



Soutenir la communauté 2SLGBTQ+ :

Boîte à outils pour l'équité et l'inclusion

Association canadienne des chefs de police



Cette ressource de l'ACCP a été créée en collaboration avec le Service de police d'Edmonton. Il peut être utilisé gratuitement pour soutenir les membres de la communauté 2SLGBTQ+. Ce document, ainsi que d'autres ressources, sont disponibles sur le site

<https://cacp.ca/%C3%89quit%C3%A9-diversit%C3%A9-et-inclusion.html?lng=fr>

Contributeur principal : Matthew Cheung (Service de police d'Edmonton)
décembre 2020

ACCP - 2SLGBTQ+ Boîte à outils pour l'équité et l'inclusion

Table des matières

<u>Table des matières</u>	2
<u>1. Introduction</u>	4
<u>1.1 Message de l'ACCP</u>	4
<u>1.2 Justification et utilisation prévue de la boîte à outils</u>	6
<u>2. Contexte : Comprendre la communauté 2SLGBTQ</u>	7
<u>2.1. OSIEG (Orientation sexuelle, identité et expression de genre)</u>	7
<u>2.1.1. Terminologie et thèmes</u>	7
<u>2.1.2. Pronoms</u>	14
<u>2.1.3. Sortir du placard</u>	18
<u>2.2. L'histoire du Canada</u>	20
<u>2.2.1. L'importance de la fierté : De la criminalité à la célébration</u>	21
<u>2.3. Victimisation de la communauté 2SLGBTQ+</u>	25
<u>2.3.1. Stress des minorités</u>	25
<u>2.3.2. Hétéronormativité et Cisnormativité</u>	28
<u>2.4. Comprendre la diversité et l'inclusion</u>	31
<u>2.4.1. Intersectorialité</u>	32
<u>2.4.2. Équité vs. égalité</u>	35
<u>3. Réconciliation : Renforcer les compétences et la crédibilité</u>	37
<u>3.1. Cadre d'inclusion 2SLGBTQ+ - Politique, procédures, pratiques</u>	37
<u>3.1.1. Utilisation d'une optique intersectionnelle par l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+)</u>	37
<u>3.1.2. Recrutement et rétention</u>	39
ACCP - Soutien à la communauté LGBTQ2S+ : Boîte à outils pour l'équité et l'inclusion	2

<u>3.1.3. Guide du langage et de la communication inclusifs</u>	46
<u>3.2. Relations et engagement communautaires</u>	49
<u>3.2.1. Processus de consultation</u>	49
<u>3.2.2. Les alliances</u>	51
<u>3.3. Formation organisationnelle : Conception et mise en œuvre</u>	54
<u>3.3.1. Curriculum et normes de formation</u>	54
<u>4. Le processus de présentation d'excuses</u>	57
<u>4.1. Établir une relation durable</u>	57
<u>4.1.1. Planifier la réussite</u>	53
<u>4.1.2. Liste de contrôle pour l'auto-évaluation</u>	62
<u>5. Annexe</u>	64
<u>5.1. Glossaire (non exhaustif)</u>	64
<u>5.2. Ouvrages de référence</u>	70
<u>5.3. Remerciements</u>	74

1. Introduction

1.1 Message de l'ACCP

Il est essentiel que tous les services de police canadiens manifestent leur soutien aux membres bispirituels, lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et homosexuels (2SLGBTQ+) au sein des communautés et organisations à travers le Canada. Nous devons faire front commun contre l'homophobie, la transphobie et toute autre forme de marginalisation, de honte, de manque de respect ou de haine.

En 2019, l'Association canadienne des chefs de police (ACCP) a identifié l'équité, la diversité et l'inclusion comme l'une de neuf priorités stratégiques nationales policières. Ce faisant, nous avons confirmé notre engagement à améliorer la représentativité à tous les niveaux de nos services de police et à mieux refléter et répondre aux besoins des communautés que nous desservons. Cette priorité est une reconnaissance des droits et libertés universels de tous les Canadiens à vivre libres et en sécurité sans discrimination, peu importe la race, la couleur, la religion, le sexe, le genre ou toute autre identité ou statut.

Afin de s'assurer que la priorité stratégique nationale se traduirait en actions concrètes et pratiques, l'ACCP a créé le Comité sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Son mandat est de soutenir les efforts visant à créer et à améliorer les pratiques policières qui favorisent l'équité, la justice et l'inclusion en identifiant, en atténuant et en éliminant l'impact des préjugés implicites et de la discrimination dans les pratiques et les politiques qui peuvent soutenir des obstacles systémiques, de façon à favoriser la progression de la diversité au sein des institutions policières.

La police a l'obligation et le devoir de faire respecter la loi et a la responsabilité de créer et de soutenir des communautés sûres pour l'ensemble des Canadiens. Parfois, nous avons manqué à nos obligations et avons pris des décisions et des positions délibérées qui ont nui aux personnes que nous avons juré de protéger. Lorsque cela se produit, il est essentiel que nous reconnaissons nos erreurs, que nous nous excusions pour tout acte répréhensible et que nous prenions des mesures concrètes pour remédier à ces problèmes.

Cette boîte à outils sur l'équité et l'inclusion est un exemple du type de ressources que l'ACCP produit pour aider à faciliter et à soutenir le développement et la mise en œuvre d'initiatives qui conduisent à un changement positif authentique et durable et à des relations saines. Cette boîte à outils a été spécialement conçue pour aider tous les services de police du Canada à développer, maintenir ou améliorer les relations avec les communautés 2SLGBTQ+ dans leur région respective. Nous encourageons tous les services de police canadiens à utiliser cette ressource pour mieux

comprendre la communauté 2SLGBTQ+, pour renforcer les compétences et la crédibilité en faveur de la réconciliation et, le cas échéant, pour présenter des excuses sincères et significatives.

Il est essentiel que les organisations policières reconnaissent l'impact de leurs paroles et de leurs actions. Bien que nous ayons amélioré nos pratiques et défendu les principes d'équité, de diversité et de droits de la personne, il reste encore beaucoup de travail à faire et l'ACCP s'efforce de soutenir les organisations policières à travers le pays dans leurs efforts pour défendre les changements systémiques qui doivent être apportés pour créer une société inclusive et équitable pour tous.

Chef adjoint Roger Wilkie & Suelyn Knight

Coprésidents du comité de l'ACCP sur l'équité, la diversité et l'inclusion



1.2 Justification et utilisation prévue de la boîte à outils

À la fin des années 1960, une décision prise par le gouvernement fédéral a conduit à la dépénalisation de l'homosexualité avec l'adoption de la *Loi modifiant le droit pénal*.

Malgré cela, les organisations policières de tout le pays se sont activement opposées à ce changement et ont continué à criminaliser la communauté 2SLGBTQ+, appuyant ainsi la discrimination et refusant le droit à la protection et à la sécurité de nombreux Canadiens 2SLGBTQ+. Cette maltraitance continue a contribué au traumatisme historique subi par les membres de la communauté 2SLGBTQ+, faisant en sorte que les citoyens canadiens homosexuels se sentent stigmatisés et injustement ciblés en raison de leur sexualité ou de leur sexe. Certains Canadiens de la communauté 2SLGBTQ+ ont même craint de contacter la police pour obtenir de l'aide, par crainte d'une nouvelle escalade et d'une aggravation de la situation.

Bien que les services de police de tout le Canada se soient améliorés pour adopter de meilleures pratiques et respecter les principes d'équité, de diversité et de droits de l'homme, il est essentiel que les organisations policières reconnaissent l'impact de leurs actions et prennent ainsi les mesures nécessaires pour réconcilier leur relation endommagée avec la communauté 2SLGBTQ+. Ce processus commence par des excuses.

Cette boîte à outils a été créée pour aider les services de police canadiens à présenter des excuses sincères et significatives à leurs communautés locales 2SLGBTQ+ grâce à un ensemble de lignes directrices, de recommandations et de pratiques exemplaires à l'appui de leur propre processus de réconciliation. Le document offre tout d'abord une vue d'ensemble fondamentale des sujets essentiels liés à l'orientation sexuelle et au genre, ainsi qu'un examen de l'histoire et des traumatismes des homosexuels canadiens, spécifiques au rôle des personnes œuvrant dans le secteur policier aujourd'hui. Les moyens de promouvoir l'engagement communautaire et une alliance efficace sont également explorés. La boîte à outils se termine par un aperçu des principales étapes et stratégies à suivre par les organisations policières qui entament un processus de réconciliation qui comprend des excuses efficaces mais significatives.



2. Contexte: Comprendre la communauté 2SLGBTQ+

Ce guide présente les principes fondamentaux qui permettent de comprendre de la communauté 2SLGBTQ+ et passe en revue les concepts principaux concernant la diversité sexuelle et de genre, l'histoire des homosexuels canadiens, la victimisation, ainsi que les principes clés de la diversité et de l'inclusion. Cette section souligne également l'importance d'utiliser un langage approprié pour établir des relations avec les membres de la communauté 2SLGBTQ+.

2.1. OSIEG (Orientation sexuelle, identité et expression de genre)

Pour mieux comprendre les expériences des personnes 2SLGBTQ+, il est important d'examiner les thèmes communs et le langage utilisés au sein de cette communauté, ainsi que les implications de sortir du placard.

2.1.1. Terminologie et thèmes

L'acronyme 2SLGBTQ+ est couramment utilisé pour englober un large éventail d'identités liées à la sexualité et au genre. Dans la plupart des contextes, il inclut les personnes bispirituelles, lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, les personnes en questionnement, les homosexuels, et le signe plus (+), qui englobe d'autres identités qui ne sont pas précisées dans l'acronyme.

2	S	L	G	B	T	Q	+
Bi (Deux)	Spirituel	Lesbienne	Gay	Bisexuel	Transgenre	Questionnement (homosexuel)	Plus

Étant donné que de nombreux efforts actuels sont axés sur l'inclusion, il existe différentes formes de l'acronyme en fonction du public visé et du contexte. Bien qu'il existe de nombreuses variantes, tous les sigles servent de parapluie pour désigner l'ensemble des identités sexuelles et de genre. Il n'existe aucun consensus immédiat sur l'acronyme à utiliser. Les variantes de l'acronyme dépendent généralement des préférences, plutôt que des différences politiques au sein de la communauté.

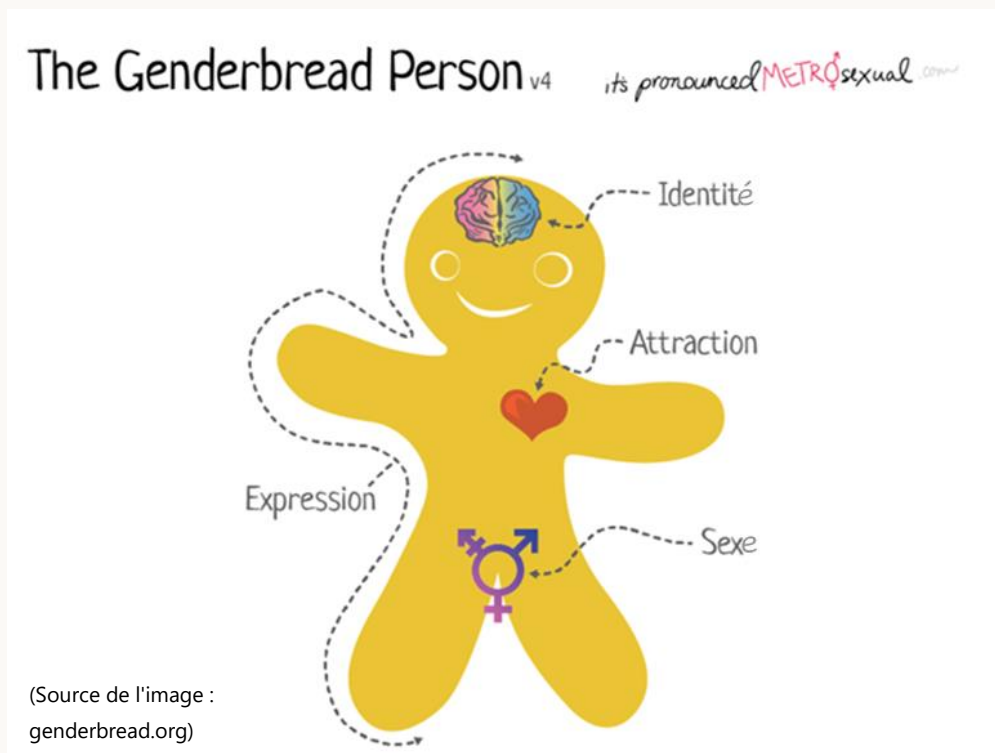
Pour mieux comprendre certains termes utilisés par la communauté 2SLGBTQ+, il peut être utile de penser à l'acronyme pour désigner des aspects distincts qui affectent l'expérience humaine : le genre (identité, expression), et l'orientation sexuelle.

- L'**identité de genre** décrit l'expérience interne et individuelle d'une personne ainsi que sa compréhension d'elle-même en tant qu'homme, femme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou tout autre point sur le spectre des genres.
- L'**expression du genre** implique la manière dont un individu présente son genre (généralement masculin ou féminin) dans un contexte social, généralement par ses actions, sa tenue vestimentaire et son comportement.

NOTA : Le genre est lié au sexe, mais différent du sexe, qui désigne généralement qu'une personne est un homme, une femme ou un intersexué. Le genre est souvent décrit en fonction de caractéristiques biologiques telles que les chromosomes, les hormones et l'anatomie. Si l'attribution du sexe et l'identité de genre ne s'harmonisent pas, la personne peut être considérée transsexuelle ou non conforme au genre.

- L'**orientation sexuelle** désigne le potentiel d'attraction ou d'intérêt sexuel d'un individu envers une autre personne, qu'il soit basé sur un intérêt émotionnel, intime ou sexuel.

Vous trouverez ci-dessous une interprétation visuelle des différences entre l'identité de genre, l'expression de genre, le sexe biologique et l'orientation sexuelle.



Pour développer une meilleure compréhension de ces concepts, d'autres termes courants sont énumérés ci-dessous. Pour un aperçu plus complet des termes utilisés, veuillez-vous référer à l'annexe.

Termes associés au sexe (assigné)

Intersexué : Terme général utilisé pour décrire une personne dont les caractéristiques sexuelles chromosomiques, hormonales ou anatomiques diffèrent des modèles attendus d'un homme ou d'une femme conventionnel(le).

Termes associés à l'orientation sexuelle

Asexué : Une personne qui peut ne ressentir que peu ou pas d'attraction sexuelle pour les autres et/ou qui manifeste un manque d'intérêt pour l'activité sexuelle.

Bigenre : Une personne qui s'identifie à la fois comme étant un "homme" ou une "femme" et qui est à l'aise avec le fait d'être des deux genres. Certaines personnes bigenres peuvent fluctuer entre les comportements et/ou les identités de genre.

Bisexuel : Une personne qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par plus d'un sexe, d'un genre ou d'une identité de genre.

Gay : Une personne qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par des personnes du même genre - cette attraction peut inclure des personnes qui s'identifient comme étant des hommes ou des femmes, mais parfois il peut s'agir uniquement des personnes qui s'identifient comme étant des hommes.

Hétérosexuel (ou hétéro) : Une personne qui est principalement attirée romantiquement et/ou sexuellement par des personnes d'un genre différent.

Lesbienne : Une personne de sexe féminin qui éprouve une attraction romantique et/ou sexuelle pour des personnes du même genre.

Pansexuel : Une personne qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par des personnes de toutes identités/expressions de genre.

Termes associés au genre

Au genre fluide : Une personne qui n'a pas une identité et/ou une expression de genre fixe qui peut fluctuer au cours de sa vie.

Cisgenre : Désigne une personne dont l'identité sexuelle correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Non binaire : Une identité de genre utilisée pour décrire une personne qui ne s'identifie pas exclusivement comme étant un homme ou une femme, mais qui s'identifie plutôt comme étant à la fois un homme et une femme, une personne se situant entre ces deux catégories ou en dehors de celles-ci.

Transgenre / Trans : Un terme général utilisé pour décrire les personnes qui ne s'identifient pas (totalement ou partiellement) au sexe qui leur a été assigné à la naissance.

Transition / En transition : Se réfère au processus par lequel une personne transgenre change certains aspects d'eux-mêmes pour mieux aligner leur perception de soi avec leur identité de genre. Cela peut impliquer des changements tant au niveau des aspects sociaux, que juridiques ou médicaux.

Transsexuel : Un terme plus vieux qui peut être utilisé pour décrire les personnes trans qui subissent des opérations d'affirmation de leur genre ou des traitements médicaux pour mieux aligner leur corps, sur le plan hormonal et chirurgical, avec leur identité de genre.

Termes associés au genre et/ou à l'attrait

Allosexuel : Un terme général utilisé pour décrire les individus qui ont diverses identités sexuelles et de genre. Historiquement, il s'agissait d'un terme péjoratif visant les personnes 2SLGBTQ+, pour souligner la différence. Cependant, ce terme a été repris par certains membres de la communauté aux fins d'autonomisation.

En questionnement : Il s'agit généralement d'une personne qui n'est pas certaine de sa propre orientation sexuelle ou de son identité/expression de genre, ou qui est en train de les explorer.

Bispirituel : Terme généralement utilisé au sein de la communauté autochtone pour reconnaître l'interdépendance entre le genre, la sexualité, la communauté, la culture et la spiritualité. Il est souvent utilisé par les individus pour décrire leur expérience de l'existence ou de l'épanouissement des deux genres, féminin et masculin.

Nota :

À titre de pratique exemplaire, puisque le langage définit la façon dont identifie différentes personnes, groupes et rôles sociaux, il est important de reconnaître, de comprendre et d'utiliser les changements terminologiques et d'ajuster le langage au besoin. De nombreux termes associés au genre et à la sexualité peuvent être sensibles et sont susceptibles d'évoluer. De plus, les points de vue de la société peuvent changer et les groupes peuvent redéfinir leur propre identité. Ainsi, certains termes peuvent avoir des significations qui varient si on fait partie du groupe ou si on se retrouve à l'extérieur du groupe. De plus, ils peuvent avoir des implications différentes selon le moment, le lieu et le contexte.

Par exemple, dans la plupart des cas, le terme « allosexuel » acceptable au sein du groupe. Cependant, dans le passé, il a été utilisé pour insulter les personnes de diverses identités sexuelles ou de genre. Il est donc important de tenir compte du langage et des termes utilisés et d'essayer de reconnaître s'il est approprié d'utiliser certains mots.

Comme il y a beaucoup de pression pour utiliser le "langage correct" afin d'éviter le risque d'être offensant, il est également important d'aborder certains termes et phrases à omettre complètement de notre vocabulaire. Certains de ces termes ou expressions (à éviter) sont inclus puisqu'ils peuvent être implicitement biaisés ou autrement discriminatoires envers la communauté 2SLGBTQ+.

Le langage discriminatoire appartient généralement à l'une des catégories suivantes :

Hétéronormativité	Homophobie	Cisnormativité	Transphobie
Un préjugé culturel qui suppose que toutes les personnes sont hétérosexuelles, ce qui entraîne souvent la discrimination de personnes de sexe différent.	Un terme général utilisé pour décrire une peur, une intolérance ou un malaise à l'égard de la communauté 2SLGBTQ+.	Un préjugé culturel qui suppose que toutes les personnes sont cisgenres, souvent en ignorant les trans ou la diversité des genres, ce qui entraîne la discrimination des personnes de genre différent.	Un terme utilisé pour décrire la peur, la haine et/ou la discrimination à l'égard des personnes transgenres ou de l'ambiguïté du genre.

