

LE COMITÉ **FRANCOQUEER** DE L'OUEST
PRÉSENTE

INCLUSION DANS UN CONTEXTE PROFESSIONNEL

UN GUIDE POUR LES ORGANISMES ET ENTREPRISES
FRANCOPHONES QUI SOUHAITENT DEVENIR DES
ESPACES PLUS INCLUSIFS



COMITÉ
FRANCOQUEER
DE L'OUEST

Avec la contribution de :

Secrétariat aux
relations canadiennes

Québec 



Patrimoine
canadien

Canadian
Heritage



Ce document a été réalisé par le Comité FrancoQueer de l'Ouest (CFQO) et Francophonie jeunesse de l'Alberta (FJA).

La forme masculine représente toute personne, peu importe leur sexe ou genre. L'emploi du masculin vise à alléger le texte et faciliter la compréhension. La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée à condition que la source soit mentionnée.

Rédaction par : Chloé Lamache

Mise-en-page : Emmett Lamache

Contribution : Émanuel Dubbeldam, Alodie Larochelle

Le Comité FrancoQueer de l'Ouest peut-être contacté par :

 francoqueerdelouest@gmail.com

 www.cfqo.ca

Depuis ses débuts au sein de Francophonie Jeunesse de l'Alberta, le Comité FrancoQueer de l'Ouest a pour bût d'être la ressource connexe 2SLGBTQIA+ pour les personnes d'expression française en situation minoritaire dans l'Ouest Canadien. En menant le dialogue sur les enjeux de la diversité sexuelle et de genre, le Comité FrancoQueer sensibilise les milieux francophones minoritaires aux identités 2SLGBTQIA+. Ce guide agit comme ressource de base pour les personnes d'expression française qui, comme le Comité FrancoQueer, souhaitent voir tous ceux d'identité 2SLGBTQIA+ fièrement affirmer leur identité intersectionnelle dans toutes les sphères de leurs vies.

Le Comité FrancoQueer de l'Ouest était le premier groupe à représenter la francophonie dans la parade de la fierté d'Edmonton, et ce depuis 2017. Nous avons offert des présentations dans les quatre coins de l'Alberta, à Vancouver en Colombie-Britannique, et à Winnipeg au Manitoba. Nous avons envoyé une délégation de représentants à la conférence de Fierté Canada en 2017, et nous avons présenté sur les enjeux de l'intersectionnalité entre les identités 2SLGBTQIA+ et la francophonie en milieu minoritaire à Toronto en 2018. Tout ceci est impossible sans vous, et nous nous engageons à surmonter les défis avec vous.

**- Le CA et la direction du Comité
FrancoQueer de l'Ouest**

Table des matières

01

Les avantages d'un milieu professionnel inclusif

02

Attitudes et comportements à adopter &

Language inclusif et le genre neutre

03

Termes à éviter

04

Mesures administratives

05-07

Définitions & Ressources et appui visible

08

Ressources pour les organismes

09-10

Ressources pour les clients

11

Checklist pour devenir un lieu plus inclusif

Les avantages d'un milieu professionnel inclusif

- Élargit l'accès au talent et diversifie la variété d'employés
- Cultive un milieu de travail plus sain et efficace
- Élargit la clientèle et améliore le service à la clientèle concernée
- Améliore l'image de l'organisme



Attitudes et comportements à adopter

- Maintenir une attitude respectueuse et professionnelle en tout temps. Être conscient que toute plaisanterie ou tout propos n'est pas approprié au travail. Certains propos peuvent se faire interpréter comme étant de la discrimination ou des insultes, même si cela n'était pas l'intention.
- Adresser les cas d'abus ou de discrimination au travail et condamner les propos blessants et inappropriés.
- Respecter la confidentialité de toute information donnée par une personne. Permettre à chaque personne de 'sortir du placard' à son propre rythme. Il est important de ne pas informer quelqu'un de l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'une autre personne sans son consentement.
- Utiliser un langage inclusif et respectueux au travail et, en cas d'incertitude, chercher des conseils ou plus d'information sur le sujet.

