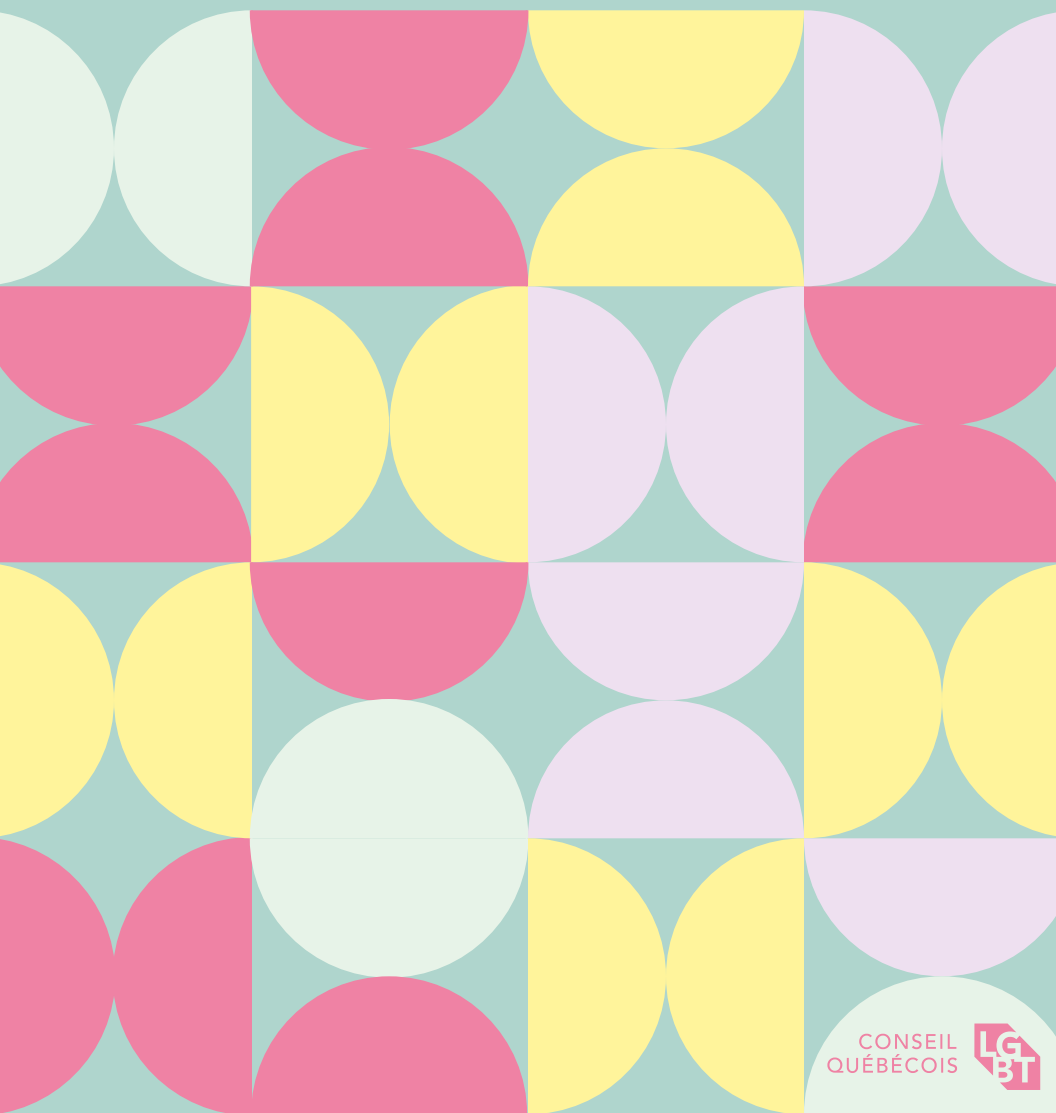


GUIDE

pratique

Pour des **municipalités
québécoises inclusives**
des personnes
LGBTQIA2+



**Guide pratique pour
des municipalités
québécoises inclusives
des personnes
LGBTQIA2+**



POUR DES MUNICIPALITÉS QUÉBÉCOISES INCLUSIVES DES PERSONNES LGBTQIA2+ GUIDE PRATIQUE

UN PROJET DU CONSEIL QUÉBÉCOIS LGBT

Comité consultatif

Christian Arseneault
*Ancien conseiller municipal
de la Ville de Montréal*

Christian Schryburt
*Association des directeurs
généraux des municipalités
du Québec*

David Carpentier
*Doctorant en science politique
à l'Université d'Ottawa*

Rédaction
Sheba Akpokli, Étienne Dufour
et Hugo Godoy

Li-Anne Fortin-Guay
*Ministère des Affaires
municipales et de l'Habitation*

Révision
Loïs Crémier
et Catherine Lavarenne

Florence Gallant-Chenel
TransEstrie

Direction artistique
Yarijey Techer

Anabelle Martini
*Union des Municipalités
du Québec*

Graphisme et infographie
Luckensy Odigé

Ce projet est financé par Femmes et Égalité des genres Canada :



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada

Avec la collaboration de :



Affaires municipales
et Habitation

Québec



©2023 Conseil québécois LGBT (dernière mise à jour : août 2023)

Tous droits réservés

Comment utiliser ce guide

Ce guide pratique se veut clés en main. Vous y trouverez :

- ▼ une mise au point sur le lexique et l'avancée des droits LGBTQIA2+ ;
- ▼ un état des lieux annonçant les objectifs du guide ;
- ▼ des recommandations concrètes, présentées par champ d'action, que vous pourrez mettre en œuvre dans votre municipalité et
- ▼ plusieurs outils pratiques et affiches détachables, que vous pourrez mettre en évidence dans votre espace de travail.