Dans d'autres situations, les commentaires ou actions offensants envers les personnes 2SLGBTQ+ peuvent être plus subtiles et prendre la forme de micro-agressions :

Micro-agression

Un terme utilisé pour décrire les insultes brèves et discrètes perpétrées à l'encontre des personnes marginalisées. Souvent involontaires, les micro-agressions communiquent un message hostile, désobligeant ou autrement négatif envers un groupe de personnes.

Voici quelques exemples de micro-agressions :

- "Alors... qui est l'homme dans cette relation?"
- "Pas d'homo, mais..."
- "Tu es si belle pour une fille trans!"
- "Je ne savais pas que les lesbiennes portaient des robes!"

Bien qu'elles ne soient pas explicitement communiquées, les micro-agressions comprennent généralement une déclaration sous-jacente qui implique des indignités qui affectent le bien-être de la personne à qui le message est adressé. En se référant aux exemples ci-dessus, les déclarations peuvent sembler informelles, mais elles impliquent une hétéronormativité, une cishnormativité et d'autres formes de discrimination à l'égard des personnes 2SLGBTQ+. Ces actes sont commis avec peu de prise de conscience et semblent s'expliquer facilement.

Tandis que certaines micro-agressions sont faibles, l'effet cumulatif peut avoir une incidence sur le bien-être individuel. Les tendances indiquent que le fait de subir une micro-agression peut être préjudiciable à la santé mentale d'une personne, ce qui peut entraîner un stress chronique, une dépression, de l'anxiété et une diminution de l'estime de soi.¹

Grâce à cette prise de conscience, le recours à un langage courant et généralement accepté qui évite l'usage de certains termes ou expressions périmés permet de valoriser et de respecter l'ensemble des membres de la communauté 2SLGBTQ+ et de s'éloigner des préjugés et des stéréotypes.

La liste ci-dessous énumère certains termes et expressions discriminatoires à éviter lorsque vous discutez de la communauté 2SLGBTQ+ ou que vous communiquez avec des membres de cette collectivité.² La plupart de ces termes ont déjà été utilisés pour stigmatiser les membres de la communauté 2SLGBTQ+ ou sont diffamatoires, ou intolérantes.

Vue d'ensemble : Termes et phrases à éviter

Éviter	Explication
"Né de sexe féminin" ou "Né de sexe masculin". ✓ Disons plutôt : Assignation femelle/mâle à la naissance	L'attribution du genre à la naissance est souvent fondée sur des caractéristiques biologiques perçues par le professionnel de la santé. Cependant, l'attribution du sexe d'une personne à la naissance, ne s'harmonise pas nécessairement avec l'identité ou l'expression de genre.
Mode de vie gay ; Agenda gay ✓ Disons plutôt : Orientation sexuelle (le cas échéant)	Cette phrase est souvent la rhétorique des extrémistes anti-gays qui cherchent à créer un climat de peur et à stigmatiser davantage les membres de la communauté 2SLGBTQ+.

¹ Allemand, E. (2019). *Grand impact des micro-agressions*.

² *Le guide de la terminologie d'Ally*. (n.d.) GLAAD.

Homosexuel

- ✓ Disons plutôt : Gay ou Lesbienne (selon le cas)

Ce terme a principalement été utilisé dans des contextes médicaux, mais il a également été utilisé de façon désobligeante. Il peut également être perçu comme n'incluant pas les personnes bisexuelles transgenres, bispirituelles, allosexuelles et autres individus aux diverses identités sexuelles.

Hermaphrodite

- ✓ Disons plutôt : Intersexuel

Historiquement, il s'agit d'un terme péjoratif qui a des antécédents médicaux négatifs.

Sexe opposé; les deux sexes

- ✓ Disons plutôt : Tous les genres

Cette formulation cisnormative ne tient pas compte de la diversité des genres (par ex. non binaires, agenre, bigenre, etc.) et des personnes intersexuées, et suppose qu'il existe uniquement un genre binaire, soit deux genres ou deux sexes.

Pronoms préférés

- ✓ Disons plutôt : Pronoms

Même si la personne est bien intentionnée, le terme "préféré" implique que les pronoms utilisés sont facultatifs. Pour la plupart des gens, ce n'est pas le cas - les pronoms ne sont tout simplement pas un choix.

Changement de sexe ; opération de changement de sexe

- ✓ Disons plutôt : Chirurgie de confirmation du genre; Chirurgie d'affirmation du genre

Ces termes peuvent supposer que pour qu'un individu change de genre, il doit subir une opération chirurgicale. Toutefois, pour diverses raisons, de nombreuses personnes transgenres ne subissent pas d'opération, et il n'est pas nécessaire de procéder à des modifications corporelles pour que quelqu'un puisse vivre une transition.

Préférences sexuelles

- ✓ Disons plutôt : Orientation sexuelle

Ce terme implique que l'orientation sexuelle d'une personne est un choix, et qu'il est donc possible de modifier ou de « guérir » un individu.

"C'est tellement gay"

- ✓ Disons plutôt : C'est ridicule

Bien que cette expression n'a pas été conçue pour être blessante, elle peut être considérée comme une micro-agression homophobe puisqu'elle est couramment utilisée pour décrire quelque chose ayant une connotation négative. Elle exprime essentiellement qu'être gay est un mal.

Termes offensants et insultes

Il existe un certain nombre d'insultes qui ont été utilisées pour injurier les membres de la communauté 2SLGBTQ+ et qui ne devraient jamais être utilisées.

Les critères pour ces insultes peuvent également être appliqués à d'autres préjugés et termes dérogatoires utilisés pour cibler d'autres groupes protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, en fonction de la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression sexuelle, l'état civil, la situation familiale, les déficiences et d'autres motifs. Souvent, l'utilisation de ces mots se veut blessante et est déshumanisante.

Ces termes comprennent les mots « tapette », « gouine », « homo », « lez », « shemale », et d'autres adjectifs similaires.

Recommandations

- ✓ Il peut y avoir une incidence négative sur les relations au sein de la communauté si la langue est utilisée de manière inappropriée. Envisagez l'élaboration d'un guide linguistique inclusif qui comprend la terminologie 2SLGBTQ+ afin de favoriser un langage cohérent et sans préjugés. (Voir section 3.1.3.)
- ✓ Il existe souvent une demande élevée pour de la formation 2SLGBTQ+. Prévoyez offrir un cours axé sur les enjeux, la sensibilisation, l'inclusion, le respect, etc. de l'OSIEG en milieu de travail (voir section 3.3.1)

2.1.2. Pronoms

Dans la langue anglaise, les pronoms sont des mots utilisés à la place des noms d'une personne. Ils fonctionnent comme des moyens fondamentaux pour exprimer le genre.

Étant donné que l'identité de genre est liée à l'expérience interne et individuelle de chaque personne et à sa compréhension d'elle-même en tant qu'homme, femme, les deux ou aucun des deux, il est important de reconnaître que le recours traditionnel aux pronoms de genre, tels que "elle" et "il", ne s'appliquent pas à tout le monde. L'identité de genre de certains individus peut se situer dans le spectre, tandis que d'autres peuvent ne pas s'identifier du tout à un genre. Il est donc essentiel d'être inclusif et respectueux de la diversité des genres et de désigner les individus par les pronoms de genre qui représentent qui ils sont.

Pour mieux comprendre comment bien utiliser les pronoms, il peut être utile de les percevoir comme un « ensemble ». Le tableau ci-dessous présente un échantillon de pronoms couramment utilisés :

	SUBJECTIF	OBJECTIF	POSSESSIF
elle/sa	elle a annoncé...	C'est à elle que je pensais...	sa blouse...
il/lui/son	il a partagé...	C'est à lui que j'ai envoyé un courriel...	son camion...
ils/elles/les/leur(s)	ils ont dit...	nous les avons appelé ...	leur chien...
ze/hir/hirs	ze riait...	elle a parlé à Hir ...	hir téléphone portable...
xe/xem/xyrs	xe a demandé...	il a téléphoné au xem ...	xyr portefeuille...

Voici un exemple :

- « **Ze** est sorti faire quelques courses. Je vais aviser **Hir** que vous êtes passé pour une visite. »
- « **Xe** se demandait si vous aviez un moment pour relire le devoir de **xyr** ce soir? »
- « **Ils** m'ont apporté **leur** gâteau préféré ! »

Comme l'identité et l'expression du genre sont diversifiées, il est essentiel lors d'une introduction de ne pas assumer les pronoms d'un individu et de demander poliment. Il est important de partager votre pronom choisi pour ensuite poser les questions suivantes : « Quels pronoms utilisez-vous? » ou « Quel nom et quel pronom utilisez-vous? »

Recommandations

- ✓ Envisagez de mettre en œuvre des stratégies telles que l'inclusion de pronoms dans les signatures de courriels ou l'élaboration d'un guide de transition en milieu de travail, afin de promouvoir l'inclusivité des personnes trans. (Voir section 3.1.2.)

Les erreurs de genre

Pour les personnes transgenres, non binaires ou non conformes au genre, la validation et l'affirmation du genre sont essentielles à la resocialisation et à la réintégration. Cependant, des erreurs (intentionnelles ou non) peuvent se produire lorsque nous faisons référence à une personne, menant ainsi à des erreurs de genre.

Les erreurs de genre

Il s'agit d'une référence erronée au genre d'une personne ou de l'usage continu de termes liés à l'identité précédente d'une personne, avant sa transition.

Des erreurs de genre peuvent se produire pour diverses raisons, en particulier lorsque l'identité de genre est confondue avec l'expression de genre. Cela peut être particulièrement déclenchant et difficile pour les personnes qui ont vécu une transition, ou qui sont en train de la vivre, ayant ainsi un impact négatif sur leur confiance en soi et leur santé mentale en général.³

Il est donc important d'être attentif à la dysphorie de genre, qui peut être déclenchée par des erreurs de genre.

Dysphorie de genre

Il s'agit d'un sentiment de malaise ou de détresse qui se produit chez les personnes dont l'identité sexuelle diffère de leurs caractéristiques physiques liées au sexe.

La dysphorie de genre affecte chaque individu différemment et peut entraîner une détresse physique et mentale, de l'anxiété et même des crises de panique. Elle peut être déclenchée par le morinom (la mention du nom accordé à la naissance d'une personne plutôt que de leur nom choisi et affirmé) ou par des commentaires inutiles sur la taille, le timbre élevé de la voix, les vêtements, le comportement, la pilosité du visage, etc.

NOTA : Certaines personnes transsexuelles utilisent des produits de modelage corporel ou des sous-vêtements pour réduire leur sentiment de dysphorie de genre et/ou pour favoriser un bien-être sain. Ainsi, pour les personnes chargées d'activités opérationnelles ou de recherche qui pourraient être appelées à effectuer des fouilles corporelles, veuillez être conscients de l'usage de mesures pour manipuler le corps. Pour des raisons financières, de confort, de préférence personnelle, de sécurité ou d'accès, plusieurs individus choisissent de fabriquer leurs propres produits en utilisant divers objets ménagers courants (allant des chaussettes, à des condoms

³ Clements, K. (2018). *Qu'est-ce que cela signifie d'avoir un mauvais genre de personne ?*

remplis de gel, etc.) ou en achetant des prothèses qui ressemblent à une partie spécifique du corps. Ces prothèses peuvent se trouver partout sur le corps et ont un but précis.

Foire aux questions :

1. Pourquoi ne puis-je pas assumer les pronoms de quelqu'un?

L'expression du genre est un spectre qui se manifeste généralement par l'habillement, l'attitude, le comportement, etc. d'un individu et qui est fortement influencé par les normes culturelles. Ainsi, de supposer que les pronoms d'une personne sont basés sur leur apparence ou leur comportement peut entraîner des erreurs de genre. Pour assurer le respect, en situation de doute, veuillez nommer la personne par son nom et demandez-lui comment s'adresser correctement à elle.

2. Et si je commets une erreur?

Des erreurs peuvent parfois se produire, créant une expérience désagréable pour tous les individus impliqués. Lorsque cela se produit, il est important de s'excuser et d'assumer la responsabilité pour nos actions puisque l'impact de l'erreur l'emporte généralement sur les bonnes intentions. Le simple fait d'ignorer la situation ne fera qu'empirer les choses.

Lorsqu'une erreur est commise, n'oubliez pas les étapes suivantes :

- ★ **Excusez-vous**
- ★ **Corrigez-vous**
- ★ **Essayez à nouveau**

Une fois que des excuses ont été présentées, il est important de reprendre la conversation pour aller au-delà des excuses et éviter tout malaise additionnel, car l'utilisation d'un langage ou de pronoms incorrects peut être humiliante et déclenchante pour les membres de la communauté 2SLGBTQ+.

3. Certaines personnes utilisent-elles plus d'un pronom?

Oui, certaines personnes utilisent des pronoms différents selon le contexte. Ceux qui utilisent des pronoms de genre neutre peuvent également mentionner un autre ensemble de pronoms.

Cela peut dépendre de divers facteurs, tels que l'humeur, le niveau de confort ou même la sécurité. Par exemple, une personne peut utiliser le pronom "elle" dans la plupart des contextes, mais non quand ils sont dans la présence de collègues ou de membres de leur famille.

4. Est-il inapproprié pour les personnes cisgenres de partager leurs pronoms?

Non - en fait, le partage des pronoms pour les personnes de tous les genres est fortement encouragé afin de promouvoir l'inclusion et les alliances. Pour toute personne trans ou non binaire, la divulgation des pronoms peut parfois représenter un point de discord. Cependant, lorsque davantage de personnes partagent leurs pronoms, en particulier les personnes cisgenres, cela présente peu de risques et normalise la pratique. Cette pratique peut être mise en œuvre lors de nouvelles rencontres, ou même dans la signature de courriels, sur les cartes de visite et autres profils de réseautage.

2.1.3. Sortir du placard

Malgré une acceptation plus répandue, sortir du placard demeure une préoccupation pour de nombreux membres de la communauté 2SLGBTQ+. Peu importe si les amis, la famille et les pairs offrent leur soutien, la révélation de sa sexualité ou de son genre est un moment stressant et difficile en raison des conséquences sociales, émotionnelles et physiques potentielles.

Sortir du placard

Il s'agit du processus par lequel une personne accepte et/ou se compose avec sa propre sexualité ou identité de genre. Il s'agit d'une exploration de soi et, finalement, du partage de l'identité avec les autres.

Même pour ceux qui ont déjà fait le premier pas en sortant du placard, il est normal que les gens ressentent :⁴

- la honte
- la vulnérabilité
- l'embarras
- le courage
- l'incertitude
- l'autonomisation
- l'humiliation
- la frustration
- la peur

Si le processus de sortir du placard peut être une source d'anxiété, plusieurs éprouvent également un sentiment de soulagement.

Pour de nombreuses personnes, la décision de sortir ou non dépend de leur sentiment de sécurité, de confort et de confiance. Il s'agit souvent d'un processus qui dure toute une vie et qui peut se dérouler de plusieurs façons, selon le contexte. Certaines personnes révèlent leur identité de genre à leur famille, mais demeurent dans le placard au travail, tandis que d'autres sont ouvertes à l'école, mais restent dans le placard avec leur famille. Les membres de la communauté 2SLGBTQ+ doivent décider de sortir ou non du placard dans presque toutes leurs interactions sociales en

⁴ *Le processus de coming out.* (n.d.). Université d'État de Californie.

raison des risques associés à une telle révélation dans les environnements personnels et professionnels. Les risques peuvent inclure : ⁵

- le rejet (et/ou la perte de relations)
- les conflits (les menaces, le harcèlement et/ou la violence)
- le refus de service (la stigmatisation ou les préjugés)
- l'itinérance et/ou la perte de soutien financier (en particulier pour les jeunes vivant à domicile)

Malheureusement, le nombre de Canadiens qui s'identifient comme faisant partie de la communauté 2SLGBTQ+ est difficile à préciser pour les raisons énumérées ci-dessus. En raison de la discrimination, de la stigmatisation et des traumatismes historiques, de nombreuses personnes choisissent de ne pas s'identifier dans diverses circonstances. Une étude sur la santé et le bien-être des communautés 2SLGBTQ+ au Canada a révélé ce qui suit ⁶:

60% des personnes

2SLGBTQ+ ne discutent pas de leur orientation sexuelle avec leur médecin

30% des personnes

2SLGBTQ+ ne demanderont pas de soins médicaux d'urgence par crainte de discrimination

40% des jeunes sans-abri

s'identifient comme faisant partie de la communauté 2SLGBTQ+

Puisque la décision de sortir du placard peut être incroyablement stressante pour toutes les parties concernées, il peut être difficile de savoir quoi dire ou comment offrir son soutien à une personne qui choisit de révéler sa sexualité ou son identité de genre. Vous trouverez ci-dessous quelques suggestions qui favoriseront la sécurité, le confort, la confiance et l'intégrité ⁷:

⁵ *Sortir en tant que transsexuel. (n.d.)*. Le Centre national pour l'égalité des transgenres ; le projet "Coming Out" de la campagne sur les droits de l'homme

⁶ Casey, B. (2019). *La santé des communautés LGBTQIA2 au Canada. Rapport du comité permanent de la santé.*

⁷ *Projet Coming out (s.d.)* Le projet Safe Zone.

Si et quand quelqu'un vous révèle son identité de genre...

À FAIRE

- ✓ Confirmez que vous acceptez qui ils sont
- ✓ Reconnaissez le risque de se dévoiler et saluez leur courage
- ✓ Clarifiez le besoin ou non de confidentialité (s'agit-il d'un secret à conserver?)
- ✓ Demandez comment vous pouvez les soutenir

À NE PAS FAIRE

- X Évitez de dire qu'il s'agit « tout simplement d'une phase » ou que vous le « soupçonnez depuis toujours »
- X Évitez de les interroger et/ou de réagir de manière excessive
- X Évitez d'ignorer leur demande d'utiliser un nom et/ou un pronom différent
- X Évitez de les faire sortir du placard sans leur permission

NOTA : Lorsque vous travaillez avec des jeunes 2SLGBTQ+ dans les écoles, tenez compte du fait qu'ils n'ont peut-être pas révélé leur identité de genre à domicile. Veillez à assurer un suivi et à clarifier la manière de procéder lors des interactions avec leur famille afin de garantir leur sécurité et leur bien-être.

Recommandations

- ✓ Envisagez la mise en œuvre d'une politique de transition en milieu de travail afin de faciliter de manière proactive le processus de sortie pour toutes les parties concernées. (Voir section 3.1.2.)
- ✓ Un groupe de ressources pour les employés 2SLGBTQ+ peut aider ceux qui sont en difficulté avec leur sexualité ou leur identité de genre. (Voir section 3.1.2.)

2.2. L'histoire du Canada

Alors que plusieurs personnes se souviennent des événements des émeutes de Stonewall aux États-Unis comme catalyseur du mouvement moderne pour l'égalité des droits 2SLGBTQ+, le Canada a connu sa propre série de rassemblements contre le sectarisme, le racisme, l'homophobie, la transphobie et la brutalité policière qui ont inspiré de nombreuses politiques que l'on connaît aujourd'hui.

2.2.1. L'importance de la fierté : De la criminalité à la célébration

La fierté des 2SLGBTQ+ est communément représentée par le drapeau arc-en-ciel, qui est utilisé par de nombreux individus et alliés des 2SLGBTQ+, afin de démontrer son symbolisme pour l'identité, l'égalité et le soutien. Souvent, la fierté est perçue comme étant la célébration de la libération des homosexuels et la remise en question des notions sociétales sur le genre et la sexualité.

