

# GUIDE INFORMATIF POUR CRÉER UN MILIEU PLUS INCLUSIF

COALITION D'AIDE  
À LA **DIVERSITÉ SEXUELLE**

DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE



# POURQUOI CE GUIDE ?

**Environ 13% de la population Canadienne appartiendrait aux communautés LGBT.**

**46% des Canadiens et Canadiennes mentionne avoir été victime d'intimidation ou de commentaires blessants ou désobligeants en lien à leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.**

- **62% étaient dans les lieux publics**
- **60% dans le milieu scolaire**
- **33% au travail**
- **31% dans les familles**
- **20% dans le milieu LGBT**



**Entre 25% et 30% des travailleurs et travailleuses restent dans le placard parce qu'ils ou elles craignent que cela puisse nuire à leur carrière professionnelle.**

# DIFFÉRENCE ENTRE TAQUINERIE, AGRESSION ET INTIMIDATION



## COMMENT IDENTIFIER L'INTIMIDATION, L'AGRESSION ET LA TAQUINERIE

QUESTIONS CIBLES	TAQUINERIE	AGRESSION	INTIMIDATION
Ce comportement est-il réciproque?	<b>Habituellement</b> Les deux se taquinent équitablement.	<b>Rarement</b> Habituellement, il n'y a qu'un seul agresseur.	<b>Non</b> Il y a une personne qui intimide et une autre, victime d'intimidation.
Les deux personnes semblent-elles s'amuser?	<b>Habituellement</b> Se produit au sein d'une relation solide, positive.	<b>Non</b> Une personne est l'agresseur.	<b>Non</b> Une personne est affligée ou blessée.
Est-ce amusant?	<b>Habituellement</b> Les deux personnes aiment se taquiner.	<b>Rarement</b> Peut être aliénant et gênant.	<b>Non</b> L'intimidateur cherche à effrayer l'autre.
Cela s'est-il déjà produit entre ces deux personnes?	<b>Oui</b> Se produit quand il y a une familiarité entre elles.	<b>Possiblement</b> Peut se produire une seule fois.	<b>Oui</b> L'intimidation est toujours un comportement répétitif.
Existe-t-il une inégalité de pouvoir entre ces deux personnes?	<b>Non</b> Exprime l'intimité et l'affection qu'elles se portent.	<b>Possiblement</b> Peut se produire au sein d'une relation fragile.	<b>Oui</b> Il y a toujours inégalité dans le rapport de force.

Ressource développée par PREVNet, [www.prevnet.ca](http://www.prevnet.ca)

# MYTHES

## **Tu ne peux pas changer ta nature**

Les diversités sexuelles et de genres sont des spectres et ils sont indépendants. On peut s'imaginer sur un axe horizontal où le point 0% représente en fait la non-binarité et la bisexualité.

## **On peut deviner l'orientation ou l'identité au regard**

Non, il ne faut jamais assumer l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de quelqu'un par son apparence. Chaque personne peut afficher une expression de genre comme elle le désire, il s'agit simplement de préférences.

## **On devient Homosexuel ou Trans**

Faux, une personne naît Homosexuelle ou Trans. L'éducation ne change en rien le processus de questionnements et de mal-être. Une personne peut faire le choix de s'affirmer pour son bien-être, mais ne devient pas Trans ou Homosexuelle.

## **Une famille, c'est : un papa, une maman et un enfant**

Faux, une famille est composée d'un ou de plusieurs parents qui élèvent ensemble un ou plusieurs enfants.

## **Qui fait l'homme et qui fait la femme ?**

Eh bien c'est très simple : dans un couple de femmes, comme dans un couple d'hommes, personne n'a à "faire" l'autre genre, ni dans la vie, ni dans le lit, ni ailleurs. Dans n'importe quel couple, les tâches sont séparées selon les intérêts et les capacités de chaque personne.