Les bonnes pratiques relevées et sélectionnées par le Conseil québécois LGBT vous sont présentées sous forme de recommandations dans ce guide. Évidemment, les municipalités sont libres de choisir celles qui conviennent à leur structure et à leurs capacités.

-
- 🌐 **Ce pictogramme renvoie à une ressource en ligne: repérez-le au cours de votre lecture et rendez-vous en ligne pour consulter les ressources complémentaires à ce guide à l'adresse conseil-lgbt.ca/muni ou numérisez ce code QR :**





Table des matières

- 04 Comment utiliser ce guide
- 06 Qui sommes-nous?

- 07 MISE AU POINT**
- 09 Lexique

- 15 ÉTAT DES LIEUX**
- 17 L'importance de l'engagement municipal
- 20 Anticiper et déjouer les résistances au changement

- 21 RECOMMANDATIONS**
- 23 Par où commencer?
- 25 Développement social
- 28 Aménagement et urbanisme
- 31 Services
- 33 Administration et communications
- 35 Ressources humaines
- 37 Aller de l'avant

- 39 OUTILS**
- 41 Notes



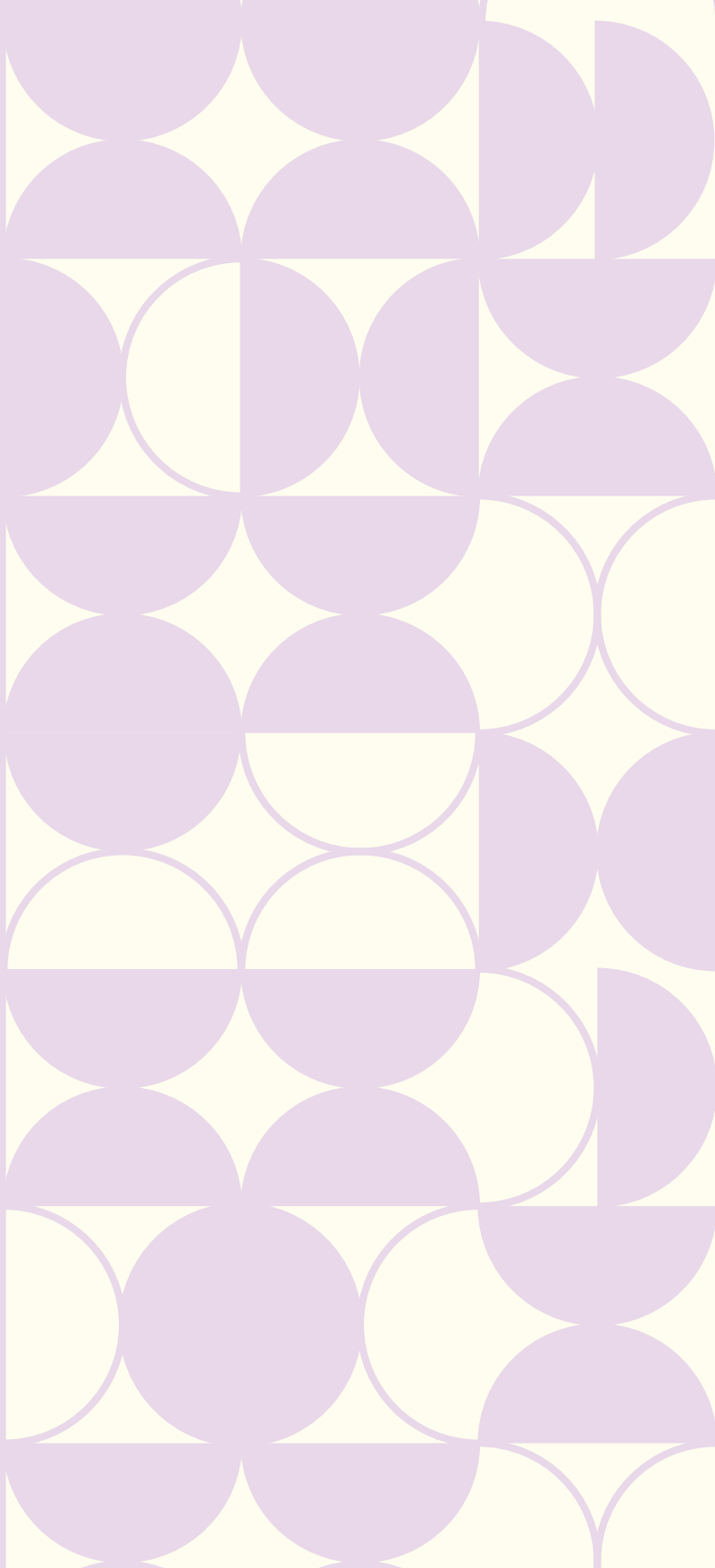
Qui sommes-nous?