La version originale du drapeau de la fierté a été créée par Gilbert Baker, et est apparu pour la première fois lors du défilé de la Journée de la liberté gaie à San Francisco en 1978. Les variantes typiques du drapeau comportent six bandes représentant un arc-en-ciel, mais des dessins plus récents incorporent des éléments de plusieurs communautés marginalisées afin de représenter les personnes de couleur, les personnes trans, celles qui vivent avec le VIH/sida et celles qui ont été perdues. Le drapeau marquant le progrès du mouvement de la fierté, créé par le graphiste Daniel Quasar, comprend un chevron de cinq couleurs qui vise à mettre davantage l'accent sur l'inclusion et le progrès.



Le drapeau de la fierté arc-en-ciel est aussi parfois accompagné d'autres drapeaux colorés à qui cherchent à représenter des identités spécifiques au sein de la communauté 2SLGBTQ+, telles que les personnes bisexuelles, pansexuelles, asexuées, allosexuels, non binaires, et autres.

Malgré les défilés de la fierté, une meilleure acceptation par la société et une plus grande représentation dans les médias, le mouvement pour les droits des 2SLGBTQ+ n'a pas toujours été célébré. Le mouvement de la fierté est perçu comme un appel à l'action invitant la société à accorder des droits égaux à tous les membres 2SLGBTQ+ et à changer la façon dont les personnes homosexuelles peuvent naviguer dans les milieux de travail, les écoles, les programmes de santé publique et les autres institutions. Tout comme dans d'autres pays du monde, l'égalité pour la communauté 2SLGBTQ+ au Canada trouve ses racines dans la lutte et la rébellion. Sans les manifestations, l'égalité des droits en matière d'immigration, de défense militaire, de droits de garde et d'autres politiques progressistes n'aurait pas prévalu. Ceci est reflété dans les nombreux

récits, expériences vécues et même dans les résultats des projets de recherche qui démontrent comment les personnes de sexe ou de genre différent subissent l'oppression dans tous les domaines de leur vie.

L'histoire des homosexuels au Canada

"C'est certainement la plus grande révision du code pénal depuis les années 1950 et, quant au sujet en question, j'ai le sentiment qu'elle a fait tomber beaucoup de totems et a contourné plusieurs tabous et je pense qu'en ce sens, il s'agit de quelque chose de nouveau.

Je pense que c'est une façon d'adapter les lois du pays à la société contemporaine.

Considérez le sujet de l'homosexualité. Je pense que le point de vue que nous adoptons ici est qu'il n'y a pas de place pour l'État dans les chambres à coucher de la nation. Je pense que ce qui se fait en privé entre adultes ne concerne pas le code pénal. Quand cela devient public, c'est une autre affaire, ou quand cela concerne des mineurs, c'est une autre affaire".

- *Ministre de la Justice Pierre Trudeau, 1967*

Une idée fausse courante sur les droits des homosexuels canadiens est la décriminalisation partielle de l'homosexualité qui a commencé à la fin des années 1960. Bien que le Code criminel ait été modifié pour ajouter une exception pour les relations sexuelles homosexuelles en privé entre deux adultes consentants, cela a conduit à la mobilisation de la criminalisation de la communauté 2SLGBTQ+ par d'autres moyens, ce qui a entraîné une augmentation des accusations de grossière indécence et d'obscénité. Plutôt que de promouvoir une plus grande tolérance, les changements législatifs ont rencontré une opposition, notamment de la part de l'Association canadienne des chefs de police. Malgré les changements apportés à la législation gouvernementale, plus de 35 ans après l'ajout de la clause d'exception au code pénal, plus de 1 300 personnes ont été accusées en vertu de la loi sur les maisons de débauche pour avoir été présentes dans des bars et des bains publics homosexuels⁸.

Bien qu'il y ait eu beaucoup à célébrer et des progrès constants depuis les années 1960, il existe de nombreuses inégalités qui doivent encore être traitées et améliorées pour de nombreux membres de la communauté 2SLGBTQ+.

⁸ Hooper, T. (2019). *Queering '69 : La recriminalisation de l'homosexualité au Canada*.

Chronologie

Vous trouverez ci-dessous une sélection d'événements notables qui se sont produits dans l'histoire des homosexuels canadiens et qui ont à la fois façonné et informé le mouvement 2SLGBTQ+ en faveur de l'égalité⁹ :

- **1967** - Le 7 novembre, le juge en chef John Robert Cartwright recommande une révision des lois régissant l'homosexualité après qu'Everett George Klippert, un mécanicien travaillant dans les Territoires du Nord-Ouest, ait été emprisonné pour "grossière indécence" en raison de ses relations consensuelles avec des hommes. Ce moment est souvent considéré comme le catalyseur du projet de loi C-150 de Pierre Trudeau, qui a partiellement décriminalisé l'homosexualité.
- **1969** - Le 14 mai, les actes homosexuels en privé entre adultes consentants sont décriminalisés par l'adoption de la *Loi modifiant la loi canadienne*, en référence à "la sodomie et la grossière indécence". Son approbation a eu lieu un jour avant les émeutes de Stonewall à New York, qui sont souvent considérées comme le point de départ du mouvement moderne des droits des 2SLGBTQ+.
- **1971** - Le 28 août, la première manifestation commence à la fois sur la colline du Parlement à Ottawa et à Robson Square à Vancouver représentant la première manifestation et marche canadiennes de libération des homosexuels. Connue comme la manifestation « Nous exigeons », les gens se sont rassemblés pour demander divers changements aux lois canadiennes. Une grande partie de la législation continuait à discriminer contre la communauté 2SLGBTQ+ de nombreuses façons : elle n'était pas autorisée à servir dans l'armée, ne pouvait pas immigrer au Canada et n'obtenait pas le droit de garde des enfants lors de situations de divorce.
- **1973** - Le 15 décembre, l'homosexualité n'est plus considérée comme un trouble et est donc retirée du *Manuel des diagnostics et des statistiques des troubles mentaux*.
- **1974** - Le 5 janvier, quatre femmes lesbiennes, Adrienne Rosen, Pat Murphy, Sue Wells et Lamar Van Dyke, sont expulsées de force d'un bar de Toronto. En plus d'un tollé général, ce traitement injuste a entraîné des accusations de harcèlement policier verbal et physique. Cet événement est souvent cité comme incident déclencheur qui a su alimenter le mouvement croissant des droits des 2SLGBTQ+ au Canada.
- **1977** - Le 16 décembre, le Québec devient la première province à inclure l'orientation sexuelle dans son *Code des droits de la personne*. Cela a rendu illégale la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'accès au logement, au logement public et à l'emploi, et ce, suite aux descentes de la police de Montréal au Truxx et au Mystique, où 146 clients ont été arrêtés.
- **1981** - Le 5 février, la police de Toronto prend d'assaut quatre bains publics gays (Opération Soap), arrêtant environ 300 hommes. Plus tard, le 1er septembre, la *Loi canadienne sur l'immigration* a levé une interdiction d'immigration pour les personnes appartenant à la

⁹ *Histoire de la fierté canadienne*. (s.d.).

communauté 2SLGBTQ+. Le 30 mai, diverses forces de l'ordre ont à nouveau pris d'assaut le Pieces Health Spa à Edmonton. 62 personnes ont été arrêtées et/ou inculpées. Une chaîne de télévision locale a dénoncé publiquement ces hommes dans un communiqué de presse.

- **1985** - Le 16 octobre, la commission parlementaire des droits de l'égalité publie le rapport « *Égalité pour tous* » qui recommande de modifier la *Loi canadienne sur les droits de l'homme* afin de rendre illégale la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.
- **1990** - Le 17 mai, l'Organisation mondiale de la santé retire l' « homosexualité » de la liste des troubles mentaux. Plus tard, le 15 juillet, la police fait une descente dans l'after-party du Sex Garage à Montréal, provoquant 36 heures de violence entre la communauté 2SLGBTQ+ et la police.
- **1992** - Le 27 octobre, en réponse à un procès, le tribunal fédéral autorise les membres à servir ouvertement dans l'armée.
- **1993** - Le 30 juin, la Cour suprême décide que les réfugiés peuvent demander le statut de réfugié au Canada parce qu'ils risquaient d'être persécutés en raison de leur orientation sexuelle.
- **1994** - Le 17 février, les Katakombes sont perquisitionnés par la police de Montréal. Les 165 hommes présents sont arrêtés.
- **1995** - Le 25 mai, la Cour suprême décide que l'article 15 de la *Charte des droits et libertés* devrait inclure l'orientation sexuelle comme motif de protection, ce qui est survenu après que Delvin Vriend, un professeur de laboratoire de chimie à Edmonton, AB, a été licencié en raison de sa sexualité.
- **2000** - Le 14 septembre, des membres du Service de police de Toronto font une descente au "Pussy Palace", un établissement de bains pour lesbiennes, ce qui entraîne des manifestations et des piquets de grève. Plus tard en 2002, un juge de la cour provinciale de l'Ontario décide que la police avait tort de faire une descente dans les bains publics, ce qui a conduit à un règlement de 350 000 dollars, à des excuses officielles et à une formation obligatoire en matière de compétences culturelles pour tous leurs membres.
- **2002** - Le 2 décembre, la police fait une descente au Goliath's Sauna and Texas Lounge, un établissement de bains gays de Calgary, accusant deux barmans de « tenir une maison de débauche » et 13 clients d'avoir « aucune raison légitime d'y être ».
- **2004** - Le 4 août, la police arrête deux clients pour "indécence" au Warehouse Spa à Hamilton, suscitant l'indignation de la population locale.
- **2005** - Le 20 juillet, le projet de loi C-38 devient une loi fédérale qui a permis aux couples homosexuels de se marier légalement.
- **2016** - Le 1er juin, un drapeau de la fierté est hissé sur la Colline du Parlement à Ottawa pour la première fois dans l'histoire du Canada.
- **2017** - Le 19 juin, le projet de loi C-16 est adopté par le gouvernement fédéral, ce qui a mené à la mise à jour de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour y inclure les termes d'identité et d'expression du genre. Cette loi rend illégale toute forme de discrimination fondée sur le genre.

- **2018** - Le 28 novembre, le Premier ministre Justin Trudeau présente des excuses officielles pour le rôle joué par le Canada dans l'oppression et la condamnation pénale de la communauté 2SLGBTQ+. De plus, on dépose le projet de loi C-66 visant à détruire définitivement tout dossier de condamnation injuste.
- **2019** - Le 23 mai, l'Organisation mondiale de la santé retire le terme "transgenre" de la classification des troubles mentaux. Plus tard, le 4 juin, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada autorise les Canadiens à utiliser le marqueur de genre "X" sur les documents du gouvernement.

2.3. Victimisation de la communauté 2SLGBTQ+

Malgré de nombreux changements législatifs visant à protéger les personnes 2SLGBTQ+, la représentation dans les médias et l'acceptation et/ou la tolérance générale à l'égard des personnes de diverses identités sexuelles et/ou de genre, il existe encore de nombreuses normes et attentes sociales qui entraînent la marginalisation, l'oppression et l'inégalité des homosexuels. Il existe de nombreux facteurs contributifs, tels que l'hétéronormativité et la cisnormativité, qui se manifestent par un stress minoritaire ayant un impact disproportionné sur les membres de la communauté 2SLGBTQ+.

2.3.1. Stress des minorités

Le désavantage historique subi par les personnes homosexuelles a été largement reconnu et documenté. Le harcèlement public et les abus verbaux à l'égard des personnes homosexuelles ne sont pas rares. Les femmes et les hommes homosexuels ont été victimes de crimes de violence qui leur étaient spécifiquement destinés en raison de leur orientation sexuelle. Ils ont été victimes de discrimination dans leur emploi et au niveau de leur accès aux services. Ils ont été exclus de certains aspects de la vie publique uniquement en raison de leur orientation sexuelle. La stigmatisation des personnes homosexuelles et la haine que certains membres du public ont exprimée à leur égard ont forcé de nombreux homosexuels à dissimuler leur orientation. Cette situation entraîne des coûts dans le milieu du travail, dans la communauté et dans la vie privée.

- *Affaire de la Cour suprême du Canada ; Egan c. Canada (1995)* ¹⁰

Étant donné leur expérience quotidienne, de nombreux membres de la communauté 2SLGBTQ+ subissent un stress minoritaire parce qu'ils internalisent les effets de la discrimination vécue à cause de leur appartenance à un groupe minoritaire.

¹⁰ *Egan c. Canada. (1995). Jugements de la Cour suprême.*

Le stress des minorités

Il s'agit d'un terme utilisé pour décrire les niveaux de stress chroniquement élevés auxquels sont confrontés les membres des groupes stigmatisés et minoritaires. Cela conduit souvent à un stress chronique et à de mauvais résultats pour la santé des individus.

Il s'agit de l'effet cumulatif de la crainte d'expériences de préjugés, d'attentes de rejet et de discrimination intériorisée (homophobie, transphobie, etc.). Par exemple, de nombreux membres 2SLGBTQ+ doivent constamment évaluer si la divulgation de leur statut comme faisant partie d'un groupe minoritaire aura un impact sur leur accès à la sécurité dans différentes situations sociales. Dans certains cas, le fait de révéler leur orientation ou leur identité sexuelle ne vaut pas le risque potentiel.¹¹

Une grande partie du stress des minorités se manifeste par le fait de subir une discrimination fondée sur la sexualité ou le genre, des traumatismes (intergénérationnels et historiques), et le préjudice émotionnel cumulé causé par des événements pénibles qui ont eu un impact sur la communauté 2SLGBTQ+. La source est très répandue, car elle comprend des histoires de discrimination et d'oppression allant de la perte d'une génération d'hommes en raison du manque d'aide gouvernementale pendant l'épidémie de VIH/sida, de la fusillade massive au Pulse, une boîte de nuit gay à Orlando, qui a tué 49 personnes et en a blessé 53 autres.¹²

L'impact d'un traumatisme (perçu) conduit souvent une gestion du mal par l'entremise de comportements autodestructeurs, tels que des taux de suicide et de toxicomanie plus élevés. Une étude sur la santé et le bien-être des communautés 2SLGBTQ+ au Canada a révélé ce qui suit¹³:

- 33% des lesbiennes, gays et bisexuels ont tenté de se suicider, et plus de la moitié y ont pensé
- La prévalence de l'abus d'alcool, du tabagisme et de la consommation de certaines drogues est plus élevée chez les personnes 2SLGBTQ+ que chez les hétérosexuels, ce qui affecte la santé physique, mentale et sexuelle de ces communautés

De plus, les Canadiens transgenres sont plus susceptibles que les Canadiens cisgenres d'avoir sérieusement envisagé le suicide au cours de leur vie et de consommer de l'alcool et des drogues

¹¹ Casey, B. (2019). *La santé des communautés LGBTQIA2 au Canada. Rapport du comité permanent de la santé.*

¹² Ellis, R. (2016). *Tir d'Orlando : 49 tués, le tireur a prêté allégeance à l'ISIS.*

¹³ Casey, B. (2019). *La santé des communautés LGBTQIA2 au Canada. Rapport du comité permanent de la santé.*

pour faire face à leurs expériences d'abus ou de violence.¹⁴ Pour compliquer encore les choses, les Canadiens appartenant à des minorités sexuelles sont moins susceptibles de signaler les agressions physiques à la police, en raison d'expériences négatives telles que la stigmatisation.¹⁵ L'histoire des forces de l'ordre et de la communauté 2SLGBTQ+ est chargée de discriminations qui ont été renforcées par les lois canadiennes, compliquant donc les relations en raison des traumatismes passés et d'une accumulation d'expériences négatives.

Dans plusieurs juridictions du Canada, le point culminant de ces expériences communautaires négatives a été atteint lorsque des manifestants, représentant les personnes homosexuelles et trans de couleur et leurs alliés, ont interrompu le défilé de la fierté d'Edmonton organisé par la Société du festival de la fierté d'Edmonton pour présenter une liste de revendications¹⁶. Voici certaines de leurs demandes :

Nous exigeons :

- 1. Que la Pride Society retire son invitation au Service de police d'Edmonton, à la GRC et à l'armée à participer aux futurs défilés*
- 2. Que la Pride Society réorganise son conseil d'administration et ses pratiques d'embauche du personnel afin d'avoir une plus grande représentation des personnes de couleur et des personnes trans*
- 3. Que des espaces mieux financés et spécialement conçus pour les personnes de couleur et les personnes transgenres soient inclus dans le festival*
- 4. Que tous les espaces de fierté traditionnels reconnaissent et honorent clairement l'histoire de la fierté comme une manifestation contre l'oppression policière*

En réponse, le conseil d'administration de l'Edmonton Pride Festival Society a déclaré que le Service de police d'Edmonton, la GRC et l'armée ne participeraient plus au défilé tant que la communauté n'aura pas le sentiment d'avoir pris les mesures nécessaires pour que tous les membres de la communauté se sentent en sécurité grâce à leur présence".

Des événements semblables ont eu lieu dans plusieurs juridictions au Canada, où des manifestants ont demandé l'exclusion de la police des marches de la Fierté, des défilés et des événements

¹⁴ Jaffray, B. (2020). *Expériences de victimisation violente et de comportements sexuels non désirés chez les gays, les lesbiennes, les bisexuels et autres minorités sexuelles, et la population transgenre, au Canada, 2018.*

¹⁵ Jaffray, B. (2020). *Expériences de victimisation violente et de comportements sexuels non désirés chez les gays, les lesbiennes, les bisexuels et autres minorités sexuelles, et la population transgenre, au Canada, 2018.*

¹⁶ Clancy, C. (2018). *La police a interdit la poursuite des parades de l'Edmonton Pride après que les manifestants aient interrompu l'événement.*

communautaires. Black Lives Matter Toronto, invité par Pride Toronto, a organisé un sit-in pour interrompre un défilé et exiger que la police soit exclue des manifestations de la Pride.¹⁷ Pendant ce temps, le chef Jean-Michel Blais a annulé la participation du Service de police de la région de Halifax au défilé de la Fierté gaie de Halifax, puisque la participation de la police était susceptible de contribuer à semer la discorde dans la communauté 2SLGBTQ+.¹⁸ Black Lives Vancouver a également demandé d'exclure les officiers en uniforme de la participation à la Vancouver Pride.¹⁹

Recommandations

- ✓ Envisagez de promouvoir l'intégration des 2SLGBTQ+ dans le milieu du travail en examinant les politiques sous l'angle de l'égalité des genres, en mettant en œuvre un guide de transition en milieu de travail ou en offrant une formation de sensibilisation. (Voir les sections 3.1.1, 3.1.2. et 3.3.1.)
- ✓ Rassembler les commentaires sur les questions relatives à la communauté 2SLGBTQ+ par le biais de l'engagement communautaire. (Voir section 3.2.1.)

2.3.2. Hétéronormativité et Cisnormativité

La communauté 2SLGBTQ+ est souvent définie par son large spectre d'identités sexuelles et de genre. Cela est souvent perçu comme étant en contraste avec la société, où les opinions dominantes supposent que tout le monde est à la fois hétérosexuel et cisgenre.

Par conséquent, toute personne qui ne s'identifie pas comme telle est sujette à divers niveaux de victimisation, en raison de l'hétéronormativité et de la cisnormativité.

Hétéronormativité

Un préjugé culturel qui suppose que toutes les personnes sont hétérosexuelles, ce qui entraîne souvent la discrimination de personnes de diverses identités sexuelles.

Cisnormativité

Un préjugé culturel qui suppose que toutes les personnes sont cisgenres, souvent en ignorant les trans ou la diversité des genres, ce qui entraîne la discrimination des personnes de diverses identités de genre.

