

# Bonnes pratiques en milieu de travail



DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE



# Préface

Nous avons conçu ce guide de bonnes pratiques sur l'inclusion LGBTQ+ en milieu de travail en partenariat avec la Fondation Émergence pour vous donner une bonne compréhension de la réalité trans, vous familiariser avec les termes à utiliser dans vos échanges avec votre personnel, et vous offrir des outils utiles pour créer un milieu de travail inclusif. Vous y apprendrez aussi comment l'inclusion de personnes issues de minorités sexuelles et de genre est bénéfique pour l'environnement de travail.

La Fondation Émergence est une organisation à but non lucratif dont la mission est de lutter contre l'homophobie et la transphobie, en plus d'éduquer, d'informer, et de sensibiliser le public aux réalités des personnes LGBTQ+.

La Fondation a posé des jalons importants de la lutte pour les droits LGBTQ+, notamment la création de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (2003). Elle a également développé le programme « Pour que vieillir soit gai », qui vise à susciter une prise de conscience et favoriser des environnements accueillants pour les personnes âgées LGBTQ+.

La Fondation a produit plusieurs contenus de qualité visant à soutenir les organisations dans l'intégration des personnes LGBTQ+ dans leur milieu de travail. Nous n'avons donc pas hésité pour faire appel à son expertise pour la conception de ce guide.

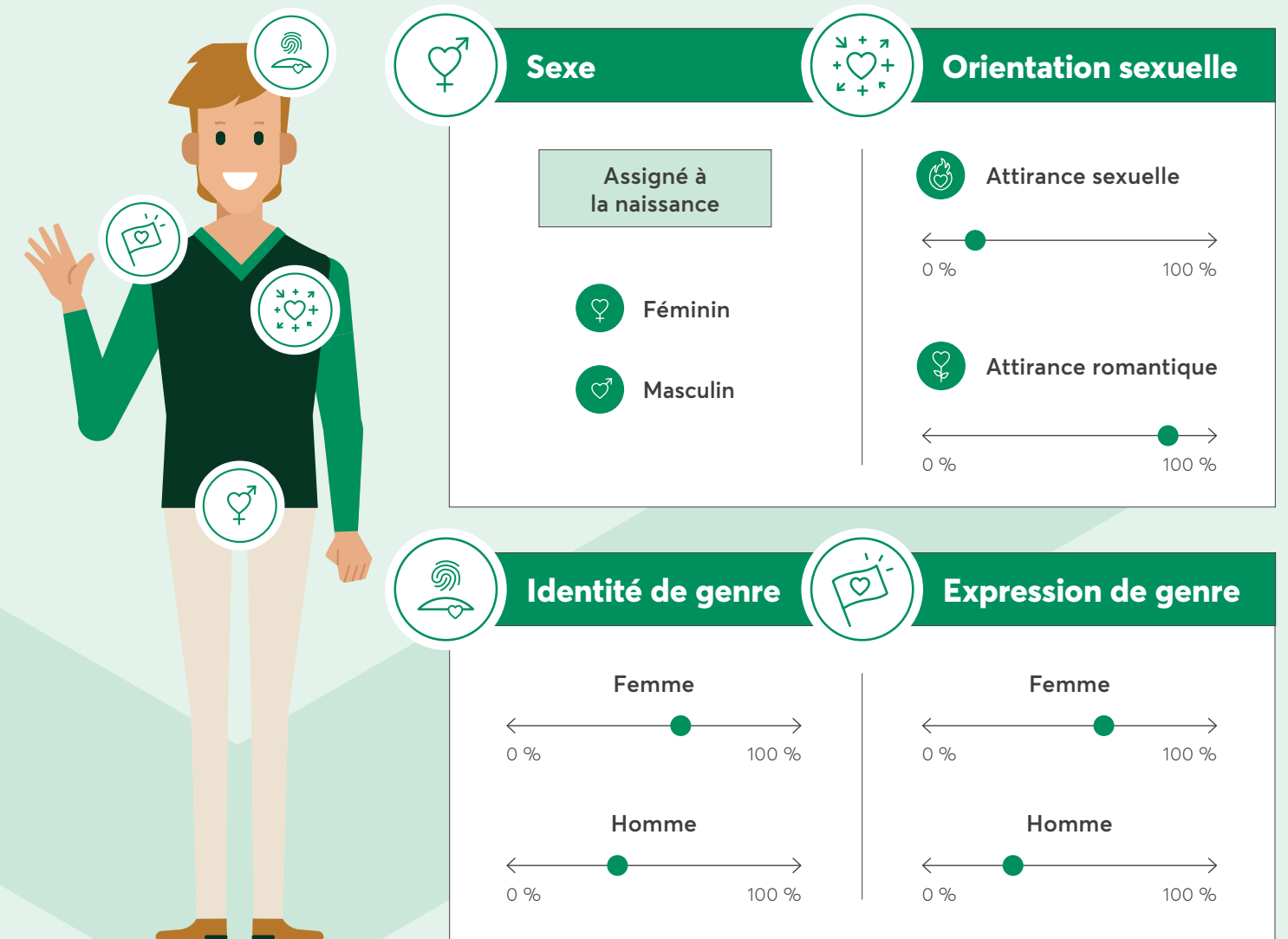
# Table des matières

- 03 Savoir parler de la diversité
- 10 Inclusion en milieu de travail
- 14 À propos de l'inclusion en milieu de travail
- 16 Espaces genrés: toilettes et vestiaires
- 20 Plan de transition en milieu de travail
- 26 Ressources



# Savoir parler de la diversité

Utiliser le vocabulaire approprié pour parler de la diversité sexuelle et de genre est une bonne façon de montrer aux personnes LGBTQ+ que vous êtes une personne alliée.



# 4 concepts de base

## 1. Sexe

### SEXE ASSIGNÉ À LA NAISSANCE

Mention de sexe (féminin ou masculin) attribué à la naissance selon l'apparence des organes génitaux externes.

### SEXE BIOLOGIQUE

Défini par de nombreux facteurs, dont les organes génitaux externes, mais aussi le système reproducteur interne, les chromosomes sexuels et les hormones produites et assimilées par le corps. Lorsque tous ces facteurs ne correspondent pas aux normes médicales pour le sexe féminin ou le sexe masculin, on parle d'une personne intersexe.

## 2. Identité de genre

Façon dont on définit son genre (homme, femme, non binaire, bispirituel.le, etc.). Il s'agit d'une connaissance intime, profonde et personnelle qui se développe chez l'humain entre l'âge de 3 et 5 ans et qui peut continuer d'évoluer tout au long de la vie. Lorsque l'identité de genre d'une personne correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance, on dit qu'elle est « cis » ou « cisgenre ». Lorsque ce n'est pas le cas, on parle d'une personne « trans » (les termes « trans » et « non binaire » sont définis plus loin dans ce guide).

## 3. Expression de genre

Manière dont une personne exprime son genre ou se présente au monde, notamment en personnalisant son apparence (coiffure, vêtements, maquillage, etc.). Peu importe son identité de genre, une personne peut avoir une expression de genre plutôt féminine, plutôt masculine ou un peu des deux (androgynie). D'ailleurs, ce qui est considéré comme féminin ou masculin varie selon les cultures et les époques. L'expression de genre n'est pas forcément liée à l'identité de genre : il y a par exemple des femmes qui ont les cheveux courts et des hommes qui portent du rose.

## 4. Orientation sexuelle

Expression utilisée pour décrire l'attraction d'une personne pour un, plusieurs ou aucun genres. Bien qu'elle comporte le terme « sexuelle », l'orientation sexuelle fait souvent référence à une combinaison de plusieurs types d'attirances, dont l'attraction romantique (sentiments amoureux) et l'attraction sexuelle (physique). L'hétérosexualité (attraction pour les personnes d'un autre genre), l'homosexualité (attraction pour les personnes du même genre), la bisexualité (attraction pour deux genres, généralement hommes et femmes), la pansexualité (attraction pour des personnes, peu importe leur genre)<sup>1</sup>, l'asexualité (peu ou pas d'attraction sexuelle) et l'aromantisme (peu ou pas d'attraction romantique) sont des exemples d'orientations sexuelles.

	Homme cis		Homme trans		Femme cis		Femme trans	
Identité de genre								
Sexe assigné	Féminin 	Masculin 	Féminin 	Masculin 	Féminin 	Masculin 	Féminin 	Masculin 

1. Il n'existe pas de consensus sur la différence entre la bisexualité et la pansexualité. Certaines personnes pansexuelles utilisent également le mot "bi" ou "bisexuel.le" comme un synonyme pour se décrire sachant que peu de gens connaissent la pansexualité. Certaines personnes considèrent que la pansexualité, contrairement à la bisexualité, inclut l'attraction pour les personnes non binaires.

## Autres concepts importants pour comprendre la diversité sexuelle et de genre :

Cette liste n'est pas exhaustive, mais ces concepts de base vous aideront à prendre part à des discussions sur la diversité sexuelle et de genre.

### Binarité du genre/binarisme

Modèle de pensée qui divise l'humanité en deux genres mutuellement exclusifs et opposés : homme et femme. Ce système ne prend pas en compte la diversité des êtres humains et exclut les personnes intersexes, les personnes trans, les personnes non binaires, les personnes non conformes aux normes de genre, celles dont le genre est fluide, etc. L'inclusion des personnes incite à envisager le genre comme un spectre comprenant une grande diversité d'identités plutôt que de le réduire à deux cases mutuellement exclusives.