Fondé en 1993, le Conseil québécois LGBT veille à faire respecter les droits juridiques, sociaux et institutionnels de l'ensemble des membres des communautés LGBTQIA2+ au Québec. Le Conseil soutient tout d'abord ses membres, une soixantaine d'organismes LGBTQIA2+ québécois. Ses actions pour collaborer avec les décisionnaires et pour informer, sensibiliser et mobiliser les collectivités face aux réalités que vivent les communautés LGBTQIA2+ sont basées sur la concertation avec ses membres et sur le travail de son équipe dynamique. C'est cette expérience et cette expertise incomparables des enjeux des communautés LGBTQIA2+ que le Conseil tâche d'apporter à la table.

Nos membres

Les organismes membres du Conseil québécois LGBT œuvrent dans plusieurs domaines (intervention, défense de droits, santé, formation, etc.). Pour trouver un organisme près de chez vous, rendez-vous sur conseil-lgbt.ca/membres

MISE AU POINT



Lexique

À noter que les définitions présentées ci-dessous peuvent varier (époques, régions, etc.). Il est nécessaire de rester à l'écoute et de se rappeler que l'autodétermination prime toujours sur les définitions sur papier.

Allochtone : au Canada, se dit d'une personne non autochtone.

Asexuel·le : se dit d'une personne qui ne ressent pas ou qui ressent peu d'attirance physique et sexuelle envers d'autres personnes.

Bisexuel·le : se dit d'une personne qui ressent de l'attirance physique et sexuelle envers des personnes du même genre et envers des personnes de genre différent.

Cis (ou Cisgenre) : se dit d'une personne qui s'identifie à la mention de sexe et au genre qui lui ont été attribués au début de sa vie.

Cisnormativité : cadre culturel ou social, souvent implicite, selon lequel tout le monde est cisgenre et qu'il s'agit là de la norme. La cisnormativité engendre la marginalisation des personnes trans. Elle repose soit sur l'effacement de ces dernières, soit sur un préjugé favorable envers les personnes cisgenres, soit sur les deux à la fois.

Expression de genre : l'expression de genre désigne les caractéristiques genrées qu'exprime une personne. L'expression de genre désigne donc l'ensemble de l'apparence et des comportements d'une personne : vêtements, style, coiffure, pilosité, démarché, maquillage, posture, voix, façon de s'exprimer, etc. L'expression de genre n'indique pas l'identité de genre d'une personne ni son orientation sexuelle ou romantique.

Gai-e/Gay: se dit d'une personne attirée par d'autres personnes du même genre (un homme gai ou une femme gaie).

Hétéronormativité: cadre culturel et social, souvent implicite, selon lequel tout le monde est hétérosexuel et qu'il s'agit là de la norme. L'hétéronormativité engendre la marginalisation des minorités sexuelles. Elle repose soit sur l'effacement de ces dernières, soit sur un préjugé favorable envers les personnes hétérosexuelles, soit sur les deux à la fois.

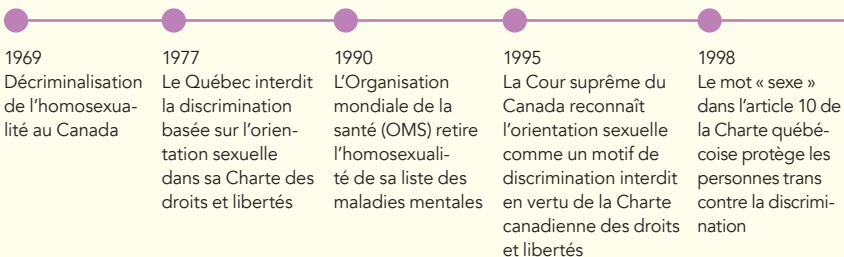
Identité de genre: l'identité de genre fait référence au genre auquel une personne s'identifie, quels que soient sa mention de sexe à l'état civil et son expression de genre. L'identité de genre peut évoluer au cours de la vie.

Intersexe: se dit d'une personne qui a des caractéristiques physiques (parties génitales internes ou externes, chromosomes, hormones, etc.) qui ne correspondent pas à une seule des deux catégories médicales de sexe reconnues.

Lesbienne: se dit généralement d'une femme qui ressent de l'attirance physique et sexuelle envers d'autres femmes.

Mégender: attribuer à une personne, intentionnellement ou non, un genre qui ne correspond pas à son identité de genre. Mégender peut se traduire par l'utilisation de pronoms, d'un vocabulaire, d'accords ou de salutations qui ne correspondent pas à l'identité de genre de la personne dont il est question.

LIGNE DU TEMPS SUR LES LUTTES MENÉES POUR LES DROITS LGBTQIA2+ AU QUÉBEC ET AU CANADA



Mention de sexe : la mention de sexe désigne le genre d'une personne sur les documents d'identité officiels. En général, elle est attribuée en fonction de ce qui est indiqué sur l'acte de naissance. Au Québec, la mention de sexe peut être modifiée par une demande officielle et la présentation de documents justificatifs.

Non-binaire : se dit d'une personne qui ne s'identifie pas (ou pas exclusivement) comme femme ou homme. Certaines personnes non-binaires s'identifient comme trans, d'autres non.

Non conforme dans le genre (ou de genre non conforme) : se dit d'une personne qui ne se conforme pas aux stéréotypes associés à son genre ou à son sexe assigné à la naissance.

Orientation sexuelle : l'orientation sexuelle désigne l'attraction ou l'absence d'attraction physique et sexuelle que ressent une personne envers d'autres personnes.