Malheureusement, l'hétéronormativité et la cisnormativité peuvent avoir des conséquences sur les membres de la communauté 2SLGBTQ+. L'absence de conformisme conduit souvent à l'invisibilité

¹⁷ Reiti, J., & Nasser, S. (2016). *L'orgueil dit qu'il n'a "jamais accepté" d'exclure la police, car la question de la vie des Noirs condamne la police pour "lavage de rose"*.

¹⁸ Rhodes, B. (2017). *La police régionale de Halifax s'incline devant le défilé de la fierté*.

¹⁹ Hopper, T. (2017). *Notre fierté inclut notre police" : Des militants LGBT de Vancouver se rassemblent contre le plan de la Black Life matter de fuir les flics*.

et à la stigmatisation des identités qui ne sont pas cisgenres et des autres sexualités ou, dans certains cas, suscite différentes formes de discrimination ou parfois la violence. Diverses études ont régulièrement cité les statistiques suivantes :

70 % des jeunes trans (19-25 ans) ont été victimes de discrimination en raison de leur identité de genre. ²⁰

61% des crimes de haine entre 2010 et 2013 envers les personnes sexuellement diverses ont été commis par un étranger, et parmi ces cas, près de 46% ont subi une forme de blessure. ²¹

Si l'hétéronormativité et la cishétéronormativité peuvent toutes deux conduire à des actes physiques de haine, de violence et d'agression verbale, elles peuvent également entraîner d'autres formes de discrimination qui ont des conséquences graves sur la santé, comme le licenciement d'un employé, le rejet ou l'expulsion d'une personne de son logement, ou le refus de lui donner accès à un logement public en raison de son orientation sexuelle ou de son identité et de son expression de genre.

Ces comportements, ainsi que d'autres types de discrimination affectant les personnes trans (l'homophobie, la biphobie et la transphobie), ont une incidence sur la communauté 2SLGBTQ+ à tous les jours.

Homophobie	Biphobie	Transphobie
Un terme général utilisé pour décrire une peur, une intolérance ou un malaise à l'égard de la communauté 2SLGBTQ+.	Un terme utilisé pour décrire une série d'attitudes négatives, d'intolérance et de haine envers les personnes bisexuelles.	Un terme utilisé pour décrire la peur, la haine et/ou la discrimination à l'égard des personnes transsexuelles.

L'homophobie, la biphobie et la transphobie, bien que de nature semblable, sont confondues les unes pour les autres. Par exemple, les lesbiennes, les gays et les bisexuels peuvent être la cible de la transphobie, tandis que les trans peuvent être la cible de l'homophobie, même lorsqu'ils sont hétérosexuels. Ces cas se produisent parce que l'expression du genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont souvent confondues.

²⁰ *Le message d'Égale aux législateurs en cette journée de commémoration trans. (2015).*

²¹ Allen, M. (2015). *Crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2013*

Si ce type de discrimination peut opprimer les membres de la communauté 2SLGBTQ+, il peut également avoir une incidence sur n'importe qui, quelle que soit son identité de genre ou son orientation sexuelle. Les comportements peuvent aller de la plaisanterie à la violence pure et simple, ce qui conduit souvent toute personne ne se conformant pas aux attentes de la société en matière d'hétéronormativité et/ou de cisnormativité à être réduite au silence par crainte pour sa sécurité. Les facteurs qui contribuent à ces comportements sont le sexisme, les préjugés inconscients et les stéréotypes sexistes, ainsi que la représentation du 2SLGBTQ+ par les médias et les politiciens qui favorisent la stigmatisation, la discrimination et la haine.

Ceux qui se conforment à l'hétéronormativité et à la cisnormativité bénéficient de certains privilèges liés à des avantages non gagnés en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre d'un individu. Ces privilèges incluent la possibilité de sortir sans crainte de discrimination, de violence et, dans certains cas, de poursuites judiciaires.

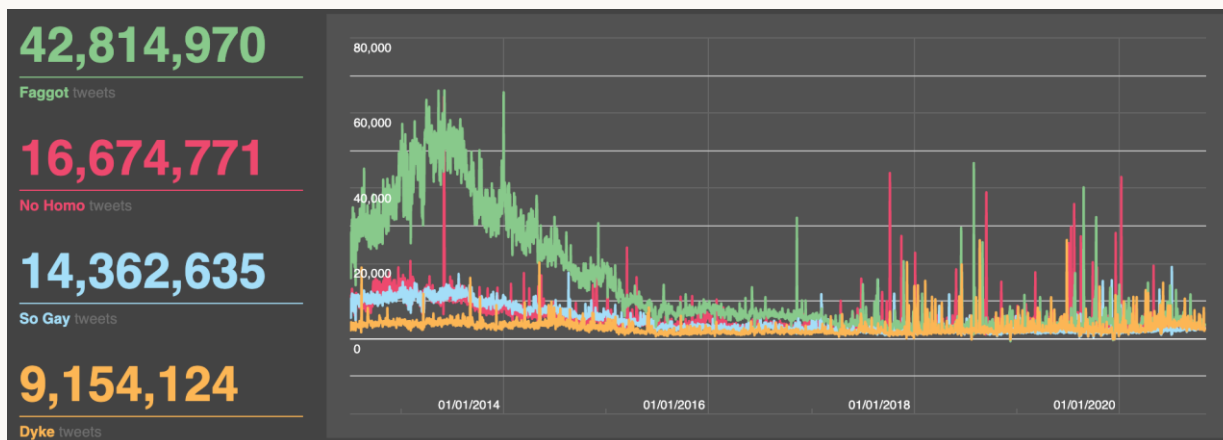
La liste suivante comprend des exemples de ces privilèges :

- Exprimer son affection à son partenaire en public sans craindre la discrimination, le harcèlement ou la violence
- Utiliser des pronoms de genre spécifiques pour désigner son partenaire
- Parler de ses relations sans craindre la stigmatisation
- Accéder à des espaces réservés aux femmes (par exemple, un gymnase réservé aux femmes) sans craindre d'être rejeté
- Recevoir l'acceptation sociale et la validation de la famille, des pairs et des institutions
- Utiliser les toilettes publiques sans crainte d'abus, de harcèlement ou de violence
- Exprimer sa sexualité ou son genre sans craindre les poursuites ou la discrimination

NOTA : Le privilège existe sur un continuum, ce qui signifie qu'un individu ou un groupe peut être à la fois privilégié et opprimé, en fonction de facteurs identitaires qui se chevauchent.

Il convient de noter que si les opinions sociétales sur l'orientation sexuelle et le genre ont progressé, le langage homophobe, transphobe ou autrement anti-2SLGBTQ+ demeure omniprésent et vivant, comme le montre le catalogue de NoHomophobes.com. Créé par l'Institut pour les minorités sexuelles et les études de l'Université de l'Alberta en 2014, le site web enregistre chaque fois que les mots "faggot", "no homo", "so gay" et "dyke" sont utilisés dans les tweets de Twitter pour démontrer que la discrimination occasionnelle existe toujours dans la société.²²

²² *NoHomophobes.com*. (2012). Institut d'études et de services pour les minorités sexuelles.



(Source de l'image : NoHomophobes.com)

Recommandations

- ✓ Veillez à ce que les superviseurs soient équipés pour répondre aux questions liées à l'homophobie et à la transphobie. (Voir section 3.1.2.)
- ✓ Constituez un groupe de ressources des employés 2SLGBTQ+ et offrez un espace sûr pour discuter des questions relatives aux homosexuels. (Voir section 3.1.2)
- ✓ Envisagez de développer un guide linguistique inclusif qui contient la terminologie 2SLGBTQ+ afin de favoriser un langage cohérent et sans préjugés. (Voir section 3.1.3.)
- ✓ Discutez des stratégies visant à interrompre le langage haineux et à combattre l'homophobie et la transphobie dans le cadre de la formation 2SLGBTQ+. (Voir section 3.3.1.)
- ✓ Les alliés peuvent être des défenseurs précieux qui aident à faire obstacle à l'homophobie et à la transphobie. (Voir section 3.2.2.)

2.4. Comprendre la diversité et l'inclusion

Si les initiatives en faveur de la diversité et de l'inclusion offrent de nombreux avantages, elles nécessitent une approche intersectionnelle et fondée sur l'équité pour favoriser des principes, des politiques et des pratiques innovants et adaptés. Ce faisant, elles réduisent les obstacles, favorisent l'inclusion et garantissent l'accessibilité générale de personnes et de groupes divers en mettant en évidence les inégalités implicites présentes dans la vie quotidienne des gens.

2.4.1. Intersectorialité

"Il n'y a pas de lutte à enjeu unique parce que nous ne vivons pas une vie à enjeu unique.

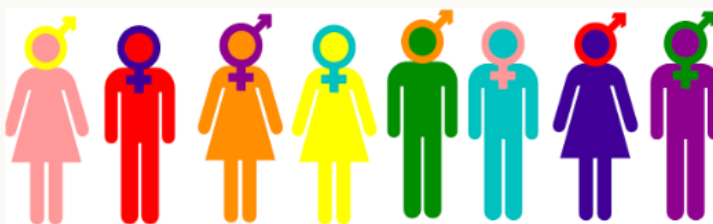
- Audre Lorde

De nombreux mouvements en faveur de l'égalité des droits et de l'inclusion ignorent souvent comment les facteurs identitaires (par ex. la race, l'âge, le sexe et l'orientation sexuelle) se recoupent et influencent les expériences individuelles par le biais de politiques, de programmes et d'initiatives. Ainsi, l'intersectionnalité a été inventée par l'activiste des droits civils Kimberlé Crenshaw en 1989 pour démontrer comment les expériences de racisme et de sexisme s'entremêlent pour avoir un impact unique sur la vie des femmes noires et des femmes de couleur²³.

Intersectionnalité

Un cadre permettant d'examiner tous les recouvrements entre l'identité, le privilège et l'oppression auxquels les gens sont confrontés afin de mieux comprendre la complexité de la manière dont ils sont touchés par la discrimination et les désavantages.

En défendant l'égalité des droits de la communauté 2SLGBTQ+, il est important d'utiliser les concepts d'intersectionnalité pour mieux comprendre comment les identités peuvent se chevaucher, s'atténuer, voire se contredire pour créer des oppressions uniques qui ont un impact sur leur vie. Par exemple, un homosexuel blanc est susceptible d'avoir des expériences de discrimination différentes de celles d'une lesbienne transsexuelle noire, en raison des privilèges et de l'oppression différents que chacun subit en raison du racisme, du sexisme et de l'homophobie. Ainsi, une optique intersectionnelle garantit que des conséquences imprévues ne se produisent pas lorsque l'on tente d'aborder des questions qui ont un impact sur les membres de la communauté 2SLGBTQ+.



²³ Coaston, J. (2019). *L'intersectionnalité expliquée*.

Pour aider à visualiser tous les facteurs d'identité qui influencent le vécu d'une personne, la roue de la diversité créée par l'université Johns Hopkins peut être utilisée comme outil pour aider à illustrer les multiples identités d'une personne. Les parties extérieures représentent les dimensions d'un individu qui peuvent changer au fil du temps, tandis que la partie intérieure représente généralement les facteurs d'identité permanents²⁴. Il démontre comment les composantes de l'identité d'une personne ou d'un groupe représentent un tout et ne peuvent être définies par un seul aspect.



Appliquer l'intersectionnalité dans divers contextes implique une reconnaissance de la façon dont notre optique façonne les perspectives et l'impact qu'elle a sur les autres. En particulier, l'intersectionnalité peut permettre aux services de police de mieux comprendre les besoins du public et d'y répondre. La reconnaissance de la diversité et des variantes d'identité favorise ainsi une plus grande variété d'idées et de perspectives disponibles pour la résolution des problèmes, réduisant ainsi le potentiel de perpétuation des systèmes d'inégalités envers d'autres groupes. Par exemple, les femmes noires transgenres sont de plus en plus marginalisées car elles sont touchées de manière disproportionnée par la violence fatale, en raison de l'intersection du racisme, du sexisme, de l'homophobie, de la transphobie et d'autres formes d'oppression qui limitent leur accès à un emploi convenable, au logement, aux soins de santé et à d'autres nécessités²⁵.

²⁴ Hawkins et al. (2017). *Faire avancer la conversation : Next steps for lesbian, gay, bisexual, trans, and queer (LGBTQ) health sciences librarianship*.

²⁵ *Violence mortelle contre la communauté transgenre et non conforme au genre en 2020*. (2020).

Ainsi, par exemple, l'examen de l'impact d'un problème sur les femmes transsexuelles noires peut permettre de mieux comprendre comment la communauté 2SLGBTQ+ est touchée de manière nuancée, par exemple par le chevauchement des expériences de racisme, de sexisme et de transphobie, en mettant en évidence les inégalités implicites présentes dans leur vie quotidienne.

Des exemples tirés de la Commission des droits de l'homme de l'Ontario ²⁶ illustrent l'intersection du sexisme, du racisme, de l'homophobie et/ou de la transphobie :

- Une personne qui appartient à une religion particulière ne peut faire l'objet d'une discrimination religieuse que si elle s'identifie par un autre motif tel que la race, la couleur ou l'origine ethnique, ou peut subir une discrimination différente des coreligionnaires en raison de la relation avec un autre motif. Le genre peut également être un facteur qui a une incidence sur la discrimination religieuse.
- Les femmes peuvent être plus susceptibles de subir un harcèlement sexuel si elles sont plus vulnérables en raison d'un autre aspect de leur expérience, comme leur arrivée récente au Canada.
- La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle peut être vécue différemment par les gays et les lesbiennes en raison des stéréotypes entourant la sexualité et les relations. La perception du sida comme une "maladie d'homosexuels" peut avoir eu un effet disproportionné sur les hommes homosexuels et peut avoir entraîné une discrimination fondée à la fois sur l'orientation sexuelle et sur la déficience perçue.

Le concept d'intersectionnalité est mieux compris lorsqu'il est considéré comme une opportunité de faire mieux et de faire plus. L'application d'une optique intersectionnelle peut permettre une compréhension plus complète des problèmes en reconnaissant comment différents facteurs affectent l'accès d'un individu ou d'un groupe aux droits et aux opportunités.

Recommandations

- ✓ Les concepts d'intersectionnalité peuvent être appliqués pour améliorer ou informer les procédures liées aux politiques, pratiques et procédures opérationnelles, des enquêtes et de l'administration. (Voir section 3.1.1.)
- ✓ L'intersectionnalité est essentielle dans le processus de consultation. Veillez à utiliser une optique intersectionnelle et sexospécifique lorsque vous vous engagez auprès des membres de la communauté. (Voir section 3.2.1.)

²⁶ *Une introduction à l'approche intersectionnelle : La prise en compte de motifs multiples dans les revendications des droits de l'homme. (2001).* Commission des droits de la personne de l'Ontario.

2.4.2. Équité vs. égalité

La promotion de la cause des 2SLGBTQ+ implique souvent une discussion sur l'égalité et l'équité. Bien que ces termes soient semblables, dans le contexte de l'inclusion, il s'agit de deux termes très distincts qui ne sont pas interchangeables.

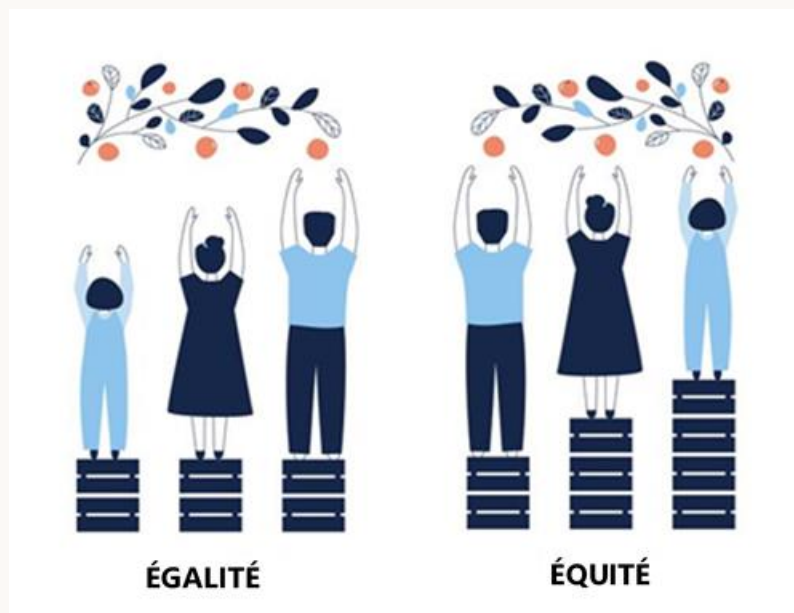
Égalité

L'égalité consiste à traiter tout le monde de la même manière. Ainsi, on valorise également les différents comportements, aspirations et besoins des personnes.

Équité

L'équité consiste à traiter chacun de manière juste. Ainsi, on reconnaît qu'un traitement différent est nécessaire pour répondre aux besoins respectifs des personnes.

Bref, l'équité reconnaît que différents groupes de personnes ont des besoins différents pour parvenir à un résultat commun. En tant que telle, l'égalité implique de traiter tout le monde de la même manière, tandis que l'équité signifie donner à chacun ce dont il a besoin pour réussir, en fonction de ses besoins et/ou de ses désavantages. Bien que la différence soit subtile, elle peut avoir des implications très différentes selon le contexte. Il est essentiel de comprendre ces concepts pour éliminer les obstacles afin que tous les individus, quelle que soit leur appartenance à un groupe social, aient le même accès équitable aux ressources.



Depuis l'enfance, de nombreux Canadiens apprennent l'adage « *Traitez les autres comme vous aimeriez être traité* » comme principe directeur ou règle d'or pour interagir avec les autres. Cette règle est fondée sur le principe que tout le monde a les mêmes expériences, valeurs et points de vue, sans tenir compte des besoins et des préférences de chacun.

Bien que la règle d'or a été conçues avec de bonnes intentions, elle est intrinsèquement défectueuse puisqu'elle présume que tout le monde doit être traité de la même manière. Elle met l'accent sur l'égalité, alors qu'en réalité, les gens ont des préférences, des aspirations et des comportements différents.

Il convient plutôt de suivre la règle de platine, qui affirme ce qui suit :

"Traitez les autres de la façon qu'ils souhaitent être traités".

Si la différence peut être subtile, le fait de traiter les autres en fonction de leurs besoins a un impact énorme. Plutôt que de supposer ce qu'un individu ou un groupe veut, la règle de platine implique une approche fondée sur l'équité. Celle-ci cherche à connaître les besoins d'un individu et à traiter les gens comme ils le veulent. Elle tient également compte des expériences intersectorielles d'un individu ou d'un groupe et reconnaît la complexité des problèmes auxquels ils peuvent être confrontés en raison de la superposition de leurs facteurs d'identité.

Recommandations

- ✓ Une perspective de genre intersectionnelle peut être utilisée pour déterminer la meilleure façon de répondre aux besoins uniques d'un groupe. (Voir section 3.1.1.)
- ✓ Évitez les hypothèses lorsque vous consultez les gens afin de susciter l'engagement communautaire. (Voir section 3.2.1.)



3. Réconciliation : Renforcer les compétences et la crédibilité

Bien que la reconstruction des relations entre la communauté 2SLGBTQ+ et les différents services de police canadiens ait beaucoup progressé, il est essentiel que les organisations policières continuent de manière responsable à développer et à maintenir des stratégies pour soutenir la réconciliation. C'est pourquoi cette section identifiera les obstacles à l'engagement de la communauté 2SLGBTQ+ et présentera des stratégies visant à promouvoir la réconciliation par le biais d'un cadre inclusif et du développement organisationnel.