### Le saviez-vous ?

La division de l'humanité en deux genres n'est pas universelle ! De nombreuses cultures reconnaissent un troisième genre, comme les Hijras en Asie du Sud, les personnes bispirituelles en Amérique du Nord, les Muxe au Mexique ou les Bakla aux Philippines. Certaines cultures reconnaissent même plus que trois genres, comme les Bugis en Polynésie, qui ont des mots pour cinq genres différents.

### «Coming out» ou «sortie du placard» (ou garde-robe)

Le fait de communiquer son orientation sexuelle ou son identité de genre à certaines personnes.

Il s'agit généralement d'un processus graduel qui commence auprès de personnes proches (famille, ami.e.s, ou collègues). On dit souvent d'une personne qui vit ouvertement son identité (qui en a parlé à la plupart des personnes qui l'entourent) qu'elle est « out ». Tout au long de sa vie, et à chaque nouvelle personne qu'elle rencontre, une personne LGBTQ+ doit faire le choix de partager ou non son identité, car elle sera généralement perçue comme hétérosexuelle et cisgenre « jusqu'à preuve du contraire ». Cette décision lui appartient et il est important de ne jamais révéler l'orientation ou l'identité de genre (« outer ») d'une personne sans son consentement.

### Diversité sexuelle et de genre

Formulation englobant toutes les orientations sexuelles, identités et expressions de genre. Regroupe les personnes homosexuelles, bisexuelles, trans et d'autres communautés comme les personnes queer, intersexes, asexuelles, bispirituelles, etc. (LGBTQ+).

### Dysphorie/euphorie de genre

Sentiment de malaise intense ressenti par une personne trans et causé par l'écart entre le sexe qui lui a été assigné à la naissance et son identité de genre. Ce sentiment peut être accru par l'apparence de certaines parties du corps (comme la poitrine) ou par certaines interactions (ex. : lorsqu'une personne emploie le mauvais nom ou pronom à son sujet). Attention ! La dysphorie de genre n'est pas ressentie par toutes les personnes trans. À l'inverse, lorsqu'une personne trans ressent du bien-être parce qu'elle est respectée dans son genre ou qu'elle peut exprimer son genre librement, on parle d'euphorie de genre.

### Homophobie

Attitudes négatives envers l'homosexualité pouvant mener à la discrimination, directe ou indirecte, envers les personnes homosexuelles, bisexuelles ou celles perçues comme telles. Il existe également des variantes de l'homophobie comme la lesbophobie lorsque cette aversion est plus particulièrement adressée aux lesbiennes ou la biphobie lorsqu'il s'agit de personnes bisexuelles.

### Invalider l'identité d'une personne

Remettre en question ou ne pas respecter l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne (ex. : nier l'existence des personnes bisexuelles, non binaires ou asexuelles, mégenrer une personne trans).

### Intersectionnalité

Comme toute la population, les personnes LGBTQ+ sont des personnes complexes qui cumulent différentes identités influençant leurs expériences. La perspective intersectionnelle demande d'envisager les différentes catégories d'identités d'un individu (ex. : genre, orientation sexuelle, couleur de peau, situation de handicap, classe sociale, religion, niveau d'instruction, etc.) et la façon dont ces identités interagissent entre elles, afin de mieux comprendre sa condition et ses expériences. Utiliser une perspective intersectionnelle permet d'éviter de contraindre les personnes à choisir entre leurs multiples identités ou de les exclure de certaines initiatives (les personnes LGBTQ+ peuvent aussi être des personnes en situation de handicap, des parents, des personnes racisées, etc.).

## Mégender

Utiliser un prénom, pronom (ex. : il ou elle) ou autre mention de genre qui ne correspond pas à l'identité de genre d'une personne, de façon intentionnelle ou non (ex. : parler d'une femme trans au masculin).

## Morinom (deadname)

Nom assigné à une personne trans ou non binaire à sa naissance et qu'elle n'utilise plus. Il s'agit d'une information confidentielle et sensible qu'il ne faut jamais dévoiler sans le consentement de la personne.

Morinommer quelqu'un (le fait de l'appeler par son ancien nom) peut être vu comme un manque de respect pour son identité. Il faut donc éviter de morinommer (utiliser le morinom) ou de mégender une personne. Si vous vous trompez, présentez vos excuses de façon brève (sans en faire tout un plat, comme vous le feriez quand vous vous trompez de prénom), corrigez votre erreur et portez attention à ne pas commettre à nouveau cette bévue. Bien qu'il puisse arriver de faire des erreurs au début, sachez que le fait de mégender et morinommer une personne peut être considéré comme du harcèlement lorsque cela est fait de façon intentionnelle et/ou répétitive.

## Normes ou stéréotypes de genre

Ensemble des rôles, comportements, activités et caractéristiques jugés appropriés et normaux par la société pour un genre en particulier. Les personnes qui adoptent des comportements ou qui ont des caractéristiques qui ne correspondent pas aux normes de genre peuvent vivre de la stigmatisation (ex. : un homme qui reste à la maison pour s'occuper de ses enfants, une femme avec de la pilosité visible, etc.).

## Pronoms

Mots à utiliser pour parler d'une personne (ex. : il, elle ou iel [pronom neutre]). Ils correspondent généralement à l'identité de genre de la personne (ex. : femme = elle; homme = il; personne non binaire = iel), mais certaines personnes non binaires peuvent utiliser «il» ou «elle», ou d'autres pronoms comme «ille», «ol» ou «ul». Une personne peut indiquer ses pronoms dans sa signature courriel, dans sa biographie sur certains réseaux sociaux ou après son prénom lorsqu'elle se présente. Cela indique le pronom à utiliser pour parler d'elle et encourage les personnes de son entourage à donner leurs pronoms.

## Affirmation de genre (transition)

Consiste à affirmer son genre en effectuant des changements à un ou plusieurs niveaux de vie : social (s'affirmer auprès de son entourage, utiliser son nom choisi au quotidien, etc.), médical (traitement hormonal, chirurgie d'affirmation de genre ou autres procédures) et légal (changement de nom et/ou de mention de sexe sur les documents officiels). Les parcours d'affirmation de genre sont variés et ils dépendent des choix individuels autant que des contraintes institutionnelles et sociales.

### Le saviez-vous ?

Quel que soit le parcours de transition qu'une personne trans choisisse de faire, elle n'en est pas moins légitime dans son identité de genre. Une femme trans est une femme, qu'elle prenne ou non des hormones, qu'elle ait eu ou non des chirurgies, peu importe la façon dont elle s'habille ou la mention sur ses documents d'identité. Il en est de même pour les hommes trans et pour les personnes non binaires.

## Transphobie

Attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe ou indirecte, envers des personnes trans, non binaires, ou à l'égard de toute personne qui transgresse le genre ou les normes et les représentations relatives au sexe et au genre.

# Petit lexique

Voici quelques termes de base reliés à l'identité de genre. Pour un lexique plus complet sur la diversité sexuelle et de genre, consultez : [fondationemergence.org/lexique](http://fondationemergence.org/lexique)

## Bispirituel·le

Le mot « bispirituel·le » est un terme parapluie créé pour refléter et restaurer les traditions autochtones reliées à la diversité sexuelle et de genre qui ont été grandement effacées par la colonisation. Ce mot, qui regroupe une multitude d'identités, désigne généralement une personne autochtone d'Amérique du Nord qui incarne à la fois un esprit féminin et un esprit masculin. Il peut s'agir d'une question d'identité de genre, d'expression de genre et/ou d'orientation sexuelle. Ce concept peut également avoir une dimension sociale ou spirituelle.

La bispiritualité s'inscrit dans une relation à la diversité sexuelle et de genre qui existait dans les cultures autochtones avant la colonisation et qui perdure encore aujourd'hui. À noter que d'autres mots plus spécifiques peuvent exister dans les différentes langues autochtones. La bispiritualité est symbolisée par le « 2 » (ou 2S en anglais) dans le sigle LGBTQ2+. Le mot bispirituel·le peut être utilisé en parallèle avec une autre identité de l'acronyme LGBTQ+ ou être ajouté à une de ces identités (ex. : une personne bispirituelle et lesbienne).

## Fluide (de genre)

Personne dont le genre fluctue entre différentes identités (ex. : homme, femme, neutre). L'appellation anglophone « genderfluid » est parfois utilisée en français également.