Pansexuel·le : se dit d'une personne qui peut ressentir de l'attraction physique et sexuelle envers des personnes sans égard à leur genre.

Personne racisée : se dit d'une personne qui appartient ou qui est perçue comme appartenant à un groupe ayant subi un processus de racisation. La racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation lié, entre autres, à la couleur de la peau, la langue ou l'accent, etc.

2004
L'orientation sexuelle est protégée contre les propagandes haineuses au Canada

2005
Le mariage entre personnes du même sexe est légalisé à travers le Canada

2015
Les personnes trans peuvent changer leur mention de sexe et leur prénom légal sans prérequis chirurgical (chirurgie sur les parties génitales)

2022
Les personnes non-binaires sont reconnues dans le Code civil du Québec et le changement de la mention du sexe (F, H, X) devient gratuite

Queer: historiquement, queer (signifiant étrange) est une insulte à l'intention des personnes non hétérosexuelles ou qui ne se conforment pas aux stéréotypes de genre. Réapproprié par des communautés militantes gaies et lesbiennes dans les années 1990, le mot désigne des personnes et des pratiques qui refusent et luttent contre l'hétéronormativité et la cisnormativité. Une personne queer peut être cis, trans, non-binaire, ou autre.

Stéréotypes de genre: les stéréotypes de genre sont des représentations sociales qui associent certaines apparences, préférences et comportements tantôt à la masculinité, tantôt à la féminité.

Thérapie de conversion: la thérapie de conversion est une pratique qui vise à changer l'orientation sexuelle d'une personne pour la rendre hétérosexuelle, à changer son identité de genre pour la rendre cisgenre ou à changer son expression de genre pour qu'elle se conforme aux stéréotypes de genre. Ces pratiques ont été reconnues néfastes et sont maintenant interdites par la loi au Québec et au Canada.

Trans (ou Transgenre): se dit d'une personne qui ne s'identifie pas à la mention de sexe ou au genre qui lui ont été attribués au début de sa vie.


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

Two-Spirit: se dit d'une personne autochtone d'Amérique du Nord qui incarne à la fois un esprit féminin et un esprit masculin ou dont l'identité de genre, l'orientation sexuelle ou l'identité spirituelle n'est pas limitée par la dichotomie masculin/féminin. Les traductions françaises «bispirituel·le» et «Deux-Esprits» sont parfois utilisées.

La plupart des définitions incluses dans ce lexique sont issues des guides du Conseil québécois LGBT *Mieux nommer et mieux comprendre: changer de regard sur les enjeux trans et les réalités de la diversité de genre* (2020) et *Pour une pleine reconnaissance des réalités des*

personnes intersexes (2022), du Lexique de la diversité sexuelle et de genre du Bureau de la traduction du Canada (2019) et de l'ouvrage de Marie-Philippe Drouin et la Coalition des familles LGBT *Des mots pour exister: nommer les identités, les familles et les réalités LGBT+* (2022).





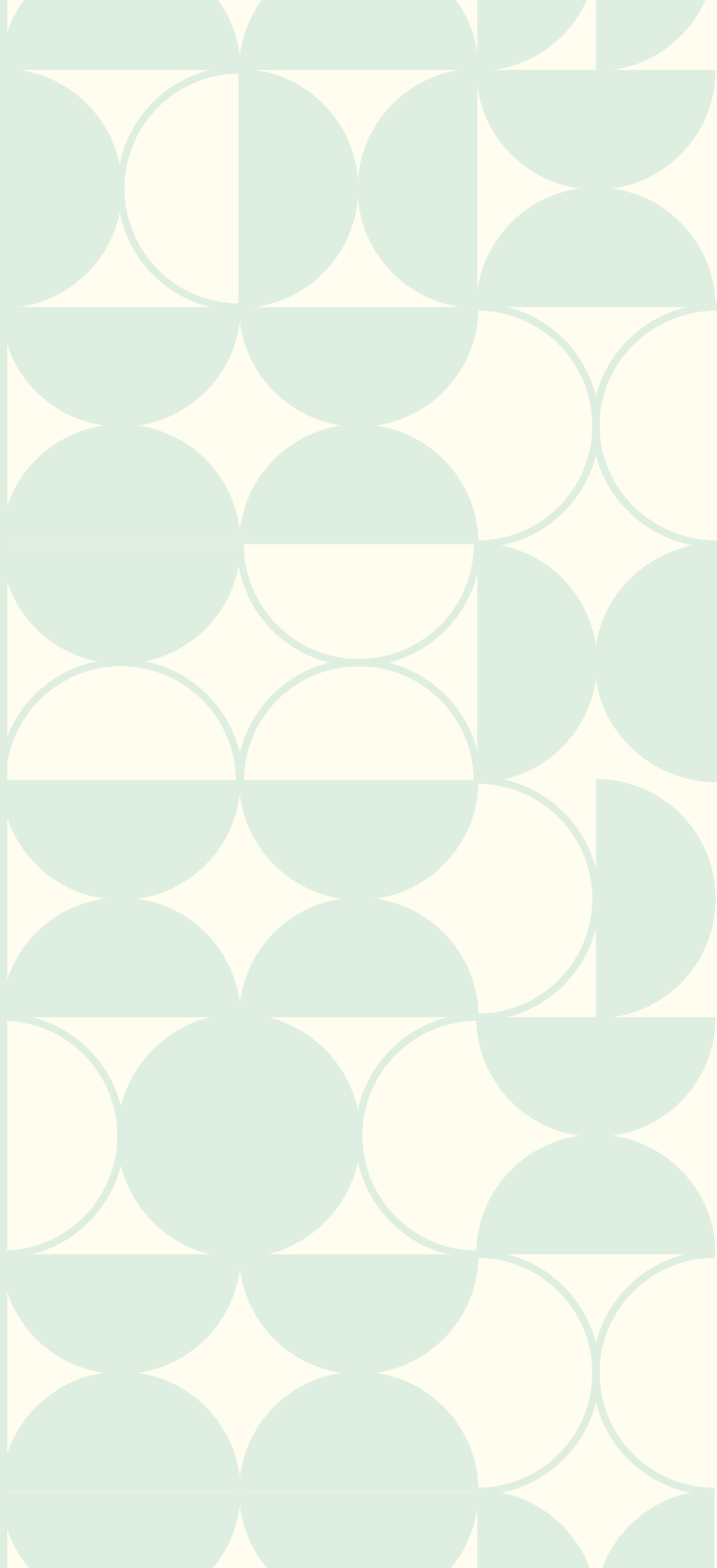
DANS CE GUIDE, NOUS UTILISONS L'ACRONYME «LGBTQIA2+». TOUTEFOIS, IL N'Y A PAS UN SEUL «BON» ACRONYME.

