L'inclusion des personnes LGBTQ2+

Guide pratique pour des municipalités inclusives au Canada et ailleurs dans le monde

Commission canadienne pour l'UNESCO

COALITION DES MUNICIPALITÉS INCLUSIVES

pour renforcer l'équité et la diversité

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

COMMISSION CANADIENNE POUR L'UNESCO

Avec le soutien de la

Coalition internationale des villes inclusives et durables – ICCAR

Document rédigé pour la Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) par :
Caitlin Downie, SOCIAL iMPACT Research & Consulting

Coordination du projet
Cynthia Lacasse, chargée de programme,
Sciences sociales et humaines,
Commission canadienne pour l'UNESCO

La Commission canadienne pour l'UNESCO souhaite remercier les personnes suivantes qui ont accepté de partager leurs connaissances et leur expertise pour le présent document :

- Marie-Pier Boisvert, Conseil québécois LGBTQ
- Jacq Brasseur, UR Pride Centre for Sexuality & Gender Diversity
- Jeremy Dias, Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité (CCDGS)
- Bushra Ebadi, Groupe consultatif jeunesse de la Commission canadienne pour l'UNESCO
- Helen Kennedy, Egale Canada
- Jinny Mailhot, Corporation de développement communautaire du Haut-Saint-François
- Frederick Russell-Rivoallan, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)

Commission canadienne pour l'UNESCO
ISBN K34-6/2019F-PDF
978-0-660-31369-6
Tous droits réservés. Le présent document, également publié en ligne à https://fr.ccunesco.ca, peut être reproduit en totalité ou en partie à des fins personnelles et non commerciales, à condition d'en reconnaître les auteurs.

© Commission canadienne pour l'UNESCO, mai 2019.

Commission canadienne pour l'UNESCO
150, rue Elgin, case postale 1047
Ottawa (Ontario) K1P 5V8

fr.ccunesco.ca
Téléphone : 613 566-4414
Sans frais : 1 800 263-5588
Courriel : ccunesco@ccunesco.ca

La Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) contribue au développement de sociétés au sein desquelles les citoyen(ne)s échangent leurs connaissances, tant à l'échelle locale qu'à l'échelle mondiale, afin de bâtir la paix dans l'esprit des hommes et des femmes. Elle facilite la coopération dans les domaines de l'éducation, des sciences, de la culture, de la communication et de l'information dans le but de relever les défis les plus complexes du monde d'aujourd'hui. Avec ses initiatives et ses réseaux, la CCUNESCO appuie l'Agenda 2030 pour le développement durable des Nations Unies et les autres priorités de l'UNESCO. La CCUNESCO relève du Conseil des arts du Canada.

Table des matières

02 Préface

03 Introduction
04 Contexte
06 Rôle des municipalités

07 LGBTQ2+ : survol
07 Population
08 Terminologie
09 Concepts clés
10 Intersectionnalité
11 Désignation des personnes non binaires

12 Défis de tous les jours
12 Communication
13 Criminalité et maintien de l'ordre
14 Ressources humaines
15 Jeunes
16 Aînés
17 Infrastructures de loisirs
18 Santé

20 Et ensuite?
20 Piste de solutions rapides
21 À faire
21 À éviter
22 Plan de changement
23 Soutien des personnes LGBTQ2+

30 Annexe A : Modèles et ressources
30 Toilettes unisexes
35 Guides de rédaction épicène
35 Questions de sondage inclusives
36 Énoncé d'engagement
36 Exemple de signature de courriel
36 Porte-nom

38 Annexe B : Glossaire

41 Annexe C : Chronologie des droits LGBTQ2+ au Canada

43 Annexe D : Références

Préface

Au cours des dernières décennies, le Canada a fait des progrès importants en matière de reconnaissance des droits de la communauté LGBTQ2+. La *Charte canadienne des droits et libertés* et l'adoption de plusieurs lois ont notamment permis de diminuer la discrimination systémique vécue par cette partie de la population canadienne. Le Sénat, qui s'assure que les projets de loi émanant de la Chambre des communes respectent les droits des minorités, a joué un rôle important à cet égard. Il a récemment eu l'occasion de réaffirmer et de renforcer ces droits lors des débats entourant l'adoption de la loi C-16 qui interdit la discrimination envers les personnes transgenres, et de la loi C-66 qui permet de radier des condamnations constituant des injustices historiques pour la population LGBTQ2+.

Malgré ces avancées, nous sommes conscients du travail qu'il reste à faire pour que cette communauté soit acceptée et respectée partout au pays. L'initiative de la Commission canadienne pour l'UNESCO survient donc au bon moment car elle va au-delà des grands principes et propose des outils concrets aux municipalités pour faire vivre ces droits peu importe où ces villes et villages se trouvent sur le territoire canadien. Le palier municipal est souvent le premier contact du citoyen avec les pouvoirs publics, c'est une administration de proximité qui a un rôle crucial à jouer dans l'inclusion de la minorité LGBTQ2+.

L'implication des municipalités est d'autant plus essentielle que le profil de la communauté LGBTQ2+ est en constante évolution. Il y a aujourd'hui davantage de diversité culturelle, ethnique et religieuse chez les personnes LGBTQ2+ et l'afflux de demandeurs d'asile qui fuient la discrimination en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité sexuelle ou de genre, pose un défi important d'accueil et d'accompagnement dans nos villes et nos villages. Les approches proposées doivent donc tenir compte de ces nouvelles réalités. Heureusement, d'un bout à l'autre du pays, des initiatives inspirantes favorisent l'inclusion et l'intégration de la communauté LGBTQ2+ et ce document en témoigne avec éloquence.

Nous sommes heureux de nous associer à ce guide car, à titre de sénateurs, nous avons la responsabilité constitutionnelle de défendre les minorités, qu'elles soient linguistiques, autochtones, ethniques ou sexuelles. C'est avec enthousiasme que nous allons promouvoir ce guide dans nos milieux respectifs et nous continuerons tous deux, chacun(e) à notre façon, à parler d'une voix forte au Sénat en faveur d'une société plus inclusive pour les minorités sexuelles de notre pays.

Julie Miville-Dechêne,
sénatrice indépendante du Québec

René Cormier,
sénateur indépendant du Nouveau-Brunswick

Introduction

Lancée en mars 2004 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), la Coalition internationale des villes inclusives et durables - ICCAR est un réseau de villes intéressées par l'échange d'expériences visant à améliorer leurs politiques de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'exclusion. En réponse aux défis que posent le racisme et la discrimination et en reconnaissance de la compétence des municipalités canadiennes dans nombre d'entre eux, la Commission canadienne pour l'UNESCO et ses partenaires ont invité les municipalités canadiennes à prendre part à ce mouvement mondial en se joignant à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination (CCMCRD), renommée Coalition des municipalités inclusives en 2019.

Depuis sa création, la Coalition encourage les municipalités qui mettent en œuvre des intiatives pour lutter contre le racisme et la discrimination et qui promeuvent des pratiques plus inclusives. Ce réseau de municipalités se développe grâce aux efforts de collaboration et au partage des pratiques exemplaires et de ressources. Le présent guide se greffe à la multitude de ressources et de guides pratiques conçus pour les épauler dans leurs efforts pour faire respecter les droits de la personne.

Des municipalités et partenaires concernés par les enjeux des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queers et bispirituelles (LGBTQ2+) ont contribué au présent document en partageant leurs expériences, leurs apprentissages et leurs réussites dans le but d'aider l'ensemble des municipalités à mettre en place des initiatives d'inclusion pour les personnes LGBTQ2+. En plus de fournir des renseignements généraux et des éléments de contexte, le document formule des recommandations et propose des pratiques prometteuses et des outils. Ces pratiques et outils sont présentés uniquement à titre d'exemples; les municipalités sont libres de choisir ceux qui conviennent le mieux dans leur contexte et qui sont les plus susceptibles d'avoir un effet positif sur leurs citoyen(ne)s. Le présent guide ne prétend donc pas présenter l'ensemble des pratiques prometteuses et des outils conçus au Canada, mais plutôt un certain nombre d'exemples capables d'inspirer les municipalités de toute taille et en tout lieu. Comme les droits de la personne évoluent constamment, le présent document reflète le contexte et les contraintes qui avaient cours au moment de sa rédaction.

Nous espérons que cet outil sera utile aux administrations locales intéressées à améliorer leurs politiques et programmes en matière de droits, d'équité et d'inclusion des personnes LGBTQ2+. Nous les invitons à prendre action afin d'offrir aux personnes LGBTQ2+ des milieux inclusifs, sécuritaires et libres de discrimination.

Le secrétaire général,

Sébastien Goupil
Commission canadienne pour l'UNESCO

Contexte

Les personnes LGBTQ2+ demeurent l'un des groupes les plus marginalisés dans le monde. Un récent rapport du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'Homme fait d'ailleurs état de la violence répandue à leur encontre et souligne le manque de protections et la discrimination systémique qui contribuent à leur vulnérabilité[i]. Cependant, il indique également les progrès rapides vers l'inclusion et l'égalité, notamment avec l'extension des protections juridiques des individus en fonction de leur orientation sexuelle et de leur genre, l'abolition des sanctions pénales et la légalisation du mariage entre personnes de même sexe.

Ressource

La publication *Living Free and Equal* (2016) des Nations Unies présente ce que font les États pour lutter contre la violence et la discrimination envers les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres et intersexes. En anglais seulement.

L'Agenda 2030 des Nations Unies est un ambitieux cadre d'action international sur 15 ans articulé autour d'un ensemble de 17 objectifs de développement durable (ODD), parmi lesquels l'ODD 11 qui vise à « faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à toutes et tous, sûrs, résilients et durables ». L'engagement de « ne laisser personne de côté » est au cœur des ODD. Ce principe est directement relié aux réalités des personnes LGBTQ2+ qui ont trop souvent été laissées de côté. Bien que l'Agenda 2030 réitère des principes comme l'inclusion de toutes et de tous, indépendemment de leur sexe, il ne mentionne pas explicitement l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Ressource

L'étude *Sustainable Development Goals and LGBT Inclusion* présente des façons d'atteindre l'égalité pour les personnes LGBTQ2+ en mettant en valeur le travail déjà amorcé à travers le monde pour assurer qu'elles soient pleinement incluses et que leurs besoins soient rencontrés. Des suggestions d'actions pratiques sont également offertes. En anglais seulement.

Le Nouveau Programme pour les villes, adopté lors de la Conférence des Nations Unies sur le logement et le développement urbain durable Habitat III (2016), fixe un nouveau cadre mondial en matière de développement urbain durable et permet de repenser la manière dont nous organisons, gérons nos villes et y vivons.[ii] Le document n'aborde ni ne reconnaît les droits des personnes LGBTQ2+ malgré des pressions en ce sens de certains pays dont le Canada, les États Unis, le Mexique et l'Union européenne. Dix-sept pays membres avaient alors fait front commun pour bloquer l'inclusion des personnes LGBTQ2+ dans une liste des « groupes vulnérables » qui ne devraient pas faire l'objet d'une discrimination dans le cadre du programme.[iii] Force est de constater que le débat mondial sur les droits et l'inclusion des personnes LGBTQ2+ est bien vivant. C'est dans ce contexte que l'UNESCO maintient son engagement à protéger les droits des personnes LGBTQ2+ et à lutter contre les préjugés, la violence et l'inégalité.

Au Canada, les changements sociétaux se poursuivent vers une plus grande acceptation des droits des personnes LGBTQ2+, grâce notamment à un certain nombre de gains législatifs et politiques depuis les années 1960. En 2017, un sondage a révélé que 74 % des Canadien(ne)s étaient favorables au mariage entre personnes de même sexe, une hausse par rapport

aux 41 % de 1997[iv]. Malgré ce virage positif dans l'attitude des citoyen(ne)s et la protection législative des droits des personnes LGBTQ2+, les défis pour ceux-ci et leurs familles demeurent nombreux. De fait, les personnes LGBTQ2+ continuent d'être victimes de discrimination et d'intimidation, elles sont plus exposées à des problèmes de santé – y compris des problèmes de santé mentale – et elles sont confrontées à des obstacles systémiques en matière d'emploi, de logement ainsi que de services de santé et de soutien.

Coalition pour les droits égaux
La Coalition pour les droits égaux (CDE) se consacre à la protection et à l'avancement des droits des personnes LGBTI. Avec ses 40 États membres, dont le Canada, elle crée des liens avec des organisations de la société civile et des organismes multilatéraux.

Ressource

Libres et égaux Nations Unies, une initiative du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, est une campagne publique de sensibilisation à la violence et à la discrimination homophobes et transphobes et de promotion d'un plus grand respect des droits des personnes LGBTQ2+ partout dans le monde. Des fiches factuelles, du matériel de sensibilisation, des cartes interactives de dépénalisation et d'autres ressources sont disponibles en ligne.