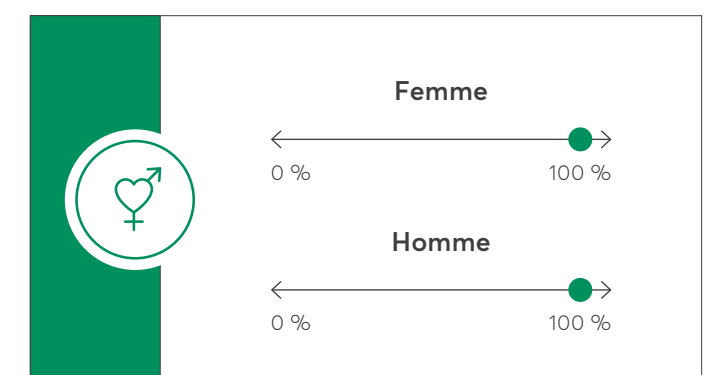
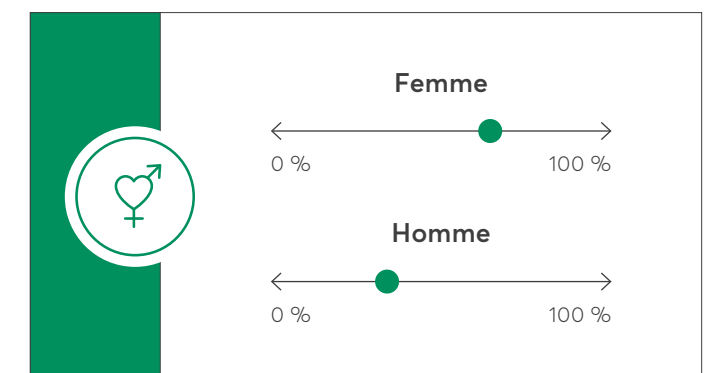
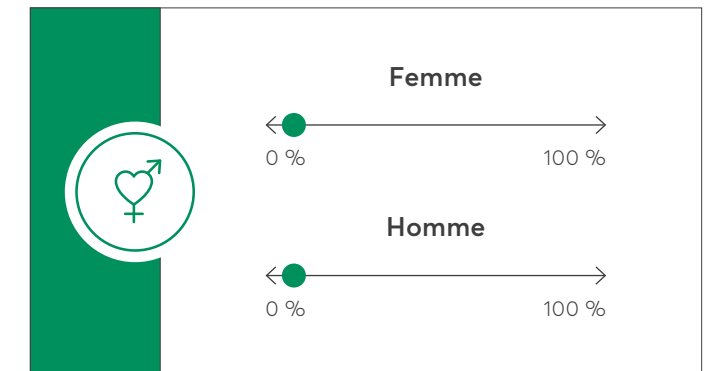
### Note :

Les définitions données dans ce lexique le sont à titre indicatif seulement et ne sont pas exhaustives. Le vocabulaire associé à la diversité sexuelle et de genre est en constante évolution. De plus, la personne concernée est toujours la mieux placée pour déterminer les mots qui la définissent le mieux, il est donc important de l'écouter.

## Non binaire

Personne dont l'identité de genre n'est ni exclusivement masculine ni exclusivement féminine. Cette expression regroupe les identités qui peuvent être définies comme un mélange de féminin et de masculin, à la fois féminin et masculin (bigenre), ou aucun des deux (agenre).

Le terme non binaire comprend un large spectre d'identités dont voici quelques exemples :



## Queer

Terme d'origine anglo-saxonne qui était utilisé comme insulte envers les personnes LGBTQ+ jusqu'à ce qu'il soit réapproprié dans les années 1990. Ce terme est maintenant principalement utilisé par des personnes qui revendiquent une identité de genre, une expression de genre ou une orientation sexuelle en dehors de la norme sociale. Ce terme peut également avoir une connotation politique. Attention! Ce mot peut être vexant pour certaines personnes, particulièrement pour les plus âgées d'entre elles qui l'ont connu comme insulte. N'utilisez ce mot pour parler d'une personne que si elle-même l'emploie pour se décrire.

## (En) questionnement

Personne se questionnant sur son orientation sexuelle ou son identité de genre. Un tel questionnement est possible à tout âge.

## Trans

Adjectif générique qui désigne une personne dont l'identité de genre ne correspond pas au sexe lui ayant été assigné à la naissance. Une femme trans est une femme qui avait été désignée garçon à la naissance, un homme trans est un homme qui a été désigné fille à la naissance. Les personnes non binaires sont souvent comprises dans les personnes trans, car leur identité de genre (non binaire) ne correspond pas au sexe qui leur a été assigné à la naissance (fille ou garçon).

## Trans, transsexuel, travesti et drag queen : des réalités différentes

Le mot trans englobe les mots « transgenre » et « transsexuel ». Auparavant, on différenciait les personnes « transsexuelles » qui avaient eu une chirurgie de « réassignation sexuelle » (et qui pouvaient donc changer leur mention de genre sur leurs documents d'identité) et les personnes « transgenres » qui n'avaient pas encore eu ou ne souhaitaient pas avoir recours à une telle opération.

Cependant, de nos jours une personne trans peut changer sa mention de genre sur ses documents d'identité sans passer par la chirurgie. De plus, le terme « transsexuel » est généralement considéré comme désuet, voire péjoratif, puisqu'il comporte une connotation médicale et sexualisante et qu'il met l'emphase sur certaines chirurgies d'affirmation de genre qui ne sont pas voulues ou accessibles par toutes les personnes trans.

Il ne faut pas confondre une personne trans avec une personne qui se travestit ou avec une drag queen (personnificateur féminin). Lorsque l'on parle d'un travesti ou d'une drag queen, on parle de ce que ces personnes font (s'habiller dans un genre autre que le leur), alors que lorsqu'on parle d'une personne trans, on parle de qui elle est (son identité de genre qui ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance), peu importe comment elle s'habille.

## Pour parler de la diversité de genre avec respect

### APPROCHES À ÉVITER

#### Dire d'une personne qu'elle «avoue» son identité LGBTQ+

Dire d'une personne qu'elle «avoue» son identité LGBTQ+ sous-entend qu'il s'agit d'un crime ou de quelque chose de honteux. Bien que l'homosexualité soit encore criminalisée dans de nombreux pays, ce n'est plus le cas au Canada depuis 1969. Privilégiez des termes neutres comme « partager », « faire son coming out/sortir du placard », ou dites tout simplement que la personne a dit qu'elle était gaie, lesbienne, bisexuelle, trans ou d'une autre identité LGBTQ+.

#### «Ça ne paraît pas que tu es gai/lesbienne/trans»

Complimenter une personne sur le fait que son homosexualité ou sa transidentité « ne paraît pas », peut donner l'impression que l'on a une vision stéréotypée de ces identités et qu'avoir l'air gai ou trans serait une mauvaise chose.

#### «Tu es vraiment belle pour une femme trans!»

Bien que cette phrase résonne comme compliment, ce n'en est pas vraiment un. En effet, elle sous-entend qu'on pense que les femmes trans ne sont généralement pas belles et que cette personne constitue l'exception à la règle. Cela peut aussi signifier que cette femme ne serait pas considérée comme belle si on la comparait aux femmes cisgenres.

#### Parler d'un homme trans comme d'une «femme qui veut devenir un homme» ou d'une femme trans comme d'un «homme qui se déguise en femme».

« Trans » est un adjectif. Il est important de comprendre qu'un homme trans est un homme et non une femme. Les hommes trans ne sont en aucun cas des « femmes qui s'habillent en homme ou qui « aimeraient devenir des hommes ». De même, en parlant d'une femme trans comme étant « un homme qui se déguise en femme », on invalide son identité de genre et on lui manque de respect. Vous pouvez simplement dire qu'il s'agit d'une femme trans, d'une femme qui avait été assignée garçon à la naissance, ou encore mieux : d'une femme, tout simplement.

### BONNES APPROCHES

#### Parler d'une personne trans en utilisant le prénom et les pronoms qu'elle utilise.

Lorsque vous parlez d'une personne trans, utilisez le nom et les pronoms qu'elle utilise maintenant, même si la personne n'a pas changé son nom légalement et même si ce dont vous parlez a eu lieu avant que la personne ait fait sa transition (à moins d'indication contraire de sa part). Utiliser le morinom et les anciens pronoms de cette personne constitue un manque de respect pour son identité et risque de l'exposer comme personne trans auprès d'autres personnes.

#### Parler ouvertement et sans tabous de la diversité sexuelle et de genre.

Vous pouvez montrer votre ouverture à la diversité sexuelle et de genre en abordant ces sujets de façon positive. Vous pouvez par exemple parler de vos proches qui sont LGBTQ+, mentionner votre soutien à des initiatives significatives comme la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai), ou la semaine de la Fierté, ou même parler de personnes et de personnages LGBTQ+ que vous appréciez. Cela révélera aux personnes LGBTQ+ de votre entourage que vous êtes une personne qui accepte ces réalités (ce qui n'est pas encore le cas de tout le monde). Une telle attitude contribue à normaliser ces sujets de conversation et à contrer les tabous qui les accompagnent parfois.



# Inclusion en milieu de travail

Encore aujourd'hui, les personnes LGBTQ+ rencontrent de nombreuses situations qui empêchent leur plein épanouissement et leur intégration au travail. Voici quelques problématiques fréquentes en milieu de travail et comment y faire face.



## La discrimination

La discrimination peut être un problème tout au long de la carrière d'une personne LGBTQ+ : lors du processus d'embauche, bien sûr, mais également une fois embauchée. Il peut arriver, par exemple, qu'elle ait moins d'occasions de développement professionnel, de promotions ou qu'elle soit écartée de certains dossiers.

### Statistiques

- 28 % des personnes trans et non binaires ne pourront fournir de références de travail sans révéler leur transidentité, car leur nom et leur mention de sexe ne correspondent pas à leur identité légale<sup>2</sup>.
- 30 % des femmes trans se sont vues refuser des possibilités d'emploi en raison de leur identité de genre au cours des cinq dernières années<sup>3</sup>.
- 32 % des personnes ayant déclaré avoir hésité avant de parler de leur identité au travail ont justifié cela par la crainte que cela les empêche de progresser dans leur carrière<sup>4</sup>.

### Bonnes pratiques

Pour assurer plus de diversité dans votre entreprise, notamment lors du processus d'embauche, vous pouvez :

1. Former vos équipes sur les biais inconscients et les façons de les surmonter (particulièrement les gestionnaires et les personnes responsables du processus d'embauche).
2. Déterminer les qualités et les compétences professionnelles requises pour un poste et vous baser uniquement sur celles-ci pour votre décision d'embauche et de promotion.
3. Mentionner dans votre annonce et lors de l'entrevue que le respect de la diversité et de l'inclusion sont des valeurs importantes pour votre entreprise. Lors de l'entrevue, ou dans le matériel promotionnel de l'entreprise, vous pouvez mentionner vos initiatives d'inclusion (ex. : groupe ressources employé.e.s LGBTQ+, formations offertes, etc.).
4. Diffuser votre annonce dans un réseau professionnel LGBTQ+ comme QueerTech.
5. Rajouter des champs pour les pronoms et le nom d'usage des personnes qui postulent.