Language inclusif et le genre neutre

Autant que possible, il est important d'utiliser les expressions ou termes privilégiées d'une personne ou d'un groupe quand on réfère à leur identité sexuelle ou de genre – la perception du langage respectueux et approprié varie de personne en personne et peut être difficile à discerner. C'est pour cela que, dans le cas où c'est pertinent au sujet de discussion, il est favorable de demander à une personne quels sont les termes qu'elle utilise pour se décrire. Il faut aussi noter que les attributs personnels tels que l'orientation sexuelle sont très rarement pertinents comme qualificateur dans le contexte professionnel. Plutôt que d'attribuer de l'importance au travail et aux compétences d'un employé, cela met de l'emphase démesurée sur un aspect de cette personne qui est hors de leur contrôle. Dans le cas où l'utilisation d'un langage spécifique est requise, il y a plusieurs façons de garder un langage respectueux et inclusif, comme l'utilisation du genre neutre et la conscience des termes à éviter.

En cas d'incertitude, il est préférable d'utiliser un langage et des expressions aussi neutres que possible dans les discussions au travail et dans les communications verbales ou écrites. Ceci sert non seulement à abolir certains stéréotypes de genre, mais aussi à assurer l'inclusion des personnes qui ne s'identifient pas comme homme ou femme ainsi que des personnes n'étant pas en relation hétérosexuelle.

Exemples :

- Éviter de présumer le genre d'une personne : demander ses pronoms en cas d'incertitude.
- Utiliser le terme « genre », qui est plus inclusif et moins spécifique que « sexe »
- Éviter les termes qui assignent un genre spécifique à une profession, tels que « femmes de ménage » « femmes de chambre » ou « mécanicien ». Utilisez plutôt les formes neutres de ces professions, telles qu'« aide-ménagère » ou « mécanique ». En bref, éviter d'utiliser les mots désignant des professions qui sont associés à un genre précis.
- Utiliser le terme « partenaire » ou « conjoint » pour les relations amoureuses

Termes à éviter

Il y a certains termes, expressions et propos à éviter. Certains sont des démodés, d'autres sont péjoratifs puis d'autres sont tout simplement faux.

Exemples de termes à éviter :

- « Transsexuel » ou « travesti » pour référer à une personne transgenre
- Demander qui est l'homme et qui est la femme dans une relation entre deux personnes du même genre. Cette question applique des stéréotypes de genre aux relations amoureuses et fait preuve de manque de respect envers les personnes à qui elle est posée.
- Un « homosexuel » ou « homo ». Ceci a un effet déshumanisant. Il est préférable, si jamais la situation survient, de dire une « personne/homme gai » ou « femme lesbienne ».
- Dire qu'une identité est « Contre les lois de la nature » ou tout autre propos impliquant qu'être une personne 2SLGBTQIA+ est un défaut, ou n'est pas naturel.
- « Devenir » une femme ou « devenir » un homme en parlant d'une personne transgenre, la plupart des personnes transgenre voient qu'elles ont toujours été le genre avec lequel elles s'identifient
- Dire qu'une personne « avoue » son homosexualité. Cela a des connotations négatives insinuant que c'est un défaut.