UN MOT SUR L'ACRONYME LGBTQIA2+

Il existe plusieurs variations de l'acronyme pour parler des enjeux de diversité des corps sexués, des genres et des pratiques sexuelles, telles que LGBT, LGBTQ, LGBTQ+ et LGBTQIA2+. Considérant la richesse de ce vocabulaire, il peut être difficile de choisir un acronyme qui favorise l'inclusion et représente adéquatement les réalités dont on parle. Dans ce guide, nous utilisons l'acronyme «LGBTQIA2+», pour «lesbienne, gai, bisexuel·le, trans, queer, intersexe, asexuel·le, Two-Spirit et toute autre orientation sexuelle,

identité ou expression de genre incluse sous ce parapluie». Toutefois, il n'y a pas un seul «bon» acronyme : l'important est d'en choisir un qui reflète les populations dont on parle ou à qui on parle. Par exemple, si on parle spécifiquement des hommes, on peut utiliser «GBTQ+» pour désigner «les hommes gais, bisexuels, trans, queers, etc.». Par ailleurs, l'acronyme «DSPG» pour «diversité sexuelle et pluralité des genres» est souvent utilisé comme alternative à l'acronyme LGBTQIA2+ et ses variantes.

ÉTAT DES LIEUX



L'importance de l'engagement municipal

En tant que premier espace de participation citoyenne, les municipalités assument plusieurs responsabilités qui touchent directement la population. En ce sens, on observe depuis plusieurs années des efforts importants de leur part pour soutenir la participation de groupes vulnérables et atteindre la parité entre les hommes et les femmes. Pour continuer ce travail visant à inclure les individus marginalisés, les municipalités peuvent ouvrir le dialogue avec les communautés LGBTQIA2+ sans attendre.

Il ne faut pas perdre de vue que les personnes LGBTQIA2+ représentent entre 10 et 15%¹ de la population canadienne et que les municipalités disposent de nombreux moyens pour valoriser concrètement ces groupes. Ce guide présente quelques-uns de ces moyens pour mettre en place des mesures, des politiques publiques, des programmes et des services plus inclusifs.

La structure administrative et politique du milieu municipal québécois a favorisé l'établissement d'un nombre important de petites municipalités : près du tiers de l'ensemble des municipalités canadiennes se trouve au Québec! Si elle permet une autonomie avantageuse, cette multiplication de gouvernements de proximité occasionne aussi une variabilité en ce qui concerne l'inclusion et la promotion des droits des personnes LGBTQIA2+ d'une municipalité à l'autre.

Les personnes LGBTQIA2+ sont nombreuses à migrer des petites municipalités vers les grands centres urbains. Ce phénomène concerne particulièrement les jeunes et s'explique par différents facteurs, à commencer par la rareté des modèles et le peu de visibilité des groupes

LGBTQIA2+ en région². Cette tendance peut être contrée.

En luttant contre les préjugés sur le manque d'ouverture des régions aux réalités LGBTQIA2+, les municipalités augmentent leur attractivité pour les personnes et les familles de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres qui souhaitent quitter les grands centres urbains. Enrayer l'exode régional des personnes LGBTQIA2+, c'est travailler à garder la relève chez soi, pour qu'elle participe à la vie municipale et contribue au développement de la communauté locale.

Parmi les nombreuses responsabilités municipales, l'un des principaux facteurs d'attractivité et de rétention des populations LGBTQIA2+ est l'accès égalitaire aux services et aux installations municipales. Par exemple, une consultation menée à Montréal indique que jusqu'à 63%³ des personnes trans n'utilisent pas les services de la Ville par crainte de subir un traitement différencié ou discriminatoire en raison de leur identité ou expression de genre.

En adoptant des pratiques internes inclusives des personnes LGBTQIA2+, les municipalités ont aussi l'occasion de créer un environnement de travail plus susceptible d'attirer et de mettre en confiance leurs employé·es LGBTQIA2+. Qui plus est, les élu·es et les fonctionnaires LGBTQIA2+ peuvent jouer un rôle de modèle pour les citoyen·nes des communautés et ainsi, leur permettre de s'identifier à leurs représentant·es⁴ et de s'intéresser davantage à la politique locale. En somme, la représentation positive pourrait stimuler la participation citoyenne des personnes plus marginalisées.