3.1. Cadre d'inclusion 2SLGBTQ+ - Politique, procédures, pratiques

Pour que les services de police s'engagent à atteindre l'égalité pour les membres de la communauté 2SLGBTQ+, une approche à plusieurs facettes, qui touche à l'ensemble des politiques, procédures et pratiques d'une organisation sera nécessaire. Cela implique l'utilisation d'une analyse intersectionnelle axée sur le genre et nécessite une stratégie de mise en œuvre qui soutient et qui assure une action individuelle et collective pour progresser vers la réconciliation avec la communauté 2SLGBTQ+.

3.1.1. Utilisation d'une optique intersectionnelle par l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+)

L'utilisation de l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) implique un processus analytique qui peut aider à identifier les circonstances uniques auxquelles sont confrontés différents groupes de personnes en appliquant des principes axés sur l'intersectionnalité et l'équité. Il s'agit de reconnaître comment des facteurs identitaires qui se chevauchent peuvent contribuer à l'exclusion et d'identifier les moyens de réduire et de prévenir les inégalités.

Analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+)

Un processus analytique utilisé pour décrire l'expérience des groupes de femmes, d'hommes et de personnes de diverses identités de genre avec les politiques, les programmes et les initiatives. Le "plus" reconnaît que les gens ont de multiples caractéristiques qui se recoupent et qui influencent la façon dont ils se naviguent dans la société.

L'ACS+ permet la création de programmes qui sont adaptés au fur et à mesure que les causes fondamentales de la marginalisation des populations sont découvertes, limitant ainsi les obstacles potentiels qui empêchent leurs possibilités et leur participation globale. L'utilisation d'une optique

ACS+ peut servir pour évaluer l'impact sur divers groupes de personnes et pour soulever les questions suivantes²⁷ :

- Qui est exclu? Pourquoi?
- Qu'est-ce qui contribue à cette exclusion?
- Que peut-on faire à ce sujet?

Les principes fondamentaux de l'ACS+ ²⁸

Bien qu'il existe plusieurs stratégies pour entamer le processus ACS+, cette optique offre une stratégie facile pour poser des questions qui peuvent aider à promouvoir l'équité et l'inclusion à n'importe quel stade d'un projet ou encore, pour appuyer un processus de prise de décision. Ces questions peuvent être posées dans n'importe quel ordre.

A FAITES-VOUS DES SUPPOSITIONS?

- Faites-vous potentiellement des suppositions quant à votre public ou à ce qu'il pourrait être?
- Quelles sont les informations auxquelles vous aurez recours pour vous aider à prendre vos décisions? Avez-vous songé aux facteurs sociaux ou aux stéréotypes qui pourraient influencer vos considérations principales?
- Il peut être difficile d'essayer de déterminer si vous faites des suppositions. Nous « ne savons pas ce que nous ne savons pas », et nous ne savons pas toujours ce que nous n'avons pas pris en compte.

B QUI POURRAIT ÊTRE LAISSÉ POUR COMPTE?

- Avez-vous pensé à tous et chacun (tant à l'interne qu'à l'externe)?
- Y a-t-il des généralisations qui pourraient faire en sorte que certains groupes passent entre les mailles du filet? Est-ce que ceci occasionnerait des problèmes ou des enjeux?
- Ce que vos actions mènent réellement au résultat espéré, et tiennent-ils compte des différentes perspectives?

C QUI AVEZ-VOUS APPROCHÉ?

- Avez-vous consulté les personnes directement concernées par votre décision?
- Quelles organisations pouvez-vous contacter?
- Des consultations ont-elles été menées avec les personnes qui avaient été identifiées comme étant à risque?
- Une voix a-t-elle été donnée à ceux qui sont souvent mal ou sous-représentés?

²⁷ *L'art de l'inclusion*. (2019). La ville d'Edmonton.

²⁸ *Qu'est-ce que GBA+ ?* (2020) Condition féminine Canada

D QUELLES DONNÉES (OU PROJETS DE RECHERCHE) POUVEZ-VOUS EXAMINER?

- Y a-t-il des informations accessibles à l'interne qui pourraient appuyer votre prise de décision et vos principales considérations?
- Y a-t-il un expert en la matière que vous pouvez consulter, soit à l'interne ou dans la communauté?
- Est-il possible de mener des recherches ou de s'associer à une organisation?

E COMMENT ASSUREZ-VOUS L'ÉGALITÉ DES RÉSULTATS?

- Ces mesures tiennent-elles compte des concepts d'intersectionnalité et de privilège?
- Comment pouvez-vous formuler vos problématiques différemment suite à une analyse intersectionnelle?
- Quelles sont les nouveaux enjeux à présent? Comment se recoupent-ils avec les problèmes antérieurs ou connus?

3.1.2. Recrutement et rétention

Malgré les efforts déployés par plusieurs organisations en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, les membres de la communauté 2SLGBTQ+ sont souvent laissés pour compte dans le milieu du travail, en particulier lors des efforts de recrutement et de rétention. Bien qu'il existe plusieurs facteurs, de nombreux obstacles peuvent être attribués à un manque de sensibilisation et à des préjugés à l'égard des personnes 2SLGBTQ+ qui ont un impact sur les interactions quotidiennes ainsi que sur les pratiques d'embauche du personnel et des bénévoles.²⁹

Stratégies de recrutement : Sensibilisation et rayonnement

Dans le cadre des initiatives d'inclusion organisationnelle, il est très avantageux de recruter et de retenir les membres de la communauté 2SLGBTQ+. Les études démontrent que la diversité en milieu de travail améliore l'innovation et favorise la résolution créative des problèmes³⁰. Ceci est essentiel pour les organisations policières car cela permet au personnel de mieux comprendre et de répondre aux besoins du public et des communautés desservies, qui sont de plus en plus diversifiées.

Afin de réduire l'impact des préjugés dans les processus d'embauche et de sélection, un rapport de Pride At Work Canada recommande d'éduquer et de sensibiliser les recruteurs et les responsables de l'embauche, ainsi que de mener des actions de sensibilisation ciblées. Cela implique de s'assurer que les recruteurs et les gestionnaires d'embauche participent à une formation spécifique sur la compréhension des membres de la communauté 2SLGBTQ+, les obstacles auxquels ils font face dans le milieu du travail, et les mesures à prendre pour établir des interactions positives en ayant

²⁹ Photo de l'objectif d'équité et d'inclusion - LGBTQ. (2016). Ville d'Ottawa.

³⁰ Anand, G. (2020). *Pourquoi la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail sont importantes.*

recours à un langage approprié. La formation souligne également l'importance de la création de politiques organisationnelles pertinentes pour la communauté 2SLGBTQ+, telles que des lignes directrices pour la lutte contre la discrimination et/ou la transition en milieu de travail. Pour favoriser le rayonnement, il est essentiel d'établir des liens avec les initiatives et les organisations communautaires 2SLGBTQ+. Bref, lorsque vous envisagez de fournir un soutien, tenez compte des questions suivantes : ³¹

- Les recruteurs qui travaillent au sein de votre organisation suivent-ils une formation sur l'inclusion des 2SLGBTQ+? Les politiques d'inclusion sont-elles activement utilisées?
- Quant aux communications, les responsables de l'embauche savent-ils comment interagir avec tous les employés potentiels de manière positive? Sont-ils conscients des hypothèses problématiques qui peuvent entraver le processus de sélection?
- Votre organisation perçoit-elle la participation aux initiatives 2SLGBTQ+ comme chose positive?
- Votre organisation a-t-elle une relation positive avec les organisations communautaires qui soutiennent les communautés 2SLGBTQ+?
- Votre organisation exprime-t-elle clairement sa position en faveur de l'inclusion des 2SLGBTQ+?
- Les représentants de votre organisation ont-ils des connaissances au sujet des communautés 2SLGBTQ+?

Stratégies de rétention : Promouvoir l'inclusion des personnes trans dans le milieu du travail

Afin de s'engager et de promouvoir la diversité et les environnements inclusifs au sein de nos organisations, il est essentiel de s'assurer que des politiques spécifiques sur l'inclusion du genre soient intégrées dans l'ensemble des pratiques organisationnelles.

Transition / En transition

Désigne le processus par lequel une personne transgenre modifie certains aspects d'eux-mêmes afin de mieux aligner leur perception de soi avec leur identité de genre.

³¹ Hixon-Vulpe, J. (2018). *Embauche sur tous les spectres : Un rapport sur l'élargissement des opportunités pour les demandeurs d'emploi LGBTQ2S+*. *Pride at Work Canada*.

La transition est très personnelle et unique pour chaque personne qui vit ce processus. Généralement, les changements comprendront tous les aspects suivants ou seulement certains d'entre eux :

- **Social** : Changement de nom et/ou de pronoms, changement d'expression du genre (par ex. tenue vestimentaire, coiffure, comportements, etc.). (Voir la section 2.1.2 sur l'utilisation des pronoms.)
- **Légal** : Changements d'identification, y compris les documents issus du gouvernement.
 - Dans la mesure du possible, évitez les surnoms et utilisez plutôt le nom affirmé d'une personne trans.
 - Dans le cas où un nom légal est requis, faites référence à la personne transgenre, puis utilisez des pronoms auto-identifiés et le nom choisi. Ceci est expliqué plus en détail dans la section 3.1.3.
- **Médical** : Accès aux thérapies hormonales et/ou aux chirurgies d'affirmation du genre (par ex. chirurgie de féminisation du visage, chirurgie du haut/bas).

Un résumé des pratiques exemplaires compilées par la Human Rights Campaign Foundation for Transgender Inclusion in the Workplace est disponible ci-dessous : ³²

- **Tenue des dossiers et des documents administratifs** : Permettez l'identification d'un nom et d'un genre de préférence lorsque c'est possible et le cas échéant. Cela comprend les connexions au courrier électronique et systèmes nécessitant un accès sécurisé, le répertoire des employés, les plaques nominatives, les formulaires, etc.
- **Installations** : Permettez aux employés d'accéder à des installations spécifiques à leur genre, telles que les vestiaires et les toilettes et ce, en fonction de leur identité de genre.
- **Codes vestimentaires de genre neutre** : Si un code vestimentaire est appliqué, assurez-vous que tous les employés sont autorisés à s'habiller conformément à leur identité de genre. Dressez la liste des attentes par article vestimentaire plutôt que par le sexe et utilisez des pronoms de genre neutre lorsque cela est possible.
- **Maintenir la confidentialité** : La confidentialité des employés doit être une priorité, et l'état de santé doit être limité autant que possible aux professionnels des ressources humaines concernés.

³² *Inclusion des transsexuels sur le lieu de travail : Une boîte à outils pour les employeurs. (2016).* Fondation de la campagne pour les droits de l'homme.

Stratégies de rétention : Lignes directrices pour la transition dans le milieu du travail

Selon Great Place to Work & Pride At Work Canada, seulement 44 % des organisations ont mis en place des processus documentés et des lignes directrices pour aider une personne en transition.³³ Ainsi, pour optimiser les résultats et le processus de transition, les employeurs devraient adopter des lignes directrices sur la transition dans le milieu du travail. Afin de favoriser l'inclusion des personnes trans au sein de nos organisations, les lignes directrices de Mozilla sur la transition professionnelle recommandent les mesures suivantes³⁴ :

- **Les organisations doivent veiller à ce que l'identité et l'expression de genre soient prises en considération afin de protéger les employés contre le harcèlement, et à ce que des voies de soutien appropriées (telles qu'un groupe de ressources pour les employés 2SLGBTQ+) soient établies.** Les employés en transition doivent pouvoir exprimer ouvertement leur identité, leurs caractéristiques ou leur expression de genre, sans crainte de conséquences.
- **Les gestionnaires et les superviseurs doivent recevoir une formation sur les sujets liés à la 2SLGBTQ+ afin de garantir un soutien à l'employé en transition.** Ils devraient également être en mesure de répondre aux préoccupations de leurs collègues et de comprendre les politiques en matière de harcèlement.

Pour assurer la transparence entre l'employé et l'organisation, les politiques devraient clairement préciser les processus relatifs à la vie privée et à la confidentialité, aux noms et pronoms, aux dossiers officiels, à l'accès aux toilettes et aux vestiaires, ainsi qu'aux avantages tels que la couverture médicale inclusive des 2SLGBTQ+ (congés, médicaments, transition), l'accès à un soutien en matière de santé mentale, etc.). La Human Rights Campaign Foundation for Transgender Inclusion in the Workplace recommande que les politiques en matière de transition en milieu de travail et que les documents de genre neutre abordent au moins les points suivants :

- Les lignes directrices doivent préciser les personnes ou les rôles qui aident un employé en transition à gérer sa transition en milieu de travail.
- Un employé en transition doit savoir à quoi s'attendre de la part de la direction.
- Des processus doivent être mis en place pour assurer la cohérence entre le personnel, les employés en transition et tout groupe de ressources d'employés 2SLGBTQ+ existant afin de faciliter et d'assurer une transition réussie en milieu de travail.

³³ Grenier, A. & Hixson-Vulpe, J. (2017). *Au-delà de la diversité : Un guide des meilleures pratiques LGBT à l'intention des employeurs.*

³⁴ *Directives de Mozilla concernant la politique de transition sur le lieu de travail.* (2019).

- Les procédures doivent décrire les étapes nécessaires à la mise en œuvre des changements liés à la transition, tels que le personnel et la tenue des dossiers.
- Une stratégie de communication pour les collègues et les clients doit être développée pour assurer le respect.
- Le matériel pédagogique concernant les personnes transsexuelles doit être disponible et doit inclure un glossaire des termes pertinents, des questions fréquemment posées et d'autres ressources d'appui.

Une autre façon de promouvoir l'inclusion des personnes trans est de faire du partage des pronoms une pratique régulière dans le milieu de travail. Cette pratique peut être intégrée aux présentations lors de réunions, aux signatures de courriels et même aux cartes de visite.

Stratégies de rétention : Groupes de ressources pour les employés

Les groupes de ressources pour les employés fournissent, encouragent et défendent un environnement de travail sûr et inclusif pour les membres et les alliés de personnes 2SLGBTQ+, et offrent des occasions pour se rencontrer et discuter des questions liées à l'homophobie, la biphobie et la transphobie. Généralement, les groupes de ressources des employés 2SLGBTQ+ sont composés de membres assermentés et civils et sont dirigés par une équipe de direction.

Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion définit les groupes de ressources d'employés comme un moyen de « fournir aux groupes d'employés une structure formelle au sein d'une organisation pour soutenir leurs besoins uniques en ce qui concerne les caractéristiques d'identification personnelle, y compris les identités ou qualités visibles et invisibles ». ³⁵

Bien qu'il existe de nombreuses raisons pour qu'un groupe se forme, les mandats types visent à rencontrer les objectifs suivants :

- Promouvoir un lieu de travail qui permet des discussions sûres mais ouvertes au sujet de toute question, préoccupation et obstacle liés au personnel 2SLGBTQ+ et/ou à la méfiance au sein du service, en particulier à l'égard des membres de la communauté 2SLGBTQ+.
- Travailler collaborativement les uns avec les autres, ainsi qu'avec l'équipe de direction de l'organisation, pour identifier, informer, discuter et gérer les questions et tendances communes 2SLGBTQ+ qui peuvent avoir une incidence sur la qualité et l'efficacité de la police communautaire et de la sécurité publique.

³⁵ *Groupes de ressources pour les employés : Boîte à outils pour les praticiens de la diversité et de l'inclusion.* (2015). Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.

- Contribuer à renforcer la qualité, la prestation et l'intégration des services de police afin de mieux répondre aux besoins de la communauté 2SLGBTQ+ (par ex. recrutement, formation et initiatives de rayonnement).

L'engagement avec les groupes de ressources pour les employés aide à établir une compréhension fondamentale des besoins spécifiques des communautés ayant besoin de soutien. Ils doivent être mis à profit pour leurs conseils sur l'examen et l'élaboration de politiques et leurs recommandations quant aux partenariats potentiels susceptibles de soutenir les efforts d'inclusion des personnes 2SLGBTQ+ ³⁶.

Les études démontrent également que les groupes de ressources pour les employés sont bénéfiques pour les organisations car ils permettent aux employés d'être entendus, valorisés et engagés. Selon leur champ d'activité, les groupes de ressources pour les employés peuvent également être utilisés pour soutenir le processus d'intégration et ainsi favoriser un sentiment d'appartenance. ³⁷

Le succès des groupes de ressources pour les employés peut être lié à l'adhésion et au leadership de l'organisation. En plus de l'équipe de direction qui supervise le groupe, il est essentiel de confirmer un parrain exécutif qui peut utiliser son rôle pour accorder une voix au groupe auprès du reste de l'organisation (en particulier la direction) et agir comme un allié.³⁸ Pour les groupes de ressources pour les employés 2SLGBTQ+, il est particulièrement important d'encourager la participation d'alliés qui sont défenseurs de la communauté 2SLGBTQ+ sans en faire vraiment parti, afin de plaider en faveur de changements positifs. Pour plus de détails sur les alliances, veuillez consulter la section 3.2.2.

Afin d'assurer le succès des groupes de ressources pour les employés, l'Institut canadien pour la diversité et l'inclusion recommande les stratégies suivantes³⁹ :

1. **Les groupes de ressources pour les employés doivent établir des objectifs et des missions qui orientent le mandat du groupe.** Ces objectifs peuvent être communiqués par le biais d'un document de "mandat" et orienteront l'ordre du jour et les actions du groupe. Il peut également être utilisé pour communiquer les procédures de gouvernance, le code de conduite des membres, ainsi que la planification et les procédures générales.

³⁶ Grenier, A. & Hixson-Vulpe, J. (2017). *Au-delà de la diversité : Un guide des meilleures pratiques LGBT pour les employeurs*

³⁷ Goode, S. & Dixon, I. (2016). *Les groupes de ressources pour les employés sont-ils bons pour les affaires ?*

³⁸ Test, L. *Comment créer un groupe de ressources pour les employés.* (2019).

³⁹ *Groupes de ressources pour les employés : Boîte à outils pour les praticiens de la diversité et de l'inclusion.* (2015). Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.

2. **Avant de créer le groupe, il faut confirmer et/ou chercher un parrain exécutif** qui offrira un soutien au groupe et guidera son mandat. Dans la mesure du possible, le parrain exécutif doit servir de lien entre le groupe de ressources pour les employés et la direction de l'organisation.
3. **Les organisations doivent fournir un soutien financier** à leurs groupes de ressources pour les employés. Cela accordera au groupe la flexibilité nécessaire pour mettre en oeuvre son mandat en utilisant des ressources financières, mais cela démontre également que l'organisation valorise le travail effectué par les employés.
4. **L'adhésion aux groupes de ressources pour les employés ne doit pas être limitée.** Même si un membre s'identifie lui-même au groupe de ressources pour les employés, les alliés peuvent être de puissants défenseurs et encourager l'apprentissage mutuel.
5. **Les technologies de communication d'entreprise interne/externe doivent être mises à profit pour faire connaître le groupe de ressources pour les employés** afin de partager des informations sur les événements et initiatives à venir. Les groupes de ressources pour les employés doivent également explorer des possibilités de partenariat avec les équipes chargées des ressources humaines, du recrutement, de la gestion des talents, de l'engagement communautaire, etc. afin de collaborer et mettre en commun les ressources.



3.1.3. Guide du langage et de la communication inclusives

"Faites du mieux que vous pouvez jusqu'à ce que vous sachiez mieux.

Puis, quand vous en savez plus, faites mieux".