Mesures administratives

- Considérer la pertinence de demander le genre d'une personne. Si ce n'est pas nécessaire, éviter de le faire ou mettez une option « préfère ne pas répondre ». Si l'information se fait utiliser simplement pour savoir comment s'adresser à la personne, demander à la personne directement les pronoms qu'elle utilise.
- Si c'est inévitable de demander pour le genre d'une personne, il est favorable d'inclure plus d'options que simplement « homme » et « femme ». Songer à inclure « autre » ou l'option d'élaborer. Si possible, ajouter la raison pour laquelle vous avez besoin de cette information. Ceci peut rassurer les gens qui trouvent la question indiscrete ou qui sont inquiets du cadre dans lequel l'information sera utilisée.
- Laisser le personnel utiliser les toilettes dans lesquelles ils sont les plus confortables ou trouver un moyen de rendre les toilettes unisexes/neutres.
- Avoir une politique contre la discrimination clairement affichée et visible en tout temps pour que tous les employés y aient accès facilement et soient au courant de son contenu.
- Faire des sondages pour savoir si les employés se sentent acceptés au travail, pensent que leur espace est suffisamment inclusif ou subissent de la discrimination au travail. Demeurer informés des conditions de travail de vos employés et de leur opinion et pensées.
- Souligner le mois de la fierté 2SLGBTQIA+ ainsi que la journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (17 mai), la journée du coming out (11 octobre) ou tout autre événement de sensibilisation 2SLGBTQIA+.
- Créer ou revoir des politiques d'inclusion pour les employés de l'organisme et leurs clients et s'assurer que les employés y ont accès facilement.



Exemples de politiques / documents d'inclusion :

- Politique de lutte contre l'homophobie ou la transphobie en particulier ;
- Code de conduite qui inclut une section sur l'homophobie ;
- Une politique contre le harcèlement ou la violence qui inclut une section sur l'homophobie ;
- Une déclaration contre l'homophobie signée par la direction de l'établissement ;
- L'adoption d'une résolution affirmant que l'établissement favorise l'inclusion des personnes de minorité sexuelle et de genre ;
- Inclure nommément l'identité et l'expression de genre ainsi que l'orientation sexuelle dans les politiques institutionnelles ;
- Favoriser la visibilité des différents groupes faisant partie des minorités sexuelles et de genre et souligner le caractère inclusif des politiques ;
- Rendre l'ensemble des politiques de l'établissement inclusives et cohérentes entre elles ; Mettre à contribution tous les acteurs de l'établissement dans la conception de la politique de non-discrimination ou d'inclusion des minorités sexuelles et de genre.

Extrait de : Chamberland, Line et Puig, Ami. (2015). Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire. Montréal, Chaire de recherche sur l'homophobie, Université du Québec à Montréal.

Définitions

2SLGBTQIA+ : Acronyme représentant l'entièreté des personnes ne s'identifiant pas comme étant hétérosexuel ou cisgenre. 2S= 2 esprit ou bispirituel, L= Lesbienne, G= Gai, B= Bisexuel, T= Transgenre, Q= Queer (Allosexuel), I= Intersexe, A= Asexuel/Aromantique

Cisgenre : Quand l'identité de genre d'une personne correspond à son sexe assigné à la naissance.

Hétérosexuel : Gens s'identifiant comme ayant une attirance sexuelle et sentimentale au genre opposé.

Sexe assigné à la naissance : L'attribution et la classification d'une personne comme étant mâle, femelle ou intersexe, souvent établies d'après l'anatomie physique de l'enfant à la naissance et/ou d'après son ADN.

L'identité de genre : L'interprétation individuelle qu'une personne fait

de son genre et comment elle s'identifie à ce genre. Ce concept est lié à la notion de rôle de genre qui se définit par les manifestations extérieures de la personnalité reflétant l'identité de genre. Chez une personne transgenre, le sexe assigné à la naissance et l'identité de genre ne sont pas les mêmes. De nombreuses personnes considèrent leur genre comme se trouvant à l'extérieur du spectre binaire (et limité) femme-homme. Par exemple, certains se considèrent intergenre, de genre neutre, bigenre, etc.

Expression de genre : La façon qu'a une personne d'exprimer son genre au sein d'une culture. On interprète généralement le genre selon les rôles traditionnels imposés par la société, en fonction des vêtements, des coiffures, des modes de communication, des intérêts et de toutes autres formes d'expression. L'expression de genre d'une personne peut être compatible ou non avec les rôles de genre socialement prescrits, tout comme elle peut ou non refléter son identité de genre.