Rôle des municipalités

Dans le contexte actuel, les municipalités jouent un rôle central dans la lutte contre la discrimination envers les personnes LGBTQ2+. La Charte canadienne des droits et libertés et les autres instruments normatifs relatifs aux droits de la personne imposent à tous les ordres de gouvernement de favoriser l'égalité et le respect de tous les citoyen(ne)s. Dans cette optique, les municipalités occupent une position unique : en tant qu'ordre de gouvernement le plus près des gens, elles ont la possibilité de faire progresser concrètement les droits des personnes LGBTQ2+ en adoptant des politiques et des programmes en ce sens. Elles ont en outre la responsabilité de gérer la prestation des services d'une manière inclusive et accessible, d'assurer la sécurité des citoyen(ne)s et de promouvoir un sentiment d'appartenance et d'inclusion. À titre d'employeurs, elles ont aussi l'obligation de maintenir un milieu de travail accueillant et sécuritaire. Elles sont par ailleurs tenues responsables des incidents de harcèlement au travail dont elles avaient ou auraient dû avoir connaissance. Dans la foulée des changements sociaux et législatifs, les municipalités doivent s'attaquer aux enjeux auxquels sont confrontées les personnes LGBTQ2+ et œuvrer à instaurer un milieu inclusif pour toutes et tous.

Avantages pour les municipalités[v]

1 Amélioration de la vie économique

- → Meilleures attraction et rétention des résident(e)s et des employé(e)s
- → Productivité accrue des employé(e)s

2 Amélioration de la vie locale

- → Engagement social accru
- → Société plus cohésive et plus harmonieuse

3 Augmentation de l'efficacité

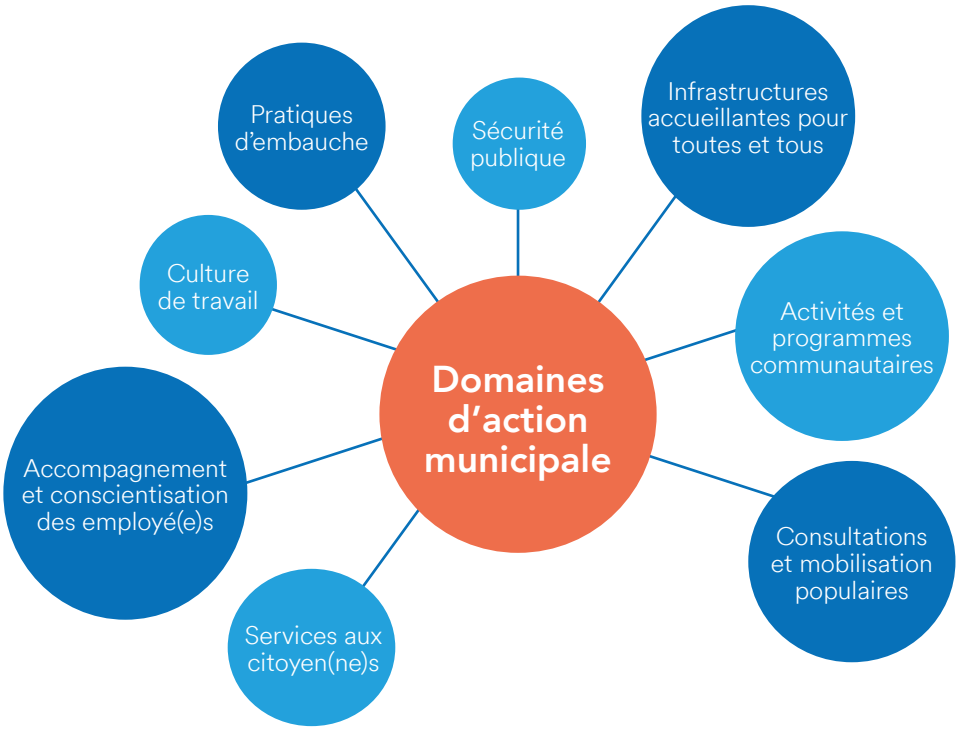
- → Prestation améliorée des services
- → Baisse du nombre de plaintes
- → Responsabilité réduite en cas de plaintes

4 Amélioration des réponses aux incidents de discrimination

- → Meilleure préparation
- → Intervention plus efficace

Ressource

La Human Rights Campaign Foundation évalue l'inclusion des personnes LGBTQ2+ au sein des municipalités. En anglais seulement.



LGBTQ2+ : survol

Population

Le portrait statistique de la population LGBTQ2+ demeure difficile à dresser. Selon Statistique Canada, 3 % des Canadien(ne)s âgé(e)s de 18 à 59 ans s'identifient comme homosexuel(le)s ou bisexuel(le)s[vi]. Il s'agirait là d'une sous-représentation flagrante que l'on devrait plutôt considérer comme le pourcentage minimum de gens qui s'identifient comme tels. Certaines études prétendent en effet que plus de 5 % des Canadien(ne)s s'identifient comme LGBT[vii] alors que d'autres indiquent que ce taux atteint 14 % chez les étudiants et étudiantes[viii]. Bien qu'il soit difficile d'établir des statistiques exactes, il n'en demeure pas moins que les contributions des personnes LGBTQ2+ sont manifestes. Par exemple, elles enrichissent activement la société dans les domaines de la santé, des droits de la personne, de la science, de l'éducation publique, des arts et de la culture.

LGBTQ2+
Dans le présent document, le sigle LGBTQ2+ est utilisé pour englober un grand nombre de sexualités, de sexes et de genres, dont les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queers et bispirituelles. Le signe plus (+) est une reconnaissance des diverses identités non reflétées par le sigle, dont il existe de nombreuses variantes.

Terminologie

Lorsqu'on se penche sur les enjeux reliés aux personnes LGBTQ2+, il est important de connaître et de comprendre la terminologie et les concepts clés liés au genre et à l'orientation sexuelle. La terminologie utilisée évolue constamment à mesure que la compréhension des concepts s'affine. Si la diversité des sexualités, des sexes et des genres ne date pas d'hier, elle n'a toujours pas de terminologie propre, exacte et respectueuse dans de nombreuses sociétés. Les mots se transforment; ancrés dans des cultures, ils varient d'un endroit à l'autre. L'établissement d'une terminologie descriptive appropriée est d'ailleurs au cœur des préoccupations de nombreuses personnes LGBTQ2+. Compte tenu de l'évolution rapide et de la redéfinition fréquente des termes, la liste des définitions figurant au glossaire (annexe B) se veut un guide général sans prétention à l'exhaustivité.

Bispiritualité (Two Spirit)
De nombreuses personnes autochtones LGBTQ+ utilisent le terme « bispirituel » ou « *Two Spirit* » au lieu, ou en plus, de s'identifier comme personne LGBTQ+. Ce terme générique est utilisé pour décrire leur identité de sexe ou de genre et se réapproprier leurs traditions et rôles sexuels d'avant la colonisation. Plusieurs langues autochtones ont d'ailleurs des mots pour décrire les personnes qui sont attirées par des personnes de même sexe ou qui expriment leur genre de différentes manières[ix] :

ayahkwêw (cri)

sipiniq (inuktitut)

puoin (mi'kmaq)

ogokwe (ojibwé)

sx'ints (nuxalk)

Autochtones et LGBTQ+
Les personnes bispirituelles (*Two Spirit*) ont des perspectives, des expériences et des défis uniques.

Le Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité (CCDGS) a lancé une campagne d'inclusion qui crée des espaces et des outils adaptés et amorce des conversations. En anglais seulement.

L'initiative Two Spirit, One Voice d'Egale Canada soutient les personnes s'identifiant à la fois comme LGBTQ+ et Autochtones. En anglais seulement.

Concepts clés

Les organisations, y compris les municipalités qui souhaitent instaurer des politiques et des pratiques plus inclusives, doivent chercher à comprendre les concepts de sexe, de genre et d'orientation sexuelle de même que leur incidence, leurs obstacles systémiques, leur nature complexe et les façons dont ils se recoupent avec d'autres identités qu'une personne peut avoir. Ces concepts sont souvent mal compris, mal utilisés ou confondus.

Orientation sexuelle : Attirance ou non envers d'autres personnes. Lesbienne, gai, bisexuel(le), hétérosexuel(le), pansexuel(le) et asexuel(le) sont quelques-unes des orientations sexuelles possibles. L'orientation sexuelle peut aussi être appelée *attirance*. Certaines orientations comme la bisexualité, la pansexualité et l'asexualité restent très mal comprises et suscitent souvent des réactions de discrimination et de haine à l'extérieur comme à l'intérieur de la communauté LGBTQ2+. Les expériences et la victimisation des personnes bisexuelles, pansexuelles et asexuelles doivent être prises en compte dans la planification et la mise en œuvre des initiatives d'inclusion.

Genre : Sens de soi en tant qu'homme, femme, personne non binaire, personne au genre fluide ou personne hors du concept de genre. Le genre est une construction sociale influencée par des caractéristiques biologiques et des normes sociétales. Il est souvent assigné à la naissance en fonction du sexe.

Sexe/sexe assigné à la naissance : Étiquette fondée sur des caractéristiques biologiques telles que l'appareil reproducteur, les chromosomes et les hormones. Le sexe (masculin ou féminin) est généralement assigné à la naissance par un médecin en fonction des caractéristiques génitales externes. Lorsque l'anatomie sexuelle et reproductive n'est pas classable selon les paramètres médicaux de ce qu'on nomme une « fille » et un « garçon » , une personne peut être décrite comme intersexuée.

Personnes trans et non binaires
Les personnes trans et non binaires s'identifient à un genre différent de celui qui leur a été assigné à la naissance. Les municipalités doivent tenir compte des défis particuliers de ces personnes notamment la sécurité dans les toilettes et les vestiaires, l'utilisation respectueuse des noms et pronoms et le soutien dans leur transition si c'est la voie qu'elles choisissent.

Personnes intersexuées
Les municipalités peuvent jouer un rôle important dans le soutien aux personnes intersexuées en s'efforçant activement de mettre fin à la stigmatisation, à la honte et au secret par des initiatives de sensibilisation et d'éducation. De plus, elles peuvent collaborer avec les autres ordres de gouvernement et des organismes sans but lucratif à l'élimination des chirurgies génitales non consenties, l'offre de soins de santé axés sur le patient et la mise en place d'autres formes de soutien.

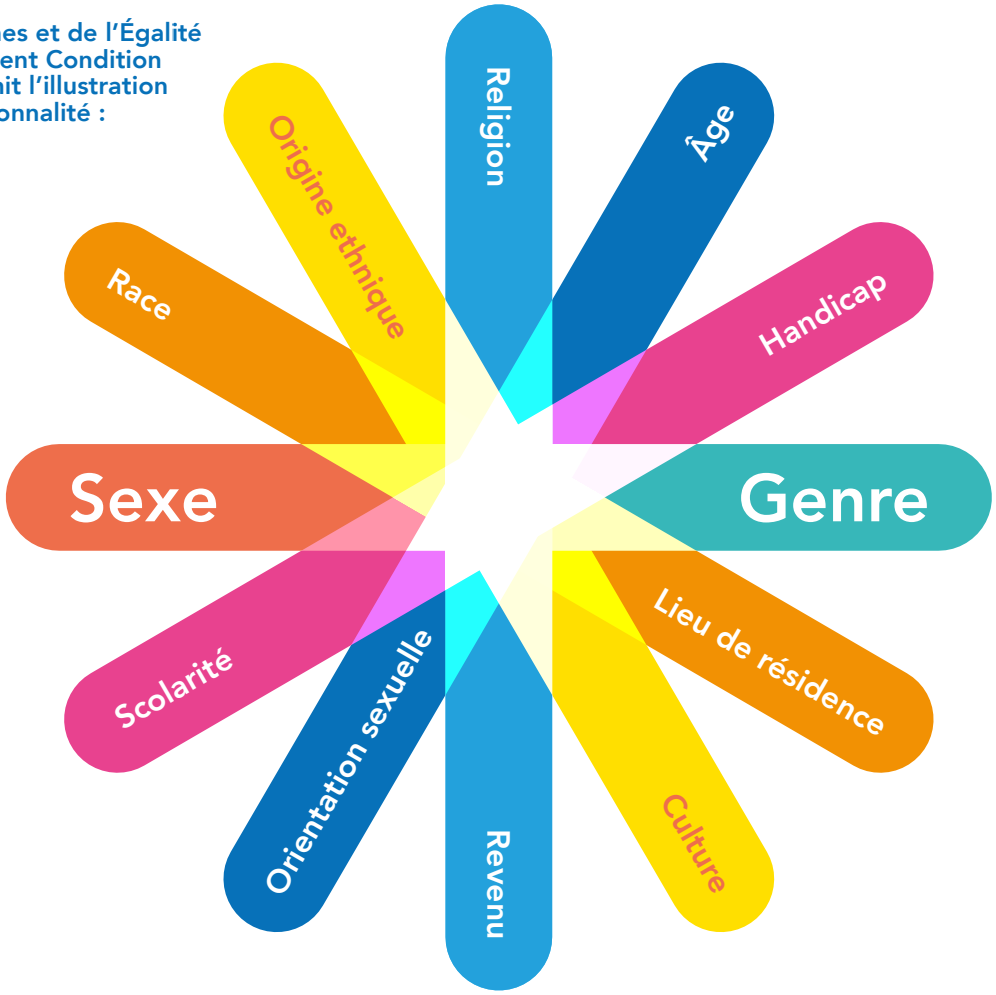
Intersectionnalité

En plus de son identité LGBTQ2+, une personne peut se définir par d'autres identités comme son origine ethnique ou sa religion et ainsi encourir un risque accru de subir les effets des systèmes d'oppression et de discrimination. Par exemple, un homme gai peut être victime d'homophobie alors qu'une femme juive gaie peut souffrir d'homophobie mais aussi d'antisémitisme et de sexisme. Les approches intersectionnelles reconnaissent donc que les identités de même que les situations de privilège et d'oppression coexistent et se chevauchent en tout temps chez une personne. Le terme *intersectionnalité* a été popularisé par Kimberlé Crenshaw pour définir l'interconnectivité de l'origine ethnique et du sexe dans les systèmes d'oppression.