# DISCRIMINATION ET MICRO AGRESSION



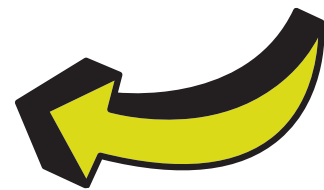
**Le terme micro-agression est utilisé pour désigner des comportements ou des propos, d'apparence banale, envers une communauté et qui sont perçus comme péjoratifs ou insultants. Par exemple :**

- ✗ Utiliser des mots inappropriés comme : fif, tapette, butch, etc
- ✗ Code vestimentaire genre
- ✗ Toilettes, vestiaires et code vestimentaire et genres
- ✗ Ne pas vouloir parler aux personnes de la diversité sexuelle et de genre
- ✗ Poser des questions intimes par curiosité sur le processus de transition
- ✗ Utiliser le mauvais pronom ou prénom dont la personne souhaite
- ✗ Supposer le genre ou l'orientation d'une personne ou d'un couple
- ✗ Refus d'embauche

## CONSÉQUENCES

**Les discriminations ou micro agressions à caractère homophobe ou transphobe encourage une personne à masquer son orientation sexuelle ou son identité de genre. Elles peuvent de plus réduire l'accès aux biens et aux services disponibles. Ainsi, la victime peut, par exemple, avoir de la difficulté à :**

- Se loger
- Se trouver ou conserver un emploi
- Recevoir des soins de santé adéquats
- Avoir une bonne estime de soi
- Accéder à des services



**Une personne subissant du rejet ou du harcèlement, de l'intimidation ou de l'agression, peut s'isoler et se marginaliser. Étant plus à risque de subir du stress physique et psychologique, cela peut avoir des effets néfastes sur son développement, sa santé et son bien-être.**



# L'IMPORTANCE D'UN MILIEU INCLUSIF

## Avantages

**1**

**Meilleures  
attraction et  
rétention des  
employé.es , de la  
clientèle et des  
résident.es**

**2**

**Baisse du nombre  
de plaintes en  
rapport avec  
l'intimidation et  
l'harcèlement**

**3**

**Augmentation de  
l'engagement  
social dans les  
milieux locaux**

**4**

**Accroissement du  
plein potentiel et  
des performances  
des personnes**

**5**

**Taux de  
motivation, de  
créativité et  
d'entraide accrus**

**6**

**Améliore  
l'authenticité et  
facilite la  
collaboration  
entre les milieux**



# COMMENT DEVENIR PLUS INCLUSIF



**Utiliser une politique inclusive contre l'intimidation et l'harcèlement à caractère transphobe et homophobe.**



**Sensibiliser le personnel lors de leur embauche et offrir des formations sur la diversité sexuelle et de genre.**



**Utiliser un code vestimentaire, des formulaires et des toilettes non genrés.**



**Ne pas présumer que notre perception soit la réalité absolue.**



**Utiliser un langage unisexe, inclusif et favoriser l'utilisation des bons prénoms et pronoms choisis**



# SOURCES

Formes et conséquences. (s. d.). *Gouvernement du Québec*.

<https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/aide-et-soutien/homophobie-transphobie/formes-et-consequences/>

Personne Gingerne. (2017). *The Gingerbread Person*.

<https://www.genderbread.org/resource/personne-gingembre-v3-3>

Roy, F. J. (2017). 13 % de la population canadienne appartiendrait aux communautés LGBT selon le sondage « Réalités LGBT », premier sondage pancanadien sur les communautés LGBT mené par CROP pour la Fondation Jasmin Roy.

<https://www.newswire.ca/fr/news-releases/13--de-la-population-canadienne-appartiendrait-aux-communautes-lgbt-selon-le-sondage--realites-lgbt--premier-sondage-pancanadien-sur-les-communautes-lgbt-mene-par-crop-pour-la-fondation-jasmin-roy-639432263.html>

L'inclusion des personnes LGBTQ2+. (2019). *Coalition des municipalité inclusives pour renforcer l'équité et la diversité*.

<https://fr.ccunesco.ca/-/media/Files/Unesco/Resources/2019/06/CMIGuidePratiqueInclusionLGBTQ2Plus.pdf>



**Formes et conséquences**  
L'homophobie et la transphobie peuvent prendre différentes formes.



**Cision: Accueil**  
Cision Group is now Cision in Canada. Canada (Newswire's news, distribution, targeting, monitoring and marketing solutions help you connect and engage...)  
© 2019 Cision Inc.