2. S'outiller pour mieux intervenir avec les personnes trans, non binaires ou en questionnement de leur identité de genre, ATQ, 2021

3. Sondage sur le Plan d'action LGBTQ2 - Statistiques en bref, Gouvernement du Canada, 2021.

4. Valeurs, besoins et réalités des personnes LGBT au Canada en 2017, Fondation Jasmin Roy, 2017.

5. A Workplace Divided, Human Rights Campaign, 2018

## Les microagressions

Les microagressions sont des gestes, comportements ou paroles issus de préjugés, qui peuvent paraître inoffensifs, mais sont blessants, surtout lorsqu'ils sont répétés. Voici quelques exemples concernant les personnes LGBTQ+ :

- Utiliser des termes reliés à la communauté LGBTQ+ avec une intention péjorative, sans que ce soit dirigé vers une personne LGBTQ+.
- Faire des blagues sur les personnes LGBTQ+.
- Mégenrer une personne (ex. : dire « monsieur » au lieu de « madame » ou « elle » au lieu de « iel »).
- Fixer du regard un couple de même sexe.
- Partir du principe que la personne se conforme aux stéréotypes liés à son identité (ex. : demander à un homme gai des conseils de mode ou de décoration).

Il est difficile de lutter contre les microagressions, car elles sont souvent non intentionnelles. La personne blessée se trouve alors dans une situation délicate où elle doit choisir entre garder le silence (et donner l'impression qu'elle accepte le comportement) ou réagir (et risquer d'être perçue comme trop susceptible, émotive ou réagissant de façon excessive).

Il est important de comprendre que le principal problème avec les microagressions est leur nombre. Lorsque l'on considère l'impact d'un commentaire « maladroit », il faut prendre en compte le fait que la personne a probablement été exposée à ce genre de microagressions très souvent dans sa vie. Le réel impact des microagressions ne se trouve donc pas uniquement dans leur simple itération, mais aussi, et surtout, dans l'accumulation. C'est d'ailleurs pourquoi certaines personnes surnomment ce phénomène « death by a thousand cuts » (supplice des mille coupures).

L'accumulation de ces microagressions nuit à l'estime de soi et au bien-être des personnes LGBTQ+. Les microagressions peuvent provoquer de l'anxiété, conduire à la dépression et donner aux personnes LGBTQ+ l'impression qu'elles ne sont pas les bienvenues, ce qui va affecter leur motivation et leur carrière au sein de votre entreprise.

### Statistiques

- 8 femmes de la diversité sexuelle et de genre sur 10 ont vécu des microagressions au sein de leur milieu de travail<sup>5</sup>.
- 53 % des personnes LGBTQ+ déclarent entendre des blagues sur les gais et les lesbiennes dans leur milieu de travail au moins une fois de temps en temps<sup>5</sup>.

## Bonnes pratiques

- Si vous vous trompez de pronom, de prénom ou de mention de genre :
  - Excusez-vous brièvement
  - Corrigez votre erreur
  - Continuez votre propos vous efforçant de ne plus répéter la même maladresse
- Lorsqu'une personne mentionne avoir été blessée par un comportement ou certaines paroles, il est important d'exprimer ses regrets et d'écouter ce qu'elle a à dire.
- Si vous êtes témoin de propos, de commentaires ou de blagues homophobes ou transphobes, il est nécessaire de réagir, en exprimant par exemple votre inconfort par rapport aux propos.

## Harcèlement

Le harcèlement psychologique est défini comme une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique et créent un environnement néfaste en milieu de travail, et ce, sans considération de l'intention ou des motifs de la personne responsable du harcèlement. Lorsque ce harcèlement est lié à un motif protégé comme l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, il s'agit de harcèlement discriminatoire. Lorsque le harcèlement prend la forme d'attentions ou d'avances non désirées à connotation sexuelle, il s'agit de harcèlement sexuel.

## Statistiques

- 44 % des personnes de minorité sexuelle au Canada ont été la cible de comportements sexuels non désirés, comme des blagues et des commentaires à caractère sexuel au travail<sup>6</sup>.
- 45 % des femmes trans et 47 % des hommes trans ont été victimes de harcèlement au travail en raison de leur identité de genre au cours des 5 dernières années<sup>7</sup>.

## Bonnes pratiques

- La mise en place de politiques anti-harcèlement qui explicitent ce qui est considéré comme du harcèlement avec des exemples de situations pouvant affecter les personnes LGBTQ+, les conséquences de tels actes et les mesures à suivre en tant que témoin ou victime.
- La mise en place de processus qui permettent de parler des instances de harcèlement de façon anonyme et sans porter plainte.
- La sensibilisation du personnel aux formes que peut prendre le harcèlement et aux mesures à prendre lorsque l'on est témoin ou victime.

## Bonnes pratiques organisationnelles

Voici six bonnes pratiques pour rendre votre organisation plus inclusive. Afin de favoriser leur mise en œuvre, nous vous conseillons de créer un plan qui comprend des objectifs et des délais d'implémentation pour chacune de ces recommandations :

- 1. Offrir de la formation :** Sensibiliser le personnel de votre entreprise aux réalités des personnes LGBTQ+ est essentiel pour en faire de meilleures personnes alliées. Les personnes formées sont plus à même d'interagir de façon respectueuse avec leurs collègues et leur clientèle LGBTQ+. Plusieurs organismes comme la Fondation Émergence et Egale Canada offrent ce genre de formation en différents formats.
- 2. Réviser vos politiques :** Nous avons déjà évoqué les politiques de prévention du harcèlement, et vous trouverez un exemple de politique pour l'accès aux toilettes et vestiaires dans la section **Espaces genrés : toilettes et vestiaires**. Mais il existe d'autres politiques à considérer. Pensons au code vestimentaire, qui est souvent assujéti à des prescriptions genrées. Pour remédier à la situation, il est recommandé de prescrire les types de vêtements souhaitables afin de garantir le droit d'une personne de porter les vêtements correspondant à son identité et à son expression de genre. Si un uniforme est nécessaire, la personne devrait pouvoir porter les vêtements de l'uniforme qui correspondent à son identité de genre. Une révision de vos politiques par un organisme LGBTQ+ ou le comité LGBTQ+ de votre entreprise permet d'assurer que vos politiques n'excluent ou ne discriminent personne et qu'elles utilisent des pratiques d'écriture inclusives.
- 3. Revoir vos formulaires :** Certains documents laissent peu de place à la diversité. Dans un souci d'inclusivité, si le genre d'une personne doit absolument être indiqué sur un formulaire, nous conseillons de remplacer le terme « sexe » par « genre ». Si l'information est récoltée pour des raisons d'identification, il est préférable de se référer aux mentions de genre disponibles sur les documents d'identité. Si c'est pour des raisons statistiques ou de communication, il est possible de proposer plusieurs choix d'identité de genre comme « homme », « femme », « non binaire » et « mon identité ne figure pas parmi les choix proposés »<sup>8</sup>.

6. Expériences de violence et de comportements sexuels inappropriés vécues par les Canadiens et Canadiennes gays, lesbiennes, bisexuels et d'une autre minorité sexuelle, Statistique Canada, 2018.

7. Sondage sur le Plan d'action LGBTQ2 - Statistiques en bref, Gouvernement du Canada, 2021.

8. Changer les formulaires et les systèmes administratifs peut prendre du temps, Desjardins travaille d'ailleurs à changer ses systèmes.

- 4. Aménager des toilettes et vestiaires inclusifs :** Consultez la section **Espaces genrés : toilettes et vestiaires pour en savoir plus**.

- 5. Afficher vos couleurs :** Annoncez dans les endroits pertinents votre soutien aux causes LGBTQ+ en communiquant à ce sujet et en mettant des autocollants ou des affiches à cet effet sur votre lieu de travail. La Fondation Émergence propose gratuitement ce type de matériel. Une bonne occasion de montrer votre soutien est la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie qui a lieu le 17 mai de chaque année. Ces gestes symboliques sont un excellent complément aux actions concrètes.

- 6. Donner aux membres de votre personnel la possibilité de partager leurs pronoms dans leur signature courriel.** Il est important que le fait de partager ses pronoms ne vienne pas d'une pression ou d'une obligation à le faire. Partagez plutôt de l'information sur l'intérêt de cette pratique ainsi que la façon dont les personnes intéressées peuvent le faire.

## Bonnes pratiques personnelles

En tant que personne alliée, vous pouvez faire la différence ! Voici six bonnes pratiques au quotidien.

- 1. Faire preuve d'humilité :** Tentez d'en apprendre davantage sur les réalités LGBTQ+, mais réalisez également que vous ne pourrez jamais tout savoir. Écoutez les personnes concernées pour connaître la façon dont elles veulent être appelées ou la façon dont elles veulent être traitées.
- 2. Respecter la confidentialité :** Il importe de ne dévoiler aucune information liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne à moins d'avoir reçu son autorisation explicite. Pour une personne trans, cela inclut tout document ou information indiquant directement ou indirectement que son sexe assigné à la naissance ne correspond pas à son identité de genre. Par exemple : son nom légal (s'il n'a pas été changé), son morinom (nom que la personne utilisait auparavant) ou des photos datant d'avant sa transition.
- 3. Respecter les pronoms :** Il est très important de respecter et d'utiliser le nom et les pronoms qu'une personne vous donne dans toutes vos communications avec ou à propos d'elle. Le non-respect des pronoms est non seulement blessant, mais il peut aussi révéler l'identité trans d'une personne sans son consentement. Le refus intentionnel ou persistant de respecter le genre d'un individu peut être considéré comme une forme de discrimination ou de harcèlement.