Ressource

IGLYO a conçu un guide sur l'intersectionnalité comprenant des activités, des listes de vérification et des pratiques pour les municipalités.
En anglais seulement.

Le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres (anciennement Condition féminine Canada) fournit l'illustration suivante de l'intersectionnalité :



Désignation des personnes non binaires

Pour un milieu plus inclusif pour toutes et tous, il est important d'utiliser le prénom et les pronoms d'usage de chacun. Par exemple, des pronoms genrés tels que *il/elle*, des pronoms bigenrés qui combinent le masculin et le féminin tels que *iel/yel/ille* (issus de *il* et *elle*), ou des pronoms non genrés tels que *ul* (au lieu de *il* ou de *elle*) ou *mo* (au lieu de *mon* ou de *ma*). Il revient à chaque personne de choisir ceux qui lui plaisent. S'exercer à utiliser des pronoms non familiers est une bonne façon de les apprendre et de les incorporer dans son vocabulaire. Par ailleurs, on évitera d'utiliser l'expression *pronoms préférés* qui sous-entend que les pronoms sont une préférence plutôt qu'une nécessité. En cas de doute sur l'identification de genre, on évitera également les titres de civilité (*M./Mme*). Les pronoms ajoutés aux signatures des courriels, aux formulaires et aux porte-noms clarifient la façon dont une personne souhaite être abordée en plus d'être un symbole clair d'inclusion. Les municipalités devraient également revoir tous leurs formulaires, politiques et modèles de correspondance pour s'assurer que leur libellé est non genré et qu'ils tiennent compte de la langue non genrée. Pour de plus amples renseignements, voir l'annexe A.

Désignation des personnes non binaires[x]		
Rédaction bigenrée (combinant le masculin et le féminin)	**Rédaction nongenrée (faisant disparaître les genres grammaticaux)**	**Rédaction épicène (utilisation de termes n'apposant pas de genre particulier)**
administrateurices (de administrateur et administratrice)	ul ou ol (au lieu de il ou de elle)	Le personnel (au lieu de "les employés")
iel, yel ou ille (issus de il et elle)	mo (au lieu de mon ou de ma)	Le corps enseignant (au lieu de "les professeurs")
cellui (issu de celui et celle)		
celleux (issus de ceux et celles)		

Pratiques exemplaires

- Ajouter un espace pour les pronoms dans les formulaires d'inscription et les porte noms.
- Demander aux personnes trans comment elles souhaitent qu'on s'adresse à elles au cas où elles n'auraient pas révélé leur identité de genre.
- Dans les réunions, demander aux participants de se présenter et d'indiquer leurs pronoms d'usage.

Conseil

Quand on ne connaît pas les pronoms d'usage d'une personne :

- Demander : « Quels sont votre prénom et votre pronom d'usage? »
- Éviter le langage sexospécifique. Au lieu de « Bonsoir Mesdames », dites « Bonsoir tout le monde »
- Éviter les pronoms. Par exemple, dites « Cette personne veut un rendez-vous en soirée. »

Tout le monde peut se tromper ! En cas de maladresse, s'excuser et poursuivre la conversation. Et surtout, s'exercer! C'est en forgeant qu'on devient forgeron.

Défis de tous les jours

Les municipalités jouent un rôle prépondérant dans la vie des citoyen(ne)s et supervisent bon nombre des programmes et services qui influent le plus sur leur quotidien. Les domaines présentés dans cette section sont ceux qui posent les défis les plus importants aux personnes LGBTQ2+ et ceux sur lesquels les municipalités pourraient se concentrer pour apporter des changements susceptibles d'améliorer la qualité de vie de tout le monde.

Communication

Il est important de communiquer avec les personnes LGBTQ2+ et de parler d'elles pour reconnaître leurs défis. Une bonne communication peut contribuer à établir et à maintenir des liens solides entre les municipalités, leurs citoyen(ne)s et les organismes et à appuyer l'élaboration de services adéquats et appropriés pour toutes et tous. Pour éliminer les obstacles auxquels se heurtent les personnes LGBTQ2+, leurs familles et les organismes de soutien qui s'adressent à elles, il est essentiel de leur tendre la main. L'inclusion et l'équité en dépendent.

Par ailleurs, la collecte de données adéquates et appropriées fait défaut, et il est souvent difficile d'avoir des informations fiables sur les communautés LGBTQ2+. Un problème répandu est l'utilisation de questions sexospécifiques dans les formulaires et sondages. La grande majorité de ceux-ci utilisent des formulations binaires, qui marginalisent davantage les personnes trans et non binaires et les excluent des statistiques. La collecte de données est donc faussée et la prise de décisions insuffisamment appuyée sur des faits. De plus, l'amalgame de termes comme le sexe et le genre et l'absence d'approches intersectionnelles dans la collecte de données nuisent souvent à la compréhension des expériences spécifiques et diverses des personnes LGBTQ2+. Le manque de données fiables est assurément un obstacle continu à l'offre de ressources et de services de soutien pour ces personnes.

Comité consultatif - Hamilton (Ontario)
La Ville de Hamilton s'est dotée d'un comité consultatif LGBTQ2+ pour évaluer ses propres efforts d'inclusion des personnes LGBTQ2+. En anglais seulement.

Conseil

La collecte d'informations sur le genre repose-t-elle sur un motif légitime?

Dans la négative : éviter de les recueillir.

Dans l'affirmative : proposer plusieurs options de réponse en plus des options binaires.

De nombreux employeurs sondent également leurs employé(e)s sur l'inclusion au travail, ce qui permet à ces derniers de s'identifier comme LGBTQ2+ et d'aider leur entreprise à suivre leurs progrès et à atteindre leurs objectifs d'inclusion.

75 %

Les trois quarts des répondant(e)s LGBT estiment que les employeurs devraient offrir à leur personnel la possibilité de s'auto-identifier ou de divulguer des renseignements les concernant[xi].

Criminalité et maintien de l'ordre

La sécurité et la qualité de vie, en particulier celles des personnes les plus vulnérables, sont deux considérations importantes pour les municipalités. Les personnes LGBTQ2+ sont souvent marginalisées, victimes de discrimination et de haine systémiques et interpersonnelles dans leur vie quotidienne, au travail, dans leurs interactions sociales, dans les lieux publics, à l'école, dans le système judiciaire et dans leur utilisation des services. Les municipalités ont donc tout intérêt à collaborer avec les organismes d'application de la loi pour le déploiement de stratégies de soutien aux citoyen(ne)s et de réduction de la criminalité ciblant les personnes LGBTQ2+.

Selon un rapport de Statistique Canada de 2014, 31 % des personnes gaies et lesbiennes et 39 % des personnes bisexuelles de plus de 18 ans avaient été victimes de discrimination au cours des cinq années précédentes. Le document révélait aussi que 50 % de ces personnes avaient vécu cette discrimination au travail[xii]. Les crimes haineux motivés par l'orientation sexuelle avaient plus que doublé en 2008 par rapport à l'année précédente et demeuraient les plus violents de tous les crimes haineux[xiii]. L'intersectionnalité des identités peut entraîner un risque accru de marginalisation, de discrimination et de haine. Par exemple, les personnes LGBTQ2+ issues de différentes communautés ethnoculturelles ou vivant avec un handicap risquent davantage d'en être victimes. Les municipalités devraient s'attaquer à la victimisation des personnes LGBTQ2+ en consultation avec celles-ci et porter une attention particulière à la sensibilisation et l'éducation populaires de même qu'au soutien aux victimes de crimes et d'incidents haineux.

Au Canada, les personnes gaies et lesbiennes sont

2 fois

plus susceptibles d'être victimes de violence.

Au Canada, les personnes bisexuelles sont presque

9 fois

plus susceptibles d'être victimes d'agression sexuelle.

Conseil

Fournir sur son site Web une liste des ressources de sa région pour les personnes LGBTQ2+.

Relations policières avec la communauté LGBTQ2+ - Vancouver (Colombie-Britannique)
L'agent de liaison avec la communauté LGBTQ2+ du Service de police de Vancouver travaille avec les organisations communautaires afin d'améliorer la sécurité des personnes LGBTQ2+. Le service a récemment mis de l'avant une nouvelle politique pour les agent(e)s qui interagissent avec les personnes trans et a produit la vidéo de formation *Walk With Me*. En 2016, il a mis en place le programme *Safe Space* (Espace sûr), une initiative de sensibilisation des entreprises et des institutions locales. En anglais seulement.

Admettre ses erreurs : des policiers présentent leurs excuses
Ces dernières années, des services policiers municipaux dont ceux de Montréal, de Calgary et de Toronto se sont officiellement excusés auprès des communautés LGBTQ2+ pour les descentes dans les bars et saunas gais et d'autres actions ayant contribué à leur marginalisation.

Ressources humaines

En tant qu'employeurs, les municipalités ont la responsabilité d'offrir un milieu de travail inclusif et respectueux à tout leur personnel. Malgré tout, les personnes LGBTQ2+ continuent de se heurter à des obstacles et d'être victimes de discrimination, notamment à l'embauche, dans leur avancement professionnel et dans leurs interactions interpersonnelles. Selon les statistiques, 38 % des personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles qui s'affichent comme tels subissent de la discrimination au travail; parmi les personnes qui s'affichent comme trans, ce taux atteint 80 %, soit plus du double[xiv]. Comme exemples de discrimination au travail, citons le fait de ne pas offrir d'accommodements à un employé pour une chirurgie de confirmation de genre[1], le refus d'utiliser le prénom et les pronoms d'usage d'une personne, l'omission de mettre à jour ses dossiers pour refléter le nom et le genre choisis par une personne et la formulation de commentaires négatifs sur les caractéristiques physiques ou le maniérisme d'une personne.

Les municipalités doivent accommoder les membres de leur personnel, qu'ils aient pris ou non des mesures concrètes dans l'affirmation de leur genre, comme un changement de nom légal. Elles peuvent aussi rendre leur milieu de travail plus inclusif en offrant une formation obligatoire à leur personnel pour les aider à mieux comprendre les identités LGBTQ2+, à développer leur empathie, à mieux connaître les différents droits individuels et à améliorer leur capacité à influer positivement sur le caractère accueillant de leur milieu. De plus, les municipalités devraient examiner leurs pratiques actuelles d'embauche et de promotion et les corriger au besoin pour les rendre plus inclusives.

Fierté au travail Canada - Winnipeg (Manitoba)
En 2012, la Ville de Winnipeg est devenue partenaire régional de Fierté au travail Canada.

Ressource

Egale Canada et le Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité (CCDGS) offrent du perfectionnement professionnel partout au Canada. Les ateliers sont personnalisés selon les besoins de chaque organisation et visent à accroître la compréhension, à faire évoluer les comportements et à créer des espaces positifs.

Conseil

S'assurer que la composition du comité d'embauche est variée et que ses membres ont reçu une formation sur les préjugés inconscients et la diversité des genres et des orientations sexuelles.

Ressource

L'initiative *Embaucher de toutes les gammes* de Fierté au Travail Canada propose des pratiques d'embauche et de travail inclusives et comprend une liste de vérification pratique pour les employeurs.
En anglais seulement.

[1] La chirurgie de confirmation de genre (aussi appelée *chirurgie de réassignation de genre ou de sexe*) est une procédure chirurgicale qui consiste à modifier le corps de la personne afin de faire correspondre son apparence physique à son sens intime de soi.

Jeunes

Les jeunes LGBTQ2+ sont un groupe particulièrement vulnérable, car le risque d'intimidation, de discrimination et de harcèlement à l'école est très élevé[xv]. Les jeunes sont aussi plus à risque de subir de la cyberintimidation ou du cyberharcèlement[xvi]. La violence homophobe vise aussi les élèves qui sont perçus à tort comme personne LGBTQ2+ car ils ne semblent pas se conformer aux normes de genre[xvii].