- Maya Angelou

Les mots peuvent façonner la conscience et, par conséquent, avoir des conséquences. Comme le langage définit la façon dont on perçoit différents groupes de personnes, il est essentiel d'utiliser délibérément un langage inclusif afin de soutenir une communication respectueuse. Cela signifie qu'il faut reconnaître et utiliser les changements de terminologie et adapter son discours pour correspondre à ces changements. En particulier, dans la communauté 2SLGBTQ+, de nombreux termes associés au genre et à l'orientation sexuelle sont sensibles, et plusieurs de ces mots continuent à apparaître ou à évoluer. En outre, certains termes sont redéfinis ou ont des significations qui varient selon les groupes et ont des implications différentes en fonction du contexte.

Il est donc nécessaire que les services de police connaissent, comprennent et utilisent un langage et une terminologie appropriés. Les problèmes actuels découlent d'un langage inapproprié qui peut avoir un impact considérable quand on cherche à tisser des liens. De plus, ces problèmes nous portent à réfléchir à certains mots et à leurs implications. Bref, un manque de compréhension ou une utilisation inappropriée de la terminologie peut avoir un impact négatif sur les opérations, les enquêtes et, surtout, sur l'établissement des relations avec les collectivités.

Pour combler cette lacune, il est nécessaire que les services policiers créent un guide linguistique inclusif afin de combler les écarts entre les groupes. Le but est de suggérer des choix de langage et de communication communs qui soient non seulement précis, mais aussi respectueux afin d'éviter les termes ou les phrases désuettes qui comportent des suppositions sous-jacentes. Disposer d'une telle ressource est nécessaire pour toute organisation souhaitant promouvoir des initiatives de diversité et d'inclusion.

NOTA : L'identité est très personnelle et il peut arriver que tous les membres d'un groupe ne s'entendent pas sur l'utilisation ou la signification d'un terme spécifique. Si cela se produit, l'université de Calgary suggère de demander ce qu'ils préfèrent, car la terminologie évolue constamment en fonction des normes, des valeurs et des lois de la société⁴⁰.

⁴⁰ *Guide linguistique inclusif (2017)*. Université de Calgary.

Le recours à un langage inclusif peut aider les autres à se sentir en sécurité, car il s'agit d'un moyen simple, mais non contraignant, de faire preuve de respect. Cela est particulièrement crucial pour les membres de la communauté 2SLGBTQ+, car beaucoup d'entre eux ont vu leur existence niée ou auraient autrement été exclus.

Pour optimiser l'adoption au sein d'une organisation, il est recommandé qu'un guide linguistique inclusif comprenne les éléments suivants :

- **Justification** : De nombreuses personnes ne sont souvent pas conscientes des préjugés et des implications négatives de certains mots qu'elles utilisent, et un guide linguistique inclusif peut être utilisé pour éduquer les autres et réduire ce comportement. De plus, il peut favoriser une meilleure prise de conscience de certains mots et expressions qui ne sont plus acceptables. Pour souligner davantage son importance, envisagez également de faire référence à la politique des ressources humaines de l'organisation en matière de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail.
- **Clause de non-responsabilité** : Le sens des mots et des phrases peut changer au fil du temps et il est donc nécessaire d'inclure une clause de non-responsabilité qui reconnaît les changements terminologiques. Elle souligne également l'importance de revoir et de mettre à jour le document périodiquement et/ou selon les besoins.
- **Glossaire** : Le glossaire doit comprendre une terminologie pertinente et largement acceptée, ainsi que le langage recommandé par la personne ou le groupe concerné. Pour améliorer l'accessibilité, il peut être utile d'organiser le glossaire en sections portant sur :
 - **La capacité/l'incapacité** (par ex. le capacitisme, le logement, les obstacles, etc.)
 - **La culture, le statut d'immigration et la race** (par ex. l'ethnicité, les minorités, les nouveaux arrivants, etc.)
 - **La discrimination** (par ex. les préjugés, le racisme systémique, etc.)
 - **Les peuples autochtones** (par ex. les Première Nations, les Métis, le statut, etc.)
 - **L'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre** (par ex. cisgenre, morinom, au genre fluide)
- **Considérations supplémentaires** : Au besoin, il peut être utile d'intégrer des ressources générales et des pratiques exemplaires afin d'encourager l'autoréflexion, aborder les nuances et éviter les micro-agressions. Les graphiques sont particulièrement utiles pour établir des comparaisons. Cela peut inclure :

- **Un langage axé sur les personnes** : Dans la mesure du possible, nous devrions avoir recours à un langage axé sur les personnes qui met l'accent sur l'individualité et la dignité des personnes et qui favorise un vocabulaire affirmatif. Voici quelques exemples :
 - « Personne itinérante » plutôt que « sans-abri ».
 - « Personnes ayant des déficiences » plutôt que « les handicapés ».

- **Un langage de genre neutre, inclusif et/ou sans préjugés** : Une grande partie de la langue anglaise est codée de façon masculine, ce qui peut influencer les préjugés inconscients qui peuvent, à leur tour, avoir un impact sur les autres. Soyez conscient de l'usage des pronoms et envisagez l'usage d'une formulation qui exclut les préjugés, comme dans les exemples suivants :
 - « Amis et collègues » plutôt que « Mesdames et Messieurs »
 - « Époux/partenaire » plutôt que « Époux/mari ».

- **Des formulaires inclusifs de genre** : Bien qu'il ne soit pas toujours nécessaire de poser des questions sur certains facteurs d'identité, il est essentiel, le cas échéant, de solliciter ces informations d'une manière inclusive, qui ne se fie pas sur un cadre binaire. Si possible, prévoyez des espaces pour l'auto-divulgation. Par exemple, un formulaire peut se présenter comme suit :
 - Quel est votre genre ?
 - Homme
 - Femme
 - Bispirituel
 - Non-binaire
 - _____(veuillez préciser)
 - Je préfère ne pas répondre

- **Un langage inclusif des personnes trans dans les rapports** : En 2019, de nombreux documents juridiques au Canada offrent désormais de multiples options pour le genre, notamment "M" pour Homme, "F" pour Femme et "X" pour Non-binaire. Cela a entraîné certaines incohérences et lacunes dans les rapports en raison d'un manque de connaissance et de compréhension des questions relatives aux 2SLGBTQ+. La procédure suivante peut être suivie pour garantir un langage respectueux dans les rapports :

1. **Inclure un paragraphe d'introduction sur la personne transgenre**, et utiliser des pronoms auto-identifiés et le nom choisi tout au long du rapport
2. **Il n'est jamais approprié de mettre des guillemets autour du nom d'une personne ou du pronom** qui reflète son identité de genre
3. **Utiliser une terminologie correcte et évitez le jargon ou les termes désuets**

Par ex. « Le 19DEC22, à environ 1330 heures, le CO : MAXELL, Kevin (qui est transsexuel et s'identifie comme une femme, mais dont l'assignation à la naissance était mâle, et qui se fait appeler Kerry) a contacté la police pour signaler qu'elle avait été agressée par l'AC : JONES, Brad, au 14310 109 St... »

3.2. Relations et engagement communautaires

3.2.1. Processus de consultation

Le rôle de la police est beaucoup plus efficace et mieux reçu lorsque les services de police sont perçus comme ayant une autorité légitime par les citoyens qu'ils desservent.⁴¹ Cela signifie que le public est plus enclin à respecter, à coopérer avec la police et à obéir à la loi lorsque l'application de la loi est perçue comme étant équitable.

Pour cette raison, il est essentiel que les services de police s'engagent avec les différentes collectivités locales pour répondre de manière proactive aux problèmes actuels dans le cadre des efforts visant à apporter des changements significatifs.⁴² Pour les questions relatives aux personnes 2SLGBTQ+ en particulier, cela témoigne de l'importance de l'engagement communautaire.⁴³

Engagement communautaire

Le processus de collaboration avec les groupes communautaires pour aborder les questions qui ont un impact sur le bien-être de ceux qui en font partie. L'engagement communautaire augmente la cohésion de la collectivité et permet à celle-ci de s'approprier les résultats qui auront finalement un impact sur elle.

⁴¹ *La légitimité du maintien de l'ordre en profondeur*. (n.d.) La société RAND.

⁴² Kirkup, K. (2013). *Meilleures pratiques dans le domaine du maintien de l'ordre et des communautés LGBTQ en Ontario*.

⁴³ *Manuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion (2019)*. La ville de Hamilton.

Du point de vue de la police, un élément essentiel de l'engagement communautaire consiste à faciliter l'interaction et la participation entre les citoyens, les parties prenantes et les représentants élus de la police. Cela garantit que tous les groupes ont la possibilité de participer aux processus d'engagement communautaire, ce qui permet à la police et à la communauté de travailler en partenariat et d'œuvrer ensemble pour résoudre les problèmes et créer des solutions. Étant donné les relations tendues qui sont le résultat d'un passé marqué par la pénalisation des individus par la police en fonction de leur genre et orientation sexuelle, des mesures proactives sont essentielles pour assurer le succès de la collaboration avec les membres de la communauté 2SLGBTQ+.

Bien qu'il existe un certain nombre de méthodes d'engagement, il est essentiel d'utiliser une optique de genre intersectionnelle afin d'assurer l'équité et l'accessibilité lors de projets collaboratifs et de réduire les obstacles au sein de la communauté 2SLGBTQ+. Cette optique peut être utilisée pour adopter une planification proactive qui s'assure qu'aucun individu, groupe ou communauté ne soit involontairement laissé pour compte en raison de facteurs identitaires croisés, tels que la race, le statut d'immigration, la langue, l'âge, les capacités, etc. De plus, les efforts déployés par la police pour rencontrer les différentes communautés peuvent être entravés par des problèmes d'accessibilité, une mauvaise communication et publicité, des limitations linguistiques, une incompatibilité technologique ou même un manque de confiance. Pour un examen de la manière d'utiliser une optique intersectionnelle de genre, veuillez consulter la section 3.1.1.

Pour aborder les obstacles potentiels, veuillez consulter la liste adaptée de questions du Equity and Inclusion Lens Handbook qui peut vous aider à planifier l'engagement communautaire : ⁴⁴

1. Quelles sont les approches et les actions de sensibilisation qui permettront de garantir la participation de tous? Quelles mesures peuvent être prises pour éliminer les obstacles à la pleine participation des citoyens?

- Il est essentiel d'offrir diverses possibilités d'engagement, telles que des enquêtes, des vidéoconférences, des sondages d'opinion et des formulaires de commentaires, ainsi que des options de face à face, comme des forums publics, des groupes de discussion, des comités consultatifs, des entretiens, des ateliers, etc.

⁴⁴ *Manuel sur l'équité, la diversité et l'inclusion (2019)*. La ville de Hamilton.

2. **Notre équipe est-elle représentative de la diversité de la population à laquelle nous nous adressons? Quelles mesures pouvons-nous prendre pour nous assurer que nous tenons compte de la diversité des points de vue?**
 - Y a-t-il un mélange de membres assermentés et de membres civils, de différents niveaux ou d'années d'expérience, ainsi qu'une variété de rôles?
3. **Quels employés, ministères ou organismes communautaires ayant une expérience auprès de ces communautés spécifiques peuvent nous aider à faire de la sensibilisation?**
 - Quels sont les partenariats et les alliés qui peuvent être mis à profit pour aider et faciliter l'engagement communautaire?
4. **Y a-t-il une histoire (entre les communautés) que vous devez prendre en compte? Comment allons-nous nous assurer que tout le monde est entendu?**
 - Les membres de la communauté 2SLGBTQ+ peuvent hésiter à s'engager avec des représentants des services de police. En outre, à la suite d'un traumatisme ou d'une autre expérience négative, certains peuvent hésiter à s'engager avec des membres en uniforme. Que peut-on faire pour promouvoir la sécurité des participants et pour faciliter la création d'un espace sûr?
5. **Comment allons-nous rendre compte des résultats à l'ensemble des personnes qui ont participé à l'activité d'engagement?**
 - Quelle est la meilleure façon d'assurer le suivi avec les participants?
 - De quelle manière pouvez-vous obtenir des informations complémentaires?



3.2.2. Les alliances

Tout le monde a la capacité d'être un allié. Bien qu'il ne soit pas membre d'un groupe marginalisé particulier, il prend des décisions conscientes pour apporter des changements positifs.

Tel que défini par le Safe Space Kit : Guide to Being an Ally to LGBT students, un allié est défini comme suit ⁴⁵ :

Allié

Une personne qui s'exprime et défend une personne ou un groupe qui est ciblé et qui fait face à la discrimination. Un allié s'efforce de mettre fin à l'oppression en soutenant et en défendant les personnes qui sont stigmatisées, discriminées ou traitées injustement.

En particulier, un allié de la Communauté 2SLGBTQ+ soutient et défend l'égalité des droits et la protection spécifiquement pour les questions liées au genre et à la diversité sexuelle. Si l'alliance peut être aussi simple que d'accepter et de soutenir une personne de la communauté 2SLGBTQ+, un allié efficace peut utiliser sa voix et tirer parti de ses privilèges pour plaider personnellement en faveur de l'égalité et d'un traitement équitable.

Selon le Guide to Allyship, être un allié, c'est... ⁴⁶ :

1. se joindre à la lutte comme si c'était la vôtre.
2. transférer les bénéfices de votre privilège à ceux qui en sont privés.
3. amplifier les voix des opprimés avant la vôtre.
4. reconnaître que même si vous ressentez de la douleur, la conversation n'est pas à votre sujet.
5. se lever, même si on a peur.
6. assumer la responsabilité pour ses erreurs et se décentrer.
7. comprendre que votre éducation dépend de vous et de personne d'autre.

Si être un allié peut sembler être un grand engagement, il peut s'agir d'un geste aussi simple que d'interrompre et de contrer l'oppression. Bien qu'il puisse y avoir un risque, c'est l'action qui différencie un spectateur d'un allié. Une alliance 2SLGBTQ+ efficace implique de prendre la parole lorsqu'une personne se comporte de manière homophobe ou transphobe.

Selon Teaching Tolerance, un simple questionnement est un moyen puissant d'interrompre les intolérances quotidiennes : ⁴⁷

- « Que voulez-vous dire par cela? »
- « Pourquoi dites-vous une chose pareille? »
- « Qu'essayez-vous de faire en disant cela? »

⁴⁵ *Le kit de sécurité spatiale : Guide pour être un allié des élèves LGBT.* (2016). GLSEN.

⁴⁶ Lamont, A. *Guide to allyship.* (n.d.)

⁴⁷ *Parlez à l'école : Comment réagir aux préjugés, aux partis pris et aux stéréotypes quotidiens.* (n.d.) Enseigner la tolérance.

NOTA : Généralement, l'acte d'intervenir peut être risqué et il est donc important de tenir compte de la sécurité. Il est essentiel de faire une première évaluation et de créer un plan d'action pour décider comment et quand intervenir.

En plus de passer à l'action, il est tout aussi important pour les alliés d'écouter et de se renseigner sur les questions relatives aux communautés 2SLGBTQ+. De nombreux mouvements pour l'égalité des droits sont complexes, et il est donc crucial pour les alliés de parler avec précision des questions d'actualité, ainsi que de développer des stratégies pour lutter contre l'homophobie et la transphobie, et promouvoir l'égalité des genres. Dans la mesure du possible, les alliés doivent rechercher des informations pour s'informer et éviter de faire des suppositions.

Enfin, il est important que les alliés cèdent et connaissent leurs limites. Bien que les alliés puissent être bien intentionnés, il arrive que ces gens prennent le contrôle de la conversation et parlent au-dessus des opprimés.

En résumé, comme le souligne la British Columbia Teachers' Federation, être allié implique : ⁴⁸

A	AGIR <ul style="list-style-type: none">• Une alliance vous appelle à agir et à apporter un soutien aux populations marginalisées.
É	ÉCOUTER <ul style="list-style-type: none">• Les alliés écoutent respectueusement les personnes marginalisées et leurs expériences et évitent de faire des suppositions.
A	APPRENDRE <ul style="list-style-type: none">• S'allier c'est se renseigner sur les privilèges et les luttes historiques pour mieux affronter les intolérances, comme l'homophobie, la transphobie et d'autres formes de discrimination.
C	CÉDER <ul style="list-style-type: none">• Être un allié signifie céder des privilèges pour éviter de monopoliser, de contrôler et de parler au nom des peuples marginalisés.

⁴⁸ *Devenir un allié et pratiquer l'allysme. (n.d.)* Fédération des enseignants de la Colombie-Britannique.

3.3. Formation organisationnelle : Conception et mise en œuvre

Selon Pride at Work Canada, seulement 59 % des organisations communiquent des messages puissants sur l'importance de l'inclusion des 2SLGBTQ+, tandis que seulement 11 % des organisations font suivre à leurs cadres une formation sur les questions relatives aux 2SLGBTQ+ en rapport avec leur rôle.⁴⁹

Alors que le champ d'activités de la police et le lieu de travail continuent de se diversifier, la formation est essentielle pour aider les membres assermentés à mieux soutenir les membres de la communauté 2SLGBTQ+, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur organisation.

3.3.1. Curriculum et normes de formation

La formation au sujet de la communauté 2SLGBTQ+ présente de nombreux avantages, comme le souligne le document "Best Practices in Policing and LGBTQ Communities in Ontario". Elle permet au personnel policier de mieux comprendre le contexte historique entre la police et les communautés 2SLGBTQ+ et donne aux membres l'occasion de réfléchir à leurs propres suppositions, attitudes et comportements face aux multiples mouvements qui plaident en faveur de l'égalité des droits et un traitement équitable.⁵⁰

Afin de maximiser la portée des sessions, envisagez de mettre en œuvre une formation sur la diversité à l'échelle de l'organisation, spécifique aux différentes équipes au sein de votre agence. Le guide pratique intitulé *Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers* recommande une révision des politiques en matière de discrimination et de harcèlement et une communication respectueuse. Pour les personnes occupant des postes de direction, le guide suggère une formation sur la diversité et l'inclusion qui traite spécifiquement de la sensibilisation aux communautés LGBT afin de garantir une responsabilisation adéquate.⁵¹

Au sein du service de police d'Edmonton, les membres de l'équipe de directeur de leur groupe de ressources pour les employés 2SLGBTQ+ animent une formation de sensibilisation à la communauté LGBTQ2+ sous la supervision de la direction de l'équité, de l'inclusion et des droits de la personne. Le programme de formation a été intégré dans les modules sur la police communautaire à l'intention des recrues et est disponible pour l'ensemble des unités qui en font la

⁴⁹ *LGBTQ2S+ inclusion sur le lieu de travail*. (n.d.) Fierté au travail Canada.

⁵⁰ Kirkup, K. (2013). *Meilleures pratiques dans le domaine du maintien de l'ordre et des communautés LGBTQ en Ontario*.

⁵¹ Grenier, A. & Hixson-Vulpe, J. (2017). *Au-delà de la diversité : Un guide des meilleures pratiques LGBT pour les employeurs*

demande. Pour ceux qui participent à la formation, les résultats d'apprentissage visés pour cette session comprennent la capacité à :

- Définir la terminologie utilisée au sein de la communauté 2SLGBTQ+
- Expliquer les différences entre l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre
- Décrire l'histoire (et le traumatisme) de la communauté 2SLGBTQ+ dans le contexte canadien
- Utiliser des pronoms et un langage appropriés en ce qui concerne l'identité et l'expression de genre
- Identifier des stratégies pour établir des relations avec les membres de la communauté 2SLGBTQ+

Les sujets abordés comprennent un aperçu de la terminologie 2SLGBTQ+, de l'histoire et des traumatismes, ainsi que des pratiques exemplaires pour offrir des services policiers communautaires inclusifs, ayant recours à une optique tenant compte des traumatismes, un langage et une communication respectueux, des déclencheurs de dysphorie de genre et des stratégies pour établir des rapports.

