les termes de la diversité sexuelle et de genre ne sont pas universels et qu'ils peuvent évoluer au fil du temps. Par exemple, le terme « queer » a historiquement été utilisé comme insulte contre les membres de la communauté, mais il a été réapproprié par de nombreux membres de la communauté qui l'utilisent maintenant comme terme général. Toutefois, cela ne signifie pas que tous les membres de la communauté se sentiront à l'aise d'utiliser ce terme, particulièrement les personnes plus âgées qui peuvent avoir été insultées et intimidées par l'utilisation de ce terme.

2S	2Esprit
L	Lesbienne
G	Gai
B	Bisexuelle, Biromantique, Bigenre
T	Transgenre
Q	Queer, en questionnement
I	Intersexué
A	Asexuelle, Agenre, Aromantique, Allié
+	Toutes autres identités non mentionnées ici

LA LICORNE DU GENRE

(sexe assigné à la naissance, identité de genre, expression de genre, orientation sexuelle, attirance romantique/sentimentale)

Comme nous le verrons plus loin, il existe un très grand nombre de termes qui ont été créés ou réappropriés par la communauté 2S & LGBTQIA+ pour décrire leurs identités et leurs expériences. Il ne s'agit en aucun cas d'une liste exhaustive des termes qui existent et la définition des identités est toujours ouverte à l'interprétation de l'individu.



Termes associés avec le sexe assigné à la naissance

a. **Le sexe assigné à la naissance** est l'attribut biologique, chromosomique et physiologique qui catégorise les individus comme étant de sexe masculin, féminin ou intersexué.

b. **Intersexué** est un terme général pour décrire une personne pour qui le sexe assigné à la naissance ne pouvait pas être immédiatement catégorisé comme mâle ou femelle. Cela peut référer à des caractéristiques chromosomiques, hormonales ou anatomiques qui ne correspondant pas aux catégories attendues. Les caractéristiques intersexuées peuvent être présentes à la naissance ou se présenter pendant la puberté selon la cause.

c. **AFAB (assigned female at birth), ou assigné fille à la naissance,** est un acronyme en anglais qui peut, mais n'est pas toujours, être utilisé par les personnes trans pour parler de leur sexe assigné à la naissance, dans ce cas-ci, fille.

d. **AMAB (assigned male at birth), ou assigné garçon à la naissance,** est un acronyme en anglais qui peut, mais n'est pas toujours, être utilisé par les personnes trans pour parler de leur sexe assigné à la naissance, dans ce cas-ci, garçon.

Termes assignés avec l'identité de genre

e. **L'identité de genre** est la façon dont une personne se comprend; c'est son expérience interne d'être un homme, une femme, les deux, ni l'un ni l'autre, entre les deux, ou en dehors du modèle binaire homme-femme. L'identité de genre est innée et influence la façon dont nous sommes perçus dans la société et comment nous y naviguons.

f. **Transgenre ou Trans** est un terme générique qui décrit les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas exclusivement à leur sexe assigné à la naissance. Par exemple, une personne dont le sexe assigné à la naissance est garçon et qui ne s'identifie pas comme un garçon pourrait tomber sous le vocable général transgenre. Il est important de noter que certaines personnes qui utilisent des termes plus spécifiques, comme genderqueer par exemple, peuvent également utiliser le terme trans pour se décrire puisque l'identité genderqueer relève du vocable général transgenre.

   i. **Transgenre binaire** est un terme général utilisé pour décrire les personnes qui s'identifient comme un homme trans ou une femme trans. Ces personnes sont essentiellement passées d'un bout à l'autre du spectre en termes d'identité de genre, soit ils ont transitionné d'un homme vers une femme ou l'inverse.

   ii. **Trans non-binaire** est un terme général utilisé pour décrire les identités de genre à l'extérieur du modèle binaire homme-femme. Certaines personnes s'identifient comme étant non-binaires seulement, tandis que d'autres utilisent des termes différents sous le vocable général du terme non-binaire pour décrire leurs identités de genre. Quelques identités se trouvant sous ce vocable général non-binaire sont les suivants.

      1. **Genderqueer** est un terme souvent utilisé de manière interchangeable avec le terme non-binaire; le terme démontre une séparation du binaire sans définir de quoi il s'agit précisément.

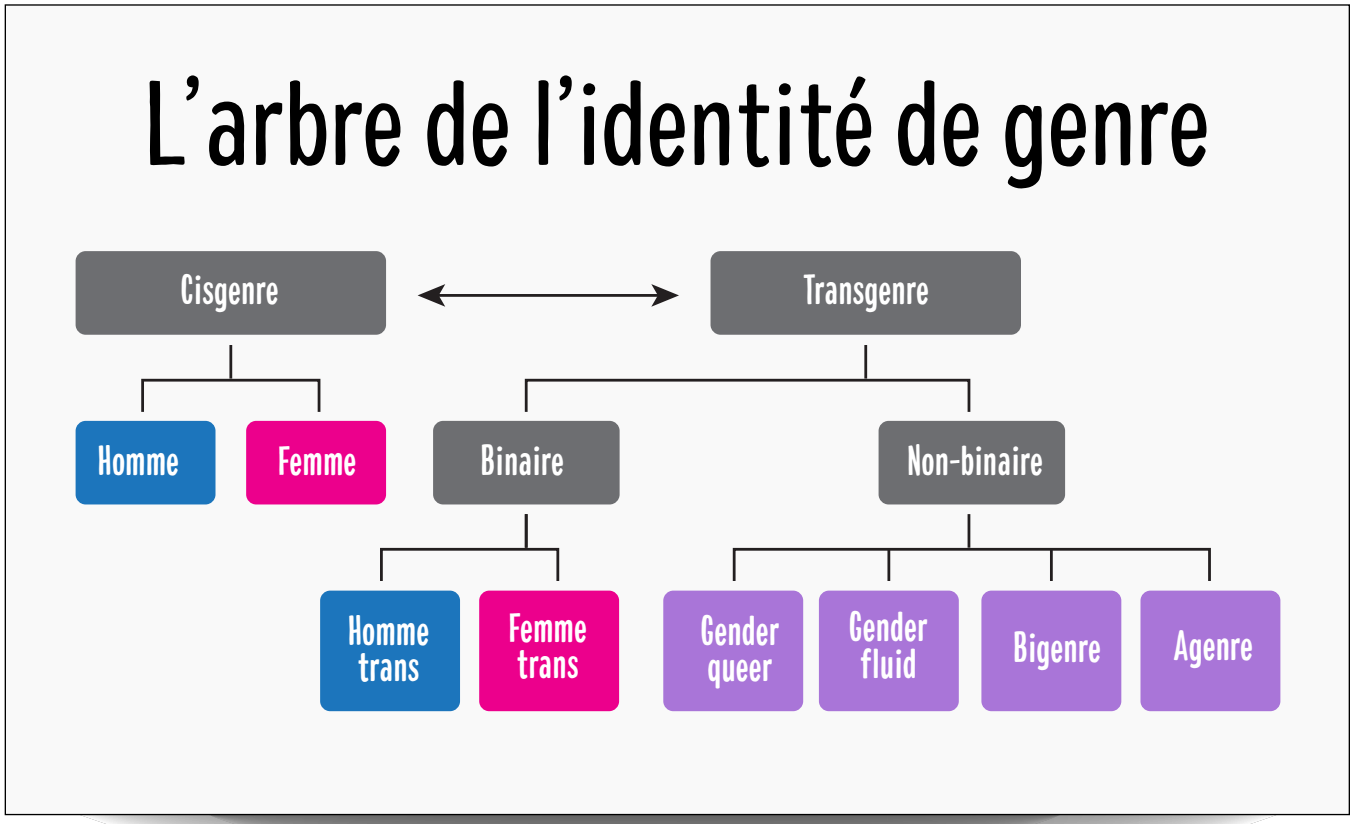
      2. **Gender fluid** décrit une personne pour qui l'identité de genre n'est pas fixe et fluctue, est fluide, au cours de certaines périodes. Certaines personnes gender fluid font l'expérience de changements dans leur identité de genre plusieurs fois par jour tandis que d'autres ne ressentent ces changements que quelques fois dans leurs vies.

      3. **Agenre** désigne une personne qui ne s'identifie pas à un genre ou un autre.

      4. **Bigenre** désigne une personne qui fait l'expérience de deux identités de genre, soit simultanément ou qui fluctue entre les deux.

g. **Transsexuel** est un terme qui, pour la plupart, est considéré comme étant désuet, et qui est utilisé pour décrire les personnes transgenres. Ce terme précède la création du terme « transgenre » et est donc encore utilisé par certains membres de la communauté, notamment les personnes plus âgées. Dans certains cas, le terme est utilisé pour décrire un sous-ensemble de la communauté, soit pour décrire les personnes transgenres qui ont subi une transition médicale, soit pour faire référence aux personnes transgenres binaires. N'utilisez ce terme pour désigner quelqu'un d'autre que si cette personne l'a utilisé pour se décrire elle-même et a précisé qu'il s'agissait du terme quelle préfère qu'on emploie pour la décrire.

h. **Cisgenre** est un terme qui décrit une personne pour qui le sexe assigné à la naissance correspond à son identité de genre. Ce serait l'opposé du terme transgenre. Les personnes cisgenres s'identifient comme étant femme ou homme.



i. **Transition** désigne le processus qu'une personne trans entreprend pour mieux s'aligner avec son identité de genre. Ce processus peut comprendre des transitions sociales, légales et/ou médicales.

Terminologie associée avec l'attirance sexuelle et/ou romantique ou l'orientation sexuelle

j. **Attirance sexuelle** désigne une attirance qui découle d'un désir d'avoir un contact sexuel ou qui montre une attirance sexuelle pour une autre personne.

k. **Attirance romantique** désigne une attirance qui découle du besoin d'un contact ou d'une interaction romantique avec une autre personne.

l. **Asexuelle** désigne une personne qui éprouve peu ou pas d'attirance sexuelle pour les autres et qui peut ou non manifester un manque d'intérêt pour les activités sexuelles.

m. **Bisexuelle** désigne une personne qui est attirée, de manière sexuelle et/ou romantique, par des personnes de son propre genre et/ou sexe et par des personnes d'autres genres et sexes. Il est souvent utilisé comme un terme générique pour d'autres attirances et/ou orientations sexuelles et/ou romantiques qui décrivent le fait d'être attiré par plus d'un genre, y compris, mais sans s'y limiter :

   i. **Pansexuelle** désigne une personne qui est attirée, de manière sexuelle et/ou romantique aux autres, peu importe leurs sexe ou identité de genre.

n. **Gai ou homosexuel** désigne un homme qui est attiré, de manière sexuelle et/ou romantique à un autre homme. Ce terme peut aussi être utilisé comme terme général pour toute la communauté, comme lorsqu'il est question de « fierté gaie », la « communauté gaie » ou un « bar gai ».

o. **Hétérosexuel** désigne les personnes qui sont attirées, de manière sexuelle et/ou romantique, aux personnes du genre et/ou du sexe opposé.

p. **Lesbienne ou homosexuelle** désigne une femme qui est attirée, de manière sexuelle et/ou romantique, à une autre femme.

q. **Polyamoureux** désigne une personne qui pratique le polyamour, une « philosophie et une pratique non possessive, honnête, responsable et éthique consistant à aimer plusieurs personnes

simultanément » (The Polyamory Society, 2020). Il se caractérise par des relations sexuelles et émotionnelles entre partenaires, où tous les partenaires et relations sont divulgués à toutes personnes impliquées, le tout étant consensuel.

Terminologie associée avec l'expression de genre

r. **Expression de genre** fait référence à la manière dont une personne se présente et est perçue selon son apparence, ses manières, ses pronoms, ses intérêts et ses loisirs, son parcours professionnel, etc. L'expression du genre tend à être fortement influencée par la culture et même par l'époque. Par exemple, aux 17e et 18e siècles en France, les talons hauts étaient considérés comme un symbole de statut et de richesse pour les hommes comme pour les femmes, ils n'étaient pas associés au genre comme ils le sont aujourd'hui.

s. **Androgyne** désigne une personne dont l'expression du genre est ambiguë et peut inclure dans sa présentation des aspects à la fois masculins et féminins.

t. **Masculin** fait référence à une expression de genre qui est associée de manière stéréotypée aux hommes et aux mâles dans un groupe culturel particulier. Les éléments souvent associés à la masculinité sont une musculature définie, le travail manuel, les cheveux courts, la pilosité faciale et corporelle, etc.

u. **Féminin** fait référence à une expression de genre qui est associée de manière stéréotypée aux femmes et aux individus de sexe féminin dans un groupe culturel particulier. Les éléments souvent associés à la féminité sont les cheveux longs, les jupes et les robes, le maquillage, les talons hauts, des emplois centrés sur les gens, etc.

Terminologie associée avec l'identité de genre, l'identité sexuelle et/ou l'attirance romantique :

v. **Queer, ou allosexuel,** est un terme général utilisé pour décrire l'éventail d'orientations sexuelles ou d'identités de genre. Historiquement, le terme queer fut utilisé de manière péjorative contre les membres de la communauté 2S & LGBTQIA+, mais au cours des dernières années, le terme fut repris et réapproprié par la communauté. Cependant, certains membres de la communauté trouvent encore le terme offensant. Il est donc préférable de ne l'utiliser pour désigner une personne que si elle a déclaré s'identifier comme telle et de ne pas assumer que quelqu'un sera automatiquement d'accord avec l'utilisation de ce terme.

w. **Deux-Esprit (2Esprit)** est un terme général en anglais utilisé par certains peuples autochtones pour décrire les identités de la diversité sexuelle et de genre qui existaient sur le territoire maintenant connu sous le nom Canada (ou pour certains peuples autochtones, l'Île de la Tortue) avant la colonisation. Il a été inventé en 1990 lors d'un rassemblement de peuples autochtones 2S & LGBTQIA+ à Winnipeg, au Manitoba. Avant l'arrivée des Européens, de nombreux peuples des Premières Nations faisaient référence aux personnes 2Esprit comme étant « the Gifted Ones », ou personnes dotées de talents spéciaux. De nombreuses communautés autochtones attribuaient, aux personnes 2Esprit, des rôles d'importance, des responsabilités ainsi que des rôles dans l'enseignement traditionnel comme celui de conseiller matrimonial, médiateur, parent adoptif, soignant et guérisseur (Anishinabek News, 2017). Ainsi, le terme 2Spirit, ou 2Esprit, ne se limite pas à la diversité sexuelle ou de genre, mais inclut également les rôles et responsabilités importants d'un point de vue sociétal et spirituel. De nombreuses langues autochtones ont des mots spécifiques pour décrire les personnes à 2Esprit, incluant, mais sans s'y limiter, les exemples suivants (OUT Saskatoon, 2021) :

- **i.** **Cree :** Aayahkwew (se traduit approximativement par « ni homme ni femme »)
- **ii.** **Ojibwe :** Okitcitakwe (femme guerrière) et Ogokwe (homme guerrier)
- **iii.** **Navaho :** Nadle (ce qui change, ou celui qui transforme)
- **iv.** **Dakota/Lakota :** Wintike (femme double)
- **v.** **Inukititut :** Sipiniq (enfant dont le sexe change à la naissance)
- **vi.** **Mohawk :** Onawa (j'ai le modèle de deux esprits dans mon corps)

x. **Indigiqueer** est un nouveau terme qui « englobe les identités autochtones queers pour ceux qui ne s'identifient pas comme étant 2Esprit ou qui s'identifient comme étant les deux, soit queers, et 2Esprit ».

y. **En questionnement** désigne une personne qui, comme le nom l'indique, est encore en processus de questionnement en ce qui concerne son identité. Il est possible qu'elle ne sache pas encore si elle fait partie de la diversité sexuelle ou de genre, ou qu'elle sache qu'elle fait partie de la communauté, mais n'est pas encore certaine quels mots elle souhaite utiliser pour se décrire.

Cadres et langage inclusif

La langue est en évolution constante et donc, en tant que société, nous devons être en mesure de réévaluer nos pratiques en termes de vocabulaire et de terminologie. Cependant, il existe des cadres généraux dans le domaine de la communication inclusive qui peuvent être très utiles afin d'identifier et de remettre en question nos propres préjugés internes, et pour mieux comprendre les obstacles institutionnels plus larges en lien avec l'accessibilité.

HÉTÉRONORMATIVITÉ, CISNORMATIVITÉ, HOMOPHOBIE ET TRANSPHOBIE

L'hétéronormativité et la cisnormativité sont les bases systémiques et institutionnelles du langage, des comportements, des politiques et violences contre les membres des communautés 2S & LGBTQIA+. L'hétéronormativité et la cisnormativité sont causées par une vision du monde restreinte et restrictive qui ont été, et continuent d'être utilisées comme outils de colonisation pour effacer, marginaliser et dévaloriser les visions du monde autochtones datant d'avant la colonisation européenne sur le territoire. Ces visions tendent souvent vers des bases « pures » et existent dans un cadre idéologique fondé sur l'autorité et/ou l'hétérosexualité. Les personnes cisgenres sont considérées comme suivant l'ordre naturel. Un ordre naturel qui doit être protégé à tout prix. Au sein de ces sociétés coloniales, la diversité est considérée comme une menace qui risque l'équilibre sociétal et hiérarchique, qui maintient l'influence de certains groupes. Les sociétés hétéronormatives et cisnormatives ont tendance à avoir des rôles attribués au genre très rigide, une sexualité fortement contrôlée et honteuse et des punitions sévères en cas de non-respect des attentes, ce qui crée un terrain propice à l'homophobie et à la transphobie.

Cela veut dire que pour réellement déconstruire l'hétéronormativité et la cisnormativité, la société doit se décoloniser.

La libération queer n'est pas possible sans décolonisation.

Hétéronormativité

Concept colonial et culturel fondamentalement biaisé, qui suppose et impose l'hétérosexualité par défaut. Ceci entraîne presque toujours de l'homophobie, de la discrimination active et de la violence contre les personnes de la diversité sexuelle et/ou de genre.

Homophobie

Un terme général qui décrit la peur, l'intolérance, le malaise et la violence contre les personnes de la diversité sexuelle.

Cisnormativité

Concept colonial et culturel fondamentalement biaisé, qui suppose et impose le cisgenrisme par défaut. Ceci entraîne presque toujours de la transphobie et de la discrimination active et de la violence contre les personnes de la diversité sexuelle et/ou de genre.

Transphobie

Un terme général qui décrit la peur, l'intolérance, le malaise et la violence contre les personnes de la diversité de genre.

Ce tableau est inspiré par le tableau de la page 11 de la ressource de CACP, « CACP – Supporting the 2SLGBTQ+ Community : Equity and Inclusion Toolkit » (Cheung, 2020).

L'ÉCHELLE DE LA TRANSPHOBIE ET L'HOMOPHOBIE

selon Dr Dorothy Riddle

Cette échelle est un outil qui permet d'identifier les niveaux d'attitudes positives ou négatives au sujet de la communauté de la diversité sexuelle et/ou de genre au sein de votre Club. Il s'agit d'un outil d'auto-évaluation ainsi que d'un outil d'évaluation institutionnel.

NIVEAUX D'ATTITUDES NÉGATIVES DE TRANSPHOBIE ET D'HOMOPHOBIE	**Dégoût**	Les personnes homosexuelles et transgenres sont vues comme étant des « crimes contre la nature ». Les personnes 2S & LGBTQIA+ sont vus comme étant immorales et puisqu'elles commettent un péché, il est justifié de faire n'importe quoi pour qu'elles changent (ex. prison, hospitalisation et institutionnalisation, thérapie, électrochoc, thérapie de conversion, mort et torture)
	Pitié	Le chauvinisme hétéronormatif et cisnormatif. L'hétérosexualité et le cisgenrisme sont considérés comme étant naturels et sont préférés dans la société. Toute possibilité de devenir hétérosexuel ou cisgenre devrait être encouragée et toute personne comprise comme étant « née ainsi » devrait être prise en pitié et mise à part.
	Tolérance	L'homosexualité/les identités transgenre et toute forme d'exploration en dehors de l'hétérocisnormativité ne sont qu'une phase du développement de l'adolescent qui ne doit pas être pris au sérieux, car les gens peuvent « s'en sortir ». Les personnes 2S & LGBTQA+ sont donc moins matures que les personnes hétérosexuelles et cisgenres et elles devraient être traitées avec condescendance comme on le fait avec un enfant. Les personnes 2S & LGBTQIA+ ne devraient pas se voir confier des postes d'autorité parce qu'elles sont encore en train de travailler sur leurs comportements d'adolescents.
	Acceptation	Ce niveau d'attitude implique toujours qu'il y a quelque chose à accepter, ce qui se caractérise par des déclarations telles que « Pour moi, tu n'es pas gai, tu es une personne », « Ce que tu fais au lit ne regarde que toi », « C'est bien tant que tu ne l'affiches pas ». Cette attitude nie les réalités sociales et juridiques, elle ignore la douleur de l'invisibilité et le stress de vivre dans le placard. Le terme « s'afficher » est utilisé dans ce contexte pour décrire le fait de dire ou de faire quelque chose qui rend les gens conscients de votre identité.

NIVEAUX D'ATTITUDES POSITIVES	**Soutien**	Une approche positive de base. Œuvrer pour sauvegarder, défendre et faire respecter les droits des personnes 2S & LGBTQIA+. Ces personnes peuvent être mal à l'aise, mais elles sont conscientes du climat et de l'injustice irrationnelle.
	Admiration	Reconnaît qu'être une personne 2S & LGBTQIA+ dans notre société demande du courage. Ces personnes sont prêtes à faire une introspection, à identifier leurs propres préjugés, conscients ou inconscients, et à travailler au démantèlement de l'homophobie et de la transphobie à l'intérieur d'eux.
	Appréciation	Valorise la diversité des personnes et considèrent les personnes 2S & LGBTQIA+ comme une partie importante de cette diversité. Ces personnes sont prêtes à combattre l'homophobie et la transphobie à l'intérieur d'elles-mêmes, chez les autres et au sein de la société.
	Dignité	Comprend profondément que les personnes 2S & LGBTQIA+ sont des membres indispensables de notre société et qu'elles sont intrinsèquement dignes d'atteindre leur plein potentiel. Ils considèrent les personnes 2S & LGBTQIA+ avec une affection sincère et sont des défenseurs forts et implacables de la communauté.