Souvent, ces jeunes doivent surmonter plus d'obstacles que les adultes pour utiliser les services et les ressources d'accompagnement, par exemple leur coût, le manque de transport et l'absence de soutien de leur famille ou de leurs pairs. Le rejet familial est le plus grand risque et, lorsqu'il se produit, il ouvre la porte à l'itinérance, la dépression, l'anxiété, les troubles alimentaires, les problèmes de santé mentale, le suicide, etc. Les municipalités peuvent s'attaquer à ce problème par l'instauration de programmes de prévention et le financement d'organismes sans but lucratif de soutien aux jeunes LGBTQ2+. La création d'alliances gais-hétéros (AGH) ou de centres de jour pour les jeunes LGBTQ2+ et la mobilisation des jeunes LGBTQ2+ au moyen de stages ou de conseils consultatifs sont aussi des mesures positives que les municipalités peuvent appuyer.

74 %
des élèves trans sont harcelés verbalement

64 %
des élèves LGBTQ ne se sentent pas en sécurité à l'école

21 %
des élèves LGBTQ sont physiquement harcelés ou violentés

Conseil

Soutenir les alliances gais-hétéros et les programmes d'aide aux parents pour prévenir les problèmes d'itinérance et de santé mentale chez les jeunes LGBTQ2+.

Plan d'action pour les jeunes trans - Toronto (Ontario)
La Ville de Toronto a rédigé un rapport sur les expériences des trans et les pistes que la Ville pourrait suivre pour mieux accompagner les jeunes trans. Ce rapport recommande la constitution d'un groupe de travail interservices avec le conseil des jeunes trans afin de concevoir un plan d'action pour l'inclusion de cette population. En anglais seulement.

Ressources

L'UNESCO promeut le respect des droits de la personne, incluant le droit à l'éducation et le droit à la sécurité pour les personnes LGBTQ2+. Vous trouverez sur son site Web de plus amples renseignements sur l'action de l'UNESCO en matière de violence homophobe et transphobe dans l'éducation.

Homeless Hub produit des outils de recherche et de sensibilisation sur l'itinérance chez les jeunes LGBTQ2+, qui sont surreprésentés parmi les jeunes sans-abri et ont souvent l'impression que le soutien offert ne convient pas aux personnes LGBTQ2+ et aux jeunes. En anglais seulement.

L'Alberta Civil Liberties Research Centre (ACLRC) fournit des publications, des services, de ressources et d'autres outils en appui aux organismes qui viennent en aide aux jeunes LGBTQ2+. En anglais seulement.

Egale Canada a commandé un rapport de recherche sur la réalité scolaire des élèves des minorités sexuelles ou de genre. En anglais seulement.

Documentaire *From Redneck to Rainbow* - Grande Prairie (Alberta)
Soucieux de mieux protéger les élèves LGBTQ2+ en Alberta, le conseil des jeunes de la Ville de Grande Prairie a réalisé le documentaire *From Redneck to Rainbow*. En anglais seulement.

Aîné(e)s

Depuis les années 1960, la reconnaissance des droits et des libertés des personnes LGBTQ2+ et l'acceptation publique de ces dernières ont beaucoup progressé au Canada au gré de nombreux changements législatifs, politiques et sociétaux. De nombreuses personnes LGBTQ2+ jeunes ou dans la fleur de l'âge les ont vécus et en profitent. Cependant, la situation n'est pas la même pour beaucoup d'aîné(e)s LGBTQ2+ et ce, même s'ils ont pavé la voie à ces changements. Les efforts de sensibilisation sont toujours de mise car certains de leurs pairs sont plus lents à changer leurs attitudes et leurs comportements.

Ressource

QMunity offre des recommandations dans *Aging Out*, une ressource pour les aîné(e)s queer et trans. En anglais seulement.

La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou le genre est souvent aggravée par l'âgisme et d'autres formes de discrimination (racisme, sexisme, etc.). Dans ce contexte, de nombreux aîné(e)s LGBTQ2+ restent dans le placard ou y retournent. Ce secret leur crée un problème de visibilité et contribue à leur isolement social. De plus, la discrimination systémique et les préjugés des pairs pèsent lourd sur les aîné(e)s LGBTQ2+ qui reçoivent de l'aide à la vie autonome ou des soins en établissement. Cette situation a souvent une incidence négative sur leur capacité ou leur volonté d'utiliser les services, ou alors elle les pousse à cacher leur identité lors de leur emménagement dans des établissements de soins, une réaction susceptible d'avoir de graves conséquences sur leur santé et leur bien-être mental[xviii].

Les municipalités peuvent soutenir les aîné(e)s par des programmes communautaires préventifs, par le financement d'organismes sans but lucratif de soutien qui utilisent un cadre inclusif et intersectionnel et par la mise en place d'une infrastructure de soins et de services de soutien inclusifs pour les personnes LGBTQ2+.

Aîné(e)s LGBTQ2+ – The 519 (Ontario)
The 519 offre plusieurs programmes pour soutenir les aîné(e)s LGBTQ2+, notamment un centre de jour, un club de lecture, des ateliers intergénérationnels, un programme de visite, des activités de fierté et une chorale. En anglais seulement.

***Pour que vieillir soit gai* - Fondation Émergence (Québec)**
La Fondation Émergence offre des ressources spécialisées pour les aîné(e)s LGBTQ2+.

Ressources

Egale Canada propose des ressources de soutien aux aîné(e)s LGBTQ2+, incluant des affiches de campagnes de sensibilisation, une carte de ressources pour aîné(e)s LGBTQI2S et *Crossing the Rainbow Bridge*. En anglais seulement.

Le gouvernement du Canada a publié « Isolement social des aîné(e)s : un regard sur les aînés LGBTQ au Canada » dans le but d'aider les organismes et les fournisseurs de services à combler les besoins des aîné(e)s LGBTQ2+.

Infrastructures de loisirs

Ressource

La publication de l'UNESCO Couleur? Quelle couleur? Rapport sur la lutte contre la discrimination et le racisme dans le football comporte une section sur l'homophobie. Plusieurs aspects du document sont applicables à d'autres sports.

Les infrastructures de loisirs devraient être des environnements positifs, sûrs et inclusifs pour tout le monde. Malheureusement, nombre d'établissements continuent d'avoir des toilettes et des vestiaires binaires où les trans et les personnes non binaires sont plus à risque de violence, de haine et de harcèlement. D'ailleurs, nombre d'entre elles les évitent par peur d'être harcelées, ostracisées ou discriminées. En Ontario, par exemple, 57 % des personnes trans ont dit éviter les toilettes publiques par crainte pour leur sécurité et 97 % de celles qui avaient subi de la violence en raison de leur identité trans ont confié éviter carrément les lieux publics[xix]. De nombreuses personnes trans n'utilisent pas les toilettes publiques ou limitent leur consommation d'eau pour les éviter le plus possible. Ces tactiques peuvent entraîner des problèmes de santé physique ou mentale, notamment des infections urinaires et d'autres troubles rénaux.

Inclusion des personnes trans et de genre divers dans les parcs et activités récréatives - Vancouver (Colombie-Britannique)
Après que le conseil des parcs de la Ville de Vancouver eut déterminé que le manque d'inclusion du Service des parcs et loisirs était un obstacle pour les personnes LGBTQ2+, le groupe de travail pour l'inclusion des personnes trans* et de genres divers a recommandé la création d'espaces publics et de programmes faisant bon accueil aux trans. Ces programmes comprennent des salles de musculation et des temps de baignade réservés aux personnes trans, de genres divers et bispirituelles. Pendant ces plages horaires, les vestiaires sont universels et les stores donnant sur la piscine sont tirés. En anglais seulement.

Le conseil des parcs de la Ville de Vancouver compte deux membres du personnel à temps partiel qui sont trans, de genres divers ou bispirituel(le)s. Ces personnes contribuent à la formation du personnel, offrent de l'information aux membres du personnel et aux client(e)s, rassemblent des exemples d'expériences vécues et assurent la liaison avec les personnes trans, de genres divers ou bispirituelles.

Les sports et les loisirs sont également des domaines qui demeurent des milieux toxiques pour les personnes LGBTQ2+. L'homophobie et la transphobie y sont encore très répandues. De nombreux athlètes LGBTQ2+ sont forcés de cacher leur identité et subissent de l'intimidation et du harcèlement. Les vestiaires sont des espaces de grande vulnérabilité pour les personnes LGBTQ2+. Ils sont souvent le théâtre de propos et de comportements hétéronormatifs[2], y compris de commentaires sur le sexe opposé et homophobes ou transphobes. Les municipalités ont un rôle à jouer pour que les installations récréatives et les programmes de sports et de loisirs soient des espaces sûrs pour les personnes LGBTQ2+. La mise à la disposition d'infrastructures telles que des vestiaires et des toilettes unisexes ou encore des toilettes à cabines individuelles constituent une étape clé pour assurer la sécurité des personnes LGBTQ2+. Comme autres mesures, mentionnons l'offre d'activités et de programmes ciblés pour elles, de la formation et du soutien pour des programmes unisexes, l'adoption de politiques et de procédures pour les installations récréatives et la sensibilisation du personnel envers les personnes LGBTQ2+.

Ressource

Le Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité a conçu le guide *Sports Inclusion: A Supportive Guidebook for LGBTQ2S+ Athletes and Becoming a Better Ally in the Sports World*. En anglais seulement.

Conseil

Rendre les toilettes à cabines individuelles plus inclusives en retirant la signalisation sexospécifique.

Santé

Les municipalités doivent se positionner en faveur de services de santé améliorés pour toutes et tous et jouer un rôle dans la promotion de la santé. Les études sont unanimes : la discrimination, les préjugés et la stigmatisation entraînent un stress élevé chronique chez les groupes minoritaires et/ou marginalisés, dont les personnes LGBTQ2+. Cette exposition excessive au stress mène souvent à une moins bonne santé mentale et physique[xx]. Les autorités sanitaires reconnaissent d'ailleurs les effets néfastes de l'homophobie et de la transphobie sur la santé, qui entraînent des disparités en matière de santé entre les minorités sexuelles et de genre et les personnes cisgenres ou hétérosexuelles[xxi].

On a relevé partout au Canada un manque de services de santé respectueux des personnes LGBTQ2+ et offerts par des personnes averties. Ce manque se répercute évidemment sur leur bilan de santé. Les personnes trans ont souvent de la difficulté à obtenir des soins de santé adéquats et appropriés, même de simples services sans rapport avec leur parcours trans. Le refus de soins, la transphobie, le mégenrage[3] et le « syndrome du bras cassé[4] » sont tous des défis auxquels les personnes trans peuvent être confrontées pour obtenir des soins de santé. Les personnes LGBTQ2+ ont d'autres défis, notamment l'homophobie et les soins hétéronormatifs (particulièrement en ce qui concerne la grossesse et la planification familiale). Par conséquent, certaines personnes évitent de demander les soins dont elles ont besoin, au prix de leur santé[xxii].

Santé arc-en-ciel Ontario
Santé arc-en-ciel Ontario (SAO) offre de la formation, de la recherche, des services de consultation, des ressources et des outils pour améliorer les soins de santé offerts aux personnes LGBTQ2+ et à leurs familles.

[2] L'hétéronormativité est la supposition selon laquelle l'hétérosexualité et les identités cisgenres (voir glossaire à l'annexe B) binaires sont la norme. Elle comprend un système d'attitudes ou de préjugés en faveur de l'attirance envers le sexe opposé et des sexes binaires (masculin et féminin).

[3] Utilisation, au sujet d'une personne, de pronoms ou de mots sexospécifiques qui ne correspondent pas à l'identité de celle-ci.

[4] Renvoie au phénomène des fournisseurs de soins de santé qui supposent ou déterminent que tous les besoins médicaux d'une personne trans sont attribuables à son parcours trans.

Bien que les soins de santé soient principalement de compétence provinciale, les municipalités peuvent favoriser la santé, la sécurité et le bien-être des citoyen(ne)s en veillant à la prestation de services et de programmes communautaires harmonieusement intégrés aux services de santé et de soutien, et vice versa. De plus, elles peuvent modifier certaines de leurs pratiques pour tenir compte des personnes LGBTQ2+, par exemple en demandant aux professionnel(le)s de la santé d'encadrer les services aux personnes LGBTQ2+, en veillant à leur formation sur le sujet, en appuyant les organismes sans but lucratif LGBTQ2+ et en menant des campagnes de sensibilisation publique pour éliminer les préjugés et la stigmatisation.

Ressource

Trans Care BC propose aux prestataires de soins de santé la boîte à outils *Gender-affirming Care for Trans, Two-Spirit, and Gender Diverse Patients in BC*. En anglais seulement.