Pour assurer une diffusion optimale du contenu, il est recommandé de mettre en place une formation 2SLGBTQ+ en consultation avec les organisations communautaires locales. Cela permet de faire ressortir les questions d'actualité qui touchent les membres de la communauté, et de sensibiliser les membres. De plus, la formation devrait être facilitée par des personnes ayant des antécédents divers, y compris des expériences vécues par les membres assermentés et civils, afin d'inclure l'enseignement et la réflexion à partir de perspectives multiples. Il est essentiel que les animateurs partagent des histoires, des luttes et d'autres expériences vécues pour que les membres comprennent mieux les défis actuels qui touchent les personnes homosexuelles, comment cela affecte leur bien-être général, et pourquoi cela affecte leur réaction face à la police et les autres premiers intervenants. Ce faisant, on augmente la portée de l'enseignement fondé sur le partage d'expériences vécues et on parvient à comprendre davantage l'implication des interactions avec la communauté 2SLGBTQ+.

Dans la mesure du possible, il est important d'utiliser une optique intersectionnelle par le biais de l'analyse de genre pour éclairer l'élaboration, la prestation et l'évaluation de la formation 2SLGBTQ+. Tel qu'indiqué dans l'aide à l'emploi Intégration de l'analyse comparative entre les sexes Plus dans la conception pédagogique l'utilisation de cette lentille permettra de garantir la prise en considération et l'inclusion des expériences de divers groupes de personnes afin de mieux

concevoir la formation pour parvenir à améliorer le rendement des employés.⁵² Cela peut être réalisé en évaluant la formation et en se posant les questions suivantes :

- 1. Qui est touché par les personnes qui font ce travail?**
- 2. Qui a été consulté lors de l'élaboration de la formation?**
- 3. Quelles sont les caractéristiques démographiques de votre public cible?**
 - a. Faites-vous des suppositions sur l'uniformité des participants?
- 4. Comment les participants à la formation sont-ils sélectionnés? Les participants à la formation sont-ils auto-sélectionnés ou désignés?**
 - a. S'ils sont désignés, qui prend la décision et en fonction de quels critères?
 - b. S'ils sont auto-sélectionnés, comment faites-vous la promotion de la formation?
 - c. Faut-il envisager des stratégies pour recruter une diversité de participants?
- 5. Utilisez-vous un langage inclusif et des images appropriées?**
- 6. Qui est le facilitateur le plus approprié?**

NOTA : Afin d'assurer l'accessibilité du contenu à tous les participants, la formation devrait être offerte sous différents formats, adaptée au public cible (pour répondre à des besoins spécifiques) et régulièrement révisée pour apporter des améliorations et mettre à jour le matériel.

Les sujets 2SLGBTQ+ ne doivent pas être traités exclusivement dans le cadre d'une seule session de sensibilisation. Au contraire, une grande partie du programme peut être intégrée à d'autres cours, au processus d'accueil des nouveaux employés, et à d'autres occasions de perfectionnement. Il devrait s'adresser à la grandeur de l'organisation, de haut en bas, et dans toutes les divisions de l'agence chargées des opérations (par ex. les communications, la répartition), des enquêtes (par ex. les crimes haineux, la violence domestique, les services aux victimes), de l'engagement communautaire (par ex. la protection de la jeunesse) et de l'administration.



⁵² Intégration de l'analyse comparative entre les sexes plus dans la conception pédagogique. (n.d.) Femmes et égalité des sexes Canada.

4. Le processus de présentation d'excuses

Cette section offre un aperçu des principales étapes et stratégies pour les services de police qui entament un processus de réconciliation afin de les aider à présenter des excuses efficaces mais significatives. Pour obtenir les meilleurs résultats, il est souhaitable de se familiariser avec le contenu des sections 2 et 3 de cette boîte à outils au préalable afin d'être mieux renseigné sur les questions relatives à la communauté 2SLGBTQ+. Une révision des stratégies permettra d'intégrer avec succès les pratiques inclusives de la 2SLGBTQ+ dans les politiques, programmes et procédures organisationnels.

4.1. Établir une relation durable

"Pour nous assurer de bien faire les choses, la relation doit être guidée et éclairée par les membres de notre collectivité, par ceux qui se sont exprimés auparavant et par ceux qui n'ont pas encore eu l'occasion de faire entendre leur voix. Nous demandons des conseils, des orientations et un partenariat".

- *Le chef Dale McFee, Service de police d'Edmonton*

Le 2 mai 2019, le chef du Service de police d'Edmonton, Dale McFee, a présenté des excuses pour leur incapacité à protéger la communauté 2SLGBTQ+ dans la ville d'Edmonton. Au cours de cette conférence de presse, il a reconnu la douleur causée par un héritage de discrimination, d'harcèlement et de marginalisation de la part de la police, et a ensuite partagé un engagement pour un processus continu destiné à améliorer la relation entre le Service de police d'Edmonton et la communauté 2SLGBTQ+ ⁵³.

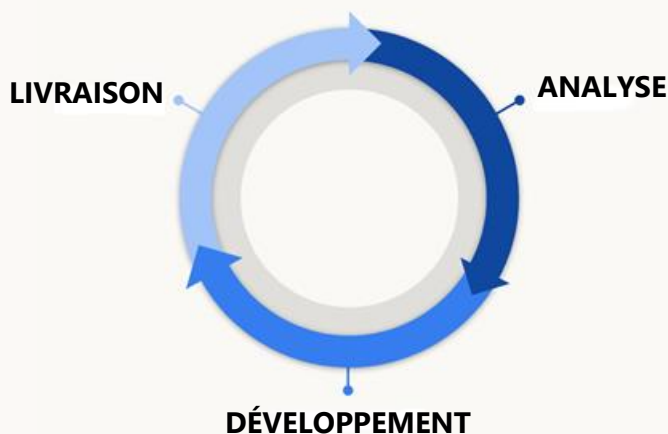
Bien que l'aveu du chef ne remédie pas immédiatement aux traumatismes passés causés par le Service de police d'Edmonton, il a franchi une première étape importante nécessaire pour commencer à réparer les relations policières avec la communauté 2SLGBTQ+ en édictant un engagement de réconciliation. Cette étape a été suivie d'une consultation externe dont le mandat visait à solliciter l'avis de la communauté 2SLGBTQ+ d'Edmonton afin de mieux comprendre comment le Service de police d'Edmonton pourrait renforcer ses relations afin de rétablir la confiance et identifier les principales recommandations pour passer à une nouvelle ère de maintien de l'ordre.

⁵³ "Nos actions ont causé de la douleur." : La police d'Edmonton présente ses excuses à la communauté LGBTQ. (2019). CBC/Radio Canada.

Pour les autres services de police canadiens qui souhaiteraient présenter des excuses pour leur rôle dans les mauvais traitements infligés aux communautés de diverses identités sexuelles et de genre, cette section propose une série de stratégies d'engagement communautaire qui ont été compilées pour favoriser la collaboration et reconstruire une relation durable avec les différentes communautés 2SLGBTQ+ au Canada.

4.1.1. Planifier la réussite

Afin de soutenir un engagement en faveur de la réconciliation et de faciliter l'établissement d'une relation crédible entre la communauté 2SLGBTQ+ et la police, il est essentiel que le processus de réconciliation soit mené en trois phases principales : **1. Analyse, 2. développement, et 3. Livraison.**



Ce processus par étapes implique une planification et une mise en œuvre appropriées pour favoriser des excuses significatives qui identifient des actions spécifiques et mesurables pouvant être prises pour renforcer la crédibilité de l'organisation, rétablir la confiance de la communauté 2SLGBTQ+ et favoriser la confiance dans les organisations policières. Ces phases sont destinées à faciliter un processus d'amélioration souple mais continu pour permettre à la police de mieux servir les différents membres de la Communauté 2SLGBTQ+ et leur intersectionnalité.

1. Analyse (des erreurs antérieurs)

Pour entamer le processus de réconciliation, il faut des excuses sincères. Pour ce faire, il est nécessaire d'assumer ses responsabilités et de définir les prochaines étapes nécessaires pour aller de l'avant.

Pour assumer ses responsabilités, il est important de noter les événements historiques locaux qui ont eu un impact négatif sur la communauté dans son ensemble et qui ont contribué au traumatisme auquel de nombreuses communautés sont confrontées. Ce faisant, il est possible de préciser le contexte dans lequel les actions spécifiques de la police visaient les membres de la communauté 2SLGBTQ+, et pourquoi de telles actions sont inacceptables selon les normes actuelles. Cela nécessite un examen approfondi des événements historiques (et même actuels) et des interactions policières qui ont été documentés dans les revues, la législation, les communiqués de presse, les articles de presse et autres publications. De plus, il est nécessaire d'examiner les implications qui ont suivi la dépénalisation partielle de l'homosexualité à la fin des années 1960 et les activités d'application de la loi qui ont suivi en examinant les statistiques ou les données démographiques. Un aperçu de l'histoire de la 2SLGBTQ+ au Canada est disponible à la section 2.2.1.

Pour mieux comprendre le contexte et la façon dont ces actions ont une incidence sur la relation actuelle entre la Communauté 2SLGBTQ+ et la police, il est également important d'entreprendre des discussions sur les relations policières locales avec les parties prenantes de la communauté par l'entremise de divers types d'engagements communautaires. Pour en apprendre davantage sur ces processus, veuillez consulter la section 3.2.1 de la boîte à outils.

Une fois que nous avons saisi le contexte historique local, l'articulation des excuses peut être complétée pour ensuite être partagée. Il est essentiel que le message d'excuse évite de défendre les actions de la police, d'être méprisant et de se centrer sur l'organisation. L'accent doit plutôt être mis sur la reconnaissance, l'expression de remords et la prise de responsabilité pour l'implication de la police dans la discrimination et la stigmatisation de la communauté 2SLGBTQ+ et l'impact de ces actions. Dans la mesure du possible, les excuses doivent être sincères et adaptées au contexte local.

De plus, les excuses devraient préciser les prochaines étapes à prendre par l'organisation, ce qui permettra de développer et de mettre en œuvre des mesures dans le cadre du processus de réconciliation. Il est recommandé de faire appel à une tierce partie pour effectuer une enquête sur l'état des relations actuelles à l'interne, ainsi qu'entre l'agence policière et les membres locaux de la communauté 2SLGBTQ+ afin d'évaluer les attitudes et d'identifier les thèmes clés. Ce processus de

consultation devrait comporter une perspective de genre intersectionnelle, impliquer des rencontres individuelles ou des entretiens de groupe, et inclure une représentation aussi large que possible des membres de la communauté 2SLGBTQ+ afin de s'assurer d'obtenir une compréhension complète et nuancée des expériences, des points de vue et des problèmes auxquels la communauté dans son ensemble est confrontée. Étant donné la sensibilité et la vulnérabilité potentielle du processus de consultation, des efforts doivent être déployés pour maintenir un environnement sûr, exempt de tout jugement, et souligner l'importance de la confidentialité.

2. Développer (les solutions potentielles)

L'étape suivante du processus de réconciliation consiste à examiner les résultats de la consultation afin d'identifier les recommandations qui peuvent être mises en œuvre et qui sont spécifiques au contexte local. L'objectif est d'atténuer les problèmes actuels découlant de la méfiance de la police et du traumatisme historique. Dans un souci de transparence, le rapport de synthèse de la consultation doit être publié sur l'intranet de l'organisation et mis à la disposition du public.

Pour optimiser le processus de développement, le manuel sur l'équité et l'inclusion recommande l'approche suivante : ⁵⁴

- Prendre en considération la diversité (et l'intersectionnalité) de la population dès le début du projet
- Élaborer un plan de sensibilisation qui cible spécifiquement divers groupes, partenaires communautaires et parties prenantes internes
- Créer des stratégies pour favoriser la collaboration avec les communautés ciblées

La phase de développement doit être systématique afin de bien identifier les problèmes, créer des solutions potentielles, et évaluer l'efficacité de la réalisation des objectifs de réconciliation. Les thèmes clés liés aux résultats de la consultation effectuée à la phase précédente révéleront les lacunes qui existent dans l'organisation, ce qui pourrait donner lieu à un examen interne des politiques et procédures qui ont pu implicitement contribuer à la discrimination systémique des membres de la communauté 2SLGBTQ+. Ces lacunes peuvent être utilisées pour explorer des recommandations et être formalisées pour être présentées à l'organisation.

La phase de développement peut également révéler un besoin d'améliorer l'accessibilité ou la fréquence des occasions de formation et de développement professionnel pour les membres, une redéfinition des stratégies d'engagement communautaire, et/ou des initiatives potentielles de

⁵⁴ *Manuel sur l'objectif d'équité et d'inclusion*. (2015). Ville d'Ottawa.

diversité et d'inclusion à mettre en œuvre au sein de l'organisation. Au besoin, les groupes de ressources pour les employés 2SLGBTQ+ existants, ainsi que les partenaires communautaires 2SLGBTQ+, peuvent être mis à contribution pour soutenir la prise de décision et plaider en faveur d'espaces sûrs.

Pour passer en revue ces concepts, reportez-vous à la section 2 de cette boîte à outils afin pour vous renseigner sur les questions relatives à la 2SLGBTQ+ et sur les composantes spécifiques du cadre inclusif 2SLGBTQ+. La section 3 aidera à répondre aux questions découlant du processus de consultation.

3. Livraison (respecter son engagement)

Alors que les recommandations pour le processus de réconciliation sont finalisées, les services de police doivent être conscients de leur stratégie de mise en œuvre et de prestation, qui comprend la manière dont les recommandations seront présentées au service et au public, les procédures de contrôle et d'évaluation de l'efficacité, et les mesures pour maintenir une relation durable.

En fonction des recommandations, les politiques et les programmes nécessiteront des critères d'évaluation permettant de mesurer leur efficacité et leur impact au moyen d'objectifs observables et mesurables. Il convient également d'obtenir des contributions fréquentes à différents intervalles de temps de la part des parties prenantes externes, ainsi que des dirigeants et des employés de l'organisation. Ces informations peuvent être recueillies par le biais d'enquêtes d'engagement sollicitant un retour d'information général, des préoccupations et des commentaires.

Bien que la phase de livraison soit identifiée comme la troisième et dernière étape du processus de réconciliation, le modèle global est itératif et, à ce titre, l'on devrait prévoir des révisions, des améliorations et des changements. Il est important de continuellement demander des commentaires et du feedback car ce sont des éléments essentiels qui permettent d'identifier quelles parties des recommandations ont été mises en œuvre avec succès et quels domaines nécessitent des améliorations, un soutien supplémentaire ou une révision. Cela permettra de s'assurer que l'initiative de réconciliation globale continue à répondre aux besoins de la communauté 2SLGBTQ+ dans le but de construire et de maintenir une relation durable fondée sur la confiance.

4.1.2. Liste de contrôle pour l'auto-évaluation

Comme cette boîte à outils a été conçue pour assurer la présentation d'excuses significatives et entamer un processus de réconciliation approprié avec la communauté 2SLGBTQ+, il est important d'identifier les domaines de croissance d'une organisation par l'entremise d'une auto-évaluation. Utilisez la liste de contrôle ci-dessous pour identifier les lacunes et les possibilités d'amélioration potentielles.

Section 3.1.1. Le recours à une optique intersectionnelle par l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+)

- Votre organisation utilise-t-elle une optique de genre intersectionnelle pour reconnaître et comprendre comment différents groupes de personnes, en particulier ceux de la communauté 2SLGBTQ+, naviguent les politiques, programmes et initiatives?
 - Une perspective de genre intersectionnelle peut être utilisée pour identifier la meilleure façon de répondre aux besoins uniques d'un groupe.
 - Les concepts d'intersectionnalité peuvent être appliqués pour améliorer ou informer les procédures liées à la politique, aux pratiques et aux procédures opérationnels, des enquêtes et de l'administration.

Section 3.1.2. Recrutement et rétention

- Votre organisation a-t-elle des stratégies spécifiques pour le recrutement et la rétention des employés 2SLGBTQ+ (potentiels et actuels)?
 - Veillez à ce que les superviseurs soient équipés pour répondre aux questions liées à l'homophobie et à la transphobie.
 - Envisagez la mise en œuvre de stratégies, telles que l'inclusion de pronoms dans les signatures de courriers électroniques ou l'élaboration d'un guide de transition sur le lieu de travail, pour promouvoir l'inclusivité des personnes trans.
 - Un groupe de ressources pour les employés 2SLGBTQ+ peut soutenir ceux qui sont incertains quant à leur sexualité ou leur identité de genre. Le groupe peut offrir un espace sûr conçu pour la discussion des questions relatives à l'homosexualité.

Section 3.1.3. Guide sur le langage et la communication inclusifs

- Votre organisation fournit-elle des ressources pour assurer l'utilisation appropriée de la terminologie 2SLGBTQ+ et une communication respectueuse par le biais d'un guide sur le langage et la communication inclusifs?
 - Envisagez le développement d'un guide linguistique inclusif qui comprend la terminologie 2SLGBTQ+ afin de favoriser un langage cohérent et sans préjugés.

- Envisagez la promotion de l'inclusion des personnes 2SLGBTQ+ dans le milieu du travail en examinant les politiques selon une optique de genre intersectionnelle.
- Les relations au sein de la communauté peuvent être affectées négativement si la langue est utilisée de manière inappropriée. Envisagez l'élaboration d'un guide linguistique inclusif qui comprend la terminologie 2SLGBTQ+ afin de favoriser un langage cohérent et sans préjugés.

Section 3.2.1. Processus de consultation

- Votre organisation intègre-t-elle des stratégies spécifiques pour soutenir la communauté 2SLGBTQ+ dans ses procédures d'engagement communautaire?
 - L'intersectionnalité est essentielle dans le processus de consultation. Veillez à utiliser une optique intersectionnelle et axée sur le genre lorsque vous vous interagissez avec les membres de la collectivité.
 - Rassemblez les commentaires recueillies sur les questions liées à la communauté 2SLGBTQ+ lors des activités d'engagement communautaire.
 - Évitez les suppositions lorsque vous effectuez des consultations auprès de la communauté dans le cadre de votre stratégie d'engagement communautaire.

Section 3.2.2. Les alliances

- Votre organisation a-t-elle des alliés et est-elle perçue comme un allié de la communauté 2SLGBTQ+?
 - Les alliés peuvent être des défenseurs précieux qui aident à faire obstacle à l'homophobie et à la transphobie.

Section 3.3.1. Curriculum et normes de formation

- Votre organisation offre-t-elle une formation et un perfectionnement des employés qui touche aux sujets liés à la communauté 2SLGBTQ+? Cette formation est-elle intégrée aux programmes de formation à l'intention des recrues et de l'ensemble des différents secteurs de l'organisation?
 - La formation 2SLGBTQ+ est souvent en grande demande. Prévoyez offrir un cours qui touche aux questions relatives à l'OSIEG en milieu de travail, à la sensibilisation, à l'inclusion, au respect, etc.
 - Les stratégies visant à interrompre le langage haineux et à combattre l'homophobie et la transphobie peuvent être discutées dans le cadre de la formation 2SLGBTQ+.

5. Annexe

5.1. Glossaire (non exhaustif)

Termes associés à l'attrait (orientation sexuelle)

Aromantique : Une personne qui n'éprouve que peu ou pas d'attirance romantique pour les autres.

Asexué : Une personne qui ne ressent que peu ou pas d'attirance sexuelle pour les autres et/ou qui manifeste un manque d'intérêt pour l'activité sexuelle.