PRONOMS

L'intention derrière la normalisation des processus d'utilisation des pronoms est de s'assurer que les pronoms appropriés sont utilisés lorsqu'on se réfère à quelqu'un d'autre, de normaliser l'échange de pronoms et de déconstruire l'idée que l'on peut présupposer les pronoms d'une autre personne sur la base de son apparence.

Les pronoms sont quelque chose de profondément personnel et sont utilisés pour renforcer et soutenir l'identité de l'individu. Tous les employés et les jeunes accédant aux services des Clubs BGC ont le droit de voir leurs pronoms respectés et utilisés lorsqu'ils interagissent dans leur environnement. Les pronoms n'ont pas à être négociés, jugés ou remis en question et doivent toujours être respectés.

Afin de normaliser l'échange de pronoms, il est recommandé que les pronoms soient utilisés pour les :

- Interactions de vive voix avec le personnel
- Signatures de courriel
- Biographies officielles
- Badges et cartons d'identification
- Postes de travail du bureau
- Appels Zoom externes
- Présentations lors de réunions ou d'événements
- Cartes d'affaires

À noter

Il est à noter, avec la mise en place d'une nouvelle politique de pronoms chez BGC, qu'il est possible que certains membres du personnel ne se sentent pas à l'aise de partager leur pronom; que ce soit par peur de se « outer » ou d'être obligé de sortir du placard, ou simplement parce qu'ils ne comprennent pas la valeur de cette politique. En normalisant le partage des pronoms, nous verrons un changement dans la culture de travail ainsi qu'une augmentation du nombre d'employés et de jeunes qui se sentent à l'aise à partager leurs pronoms.

Il est important d'offrir au personnel de BGC suffisamment de formation et de ressources au sujet de la communauté 2S & LGBTQIA+ afin de mettre en place des politiques relatives aux pronoms et aux meilleures pratiques au sein de l'organisation. En effet, le partage de pronoms peut signaler qu'il s'agit d'un endroit sécuritaire pour quelqu'un de la communauté. Cependant, si le personnel n'a pas reçu de formation adéquate à ce sujet, il est possible que ce ne soit pas un endroit sécuritaire malgré tout, ce qui pourrait causer du tort à un.e jeune ou à un.e employé.e. La mise en place de meilleures pratiques liées aux pronoms vient APRÈS la formation et non pas avant.

La langue française pose plusieurs difficultés pour certaines personnes s'identifiant comme étant de la diversité de genre puisqu'il s'agit d'une langue extrêmement genrée. Cependant, il existe des manières d'utiliser un langage de genre neutre, même en français, et cela soit en utilisant de la grammaire autorisée par l'Académie française (le langage épicène) ou avec un langage commun inclusif. Si quelqu'un souhaite utiliser un langage neutre à son égard, il existe aussi des accords nominaux et adjectivaux afin de supporter l'utilisation de néo-pronoms neutres. Ce ne sont pas toutes les personnes de la diversité de genre francophones qui souhaitent l'utilisation du langage neutre pour les décrire. Il est donc impératif de toujours utiliser les pronoms que la personne choisit pour mieux exprimer son genre.

Voici une liste non exhaustive de pronoms traditionnels ainsi que des néo-pronoms. Veuillez noter que ces options peuvent varier selon le contexte, la région ou le moment. Les tableaux de cette section entière proviennent du document « Grammaire neutre » produit par Égale Canada et la Fondation Émergence (Egale Canada; Fondation Émergence, 2020) :

GRAMMAIRE	MASCULIN	FÉMININ	NEUTRE/INCLUSIF
Pronoms personnels	Il(s)	Elle(s)	• Iel(s) – plus Populaire, orthographe peut varier (yel, ielle) • Ul(s) / ulle(s) / ol(s) / olle(s) / yol(s) / ael(s) / al(s) / ille(s) / im(s)
Pronoms toniques	Lui / Eux	Elle(s)	• Iel(s), elleui / elleux, euxes • Ul(s) / ulle(s) / ol(s) / olle(s) / yol(s) / ael(s) / al(s) / ille(s) / im(s)
Pronoms démonstratifs	Celui / Ceux	Celle(s)	Cellui / celleux, ceuxes
Adjectifs possessifs	Mon, ton, son	Ma, ta, sa	• Man, tan, san • Mo, to, so
Adjectifs démonstratifs	Ce / Cet	Cette	Cet / Cès
Articles définis	Le	La	• Lo • Li / Lia, lu, lae / lea
Articles indéfinis	Un	Une	An, Um
Prépositions	Au / Aux Du / Des	À la / Aux De la / Des	À lo / Aux Do / Des

ACCORDS NOMINAUX ET ADJECTIVAUX

FÉMININ	NEUTRE	MOTS-TYPES
-e	-æ	Employé ➔ employee ➔ employæ
-ie	-x*	Joli ➔ jolie ➔ jolix
-le -che -que	-s ou -x*	Général ➔ générale ➔ généralx Blanc ➔ blanche ➔ blanx Grec ➔ greque ➔ grex
-te -de -ve	-xe ou -t Ou sans affixe	Content ➔ contente ➔ contens / contenx Grand ➔ grande ➔ grans / granx Craintif ➔ craintive ➔ craintis / craintix
-se -sse -ce	-aine	Heureux ➔ heureuse ➔ heureut / heureuxe Gros ➔ grosse ➔ groxe / grot Doux ➔ douce ➔ douxe / dout Amoureux ➔ amoureuse ➔ amoureu
-ine	-aine	Voisin ➔ voisine ➔ voisaine
-enne -onne -ienne -ière -une -ane	-an	Citoyen ➔ citoyenne ➔ citoyan Bon ➔ bonne ➔ ban Parisien ➔ Parisienne ➔ Parisian Premier ➔ première ➔ premian Brun ➔ brune ➔ bran Végan ➔ végane ➔ végan
-esse (avec une syllabe en plus que le masculin)	-é Ou -æ	Maître ➔ maitresse ➔ maitré Prince ➔ princesse ➔ princæ
-ice	Mot-valise (plus populaire) ou -aire	Danseur ➔ danseuse ➔ danceureuse Lecteur ➔ lectrice ➔ lectaire
-elle	-eux* -ol ou -al	Intellectuel ➔ intellectuelle ➔ intellectueux Nouveau ➔ nouvelle ➔ nouvol / nouval n.b.: belle ➔ belleau / bel
-ille	-ile	Gentil ➔ gentille ➔ gentile n.b.: vieux ➔ vieille ➔ vieil

* *propose l'affixe -z pour désigner le pluriel aux mots qui se terminent en -x au neutre (ex. jolix ➔ joliz).*

ACCORDS DU PARTICIPE VERBAL

MASCULIN	FÉMININ	NEUTRE	MOTS-TYPES
--	-e	-t ou -ae	Fatigué ➔ fatiguée ➔ fatiguet / fatiguae
-s	-es	-ts ou -aes	Fatigués ➔ fatiguées ➔ fatiguets / fatiguaes

Certaines personnes peuvent utiliser plus d'un pronom pour se décrire. Par exemple, des personnes pourraient utiliser, « elle/ils », « il/ils », ou même « aucune préférence » ou « tous les pronoms ». Parfois, les personnes trans qui utilisent plus d'un pronom informent les gens autour d'eux dans quel contexte utiliser leurs différents pronoms. Ces contextes peuvent varier, de l'humeur au niveau de confort, ou cela pourrait aussi être une question de sécurité. Dans certains cas, il n'y a pas de contexte défini dans lequel utiliser les différents pronoms, et il est donc recommandé d'utiliser les pronoms indiqués par la personne et de les changer régulièrement. Vous pouvez même utiliser les différents pronoms dans la même phrase, bien que cela pourrait prêter à confusion.

Qu'arrive-t-il si je fais une erreur et que j'utilise le mauvais pronom ou le mauvais nom ?

Nous sommes humains et il est normal de commettre des erreurs de temps à autre. Ce qui est important est comment nous réagissons à l'erreur que nous avons commise. Le plus important est de ne pas en faire tout un plat sinon cela place la personne qui a été victime de l'erreur dans la position délicate de devoir réconforter la personne ayant commis l'erreur ou même de la pardonner sur le champ. Voici plutôt ce que vous pouvez faire :

1. Ne cherchez pas à créer des excuses ou vous mettre sur la défensive. Reconnaissez simplement votre erreur en vous corrigeant avec le pronom ou le nom approprié immédiatement après avoir réalisé votre erreur. Par exemple : « Je suis allé au marché avec lui... je veux dire elle, et elle... ».
2. Essayez de minimiser l'erreur et d'éviter d'attirer de l'attention cette erreur pour ne pas aggraver la situation et, potentiellement, mettre quelqu'un en danger, surtout si cette personne n'est pas sortie du placard. Faites en sorte que l'erreur ne soit pas plus grave que de demander une cuillère au lieu d'une fourchette.
3. Reconnaitre l'erreur peut aussi inclure des excuses si la personne est là, mais n'attirez pas trop l'attention sur l'erreur, par exemple : « Jean-Luc... désolé, Julie me demandait justement... ».
4. Assurez-vous de vous pratiquer à utiliser les pronoms et/ou le nom choisi de la personne régulièrement afin de ne pas répéter l'erreur.

En tant que gestionnaire, il est possible que vous voyiez une résistance face à la pratique de normalisation de l'échange de pronoms. C'est donc votre responsabilité de prendre le temps d'expliquer à la personne en question pourquoi les meilleures pratiques en matière d'échange de pronoms sont importantes. Il est également important de noter que l'utilisation des pronoms ne doit pas être imposée aux gens, mais qu'elle doit être encouragée par l'organisation par le biais d'un document disponible détaillant les meilleures pratiques et par les gestionnaires qui appliquent systématiquement les meilleures pratiques en matière de pronoms sur le lieu de travail.

LANGAGE ORGANISATIONNEL

Lorsque l'on prend des décisions par rapport au langage organisationnel, il y a quelques éléments à considérer. Le premier élément est le langage quotidien utilisé pour parler des autres. Voici une liste de termes genrés couramment utilisés et leurs alternatives préférables :

MASCULIN	FÉMININ	INCLUSIF / NEUTRE
Homme	Femme	Personne / humain (i)* Lumme, Loemme (n)*
Père	Mère	Parent (i)
Fils	Fille	Personne / enfant (i) Fim, Fil (n)
Frère	Soeur	Adelph (n, i) Froeur (n)
Neveu	Nièce	Ness
Oncle	Tante	Toncle / tancle
Grand-père	Grand-mère	Grand-parent
Cousin	Cousine	Cousan, cousaine
Paternité	Maternité	Parentalité (i) Neuternité (n)
Mari, époux	Femme, épouse	Partenaire (i) Epouxe (n)
Copain	Copine	Copan, copaine
Monsieur (M.)	Madame (Mme), mademoiselle (Mlle)	Mix / misix (Mx)
Quelqu'un	Quelqu'une	Quelqu'an
Confrère	Consoeur	Confroeur, condelphe

* *(i) indique l'option inclusive, (n) indique l'option neutre*

Il est important de se rappeler qu'on ne peut pas deviner les pronoms ou les honorifiques d'une personne selon sa voix ou son nom. Au lieu de présumer, demandez à la personne quels sont les pronoms et les honorifiques qu'elle aimerait voir utiliser pour la décrire. Il est également important de se rappeler que l'appartenance à la communauté 2S & LGBTQIA+ n'est pas un choix, un style de vie ou une préférence, mais une identité intrinsèque à la personne.

Établir un langage organisationnel signifie également fournir des outils adéquats pour que le personnel se sente outillé et capable de s'exprimer lorsqu'il fait face à des mythes et de la désinformation. La partie la plus importante de la formulation d'une réponse à la désinformation est d'être capable d'identifier correctement le préjugé sous-jacent. Une fois le préjugé identifié, il est possible de formuler une réponse qui démystifie et humanise la communauté 2S & LGBTQIA+, ce qui permet la réduction des obstacles. Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive de mythes et de points de discussion couramment entendus, adaptée à partir de la ressource « LGBTQ Best Practice Guide » (Collins & Ehrenhalt, 2018) de l'organisation Teaching Tolerance :

MYTHES	FAITS
« Personne n'est né gai ou transgenre »	L'American Psychological Association (APA) affirme que « la plupart des gens ont peu ou pas de choix quant à leur orientation sexuelle ». En 1994, l'APA a écrit que « l'homosexualité n'est pas une question de choix individuel » et que la recherche « suggère que l'orientation homosexuelle est en place très tôt dans le cycle de vie, peut-être même avant la naissance. »
« Les personnes gaies peuvent choisir de devenir hétérosexuelles »	Les thérapies de « conversion » sont rejetées par toutes les organisations médicales, psychologiques, psychiatriques et thérapeutiques réputées au Canada.
« Les identités transgenres sont un signe de maladie mentale »	Bien que l'identité transgenre ne soit pas une maladie, les personnes transgenres peuvent faire face à des problèmes de santé mentale à cause des discriminations auxquelles elles font face. Mais ces maladies ne sont pas dues à l'identité transgenre et ne sont pas causées par elle, elles sont plutôt le résultat de l'exclusion sociale et de la stigmatisation.
« Les jeunes ne sont pas assez vieux pour connaitre leur identité de genre ou leur orientation sexuelle »	Bien que le concept de soi d'un enfant peut changer avec le temps, ce n'est pas parce que cet enfant change d'avis. Les jeunes 2S & LGBTQ+ doivent surmonter de nombreuses barrières et normes sociales pour réellement accepter leur identité. Cela ne veut pas dire qu'ils ne connaissent pas leur identité dès leur plus jeune âge. Souvent, ce n'est que plus tard dans leur vie qu'ils se sentent à l'aise ou en sécurité de vivre et d'explorer pleinement leur identité. Les enfants n'ont pas besoin d'avoir passé la puberté ou d'être actifs sexuellement pour « réellement » connaitre leur identité de genre ou leur orientation sexuelle. C'est une attente que nous n'imposons pas aux jeunes hétérosexuels et cisgenres. En réalité, les enfants connaissent souvent leur genre dès l'âge de 2 ou 3 ans. De plus, les recherches suggèrent que le fait de permettre aux jeunes enfants d'aligner leur identité et leur expression de genre est lié à de meilleurs résultats en matière de santé mentale chez les enfants transgenres.

Finalement, vous devriez éviter l'utilisation d'expressions stéréotypées basées sur le genre qui renforcent les stéréotypes de genres. Voici quelques exemples d'expressions à éviter :

- → Elle court/lance/se bat comme une fille
- → Agir comme un homme
- → C'est du travail de femme ça
- → Les hommes ne pleurent pas

Vous devez également éviter catégoriquement les mots et les phrases qui sont des insultes ou des injures homophobes ou transphobes et activement dénoncer l'utilisation de ce langage. Des mots comme « pédé », « fif », « gouine » et bien d'autres sont utilisés comme outils d'oppression contre les membres de la communauté et si vous entendez ces mots, essayez d'expliquer à la personne l'impact que ce type de langage peut avoir envers les membres de la communauté 2S & LGBTQIA+ afin d'illustrer comment un langage inapproprié peut renforcer les stéréotypes négatifs et amplifier le mal fait envers ces membres de la communauté (Montana State University, 2016).

MICRO-AGGRESSIONS

Micro-agression est un terme inventé dans les années 1970 par Chester M. Pierce, un psychiatre noir de Harvard. Il décrit des insultes, stéréotypes ou jugements subtils et brefs perpétués de manière répétée à l'encontre de personnes marginalisées. Même si elles ne sont généralement pas intentionnelles, elles communiquent des messages hostiles et désobligeants à l'égard d'un groupe de personnes et marginalisent ces personnes, ce qui crée un environnement qui peut être perçu comme étant dangereux. Les micro-agressions sont fondées sur l'hétéronormativité et la cisnormativité, les renforcent et contribuent à la discrimination à l'encontre des personnes 2S & LGBTQIA+.

Bien que les micro-agressions soient relativement mineures, les personnes qui subissent ces petites manifestations d'hostilité répétées peuvent ressentir un impact important et grave sur leur bien-être et leur amour propre. Cette situation est aggravée par le fait que les auteurs de micro-agressions ne sont souvent pas conscients du mal qu'ils causent. Comme le dit si bien Elizabeth Gehrman dans un article publié dans la Harvard Gazette, « les micro-agressions contribuent à des attaques et blessures à l'esprit qui peuvent sembler incessantes, et elles peuvent entraîner une gamme de problèmes, de la dépression, à la fatigue et de la colère à des troubles physiques tels que des infections chroniques, des problèmes de thyroïde et de l'hypertension artérielle. » (Gehrman, 2019)

Dr Kevin Nadal a écrit un guide complet sur les micro-agressions et comment y réagir, « Guide to Responding to Microaggressions ». Dans ce guide il décrit trois types de micro-agressions (Nadal, 2014):

1. Les **microassauts** sont des formes flagrantes de discrimination, mais elles sont commises par une personne qui n'a pas l'intention de faire du mal ou qui ne comprend pas comment ses mots peuvent faire du mal. Par exemple, quelqu'un qui dit « Fais pas ta tapette ! » pour dire à quelqu'un d'arrêter de se plaindre ou d'être plus brave. Cette personne comprend les mots qu'elle utilise, mais ne réalise peut-être pas à quel point ce genre de langage peut être blessant pour les personnes 2S & LGBTQIA+ et perpétuer l'homophobie.

2. Les **micro-insultes** sont des déclarations ou des comportements dans lesquels il y a une communication consciente ou inconsciente de discrimination envers des groupes spécifiques. Par exemple, dire à une femme lesbienne qu'elle n'a pas l'air gaie comme un compliment. En réalité, cette déclaration est insultante pour les femmes lesbiennes, car elle implique que vous devez avoir une certaine apparence pour réellement être lesbienne.

3. Les **micro-invalidations** sont des déclarations qui nient la réalité et les expériences vécues par les membres d'un certain groupe. Par exemple, dire à une personne 2S & LGBTQIA+ que l'homophobie n'existe plus parce que le mariage gai a été légalisé serait une forme de micro-invalidation, car elle ignore la réalité des personnes 2S & LGBTQIA+ qui côtoient quotidiennement l'homophobie et l'hétéronormativité.

Dans son guide, Dr Nadal décrit comment il est possible de réagir aux micro-agressions en suivant un processus en trois étapes :

1. **Une micro-agression a-t-elle eu lieu ?** Bien que de nombreuses micro-agressions peuvent être évidentes, surtout pour une personne faisant partie du groupe qu'elles ciblent, dans certains cas, elles sont suffisamment subtiles, voire choquantes, pour que nous nous mettions à douter du fait qu'elle ait eu lieu ou non. Les alliés, en particulier, peuvent parfois avoir des doutes lorsqu'ils entendent parler d'une micro-agression possible, car ils n'ont probablement pas l'habitude de recevoir de tels commentaires. Si vous n'êtes pas certains, il est important de prendre un moment et même de demander l'avis d'autres personnes avant de poursuivre.

2. **Dois-je répondre à cette micro-agression ?** Vous avez identifié un certain commentaire comme étant une micro-agression et vous devez maintenant déterminer ce qu'il faut faire. Voici quelques questions à vous poser :

   a. Si je réponds, ma sécurité physique pourrait-elle être à risque ?

   b. Si je réponds, la personne sera-t-elle sur la défensive et cela mènera-t-il à une dispute ?

   c. Si je réponds, comment cela va-t-il affecter ma relation avec cette personne ? (Par exemple, un collègue de travail, des membres de la famille, etc.)

   d. Si je ne réponds pas, est-ce que je regretterai de n'avoir rien dit ?

   e. Si je ne réponds pas, cela signifie-t-il que j'accepte ce genre de comportement ?

3. **Comment dois-je réagir face à cette micro-agression ?** La façon dont une personne réagit à une micro-agression sera très différente selon si elle fait partie du groupe visé par la micro-agression en question ou si elle est alliée. Si vous avez l'énergie et que vous vous sentez suffisamment en sécurité pour réagir, une méthode très efficace pour répondre à

une micro-agression est de poser des questions. Par exemple, « qu'est-ce que tu veux dire par là ? », ou « je ne comprends pas la blague, peux-tu m'expliquer pourquoi tu penses que c'est drôle ? ». Si la personne a fait un commentaire non intentionnel, cela lui donnera l'occasion de réfléchir à ce qu'elle vient de dire et même de se corriger ou de s'excuser. Si le commentaire était intentionnel, la personne sera probablement très mal à l'aise qu'on lui reproche son langage et elle comprendra que son comportement n'est pas acceptable. Une autre façon efficace de répondre est de parler de ce que vous avez ressenti en utilisant le « je ». Par exemple, « Je me suis sentie blessée quand tu as dit ça », vous permet de continuer votre explication avec la personne, « parce que XYZ ». Cela fournit un contexte à l'auteur du commentaire, sans pour autant lancer des accusations.

Finalement, après une telle situation, assurez-vous de prendre le temps dont vous avez besoin pour prendre soin de vous et de chercher de l'appui pour vous soutenir si vous en avez besoin. Il est important de comprendre et d'analyser ses émotions face à une micro-agression, car on sait qu'elles ont des répercussions très réelles et tangibles sur la santé d'une personne.