Et ensuite?

Piste de solutions rapides

1 Sécuriser l'utilisation des toilettes et des vestiaires

- Remplacer la signalisation binaire à la porte des toilettes à cabines individuelles par une signalisation non genrée. (Voir annexe A)
- Affirmer concrètement le droit de toute personne d'utiliser les toilettes de son choix. Cela peut se faire par un avis ou des consignes.
- S'assurer que le personnel dirige toute personne vers l'ensemble des toilettes sans supposer lesquelles celle-ci souhaite utiliser.

2 Utiliser les bons pronoms

- Ajouter les pronoms aux signatures de courriel et aux porte-noms.
- Commencer les réunions par des présentations incluant des pronoms.
- Conseiller au personnel des services aux citoyen(ne)s et des ressources humaines d'employer des messages de salutation unisexes.

3 Vérifier que le libellé des formulaires, des politiques et des procédures de travail est inclusif

- S'assurer que le libellé des codes vestimentaires est neutre et non binaire.
- Enlever les questions sur le genre et/ou le sexe qui ne sont pas absolument nécessaires.
- Fournir des options non binaires en cas de demande d'informations sur le genre et/ou le sexe.
- Utiliser un langage non genré du début à la fin (parent plutôt que *mère/père*, enfant plutôt que *fils/fille*, etc.).

4 Élaborer et communiquer un énoncé d'engagement à l'égard de la diversité et de l'inclusion

- Insérer cet énoncé dans toutes les offres d'emploi.
- Mettre l'énoncé en évidence sur le site Web.
- Faire connaître cet engagement à tout le personnel.

5 Appuyer la formation de groupes de soutien pour les employé(e)s

- Encourager les employé(e)s à se rencontrer et à s'entraider.
- Demander aux groupes de contribuer à la création de pratiques et d'espaces plus inclusifs.

6 Célébrer la fierté et reconnaître les journées de célébration LGBTQ2+

- Épauler financièrement les célébrations de fierté dans la collectivité et y participer.
- Signer une proclamation pour le jour, la semaine ou le mois de la fierté.
- Hisser un drapeau de la fierté.
- Faire peindre un passage pour piétons arc-en-ciel.

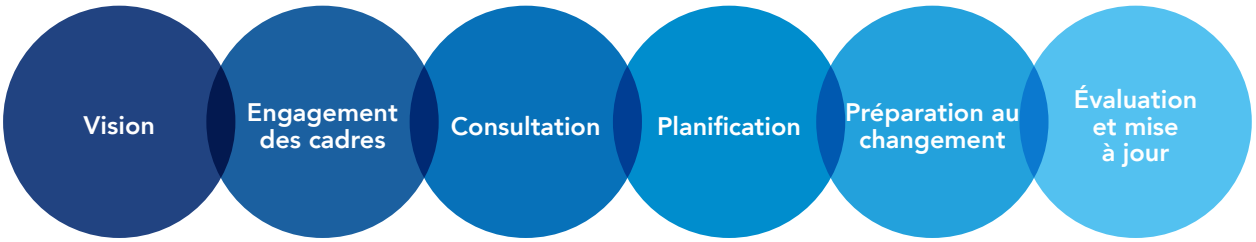
À faire

- Préserver la confidentialité des antécédents médicaux et/ou sociaux de chaque personne.
- Reconnaître le prénom et les pronoms d'usage de chaque personne dans tous les documents et systèmes.
- Utiliser des termes unisexes (*bonjour tout le monde*, *collègue*, etc.).
- S'informer et informer le personnel sur la terminologie, les droits de la personne et les pratiques inclusives.
- Demander à toute personne ses pronoms d'usage.

À éviter

- Révéler l'identité sexuelle ou de genre d'une personne sans son autorisation explicite. Chaque personne est libre de choisir à qui révéler son identité sans danger, et cette décision est entièrement la sienne.
- Faire des remarques ou des blagues sur l'apparence physique ou les manières d'une personne.
- Mégenrer une personne (utiliser des pronoms ou un langage sexospécifique que la personne n'utilise pas). En cas d'erreur, s'excuser, poursuivre et s'exercer seul pour s'améliorer.
- Exiger un billet de médecin pour les demandes de congé de maladie, à moins que ce soit légitimement nécessaire.
- Poser des questions personnelles ou inappropriées (par exemple sur l'anatomie d'une personne ou les procédures médicales qu'elle aurait subies), à moins que la personne ait autorisé explicitement ce genre de questions ou que ces questions doivent être légitimement posées.
- Appeler une personne par son ancien nom (nom qu'elle n'utilise plus, souvent le nom reçu à la naissance).

Plan de changement



Avant d'entreprendre tout effort pour instaurer des mesures d'inclusion des personnes LGBTQ2+, les municipalités doivent se doter d'une vision claire et consensuelle. Elles doivent évaluer leur position actuelle dans l'inclusion des personnes LGBTQ2+ à titre de gardiennes de l'intérêt public, et en tant qu'organisations ayant un rôle de protection des droits de la personne et de communautés engagées dans une action collective de respect et de promotion des libertés et de la diversité.

Voici quelques outils pour faciliter cette évaluation :

- *Municipal Equality Index: A nationwide evaluation of municipal law* [Indice d'égalité municipal : une évaluation nationale des règlements municipaux] de la Human Rights Campaign Foundation et de l'Equality Federation Institute (en anglais seulement)
- *Hiring Across All Spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+ jobseekers* [Embaucher de toutes les gammes : rapport sur les possibilités croissantes offertes aux chercheurs d'emploi LGBTQ2+] de Fierté au Travail Canada (en anglais seulement)

Il est également important pour les municipalités d'établir un lien clair entre leur vision et leur plan stratégique, plan d'affaires et autres documents directeurs. Leurs cadres de tous les échelons devront se rallier à cette vision et s'y engager pour en assurer le succès. Ce n'est qu'alors que les municipalités pourront commencer à élaborer leurs propositions pour l'inclusion des personnes LGBTQ2+, c'est à dire définir les mesures à adopter pour l'attraction et la rétention des talents, l'engagement des employé(e)s, la satisfaction des citoyen(ne)s, l'amélioration de la prestation des services ainsi que la sécurité et le bien-être de tous les citoyen(ne)s.

Quelques ressources pour constituer ce dossier :

- *Building LGBT-Inclusive Workplaces: Engaging Organizations and Individuals in Change* de Catalyst (en anglais seulement)
- *Waiter, is that inclusion in my soup?: A new recipe to improve business performance* de Deloitte (en anglais seulement)
- *The Power of "Out" 2.0: LGBT in the workplace* du Centre for Talent Innovation (en anglais seulement)
- *Diversity Matters* de McKinsey (en anglais seulement)

Les municipalités peuvent ensuite mettre sur pied un **comité consultatif LGBTQ2+** et tenir des **séances de mobilisation** pour la collectivité et leur personnel afin de dresser le tableau des expériences vécues, des défis, des obstacles et des stratégies possibles.

Voici quelques exemples de comités consultatifs LGBTQ2+ :

- Comité consultatif LGBTQ de la Ville de Hamilton
- Comité consultatif LGBTQ2+ de la Ville de Vancouver
- Comité consultatif du chef sur la diversité des genres et la sexualité du Service de police de Calgary

En se fondant sur les délibérations de leur comité consultatif et le fruit des séances de mobilisation, les municipalités pourront **élaborer un plan complet** en vue d'atteindre leur vision, plan qui comprendra un cadre d'évaluation de sa réussite.

Voici quelques exemples de plans municipaux :

- Le plan d'action pour les jeunes transgenres de la Ville de Toronto (en anglais seulement)
- Le rapport du groupe de travail pour l'inclusion des personnes trans* et de genres divers de la Ville de Vancouver (en anglais seulement)

Les municipalités sont encouragées à **préparer leur public cible aux changements par des campagnes de sensibilisation du public et de mobilisation de leur personnel** et en affichant leur plan sur leur site Web. Une fois le plan en action, elles évalueront les progrès accomplis, recueilleront les réactions des employé(e)s, des citoyen(ne)s et du comité consultatif et ajusteront le tir au besoin.

Soutien des personnes LGBTQ2+

Si la diversité est considérée comme une richesse par les municipalités canadiennes, elle n'est pas nécessairement synonyme d'inclusion. Cette volonté d'ouverture ne naît jamais d'elle-même; il faut l'encourager activement, la cultiver, la promouvoir, surtout que certain(e)s croient à tort que les personnes LGBTQ2+ sont absentes du milieu de travail ou qu'elles n'utilisent pas les services municipaux. Cela peut expliquer la faible mobilisation et le fait qu'on ne sente pas l'urgence de prendre les moyens de favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ2+. Or, on observe souvent une corrélation entre le petit nombre de personnes qui s'affichent ouvertement comme LGBTQ2+ et l'absence de telles mesures au travail et dans les services publics. Les municipalités peuvent agir en amont en éliminant les obstacles à l'équité des personnes LGBTQ2+ en matière de services, de participation et d'opportunités. Les municipalités peuvent favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ2+ au sein de leurs communautés par la modification de leurs politiques et de leurs processus d'embauche ainsi que par la promotion de la participation aux activités publiques et aux programmes et services destinés aux personnes LGBTQ2+. Elles ont en outre l'obligation d'offrir un soutien rapide et efficace aux personnes LGBTQ2+ qui demandent des mesures d'adaptation ou qui sont victimes de discrimination ou d'un crime haineux.

S'engager par écrit

Qu'elles soient grandes ou petites, que leurs coffres soient bien garnis ou non, toutes les municipalités peuvent agir concrètement en ajoutant dans leurs politiques de lutte contre la discrimination, de respect au travail ou leurs équivalents, des passages qui traitent explicitement de l'orientation sexuelle, du genre, de l'identité de genre et de l'expression de genre. En exprimant clairement leur position, les municipalités la font connaître à leur personnel et garantissent la protection des personnes LGBTQ2+. Celles-ci seront toujours plus à l'aise de postuler un emploi dans une organisation sachant qu'elle s'est dotée de politiques et de mesures et qu'elle s'engage publiquement à promouvoir l'inclusion et à lutter contre la discrimination[xxiii].

Politique d'inclusion – Hamilton (Ontario)
En 2017, Hamilton s'est dotée d'un protocole sur l'identité et l'expression de genre des personnes transgenres et non conformistes de genre pour favoriser un milieu inclusif. Ce protocole aborde la protection de la vie privée, l'identité, la langue et l'appareil administratif, la collecte de données, le code vestimentaire, les toilettes, les vestiaires, les transitions du personnel, etc. En anglais seulement.

Conseil

Utiliser des formules épicènes dans les politiques et les procédures. Éviter les pronoms il, elle, ils et elles et les noms comme épouse, mari, fils, fille, etc.

Lignes directrices relatives aux élèves transgenres – Commission scolaire de Montréal
La commission scolaire a publié *Lignes directrices relatives aux élèves transgenres*, un guide de soutien à l'intention des personnes transgenres.

Guide d'accompagnement des employé(e)s en transition – Red Deer (Alberta)
La Ville de Red Deer a créé un guide à l'intention des employé(e)s transgenres. Basé sur l'expérience de la transition d'un employé, ce guide présente des étapes à suivre et des ressources pour aider les employé(e)s en transition.

La Ville a misé sur la collaboration entre les Ressources humaines, l'employé concerné et son service pour l'accompagner du début à la fin de sa démarche. Cette approche a été fructueuse et riche en apprentissages pour tout le monde, car elle était centrée sur les désirs de l'employé. Par exemple, celui-ci a lui-même décidé qui il souhaitait mettre au courant, et à quel moment. Signataire de la Coalition des municipalités inclusives, la Ville a offert un environnement inclusif. Parmi les difficultés vécues, on compte le malaise ou les préjugés de certain(e)s employé(e)s et usagers à l'égard des personnes trans. Mais avec l'appui des Ressources humaines, il a été possible de désamorcer rapidement ces situations sans jamais perdre de vue les droits et les besoins du principal intéressé.

Consultez le document « How to Support Transgender Employees » (Comment soutenir les employé(e)s transgenres) présenté conjointement par la Ville de Red Deer et la Commission des droits de la personne de l'Alberta devant l'Association des municipalités urbaines de l'Alberta (AUMA).

Identité de genre et expression de genre : guide d'accommodements – Toronto (Ontario)
Le document *Guidelines for Accommodating Gender Identity and Gender Expression* établit que la Ville est légalement tenue d'offrir des accommodements aux personnes qui en font la demande en vertu de sa Politique sur les droits de la personne et la lutte contre le harcèlement et la discrimination et du Code des droits de la personne de l'Ontario. En anglais seulement.