Bicurieux : Terme communément associé à une personne hétérosexuelle qui est curieuse de faire l'expérience d'une attirance avec une personne du même sexe.

Bigenre : Une personne qui s'identifie à la fois comme étant un "homme" ou une "femme" et qui est à l'aise avec des deux genres. Certaines personnes bigenres peuvent avoir des comportements et/ou des identités de genre différents.

Biphobie : Terme utilisé pour décrire une série d'attitudes négatives, d'intolérance et de haine envers les personnes bisexuelles.

Bisexuel : Une personne qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par plus d'un sexe, d'un genre ou d'une identité de genre.

Demisexuel : Une personne qui n'éprouve que peu ou pas d'attirance sexuelle avec quelqu'un jusqu'à ce qu'une forte connexion romantique soit formée au préalable.

Gouin : Terme péjoratif utilisé pour décrire une lesbienne qui présente des caractéristiques masculines.

Pédé : Terme péjoratif souvent utilisé pour décrire une personne homosexuelle.

Gay : Une personne qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par des personnes du même genre; cette attirance peut inclure des personnes qui s'identifient comme étant des hommes ou des femmes, mais parfois le terme ne fait référence qu'à des personnes qui s'identifient comme étant des hommes.

Hétéronormativité : Un préjugé culturel qui suppose que toutes les personnes sont hétérosexuelles, ce qui entraîne souvent la discrimination à l'égard de personnes de sexe différent.

L'hétérosexisme : Une discrimination ou un préjugé envers les personnes homosexuelles en faveur de l'hétérosexualité pour se conformer aux normes sociales.

Hétérosexuel (ou hétéro) : Une personne qui est principalement attirée romantiquement et/ou sexuellement par des personnes d'un genre différent.

Homophobie : Terme général utilisé pour décrire une peur, une intolérance ou un malaise à l'égard de la communauté 2SLGBTQ+.

Homosexuel : Terme utilisé pour décrire un individu qui est attiré par des personnes du même genre. Si possible, il est préférable d'utiliser différents termes (tels que "gay" ou "lesbienne") puisque le mot homosexuel a été utilisé de façon désobligeante.

Lesbienne : Une personne qui s'identifie comme femme qui éprouve une attirance romantique et/ou sexuelle pour des personnes du même genre.

Pansexuel : Une personne qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par des personnes de toutes identités/expressions de genre.

Polyamory : Pratique de s'engager dans des relations consensuelles non monogames.

Polysexualité : Une personne qui est attirée romantiquement et/ou sexuellement par plusieurs genres.

Orientation sexuelle : Le potentiel d'attraction ou d'intérêt sexuel d'un individu envers un autre, que celui-ci soit fondé sur un intérêt émotionnel, intime ou sexuel. Il est préférable d'utiliser ce terme plutôt que de faire allusion à une « préférence sexuelle ».

Termes associés au genre (identité et expression)

Agence : Une personne qui ne s'aligne pas ou ne s'identifie pas personnellement avec les concepts conventionnels sur le genre, comme le fait d'être un homme ou une femme.

Androgynie : Une forme d'expression du genre qui peut être interprétée comme étant à la fois ou non masculine ou féminine.

Sexe biologique : Terme utilisé pour décrire la classification d'une personne en tant qu'homme, femme ou intersexué, sur la base de caractéristiques anatomiques, hormonales et chromosomiques.

Cisgenre : Désigne une personne dont l'identité sexuelle correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Cisnormativité : Un préjugé culturel qui suppose que toutes les personnes sont cisgenres, souvent en ignorant les trans ou la diversité des genres, ce qui entraîne la discrimination des personnes de diverses identité de genre.

Cissexisme : Une discrimination ou un préjugé envers les trans en faveur des identités cisgenres afin de se conformer aux normes sociales.

Travesti(e) : Terme utilisé pour décrire les personnes qui portent des vêtements typiquement attribués à d'autres genres.

Morinom : Terme utilisé pour désigner le nom de naissance d'une personne avant la transition. Peut être un élément déclencheur si le nom est utilisé intentionnellement pour nuire aux personnes transsexuelles.

Drag King : Terme décrivant quelqu'un qui exécute une (hyper-) masculinité, généralement dans un but de divertissement.

Drag Queen : Terme décrivant une personne qui pratique une (hyper-) féminité, généralement dans un but de divertissement.

FTM (de femme à homme) : Terme utilisé pour décrire un homme transgenre à qui on a assigné le genre de femme à la naissance.

Genre : Terme utilisé pour décrire les constructions sociales relatives aux rôles, comportements, expressions et identités masculine, féminine, non binaire et la diversité des identités de genre.

Genre binaire : Classification du genre en catégories distinctes et opposées allant de la masculinité à la féminité, souvent dictée par des normes sociales et culturelles.

Genre queer : Terme général utilisé pour décrire les identités non binaires ou non conformes au genre.

Dysphorie du genre : Sentiment de malaise ou de détresse qui se produit chez les personnes dont l'identité de genre diffère de leurs caractéristiques physiques liées au sexe.

Expression du genre : Comment un individu présente son genre (généralement masculin ou féminin) dans un contexte social, généralement par ses actions, sa tenue vestimentaire et son comportement.

Fluide de genre : Une personne qui n'a pas une identité et/ou une expression de genre fixe qui peut fluctuer au cours de sa vie.

Identité de genre : Se rapporte à l'expérience interne et individuelle d'une personne et à sa compréhension d'elle-même en tant qu'homme, femme, les deux, ni l'un ni l'autre, ou n'importe où dans le spectre des genres.

Non conforme au genre : Une forme d'identité ou d'expression de genre qui décrit l'absence de structures de genre traditionnelles, telles que les termes mâle, femelle, masculin ou féminin.

Hermaphrodite : Terme médical désuet pour désigner l'intersexualité (voir ci-dessous).

Intersexué : Terme utilisé pour décrire un individu présentant une combinaison de chromosomes, d'hormones ou de caractéristiques anatomiques qui diffèrent des patrons attendus chez l'homme et la femme.

Mégender : Terme qui décrit l'utilisation incorrecte d'un pronom ou d'une forme d'adresse qui ne correspond pas correctement à l'identité de genre d'une personne.

Metrosexuel : Terme utilisé pour décrire un homme (typiquement hétérosexuel) qui est perçu comme étant particulièrement méticuleux dans son apparence et son toilettage par rapport à la normale.

MTF (homme à femme) : Terme utilisé pour décrire une femme transgenre à laquelle on a assigné le genre homme à la naissance.

Mx : Terme honorifique qui est neutre du point de vue du genre (contrairement à M., Mme, Mlle, etc.).

Non-binaire : Une identité de genre utilisée pour décrire une personne qui ne s'identifie pas exclusivement comme étant un homme ou une femme, mais qui peut s'identifier comme étant à la fois un homme et une femme, une personne se situant entre ces deux catégories, ou en dehors de celles-ci.

Pangendre : Une personne qui s'identifie à toutes les identités de genre ou à des identités multiples.

Chirurgie de réaffectation sexuelle : Terme désuet décrivant un processus par lequel un individu subi des interventions médicales (souvent chirurgicales) qui modifient le genre assigné à une personne à la naissance. Le cas échéant, il faut plutôt parler de « chirurgie de confirmation du genre ».

Transgenre / Trans : Terme général utilisé pour décrire les personnes qui ne s'identifient pas (totalement ou partiellement) au genre qui leur a été assigné à la naissance.

Transhomme ; Transfemme : Terme utilisé pour décrire une personne qui a complété le processus de transition pour devenir un homme ou une femme.

Transphobie : Terme utilisé pour décrire la peur, la haine et/ou la discrimination à l'égard des personnes transgenres ou qui vivent une période d'ambiguïté du genre.

Transsexuel : Un vieux terme utilisé pour décrire les personnes trans qui subissent des opérations d'affirmation de leur genre ou des traitements médicaux pour mieux aligner leur corps, sur le plan hormonal et chirurgical, à leur identité de genre.

Transition / En transition: Se réfère au processus par lequel une personne transgenre change certains aspects de soi-même pour mieux les aligner avec leur identité de genre. Cela peut impliquer des changements au niveau des aspects sociaux, juridiques ou médicaux.

Travesti(e) : Un terme désuet utilisé pour désigner un individu qui se travestit.

Termes associés au genre et/ou à l'attrait

2SLGBTQ+ (LGBT, LGBTQ2S+, LGBTTIQQ2A, etc.) : Un initialisme utilisé pour décrire les individus de diverses identités sexuelles et de genre. Il comprend généralement les termes « bispirituel », « lesbienne », « gay », « bisexuel », « transgenre », « homosexuel » et le signe « plus », qui inclut les identités qui ne sont pas immédiatement répertoriées. En fonction du contexte social, différentes formes de l'initialisme peuvent être utilisées, mais le terme LGBT est largement reconnu dans le monde entier.

Allié : Personne qui s'exprime et défend une personne ou un groupe qui est ciblé et qui fait face à la discrimination en fonction de son orientation sexuelle ou de son identité/expression de genre. Un allié s'efforce de mettre fin à l'oppression en soutenant et en défendant les personnes qui sont stigmatisées, discriminées ou traitées injustement.

Dans le placard : Terme utilisé pour décrire une personne qui n'est pas ouverte à déclarer sa sexualité ou son identité de genre.

Sortir du placard : Le processus par lequel une personne accepte et/ou se compose avec sa propre sexualité ou identité de genre. Il s'agit d'une exploration de soi et, finalement, du partage de l'identité avec les autres.

Sortie : Le processus qui comporte une déclaration de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne sans son consentement explicite.

Passage : Terme utilisé pour décrire un individu qui peut être perçu comme étant cisgender et/ou hétérosexuel.

Allosexuel : Terme générique utilisé pour décrire les personnes de diverses identités sexuelles et de genre. Historiquement, il s'agissait d'un terme péjoratif qui soulignait la différence et qui visait les personnes LGBTQ2+. Toutefois, ce terme a été récupéré par certains membres de la communauté aux fins d'autonomisation.

En questionnement : Il s'agit généralement d'une personne qui n'est pas certaine de sa propre orientation sexuelle ou de son identité/expression de genre, ou qui est en train de les explorer.

Bispirituel : Terme généralement utilisé au sein de la communauté autochtone pour reconnaître l'interdépendance entre le genre, la sexualité, la communauté, la culture, et la spiritualité. Il est couramment utilisé par les individus pour décrire leur expérience de l'existence ou de l'épanouissement des deux sexes, féminin et masculin.

5.2. Ouvrages référencés

Allen, M. (2015). *Police-reported hate crime in Canada, 2013*. Source :

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2015001/article/14191-eng.htm#a20>

Ally's guide to terminology. (n.d.). GLAAD; Movement Advancement Project. Source :

https://www.glaad.org/sites/default/files/allys-guide-to-terminology_1.pdf

An intersectional approach to discrimination: Addressing multiple grounds in human rights claims.

(2001). Ontario Human Rights Commission. Source : <http://www.ohrc.on.ca/en>

[/intersectional-approach-discrimination-addressing-multiple-grounds-human-rights-claims](http://www.ohrc.on.ca/en/intersectional-approach-discrimination-addressing-multiple-grounds-human-rights-claims)

Anand, G. (2020). *Why workplace diversity and inclusion matter*. Source :

<https://www.canadianconsultingengineer.com/features/why-workplace-diversity-and-inclusion-matter/>

Art of Inclusion. (2019). The City of Edmonton. Source :

https://www.edmonton.ca/city_government/documents/PDF/DI_ArtofInclusion_Final.pdf

Becoming an ally and practicing allyship. (n.d.). British Columbia Teachers' Federation. Source :

<https://bctf.ca/uploadedFiles/Public/SocialJustice/EquityInclusion/Becoming%20an%20ally%20and%20practicing%20allyship.pdf>

Casey, B. (2019). *The health of LGBTQIA2 communities in Canada. Report of the standing committee on health*. Source :

<https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/421/HESA/Reports/RP10574595/hesarp28/hesarp28-e.pdf>

Clancy, C. (2018). *Police banned from further Edmonton pride parades after protesters halt event*.

Source : <https://edmontonjournal.com/news/local-news/protesters-halt-parade-demand-police-no-longer-march-in-pride>

Clements, K. (2018). *What does it mean to misgender someone?* Source :

<https://www.healthline.com/health/transgender/misgendering>

Coaston, J. (2019). *Intersectionality explained*. Source : <https://www.vox.com/the-highlight/2019/5/20/18542843/intersectionality-conservatism-law-race-gender-discrimination>

Coming out handout (n.d.) The Safe Zone Project. Source : <https://thesafezoneproject.com/wp-content/uploads/2016/05/Coming-Out-Handout.pdf>

Coming out as transgender. (n.d.). Source : <https://uwm.edu/lgbtrc/wp-content/uploads/sites/162/2014/09/hrc-coming-out-as-trans-guide.pdf>

The coming out process. (n.d.). California State University. Source : <https://web.csulb.edu/colleges/chhs/safe-zone/coming-out/>

Egale's message to legislators on this trans day of remembrance. (2015). Source : <https://egale.ca/observing-trans-day-of-remembrance/>

Egan v. Canada. (1995). Supreme Court Judgements. Source : <https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/en/item/1265/index.do>

Ellis, R. (2016). Orlando shooting: 49 killed, shooter pledged ISIS allegiance. Source : <https://www.cnn.com/2016/06/12/us/orlando-nightclub-shooting/index.html>

Employee resource groups: Toolkit for diversity and inclusion practitioners. (2015). Canadian Centre for Diversity and Inclusion. Source : <https://ccdi.ca/media/1073/20150716-Ccdi-report-erg-toolkit.pdf>

Equity, diversity, & inclusion handbook (2019). The City of Hamilton. Source : <https://www.hamilton.ca/sites/default/files/media/browser/2019-02-28/equity-diversity-inclusion-handbook-draft.pdf>

Equity & inclusion lens handbook. (2015). City of Ottawa. Source : https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/ei_lens_hb_en.pdf

Equity & inclusion lens snapshot - LGBTQ. (2016). City of Ottawa. Source : https://documents.ottawa.ca/sites/documents/files/lgbtq_ss_en.pdf

German, E. (2019). *Big impact of microaggressions.* Retrieved from <https://news.harvard.edu/gazette/story/2019/11/microaggressions-and-their-role-in-mental-illness/>

Goode, S., & Dixon, I. (2016). *Are employee resource groups good for business?* Source : <https://www.shrm.org/hr-today/news/hr-magazine/0916/pages/are-employee-resource-groups-good-for-business.aspx>

Grenier, A. & Hixson-Vulpe, J. (2017). *Beyond Diversity: An LGBT best practices guide for employers.* Source : <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>

Hawkins et al. (2017). *Advancing the conversation: Next steps for lesbian, gay, bisexual, trans, and queer (LGBTQ) health sciences librarianship*. Source :
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5624421/>

History of Canadian Pride. (n.d.). Source :
<https://www.queerevents.ca/canada/pride/history#queerdates>

Hixon-Vulpe, J. (2018). *Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2S+ jobseekers*. Source : https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf

Hooper, T. (2019). *Queering '69: The recriminalization of homosexuality in Canada*. Source :
<https://www.utpjournals.press/doi/full/10.3138/chr.2018-0082-4>

Hopper, T. (2017). 'Our pride includes our police': Vancouver LGBT activists rally against black lives matter plan to shun cops. Source : <https://nationalpost.com/news/canada/our-pride-includes-our-police-vancouver-lgbt-activists-rally-against-black-lives-matter-plan-to-shun-cops>

Inclusive language guide (2017). University of Calgary. Source :
<https://www.ucalgary.ca/odepd/files/odepd/inclusive-language-guide-june-13-2017.pdf>

Integration of gender-based analysis plus into instructional design. (n.d.) Women and Gender Equality Canada. Source : <https://cfc-swc.gc.ca/gba-accs/integration-en.pdf>

Jaffray, B. (2020). *Experiences of violent victimization and unwanted sexual behaviours among gay, lesbian, bisexual and other sexual minority people, and the transgender population, in Canada, 2018*. Source : from: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-eng.htm>

Kirkup, K. (2013). *Best practices in policing and LGBTQ communities in Toronto*. Source :
https://kylekirkup.files.wordpress.com/2013/11/oacp_lgbtq_finalweb.pdf

Lamont, A. (n.d.). *Guide to allyship*. Source : <https://guidetoallyship.com/>

LGBTQ2S+ workplace inclusion. (n.d.) Source : <https://education.prideatwork.ca/>

Mozilla workplace transition policy guidelines. (2019). Source :
<https://blog.mozilla.org/inclusion/mozilla-workplace-transition-policy-guidelines/>

Omstead, J. (2019). *Directors vote to cancel 2019 Edmonton pride festival*. Source :
<https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/edmonton-pride-festival-cancelled-2019-1.5093276>

Legitimacy policing in depth. (n.d.) The RAND Corporation. Source : <https://www.rand.org/pubs/tools/TL261/better-policing-toolkit/all-strategies/legitimacy-policing/in-depth.html>

Reiti, J., & Nasser, S. (2016). *Pride says it 'never agreed' to exclude police, as black lives matter slams police for 'pink-washing'.* Source : <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/black-lives-matter-pride-protest-1.3663250>

Rhodes, B. (2017). *Halifax regional police bow out of pride parade.* Source : <https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/halifax-regional-police-bow-out-of-pride-parade-1.3968718>

The safe space kit: Guide to being an ally to LGBT students. (2016). GLSEN. Source : <https://www.glsen.org/sites/default/files/GLSEN%20Safe%20Space%20Kit.pdf>

Speak up at school: How to respond to everyday prejudice, bias, and stereotypes. (n.d.). Source : <https://www.tolerance.org/sites/default/files/2019-04/TT-Speak-Up-Guide.pdf>

Test, L. *How to start an employee resource group.* (2019). Source : <https://blog.namely.com/how-to-start-an-employee-resource-group>

Transgender inclusion in the workplace: A toolkit for employers. (2016). Human Rights Campaign Foundation. Source : https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf

Violence against the transgender community in 2020. (n.d.). Human Rights Campaign. Source : <https://www.hrc.org/resources/violence-against-the-trans-and-gender-non-conforming-community-in-2020>

What is GBA+? (2020). Status of Women Canada. Source : <https://cfc-swc.gc.ca/gba-acs/index-en.html>

What is NoHomophobes.com? (2012). Institute for Sexual Minority Studies and Services. Source : <http://www.nohomophobes.com/>

5.3. Remerciements

Cette boîte à outils a été développée par Matthew Cheung du Service de police d'Edmonton.

Merci à tous ceux qui ont apporté leur contribution, leur soutien et leurs conseils dans la création de cette boîte à outils.

Peter Cuthbert, Association canadienne des chefs de police

Natalie Wright, Association canadienne des chefs de police

Chad Tawfik, Service de police de Calgary

Doug Elliot, Cambridge LLP

John McDougall, Commission de police d'Edmonton

Murray Billett, Commission de police d'Edmonton (retraité)

Chelsea Hawrelak, Service de police d'Edmonton

Enyinnah Okere, Service de police d'Edmonton

Mitch Flaman, Service de police d'Edmonton

Jean Turner, Gendarmerie royale du Canada de l'Ontario

Joe Couto, Association des chefs de police de l'Ontario

Ingrid Berkeley-Brown, Service de police de la région de Peel (retraîtée)

Lee Bergerman, Gendarmerie royale du Canada

Suelyn Knight, Service de police de Toronto

Dale Quiring, Service de police de Vancouver

Heidi Schellhorn, Service de police de la région de York