Voici une liste non exhaustive de micro-agressions communes auxquelles les personnes 2S & LGBTQ+ font face :

- → Demander qui est « l'homme » et la « femme » dans le couple;
- → Parler du fait que les personnes 2S & LGBTQIA+ ont fait un « choix » ou qu'ils vivent un « mode de vie »;
- → Poser des questions indiscrètes sur l'anatomie et le corps d'une personne (ex. : qu'est-ce que tu as entre les jambes ?);
- → Dire à une personne qu'elle « n'a pas l'air gai ou trans », ou « ne semble pas XYZ »;
- → S'attendre que les personnes 2S & LGBTQIA+ aient certaines caractéristiques ou des intérêts particuliers selon des stéréotypes;
- → Demander à une personne trans si elle a eu ou souhaite se « faire opérer »;
- → Demander aux personnes 2S & LGBTQIA+ comment elles font l'amour;
- → Demander aux personnes 2S & LGBTQIA+ comment elles sont tombées enceintes ou comment elles ont fondé une famille;
- → Refuser d'utiliser leurs pronoms et continuer à commettre des erreurs quant à leurs pronoms;
- → Présupposer l'orientation sexuelle d'une personne en se basant sur leur sexe assigné à la naissance ou leur expression de genre;
- → Présumer qu'il est possible de rendre une personne hétéro;
- → Utiliser le terme « gai » pour parler de quelque chose d'étrange ou de négatif;
- → Supposer que puisqu'une personne fait son coming-out, ou sa sortie du placard, auprès de vous cela signifie qu'elle est attirée par vous;
- → Poser des questions sur les anciens partenaires romantiques d'une personne comme « preuve » de son orientation sexuelle;
- → Des hommes et des garçons qui utilisent l'expression « no homo » avant de se montrer vulnérables entre eux.

Le coming-out et les espaces d'encouragement

LES ÉTAPES DU COMING-OUT

Le processus du coming-out, ou la sortie du placard en tant que membre de la communauté de la diversité sexuelle et de genre est un parcours très personnel. De nombreux facteurs influencent le processus du coming-out, notamment la communauté, la culture, la langue, la famille, la religion ou la spiritualité, l'éducation, la sensibilisation, le soutien, l'accès, la capacité, l'âge, et bien d'autres encore. Il est important de se rappeler que tout le monde ne voudra pas faire un coming-out, que le coming-out ne peut être fait qu'auprès de certaines personnes ou dans certains contextes et aussi qu'un coming-out n'est pas un événement singulier, mais plutôt quelque chose qui se produit continuellement tout au long de la vie d'une personne de la diversité sexuelle et/ou de genre.

Pour plusieurs, la décision de faire un ou plusieurs coming-out dépend de leur sentiment de sécurité, de confort, de confiance et de soutien. Certaines personnes peuvent choisir de faire leur coming-out auprès de leurs amis, mais pas de leur famille, ou au travail, mais pas à l'école. Cela s'explique en partie par le fait que les personnes 2S & LGBTQIA+ sont toujours victimes de rejet, de violence, de jugement, de refus de services, de conflits et de taux d'itinérance beaucoup plus élevés que la majorité de la population.

Les recherches sur la santé et la sécurité des personnes 2S & LGBTQIA+ au Canada le démontrent que (Casey, 2019) :

- *60% des personnes 2S & LGBTQIA+ ne parlent pas de leur orientation sexuelle à leur médecin par peur d'être traités différemment, de ne pas être pris au sérieux ou par peur de se faire refuser des traitements.*
- *30% des personnes 2S & LGBTQIA+ n'iront pas chercher de traitements médicaux d'urgence par peur de discrimination.*
- *40% des jeunes en situation d'itinérance s'identifient comme membre de la communauté 2S & LGBTQIA+*

De plus, plusieurs études citent les statistiques suivantes de manière constante :

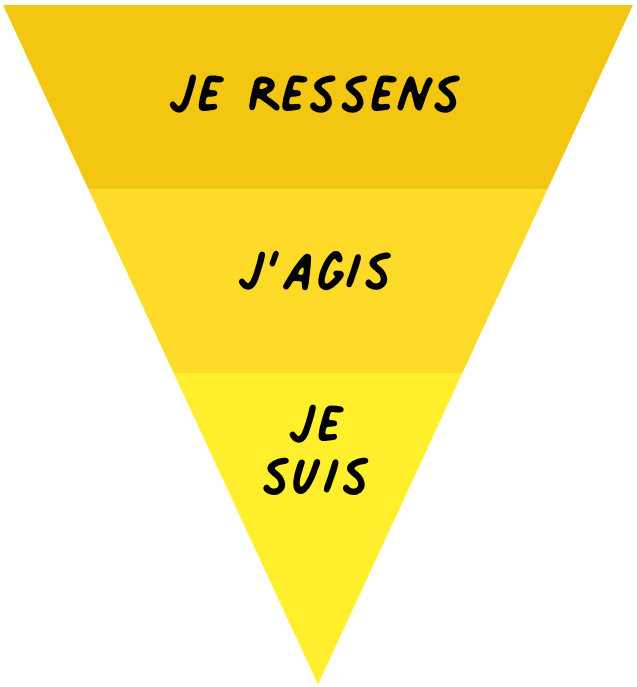
- *70% des jeunes trans (19-25 ans) ont vécu de la discrimination à cause de leur identité de genre.*
- *61 % des crimes haineux commis entre 2010 et 2013, contre des personnes de la diversité sexuelle et/ou de genre, ont été commis par un inconnu, et parmi ces cas, près de 46 % ont subi une forme de blessure.*

Vous trouverez ci-dessous le processus du coming-out tel qu'il a été développé par le Dr Vivienne Cass en 1979. Il est important de noter que ce processus en six étapes représente une observation globale des étapes du coming-out, mais cela ne signifie pas que tout le monde passe par chacune de ces étapes, ni même qu'il les traverse de manière linéaire. Certaines personnes peuvent atteindre l'étape trois et revenir à l'étape deux, d'autres peuvent sauter l'étape cinq, etc. Il s'agit simplement d'un outil qui donne un aperçu de ce à quoi peut ressembler un processus interne.

1. Questionnement de l'identité	Il y a un sentiment croissant de remise en question ou de conflit entre la perception de soi et la pression hétéronormative ou cisnormative. Cette étape peut être remplie d'angoisse.
2. Comparaison de l'identité	On constate une augmentation des niveaux d'acceptation de la possibilité d'avoir une identité sexuelle ou de genre différent, ce qui permet de passer de la confusion ou du conflit à l'action.
3. Tolérance de l'identité	Il y a un soulagement ou une résignation qui accompagne la notion d'avoir une identité de genre ou une orientation sexuelle différente. La personne admet à elle-même la vérité de son identité. Cela contribue à réduire l'anxiété identitaire et permet à la personne d'explorer davantage son identité, ainsi que de rechercher des modèles positifs.
4. Acceptation de l'identité	On constate une augmentation des interactions et des contacts avec d'autres personnes de la diversité sexuelle et de genre. Le sentiment de communauté et d'appartenance s'accroît, mais la peur, l'appréhension ou l'aliénation découlant de l'homophobie et de la transphobie sociétales persistent. On a encore le sentiment d'être un caméléon, de vivre entre deux mondes. De nombreuses personnes restent heureuses à ce stade.
5. Fierté identitaire	L'identité ou les identités sont pleinement célébrées, honorées et il y a un désir de vivre de manière visible. C'est parfois à ce stade que les personnes se tournent vers l'activisme et le travail communautaire. Les réactions des membres de la communauté cisgenre et hétérosexuelle ou des proches peuvent être positives ou négatives, mais si elles sont négatives, il est plus probable que les personnes restent à ce stade.
6. Synthèse de l'identité	Il y a une réintégration de l'identité et le « nous » contre « eux » fait place à une approche plus équilibrée. Les sentiments de fierté sont toujours présents, mais ils ne sont pas aussi intenses qu'ils l'étaient avant. L'identité sexuelle ou de genre d'une personne est intégrée comme une partie de soi, et pas nécessairement comme un facteur de définition de soi.

SOUTENIR UN COMING-OUT

En tant que membre du personnel, d'employé de première ligne ou de gestionnaire, vous avez la responsabilité d'offrir votre appui à une personne qui pourrait être en train de faire son coming-out. Pour bien appuyer la personne en question, il y a quelques règles et directives simples à suivre. Le triangle du coming-out, ci-dessous, reprend les concepts du coming-out présentés précédemment et les synthétise en trois catégories de comportements que vous pouvez utiliser pour vous orienter dans les discussions sur le sujet. L'élément le plus important à retenir du triangle du coming-out est que vous ne pouvez jamais poser de questions relatives à des éléments situés en dessous du stade où se trouve la personne, mais que vous pouvez toujours remonter le triangle. Par exemple, si quelqu'un vous parle d'une action, comme tenir la main de quelqu'un, vous pouvez lui demander ce qu'il a ressenti, car les émotions se situent au-dessus de la partie action du triangle. Cependant, en reprenant le même exemple, vous ne pouvez pas lui demander s'il pense être gai, car l'identité se situe en dessous de l'action.



« Je ressens » est le premier élément de la pyramide, il représente les deux premières étapes du processus du coming-out. À ce stade, aucune action n'a été entreprise sur la base des sentiments, nous sommes encore à l'étape de réflexion interne d'un individu. Une personne qui en est à ce stade peut vous dire des choses comme « J'ai l'impression d'être différent des autres », « Je me sens seul et isolé », « Je me sens confus par rapport à l'amour, pourquoi est-ce si difficile pour moi ? », ou même « Je suis vraiment heureux quand je vois des personnes homosexuelles à la télévision ». Lorsqu'une personne se trouve à ce stade, il est important de rester à son niveau. Cela signifie qu'il faut poser des questions uniquement en lien aux sentiments et non sur les actions ou l'identité. L'objectif est de poser des questions qui l'aideront à approfondir sa réflexion ou qui lui apporteront de nouvelles perspectives. À ce stade, il est également extrêmement important de renforcer et de soutenir le sentiment que la personne exprime. Par exemple, si quelqu'un vous dit : « J'ai l'impression d'être différent des autres », la première étape consiste à répondre quelque chose du genre : « Cela semble vraiment difficile, ça peut être isolant quand on se sent différent. Veux-tu m'en dire plus sur tes raisons de te sentir différent ? ». Un autre exemple serait une personne qui vous approche en vous disant : « Je suis très content lorsque je vois des personnes gaies à la télé ». Vous pourriez répondre : « Je le vois sur ton visage, tu t'es illuminé en disant ça ! Pourquoi penses-tu que cela te rend si heureux ? ».

Le deuxième élément est appelé **« J'agis ».** Il représente les étapes 3 et 4 du processus du coming-out. Nous avons maintenant dépassé le stade où nous ne faisons que ressentir des sentiments et les traiter et nous agissons en fonction de ces sentiments. Une personne qui en est à ce stade peut vous dire des choses comme « J'ai acheté un binder[1] en fin de semaine », « Je suis allé à la rencontre d'AAH[2] de mon école pour la première fois hier », ou même « J'ai embrassé Marie-Ève hier ». Lorsqu'une personne se trouve à ce stade, vous pouvez la soutenir au niveau « j'agis », mais aussi au niveau « je ressens ». Toutefois vous ne pouvez pas lui poser de questions sur son identité, car elle n'en est peut-être pas encore là dans son processus. Par exemple, si quelqu'un vous dit « J'ai acheté un binder en fin de semaine », vous pouvez lui dire quelque chose comme « C'est tellement excitant ! Comment t'es-tu sentie en achetant ce binder ? ». L'objectif est de faire en sorte que la personne ressente qu'elle a été entendue et qu'elle est soutenue en lui posant des questions sur les sentiments derrière ses actions. Vous pouvez également poser des questions qui montreront à la personne que vous connaissez le sujet et que vous êtes prêt à la soutenir. Dans le même exemple, vous pourriez dire : « Aurais-tu besoin de plus d'information sur la façon d'utiliser un binder de manière sécuritaire ? Je peux te donner des ressources à ce sujet si tu veux ».

1. « Un binder est une sorte de brassière compressive fabriquée dans un matériel spécial qui donne l'aspect d'un torse plat lorsqu'il est porté. Un binder peut prendre la forme d'une brassière classique mais peut aussi avoir la forme d'un débardeur près du corps » https://aminoapps.com/c/lgbt-france/page/blog/les-binders-risques-et-ou-en-avoir-un/ozYk_vYSdue33r22k6nDjdN00j4oe6wrl

2. AAH ou alliance allosexuelle-hétérosexuelle. Un groupe ou club dans un école ou établissement qui a pour but de « promouvoir l'équité pour les élèves des minorités sexuelles et de genre, en plus d'encourager des relations saines et respectueuses favorisant la prévention et/ ou l'élimination de l'intimidation et de la discrimination. » https://www.cfqo.ca/uploads/1/2/4/5/124503980/mon_aah_version_2.pdf

La dernière section du triangle consiste dans le **« Je suis »** et elle représente les deux dernières étapes du processus du coming-out. Cette section correspond à l'intégration des sentiments et des actions dans une identité. Lorsqu'une personne a atteint cette étape, vous pouvez la soutenir en utilisant l'une des deux sections précédentes, c'est-à-dire le « Je ressens » et le « J'agis ». Une personne qui en est à ce stade peut vous approcher en disant « Je suis à l'aise dans mon identité bisexuelle », « Je suis trans et je voudrais utiliser les toilettes des garçons », ou même « En tant que personne queer, je pense que nous devrions… ». Il n'y a aucun doute sur leur identité à cette étape, et ce, même si les termes spécifiques employés peuvent encore changer au fil du temps. Donc, par exemple, si quelqu'un vous dit « Je suis trans, donc je veux utiliser les toilettes des garçons », vous pouvez répondre quelque chose comme « Je veux que tu te sentes à l'aise ici, notre politique est que chaque personne peut utiliser les toilettes qui correspondent le mieux à son identité de genre. Y a-t-il autre chose que je puisse faire pour que cet espace soit plus accueillant pour toi ? » L'objectif est de soutenir pleinement la personne dans son identité et de lui faire comprendre que vous vous engagez à lui fournir un espace inclusif où elle se sent en sécurité et où elle est la bienvenue.

LES ESPACES D'ENCOURAGEMENT DANS UN CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Les espaces d'encouragement, ou *Brave Spaces* en anglais, sont définis comme étant « une participation pleine et équitable des personnes issues de tous les groupes d'identités sociales à une société construite mutuellement pour répondre à leurs besoins » (Adams & Bell, 2016), ce qui signifie qu'il s'agit d'un espace qui encourage chacun à être qui il/elle est afin d'y participer activement. Nous comprenons que nous ne pouvons pas garantir la « sécurité » de tous au sein d'un environnement, car il est impossible d'éliminer complètement la notion de risque. Au contraire, nous insistons sur le fait que la bravoure et l'encouragement sont des attributs nécessaires afin d'avoir un véritable dialogue qui remet en question le statu quo et qui encourage les participants de cet espace à relever le défi de créer une société plus équitable, inclusive et diversifiée.

La première étape dans la création d'espaces d'encouragement est la mise en place de règles de base qui seront respectées et suivies par tout le monde présent dans l'espace. Ces règles de base ont pour but de souligner un concept très important : la sécurité et le confort ne sont pas la même chose.

Dans un espace d'encouragement, nous nous efforçons de créer un environnement dans lequel nous pouvons, en toute sécurité, être mal à l'aise et être en désaccord.

Afin de maintenir un certain standard, voici quelques idées clés à garder en tête qui permettent de créer un espace d'encouragement productif. Il est utile d'avoir déjà préparé quelques règles de base à l'avance, mais si le temps le permet, il est préférable que les participants puissent également faire des suggestions de règles qu'ils/elles/iels voudraient voir dans cet espace. Il est important d'insister sur le besoin de courage et d'encouragement plutôt que sur l'illusion de sécurité afin de favoriser un environnement d'apprentissage.

Cela peut se faire en demandant aux participants ce qu'un « espace d'encouragement » signifie pour eux, créant ainsi efficacement un sentiment d'appartenance face à l'espace par les participants (Arao & Clemens, 2013). Voici une liste de règles de base suggérées :

→ **La controverse fait place à la civilité,** « une valeur selon laquelle les opinions différentes sont attendues et honorées, avec un engagement collectif à comprendre la source des désaccords et à travailler en coopération pour trouver des solutions communes ». (Astin & Astin, 1996)

→ **Comprendre les intentions et les impacts** signifie que l'intention ne devrait pas éclipser l'impact et que l'on a donc le droit d'expliquer l'intention, mais que l'on doit aussi assumer la responsabilité de l'impact en essayant de mieux comprendre de quelle manière on a causé du tort et comment aller de l'avant par rapport au tort qui a été causé.

→ **Le défi du choix** signifie que « les individus détermineront eux-mêmes si et dans quelle mesure ils participeront à une activité donnée, et que ce choix sera respecté par les animateurs et les autres participants » (Neill, 2008).

→ **Le respect** contient deux perspectives différentes; à quoi ressemble le respect au sens large, mais aussi comment quelqu'un vous témoigne du respect ? Il est important de poser ces questions aux participants afin d'avoir une définition claire et commune du respect afin d'éviter d'interpréter un désaccord comme étant un manque de respect.

→ **Aucune attaque.** Ce point nécessite également une certaine conversation pour établir la différence entre une attaque personnelle contre un individu et une remise en question d'une idée ou d'une croyance qui crée un malaise. Il est important de rappeler aux gens que les défis ne sont pas des attaques, les attaques se produisent lorsque nous accusons quelqu'un de quelque chose ou que nous l'appelons par des noms, pas lorsque nous contestons une idée.

Politiques, procédures et meilleures pratiques

Les politiques, les procédures et les meilleures pratiques servent tous de modèles et de directives sur les normes de pratiques d'une organisation. L'élaboration de nouveaux systèmes demande du temps, de l'énergie et de la volonté afin d'explorer de nouveaux territoires. Cependant, il y a des bénéfices clairs à l'intégration de politiques, procédures et meilleures pratiques touchant l'équité, la diversité et l'inclusion qui dépassent largement le temps et les efforts nécessaires à leur élaboration. Il est également important de noter qu'il est possible que ce travail ne soit pas réussi du premier coup, et ce n'est pas grave. Si vous avez élaboré et mis en œuvre des politiques, des procédures et de meilleures pratiques qui n'ont pas donné les résultats escomptés, il est facile de revenir en arrière, d'identifier le problème dans la version originale et de modifier les documents en question afin d'atteindre vos objectifs. Les politiques, procédures et meilleures pratiques sont des documents vivants et ne doivent jamais être considérées comme statiques.

CODES VESTIMENTAIRES, TOILETTES ET VESTIAIRES

Tous les membres du personnel de BGC ainsi que les jeunes qui accèdent aux services de l'organisation devraient avoir, sans se faire poser de questions, le droit d'utiliser les salles de bain ou les vestiaires qui correspondent le mieux à leur identité de genre. Les personnes qui ne sont pas à l'aise avec la présence d'une autre personne dans les toilettes ou dans les vestiaires se feront demander d'utiliser des installations séparées. La raison pour laquelle nous demandons à la personne mal à l'aise, et non la personne qui la rend mal à l'aise, de changer d'installations est que nous essayons de protéger et de maintenir la dignité de la personne trans ou de la personne de genre divers qui souhaite utiliser ces installations. Il est conseillé, lorsque c'est possible, d'avoir des salles de bain et des vestiaires non genrés disponibles pour le personnel et pour les personnes accédant aux services de l'organisation. Il est assez simple et économique de transformer des vestiaires ouverts en vestiaires privés en installant des rideaux ou des cabines. Dans les installations où il y a des douches, il est dans l'intérêt de l'intimité de tous d'avoir des cabines individuelles.

Si votre établissement dispose de toilettes à une seule cabine, elles devraient être non genrées et accessibles à tous ceux qui souhaitent les utiliser. Il est recommandé d'utiliser une signalisation qui indique simplement les types d'installations présentes dans la salle de bain à une cabine, par exemple un symbole d'accessibilité (personne en fauteuil roulant), un symbole de toilettes et/ou un symbole d'urinoir. Cela permet aux gens de choisir la salle de bain en fonction de ce qui convient le mieux à leurs besoins.

→ *57 % des Ontariens trans ont évité d'utiliser les toilettes publiques par crainte pour leur sécurité (Downie, 2019). De nombreuses personnes trans ont déclaré éviter complètement d'utiliser les toilettes publiques et même limiter leur consommation d'eau pour limiter l'utilisation des toilettes.*

Si vous êtes confronté à des résistances ou à des préoccupations de la part des employés, des clients ou de toute autre personne utilisant les installations concernant le fait de partager une salle de bain avec une personne transgenre, voici une liste pratique de points de discussion pour vous guider à travers cette conversation, adaptée de l'exemple de politique relative aux toilettes de la Human Rights Campaign (Human Rights Campaign, 2016) :

→ **Écoutez :** quelle est la préoccupation exacte ? Est-ce que la personne est inquiète pour sa vie privée ou sa sécurité ? Si c'est le cas, une conversation honnête et franche peut contribuer à apaiser ses inquiétudes. Insistez sur le fait que les politiques concernant l'utilisation des toilettes ou des vestiaires inclusifs pour les personnes trans ne constituent pas un risque pour la sécurité. En effet, une étude du William Institute de la faculté de droit de l'UCLA (Hasenbush, Flores, & Herman, 2019) a montré qu'il n'y avait aucune preuve empirique pour soutenir l'affirmation selon laquelle les politiques concernant l'utilisation des toilettes et des vestiaires inclusifs pour les personnes trans constituaient une menace pour la sécurité.

→ **Recentrez :** reconnaissez l'appréhension de la personne tout en lui rappelant que tout le monde a besoin d'utiliser les toilettes et qu'il s'agit de garantir l'accès pour tous. Recentrez la conversation sur le comportement : nous savons tous à quoi ressemble un comportement approprié aux toilettes. Si le comportement de chacun est approprié, il ne devrait pas y avoir de problème.