Appuyer les personnes LGBTQ2+ sans parler pour elles

En mettant en valeur le potentiel des personnes LGBTQ2+ et en leur donnant les moyens de défendre leurs droits, les municipalités ont la possibilité d'être de véritables alliées. À ce titre, elles peuvent, par exemple, faciliter la création de groupes LGBTQ2+, guider les leaders potentiel(le)s et soutenir les activités d'apprentissage et les occasions de croissance. Elles comptent aussi sur une foule de moyens simples pour venir en aide à la communauté LGBTQ2+, par exemple la mise à sa disposition d'espaces sécuritaires pour ses réunions, ou l'offre de formations à ses porte-voix et des informations sur l'inscription d'un groupe LGBTQ2+.

Kindred – Cochrane (Alberta)
La municipalité de Cochrane a contribué à la création de Kindred, une organisation qui promeut et célèbre la diversité, l'égalité et l'inclusion. Kindred offre des ateliers, organise des événements et milite pour les personnes LGBTQ2+. En anglais seulement.

À leur tour, ces groupes peuvent orienter les municipalités dans leurs démarches d'égalité et dans leurs efforts de mise en œuvre et d'amélioration continue de pratiques inclusives. Cet esprit de collaboration stimule la mise en commun de connaissances et d'informations, d'expertises et d'expériences, conditions essentielles à l'établissement d'un climat propice à l'épanouissement d'une société véritablement accueillante et inclusive.

Les municipalités ont avantage à subventionner les organismes au service des personnes LGBTQ2+ et de leurs familles, ou qui mènent des campagnes pour sensibiliser la population aux enjeux des personnes LGBTQ2+. Leur appui à cette population peut aussi prendre la forme de comités consultatifs susceptibles de les aider à cerner les difficultés des personnes LGBTQ2+ et à élaborer des stratégies.

Colloque sur la diversité sexuelle et des genres en ruralité – Haut-Saint-François (Québec)
La Corporation de développement communautaire a coorganisé le premier colloque sur la diversité sexuelle et des genres en ruralité canadienne. Les représentant(e)s de la municipalité se sont joint(e)s à des organismes communautaires, des établissements d'éducation, des représentant(e)s provinciaux et autres pour se renseigner sur l'inclusion des personnes LGBTQ2+ et sur les défis auxquels elles sont confrontées.

Conseil

Encourager la création de groupes-ressources des employé(e)s pour offrir aux personnes LGBTQ2+ un environnement épanouissant et sécuritaire et favoriser le changement au sein de l'organisation. Consulter la Trousse d'outils pour les professionnel(le)s de la diversité et de l'inclusion développée par le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion pour en savoir plus.

Rendez-vous de la fierté Acadie Love – Caraquet (Nouveau-Brunswick)
La Ville de Caraquet, au Nouveau-Brunswick, est un partenaire clé du Rendez-vous de la fierté Acadie Love. Depuis 2017, Acadie Love promeut l'inclusion et la solidarité en plus de faire de la sensibilisation au sujet des enjeux vécus par les personnes LGBTQ2+.

Parler haut et fort

Par des déclarations publiques et des proclamations, les municipalités envoient un message fort : la discrimination et la haine ne sont pas tolérées. Gestes d'appui concrets à la communauté LGBTQ2+, ces déclarations jouent aussi un rôle prépondérant dans la lutte contre les manifestations négatives et la discrimination. Les municipalités peuvent proclamer chaque année la Semaine de la fierté dans leur région, mettre en action un énoncé d'engagement en matière d'égalité qui traite explicitement d'orientation sexuelle et de genre ou, encore, adopter une politique d'inclusion.

Proclamation de la Semaine de la fierté – New Glasgow (Nouvelle-Écosse)
Chaque année, le maire de New Glasgow signe une proclamation reconnaissant la Semaine de la fierté. La proclamation est lue publiquement pendant une cérémonie de levée de drapeau.

Programme d'inclusion – Victoria (Colombie-Britannique)
En 2017, le conseil municipal de Victoria a adopté une motion intitulée « Transgenres, non binaires et bispirituels : politique d'équité et d'inclusion » et demandé à l'administration d'élaborer un plan de mise en œuvre des mesures recommandées pour favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ2+.
Pour commencer, la Ville a organisé des formations sur l'expression et l'identité de genre, a mis à jour la signalisation des toilettes et a actualisé ses politiques et pratiques de service. Officialisé par une motion du conseil, cet engagement qui touche tous les échelons de l'appareil municipal a fait naître un climat de travail sécuritaire et inclusif. Un plan d'action assorti d'indicateurs de succès précis et d'un budget de mise en œuvre est essentiel.

Ressource

Les villes du réseau international Rainbow Cities militent en faveur de l'inclusion des personnes LGBTQ2+. Elles mettent en commun leurs expériences, mettent en place des pratiques exemplaires et luttent activement contre la discrimination. En anglais seulement.

Offir des espaces sécuritaires

Parmi les usagers des services municipaux, le nombre de victimes de discrimination et de harcèlement est considérablement plus élevé chez les personnes LGBTQ2+ que chez leurs concitoyen(ne)s cisgenres et/ou hétérosexuel(le)s. Ce climat omniprésent de discrimination et de harcèlement fait peur aux personnes LGBTQ2+, ce qui explique qu'elles évitent d'utiliser les services municipaux ou, à tout le moins, qu'elles vivent de l'anxiété quand elles le font.
Les toilettes et particulièrement les vestiaires sont souvent des endroits où les personnes LGBTQ2+ sont victimes de harcèlement, de discrimination et même de violence. Ces manifestations prennent différentes formes : contestation du droit d'utiliser un espace, ordre de quitter un espace, agression verbale ou physique, invitation insistante à utiliser une salle de toilettes individuelle ou utilisation de la force pour sortir une personne d'un espace. L'égalité d'accès aux toilettes et aux installations sanitaires sans discrimination, harcèlement, ni agression est désormais protégée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Pour garantir des espaces et des services sécuritaires et inclusifs aux employé(e)s et aux citoyen(ne)s, les municipalités peuvent offrir des toilettes unisexes avec une signalisation adéquate et former le personnel pour intervenir en cas d'opposition à une telle mesure. Il est important de faire la promotion du droit des personnes trans d'utiliser des toilettes qui leur semblent les plus sécuritaires.

Toilettes inclusives – Oakville (Ontario)
La Ville d'Oakville a ajouté une signalisation non sexospécifique à la porte des toilettes des édifices municipaux et des centres de loisirs.

Conseil

Remplacer la signalisation sexospécifique des toilettes individuelles par une signalisation non genrée. Au lieu des symboles habituels de l'homme et de la femme, utiliser des symboles illustrant l'équipement disponible (toilette, table à langer, toilette accessible en fauteuil roulant, etc.).

Espaces arc-en-ciel – Wood Buffalo (Alberta)
La Municipalité régionale de Wood Buffalo a entrepris d'élaborer un programme communautaire sur la diversité et l'inclusion pour aligner de façon stratégique ses initiatives sur les engagements de la Coalition des municipalités inclusives et inclure les voix et les perspectives des personnes LGBTQ2+ dans le cadre de ce processus. Un défi était posé par l'absence d'un groupe LGBTQ2+ visible et organisé dans la région dans la foulée d'un acte haineux durant lequel un drapeau de la fierté a été brûlé publiquement. L'absence d'une organisation LGBTQ2+, le manque d'activités de promotion de la fierté et d'autres programmes ciblant cette communauté avaient contribué au développement d'un sentiment d'isolement et d'insécurité chez de nombreuses personnes LGBTQ2+.

La Municipalité a soutenu la création de Pride YMM, qui organise maintenant une célébration annuelle de la fierté, des soirées de *drag queens*, une formation de sensibilisation LGBTQ2+, etc. Pride YMM a pu se faire connaître et attirer du soutien, et les entreprises ont commencé à demander des autocollants pour signifier qu'elles offrent aux personnes LGBTQ2+ un commerce inclusif et sûr.

Fruit de la collaboration de Pride YMM et du comité consultatif régional sur l'inclusion, la diversité et l'égalité, le RACIDE, le programme Rainbow Spaces accompagne les entreprises dans la création d'espaces sûrs et inclusifs, que ce soit par l'adoption de mesures concrètes (p. ex. vocabulaire épicène dans les formulaires), l'introduction de politiques de lutte contre la discrimination, la formation du personnel et l'aménagement de toilettes non sexospécifiques. Une fois ces étapes franchies, on reconnaît publiquement les efforts et l'engagement de ces entreprises au moyen d'autocollants Rainbow Spaces. Les entreprises et les organisations ont accueilli positivement l'initiative.

Faire ses devoirs

La création de milieux inclusifs pour le personnel et les citoyen(ne)s passe par la formation continue des employé(e)s. Dans le cadre de cours en classe, de formation en ligne ou de webinaires, les membres du personnel assimilent le vocabulaire de l'inclusion, étudient les lois sur les droits de la personne et apprennent l'aménagement d'espaces sécuritaires et inclusifs pour les collègues et les citoyen(ne)s.

Formation sur les droits de la personne – Ottawa (Ontario)
La Ville d'Ottawa offre à tous les nouveaux employé(e)s et gestionnaires une formation obligatoire sur les droits des personnes LGBTQ2+.

shOUT! – Charlottetown (Île-du-Prince-Édouard)
ShOUT ! est une conférence annuelle de sensibilisation au genre et à la sexualité qui comprend des ateliers, des présentations et des discussions sur les problèmes que rencontrent les personnes LGBTQ2+ de l'Île-du-Prince-Édouard.

Ressource

Egale Canada offre des opportunités de formation.

Célébrer ensemble

On reconnaît le rôle protecteur de l'identité de groupe, surtout pour les personnes issues de groupes marginalisés. Celle-ci leur donne la force de composer avec la discrimination et la stigmatisation. Par exemple, une personne victime de racisme ou de discrimination peut trouver le soutien dont elle a besoin auprès de personnes de son entourage qui ont probablement subi le même genre de discrimination. En revanche, les personnes LGBTQ2+ sont généralement peu nombreuses au sein d'une même famille, si bien qu'elles peuvent rarement se tourner vers leurs proches pour obtenir de l'aide, ces derniers n'ayant pas le même vécu. Cela peut nourrir leur sentiment d'isolement, les empêcher de se forger une identité forte et miner leur estime de soi. De plus, celles qui ne se sont pas encore affichées publiquement peuvent se sentir très isolées, ce qui risque de nuire à leur santé physique et mentale.

Fête Arc-en-ciel – Québec (Québec)
La Ville de Québec soutient la Fête Arc-en-ciel annuelle. Des prestations musicales et artistiques, des projections de films et des ateliers ont lieu durant la manifestation, qui fait la promotion des droits des personnes LGBTQ2+.

Les programmes et les événements comme les défilés de la Fierté, les activités ouvertes aux personnes LGBTQ2+ et les groupes d'entraide ciblés, comme les alliances gais-hétéros, les alliances de genres et d'identités sexuelles, sont essentiels pour combattre l'isolement. Ces environnements accueillants aident des personnes LGBTQ2+ à rester en santé.

Prix Accès, équité et droits de la personne – Toronto (Ontario)
La Ville de Toronto rend hommage aux résident(e)s et aux organisations qui font avancer l'inclusion et les droits des personnes LGBTQ2+. En anglais seulement.

Pride – Whitehorse (Yukon)
La Ville de Whitehorse organise Whitehorse Pride et d'autres manifestations durant l'année pour célébrer les contributions de la communauté LGBTQ2+ et reconnaître les défis qui lui sont propres. Les drapeaux de la fierté gaie et de la fierté transgenre flottent chaque année au sommet de l'hôtel de ville et les membres du conseil municipal participent activement au défilé. Whitehorse est l'une des premières villes du pays au Canada à avoir fait peindre un passage piétonnier permanent aux couleurs de la fierté transgenre.

Whitehorse organise également des activités et initiatives comme les ateliers Bridging Gender Divides (combler les fossés entre les genres), un festival du film queer, des clubs arc-en-ciel, une association étudiante PRISM Yukon et un groupe de soutien pour les personnes de tous les genres. Cet appui manifeste envoie un message fort et sensibilise la communauté à la question de la discrimination.

Ressource

La Ville de Vancouver a élaboré des lignes directrices, y compris une liste de contrôle, pour aider le personnel à organiser des activités, des consultations et des réunions inclusives. En anglais seulement.

Dates importantes

31 mars : Journée internationale de la visibilité trans

10 avril : Journée rose internationale

17 mai : Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

Juin : Mois de la fierté

11 octobre : Journée nationale du « coming out »

26 octobre : Journée de sensibilisation à l'intersexualité

20 novembre : Jour du Souvenir trans

10 décembre : Journée internationale des droits de la personne

Annexe A :
Modèles et ressources

i. Toilettes unisexes

Les modèles suivants sont reproduits avec la permission du Regional Advisory Committee on Inclusion, Diversity, and Equality (RACIDE) [Comité consultatif régional sur l'inclusion, la diversité et l'égalité]. Pour plus de précisions, écrire à diversity.woodbuffalo@rmwb.ca.