- 4. Demander (ou pas) les pronoms :** Lors d'une interaction, il n'est pas toujours nécessaire de connaître les pronoms d'une personne. C'est le cas notamment lorsqu'il s'agit d'une courte interaction et que vous vous adressez directement à la personne. Pour démarrer la discussion, l'idéal est alors d'opter pour un vocabulaire neutre, c'est-à-dire d'éviter les titres genrés comme Monsieur et Madame. Par exemple : « Bonjour, comment est-ce que je peux vous aider aujourd'hui ? ». Par la suite, vous pouvez vous fier à la façon dont la personne parle d'elle-même (si la personne utilise le féminin, faites de même). Dans le cas où les pronoms doivent être utilisés, voici quelques suggestions de formulations pour les demander :

- « Bonjour, je m'appelle Olivia et j'utilise le pronom "elle", et vous ? »
- « Comment est-ce que vous vous voulez que je m'adresse à vous/que je vous présente ? »
- « Quels sont vos pronoms ? »

- 5. Donner vos pronoms :** Le fait de mentionner vos pronoms indique la façon dont vous voulez que les gens s'adressent à vous et encourage les personnes autour de vous à faire de même tout en indiquant que vous respecterez leurs pronoms. Enfin cela évite d'isoler et d'identifier les personnes trans qui seraient sinon les seules à donner leurs pronoms. Vous pouvez indiquer vos pronoms dans votre signature courriel, sur vos réseaux sociaux et les rajouter entre parenthèses après votre nom sur les plateformes de téléconférence. De même, lors d'événements socioprofessionnels où l'on vous fournit un porte-nom, vous pouvez marquer vos pronoms sous votre prénom. Vous pouvez également prendre l'habitude de donner vos pronoms à l'oral lors des présentations de type « tour de table » et proposer aux autres de faire de même.

- 6. Adopter des pratiques de communication inclusives :** La façon dont vous vous adressez aux personnes LGBTQ+ et dont vous parlez d'elles envoie un message fort sur votre relation avec la diversité sexuelle et de genre. L'utilisation des bons termes (« personne trans » au lieu de « transsexuel », par exemple) fait toute la différence ! Vous pouvez également favoriser les tournures de phrases épiciènes (qui ne marquent pas le genre de la personne dont vous parlez), comme « Bonjour tout le monde ».

# À propos de l'inclusion en milieu de travail

La diversité est un atout significatif et il existe de nombreux avantages à développer un milieu de travail plus inclusif. En voici quelques-uns.



## Augmenter la productivité

Une équipe diversifiée où règne un climat d'inclusion est:

- Plus innovatrice
- Plus impliquée
- Plus engagée (fournit plus d'efforts)
- Plus susceptible de recommander son employeur
- Plus fidèle (reste plus longtemps au sein de la même entreprise)
- Plus disponible (moins d'absences et de congés maladie)
- Et travaille mieux en équipe

En effet, selon une étude de Deloitte<sup>9</sup>, lorsque les membres de l'entreprise se sentent inclus et pensent que leur organisation se soucie de la diversité, leur capacité d'innovation augmente de 83 % et leur capacité à travailler en équipe de 42 %. De plus, ces personnes sont deux fois plus engagées (susceptibles de rester plus longtemps dans l'entreprise, de fournir des efforts supplémentaires et de recommander leur employeur). La même étude démontre que plus une personne se sent incluse, plus il est probable qu'elle soit présente au travail (ce qui diminue le coût de l'absentéisme) et qu'elle obtienne une évaluation de rendement élevée.

## Fidéliser votre personnel

1 personne LGBTQ+<sup>10</sup> sur 4 est restée à son poste principalement parce que son milieu de travail était très inclusif<sup>11</sup>. Au contraire, 15 % des personnes LGBTQ+ déclarent avoir quitté leur poste parce que l'environnement n'était pas très inclusif et 21 % affirment y avoir déjà pensé<sup>12</sup>.

## Atteindre votre clientèle plus efficacement

78 % des adultes LGBTQ+ et de leurs proches seraient prêts à changer de marque pour une marque qui est reconnue comme accueillante envers les personnes LGBTQ+<sup>13</sup>. Lorsque l'on considère qu'environ 1/10 de la population est LGBTQ+<sup>14</sup> et que l'on rajoute son entourage, cela constitue une portion non négligeable de la population!

Les équipes de travail qui comptent au moins une personne appartenant au même groupe démographique que leur public cible sont 158 % plus susceptibles de comprendre les besoins de ce public et de le rejoindre<sup>15</sup>.

9. Waiter, is that inclusion in my soup? A new recipe to improve business performance, Deloitte & Victorian Equal Opportunity & Human Rights Commission, 2013.

10. Différents organismes peuvent utiliser différents acronymes. Bien que l'acronyme LGBTQ+ soit utilisé dans ce guide, nous emploierons l'acronyme utilisé dans les études que lorsque nous en citons les résultats.

11. Workplace Divided, Human Rights Campaign, 2018.

12. Étude sur le harcèlement en milieu de travail, Léger Marketing pour Fondation Émergence, 2021.

13. Community Marketing inc., 2016.

14. La moyenne du pourcentage de personnes LGBTQ+ dans les sondages réalisés par Léger Marketing pour la Fondation Émergence en 2015, 2016, 2018 et 2021 est de 12,75 %.

15. Sylvia Ann Hewlett, Melinda Marshall, Laura Sherbin, and Tara Gonsalves, Innovation, Diversity, and Market Growth (Center for Talent Innovation, 2013)

# Espaces genrés: toilettes et vestiaires

Les espaces genrés comme les toilettes et les vestiaires sont très courants. Pourtant ils sont souvent l'objet de craintes et de questionnements de la part des personnes LGBTQ+ comme de personnes non LGBTQ+. Dans cette section, nous tenterons de répondre à certaines de ces questions et de présenter une alternative à ce mode de fonctionnement: les espaces non genrés.



## Espaces genrés et non genrés

Les espaces genrés sont les espaces que seules les personnes d'un certain genre sont autorisées à utiliser (ex. : les toilettes pour hommes, le vestiaire des femmes). Les espaces non genrés (aussi appelés neutres, unisexes ou universels) sont ceux que tout le monde a le droit d'utiliser.

## Quel est le problème ?

Aller aux toilettes ou se changer dans un vestiaire sont des activités quotidiennes qui devraient être accessibles et sécuritaires pour tout le monde. Malheureusement, bien que l'égalité d'accès aux toilettes et aux installations sanitaires sans discrimination, harcèlement ou agression soit protégée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ce n'est pas toujours le cas. Beaucoup de personnes trans, non binaires ou qui ne correspondent simplement pas aux stéréotypes de genre de notre société sont visées par des regards, des remarques, des gestes ou même des règlements qui visent à les exclure de ces espaces.

**En Ontario, 57 % des personnes trans ont dit éviter les toilettes publiques par crainte pour leur sécurité<sup>16</sup>.**

Une étude américaine montre que 68 % des personnes trans ont déjà subi du harcèlement verbal en utilisant des toilettes genrées au moins une fois dans leur vie et 9 % d'entre elles ont rapporté avoir subi de la violence physique (ex. : se faire jeter en dehors des toilettes, frapper ou intimider physiquement)<sup>17</sup>.

## Bonnes pratiques organisationnelles

- La mise en place de vestiaires neutres et d'au moins une toilette non genrée par bâtiment. L'implantation de ce genre d'installation est assez simple si le bâtiment comporte des cabines individuelles. En cas de rénovation, il est conseillé de les prévoir avec les architectes. En complément de ces solutions, il est également recommandé de rendre les toilettes genrées inclusives des personnes trans.
- Indiquer les toilettes non genrées dans vos plans et sur vos panneaux avec de la signalétique inclusive.

- Aux entrées des toilettes genrées, indiquer l'emplacement des toilettes non genrées les plus proches.
- Adopter une politique d'accès aux toilettes et vestiaires qui garantit explicitement l'accès à ces espaces selon l'identité de genre de la personne et qui interdit tout type de harcèlement. (Voir plus bas pour un modèle de politique.)
- Indiquer dans toutes les toilettes qui a le droit d'utiliser cet espace, et rappelez que le harcèlement et la discrimination ne sont pas tolérés. Vous pouvez tout simplement reprendre la politique proposée plus bas et/ou utiliser des affiches comme celles disponibles sur le site d'[Egale Canada](#).

## Les espaces non genrés: une avancée pour beaucoup de personnes

En plus d'aider les personnes LGBTQ+ et celles qui ne répondent pas aux normes de genre, les toilettes et vestiaires non genrés peuvent venir en aide aux parents accompagnés de jeunes enfants et aux personnes handicapées accompagnées d'une personne d'un autre genre. Les cabines individuelles peuvent également aider toutes les personnes qui souhaitent avoir une intimité accrue pour une raison ou une autre.