→ **Renforcez :** il peut être utile de renforcer les valeurs d'appartenance et de respect de BGC pour tous les employés, les invités et les utilisateurs de services en notant que chacun a droit, selon la politique de l'organisation, d'utiliser les installations qui correspondent à son identité de genre. Si cela est utile, partagez des expériences réussies provenant d'autres organisations qui ont des employés transgenres en transition au travail.

→ **Rappelez :** si le collègue, l'invité ou l'utilisateur du service est toujours réticent et inquiet, maintenez la politique et rappelez-lui les autres options disponibles. Par exemple, la personne concernée peut utiliser des toilettes situées à un autre étage ou dans une autre zone. Si aucune autre installation n'est disponible, la personne peut attendre que l'employé transgenre sorte avant d'utiliser les toilettes

Bien que BGC n'ait pas de code vestimentaire, si un code vestimentaire est requis, il devrait éviter d'inclure les points suivants (Collins & Ehrenhalt, 2018):

- Évitez les stéréotypes de genre (par exemple, les filles portent des jupes, les garçons des cravates, etc.) et utilisez plutôt des options non genrées (pantalons ou culottes courtes, chemises, chaussures appropriées, etc.)
- Évitez d'utiliser des termes subjectifs comme « modeste » pour décrire des vêtements ou des accessoires, qui sont appliqués de manière genrée aux codes vestimentaires, car il n'existe pas vraiment de norme de modestie pour les vêtements masculins.
- Être différent pour les garçons/hommes et les filles/femmes, ou obliger la personne à s'habiller en fonction du sexe qui lui a été assigné à la naissance.
- Interdire les t-shirts proclamant la fierté de l'identité 2S & LGBTQIA+ d'une personne sous le prétexte que ce soit une « distraction » ou « offensant pour certains ».
- Varier en fonction du poids, du type de corps ou de l'apparence d'une personne.
- Discriminer contre les couvre-chefs, les chapeaux ou les coiffures qui pourraient correspondre à l'identité religieuse, raciale ou ethnique d'une personne.

POLITIQUE DE SOUTIEN À LA TRANSITION

De nombreuses personnes trans et non binaires choisiront d'entreprendre une transition sociale et/ou légale et/ou médicale. Il est nécessaire que votre organisation élabore une politique de soutien à la transition afin de garantir que tous les membres du personnel en transition se sentent soutenus accueillis et en sécurité.

Afin d'élaborer correctement une politique de soutien à la transition, une organisation doit d'abord comprendre le processus de sortie du placard, ou coming-out, ainsi que les trois types différents de transition. Cette étape est importante, car il faut s'assurer que les politiques reflètent la diversité des choix qu'une personne trans peut faire pour elle-même en ce qui concerne sa transition et ancrer la notion que le respect de la situation unique d'une personne est la partie la plus importante du soutien.

Il est essentiel de soutenir un membre du personnel en transition afin de créer un espace plus sécuritaire et positif pour les personnes 2S & LGBTQIA+. Il existe trois types de transitions qu'une personne transgenre peut choisir d'entreprendre. Certaines personnes transgenres choisiront de n'entreprendre aucune, quelques-unes ou toutes les transitions énumérées ci-dessous.

a. **La transition sociale** est la façon dont une personne se présente et est perçue dans la société. Une transition sociale peut inclure le processus du coming-out auprès de son entourage, le changement de nom et de pronoms pour mieux refléter son identité de genre et diverses méthodes de présentation physique de son identité de genre, ce qui peut inclure :

i. Changer sa garde-robe et/ou sa coiffure, porter du maquillage;

ii. Le packing (utilisation d'un objet phallique rembourré ou prothèse pénienne pour imiter les organes génitaux masculins);

iii. Le tucking (rentrer les testicules et les maintenir en place avec des sous-vêtements serrés pour imiter les organes génitaux féminins);

iv. Binding (utilisation d'un vêtement serré sur la poitrine pour aplatir les seins);

v. Prothèses mammaires, de hanches ou de fesses.

b. **La transition légale** est la modification des documents juridiques pour refléter l'identité de genre, le nom et les pronoms choisis. Cela peut inclure la modification de la carte d'identité/du permis de conduire, de la carte de santé, du certificat de naissance, des diplômes ou certificats d'études postsecondaires, des certificats de mariage, du passeport, etc. Ce processus est assez coûteux et prend du temps, c'est pourquoi ce ne sont pas toutes les personnes transgenres qui choisissent de faire une transition légale ou de modifier tous leurs documents juridiques.

c. **La transition médicale** est le processus qui consiste à modifier physiquement le corps d'une personne pour refléter l'identité de genre. Les transitions médicales peuvent également être extrêmement coûteuses, prendre beaucoup de temps pour y avoir accès et être très exigeantes sur le plan physique, mental, émotionnel et spirituel. Les transitions médicales peuvent inclure l'hormonothérapie et/ou les chirurgies d'affirmation du genre, l'épilation, le changement de voix et la préservation de la fertilité, pour ne citer que quelques exemples.

Pour être efficace, une politique de soutien à la transition doit inclure les éléments suivants :

d. Une description claire des circonstances dans lesquelles il est nécessaire de demander le sexe assigné à la naissance. Cela peut être nécessaire dans des contextes médicaux ou des contextes en lien avec le domaine de la médecine, comme les prestations ou les assurances. Le reste du temps, la procédure standard devrait consister à ne demander que l'identité de genre.

e. Disposez d'une politique distincte et claire sur la confidentialité.

f. Disposez d'une politique distincte et claire sur les pronoms.

g. Décrivez clairement qui recevra qu'elle information et de la part de qui. Vous voulez que ce processus soit entièrement guidé par la personne en transition, car vous voulez éviter de outer cette personne, soit l'obliger à divulguer son identité.

h. La date prévue pour le changement de nom (le cas échéant).

i. Les dates prévues pour les rendez-vous médicaux, les traitements et les interventions chirurgicales, ainsi que le type de congé qui sera nécessaire (le cas échéant).

j. Quand modifier les informations relatives à la paie et aux avantages sociaux afin de refléter un changement de nom légal (le cas échéant).

k. Comment traiter tout harcèlement ou toute discrimination.

Pour les gestionnaires et les représentants en ressources humaines chargés d'accompagner la transition d'un employé trans ou de genre divers, voici quelques bonnes pratiques adaptées de la ressource « Transgender Inclusion in the Workplace » (Human Rights Campaign Foundation, 2016) :

- Vous devriez être familier avec la politique de soutien à la transition de votre organisation, et si ce n'est pas le cas pour une raison quelconque, permettez à la personne en transition de vous informer (si elle le souhaite) ou faites-lui savoir que vous vous familiariserez avec le processus avant d'aller de l'avant. N'oubliez pas de planifier immédiatement la rencontre de suivi afin de vous assurer d'accomplir votre responsabilité, de continuer le processus et de fournir un échéancier à la personne en transition.

- Écoutez attentivement ce que la personne vous dit sur la façon dont elle aimerait être traitée, sur le type de soutien qu'elle recherche et sur la façon dont elle veut aller de l'avant. Par exemple, veut-elle garder son processus de transition aussi privé que possible ou souhaite-t-elle le célébrer publiquement ?

- Faites preuve d'ouverture d'esprit et discutez des besoins et des préoccupations de la personne en transition. Veillez à ne rien promettre qui n'est pas possible ou réalisable ou dont vous n'êtes pas sûr et à faire de la recherche supplémentaire sur des informations manquantes avant de finaliser le plan de transition.

- Si vous supervisez, gérez ou dirigez un.e employé.e en transition, il est important que vous fassiez preuve de compréhension et que vous lui montriez que vous vous engagez à lui fournir un environnement de travail positif. Utilisez un langage de soutien et d'écoute active tel que « J'entends que la meilleure manière de vous soutenir serait en faisant X, Y et Z, est-ce que j'ai manqué quelque chose ? » et référez-vous au triangle du coming-out pour mieux rencontrer l'employé là où il en est dans son processus.

AVANTAGES SOCIAUX, CONGÉS MÉDICAUX ET CONGÉS PARENTAUX

Les avantages sociaux représentent un investissement important de la part d'une organisation, mais ils sont extrêmement utiles et bénéfiques pour le bien-être, le bonheur et la fidélisation du personnel. Afin d'intégrer les besoins des personnes 2S & LGBTQIA+ dans les régimes d'avantages sociaux, essayez de couvrir les dépenses liées à l'affirmation du genre dans le régime d'avantages sociaux, ou complémentez les avantages sociaux présents par un compte de dépenses de santé. De nombreuses chirurgies d'affirmation du genre sont couvertes par le système de soins de santé provinciale/territoriale, mais pas toutes et pas tout le temps. Les éléments qui ne sont généralement pas inclus ou qui peuvent être difficiles à obtenir par le biais du système de santé provincial sont :

- L'hormonothérapie
- L'électrolyse
- Packers et/ou STP (Stand-to-pee / urinette)
- Binders
- Les prothèses mammaires et autres prothèses
- Féminisation du visage
- Changement de la voix (entrainement de la voix)
- Réduction mammaire

Le fait d'inclure ces éléments dans les dépenses remboursables d'un compte de dépenses de santé peut grandement contribuer à offrir à votre personnel des services de santé et de bien-être qui sont inclusifs des réalités trans.

Les congés médicaux sont des congés prolongés pris par des membres du personnel qui subissent une procédure médicale. Les employés transgenres qui subissent une transition médicale peuvent avoir besoin de prendre plus de congés médicaux que d'autres employés, ainsi que certaines accommodations pour s'assurer que leur rétablissement se fasse en douceur et conformément aux recommandations médicales. Vous trouverez ci-dessous une liste d'opérations chirurgicales d'affirmation du genre les plus courantes, ainsi que la durée approximative de leur convalescence et les recommandations standard en matière d'accommodations qui permettent de réduire les limitations pendant la convalescence. Gardez en tête que la convalescence de chaque personne sera différente, et que les recommandations de rétablissement peuvent varier d'un médecin à l'autre et d'un patient à l'autre. Utilisez cette liste pour mieux outiller votre organisation lorsqu'elle révisera ses politiques en matière de congés médicaux et d'accommodations pour le personnel :

CHIRURGIE	TEMPS DE CONVALESCENCE MOYEN	ACCOMMODATIONS STANDARD
Mastectomie (Top Surgery)	Les mastectomies, ou couramment appelées « top surgery », sont considérées comme des chirurgies ambulatoires, ce qui signifie que les patients ne sont pas gardés à l'hôpital après l'intervention. Les membres du personnel occupant un emploi de bureau peuvent s'attendre à prendre environ deux semaines de repos, tandis que le personnel occupant des postes plus actifs qui impliquent soulever des charges lourdes peuvent s'attendre à prendre environ quatre à six semaines de repos.	• Les soins postopératoires d'une mastectomie exigent que la personne porte un gilet de compression pendant quelques semaines; le code vestimentaire devrait donc être plus souple pendant cette période. • Entre la première et la troisième semaine de convalescence, la personne ne sera pas autorisée à soulever plus de 5 livres. À partir de la troisième semaine, la personne pourra soulever jusqu'à 20 livres et commencer un entraînement cardio. Après six semaines, il n'y a plus de limitation de poids sauf si la personne a eu des incisions horizontales. Dans ce cas elle doit éviter de soulever ses coudes au-dessus de ses épaules jusqu'à 6 mois après l'opération (Mosser, s.d.). Veuillez prévoir des accommodations adéquates pour éviter de soulever davantage que ce qui est recommandé.

CHIRURGIE	TEMPS DE CONVALESCENCE MOYEN	ACCOMMODATIONS STANDARD
Phalloplastie (Complexe Chirurgical GRS Montréal, 2021)	La phalloplastie est une chirurgie compliquée, qui nécessite une hospitalisation et qui se déroule en plusieurs étapes (3 à 4 chirurgies sur 1 à 2 ans). Par conséquent, le temps de récupération varie considérablement en fonction du type de chirurgie, mais l'on peut s'attendre à rester à l'hôpital de 3 à 7 nuits après l'opération. On peut s'attendre à ce qu'une personne prenne au moins 6-8 semaines de repos après une phalloplastie (Health University of Utah, 2021).	• Le temps de convalescence peut durer au moins 6 mois, mais dans la plupart des cas, une récupération complète prend environ 12 à 18 mois. • La chirurgie implique de la physiothérapie. Si possible, assurez-vous qu'elle est couverte par les avantages sociaux ou via le compte de dépenses de santé. • Si la greffe de peau a été prélevée sur l'avant-bras, la personne peut avoir besoin d'accommodations pour tout ce qui nécessite l'utilisation de ce bras. • Les mouvements seront limités pendant un certain temps au fur et à mesure de la guérison de l'opération. Limitez donc le nombre de tâches actives que vous confiez à la personne jusqu'à ce qu'elle soit plus avancée dans son processus de guérison. • Le patient doit attendre 3 mois avant de pouvoir reprendre des activités physiques.
Vaginoplastie (Complexe Chirurgical GRS Montréal, 2021)	La vaginoplastie est une intervention chirurgicale complexe, mais qui ne nécessite qu'une seule intervention. Le séjour hospitalier postopératoire est généralement de 2 à 6 nuits. Vous pouvez vous attendre à prendre au moins 8 à 12 semaines de repos après l'opération.	• Pendant le premier mois après l'opération, la personne ne peut pas soulever d'objets pesant plus de 10 livres. • La personne doit attendre deux mois avant de reprendre une activité physique, ce qui peut nécessiter des modifications aux exigences du poste.
Réduction de la pomme d'Adam (chondrolaryngo-plastie)	C'est une chirurgie ambulatoire.	• Après l'opération, la personne aura mal à la gorge, aura des ecchymoses, un peu d'enflure et des difficultés à avaler pendant plusieurs jours. • La personne devra reposer sa voix autant que possible au cours des premiers jours, vous pouvez donc vous attendre à ce qu'elle prenne quelques jours de congé ou modifie son travail pour éviter les réunions/tâches nécessitant de parler (Whelan, 2020).
Hystérectomie (Cleveland Clinic, 2021)	Les personnes subissant une hystérectomie prennent généralement de 2 à 6 semaines d'arrêt de travail après l'opération, selon le type de chirurgie. Selon l'intervention, il peut s'agir d'une chirurgie hospitalière ou ambulatoire, et selon l'intervention, la personne peut être gardée 2 à 3 jours à l'hôpital.	• Les activités normales peuvent être reprises dans les quatre à six semaines suivant l'opération. • La conduite automobile peut être reprise environ deux semaines après l'opération. • Les voyages en dehors de la ville peuvent être repris environ trois semaines après la chirurgie. • La personne doit éviter de soulever plus de 10 livres pendant au moins quatre à six semaines.

Les congés parentaux sont des congés protégés par le gouvernement fédéral pour les futurs parents, gérés par l'AE (assurance-emploi), sauf pour les résidents de la province du Québec où ils sont gérés par le « Régime québécois d'assurance parentale ». Les parents qui ont accès aux prestations parentales peuvent s'attendre à recevoir jusqu'à 55 % de leur salaire, jusqu'à un maximum de 595 $ par semaine comme salaire de base, fourni par l'AE. Si c'est une option financièrement réaliste pour votre organisation, il est recommandé d'offrir un complément à la prestation de congé parental. Il est important de noter qu'il n'y a pas d'obligations liées au genre, c'est-à-dire que tout parent, quel que soit son sexe, peut accéder au congé parental sans discrimination ni question. Les congés parentaux sont répartis en deux catégories :

1. **Les prestations de maternité** sont uniquement destinées aux personnes qui s'absentent de leur travail parce qu'elles sont enceintes ou ont récemment accouché et ne peuvent pas être partagées entre les parents. Toutefois, la personne qui reçoit des prestations de maternité peut également avoir droit à des prestations parentales. Le congé de maternité peut durer jusqu'à 15 semaines.
2. **Les prestations parentales** sont accordées aux personnes qui s'absentent de leur travail pour s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté. Le partenaire qui n'a pas donné naissance bénéficie d'une base de 5 semaines, qu'il peut compléter par deux options, ce qui aura une incidence sur le nombre de semaines et le montant hebdomadaire que vous recevrez :

    a. **Prestations parentales standard** offrent jusqu'à 40 semaines de congé.

    b. **Prestations parentales prolongées** offrent jusqu'à 69 semaines de congé.

Pour plus de détails sur les congés parentaux, veuillez consulter le site web du gouvernement du Canada (Gouvernement du Canada, 2021).

Il est important de se souvenir que devenir parent est une aventure qui peut être à la fois difficile, excitante, stimulante et exigeante pour tout le monde, et ce, peu importe la façon dont le bébé a été conçu, l'orientation sexuelle des parents ou leur identité de genre. Toute personne sur le point de devenir parent a le droit d'accéder à un congé parental en vertu de la loi fédérale.

CONFIDENTIALITÉ

Tous les employés et utilisateurs des services de BGC ont droit à leur vie privée et à la confidentialité, y compris les employés 2S & LGBTQIA+. Les employés transgenres ont le droit d'être fidèles à qui ils sont au travail, ce qui comprend le droit de faire une transition sur le lieu de travail, et ce sans avoir à divulguer des informations médicales ou des informations en lien avec leur identité de genre. Les personnes 2S & LGBTQIA+ peuvent choisir de divulguer leur identité ou de la garder privée sur le lieu de travail. De plus, tous les membres du personnel qui rencontrent des problèmes concernant des documents d'identification, tels que ceux requis pour la paie ou pour les avantages sociaux, devraient se sentir à l'aise de faire part de leurs préoccupations à la direction générale et être sûrs que les problèmes seront résolus de manière efficace et confidentielle.

La meilleure pratique en matière de confidentialité est de ne partager des informations que si la situation le nécessite et avec le consentement de la personne concernée. Donc, les informations ne sont partagées qu'en cas de nécessité absolue, uniquement avec les personnes qui en ont besoin et avec le consentement de la personne dont les informations sont partagées. Tous les dossiers sur l'état de santé des employés doivent rester privés et confidentiels et ne doivent être consultés que par le personnel chargé du traitement et du classement des documents.

Voici une liste non exhaustive de bonnes pratiques en matière de confidentialité :

- → Lorsqu'il est nécessaire d'utiliser ou de signaler le nom légal d'une personne, assurez-vous que la confidentialité est maintenue et que les renseignements sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre de la personne ne sont pas divulgués par inadvertance (Gouvernement de l'Alberta, 2016). Si le nom légal d'une personne diffère de son nom choisi, n'utilisez son nom légal qu'en cas de nécessité absolue et maintenez la confidentialité du nom légal.
- → À la demande de la personne, les gestionnaires veillent à l'utilisation systématique du nom choisi de la personne sur les documents liés au travail, comme les avantages sociaux, le site web, les courriels, les cartes d'affaires, la paie, etc. (voir la politique de soutien à la transition en annexe).
- → Les informations médicales telles que les congés médicaux sont entièrement confidentielles.

***Outer*, ou le déplacardage,** est l'acte de partager l'identité sexuelle ou de genre d'une personne sans son consentement. Cet acte est considéré comme un énorme abus de confiance et peut être un événement extrêmement traumatisant pour la personne concernée. Le déplacardage n'est jamais une option appropriée. Si vous n'êtes pas certain si la personne avec qui vous parlez connaît l'identité d'une autre personne, évitez totalement de lui fournir des détails. Le déplacardage peut avoir un impact négatif direct sur l'emploi, la stabilité économique, la sécurité personnelle, la religion ou la situation familiale d'une personne. Comme le dit si bien l'auteure Arielle Schwartz, « les personnes qui se font "outer" se sentent souvent prises au dépourvu et donc obligées de révéler une partie profondément personnelle de leur identité sans leur consentement et dans des conditions prescrites par une autre personne. Le coming-out est un processus et peut être un moment difficile pour une personne en raison de la discrimination, de l'homophobie ou de la marginalisation potentielle de sa famille et de sa communauté en général. Les gens doivent choisir eux-mêmes quand et comment faire leur coming-out » (Schwartz).

POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET DE RÉSOLUTION DE CONFLITS

Les politiques de lutte contre la discrimination, ou « codes de conduite » devraient clairement inclure l'identité et l'expression de genre, ainsi que les attirances sexuelles et romantiques comme catégories protégées. La recherche démontre que « les jeunes 2S & LGBTQIA+ dans les écoles ayant des politiques inclusives sont moins susceptibles de subir du harcèlement et plus susceptibles de se défendre s'ils en subissent » (Collins & Ehrenhalt, 2018). De plus, 38 % des employés LGB qui sont sortis du placard subissent des discriminations au travail; ce chiffre fait plus que doubler pour atteindre 80 % dans le cas des personnes trans (Downie, 2019).

Pour être inclusive, une politique de lutte contre la discrimination devrait (Collins & Ehrenhalt, 2018) :

- → Inclure l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle comme des identités protégées et immuables, au même titre que la race, la religion, l'ethnicité, les handicaps, etc.
- → Exprimer clairement que tous les incidents d'intimidation et de discrimination feront l'objet d'une enquête sérieuse.
- → Expliquer clairement que le personnel doit intervenir pour mettre fin à toutes les formes d'intimidation et de harcèlement et signaler les incidents lorsqu'ils se produisent.
- → Inclure le cyberharcèlement dans le champ d'application de la politique, car le lieu de travail post-COVID inclut de plus en plus de temps en ligne.
- → Indiquez clairement que les jeunes et le personnel seront tenus responsables des comportements d'intimidation et seront protégés du harcèlement. Plus important encore, ces politiques inclusives doivent être largement connues. Assurez-vous que les jeunes, le personnel et les membres de la communauté aient accès à la politique de lutte contre la discrimination dès le début de l'année. Cette transparence communique clairement les attentes à tous les jeunes et au personnel et aide les personnes 2S & LGBTQIA+ à se sentir plus en sécurité et valorisées.

En plus d'une politique de lutte contre la discrimination, un code de conduite doit être défini et signé par tous les membres du personnel dans le cadre de leur entrée en poste. Un code de conduite reprend la politique de lutte contre la discrimination et la présente sous forme de directives faciles à suivre sur la conduite quotidienne au travail.