Exemple d'avis

N. B. Le modèle ci-dessous est un outil que le personnel de première ligne peut consulter pour trouver rapidement des réponses aux questions sur les toilettes unisexes. Il peut être imprimé et affiché au comptoir d'information ou conservé à portée de main du personnel du service à la clientèle.

___(nom de l'entreprise)___ garantit à tous les membres de son personnel et les personnes en visite un accès sûr et inclusif aux salles de toilettes. En vertu de ___(nom de la législation locale)___, toutes les personnes, y compris les personnes trans, sont autorisées à utiliser les toilettes qui correspondent le mieux à leur genre, leur identité de genre ou leur expression de genre sans craindre ni représailles ni discrimination.

Les salles de toilettes sont communes et contiennent des cabines individuelles verrouillables assurant l'intimité de toute personne. ___(Emplacement des salles de toilettes à une seule place)___.

En vertu de ___(nom de la législation locale)___, une personne a le droit d'utiliser librement les toilettes de son choix sans subir du harcèlement. Quiconque a besoin de plus d'intimité ou éprouve un malaise à utiliser des toilettes unisexes peut utiliser les salles de toilette individuelles.

Politique sur les salles de toilettes unisexes

N. B. Il revient à chaque organisation d'établir ses propres politiques et procédures. L'exemple suivant est fourni à titre indicatif. Il détaille les principaux éléments d'une politique sur les salles de toilettes unisexes. Chaque organisation est libre d'étoffer ce modèle comme elle l'entend, par exemple avec une procédure de traitement des plaintes ou des politiques et procédures de soutien aux membres du personnel et aux personnes transgenres en visite.

1. Énoncé de politique : ___(nom de l'entreprise)___ s'engage à mettre à la disposition de la clientèle, des personnes en visite, des bénévoles et des membres du personnel des toilettes unisexes.
2. Objectif : Venir en aide aux personnes résidentes, invitées et employées de ___(nom de l'entreprise)___, aux parents accompagnés de jeunes enfants, aux personnes handicapées accompagnées d'un ou d'une préposée de l'autre sexe et aux personnes qui souhaitent avoir une intimité accrue pour une raison ou une autre. Cette politique garantira la possibilité d'utiliser des toilettes sûres et accessibles et de choisir les toilettes qui correspondent le mieux à l'identité ou l'expression de genre de la personne.

3. **Contexte :** L'égalité d'accès aux toilettes et aux installations sanitaires à l'abri de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence est protégée par la *Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres du gouvernement du Québec* (le cas échéant, remplacer par l'équivalence d'une autre province) et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (projet de loi C-16). Toute personne a besoin de toilettes, et il est important de fournir des installations sûres et accessibles. Des toilettes unisexes sont des espaces sûrs pour quiconque les utilise, peu importe l'identité ou l'expression de genre.
4. **Définitions :**
   - 4.1. **Trans et non binaire :** Termes généraux utilisés pour désigner les personnes qui s'identifient à un genre différent du genre et/ou du sexe qui leur a été attribué à la naissance ou dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme.
   - 4.2. **Toilettes unisexes :** Installation accessible à tous, sans égard à l'identité ou à l'expression de genre, soit une salle de toilette individuelle ou une salle de toilette à plusieurs cabines.
   - 4.3. **Membre du personnel :** Toute personne qui travaille pour ___(nom de l'entreprise)___.
   - 4.4. **Personne en visite :** Terme utilisé pour désigner une personne cliente ou toute autre personne ayant accès aux services de ___(nom de l'entreprise)___.
5. **Applications :**
   - 5.1. Les personnes sont autorisées à utiliser les toilettes qui correspondent le mieux à leur genre, leur identité de genre ou leur expression de genre.
     - 5.1.1. Il est formellement interdit d'interroger une personne qui veut utiliser les toilettes à propos du genre ou du sexe qui lui a été attribué à la naissance ou de lui demander de fournir une preuve du genre ou du sexe qui lui a été attribué à la naissance ou de l'état de sa transition médicale ni aucune autre forme de preuve.
   - 5.2. Les salles de toilettes individuelles sont ouvertes à toute personne et clairement indiquées par une signalisation non genrée.
   - 5.3. Il est interdit à un membre du personnel ou une personne en visite de forcer une personne à utiliser une salle de toilettes individuelle.
   - 5.4. Toute personne est libre de choisir d'utiliser une salle de toilettes individuelle si elle a besoin de plus d'intimité ou si elle éprouve un malaise à utiliser des salles de toilettes unisexes.
   - 5.5. Le personnel doit indiquer où se trouvent toutes les toilettes, sans tenir compte du genre que projette la personne qui demande l'information.

Signalisation

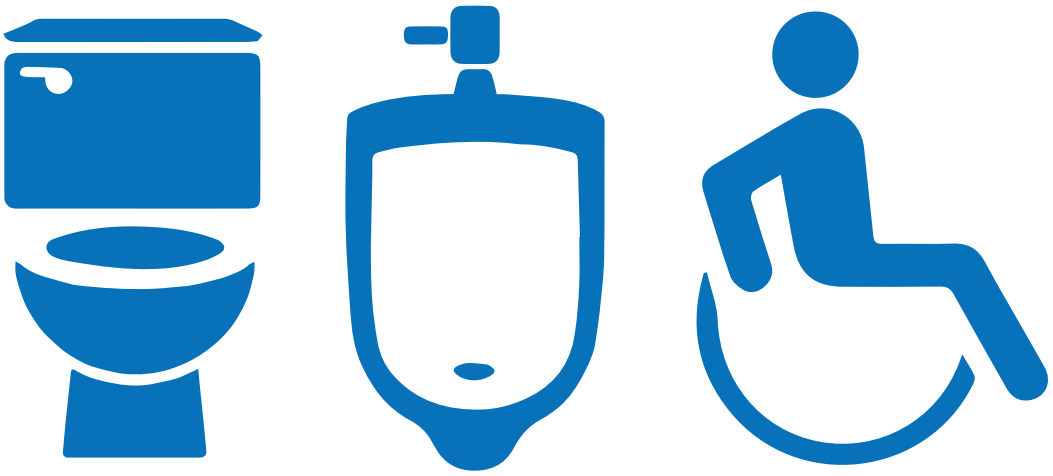
Les exemples de signalisation des pages suivantes sont reproduits avec la permission de Pride YMM. Ils peuvent être copiés ou reproduits au besoin pourvu que Pride YMM soit citée comme source. Pour plus de précisions, écrire à infoprideymm@gmail.com.

TOILETTES

TOILETTE INDIVIDUELLE

Reproduit avec la permission de Pride YMM
infoprideymm@gmail.com

TOILETTES



TOILETTES À PLUSIEURS CABINES

Reproduit avec la permission de Pride YMM
infoprideymm@gmail.com

TOILETTES DES DAMES

TOUTE PERSONNE EST LIBRE D'UTILISER LES TOILETTES DE SON CHOIX.

Reproduit avec la permission de Pride YMM
infoprideymm@gmail.com

ii. Guides de rédaction épicène

- Écriture inclusive : correspondance, Bureau de la traduction.
- Rédiger des guides d'enseignement de façon non sexiste, Gouvernement du Québec.

iii. Questions de sondage inclusives

Avant de rédiger les questions, il faut s'assurer que les renseignements recueillis sont nécessaires à la prestation des services destinés aux clients et aux employé(e)s. On prendra soin d'éviter les formulations qui confondent le sexe, le genre et l'orientation sexuelle. Il s'agit de concepts différents et il n'est peut être pas pertinent de collecter des informations sur chacun. On veillera par la suite à protéger la confidentialité de tels renseignements.

Il faut tout faire pour protéger la vie privée des employé(e)s en transition. Il est strictement interdit de communiquer leurs renseignements personnels sans leur consentement explicite. Il revient à la personne trans, et à elle seule, de décider des personnes à informer de sa situation, du moment et de la manière de le faire. C'est extrêmement important, car il en va de sa sécurité. Enfin, comme de nombreuses personnes trans préfèrent s'identifier comme hommes ou comme femmes, il faut se rappeler que les statistiques de genre peuvent être biaisées et donner des résultats inexacts sur le nombre de personnes trans et non binaires.

Voici quelques ressources utiles sur le sujet :

- Transgender-inclusive measures of sex/gender for population surveys: Mixed-methods evaluation and recommendations (en anglais seulement)
- Assessing the Feasibility of Asking About Gender Identity in the Current Population Survey: Results from Focus Groups with Members of the Transgender Population (en anglais seulement)
- Why (and how!) to ask survey questions on sexual orientation and gender identity (en anglais seulement)

Exemple de question ouverte sur le genre

Genre : _____

Exemple de question semi-ouverte sur le genre :

À quel genre vous identifiez-vous le plus?

- O Femme
- O Homme
- O Non binaire
- O Bispirituel (Two Spirit)
- O Autre : _____
- O Je ne souhaite pas répondre

Exemple de question fermée sur le genre :

À quel genre vous identifiez-vous le plus?

- O Femme
- O Homme
- O Non binaire
- O Bispirituel (Two Spirit)
- O Autre
- O Je ne souhaite pas répondre

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

Quel sexe vous a-t-on attribué à la naissance, celui qui figure sur votre certificat de naissance original?

- O Femme
- O Homme
- O Intersexué
- O Aucun
- O Je ne souhaite pas répondre

iv. Énoncé d'engagement

N. B. L'ajout aux documents, offres d'emploi, sites Web et plateformes d'un énoncé d'engagement pour l'inclusion sert à affirmer la position de l'organisation sur cette question. Un tel énoncé d'engagement doit s'accompagner de stratégies d'inclusion comme celles exposées dans le présent document.

___(nom de l'entreprise)___ se veut une organisation de diversité et d'inclusion qui fait la promotion de l'égalité et qui s'engage à offrir un environnement accueillant et ouvert. Elle ne tolère aucune forme de discrimination fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine, les croyances religieuses, le genre, l'identité de genre, l'expression de genre, le handicap physique ou intellectuel, l'âge, l'état civil, la situation familiale, la source de revenus ou l'orientation sexuelle.

v. Exemple de signature de courriel

Jeanne Tremblay
Pronom : Elle
Gestionnaire
Société ABCD

vi. Porte-nom

Les modèles de porte-noms suivants sont reproduits avec la permission du Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité.

BONJOUR, JE M'APPELLE...

MES PRONOMS SONT...

BONJOUR, JE M'APPELLE...

MES PRONOMS SONT...

BONJOUR, JE M'APPELLE...

MES PRONOMS SONT...

BONJOUR, JE M'APPELLE...

MES PRONOMS SONT...

BONJOUR, JE M'APPELLE...

MES PRONOMS SONT...

BONJOUR, JE M'APPELLE...

MES PRONOMS SONT...

Annexe B : Glossaire

Les définitions suivantes ont été adaptées de la Positive Space Campaign[5] de l'Université de la Colombie-Britannique, du National Centre for Transgender Equality and Qmunity, du Lexique sur la diversité sexuelle et de genre[6] du gouvernement du Canada et du Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité[xxiv].

Agenre : Personne qui ne se reconnaît dans aucune identité de genre.

Asexuel(le) : Personne qui ressent peu de désir sexuel par rapport à la majorité des gens.

Au genre fluide : Personne dont l'identité ou l'expression de genre se déplace le long du spectre du genre. Les personnes au genre fluide rejettent les limites restrictives communes de l'identité et de l'expression sexuelles ainsi que les attentes stéréotypées et statiques envers la masculinité et la féminité.

Binarisme : Idée selon laquelle il y a uniquement deux genres fixes et opposés (masculin/féminin, homme/femme) auxquels s'identifier et à exprimer. Alors que de nombreuses sociétés considèrent le genre et/ou le sexe à travers ce prisme universel, d'autres reconnaissent plus de deux genres et/ou sexes. Dans toutes les sociétés, de nombreuses personnes vivent leur genre et/ou sexe de manière fluide, s'identifiant à différents genres et/ou sexes à différents moments.

Bisexuel(le) : Personne attirée par des personnes de son sexe et des personnes de sexe différent. Note : on appelle communément « bisexuelles » les « personnes attirées par les deux sexes », ce qui est inexact, car il y a plus de deux sexes.

Bispirituel(le) : Terme dont l'équivalent anglais *Two Spirit* a été inventé en 1990 lors d'un rassemblement à Winnipeg, au Manitoba, de personnes LGBTQ2+ autochtones qui considéraient que les termes courants (lesbiennes, gais, trans, etc.) ne reflétaient pas leurs façons uniques d'être et d'exister. Dans de nombreuses langues autochtones, il existe des façons traditionnelles de décrire les personnes engagées dans des relations homosexuelles ou exprimant différemment leur genre, et certains théoriciens autochtones soutiennent que le terme « bispirituel » est destiné à expliquer cette réalité aux non-Autochtones. Généralement, ce terme est utilisé pour exprimer la relation spirituelle qu'une personne autochtone entretient avec sa sexualité et/ou son expérience genrée. Toutes les personnes LGBTQ2+ autochtones ne s'identifient pas comme bispirituelles. Cependant, les non-Autochtones ne devraient pas s'identifier comme bispirituel(le)s.