Ce guide met de l'avant des recommandations pour :

- ▼ Contrer la tendance qu'ont les personnes LGBTQIA2+ à partir vers les grands centres urbains pour trouver des milieux de vie dans lesquels elles voient un plus grand potentiel d'épanouissement ;

- ▼ Rendre les municipalités plus attractives pour que de nouvelles personnes et familles choisissent de s'y installer et de participer à la vie sociale, culturelle et politique locale ;
- ▼ Créer et renforcer des liens entre les municipalités et les organismes LGBTQIA2+ des différentes régions du Québec ;
- ▼ Attirer, embaucher et retenir dans le milieu municipal, des employé-es qui font partie des communautés LGBTQIA2+, grâce à des politiques de ressources humaines plus inclusives ;
- ▼ Contribuer à l'amélioration des services municipaux en favorisant le sentiment de confiance des personnes LGBTQIA2+ envers ceux-ci.

**IL NE FAUT PAS
PERDRE DE VUE QUE
LES PERSONNES
LGBTQIA2+
REPRÉSENTENT
ENTRE 10 ET 15%
DE LA POPULATION
CANADIENNE.**

Anticiper et déjouer les résistances au changement⁵

① Le personnel, déjà débordé, considère le travail sur l'inclusion des personnes LGBTQIA2+ comme une surcharge de travail.

- Montrer au personnel que le travail sur l'inclusion enrichit et s'intègre bien dans ce qui se fait déjà dans la municipalité ;
- Fournir des outils faciles d'utilisation au quotidien.

② Le personnel ne voit pas l'utilité de mener ce travail puisqu'il estime que tout le monde est déjà traité de manière équitable.

- Expliquer les besoins en fournissant des informations et des statistiques sur les iniquités actuelles et leurs conséquences ;
- Organiser des activités de sensibilisation et de formation.

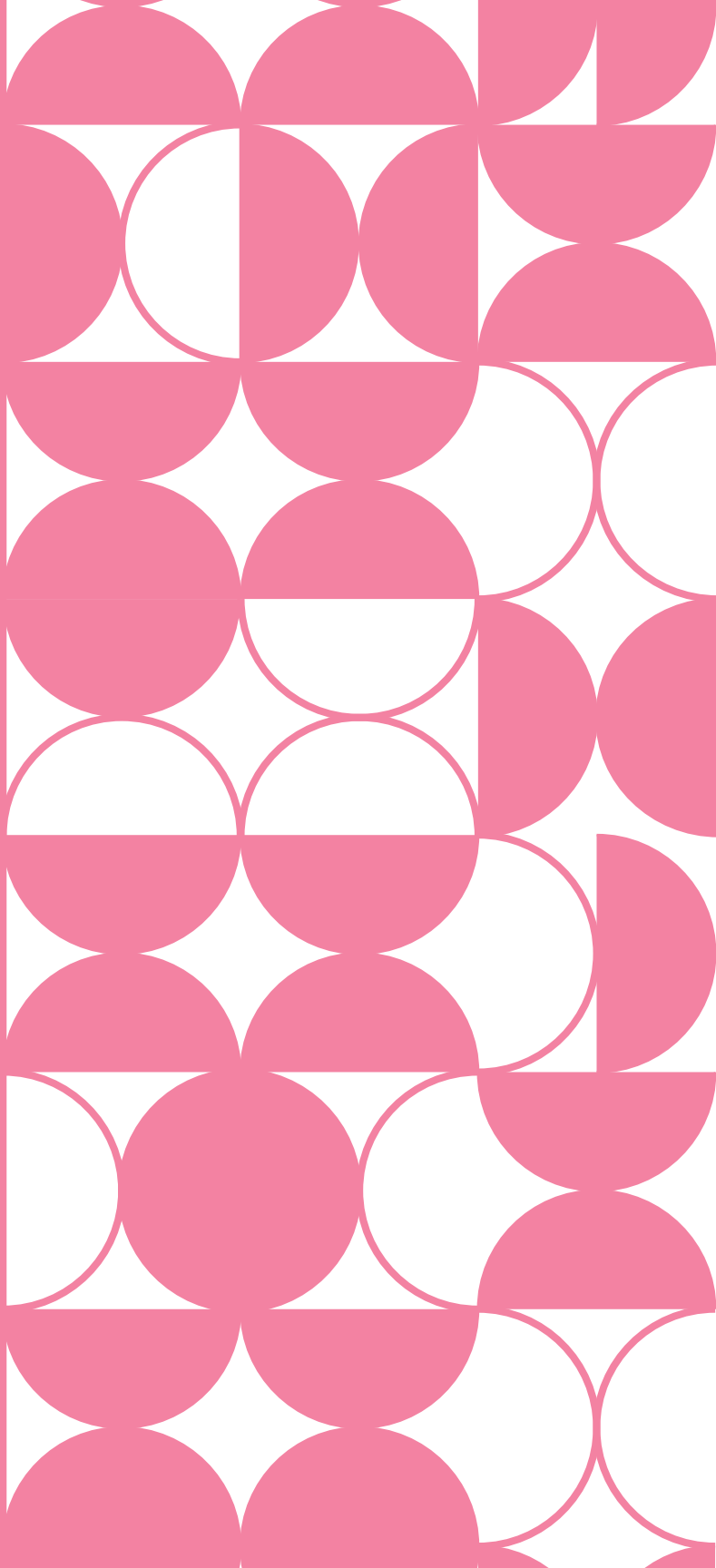
③ Le personnel est préoccupé par les coûts liés à la réforme des pratiques organisationnelles.