Lors de la rédaction de politiques de lutte contre la discrimination, la meilleure pratique consiste à suivre un cadre fondé sur le concept de justice transformatrice, qui s'éloigne de l'action punitive et se concentre plutôt sur la responsabilité, l'éducation et sur un changement de comportement qui aidera la personne qui a causé du tort à retrouver une position favorable au sein de la communauté. Cette structure permet à chacun de partager sa version des faits et s'assure que les décisions soient prises en collaboration avec toutes les parties.

PRINCIPES DES PRATIQUES RÉPARATICES

(Amstutz & Mullet, 2005)

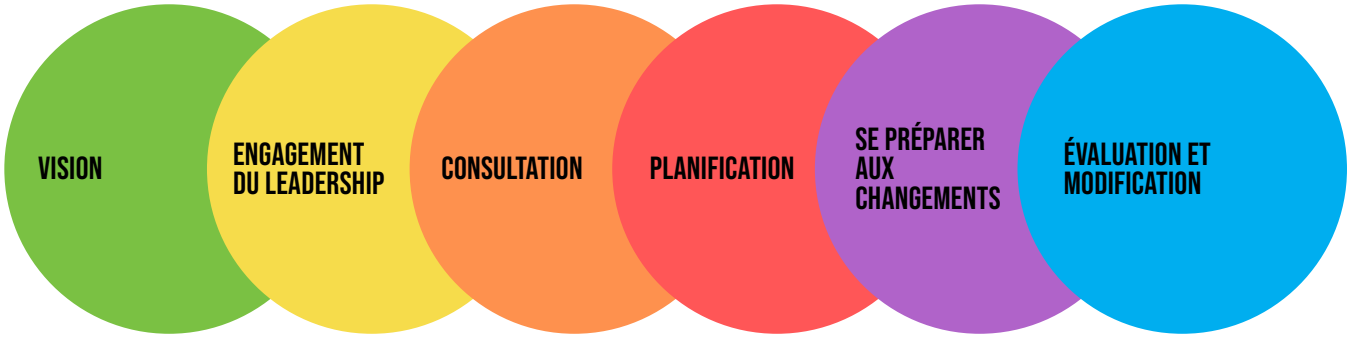
1. Les pratiques réparatrices se concentrent sur les torts commis plutôt que sur les règles ou sur les personnes et il y a donc un accent sur les besoins des victimes, des contrevenants et des communautés.
2. Les pratiques réparatrices abordent les obligations du contrevenant face aux méfaits, ainsi que des obligations de la communauté envers les victimes et les contrevenants.
3. Les pratiques réparatrices utilisent des processus centrés sur l'inclusion et la collaboration.
4. Les pratiques réparatrices impliquent toutes les personnes (victimes, contrevenants, parents, étudiants, personnel et professeurs) qui ont un intérêt légitime dans une situation donnée.
5. Les pratiques réparatrices cherchent à réparer les méfaits qui ont été commis, afin que les victimes se sentent en sécurités et valorisées et que les contrevenants se sentent réintégrés dans la communauté scolaire.

DISCIPLINE RESTORATIVE

(The Delaware Met, 2015)

1. Reconnaît que les relations sont au centre de la construction de la communauté du Club.
2. Doit établir des politiques et des procédures qui aident à remédier aux préjudices et aux mauvais comportements de manière à soutenir les relations.
3. Se concentre sur les méfaits commis plutôt que sur les règles qui ont été enfreintes.
4. Donne la parole à la personne qui a subi un préjudice.
5. S'engage à utiliser une approche collaborative à la résolution de problèmes.
6. Favorise le changement et la croissance pour toutes les personnes concernées.
7. Renforce la notion de responsabilité de ses actions et de ses attitudes pour toutes les personnes concernées.

L'AUDIT ORGANISATIONNEL



(Downie, 2019)

Avant de s'engager dans de processus de l'audit organisationnel, il est important de définir clairement sa vision à propos d'une véritable manifestation de l'inclusion et de l'équité 2S & LGBTQIA+ au sein de votre organisation. Dans le diagramme ci-dessus, cette étape est représentée par le premier cercle, « Vision », et doit être réalisée dans le cadre d'une session de remue-méninges qui inclut tout le personnel. Les éléments à prendre en compte pour établir une vision sont l'évaluation actuelle de l'inclusion et de l'équité 2S & LGBTQIA+, ainsi que la responsabilité personnelle de l'organisation en matière de respect et de promotion des droits de la personne et de la diversité. Cela permettra d'ancrer la vision et d'établir une base réaliste qui est fondée sur le plan stratégique de l'organisation. Ensuite, l'équipe de direction, y compris les gestionnaires, doit pleinement soutenir la vision et s'engager à la concrétiser. L'engagement de l'équipe de direction et des gestionnaires est fondamental afin d'assurer le succès des mesures de diversité et d'équité et surtout puisqu'un dossier devra être développé au sujet de la communauté 2S & LGBTQ+ pour garantir le recrutement et la rétention du personnel, l'engagement des employés, la satisfaction des clients, l'amélioration de la prestation de services et la sécurité et le bien-être de l'ensemble du personnel et des clients.

Lorsque la vision a été approuvée par l'équipe de direction et que tous les niveaux de l'organisation soutiennent pleinement les arguments en faveur de l'inclusion 2S & LGBTQIA+, nous passons à la phase de consultation avec la communauté et le reste de l'équipe du personnel. La meilleure pratique consiste à essayer de recruter des personnes ayant une grande variété d'expériences vécues et de défis liés à l'accessibilité, afin que l'étendue des stratégies suggérées et des commentaires reflète l'étendue de la diversité. Ceci nous amène à l'élaboration du plan d'équité et d'inclusion 2S & LGBTQIA+, qui liste les actions concrètes identifiées comme étant des priorités par l'équipe de direction et lors de l'étape de consultation. Les éléments qui peuvent être inclus dans l'audit organisationnel sont l'analyse des politiques et des procédures, pour s'assurer qu'elles sont rédigées dans un langage inclusif, l'analyse des prestations de santé et des congés médicaux actuels, la révision des meilleures pratiques d'embauche, l'analyse du site web afin de s'assurer qu'il reflète les engagements de l'organisation en matière d'équité, etc.

Enfin, avec votre plan approuvé en main, il est temps de préparer votre équipe face aux changements imminents. Les préparatifs peuvent inclure des ateliers et des formations, fournir des trousses et des ressources et planifier une réunion du personnel dans son ensemble pour présenter le nouveau plan, ce qui mène directement à la mise en œuvre du plan. Une fois les actions mises en œuvre, des critères d'évaluation doivent être définis et appliqués pour s'assurer que les objectifs du plan sont atteints. Cela peut se faire en recueillant les commentaires des employés, des utilisateurs des services et des parties prenantes, et servira à modifier et à ajuster le plan au besoin dans l'avenir.

TRAVAILLER À L'INTÉGRATION COMPLÈTE DES PERSONNES 2S & LGBTQIA+

Adapté à partir de la ressource « Creating Authentic Spaces » créée par The 519. (Hixson-Vulpe, Creating Authentic Spaces: A Gender Identity and Gender Expression Toolkit to Support the Implementation of Institutional and Social Changes, 2017)

PROBLÈME	SOLUTIONS POSSIBLES
Nous voulons augmenter le nombre de personnes qui s'identifient comme étant 2S & LGBTQIA+ au sein du personnel et aux postes de direction de notre organisation.	**1.** Pratiques d'embauche inclusives (voir ci-dessous). **2.** Veiller à ce que des personnes 2S & LGBTQIA+ soient présentes lors de la prise de décisions. **3.** Fournir des options de mentorat au personnel. **4.** S'assurer que l'environnement de travail est sécuritaire et positif (voir ci-dessous). **5.** Soyez clair, explicite, constant et public quant à votre soutien aux personnes 2S & LGBTQIA+. **6.** En tant qu'organisation, communiquer clairement que vous êtes un employeur équitable et inclusif pour les personnes 2S & LGBTQIA+. **7.** Veillez à ce qu'il y ait une formation annuelle touchant les réalités 2S & LGBTQIA+.
Dans le passé, des personnes s'identifiant comme étant 2S &LGBTQIA+ étaient impliquées au sein de notre organisation, mais elles ont choisi de partir.	**1.** Inclure des questions sur le bien-être au sein de l'organisation dans les entrevues de départ. **2.** Inclure des questions sur le bien-être spécifique à la communauté 2S & LGBTQIA+ dans les évaluations de rendement afin de rester à l'affût de problèmes possibles. **3.** Agissez si un problème survient - cela montre la responsabilité et le dévouement de votre organisation envers les membres de la communauté.
Nous voulons augmenter le nombre de personnes s'identifiant comme étant 2S & LGBTQIA+ qui utilisent nos services et peut-être même offrir à nos clients 2S & LGBTQIA+ un soutien spécifique à la diversité sexuelle et de genre.	**4.** Existe-t-il des organisations 2S & LGBTQIA+ dans votre communauté ? Si oui, contactez-les, établissez des liens avec elles. Voyez si les services que vous souhaitez offrir sont déjà proposés par ces organisations. Il est préférable de créer des services 2S & LGBTQIA+ en collaboration directe avec la communauté. **5.** Suivez une formation annuelle, pour tout le personnel, sur l'inclusion 2S & LGBTQIA+, placez des autocollants arc-en-ciel dans vos bureaux une fois la formation terminée. **6.** Respectez les pronoms, normalisez l'échange de pronoms à tous les niveaux de votre organisation, mais n'imposez pas l'échange de pronoms pour ne pas forcer quelqu'un à sortir du placard. **7.** Essayez de proposer des options non genrées pour les salles de bain et les vestiaires. **8.** Évitez les termes genrés lorsque vous communiquez au travail (voir la section sur le langage inclusif). **9.** Veillez au respect du nom choisi, veillez à ce que le nom choisi soit reflété et respecté lors de tous les événements, sur tous les formulaires et à tout moment.

PRATIQUES D'EMBAUCHES

Vous voulez un environnement accueillant et bienveillant pour les employés 2S & LGBTQIA+? Fierté au travail Canada a rédigé un excellent rapport en 2017 (Hixson-Vulpe, Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers, 2017). Ce rapport a rassemblé des données et des informations portant spécifiquement sur l'inclusion des personnes 2S & LGBTQIA+ en milieu de travail. Selon cette enquête, menée auprès de plus de 225 participants à l'échelle du Canada, voici quelques constats.

Les répondants partagent leur niveau de préoccupation concernant leur genre ou leur identité sexuelle lorsqu'ils posent leur candidature pour un emploi...

- *22% pensaient qu'ils ne seraient pas pris au sérieux en raison de leur apparence.*
- *41% étaient préoccupés par le niveau d'inclusion des personnes 2S & LGBTQIA+ au sein de l'organisation, même après avoir effectué des recherches sur cette organisation.*
- *34 % craignaient être victimes de discrimination.*
- *8 % ont hésité à organiser un entretien par crainte d'être mégenrés.*

De plus, le Trans-Pulse Project a aussi interrogé 433 personnes trans en 2010-2011 et a présenté la statistique suivante :

- *71% des personnes trans ont un diplôme d'études collégial ou universitaire, mais 50 % ont un revenu annuel personnel inférieur à 15 000$.*

Le processus d'embauche peut être difficile, surtout lorsqu'on met l'accent sur les pratiques équitables et l'embauche de groupes d'équité. Cependant, le processus peut être divisé en catégories faciles à appliquer selon votre contexte.

1. Offre d'emploi	• Reconnaître la valeur des expériences vécues par les personnes 2S & LGBTQIA+, et comprendre que les personnes 2S & LGBTQIA+ ont plus d'obstacles à surmonter pour accéder à l'éducation postsecondaire et la terminer. • Inclure une déclaration explicite que votre organisation est inclusive des personnes 2S & LGBTQIA+ et que vous êtes un employeur équitable qui encourage des soumissions de la part de candidats diversifiés. • Invitez les membres des groupes d'équité à partager leurs identités, sans les y obliger. • Utiliser un langage inclusif, non genré et non stéréotypé. • Évitez d'avoir trop d'exigences pour un poste et ne demandez des certifications spécifiques que si elles sont absolument nécessaires en raison de la nature du travail. • Évitez les exigences neutres ou les déclarations qui laissent place à l'interprétation ou aux préjugés (par exemple, « Nous recherchons une personne amusante et sociable ! ») (CACUSS-ASEUCC, 2021) • Fournissez des informations sur le salaire (montant précis ou échelle salariale) ainsi que des informations sur les conditions de travail (horaires, travail à distance ou en personne, etc.).

2. Le comité d'embauche	• Assurez-vous que le processus d'embauche est mené par des personnes diversifiées. Si possible, inclure une personne qui s'identifie comme étant 2S & LGBTQIA+ au sein du comité d'embauche, surtout si vous embauchez un membre de cette communauté. • Soyez ouvert à la participation de personnes de différents départements au comité d'embauche si elles ont un intérêt ou des connaissances sur le sujet. Il peut s'agir d'un membre du conseil d'administration, d'un collègue d'un autre département, d'un membre de la communauté, etc.). • Veillez à ce que le comité d'embauche soit dûment informé et que chacun ait le temps de donner son avis sur les questions (et la manière dont elles seront évaluées) et sur le format.
3. Promotion	• Publiez l'offre d'emploi dans les médias 2S & LGBTQIA+. • Publiez l'offre d'emploi par l'intermédiaire d'organisations 2S & LGBTQIA+ locales. • Si vous avez du personnel 2S & LGBTQIA+, encouragez-les à diffuser l'offre d'emploi au sein de leurs communautés. Cela permettra d'établir un sentiment de confiance chez les membres de la communauté.
4. Les entrevues	• Comprenez que les références pourraient ne pas connaître le nom/les pronoms choisis par un.e candidat.e parce que cette personne ne se sentait peut-être pas en sécurité de faire son coming-out à ce moment-là. • Les noms figurant sur les certificats/diplômes pourraient ne pas correspondre au nom choisi du.de la candidat.e. La modification de documents juridiques peut être très dispendieuse. • Veillez à ce que tous les membres du comité d'embauche se présentent en incluant leurs pronoms au début de l'entretien et invitez la personne à partager les siens lors de son introduction. • Veillez à utiliser le nom choisi de la personne et non son nom légal, le cas échéant. • Ne présumez pas de l'identité de genre en vous fiant à l'apparence ou à la voix de la personne. Il est important de vérifier que vous utilisez le bon nom et les bons pronoms. • Lorsque vous envoyez une invitation pour une entrevue, veillez à demander si la personne a des besoins en matière d'accessibilité et proposez plusieurs options d'heures pour l'entretien. Indiquez clairement la durée de l'entretien et les personnes qui feront partie du comité de recrutement. • Veillez à laisser suffisamment de temps au/à la candidat.e pour poser ses propres questions et veillez à partager l'échéancier des prochaines étapes du processus d'embauche.
5. Les conditions préalables	• Publiez toutes les politiques, procédures et déclarations de responsabilité relatives à l'inclusion des communautés 2S & LGBTQIA+, et au travail de l'EDI (équité, diversité et inclusion) en général, sur votre site web. • Veillez à ce que l'ensemble du personnel et des gestionnaires suivent une formation annuellement au sujet des réalités 2S & LGBTQIA+ et que ces formations soient prises en compte dans le processus d'embauche. • Veillez à ce qu'il y ait des politiques élaborées en matière de lutte contre la discrimination et le harcèlement, en incluant explicitement les identités 2S & LGBTQIA+, afin de soutenir le personnel en transition (directives de soutien à la transition).

CADRE ACS+ ET P 4+ POUR LE DÉVELOPPEMENT DE POLITIQUES

L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est un processus d'analyse créée par le gouvernement du Canada qui permet de déterminer comment divers groupes de femmes, d'hommes et de personnes de la diversité de genre font l'expérience des politiques, des programmes et des initiatives. Le « plus » représente l'intersectionnalité, c'est-à-dire les identités multiples qu'une personne peut avoir et qui ont un impact sur la façon dont elle vit dans la société et dont elle est traitée par la société. Il s'agit de fournir des outils pour réduire et prévenir les inégalités en identifiant la cause profonde des obstacles à l'accès, au soutien et à la visibilité.

En bref, l'ACS+ est un processus qui nous aide à (Ville d'Edmonton, 2019) :

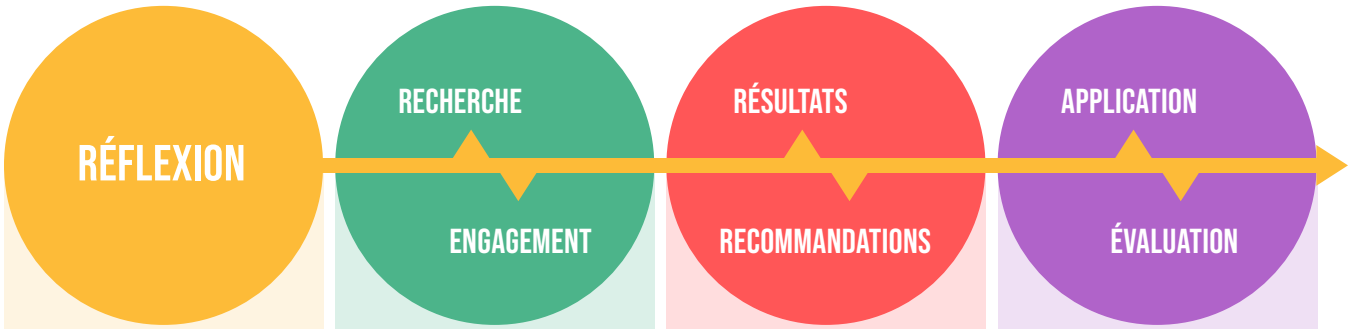
- **Réfléchir à nos propres perspectives et préjugés;**
- **Comprendre les impacts que nos perspectives et nos préjugés peuvent avoir sur notre travail;**
- **Comprendre les expériences des groupes et des individus qui sont marginalisés;**
- **Identifier comment nous pouvons faire notre travail de manière plus inclusive.**

Nous utilisons ce cadre afin de mieux comprendre les différentes perspectives et nous guider dans notre travail en réfléchissant à la manière dont notre travail peut avoir un impact sur divers groupes de personnes, en nous posant des questions telles que :

- **Qui est exclu ?**
- **Qu'est-ce qui contribue à cette exclusion ?**
- **Que ferons-nous pour y remédier ?**

Le ministère de la Femme et Égalité des genres Canada propose un cours en ligne gratuit sur l'analyse comparative entre les sexes plus (Women and Gender Equality Canada, 2021) pour mieux comprendre le cadre.

Voici le processus d'inclusion tel que présenté par l'ACS+ (Ville d'Edmonton, 2019) :



RÉFLEXION

Une réflexion continue aide à :

- Considérer la diversité intersectionnelle
- Identifier nos propres perspectives
- Faire attention aux préjugés et aux stéréotypes
- Identifier les perspectives manquantes ou marginalisées

RECHERCHE

- Trouver des informations en utilisant une variété de méthodes
- Trouver des données désagrégées
- Déterminer les meilleures pratiques d'inclusion

ENGAGEMENT

- Déterminer qui, quand et comment faire de l'engagement
- Créer des plans d'engagement qui tiennent compte des besoins des communautés identifiées

RÉSULTATS

- Décrire ce que vous avez appris

RECOMMANDATIONS

- Identifier les mesures d'équité nécessaires pour répondre à chaque résultat
- Identifier les priorités et les actions appropriées

APPLICATION

- Créer un plan de mise en œuvre pour chaque mesure d'équité
- Déterminer les plans actuels et futurs

ÉVALUATION

- Évaluer l'efficacité de votre/vos mesure(s) d'équité

Le cadre P 4+ a été développé par Nneka & Co (MacGregor, 2021), une agence de consultants spécialisée dans les domaines d'équité, de diversité et d'inclusion, particulièrement dans le contexte de l'antiracisme. Il s'agit d'un excellent cadre à utiliser lors de l'élaboration de nouvelles politiques et procédures pour votre organisation.

Les piliers du cadre P 4+ sont les suivants :

Politiques : Définit l'orientation stratégique / les principes directeurs de la philosophie, de la culture, des objectifs, etc. de l'organisation.

Posez-vous les questions - Quoi et Pourquoi

Processus : Il s'agit d'un ensemble d'activités interdépendantes qui transforment les intrants en extrants.

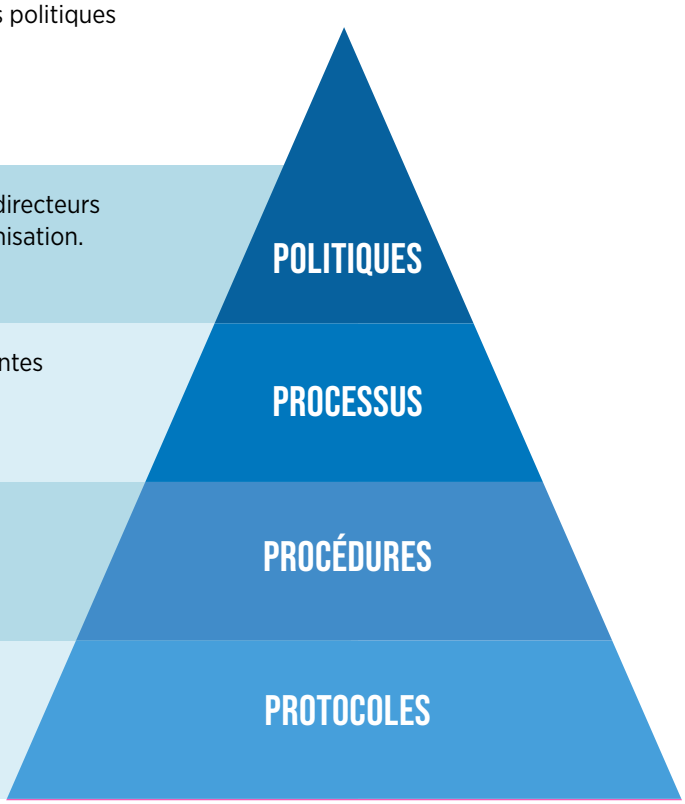
Posez-vous la question - Que faire ?