## À ne pas faire dans un espace genré

- Demander à une personne de prouver son identité de genre.
- Demander à une personne trans d'utiliser d'autres installations en raison des préférences ou des attitudes négatives d'autrui.
- Faire des commentaires non sollicités aux personnes que vous identifiez comme trans (ex. : admirer leur courage, leur dire qu'elles sont les bienvenues ici, etc.). Bien que cela parte probablement d'une bonne intention, cela risque de les mettre mal à l'aise.

16. Transgender people in Ontario, Canada: Statistics to inform human rights policy, Trans PULSE Project, 2015

17. Gendered Restrooms and Minority Stress: The Public Regulation of Gender and its Impact on Transgender People's Lives, The Williams Institute UCLA School of Law, 2013

## Que faire si...

Quelqu'un s'inquiète du fait qu'une personne trans utilise les toilettes/vestiaires genrés (ex.: une femme trans dans les toilettes des femmes).

Demandez s'il y a eu des comportements inappropriés. Si ce n'est pas le cas, proposez à la personne mal à l'aise d'utiliser d'autres toilettes/vestiaires.

Vous pouvez également lui expliquer que les toilettes/vestiaires sont des espaces communs disponibles pour toute personne de l'identité de genre correspondante (vous pouvez vous référer à votre politique et/ou aux affiches mentionnées dans les bonnes pratiques organisationnelles). **C'est à la personne qui ne veut pas partager l'espace de se retirer et non à la personne trans.**

Quelqu'un me demande où sont les toilettes, mais je ne veux pas présumer de son genre.

À moins que la personne ait précisé les toilettes qu'elle cherche, le mieux à faire est de donner l'information complète. Les toilettes sont souvent regroupées au même endroit, mais si ce n'est pas le cas, listez-les en indiquant où se trouvent les toilettes pour homme, pour femme, et les toilettes non genrées.

## Gérer les réticences

« Avoir des toilettes non genrées et permettre aux femmes trans d'utiliser les toilettes des femmes va mener à plus d'agressions. »

- Une étude réalisée en 2018 aux États-Unis<sup>18</sup> a démontré qu'il n'y avait pas moins d'agressions dans les toilettes des villes américaines qui avaient adopté des règlements interdisant aux personnes trans d'utiliser les toilettes correspondant à leur identité de genre.
- Les personnes trans sont victimes de différents types de violences dans les espaces genrés, et les obliger à utiliser des toilettes qui ne correspondent pas à leur identité de genre ne fait que les exposer à plus de violence.
- Les toilettes sont séparées par le genre depuis longtemps, pourtant cela ne semble pas empêcher les agressions. Malheureusement, une personne violente ou qui a de mauvaises intentions ne s'arrête pas à un symbole sur une porte.
- Les politiques anti-harcèlement restent en vigueur, que les toilettes soient genrées ou non, et les comportements inadéquats ne doivent jamais y être tolérés.



18. Gender Identity Nondiscrimination Laws in Public Accommodations: a Review of Evidence Regarding Safety and Privacy in Public Restrooms, Locker Rooms, and Changing Rooms, Hasenbush, Flores & Herman, 2019

## Exemple de politique d'accès aux toilettes inclusives

**Remarque: vous pouvez adapter ce modèle à vos besoins.**

### Objectif:

La présente politique a pour objectif d'affirmer l'engagement de [Nom de l'entreprise] à cultiver un espace de travail sécuritaire et accueillant pour tout le monde, peu importe l'identité et l'expression de genre.

### Définition:

Les espaces non genrés (parfois aussi appelés neutres, unisexes ou universels) sont des espaces qu'une personne a le droit d'utiliser, peu importe son identité de genre (homme, femme, trans, non binaire, etc.).

### Énoncé de politique:

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (projet de loi C-16) qui protège l'égalité d'accès aux toilettes et aux installations sanitaires à l'abri de toute forme de discrimination, de harcèlement ou de violence, [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 non genrées et à garantir à chacune de ces personnes la possibilité de choisir les toilettes qui correspondent le mieux à son identité de genre.

- Il revient à chaque personne de décider des toilettes ou des vestiaires qui correspondent le mieux à son identité de genre (indépendamment du sexe qui lui a été assigné à la naissance ou de la mention de genre figurant sur ses documents d'identité).
- Toute personne, quelle que soit son identité de genre, est libre d'utiliser une salle de toilette individuelle non genrée, par exemple si elle a besoin de plus d'intimité ou si elle éprouve un malaise à l'idée d'utiliser les toilettes genrées.
- Il est formellement interdit de demander à une personne de fournir une preuve pour justifier de sa légitimité à utiliser un espace genré ou de l'interroger sur le sexe qui lui a été attribué à la naissance, sur la mention de sexe figurant sur ses documents d'identité ou sur l'état de sa transition médicale.
- Il est interdit à un membre du personnel ou à une personne en visite de forcer une personne à utiliser une salle de toilettes individuelle ou qui ne correspond pas à son identité de genre.

Pour rappel, [Nom de l'entreprise] ne tolère ni n'admet aucune forme de violence ou de harcèlement psychologique ou sexuel au sein de son entreprise (voir Insérer le nom de votre politique anti-harcèlement). Tout comportement lié à du harcèlement peut entraîner l'imposition de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

# Plan de transition en milieu de travail

Le soutien des ressources humaines, des gestionnaires et des collègues d'une personne trans est essentiel pour assurer le succès d'une transition en milieu de travail. La solution réside dans une bonne communication et la collaboration entre les différentes personnes-ressources de l'organisation et la personne en transition afin de déterminer ses besoins, les dates importantes et comment la soutenir dans sa transition.



## Un outil pour nourrir la réflexion

Il est important de suivre le rythme de la personne et de réaliser que bien que l'employeur puisse avoir à sa disposition des processus visant à aider la transition d'une personne, ceux-ci ne conviendront peut-être pas à toutes les personnes trans et non binaires, car chaque transition est unique. C'est pourquoi nous conseillons que ce document serve d'abord de piste de réflexion pour la personne en transition, puis de feuille de route pour les différentes personnes-ressources. N'hésitez pas à adapter cet outil à vos besoins et à vos réalités.

**Note:** Tout plan peut être amené à changer. Certains volets (comme les procédures médicales, ou le changement du nom légal) peuvent rencontrer des retards en dehors du contrôle de la personne en transition et d'autres qui dépendent de facteurs humains (ex. : l'état émotionnel de la personne le jour prévu de l'annonce, la réception de l'annonce par les membres de l'équipe, la convalescence après une chirurgie, etc.). Bien qu'il soit utile de prévoir les étapes du parcours transitoire en milieu de travail, ces étapes ne peuvent pas être fixées de façon définitive. Le plan doit donc garder une certaine flexibilité.

### Informations sur la personne en transition

Prénom utilisé dans l'entreprise jusqu'à présent	
Nom de famille	
Nom complet tel qu'il apparaît actuellement à l'état civil	
Prénom à utiliser dorénavant et à inscrire dans les dossiers	
Pronoms/accords à utiliser dorénavant	
Identité de genre	<input type="checkbox"/> homme <input type="checkbox"/> femme <input type="checkbox"/> non binaire <input type="checkbox"/> trans masculin <input type="checkbox"/> trans féminine <input type="checkbox"/> fluide de genre <input type="checkbox"/> agendre <input type="checkbox"/> gender queer <input type="checkbox"/> bispirituel-le Autre: _____
Une demande de changement de prénom/mention de genre légale a-t-elle été faite ?	<input type="checkbox"/> Oui, et le changement est fait (indiquer la date d'entrée en vigueur du ou des changements): _____ <input type="checkbox"/> Oui, mais le changement n'est pas encore fait (indiquer la date d'envoi de la ou des demandes): _____ <input type="checkbox"/> Pas encore, mais je souhaite faire une demande de changement (indiquer la date prévue d'envoi de la ou des demandes) *** *** Indiquez ici si vous avez besoin de soutien dans cette démarche: _____ <input type="checkbox"/> Non, je n'ai pas prévu faire de demande de changement.
Ville / Code postal	
Téléphone	
Courriel	

# Plan de transition

## Date de transition en milieu de travail<sup>19</sup>:

Date à partir de laquelle la personne en transition se présentera sous son identité vécue (utilisera un prénom, des pronoms, des mentions de genre et/ou des codes vestimentaires différents) au sein de l'entreprise:

\_\_\_\_\_

## Espaces genrés:

Des toilettes ou vestiaires dans lesquels la personne en transition se sent à l'aise/en sécurité sont-ils disponibles dans la bâtisse où elle travaille?

- Oui. Date approximative à laquelle elle compte commencer à utiliser des toilettes et des vestiaires différents de ceux qu'elle utilisait auparavant: \_\_\_\_\_
- Oui. La personne ne prévoit pas changer de toilettes/vestiaires. Les espaces utilisés en ce moment conviennent à la personne.
- Non. Quelle solution pourrait être envisagée?  
\_\_\_\_\_

« En tant qu'employeur, il est de votre responsabilité de mettre en place les moyens qui donnent à votre employé-e trans accès aux toilettes et aux vestiaires de son choix. Personne ne doit être tenu d'utiliser des toilettes ou des vestiaires séparés parce que d'autres personnes ont fait part de leur malaise ou de leurs craintes. »

Guide d'information  
Intégrer les personnes trans en milieu de travail, 2016



19. Le fait de choisir une date pour centraliser les changements peut faciliter le processus mais n'est pas obligatoire. La transition est un processus qui peut être graduel et il est important de respecter le rythme de la personne concernée.

## Changements à faire

Indiquez dans ce tableau les systèmes/endroits où des changements doivent être faits, la personne qui en sera responsable et la date à laquelle ils devront être faits.