- Miser d'abord sur les recommandations qui peuvent être mises en place facilement, rapidement et gratuitement ;
- Se rappeler que l'inaction risque de coûter plus cher à long terme.

④ Le changement peut prendre du temps, notamment en raison du roulement de personnel et des élections municipales tous les quatre ans.

- Fixer des échéanciers réalistes ;
- Encourager le conseil municipal et la direction générale à s'engager à long terme dans la cause.

RECOMMENDATIONS



Par où commencer?

- ▼ Désigner un·e fonctionnaire et nommer un·e élu·e membre du comité exécutif comme responsables des dossiers LGBTQIA2+. Ces personnes veilleront au suivi des dossiers et à la mise en œuvre des recommandations.
- ▼ Sensibiliser et former les personnes travaillant dans le milieu municipal aux réalités des communautés LGBTQIA2+.

Le Conseil québécois LGBT a créé un répertoire en ligne des activités de formation et de sensibilisation aux réalités LGBTQIA2+ au Québec. Pour trouver une activité offerte dans votre région : **inclusion-lgbtq2.ca**

- ▼ Mobiliser des outils pour avoir une vue d'ensemble des enjeux auxquels font face les populations LGBTQIA2+ dans votre milieu, comme l'approche intersectionnelle, l'analyse différenciée selon les sexes (ADS, ADS+), etc.

Les recommandations qui suivent sont présentées par thème.



L'APPROCHE INTERSECTIONNELLE

L'intersectionnalité est une notion issue du féminisme noir et particulièrement des recherches en droit de Kimberlé Crenshaw. Elle désigne le fait que nous avons tous·tes plusieurs identités qui se croisent et qui font de nous qui nous sommes. Ainsi, nos expériences sont constituées d'une multitude d'«intersections» qui interagissent entre elles. Par exemple, on peut être un homme cisgenre (identité de genre) hétérosexuel (orientation sexuelle) blanc (ethnicité) de classe moyenne (condition sociale).

L'intersectionnalité fait également référence à la manière dont les sources de discrimination se chevauchent et se renforcent mutuellement. Par exemple, les femmes noires ont une expérience de certains phénomènes, comme le racisme et le sexisme, différente de celle des hommes noirs ou des femmes blanches. En effet, les femmes noires peuvent être victimes de discriminations fondées à la fois sur leur statut de femme et sur leur statut de personne racisée.

**NOUS AVONS
TOUS·TES
PLUSIEURS
IDENTITÉS QUI
SE CROISENT
ET QUI FONT DE
NOUS QUI
NOUS SOMMES.**

Développement social

- ▼ Inclure les enjeux LGBTQIA2+ dans votre planification stratégique et les divers plans d'action qui en résultent.

EXEMPLES D'ICI

La Ville de Terrebonne mentionne les communautés LGBTQIA2+ à plusieurs endroits de son plan d'action en développement social (2023) comme population cible de plusieurs mesures inclusives. Le plan est disponible sur le site de la Ville de Terrebonne: ville.terrebonne.qc.ca

- ▼ Créer des liens privilégiés avec les organismes LGBTQIA2+ de votre région en les rencontrant et en montrant de l'intérêt envers leur travail.
- ▼ Offrir un soutien financier aux organismes LGBTQIA2+ de votre région.

Ce soutien peut prendre plusieurs formes: aider les organismes à obtenir des locaux à moindres frais ou mettre en place des programmes d'aide financière.

- ▼ S'assurer que les organismes LGBTQIA2+ de votre région sont invités à siéger sur les tables de concertation portant sur le vivre-ensemble et les enjeux sociaux. Soutenir la création de telles instances si elles n'existent pas déjà.

- ▼ S'assurer que les programmes d'aide aux autres populations marginalisées tiennent compte des réalités LGBTQIA2+.

En effet, les personnes LGBTQIA2+ sont partout. Elles sont aînées, immigrantes, femmes, autochtones, en situation de handicap, en situation de précarité, etc.

- ▼ Rendre les enjeux LGBTQIA2+ plus visibles dans l'espace public via des campagnes de sensibilisation, des événements culturels et éducatifs, des débats, des projections ou des expositions pour informer le reste de la population sur les questions LGBTQIA2+ et prévenir les discriminations.
- ▼ Poser des gestes symboliques, comme la levée du drapeau le 17 mai (Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie).

EXEMPLES D'ICI

La Fondation Émergence a recensé 261 municipalités québécoises qui ont levé le drapeau LGBTQIA2+ en 2021, et 287 en 2022! Pour participer à la prochaine Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, et pour consulter la liste des municipalités participantes, consultez le site **may17mai.com**

- ▼ Célébrer la fierté : collaborer avec les organismes LGBTQIA2+ locaux pour organiser des activités, des spectacles et des conférences.

Vous pouvez vous inspirer de la programmation annuelle de Fierté Val D'Or, Fière la fête (Sherbrooke), la Fête Arc-en-ciel de Québec, ou encore Fierté Montréal.