Procédures : Détaillez les étapes exactes nécessaires pour accomplir les activités détaillées dans le processus.

Pose les questions suivantes : Qui, Quand et Comment ?

Protocoles : Un plan qui précise les procédures à suivre dans des situations définies.

Posez-vous les questions suivantes : Qui fait quoi, Quand ?



Le + dans le cadre des P 4+ peut inclure des :

- **Programmes**
- **Projets**
- **Pratiques**
- **Partenaires**

Le processus d'élaboration de nouvelles politiques, procédures ou pratiques peut être décomposé en quatre éléments distincts : le « quoi », le « qui », le « comment » et le « suivi".

QUOI	QUI	COMMENT	SUIVI
• Qu'essayons-nous d'obtenir comme résultats avec cette politique / procédure / pratique ? • Quels sont les besoins spécifiques que nous voulons évaluer?	• À qui s'adresse cette politique, procédure ou pratique spécifiquement? (c.-à-d. département, communauté, etc.) • Est-ce qu'il manque quelqu'un? • À qui d'autre cela pourrait-il s'appliquer?	• Quel sera son impact sur le public cible? • Quel sera son impact sur les autres parties prenantes impliquées? • Comment connaîtrons-nous ces impacts?	• Avons-nous fait ce que nous avions prévu de faire? • Avons-nous répondu aux besoins et aux attentes de la communauté? • Sommes-nous agiles et flexibles lorsque cela est nécessaire?

Communication, déclarations d'action et collecte de données

La communication, les déclarations d'action et la collecte de données sont tous des éléments publics d'une organisation. Ces éléments peuvent créer un sentiment d'anxiété ou de stress, car nous voulons que nos bonnes intentions soient reflétées et reconnues par notre communauté et nos parties prenantes. Les documents destinés au public sont les plus visibles et sont, par conséquent, les plus exposés aux critiques et aux réactions négatives. Cependant, les solutions ci-dessous fournissent une feuille de route pour soutenir le développement de stratégies de communication respectueuses. N'oubliez pas qu'il est possible de commettre des erreurs - reconnaître qu'une erreur s'est produite, s'excuser et communiquer la manière dont vous veillerez à ce que cette erreur ne se reproduise plus fait partie de votre responsabilité publique et vous permettra de renouer les relations avec les groupes concernés et de continuer votre développement en tant qu'organisation.

Si vous recevez des critiques pour avoir mis en place des pratiques d'inclusion 2S &LGBTQIA+, rappelez au public que la création d'un espace qui respecte les valeurs fondamentales de BGC, d'appartenance, de respect, d'encouragement et de soutien, de collaboration et d'expression signifient créer des normes pour que les jeunes et le personnel se sentent valorisés, accueillis et inclus pour toutes les facettes de leur personnalité. L'inclusion des personnes 2S & LGBTQIA+ sur le lieu de travail n'est pas une question de belles paroles ou de politique identitaire, c'est une question de vivre et d'honorer les valeurs de BGC.

DÉCLARATIONS D'ACTION RESPONSABLE

Avec l'augmentation de l'attention portée vers les domaines d'équité, de diversité et d'inclusion, de plus en plus d'organisations, de sociétés et de communautés ont décidé de rédiger et de publier des déclarations d'action ou des prises de position. Cette pratique est extrêmement importante afin de reconnaître publiquement votre position sur un sujet spécifique et pour partager des actions concrètes que vous allez entreprendre sur ce sujet. Lorsqu'on est confronté à la réalité de rédiger une déclaration d'action ou une prise de position, il peut être facile de succomber à la pression de créer quelque chose qui sera bien perçu et qui évitera toutes critiques. Bien qu'il soit impossible d'éviter totalement les critiques ou les commentaires négatifs, il existe une série d'étapes à suivre pour créer une déclaration d'action et prise de position, puissante, responsable et réalisable.

1. **Parlez de la situation de manière honnête et concrète.** Il s'agit du fondement de votre déclaration, où vous mettez en contexte la raison de votre déclaration et ce qui vous a poussé à agir. Il peut s'agir d'un événement mondial, d'un changement de philosophie interne ou d'une prise de conscience sur vos lacunes. Si la déclaration est une excuse, référez-vous à la section sur les excuses organisationnelles.

2. **Parlez de votre position sur la situation de manière claire et sans ambiguïté.** Cela garantit qu'il n'y a pas de place à l'interprétation dans le message.

3. **Dressez une liste claire d'actions à entreprendre.** Cette liste est une manière de rendre des comptes aux membres de la communauté pour laquelle vous revendiquez un soutien. Ces derniers pourront évaluer si vous vous engagez réellement à les soutenir ou s'il ne s'agissait que d'une déclaration sans véritable substance. Vous n'avez pas besoin d'une longue liste d'actions, mais vous voulez vous assurer que vous êtes en mesure de les accomplir selon un échéancier convenable.

4. **Partagez un échéancier pour accomplir les actions.** Combien de temps vous donnez-vous pour accomplir toutes les actions que vous vous êtes fixées? Vous pouvez fournir un échéancier pour chaque point ou fournir un échéancier global pour tous les points combinés.

5. **Faites entendre la voix des membres de la communauté touchée.** Que vous choisissiez de mentionner des organisations locales qui servent la communauté en question, de citer un activiste local ou de partager des articles et des ressources, essayez de choisir des voix qui sont reconnues par les membres de leur communauté. Soulignez que vous soutenez ces organisations/individus et que vous encouragez vos communautés à les suivre et les soutenir sur les médias sociaux.

UNE LISTE DE JOURNÉES IMPORTANTES POUR LA COMMUNAUTÉ

Il existe une multitude de journées importantes qui sont reconnues par la communauté et par le gouvernement fédéral. Reconnaître ces journées importantes au sein de votre organisation par le biais de publications sur les médias sociaux, d'activités et d'opportunités d'apprentissage sont d'excellents moyens de montrer à la communauté 2S & LGBTQIA+ que vous êtes un allié engagé et de souligner le travail que vous avez fait et que vous continuez à faire pour promouvoir l'inclusion et le bien-être des personnes 2S & LGBTQIA+ au sein de votre organisation. Il n'est pas nécessaire de célébrer ou de mettre en valeur toutes les journées mentionnées ci-dessous, vous pouvez en choisir quelques-unes qui vous semblent les plus pertinentes selon votre contexte.

Pour que cette journée ait le plus grand impact possible, c'est une bonne idée de valoriser le partage d'histoires vraies et de souligner l'apport de personnes importantes pour la cause. Par exemple, si vous célébrez la Journée de la visibilité transgenre, essayez de mettre en valeur un.e jeune ou un membre du personnel qui s'identifie comme étant trans, donnez à cette personne la possibilité d'utiliser la plateforme pour s'exprimer et partager son histoire. Il est également suggéré de fournir des exemples concrets de ce que votre organisation fait pour soutenir cette communauté en particulier. En reprenant le même exemple, ce serait un bon moment de mentionner que votre organisation a élaboré une politique de soutien à la transition qui garantit que le personnel transgenre peut effectuer sa transition sur le lieu de travail en toute sécurité et avec le soutien nécessaire. Vous pouvez également mettre de l'avant ou souligner les événements qui ont lieu en lien avec la journée, surtout s'ils sont organisés par une organisation 2S & LGBTQIA+ locale. Par exemple, si votre centre de la fierté local organise un barbecue en l'honneur de la Journée de visibilité lesbienne, partagez et annoncez l'événement sur vos médias sociaux.

Voici une liste non exhaustive des journées les plus reconnues par la communauté 2S & LGBTQIA+ :

FÉVRIER
- Semaine de la sensibilisation au spectre aromantique (21 au 27 février)

MARS
- Journée internationale de la visibilité trans (31 mars)

AVRIL
- Journée internationale de l'asexualité (6 avril)
- Journée de visibilité lesbienne (26 avril)

MAI
- Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (17 mai)
- Journée de visibilité pan (pansexuelle et panromatique) (24 mai)

JUIN
- Mois de la fierté (tout le mois)

JUILLET
- Journée internationale des personnes non-binaires (14 juillet)

SEPTEMBRE
- Semaine de la sensibilisation à la bisexualité (semaine qui inclut le 23 septembre)
- Journée de la bisexualité (23 septembre)

OCTOBRE
- Mois de l'histoire LGBT (tout le mois)
- Journée internationale des lesbiennes (8 octobre)
- Journée nationale du coming-out (11 octobre)
- Journée internationale des pronoms (20 octobre)
- Semaine de la sensibilisation à l'asexualité (3e semaine du mois d'octobre)
- Journée de la visibilité intersexe (26 octobre)

NOVEMBRE
- Journée internationale des parents trans (1er dimanche du mois de novembre)
- Semaine de sensibilisation aux réalités trans (2e semaine du mois de novembre)
- Journée du souvenir trans (20 novembre)

DÉCEMBRE
- Journée de la fierté pansexuelle (8 décembre)

COLLECTES DE DONNÉES, POURQUOI, QUAND ET COMMENT?

Lorsque l'on recueille des données sur l'identité d'un.e employé.e ou d'un.e utilisateur.e de service, il est important de souligner que ces informations resteront confidentielles et d'expliquer pourquoi elles sont recueillies et à quoi elles serviront. Ce type de transparence et de responsabilisation crée les conditions nécessaires pour que la personne se sente en sécurité et accepte de partager des informations qu'elle n'aurait peut-être pas partagées autrement. Il est également important de recueillir des données sur l'identité de genre et non sur le sexe assigné à la naissance, car l'identité de genre est le niveau auquel nous interagissons avec les individus au BGC. La meilleure pratique consiste également à fournir un champ vide pour l'identité de genre, plutôt que de dresser une liste d'identités potentielles. Cette pratique ne délègue aucune identité sous les choix « autre » ou « non listé », ce qui peut donner l'impression d'être vue comme étant à part des autres pour les personnes qui s'identifient à cette identité. En laissant le champ vide, cela offre une certaine souplesse aux personnes qui remplissent les formulaires, quelle que soit leur identité de genre, et met tout le monde sur un pied d'égalité. Il est également important de noter qu'une personne peut avoir plus d'une identité de genre (c'est-à-dire s'identifier à la fois comme trans et non-binaire), il est donc recommandé de formuler la question comme suit : « Quelles sont vos/votre identités de genre? ».

→ *75% des répondants LGBT estiment que les employeurs devraient offrir aux employés la possibilité de partager leur identité ou divulguer des informations sur eux-mêmes au travail.*

Lorsque vous posez la question sur l'orientation sexuelle, veillez à ce qu'elle soit posée au groupe d'âge approprié. En général, il s'agit d'enfants de plus de 11-12 ans qui peuvent commencer à formuler des réponses à cette question. Les enfants plus jeunes que 11 ans peuvent avoir une idée, ou même être certains de leur orientation sexuelle, mais les résultats seront probablement moins fiables, car un grand pourcentage d'enfants de cet âge ne comprendra pas le sujet.

POURQUOI?

- Avoir une meilleure compréhension de la population que vous servez, ainsi que de la diversité de votre personnel.
- Pour avoir la possibilité d'adapter vos programmes, services, politiques et procédures, communications, etc. à votre public spécifique.
- Avoir la possibilité de suivre les améliorations d'une année à l'autre.
- Identifier les lacunes en matière de représentation ou de diversité.
- Démontrer la responsabilité de votre organisation à l'égard de divers groupes et leur donner le sentiment d'être visibles.

QUAND?

- Pendant les évaluations de rendement du personnel et de leurs examens annuels.
- En évaluant des programmes, la programmation et les événements.
- En demandant des statistiques annuelles aux Clubs BGC.
- •Pendant la création de formulaires d'inscription à des Clubs ou pour des programmes.
- Lors de la réalisation d'évaluations sur l'engagement des employés ou le climat de travail.

COMMENT?

- Veillez à ce que les personnes interrogées sachent que toutes les données sont recueillies de manière anonyme et restent entièrement confidentielles.
- Soyez transparent sur la raison pour laquelle les données sont recueillies et sur la manière dont elles seront utilisées.
- Utilisez le bon langage et ne posez que des questions utiles pour BGC.

Voici une liste d'exemples de questions en lien avec l'identité de genre et du sexe assigné à la naissance, compilée par la Coalition des municipalités inclusives dans sa boîte à outils sur l'inclusion LGBTQ2+ (Downie, 2019) :

Exemple de question ouverte sur l'identité de genre :

Genre: _____

Exemple de question ouverte et fermée sur l'identité de genre

À quel genre vous identifiez-vous le plus?

- ☐ Femme
- ☐ Homme
- ☐ Non-binaire
- ☐ Deux-Esprit
- ☐ Non listé : _____
- ☐ Préfère ne pas répondre

Exemple de question fermée sur l'identité de genre?

À quel genre vous identifiez-vous le plus?

- ☐ Femme
- ☐ Homme
- ☐ Non-binaire
- ☐ Deux-Esprit
- ☐ Préfère ne pas répondre

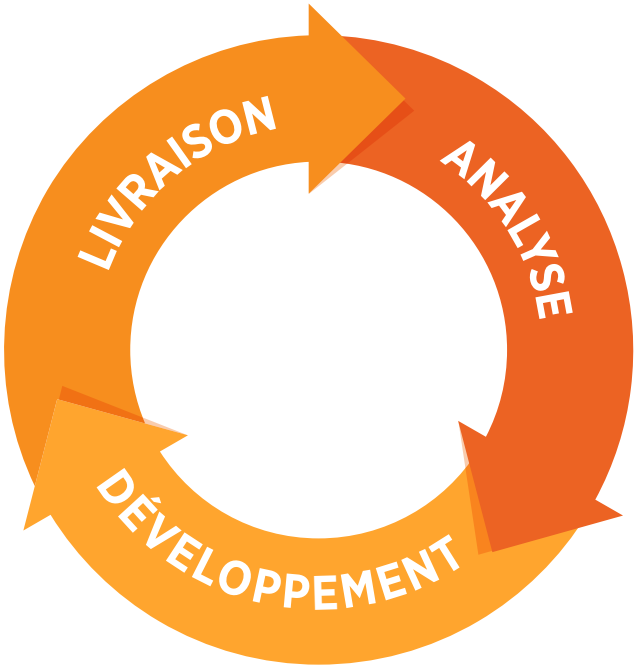
Exemple de question fermée sur le sexe assigné à la naissance :

Quel sexe vous a-t-on assigné à la naissance, c'est-à-dire ce qui est inscrit sur votre certificat de naissance?

- ☐ Femelle
- ☐ Mâle
- ☐ Intersexe
- ☐ Aucun
- ☐ Préfère ne pas répondre

LES EXCUSES ORGANISATIONNELLES ET LA RECONNAISSANCE D'ERREURS

Le processus pour présenter officiellement ses excuses peut sembler être une tâche intimidante, mais il s'agit d'une première étape importante pour rétablir la confiance et créer des liens avec la communauté 2S & LGBTQIA+. Les erreurs sont normales et la réalité est que notre société moderne a évolué de manière exponentielle en matière d'équité et d'inclusion des communautés 2S & LGBTQIA+. Il est normal d'avoir des raisons de s'excuser, ce n'est pas un signe d'échec ou de honte. Les excuses doivent être considérées comme une responsabilité et comme faisant partie de la croissance de l'organisation, mais aussi comme une opportunité de faire mieux. Certaines organisations peuvent avoir des événements ou des situations très spécifiques qu'elles souhaitent reconnaître, d'autres peuvent avoir une approche plus généraliste. Quoi qu'il en soit, le processus de présentation d'excuses puissantes et significatives reste le même (cette section a été adaptée à partir de la ressource « Soutenir la communauté 2SLGBTQ+ » développée par CACP (Cheung, 2020) :



a. **Analyse (des erreurs antérieures)** Il est important de commencer par examiner attentivement l'histoire de votre organisation, ce qui comprend l'analyse de l'organisation dans son contexte local. Que ce soit une situation particulière qui s'est produite dans le passé ou un problème plus global qui a persisté dans le passé au sein de votre organisation et que vous essayez maintenant de surmonter et d'améliorer, il est important de parler des problèmes ou des situations, d'en assumer la responsabilité et d'exprimer un plan d'action clair sur la manière dont l'organisation veillera à ce que ces problèmes ne se reproduisent pas. Il n'est pas nécessaire qu'une personne assume la responsabilité entière de l'erreur, il est plus important de nommer et de reconnaître que l'erreur a causé du tort, de la méfiance et de la peur. À cette étape du processus, vous pouvez organiser une session de consultation ou même un sondage pour recueillir des commentaires des employés, des parties prenantes et/ou des utilisateurs des services afin d'avoir une meilleure idée de ce que les personnes de diverses origines qui interagissent avec l'organisation à différents degrés pensent de la situation.

b. **Développer (les solutions potentielles)** Si une consultation ou un sondage a été réalisé à l'étape précédente, c'est le moment d'examiner les résultats et de créer des recommandations concrètes, réalisables, qui sont spécifiques à votre contexte organisationnel et de partager publiquement un rapport sommaire de l'information récoltée pour plus de transparence. Il est important de se rappeler que BGC est une organisation alliée aux communautés 2S & LGBTQIA+, donc dans certains contextes, la solution réalisable pourrait être de s'engager à créer des partenariats et à développer des liens avec les organisations 2S & LGBTQ+ locales. L'étape du développement doit être systématique afin d'identifier correctement les problèmes, de créer des solutions potentielles qui peuvent être examinées par le comité consultatif et d'évaluer l'impact et l'efficacité de l'effort de réconciliation. Une organisation engagée dans le processus de développement d'excuses doit être prête à effectuer un audit organisationnel si cela s'avère être une priorité pour une réconciliation efficace.

c. **Livraison (respecter son engagement)** Maintenant que la déclaration a été choisie et que les engagements clés ont été identifiés, il est temps de présenter les excuses. Veillez à toujours partager les actions concrètes ainsi que les échéanciers associés à la suite des excuses, car ces actions sont l'élément qui démontre la responsabilité que vous avez face à la solution, la compréhension du tort qui a été fait et face à l'engagement de faire partie de la solution contre l'injustice. Vous devez également vous assurer que vous avez créé des engagements qui seront réalisables par votre organisation, ainsi qu'un échéancier réaliste pour concrétiser ces engagements. Les excuses perdront tout leur sens si les engagements envers l'amélioration ne sont pas suivis par des actions, c'est donc sans doute la partie la plus importante du processus. Si vous avez établi des critères d'évaluation pour suivre l'impact et l'efficacité de vos engagements, les rendre publics permettra aux membres de la communauté de participer également à l'évaluation.

Formations et ressources

La partie la plus importante lorsqu'il est question d'enraciner les notions d'équité, de diversité et d'inclusion au travail passe par la formation et l'accès à des ressources adéquates pour le personnel. La formation devrait toujours être la première étape, avant le développement et la mise en œuvre de politiques et de procédures, avant la mise en place des meilleures pratiques en matière de pronoms, avant de placer des autocollants arc-en-ciel dans vos bureaux. Trouver et reconnaître des experts en la matière et des leaders dans le domaine peut sembler difficile au début, il est donc fortement recommandé de chercher le soutien d'organisations 2S & LGBTQIA+ nationales énumérées à l'annexe 4 qui peuvent vous guider dans la recherche de fournisseurs de services offrant des ateliers qui répondront à vos besoins. Vous pouvez également demander des suggestions de la part de personnes 2S & LGBTQIA+ au travail, telles qu'un membre du conseil d'administration ou un employé.

L'INTÉGRATION DU PERSONNEL

Tous les membres du personnel doivent recevoir une formation et des ressources lors de leur intégration afin de s'assurer qu'ils sont en mesure de mettre en œuvre les meilleures pratiques d'inclusion et d'équité. L'intégration du nouveau personnel sera différente d'un poste à l'autre, mais voici quelques suggestions globales de mesures d'intégration en matière d'inclusion spécifiques liés aux communautés 2S & LGBTQIA+ (adaptées de la ressource "Transgender Inclusion in the Workplace" de la Human Rights Campaign Foundation (Human Rights Campaign Foundation, 2016)) :

a. **Gestionnaires et superviseurs :** Leur formation initiale devrait inclure des exemples clairs de discrimination fondée sur l'identité de genre, l'expression de genre ou l'orientation sexuelle, ainsi que les meilleures pratiques pour éviter les comportements discriminatoires. Ils ou elles devraient également avoir reçu ce guide afin d'avoir une compréhension générale des identités 2S & LGBTQIA+, du langage à utiliser, de l'utilisation des pronoms, de meilleures pratiques d'embauche, etc. Ils devraient recevoir toutes les politiques et procédures relatives à la lutte contre la discrimination, à la confidentialité, au soutien à la transition sur le lieu de travail, aux avantages sociaux, aux congés médicaux, aux congés parentaux et à l'accessibilité des toilettes et des vestiaires. De plus, les gestionnaires et les superviseurs doivent recevoir une formation spécifique sur le soutien à la transition sur le lieu de travail afin de savoir quoi faire si un employé souhaite effectuer une transition au travail. Cette formation devrait porter non seulement sur la mise en œuvre des politiques de transition et le soutien de l'employé en transition, mais aussi sur la gestion des collègues, des parties prenantes et des clients de l'employé en transition afin de s'assurer qu'ils sont correctement informés et conscients des attentes en matière de respect, de lutte contre la discrimination et de confidentialité.

b. **Employés de première ligne :** Étant donné que ce sont eux qui interagissent principalement avec les jeunes et les autres utilisateurs de services, les employés de première ligne devraient recevoir une formation sur la gestion des conflits, les pratiques antidiscriminatoires, les micro-agressions et la façon de gérer les situations où une micro-agression a été commise, les pratiques en matière de langage inclusif, y compris les pronoms, l'utilisation correcte du nom choisi, le langage inclusif du genre, les politiques et procédures relatives aux toilettes et aux vestiaires et la manière d'aborder les préoccupations et/ou les plaintes, la manière de créer des espaces d'encouragement, de reconnaître les étapes du coming-out et de soutenir une personne qui les traverse, et la manière de reconnaître l'hétéronormativité/homophobie et la cisnormativité/transphobie et les actions à entreprendre.