**Attention:** Pour certains changements il vous faudra attendre le changement légal de nom. Vous devrez également tenir compte dans votre planification des possibles délais (ex: impression de nouvelles cartes professionnelles, temps de traitement de certains systèmes informatiques, etc.).

Changements à faire	Personne responsable	Date d'échéance
Changer le nom/la mention de genre sur les documents et réseaux à l'interne qui ne nécessitent pas de changement légal du nom (ex.: organigramme, nom d'utilisateur dans les logiciels de travail, etc.). Listez-les ci-dessous:		
Changer le nom/la mention de genre sur les documents à l'interne qui nécessitent le changement légal du nom: Listez-les ci-dessous:		
Changer le nom/mention de genre sur les documents à l'externe (ex.: site internet, profils professionnels, etc.). Listez-les ci-dessous:		
Changer l'adresse courriel (peut être fait même si le nom n'est pas changé légalement)		
Changer le nom/la mention de genre dans le système de comptabilité et de paie (doit généralement être fait après le changement de nom légal)		
Créer des toilettes/vestiaires non genrés s'il n'y en a pas déjà (voir fiche Espaces genrés)		
Changer le prénom sur la porte de son bureau/présentoir de nom sur son espace de travail/porte-nom/carte professionnelle (peut être fait même si le nom n'est pas changé légalement)		
Donner l'uniforme qui correspond à son identité et expression de genre (peut être fait même si le nom/la mention de genre ne sont pas changés légalement)		
Autres changements		

## Annnonce de la transition

- Qui sont les personnes à prévenir
- Comment faire l'annonce?
- Qui est responsable de cette annonce?
- Date de l'annonce

**Important:** Toujours consulter la personne en transition avant de procéder à une quelconque annonce. Il se peut que celle-ci ne souhaite pas ou ne puisse pas faire son annonce elle-même (auquel cas elle peut désigner quelqu'un d'autre pour le faire), ou qu'elle ne veuille pas d'une annonce officielle.

### Voici quelques exemples d'annonces qui peuvent être faites:

- La personne peut s'adresser directement à son équipe
- Une lettre rédigée avec ou par la personne peut être envoyée aux personnes avec qui elle travaille (fournisseurs, clientèle régulière, gestionnaires des autres services, etc.)
- Une personne-ressource (RH, syndicat, gestionnaire) peut avertir la direction (avec l'accord de la personne concernée)
- Une personne de la direction peut faire une courte annonce lors de la prochaine réunion avec les personnes du département/service (avec l'accord de la personne concernée)

Bien qu'il soit normal qu'une telle annonce soulève des questions, cela ne devrait pas devenir une plateforme pour des questions personnelles et indiscrettes. Les personnes qui organisent l'annonce devraient rappeler aux personnes qui assistent à la rencontre que de telles questions ne sont pas les bienvenues et leur suggérer des ressources d'informations.

## Activité de sensibilisation

### Pourquoi faire une activité de sensibilisation?

Une activité de sensibilisation peut permettre de préparer le terrain avant l'annonce de la transition, ou se faire après cette annonce pour mieux outiller les collègues et répondre à leurs questions. Les activités de sensibilisation évitent que le travail d'éducation repose sur les épaules de la personne trans.

Inscrivez le type d'activité de sensibilisation à proposer aux collègues/gestionnaires de la personne en transition et la date de ces activités (ex.: formation par la Fondation Émergence/Egale Canada, envoi d'un courriel de ressources, guides, dépliants d'organismes LGBTQ+, etc.)

## Congés et absences

### Y a-t-il des congés ou des absences médicales à prévoir?

Connaître à l'avance les dates permet de prévoir les absences et les accommodements nécessaires. Il n'est pas nécessaire de dévoiler le nom des opérations, seulement la date à laquelle elles sont prévues et le temps de convalescence si nécessaire.

### Respecter les parcours individuels

Une personne en parcours transitoire peut ne vouloir faire aucune transition médicale, comme elle peut ressentir le besoin de passer par plusieurs interventions médicales. Tous les parcours de transition doivent être respectés.

## Personnes-ressources

Qui devrait-on contacter (gestionnaire, personne aux ressources humaines, etc.) en cas de:

- **Problèmes:** Discrimination, harcèlement, commentaires déplacés, etc.
- **Questions:** Comment doit-on se référer à la personne devant la clientèle? Que faire si des gens de l'externe ont des questions sur l'identité de genre de la personne concernée?

### Personne-ressource

Prénom	
Nom	
Pronoms/accords	
Titre/rôle	
Téléphone	
Courriel	



Ce document a été réalisé par:



Pour plus de renseignements sur les services offerts (formation, outils, accompagnement) rendez-vous sur: [fondationemergence.org/proallie](http://fondationemergence.org/proallie)

En partenariat avec:



# Ressources

## Pour une formation

Organisme et services offerts	Description
<p><a href="#">Fondation Émergence</a> Montréal, QC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation</li> <li>• Accompagnement</li> <li>• Information (à commander gratuitement ou à télécharger)</li> <li>• Bilingue</li> </ul>	<p>La Fondation Émergence Inc. a pour mission d'éduquer, d'informer et de sensibiliser la population aux réalités des personnes qui se reconnaissent dans la diversité sexuelle et la pluralité des identités et des expressions de genre. La Fondation accomplit sa mission avec la mise sur pied de programmes comme la <i>Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie</i> (qu'elle a créée en 2003), <i>Pour que vieillir soit gai</i> (sensibilisation des milieux aînés), <i>ProAllié</i> (sensibilisation et accompagnement des milieux de travail) et <i>Famille Choisie</i> (aide aux personnes proches aidant.e.s LGBTQ+).</p>
<p><a href="#">Egale Canada</a> Toronto, ON</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation</li> <li>• Information</li> <li>• Principalement anglophone</li> </ul>	<p>Egale est la principale organisation canadienne qui s'occupe des personnes et des enjeux 2SLGBTQI<sup>20</sup>. L'organisme a pour mission d'améliorer et de sauver des vies par la recherche, l'éducation, la sensibilisation et par la promotion des droits de la personne et de l'égalité au Canada et partout dans le monde. Egale contribue à créer des sociétés et des systèmes qui reflètent la vérité universelle selon laquelle toutes les personnes sont égales et aucune n'est autre.</p>

## Ligne d'écoute

### Interligne :

Interligne est un centre de première ligne en matière d'aide et de renseignements à l'intention des personnes concernées par la diversité sexuelle et de genre.

Ligne d'écoute (aussi disponible par message texte, clavardage et courriel) accessible 24 h/24 sans frais, en français et en anglais: 1 888 505-1010

20. Les organismes LGBTQ+ utilisent parfois d'autres variantes de l'acronyme. Nous avons choisi de garder la façon dont ces organismes choisissent de se présenter.

## D'autres organismes à connaître

Il existe des centaines d'organismes et d'associations LGBTQ+ partout au Canada.

Voici quelques organismes dans votre province/territoire.

Province/Territoire	Organisme	Description
AB	<a href="#">Calgary OutLink Centre for Gender and Sexual Diversity</a>	<b>Calgary Outlink</b> est un carrefour qui fait la promotion du soutien et de la connexité communautaire pour les personnes de genres et d'identités sexuelles divers.
	<a href="#">Comité FrancoQueer de l'Ouest</a>	La mission du <b>Comité FrancoQueer de l'Ouest</b> est de mener le dialogue sur les enjeux de la diversité sexuelle et de genre afin de sensibiliser les milieux francophones minoritaires aux identités 2SLGBTQIA+
BC	<a href="#">QMUNITY, BC's Queer, Trans, and Two-Spirit Resource Centre Society</a>	<b>QMUNITY</b> donne aux personnes queer, trans et bispirituelles les moyens d'être la meilleure version d'elles-mêmes grâce à des services gratuits de counseling, à de l'information et à des recommandations, en facilitant l'accès à des vêtements d'affirmation de genre pour la poitrine et en offrant du soutien individuel entre pairs pour les jeunes.
MB	<a href="#">Rainbow Resource Centre</a>	<b>Rainbow Resource Centre</b> offre du soutien à la communauté 2SLGBTQ+ sous la forme de counseling, d'éducation et de programmes pour tous les âges – des enfants jusqu'aux personnes de 55 ans ou plus. L'organisme appuie également la famille, les amis et les employeurs de personnes 2SLGBTQ+. Le programme éducatif de Rainbow Resource Centre est axé sur l'éducation, la sensibilisation et l'intervention auprès des personnes 2SLGBTQ+ et des alliés pour aider les professionnels de la santé, les éducateurs, les étudiants, les services sociaux et les fournisseurs de services commerciaux.
NB	<a href="#">Chroma: Pride, Inclusion, Equality Inc.</a>	<b>Chroma: Pride, Inclusion, Equality Inc.</b> est un organisme communautaire qui se consacre à la défense des droits des personnes 2SLGBTQIA+ dans la région de Saint John. L'organisme a pour objectif de promouvoir les initiatives et faire connaître les enjeux qui concernent notre communauté en s'exprimant d'une voix forte et cohérente. Chroma: Pride, inclusion, Equality Inc. favorise l'inclusion par l'intermédiaire de programmes et services et répond aux besoins des collectivités, notamment en matière de droits fondamentaux de la personne, d'égalité d'emploi, de santé, de bien-être et de logement, en collaboration avec des partenaires communautaires locaux.
	<a href="#">Gris Acadie</a>	Le <b>GRIS – Acadie</b> (Groupe de Recherche et d'Intervention Sociale) est un organisme à but non lucratif créé en 2019 dont la mission générale est de favoriser une meilleure connaissance de la diversité sexuelle et de genre. Cela permet de faciliter l'intégration et l'épanouissement des personnes LGBT+ dans la société au Nouveau-Brunswick et dans les autres provinces de l'Atlantique.
NL	<a href="#">Trans Support Newfoundland</a>	<b>Trans Support NL</b> est un organisme sans but lucratif qui offre des ressources, du soutien par les pairs et de la formation sur la sensibilisation et l'inclusion, pour soutenir la communauté trans de Terre-Neuve-et-Labrador.