Sexualité/attirance sexuelle : L'attirance physique, sexuelle, spirituelle et émotionnelle d'une personne envers une autre en fonction du genre de celle-ci. On retrouve différentes orientations sexuelles : l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, la pansexualité, etc. L'orientation sexuelle d'une personne ne détermine pas son expression ou identité de genre.

Attirance sentimentale : Le sentiment d'affection ressenti par une personne envers une autre en fonction du genre de celle-ci. L'attirance sentimentale, l'orientation romantique, est souvent décrite comme la volonté d'une personne à entretenir une relation intime avec quelqu'un, sans forcément inclure des rapports sexuels.

Allosexuel/Queer : Une personne dont l'orientation sexuelle est autre que l'hétérosexualité au sens strict du terme et/ou que l'identité de genre est autre que cisgenre. Ceci englobe les individus sujets à toutes les autres orientations sexuelles et identités de genre, incluant ceux en questionnement qui veulent s'identifier comme tels.

Bisexuel : Personne qui éprouve une attirance sexuelle et/ou des sentiments amoureux pour les hommes et les femmes.

Gai : Homme qui éprouve une attirance sexuelle et/ou des sentiments amoureux pour les hommes.

Lesbienne : Femme qui éprouve une attirance sexuelle et/ou des sentiments amoureux pour les femmes.

Pansexuel : Individu qui peut être attiré, de façon sexuelle et/ou sentimentale, à un individu de n'importe quel sexe ou genre, binaire ou non. Souvent étant définis comme l'attraction à la personne et non à ces caractéristiques de genre ou de sexe.

Asexuel : L'asexualité est un spectre qui englobe les gens qui ne ressentent pas ou très peu d'attraction sexuelle envers d'autres. Ceci inclut les gens révoltés par l'acte sexuel, ceux qui y sont indifférents, ceux qui le recherchent seulement après qu'une forte connexion émotionnelle a été établie, et plusieurs autres nuances.

Transgenre : Terme parapluie qui désigne les personnes dont l'identité de genre diffère de leur sexe assigné à la naissance.


Non-binaire : Personne dont l'identité de genre est dans un spectre qui n'est pas un des deux extrêmes 'homme' ou 'femme'.

2 Esprits/ Bispiritualité : Terme utilisé par les communautés autochtones pour décrire les personnes qui ne sont pas complètement représentées par la binarité absolue des genres et qui englobe leur rôle particulier dans la culture et la spiritualité des communautés autochtones.

Intersexe : Terme biologique pour une personne née avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions typiques de « mâle » et « femelle » au niveau chromosomique, anatomique, gonadique ou hormonal.

Ressources & appui visible

Cela peut être très bénéfique d'afficher d'une façon ou d'une autre votre appui envers la communauté 2SLGBTQIA+ dans vos locaux, car c'est un moyen de signaler que votre organisme est inclusif de tous, ce qui peut aider les clients et les employés à se sentir à l'aise.



Exemple :

- Mettre des affiches de sensibilisation aux enjeux 2SLGBTQIA+
- Afficher un drapeau 2SLGBTQIA+, des collants arc-en-ciel, etc
- Mettre en évidence des ressources pour les gens de la communauté 2SLGBTQIA+ dans vos locaux
- Avoir accès à des ressources 2SLGBTQIA+ sur le site web de l'organisme
- Partager des ressources 2SLGBTQIA+ dans les médias sociaux
- Ajouter les pronoms et honorifiques aux signatures de courriel
- Si vous travaillez avec le public, avoir les pronoms clairement identifiés sur les insignes d'identification

Ressources pour les organismes

Et toi, t'es casé-e?:

Une campagne pour sensibiliser les jeunes aux stéréotypes homophobes et transphobes, le site internet inclus des témoignages, des ressources et un lexique de termes 2SLGBTQIA+.

www.ettoitescase.be/lexique.php

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.

www.fondationemergence.org | (438) 384-1058

Guide de Chaire de recherche sur l'homophobie, Université du Québec à Montréal :