Par ailleurs, dans le cadre de la trousse d'intégration, le personnel devrait recevoir un code de conduite qu'ils doivent signer, ainsi que toutes les politiques et meilleures pratiques relatives aux communautés 2S & LGBTQIA+, afin qu'il soit conscient des attentes, des responsabilités et des droits.

FORMATION DU PERSONNEL ET ATELIERS

L'intégration du nouveau personnel n'est que la première étape pour s'assurer que le personnel est correctement formé et équipé afin de créer un environnement de travail sécuritaire et accueillant. Des ateliers continus et des formations à l'échelle du personnel sont également essentiels pour garantir que les objectifs d'inclusion et d'équité 2S & LGBTQIA+ sont atteints annuellement et que le personnel reste au courant des meilleures pratiques lorsque celles-ci évoluent. La formation continue doit être fondée sur des recherches, présentée par des professionnels du domaine (idéalement, des membres de la communauté 2S & LGBTQIA+) et fournir des outils explicite pour soutenir le bien-être social, émotionnel, physique et spirituel de toutes les personnes 2S & LGBTQIA+ utilisant les services du BGC.

Voici quelques indicateurs des meilleures pratiques en matière de formation du personnel, adaptés à partir de la ressource ˝Guidelines for Best Practices: Creating Learning Environments that Respect Diverse Sexual Orientations, Gender Identities and Gender Expressions˝ du gouvernement de l'Alberta (gouvernement de l'Alberta, 2016), qui donne un aperçu des objectifs des clubs qui s'engagent en faveur de l'inclusion 2S & LGBTQIA+:

- → Les Clubs et les responsables des Clubs travaillent en collaboration pour offrir un apprentissage professionnel ciblé qui est basé sur des recherches reconnues, qui partage les meilleures pratiques, qui reflète les connaissances et expériences vécues des personnes de la diversité sexuelle et de genre et promeuvent le respect et la compréhension mutuels.
- → Les employés s'efforcent d'identifier et d'utiliser des ressources éducatives et des techniques d'animation qui sont inclusives et respectueuses des diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre.
- → Pour renforcer les capacités des Clubs, les employés travaillent en collaboration pour identifier et corriger les attitudes et comportements discriminatoires qui créent des obstacles à la participation et à la croissance des jeunes ayant des orientations sexuelles, des identités de genre et des expressions de genre diverses.
- → Les responsables des Clubs développent et entretiennent des relations de soutien mutuel avec divers groupes de la minorité sexuelle et de genre qui peuvent partager leurs ressources et leur expertise et contribuer à l'évolution permanente d'un environnement accueillant, bienveillant, respectueux et sécuritaire qui favorise la diversité et nourrit un sentiment d'appartenance et une image positive de soi au sein du Club
- → Les membres de la communauté du Club (tels que les parents, les tuteurs, les bénévoles) ont accès à des opportunités d'apprentissage pour renforcer leurs connaissances sur les diverses orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre.

De plus, envisagez la possibilité d'ajouter des marqueurs d'inclusion et des connaissances 2S & LGBTQIA+ dans les évaluations annuelles de votre personnel, ainsi que des marqueurs de réussite dans les OKRs annuels de votre personnel. Cela vous permettra d'inscrire la responsabilisation des engagements face aux communautés 2S & LGBTQIA+ dans les plans de travail et les priorités de votre personnel et d'intégrer la formation sur le sujet dans les évaluations.

RECRUTEMENT, RÉTENTION ET FORMATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

La première étape pour vous assurer que votre conseil d'administration est diversifié, y compris en ce qui concerne les membres 2S & LGBTQIA+, est de mener des actions de sensibilisation de la bonne manière et avec l'intention et le but de trouver des candidats diversifiés. Voici quelques recommandations à suivre, adaptées de l'article ˝Does Your Board Need to be More Diverse ? Here's How to do it˝ par Meenakshi Das (Das, 2021):

a. **Évaluez le type de "diversité" dont vous avez besoin.** Pour ce faire, vous devez avoir une bonne compréhension de la composition actuelle de votre conseil d'administration. Par exemple, si vous constatez une surreprésentation de femmes cisgenres, vous pouvez envisager d'ajouter de la diversité au sein de votre conseil en ciblant les personnes de la diversité de genre.

b. **Contactez les membres de cette communauté** afin de recevoir des recommandations de personnes à qui vous pouvez parler de votre organisation. Cela peut se faire en contactant des membres du personnel qui sont des membres actifs de la communauté 2S & LGBTQIA+, ou d'autres voix connues dans la communauté.

c. **Contactez des organisations locales,** surtout si vous avez déjà établi une relation de confiance avec elles. Vérifiez si elles sont prêtes à vous fournir les noms de personnes qui pourraient être de bons membres du conseil d'administration pour votre organisation.

d. **Contactez des donateurs ou des bénévoles membres de la communauté 2S & LGBTQIA+** pour voir s'ils seraient intéressés à rejoindre le conseil d'administration, ou s'ils connaissent quelqu'un qu'ils/elles/iels pourraient recommander.

e. **Encouragez les membres actuels du conseil d'administration** qui font partie de communauté que vous voulez atteindre de vous faire des recommandations.

f. **Partagez le message de recrutement sur les médias sociaux** en précisant que vous encouragez les membres de la communauté 2S & LBGTQIA+ à postuler.

Une fois que vous avez réussi à recruter des membres 2S & LGBTQIA+ au sein de votre conseil d'administration, il est important de créer un environnement où ils se sentent à l'aise, respectés et où leurs perspectives uniques sont valorisées. Votre responsabilité ne s'arrête pas après le recrutement. Les efforts d'inclusion et d'équité doivent continuer pour assurer la rétention des personnes diversifiées. Voici quelques façons d'être un allié pour le(s) nouveau(x) membre(s) du conseil d'administration, tirées du même article que celui cité ci-dessus :

a. **Gérez les réunions en posant des questions** et en créant un espace qui valorise toutes les voix. Cela peut nécessiter d'être plus intentionnel dans le choix des personnes à qui vous posez des questions, et de ne pas hésiter à interrompre quelqu'un si cette personne commence à prendre trop de place.

b. **N'assumez pas votre rôle d'allié.** Admettez plutôt que vous n'avez pas toutes les réponses et posez des questions telles que « que dois-je savoir? », « qu'est-ce qui me manque? » ou « comment pouvons-nous résoudre ce problème? ». Veillez à communiquer une ouverture aux engagements et aux efforts à long terme.

c. **Gardez un œil sur vos comportements habituels et ceux du groupe,** en particulier lorsque certaines personnes ont l'habitude de prendre trop de place, de créer des conflits ou d'être agressives, de faire l'avocat du diable ou de penser qu'elles ont toutes les réponses. Réfléchissez à la gestion des membres de votre conseil d'administration plus difficiles pour vous assurer que ces personnes ne créent pas un espace hostile. Une bonne façon de gérer un groupe, même une réunion du conseil, est de créer un espace d'encouragement (voir la section sur les espaces d'encouragement).

d. **Encouragez régulièrement votre conseil à suivre des formations touchant les réalités 2S & LGBTQIA+,** présentés par des experts reconnus dans leur domaine et ayant des expériences vécues pertinentes. Veillez à ce qu'il y ait beaucoup de temps consacré à répondre aux questions du conseil lors de ces formations, afin que l'information ne soit pas transmise que dans un seul sens et que le conseil ait la possibilité d'en apprendre davantage sur les outils et le langage spécifiques à ses responsabilités.

e. **Faites attention au tokénisme, ou aux efforts d'inclusion symboliques, envers vos membres 2S & LGBTQIA+** en leur demandant uniquement leur opinion sur des questions liées à l'inclusion et l'équité 2S & LGBTQIA+, en leur demandant de partager leur expérience vécue ou en leur demandant de parler au nom de l'ensemble de la communauté. Apprenez plutôt à connaître la communauté par le biais de formations professionnelles et encouragez un dialogue ouvert et honnête avec tout le monde.

Références

Adams, M., & Bell, L. A. (2016). ***Teaching for Diversity and Social Justice (third edition)***. Routledge.

Alberta Government. (2016). ***Guidelines for Best Practice: Creating Learning Environments that Respect Diverse Sexual Orientations, Gender Identities and Gender Expressions.***

Tiré de www.education.alberta.ca: https://education.alberta.ca/media/1626737/91383-attachment-1-guidelines-final.pdf

Amstutz, L. S., & Mullet, J. H. (2005). In ***The Little Book of Restorative Discipline for Schools*** (pp. 25-26). New York: Good Books.

Anishinabek News. (23 juin 2017). ***AFN National Chief Perry Bellegarde becomes First National AFN leader to march in Toronto's Pride Parade.***

Tiré de anishinabeknews.ca: http://anishinabeknews.ca/2017/06/23/afn-national-chief-perry-bellegarde-becomes-first-national-afn-leader-to-march-in-torontos-pride-parade/

Arao, B., & Clemens, K. (2013). ***From Safe Spaces to Brave Spaces - A New Way to Frame Dialogue Around Diversity and Social Justice.*** Stylus Publishing, LLC.

Astin, H. S., & Astin, A. W. (1996). ***A Social Change Model of Leadership Development, version 3.*** Los Angeles: Higher Education Research Institute, University of California.

Brasseur, J. (23 août 2021). ***Statement Regarding Police Violence in K'jipuktuk.***

Tiré de www.fiertecanadapride.org: https://fiertecanadapride.org/statement-kjipuktuk/

CACUSS-ASEUCC. (2021). ***Working Towards Inclusion: Equitable Practices for Hiring Student Staff and New Professionals.***

Tiré de www.cacuss.ca: https://www.cacuss.ca/files/Resources/P15_Working%20Towards%20Inclusion%20(final_2021).pdf

Casey, B. (2019). ***The Health of LGBTQIA2 Communities in Canada.*** Ottawa: House of Commons - Chambre des Communes Canada.

Cheung, M. (Décembre 2020). ***Supporting the 2SLGBTQ+ Community: Equity & Inclusion Toolkit.***

Tiré de www.cacp.ca: https://www.cacp.ca/equity-diversity-inclusion.html?asst_id=2347

City of Edmonton. (Décembre 2019). ***The Art of Inclusion.***

Tiré de www.edmonton.ca: https://www.edmonton.ca/sites/default/files/public-files/documents/DI_ArtofInclusion_Final.pdf

Cleveland Clinic. (2021). ***Hysterectomy.***

Tiré de www.my.clevelandclinic.org: https://my.clevelandclinic.org/health/treatments/4852-hysterectomy

Collins, C., & Ehrenhalt, J. (2018, 09). ***Best Practices for Serving LGBTQ Students.***

Tiré de www.learningforjustice.org: https://www.learningforjustice.org/sites/default/files/2018-09/TT-LGBTQ-Best-Practices-Guide.pdf

Complexe Chirurgical GRS Montréal. (2021). ***Phalloplasty.***

Tiré de www.grsmontreal.com: https://www.grsmontreal.com/en/surgeries/female-to-male/6-phalloplasty.html

Complexe Chirurgical GRS Montréal. (2021). ***Vaginoplasty.***

Tiré de www.grsmontreal.com: https://www.grsmontreal.com/en/surgeries/male-to-female/1-vaginoplasty.html

Das, M. (8 mars 2021). ***Does Your Board Need to be More Diverse? Here's How to do it.***

Tiré de communitycentricfundraising.org: https://communitycentricfundraising.org/2021/03/08/does-your-board-need-to-be-more-diverse-heres-how-to-do-it/

Downie, C. (Mai 2019). ***LGBTQ2+ Inclusiveness - Toolkit for Inclusive Municipalities in Canada and Beyond.***

Tiré de www.en.ccunesco.ca

Egale Canada; Fondation Émergence. (2020). ***Grammaire neutre.***

Tiré de egale.ca: https://egale.ca/wp-content/uploads/2020/06/French-Inclusive-Language-4.0.pdf

Elliot, M., & Chopiuk, L. (n.d.). ***Indigenous Library and Information Studies in a Canadian Context.***

Tiré de www.indigenouslis.ca: https://indigenouslis.ca/two-spirit-and-indigiqueer-childrens-and-ya-book-lists/

Equaldex. (2021). ***LGBT Rights in Canada.***

Tiré de www.equaldex.com: https://www.equaldex.com/region/canada

Gehrman, E. (20 novembre 2019). ***Big Impact of Microaggressions.***

Tiré de www.news.harvard.edu: https://news.harvard.edu/gazette/story/2019/11/microaggressions-and-their-role-in-mental-illness/

Government of Canada. (2018, 09, 10). ***Rights of LGBTI Persons.***

Tiré de www.canada.ca: https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/rights-lgbti-persons.html

Government of Canada. (9 mars 2021). ***EI Maternity and Parental Benefits: What These Benefits Offer.***

Tiré de www.canada.ca: https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei/ei-maternity-parental.html

Hasenbush, A., Flores, A., & Herman, J. (2019). ***Gender Identity Nondiscrimination Laws in Public Accommodations: a Review of Evidence Regarding Safety and Privacy in Public Restrooms, Locker Rooms, and Changing Rooms.*** Sex Res Soc Policy 16, 70-83.

Health University of Utah. (2021). ***Phalloplasty Guide: How to Prepare & What to Expect During Your Recovery.***

Tiré de www.healthcare.utah.edu: https://healthcare.utah.edu/transgender-health/gender-affirmation-surgery/phalloplasty-recovery.php

Hixson-Vulpe, J. (2017). ***Creating Authentic Spaces: A Gender Identity and Gender Expression Toolkit to Support the Implementation of Institutional and Social Changes.***

Tiré de www.the519.org: https://www.the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creating-authentic-spaces

Hixson-Vulpe, J. (2017). ***Hiring Across All Spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers.***

Tiré de www.prideatwork.ca: https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf

Human Rights Campaign. (2016). ***Sample Restroom Policy.***

Tiré de www.assets2.hrc.org: https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/HRC_Sample_Restroom_Policy_and_Talking_Points_for_Managers.pdf

Human Rights Campaign Foundation. (2016). ***Transgender Inclusion in the Workplace: A Toolkit for Employers.***

Tiré de www.thehrcfoundation.org: https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf

MacGregor, N. (2021). ***Our Services.***

Tiré de www.nnekaand.co

Montana State University. (2016). ***Best Practice for Working with LGBTQ Individuals on Campus.***

Tiré de www.montana.edu: https://www.montana.edu/lgbtq/best_practices.html

Mosser, D. S. (n.d.). ***Time Off From Work After FTM and FTN Surgery.***

Tiré de www.genderconfirmation.com: https://www.genderconfirmation.com/time-off-from-work/

Nadal, K. L. (2014). ***A Guide to Responding to Microaggressions.*** Cuny Forum, 71-76.

Tiré de www.ncwwi.org

Neill, J. (2008, February). ***Challenge by Choice.***

Tiré de www.challengebychoice.files.wordpress.com: https://challengebychoice.files.wordpress.com/2008/02/challenge_by_choice.pdf

OUT Saskatoon. (2021). Two Spirit.

Tiré de www.outsaskatoon.ca: https://www.outsaskatoon.ca/two_spirit1

Savin-Williams, R. C. (2006). ***Who's Gay? Does It Matter?*** Psychological Science, vol. 15, p. 40-44.

Schwartz, A. P. (n.d.). ***Why Outing Can be Deadly.***

Tiré de thetaskforce.org: https://www.thetaskforce.org/why-outing-can-be-deadly/

Silva, C., & Warren, A. K. (2009). ***Building LGBT-Inclusive Workplaces - Engaging Organizations and Individuals in Change.***

Tiré de www.catalyst.org: https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2019/01/Building_LGBT_Inclusive_Workplaces_Engaging_Organizations_and_Individuals_in_Change.pdf

The Delaware Met. (2015). ***The Delaware Met Code of Conduct and Restorative Practices.***

Tiré de www.thedelawaremet.org: https://www.doe.k12.de.us/cms/lib/DE01922744/Centricity/Domain/151/1%20DEMET%20Code%20of%20Conduct%20FINAL.pdf

The Polyamory Society. (2020). ***Introduction to Polyamory.***

Tiré de www.polyamorysociety.org: http://www.polyamorysociety.org/page6.html

Whelan, C. (24 novembre 2020). ***What is a Tracheal Shave?***

Tiré de www.healthline.com: https://www.healthline.com/health/tracheal-shave#procedure

Women and Gender Equality Canada. (14 avril 2021). ***Take the Gender-Based Analysis Plus Course.***

Tiré de www.women-gender-equality.canada.ca: https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus/take-course.html

Annexe 1 – Politique de soutien à la transition

Adaptée à partir de la ressource de Transgender Law Center; "Model Workplace Employment Policy"

OBJECTIF

Notre organisation ne discrimine pas en se fondant sur le sexe attribué à la naissance, l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre. Cette politique vise à créer un environnement de travail sécuritaire et productif pour tous les employés. Elle définit des lignes directrices pour répondre aux besoins des employés transgenres et de la diversité de genre sur le lieu de travail qui ont déjà déclaré être transgenres ou avoir un genre différent, ou encore qui sont en transition au travail afin de mieux refléter leur identité de genre. Cette politique n'anticipe pas toutes les situations possibles qui pourraient se produire en ce qui concerne les employés transgenres ou non conformes sur le plan du genre et les besoins de chaque employé transgenre ou non conforme sur le plan du genre doivent être évalués au cas par cas. Dans tous les cas, l'objectif est d'assurer la sécurité, le confort et le l'épanouissement des employés transgenres ou non conformes sur le plan du genre, tout en maximisant l'intégration de l'employé sur le lieu de travail et en minimisant la stigmatisation.

1. **Vie privée** Les employés transgenres ont le droit de discuter ouvertement de leur sexe assigné à la naissance, de leur identité ou de leur expression de genre, ou encore de garder ces informations privées. L'employé.e transgenre peut décider quand, avec qui et dans quelle mesure il/elle/iel souhaite partager ses informations. Les informations relatives au statut transgenre d'un.e employé.e (comme le sexe qui lui a été assigné à la naissance) peuvent constituer des informations médicales confidentielles. Des informations relatives au statut trans d'un.e employé.e ou son expression de genre non conforme sur le plan du genre ne devraient pas être partagés ou divulgués par la direction, le personnel aux ressources humaines ou les collègues. Ce type d'informations personnelles ou confidentielles ne peut être partagé qu'avec le consentement de l'employé.e en question et avec le personnel qui a besoin de ces informations afin d'accomplir son travail.

2. **Dossiers officiels** L'entreprise modifiera le dossier officiel d'un.e employé.e pour effectuer un changement de nom ou de sexe, à la demande de l'employé. Certains types de dossiers, comme ceux relatifs à la paie et aux comptes de retraite, peuvent nécessiter un changement de nom légal avant que le nom de la personne puisse y être modifié. La plupart des dossiers, cependant, peuvent être modifiés pour refléter le nom choisi par la personne sans preuve d'un changement de nom légal. Un.e employé.e transgenre a le droit d'être appelé par le nom et les pronoms qui correspondent à son identité de genre. Les dossiers officiels seront également modifiés pour refléter le nouveau nom et le nouveau genre de l'employé.e, à la demande de cet.te employé.e. Nous nous efforcerons de mettre à jour les photos sur le lieu de travail de l'employé.e en transition, dans les plus brefs délais, afin que son identité et son expression de genre soient correctement représentées. Si un.e nouvel.e employé.e ou un.e employé.e en transition a des questions concernant les dossiers de l'entreprise ou les pièces d'identité, cette personne devrait communiquer avec _____.

3. **Nom et pronoms** Un.e employé.e a le droit, suite à sa demande, que son nom et ses pronoms choisis, qui correspondent à son identité de genre, soient utilisés. Un changement légal de nom ou une opération n'est pas nécessaire. Le refus intentionnel ou continu de respecter l'identité de genre d'un employé (par exemple, en se référant intentionnellement à l'employé par un nom ou un pronom qui ne correspondent pas à son identité de genre) peut constituer une forme de harcèlement et une violation de cette politique. Si vous n'êtes pas sûr du pronom qu'un.e collègue en transition préfère utiliser, vous pouvez lui demander poliment comment cette personne préfère que l'on s'adresse à elle.

4. **Faire une transition au travail** Les employé.es qui effectuent une transition sur le lieu de travail peuvent compter sur le soutien de la direction et du personnel des ressources humaines (RH). Les RH, le/la superviseur.e direct ou le/la responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (le cas échéant) travailleront individuellement avec chaque employé.e en transition pour assurer une transition réussie sur le lieu de travail. Veuillez contacter l'une de ces personnes si vous souhaitez effectuer une transition au travail. Insérez ici des directives spécifiquement adaptées à votre structure organisationnelle, en veillant à ce qu'elles traitent des points suivants :

- Qui est chargé d'aider un.e employé.e en transition dans la gestion de sa transition sur le lieu de travail;
- À quoi peut s'attendre un.e employé.e en transition de la part de la direction;
- Quelles sont les attentes de la direction de la part du personnel et des employé.e.s en transition pour faciliter une transition réussie sur le lieu de travail et;
- Quelle est la procédure générale pour la mise en œuvre des changements liés à la transition sur le lieu de travail? Ce qui inclut la modification des dossiers du personnel administratif et l'élaboration d'un plan de communication personnalisé pour partager la nouvelle avec les collègues et les clients.