Cisgenre : Personne dont l'identité de genre correspond à son sexe assigné à la naissance. *Cis* est un préfixe latin signifiant *du même côté [que]* ou *de ce côté [de]*.

[5] Université de la Colombie-Britannique. « Terminology ». *Positive Space Campaign*. Sur Internet : http://positivespace.ubc.ca/terminology

[6] https://www.btb.termiumplus.gc.ca/publications/diversite-diversity-fra.html

Dyadique : Personne à qui on attribue un sexe qui correspond aux définitions médicales rigides du « masculin » ou du « féminin ». Ce terme rare est généralement utilisé pour indiquer qu'une personne n'est pas intersexuée. Comme les personnes intersexuées et dyadiques (non intersexuées) sont généralement désignées comme hommes ou femmes, il est important de noter cette distinction.

Expression de genre : Apparence associée à un genre, exprimé par le comportement, l'habillement, la coiffure, les inflexions de la voix et le langage corporel.

Hétérosexuel(le) : Personne attirée par des personnes de sexe différent (femme attirée par les hommes, homme attiré par les femmes).

Homosexuel(le) : Personne attirée par des personnes de même sexe (femme attirée par les femmes, homme attiré par les hommes). Les termes « gai » et « lesbienne » sont également utilisés.

Identité de genre : Sensation intérieure de soi dans le spectre du genre. On compte notamment comme identités de genre femme, homme, queer, au genre fluide et non binaire. Le genre est une construction identitaire interne pas nécessairement visible ou évidente pour les autres. Note : le terme « identité de genre » est souvent utilisé pour parler des transgenres, et le terme « genre », des cisgenres. Le genre est toujours une identité et, par conséquent, le terme « identité de genre » tient du pléonasme. Toutefois, ce terme est utilisé dans le présent document puisque c'est celui que préconise la législation canadienne.

Intersexué(e) : Personne dont les caractères sexuels primaires à la naissance ne répondent pas aux critères médicaux du sexe féminin ou masculin. L'intersexualité est également appelée développement sexuel différent (DSD). Les personnes intersexuées subissent souvent une intervention chirurgicale à la naissance (avec ou sans le consentement ou la connaissance des parents). Le terme « intersexué » remplace le terme « hermaphrodite », largement considéré comme désuet, inexact et offensant. Une personne intersexuée peut ou non s'identifier comme faisant partie de la communauté trans; toutefois, les termes « intersexué » et « trans » sont distincts et non interchangeables.

Non binaire : Personne dont l'identité de genre se situe en dehors du modèle de genre binaire homme ou femme. Les personnes non binaires peuvent s'identifier de multiples façons telles que queer, bigenre, au genre fluide, agenre ou simplement non binaire.

Pansexuel(le) : Personne attirée par les personnes de tous les genres. *Pan-* est un préfixe grec signifiant *tout*. Pansexualité est un terme issu de l'histoire de la bisexualité, où certaines personnes voulaient un terme capable d'inclure spécifiquement les personnes attirées par tous les sexes et tous les genres. Ce terme est souvent utilisé par ceux qui souhaitent inclure leur attirance envers les personnes trans et intersexuées.

Privilège : Avantage ou droit social, économique ou politique détenu par une personne appartenant à un groupe majoritaire en raison de son sexe, de sa race, de son orientation sexuelle, de sa classe sociale, etc. Par exemple, les hommes cisgenres ont souvent des privilèges que les personnes d'autres genres et sexes n'ont pas.

Queer : Terme générique qui vise à englober un large éventail d'identités, de comportements et d'expressions. C'est aussi une identité personnelle qui a été réappropriée, le terme « queer » ayant déjà été utilisé comme un terme incendiaire. Cependant, les opinions sont partagées quant à la réappropriation de ce terme et certaines personnes sont encore mal à l'aise de l'utiliser. Parfois, on l'utilise comme une forme abrégée qui comprend les lesbiennes, les gais, les bisexuels, les transsexuels et les transgenres. Les personnes trans ne considèrent pas toutes que le terme « queer » englobe les identités trans.

Trans, transgenre ou transidentifié(e) (*Trans, Transgender or Trans-Identified*) : Personne qui s'identifie à un genre différent du genre et/ou du sexe qui lui a été attribué à la naissance. *Trans-* est un préfixe latin qui signifie *à travers*. Être transgenre doit être compris comme une relation à son propre genre plutôt qu'à un genre réel. Par exemple, le genre d'une personne n'est pas « femme trans » : son genre est « féminin », mais sa relation à la féminité est « trans ». Transgenre est un terme large, et trans en est le diminutif. Transgenre est un adjectif, et non un nom. Ainsi, il est correct de dire *les personnes transgenres*, mais pas *les transgenres*. Les personnes transgenres peuvent ou non utiliser un langage binaire (homme, femme) selon la façon dont elles s'identifient.

Transsexuel(le) (*Transsexual*) : Terme désuet et péjoratif à éviter. Il a été utilisé pour décrire les personnes dont le genre est différent du sexe assigné à la naissance et, plus généralement, celles qui cherchent à subir une intervention médicale ou chirurgicale pour changer leur corps sexué. Le terme est considéré comme trop clinique et il sexualise exagérément les personnes trans.

Annexe C :
Chronologie des droits LGBTQ2+ au Canada

Pré-colonisation

Les sociétés autochtones admettent la diversité des sexes et des genres. Dans ces sociétés, les personnes bispirituelles, réputées avoir des dons particuliers, jouent des rôles importants.

1861

La sodomie est un crime passible d'un emprisonnement de 10 ans jusqu'à perpétuité.

1948

Ajout au Code criminel des termes « psychopathe sexuel criminel » et « délinquant sexuel dangereux ». Ces termes sont utilisés dans les accusations contre les personnes LGBTQ2+.

1969

Décriminalisation des actes sexuels privés entre adultes consentants de 21 ans et plus.

—

Émeutes du Stonewall Inn : une série de manifestations spontanées des clients d'un bar gai de New York à la suite d'une descente policière.

1978

L'homosexualité n'est plus un critère de rejet des demandes d'immigration.

1981

À Toronto, près de 300 hommes sont arrêtés lors de descentes policières dans quatre saunas. Dans la foulée de ce qu'on a baptisé le Stonewall du Canada, quelque 3 000 personnes descendent dans la rue pour protester. Ce mouvement entraîne la création de la Journée de la fierté gaie et lesbienne de Toronto.

Suite à la prochaine page

1980 – début 2000

Des descentes policières donnent lieu à des accusations contre des personnes sous prétexte qu'elles se trouvent dans des lieux de débauche ou qui sont le théâtre d'actes indécents.

1996

Ajout de l'orientation sexuelle dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

2005

Légalisation du mariage entre personnes de même sexe au Canada, qui devient le quatrième pays à le faire.

2016

Adoption du projet de loi C-16 modifiant la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et le Code criminel pour protéger les personnes vulnérables en raison de leur identité ou expression de genre.

2017

Ajout d'options non sexospécifiques dans le passeport canadien.

2018

Excuses officielles du Canada aux personnes LGBTQ2+ ayant subi une forme d'oppression en raison de lois, de politiques et de pratiques préjudiciables et discriminatoires.

Le Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité propose un survol détaillé de l'histoire des LGBTQ2+. En anglais seulement.

Annexe D : Références

i. ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Discrimination et violence à l'encontre de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre : Rapport du Haut-Commissariat aux droits de l'homme, Conseil des droits de l'homme*, vingt-neuvième session, 4 mai 2015.

ii. ORGANISATION DES NATIONS UNIES, *Conférence des Nations unies sur le logement et le développement urbain durable Habitat III*, 2016. https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/habitat3/

iii. ONU-HABITAT, *Media clippings: "Belarus Leads Group of About 17 Nations to Block LGBT Rights in U.N. Cities Plan"*, 2016. http://habitat3.org/documents-and-archive/media-archive/media-clippings/belarus-leads-group-of-about-17-nations-to-block-lgbt-rights-in-u-n-cities-plan-sources/

iv. CROP, sondage : *Êtes-vous favorable au mariage de personnes de même sexe?*, 2017. https://www.crop.ca/fr/blog/2017/206/

v. Une adaptation du *Guide pratique à l'intention des municipalités, des organisations et des citoyens – Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination*, Commission canadienne pour l'UNESCO, février 2012.

vi. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes*, cycle 2.1, 2014. https://www150.statcan.gc.ca/n1/dai-quo/smr08/2014/smr08_189_2014-fra.htm

STATISTIQUE CANADA, *Enquête sociale générale de 2014, cycle 28 : sécurité des Canadiens (victimisation)*, 2014.

vii. FORUM RESEARCH INC., *One twentieth of Canadians claim to be LGBT*, 2012. https://www.forumresearch.com/forms/News%20Archives/News%20Releases/67741_Canada-wide_-_Federal_LGBT_(Forum_Research)_(20120628).pdf

viii. TAYLOR, C., et coll., *Every class in every school: The first national climate survey on homophobia, biphobia, and transphobia in Canadian schools*, rapport final, Toronto (Ontario), Egale Canada Human Rights Trust, 2011. Sur Internet : http://egale.ca/wp-content/uploads/2011/05/EgaleFinalReport-web.pdf

ix. Egale Canada. *"Two Spirits, One Voice"*. https://egale.ca/tsov/

x. Adapted from *the Canadian Centre for Gender & Sexual Diversity "Prounoun Chart/Table De Pronoms"*. https://ccgsd-ccdgs.org/pronouns/

xi. SASSO, T. et A. ELLARD-GRAY, *In & Out : points de vue divergents sur l'inclusion des GLBT dans leur milieu de travail*, Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2014. https://ccdi.ca/media/1283/20150616-ccdi-report-lgbt-in-and-out-diverging-perspectives-on-lgbt-inclusion-in-the-workplace-fr.pdf

xii. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sociale générale de 2014, cycle 28 : sécurité des Canadiens (victimisation)*, 2014.

xiii. STATISTIQUE CANADA, *Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2016,* 2018. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2018001/article/54915-fra.htm

xiv. SEARS, B. et C. MALLORY., *Documented evidence of employment discrimination & its effects on LGBT people*, The Williams Institute, 2011.

xv. TAYLOR et coll., *op. cit.*

xvi. STATISTIQUE CANADA. *Étude : La cyberintimidation et le cyberharcèlement chez les utilisateurs d'Internet âgés entre 15 et 29 ans au Canada*, 2016. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/161219/dq161219a-fra.htm?HPA=1

xvii. UNESCO, *Out in the open: education sector responses to violence based on sexual orientation and gender identity/expression*, 2016. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244756

xviii. QMUNITY, B.C., *Aging Out: Moving towards queer and trans* competent care for seniors*, Queer Resource Centre, 2015. http://qmunity.ca/wp-content/uploads/2015/03/AgingOut.pdf

xix. BAUER, G.R. et A.I. SCHEIM, *Transgender people in Ontario, Canada: Statistics to inform human rights policy*, Trans PULSE Project, London (Ontario), juin 2015.

xx. RYAN, C., et coll., "Family rejection as a predictor of negative health outcomes in white and latino lesbian, gay, and bisexual young adults", *Pediatrics*, vol. 123, n° 1 (janvier 2009), p. 346-352.

xxi. *Ibidem*.

SEARS et MALLORY, *op. cit*.

MAYER, K. H., et coll., "Sexual and gender minority health: What we know and what needs to be done", *American Journal of Public Health*, vol. 98, n° 6 (juin 2008), p. 989-994.

CENTRE DE TOXICOMANIE ET DE SANTÉ MENTALE (CAMH), *CAMH study shows mental health services don't meet the needs of bisexual people*, 2008. http://www.camh.net/News_events/Media_centre/bisexuality_launch_sept_08.html

PIKE, D. *Creating Positive Space for the LGBTQ Community in Hamilton Needs Assessment of the LGBTQ Community in Hamilton*, Social Planning Council of Hamilton, Hamilton (Ontario), 2008.

xxii. TJEPKEMA, M., *Utilisation des services de santé par les gais, les lesbiennes et les bisexuels au Canada*, Division de l'analyse de la santé de Statistique Canada, 2008.

xxiii. LEE, J., "One-third of Canadians don't see their work as LGBTQ inclusive: Study", *Benefits Canada*, 2016. https://www.benefitscanada.com/news/one-third-of-canadians-dont-see-their-workplace-as-lgbtq-inclusive-study-85310

xxiv. CENTRE CANADIEN POUR LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE, *CCGSD Queer Vocabulary*, 2018. https://ccgsd-ccdgs.org/wp-content/uploads/2018/09/Canadian-History-Timeline.pdf

Conception graphique : oblik.ca