Guide qui détaille l'état de la situation des personnes 2SLGBTQIA+, présente quelques définitions et des pratiques inclusives à adopter.

www.chairehomophobie.uqam.ca

Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail :

Guide pour aider les employés et les employeurs à savoir comment identifier et gérer toutes les formes d'homophobie au travail.

www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/

Ressources pour les clients

Interligne :

Un service d'écoute par téléphone, texte ou clavardage qui se spécialise sur les questions de la diversité sexuelle et de genre. Le site offre aussi d'autres ressources tels une foire aux questions et un registre d'actes homophobes. Les services d'écoute sont accessibles sans frais partout au Canada tous les jours de la semaine et 24h/24.

www.interligne.co/clavardage | 1-888-505-1010 | info@interligne.com

Association des lesbiennes et gais sur l'internet :

Une association sans but lucratif dont l'objectif est de favoriser l'expression et l'affirmation des personnes lesbiennes, gais, bissexuelles et transgenres au moyen de l'Internet. Ses services incluent; forums de discussion, calendrier communautaire, annonce des événements marquants des communautés 2SLGBTQIA+, services et liens vers les sites des associations-membres. Deux groupes de discussions en ligne, « parents bientôt » et « parents déjà » traitent des problématiques des parents et des futurs parents 2SLGBTQIA+.

www.algi.qc.ca/ | info@algi.qc.ca

PFLAG Canada :

PFLAG est un organisme national qui est un groupe d'appui pour tous les Canadiens s'identifiant comme faisant parti de la diversité sexuelle ou de genre, ainsi que leur famille et amis. PFLAG Canada soutient, éduque et fournit des ressources à toute personne ayant des questions ou préoccupations, 7 jours par semaine et 24h/24.

www.pflagcanada.ca/french/ | inquiries@pflagcanada.ca | 888-530-6777, 506-869-8191, 888-959-4128

Alterhéros :

Par le biais d'un site web, il vise l'épanouissement des individus en lien avec leur orientation sexuelle, leur identité de genre et leur sexualité.

www.alterheros.com | 438-830-4376 | info@alterheros.com

Coalition des familles LGBT :

Organisme qui présente des ressources pour les parents 2SLGBTQIA+ et les parents d'enfants 2SLGBTQIA+ en plus d'offrir des ateliers à ce sujet.

www.familleslgbt.org | 514-878-7600 | info@familleslgbt.org



Checklist pour devenir un lieu plus inclusif

- ⬡ Avoir un espace accueillant qui affiche clairement qu'il est inclusif, incluant au moins un objet visible qui permet de faire cette distinction (ex : affiches, objets de sensibilisation, drapeau arc-en-ciel)
- ⬡ Avoir des ressources visées à la communauté 2SLGBTQIA+ disponibles pour les clients.
- ⬡ Avoir des politiques d'inclusion à jour dans les documents de gouvernance.
- ⬡ Au moins 60% du personnel a suivi un atelier d'inclusion en tout moment donné.



Bibliographie

Nicolas, Éveline. *Rédiger des annonces d'emploi non sexistes*. Adéquations [en ligne] (19 avril 2011). <http://www.adequations.org/spip.php?article1598> [page consultée le 12 février]

Chamberland, Line et Puig, Ami. (2015). *Guide des pratiques d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre en milieu collégial et universitaire*. Montréal, Chaire de recherche sur l'homophobie, Université du Québec à Montréal.

Neveu, Audrey. *Les bons côtés de la diversité au travail*. Métro [en ligne] (9 août 2017) <https://journalmetro.com/plus/carrieres/1182155/les-bons-cotes-de-la-diversite-au-travail/> [page consultée le 27 février]

GRIS Montréal. (2016). *Unis dans la diversité* [PDF File]. Retrieved from <https://www.gris.ca/publications/>





COMITÉ
FRANCOQUEER
DE L'OUEST

2019