Référez-vous à l'annexe B pour un exemple de plan de transition qui peut être réalisé par l'individu avec un membre du personnel de la direction/des RH.

5. **Affectations professionnelles basées sur le sexe** Pour les emplois soumis à la ségrégation basée sur le sexe, les employés transgenres seront classés et affectés d'une manière conforme à leur identité de genre, et non à leur sexe assigné à la naissance.

6. **Accessibilité des toilettes** Les employé.e.s doivent avoir accès aux toilettes correspondant à leur identité de genre. Tout employé.e qui a besoin ou qui désire une plus grande intimité, quelle qu'en soit la raison, aura accès à des toilettes à une seule cabine, si elles sont disponibles. Toutefois, aucun employé ne sera obligé d'utiliser ces toilettes. Tous les employés ont droit à des toilettes sécuritaires et appropriées, ce qui comprend le droit d'utiliser des toilettes correspondant à leur identité de genre, quel que soit le sexe qui leur a été assigné à la naissance. Cette décision doit être laissée à l'employé.e transgenre afin qu'il/elle/iel détermine l'option la plus appropriée et la plus sûre. Certains employés — transgenres ou cisgenres — peuvent souhaiter une plus grande intimité. Dans la mesure du possible, l'employeur mettra à disposition des toilettes unisexes à une seule cabine qui pourront être utilisées par tout employé ayant besoin d'une plus grande intimité, quelle que soit la raison sous-jacente.

7. **Accessibilité des vestiaires** Tous les employés ont le droit d'utiliser le vestiaire qui correspond à leur identité de genre. Tout employé qui a un besoin ou qui désire une plus grande intimité, quelle qu'en soit la raison, peut bénéficier d'une alternative raisonnable pour se changer, comme l'utilisation d'une zone privée ou l'utilisation du vestiaire correspondant à son identité de genre avant ou après les autres employés. Tout arrangement alternatif pour un employé transgenre sera fourni d'une manière qui maintient la confidentialité du statut trans de l'employé.

8. **Code vestimentaire** Notre organisation n'a pas de code vestimentaire qui prescrit l'habillement ou l'apparence des employés selon le sexe des employés. Les employés transgenres et non conformes sur le plan du genre ont le droit de suivre le code vestimentaire de l'organisation d'une manière qui est compatible avec leur identité et leur expression de genre.

9. **Discrimination et harcèlement** Il est illégal et va à l'encontre de la politique de l'organisation de pratiquer quelque discrimination (y compris, sans s'y limiter, le refus d'embauche, le refus de promotion ou le licenciement illégal) à l'encontre d'un.e employé.e en raison de son identité de genre réelle ou perçue. De plus, il est également illégal et contraire à cette politique d'exercer des représailles à l'encontre de toute personne s'opposant à, ou soutenant l'application des protections légales contre la discrimination en matière d'identité et/ou d'expression de genre dans le cadre de l'emploi. Notre organisation s'engage à créer un environnement de travail sécuritaire pour les employés transgenres et non conformes sur le plan du genre. Tout incident de discrimination, de harcèlement ou de violence fondé sur l'identité ou l'expression de genre fera l'objet d'une attention immédiate et efficace, tel qu'indiqué dans les politiques de lutte contre la discrimination et de gestion et résolution des conflits.

Annexe 2 – Plan de transition en milieu de travail

Adapté à partir de la ressource de Transgender Law Center, "Model Workplace Employment Policy"

Ce modèle de plan de transition en milieu de travail aborde certains processus qui peuvent être mis en place dans votre organisation pendant la transition d'un.e employé.e. Ce modèle doit être adapté à la structure et aux procédures de votre organisation et doit être modifié et personnalisé avec chaque employé.e en transition afin de répondre à ses besoins particuliers.

Avant le début de la transition en milieu de travail :

1. L'employé.e en transition devrait rencontrer le premier point de contact qu'il/elle/iel a choisi pour l'informer de sa transition.

2. Si le point de contact n'est pas affecté aux ressources humaines, l'employé.e en transition doit être orienté vers le département des RH. Assurez-vous que l'employé.e est au courant des politiques en lien avec les identités trans de l'entreprise et de la disponibilité des prestations de soins de santé liée au processus de transition.

3. Ensuite, si le/la superviseure de l'employé.e en transition n'était pas le premier point de contact, une rencontre entre l'employé.e en transition et son superviseur.e — et d'autres personnes, si cela est souhaité par l'employé.e en transition — devrait être prévu pour s'assurer que le/la superviseur.e est au courant de la transition prévue de l'employé.e. NB : Les gestionnaires, en plus du/ de la superviseur.e de l'employé.e en transition, devraient être informés de la transition prévue de l'employé.e afin qu'il/elle.s puissent exprimer leur soutien lorsque la transition de l'employé sera annoncée à son équipe.

4. L'employé.e en transition et le point de contact initial en lien avec sa transition, doivent se rencontrer pour discuter de toutes les personnes qui devront être incluses dans le plan de transition professionnel. Cette réunion doit inclure l'employé.e, son/sa superviseur.e immédiat.e et un membre du département des ressources humaines. Il peut également être utile d'inclure un.e représentant.e du groupe de ressources 2S & LGBTQIA+ de l'organisation, s'il en existe un, sinon le/la responsable de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (le cas échéant) peut être présent. Tous les membres de cette équipe de transition doivent se familiariser avec les politiques de l'entreprise et toute autre ressource pertinente qui fournissent des informations éducatives sur les questions liées aux identités trans. Il pourrait aussi être utile de créer un calendrier décrivant le moment où chaque personne s'impliquera dans le processus de transition de l'employé.e, car il est probable que tous les membres de l'équipe de transition n'aient pas besoin d'être inclus dans le processus au même moment. Il est aussi important de reconnaitre que certaines étapes du processus de transition professionnelle nécessiteront plus de temps que d'autres. Établissez un échéancier précis et réaliste qui tente de prévoir le temps que prendra chaque étape.

5. Créez le plan de transition en milieu de travail. Assurez-vous qu'il aborde tous les domaines suivants :

- **i.** Choisissez la date à laquelle la transition aura lieu officiellement et formellement. Cela signifie la date à laquelle l'employé.e changera son expression de genre, son nom et ses pronoms. L'employé.e en transition peut également choisir de commencer à utiliser les toilettes et les vestiaires associés à son identité de genre à ce moment-là. L'employé.e en transition sera le/ la mieux placé.e pour savoir quand cela devrait se produire, puisqu'il/elle/iel sera en mesure de déterminer tous les facteurs pertinents à prendre en compte pour choisir cette date.
- **ii.** Décidez comment et de quelle manière les collègues de l'employé.e en transition seront informés de la transition de l'employé.e. C'est le choix de l'employé.e en transition de décider s'il/ elle/iel souhaite informer certains collègues de sa transition, individuellement, avant qu'elle ne soit officiellement annoncée.
- **iii.** Décidez de la formation qui sera donnée aux collègues, le cas échéant.
- **iv.** Déterminez quelles mises à jour doivent être apportées aux dossiers de l'employé.e en transition, et quand elles seront effectuées.
- **v.** Déterminez les dates de tout congé qui pourrait être nécessaire pour des procédures médicales prévues à l'avance.

6. Veillez à ce que tous les changements de nom et les photos soient mis à jour à l'avance afin qu'ils puissent être mis en ligne le jour de la transition. Cela inclut les adresses électroniques. Gardez en tête que les changements de nom dans certains processus peuvent prendre plus de temps que dans d'autres. Il est important de prendre cela en compte dans votre plan de transition.

Le jour où la transition sera annoncée à l'équipe de travail :

1. Organisez une réunion d'équipe au sujet de la transition à laquelle participeront l'employé.e en transition, le/la superviseur.e de l'employé.e, les collègues de l'employé.e et tout autre membre de l'équipe ou membre de l'équipe de direction régionale qui sont en mesure d'assister à la rencontre en personne. Si des membres de l'équipe de transition ou de l'équipe de travail de l'employé.e ne peuvent pas assister à la rencontre en personne, il est possible de les inviter à y assister virtuellement. Il est important que cette réunion ait lieu en personne si possible. Si l'employé.e pense que cela serait utile, un document informatif sur les questions relatives aux identités transgenres peut être distribué lors de cette réunion. C'est à l'employé.e de décider s'il/elle/iel se sent à l'aise d'assister à cette rencontre ou s'il/elle préfère ne pas y être.

2. Le/la chef de l'équipe de travail, ou le/la superviseur.e de l'employé.e, accompagnés par tout autre membre de l'équipe de direction présent, peuvent annoncer la transition, afin de démontrer du soutien et de la solidarité envers l'employé en transition. Le chef de l'équipe qui parle doit :

    i. Souligner l'importance de l'employé.e en transition au sein de l'entreprise et le soutien de la direction quant à la transition de l'employé.e.

    ii. Passer en revue les politiques pertinentes en lien avec la discrimination de l'entreprise.

    iii. Expliquer que l'employé.e en transition se présentera conformément à son identité de genre et que ce changement doit être respecté. Le/la chef de l'équipe doit également informer les collègues du nouveau nom et du pronom préféré de l'employé.e en transition.

    iv. Agir comme modèle en utilisant le nouveau nom et les nouveaux pronoms de l'employé.e en transition dans toutes communications - écrites et orales, formelles et informelles.

    v. Préciser que la transition ne changera pas le lieu de travail et que tout devrait continuer comme avant.

    vi. Encourager toutes les questions. Renvoyer les questions auxquelles le/la chef de l'équipe ne peut pas répondre aux RH.

    vii. Si une formation est prévue, la date doit être annoncée lors de cette réunion. Si possible, la formation doit avoir lieu avant la date de la transition officielle de l'employé en milieu de travail.

Le premier jour de la transition officielle de l'employé en milieu de travail :

Le/la superviseur.e de l'employé.e en transition doit s'assurer que tous les éléments sont en place, de la même manière que ce superviseur le ferait pour une nouvelle personne embauchée ou un.e employé.e qui a été transféré.e. Ces éléments sont les suivants :

1. S'assurer que l'employé.e en transition a une nouvelle pièce d'identité et une nouvelle photo, le cas échéant.

2. S'assurer que tous les documents de travail portent le nom et le genre appropriés et vérifier qu'ils ont été modifiés à tous les endroits où le nom de l'employé.e peut apparaitre.

Annexe 3 – Exemples de déclaration d'actions

Cette déclaration d'action a été rédigée par le personnel de Fierté Canada Pride le 23 août 2021 pour aborder la question de la violence policière à K'jipuktuk. C'est un excellent exemple d'une déclaration d'action efficace, réalisable et responsable et qui reste consciente d'elle-même. Vous pouvez trouver la déclaration sur le site web de Fierté Canada Pride (Brasseur, 2021).

Déclaration sur la violence policière à K'jipuktuk

Jacq Brasseur / 23 août 2021

L'équipe de Fierté Canada Pride (FCP) ainsi que les membres de son conseil d'administration souhaitent émettre la déclaration suivante concernant la violence policière à K'jipuktuk (Halifax) cette semaine.

Nous pensons à nos collègues à Halifax Pride qui ont été touchés par les événements violents qui ont eu lieu le 18 août 2021 à K'jipuktuk, lors de l'expulsion forcée de personnes sans-abri du campement au centre-ville d'Halifax par la police régionale de Halifax, touchant ainsi les membres et la communauté d'Halifax Pride. En annulant des événements et en accueillant les personnes touchées par la violence policière, Halifax Pride démontre que chaque organisation de festivals de la Fierté à travers le Canada peut répondre à la violence policière dans sa communauté.

> *« Cette situation a pu se produire parce que des personnes ont été expulsées de force de leur domicile, sans qu'aucun plan viable n'ait été mis en place pour qu'ils aient accès à des logements sécuritaires ailleurs. Cela représente un échec politique à plusieurs niveaux. Le logement est un droit humain, et le PPWG de la Nouvelle-Écosse s'en remet à l'expertise des organisations locales qui travaillent sans relâche sur cette question - notant que de nombreuses solutions possibles ont été discutées dans un récent rapport du Centre canadien de politiques alternatives, intitulées 'Keys to a housing secure future for all Nova Scotians'. »*
>
> ***Nova Scotia Policing Policy Working Group***

Le fait que la ville publie des images et des symboles de la Fierté sur les médias sociaux pendant le mois de la Fierté d'Halifax, en août, et ce sans soutenir les personnes sans-abri, est à la fois contradictoire et hypocrite par rapport à tout ce que représente la Fierté. Nous devons reconnaître que les personnes queer et trans sans-abri ont commencé et continuent de mener des mouvements de la Fierté à travers le Canada et partout dans le monde.

Il est important de dire ce que beaucoup de personnes noires, autochtones et de couleur savent depuis longtemps : la violence policière et la violence d'État ont un impact considérable sur les personnes noires, autochtones et les personnes de couleur. Ce type de violence policière

ainsi que l'absence de soutien municipal pour les personnes vivant dans la pauvreté et qui sont sans logement, sont à l'origine des taux élevés d'itinérance, de pauvreté et de violence que connaissent les personnes queer et trans, particulièrement les personnes queer et trans noires, les personnes de couleur et les personnes 2Esprit.

Cette situation est un exemple clair de la raison pour laquelle de nombreuses organisations de la Fierté au Canada limitent ou interdisent complètement la participation de la police à leurs événements. La libération des personnes queer et trans est directement liée à la libération de toutes les personnes en situation de pauvreté. Nous faisons écho aux appels lancés par les organisations à but non lucratif d'Halifax qui demandent des investissements concrets et importants pour lutter contre l'itinérance à Halifax et en Nouvelle-Écosse.

Nous soutenons Halifax Pride, et toutes les organisations de la Fierté membres de FCP, qui s'opposent à la violence policière et étatique. De plus, nous demandons à toutes les organisations de la Fierté membres de FCP d'appuyer et de souligner le travail effectué par les groupes de personnes noires, autochtones et de couleur au sein de leurs communautés, des communautés qui s'opposent à ce type de violence depuis bien plus longtemps, bien avant que le mouvement de la Fierté ait commencé à aborder ces sujets.

Demandes d'autres groupes :

- Wellness Within demande la démission du conseil municipal et du chef de police de Halifax, le définancement de la police d'Halifax et que la ville fournisse immédiatement un logement permanent à chaque personne touchée par l'expulsion forcée.
- VoteHousing demande à la ville de Halifax de mettre fin à l'expulsion forcée des personnes vivant dans des campements.
- YWCA Halifax demande une large gamme de réponses.
- Dalhousie Legal Aid Services demande au maire et au conseil municipal de mettre fin aux expulsions et d'élaborer un plan de transition en matière de logement qui soit « légal, ordonné et humain. »
- NS PPWG demande au bureau des commissaires de la police de « lancer une enquête complète et indépendante sur les ratés de la police régionale de Halifax lors des expulsions du 18 août 2021 ».

Annexe 4 – Organisations nationales 2S & LGBTQIA+

Il existe une grande gamme d'organisations nationales spécifiques aux communautés 2S & LGBTQIA+ qui peuvent fournir un soutien, des conseils, des ressources et des formations à votre organisation. Vous trouverez ci-dessous une liste non exhaustive :

- **Fierté Canada Pride** est l'association nationale des organisations de la Fierté à travers le pays.

  www.fiertecanadapride.org

- **Pride at Work Canada / Fierté au Travail Canada** permet aux employeurs canadiens de créer des lieux de travail qui célèbrent tous les employés, et ce peu importe leur expression de genre, leur identité de genre et leur orientation sexuelle.

  www.prideatwork.ca

- **The Canadian Centre for Gender & Sexual Diversity / Le Centre Canadien de la Diversité des Genres & de la Sexualité** soutient les communautés de la diversité sexuelle et de genre par le biais de l'éducation, de la recherche et de la défense de droits.

  www.ccgsd-ccdgs.org

- **Egale Canada** s'efforce d'améliorer la vie des personnes 2SLGBTQI au Canada et de renforcer la réponse mondiale aux problèmes 2SLGBTQI.

  www.egale.ca

- **Rainbow Railroad** est une organisation mondiale à but non lucratif qui aide les personnes LGBTQI+ qui sont persécutées à cause de leur orientation sexuelle, leur identité de genre et leurs caractéristiques sexuelles.

  www.rainbowrailroad.org

- **The Enchanté Network / Le Réseau Enchanté** est un réseau national qui relie et soutient plus de 120 centres de fierté et fournisseurs de services 2SLGBTQ+ à travers le Canada.

  www.enchantenetwork.ca

- **2 Spirits in Motion Society** vise à créer, maintenir et renforcer un environnement sécuritaire pour les personnes 2Esprit afin qu'elles puissent s'exprimer et vivre pleinement leur identité culturelle liée au genre et à la sexualité.

  www.2spiritsinmotion.com

- **Gender Creative Kids Canada** est une organisation communautaire de référence qui soutient les jeunes trans, non-binaires et fluides sur le plan du genre au sein de leurs familles, de leurs écoles et de leurs communautés depuis 2013.

  www.gendercreativekids.com

- **PFLAG Canada** est une organisation caritative nationale fondée par des parents qui souhaitaient aider les membres de leur famille à comprendre et à accepter leurs enfants LGBTQ2S.

  www.pflagcanada.ca

Annexe 5 – Exemple de politique relative aux toilettes et aux vestiaires

EXEMPLE DE POLITIQUE RELATIVE AUX TOILETTES ET AUX VESTIAIRES

(Human Rights Campaign Foundation, 2016)

Les questions d'accès aux toilettes et aux vestiaires doivent être traitées avec respect. Il est dans l'obligation de BGC de fournir à tous les employés, invités et clients un accès adéquat aux installations.

APPLICATIONS

(Downie, 2019)

- Les individus sont autorisés à utiliser les toilettes qui correspondent le mieux à leur genre, leur identité de genre et/ou leur expression de genre.
    - Aucune personne ne doit être interrogée sur le sexe qui lui a été assigné à la naissance, ni fournir une preuve de ce sexe, de l'état de sa transition médicale, ou autrement être dans l'obligation de présenter une preuve de son genre lorsqu'elle accède aux toilettes.
    - Des toilettes à cabine unique sont à la disposition de tous et sont clairement indiquées par de la signalisation non genrée.
- Aucune personne ne doit être forcée par le personnel, ou par d'autres visiteurs, d'utiliser les toilettes à cabine unique.
- C'est la responsabilité des personnes qui souhaitent une plus grande intimité ou qui ne sont pas à l'aise d'utiliser les toilettes inclusives, peu importe la raison, d'utiliser les toilettes à cabine unique.
- Le personnel doit indiquer l'emplacement de toutes les toilettes, quel que soit le genre perçu de la personne qui demande l'accès aux toilettes.

Dans la mesure du possible, BGC a prévu des installations supplémentaires, notamment :

- Des installations à occupation unique, non genrées (unisexes); et
- L'utilisation de toilettes à occupation multiple, non genrées, avec des cabines verrouillables pour un seul occupant.

Remarque : tout employé peut choisir d'utiliser ces options, mais personne, y compris une personne transgenre, n'est tenu de le faire.

Comme pour les toilettes, tous les employés, invités et clients ont le droit d'utiliser le vestiaire correspondant à leur identité de genre. BGC a pris des mesures pour assurer une plus grande intimité dans ses vestiaires pour les employés qui le désirent — pas seulement les employés transgenres — mais pour tout employé qui souhaite une plus grande intimité.

Annexe 6 – Exemple de politique de code vestimentaire

Politique du code vestimentaire des écoles publiques de Portland

(Collins & Ehrenhalt, 2018)

La politique de code vestimentaire du district s'applique à toutes les écoles publiques de Portland, de la maternelle à la 12e année, à l'exception des écoles ayant une politique de code vestimentaire qui inclut un uniforme prescrit. L'élève et ses parents, ou gardiens légaux sont les personnes responsables de l'habillement et de la tenue de l'élève en question.

Tenue vestimentaire et habillage autorisés :

- Les élèves doivent porter des vêtements comprenant une chemise, un pantalon ou une jupe (ou l'équivalent) et des chaussures.
- Les chemises et les robes doivent avoir du tissu sur le devant et sur les côtés.
- Les vêtements doivent couvrir les sous-vêtements, ceci exclut les ceintures et les bretelles de soutien-gorge.
- Le tissu doit couvrir toutes les parties intimes et ne doit pas être transparent.
- Les chapeaux et autres couvre-chefs doivent permettre de voir le visage et ne pas bloquer le champ de vision des élèves ou du personnel. Les gilets à capuche (coton ouaté ou « hoodie ») doivent permettre au personnel de voir le visage et les oreilles de l'élève.
- Les vêtements doivent être adaptés à toutes les activités prévues en classe, y compris le cours d'éducation physique, les laboratoires de sciences, les ateliers de menuiserie et d'autres activités présentant des risques particuliers.
- Les cours spécialisés peuvent nécessiter des vêtements spéciaux, tels que des uniformes sportifs ou de l'équipement de sécurité.

Tenue vestimentaire et habillage non autorisés :

- Les vêtements ne doivent pas représenter, faire de la publicité ou préconiser la consommation d'alcool, de tabac, de la marijuana ou d'autres substances contrôlées.
- Les vêtements ne doivent pas présenter de la pornographie, de la nudité ou des actes sexuels.
- Les vêtements ne doivent pas présenter de discours haineux visant des groupes particuliers, tels que la race, l'origine ethnique, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'affiliation religieuse ou tout autre groupe protégé.
- Les vêtements, y compris les symboles représentant des gangs de rue, ne doivent pas menacer la santé ou la sécurité d'un autre élève ou du personnel.
- Si la tenue vestimentaire, l'habillage ou la toilette de l'élève menace la santé ou la sécurité d'une autre personne, des mesures disciplinaires, conformes aux politiques disciplinaires pour des violations similaires, seront mises en place.

bgccan.com

/BGCCanadaFR

/bgccan

400-2005 Sheppard Ave East
Toronto, ON M2J 5B4

905-477-7272
1-844-477-7272 (sans frais)