Province/Territoire	Organisme	Description
NS	<a href="#">Nova Scotia Rainbow Action Project Society (NSRAP)</a>	<b>Nova Scotia Rainbow Action Project</b> (NSRAP) milite en faveur de l'équité, de la justice et des droits des personnes 2SLGBTQIA+ en Nouvelle-Écosse. NSRAP tente de changer les collectivités et la société en général afin que toutes les personnes 2SLGBTQIA+ soient incluses, valorisées et célébrées. NSRAP croit que c'est possible en bâtissant une communauté et en créant des réseaux solides en dehors de celle-ci, ainsi que par la sensibilisation du public, l'éducation et l'action politique.
NU	<a href="#">Positive Spaces Nunavut</a>	<b>Positive Spaces Nunavut</b> offre en continu à la communauté des séances de sensibilisation (Positive Space Training), de l'information et des ressources sur les questions entourant la diversité sexuelle et de genre et les identités LGBTQ.
NWT	<a href="#">Rainbow Coalition of Yellowknife</a>	<b>Rainbow Coalition of Yellowknife</b> (RCYK) se consacre à créer un environnement plus sûr pour les jeunes LGBTQ2S+ : <ul style="list-style-type: none"> <li>en faisant de la sensibilisation sur les identités LGBTQ2S+ et les enjeux;</li> <li>en aidant les jeunes LGBTQ2S+ à bâtir leur confiance;</li> <li>en aidant les parents de jeunes LGBTQ2S+ à accepter, comprendre et aimer leurs enfants;</li> <li>en donnant des conseils ou du soutien aux organismes communautaires sur les enjeux LGBTQ2S+;</li> <li>en militant pour un territoire plus sûr et plus équitable pour les jeunes LGBTQ2S+;</li> <li>en exploitant un Rainbow Youth Centre à Yellowknife.</li> </ul>
ON	<a href="#">519</a>	Le <b>519</b> répond aux besoins en évolution des communautés LGBTQ2S, qu'il s'agisse de services de counseling, de ressources pour parents queer, de groupes d'affirmation (sortie du placard), de programmes pour personnes trans ou de soutien aux aînés. L'organisme offre un espace gratuit, accommodant et sans jugement où les personnes, les organismes et les groupes sans but lucratif peuvent se rencontrer, s'organiser et travailler à l'atteinte de leurs objectifs. Le 519 transmet des connaissances et des renseignements acquis grâce à des services de consultation et des ateliers, à de la recherche sur les pratiques exemplaires et à des campagnes publiques de mobilisation.
	<a href="#">CGLCC</a> (Canada's LGBT+ Chamber of Commerce)	Chaque programme du <b>CGLCC</b> est conçu pour permettre aux entreprises LGBT+ d'atteindre un niveau supérieur et de favoriser la diversité et l'inclusion au sein de l'économie canadienne. Que ce soit par la mise en relation d'entreprises LGBT+ avec un réseau mondial ou une société portant un intérêt particulier à la diversité de ses fournisseurs, l'organisme vise à faciliter l'établissement de liens qui permettront de créer un Canada plus inclusif.  Il offre également des services aux entreprises qui cherchent à bâtir des cultures ou des programmes plus inclusifs, notamment des formations sur l'inclusion et sur la préparation au marché afin d'accueillir une clientèle LGBT+. CGLCC met à profit son expertise des communautés LGBT+ et ses recherches pour favoriser une économie canadienne plus forte et plus inclusive pour tou.te.s.

Province/Territoire	Organisme	Description
	<a href="#">Fierté au travail Canada</a>	Par l'intermédiaire du dialogue, de l'éducation et du leadership de pensée, <b>Pride at Work Canada/Fierté au travail Canada</b> inspire les organismes employeurs à créer des environnements de travail qui célèbrent l'ensemble des membres du personnel, quelles que soient leur expression de genre, leur identité de genre ou leur orientation sexuelle. L'organisme présente des événements pédagogiques, communautaires et de réseautage aux quatre coins du pays afin de conseiller, de féliciter et de mettre en réseau les organismes employeurs canadiens les plus inclusifs. Il aide les organismes privés, publics et à but non lucratif à créer des environnements de travail plus sécuritaires et plus inclusifs dans le cadre desquels les talents des membres LGBTQ2+ sont reconnus.
PE	<a href="#">Pride PEI</a>	<b>Pride PEI</b> a pour mission de créer une communauté inclusive grâce au festival annuel et à la parade PEI Pride, à des activités sociales en continu, à l'éducation et au militantisme. L'organisme veut rassembler et faire entendre les voix de ses membres les plus marginalisés, reconnaissant que l'égalité sociale n'est pas synonyme d'équité sociale.
QC	<a href="#">ATQ</a> (Aide aux trans du Québec)	Depuis 1980, l' <b>ATQ</b> milite pour que les personnes trans puissent participer pleinement à la société et évoluer dans le respect et la dignité. L'Aide aux Trans du Québec est aussi un centre d'écoute, d'intervention psychosociale et de référence.
	<a href="#">Conseil québécois LGBT</a>	<b>Le Conseil québécois LGBT (CQ-LGBT)</b> est la référence centrale au Québec en matière de défense des droits des personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans de la province. Le Conseil québécois LGBT cherche à consolider les droits des personnes LGBT au Québec, en plus de militer pour les droits à acquérir, afin que personne ne soit laissé pour compte dans la reconnaissance des diversités sexuelles et de genres.
SK	<a href="#">OUTSaskatoon</a>	<b>OUTSaskatoon</b> a pour mission d'améliorer la condition des personnes 2SLGBTQ en les guidant, en étant à leur service et en les appuyant au sein d'une communauté dynamique. L'organisme travaille à promouvoir la santé physique, émotionnelle, mentale et spirituelle par ses services ciblés et son engagement significatif.
YT	<a href="#">Queer Yukon</a>	<b>Queer Yukon Society</b> organise, soutient et fait connaître des événements pour la communauté 2SLGBTQIA+ et ses alliés à Whitehorse, au Yukon. Officiellement incorporé en 2018, Queer Yukon organise l'événement Yukon Pride depuis 2013, en plus de nombreux autres événements qui rassemblent les personnes 2SLGBTQIA+ du Yukon et leurs alliés pour créer une communauté solide et dynamique.

# À vos calendriers!

## Le 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

C'est au Canada, et plus précisément au Québec, qu'a lieu en 2003 la première journée nationale contre l'homophobie, créée par la Fondation Émergence. Cette journée deviendra plus tard la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, aujourd'hui célébrée dans de nombreux pays partout dans le monde. La date du 17 mai a été choisie pour commémorer le retrait de l'homosexualité de la liste des maladies mentales de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) le 17 mai 1990. Chaque année, la Fondation Émergence organise une campagne de sensibilisation sur un enjeu auquel font face les personnes LGBTQ+.

## La Fierté

Ce festival, organisé à différentes dates dans tout le Canada, est l'occasion pour les personnes LGBTQ+ et alliées de célébrer les avancées, de commémorer le passé et de souligner les combats qu'il reste à mener. C'est aussi une période de l'année où les personnes de la diversité sexuelle et de genre peuvent revendiquer leur identité avec fierté et se connecter avec leurs communautés.

## Autres dates liées aux communautés LGBTQ+:

- **31 mars:** Journée de visibilité trans
- **11 avril:** Journée en rose (contre l'intimidation)
- **26 avril:** Journée de visibilité lesbienne
- **23 septembre:** Journée de visibilité bisexuelle
- **11 octobre:** Journée du coming-out
- **3<sup>e</sup> mercredi d'octobre:** Journée des pronoms
- **26 octobre:** Journée de visibilité intersexe
- **20 octobre:** Journée de visibilité asexuelle
- **20 novembre:** Journée du souvenir trans
- **1<sup>er</sup> décembre:** Journée internationale de lutte contre le SIDA



# À propos de Desjardins Assurances

Desjardins Assurances propose une gamme adaptée de produits d'assurance vie, d'assurance santé et d'épargne-retraite. Depuis plus d'un siècle, ses services novateurs sont offerts aux particuliers, aux groupes et aux entreprises. Desjardins Assurances assure la sécurité financière de plus de cinq millions de Canadiens dans ses bureaux répartis d'un bout à l'autre du pays. Cette entreprise est l'une des principales sociétés d'assurance vie au Canada. Elle fait partie du Mouvement Desjardins, premier groupe financier coopératif au Canada.

[desjardinsassurancevie.com](https://desjardinsassurancevie.com)



Desjardins Assurances désigne Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie.

Desjardins<sup>MD</sup>, Desjardins Assurances<sup>MC</sup> et les marques de commerce associées sont des marques de commerce de la Fédération des caisses Desjardins du Québec utilisées sous licence par Desjardins Sécurité financière, compagnie d'assurance vie.

200, rue des Commandeurs, Lévis (Québec) G6V 6R2 / 1 866 647-5013

[desjardinsassurancevie.com](https://desjardinsassurancevie.com)



Ce document est imprimé sur du papier Rolland Enviro.

100%