LES DRAPEAUX DE LA FIERTÉ

Les drapeaux de la Fierté sont multiples. Dans les années 1970, un premier drapeau comportait six couleurs: le rouge pour la vie, l'orange pour la santé, le jaune pour le soleil, le vert pour la nature, le bleu pour l'harmonie et le violet pour l'esprit. Le sens donné à ces couleurs a changé à travers le temps. Dans les années 2010, d'autres couleurs font leur apparition, comme le

noir et le brun pour représenter les personnes racisées, ou encore les trois bandes bleu clair, blanche et rose du drapeau trans. Un design récent ajoute au chevron les couleurs du drapeau intersexe (un cercle violet sur fond jaune). Cette version du drapeau de la Fierté est souvent utilisée dans le cadre d'événements d'envergure.



Adapté de G. Baker (1978)



D. Quasar (2018)



V. Vecchietti (2021)

**LES PERSONNES
LGBTQIA2+ SONT
ÂÎNÉES, IMMIGRANTES,
FEMMES,
AUTOCHTONES,
EN SITUATION DE
HANDICAP, ETC.**

Aménagement et urbanisme

- ▼ Aménager des vestiaires et des toilettes accessibles et non genrés, ainsi que des toilettes individuelles dans toutes les installations sportives, récréatives et publiques de la municipalité.

Cette mesure favorise le confort et la sécurité des personnes qui fréquentent les infrastructures municipales, à commencer par celles pour qui la séparation stricte des espaces « homme » et « femme » nuit à l'accès aux espaces. Ceci inclut des personnes non-binaires, des personnes trans, des parents accompagnant de jeunes enfants et des proches aidant·es.

Vous pouvez également adopter un règlement municipal afin de rendre obligatoire cette mesure pour toute nouvelle construction.

EXEMPLES D'ICI

En 2021, la Ville de Gatineau a déposé un projet pour aménager des toilettes universelles dans certaines de ses installations, en prenant soin de consulter les organismes LGBTQIA2+ de la région. Une présentation et plusieurs informations sont disponibles sur le site web de la Ville de Gatineau : [gatineau.ca](https://www.gatineau.ca)

- ▼ Soutenir clairement, par une politique écrite ou des affiches, le droit d'utiliser la toilette que l'individu juge correspondre le mieux à son genre.

- ▼ Adopter ou réviser les règlements sur l'occupation et l'entretien des bâtiments dans une optique ADS+, pour favoriser l'accès à des logements salubres et sécuritaires pour tout le monde.
- ▼ Assurer la sécurité de la population dans l'aménagement et la planification urbaine, par exemple en éclairant adéquatement toutes les rues et les parcs.
- ▼ Peindre des traverses piétonnes aux couleurs de l'arc-en-ciel pendant la saison estivale.
- ▼ Rendre le patrimoine LGBTQIA2+ de la municipalité plus visible à travers des statues, des monuments commémoratifs, des œuvres d'art, des murales, des plaques, des noms de rues, etc.

LA PRÉCARITÉ CHEZ LES COMMUNAUTÉS LGBTQIA2+

Les personnes qui subissent plusieurs types de discrimination, y compris les personnes LGBTQIA2+, ont souvent un plus faible revenu et ont plus de chances de vivre dans des conditions précaires. Cette précarité touche également une grande partie des aîné-es de nos communautés, dont les revenus sont souvent insuffisants. L'accès à des logements abordables et de qualité est difficile pour les personnes de la DSPG qui sont précaires

financièrement et sujettes à des discriminations basées sur l'orientation sexuelle ou le genre. Cette tendance contribue à augmenter le pourcentage de nos communautés en situation d'itinérance: jusqu'à 40 % des jeunes en situation d'itinérance s'identifient comme LGBTQIA2+⁶. Les personnes trans et non conformes dans le genre ont deux fois plus de risque de vivre dans une grande pauvreté ou en situation d'itinérance que la population générale⁷.

LA VIOLENCE VÉCUE PAR LES PERSONNES LGBTQIA2+

Dans une récente enquête menée par le Réseau des lesbiennes du Québec (RLQ) auprès des femmes de la diversité sexuelle, quatre femmes sur cinq (83,9%) ont déjà été victimes de discrimination sur la base du genre ou de l'orientation sexuelle au cours de leur vie⁸. Ces violences sont surtout verbales, physiques, psychologiques et économiques. Dans la

même enquête, 25,7% des répondantes ont déclaré avoir été victimes de violence physique. Au sein des communautés LGBTQIA2+, les personnes bisexuelles⁹ et les personnes trans sont victimisées de manière disproportionnelle¹⁰. Les personnes trans racisées sont le groupe dans lequel le taux de victimisation est le plus élevé de toute la DSPG allochtone au Canada¹¹.

**LES PERSONNES
QUI SUBISSENT
PLUSIEURS TYPES
DE DISCRIMINATION
ONT SOUVENT
PLUS DE CHANCES
DE VIVRE DANS
DES CONDITIONS
PRÉCAIRES.**

Services

- ▼ Encourager les clubs sportifs municipaux à mettre en place une politique de lutte contre les discriminations et soutenir l'application de cette politique.
- ▼ Doter les bibliothèques publiques d'ouvrages pédagogiques et de littérature LGBTQIA2+.
- ▼ S'assurer que des outils de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations vécues par les personnes LGBTQIA2+ sont accessibles dans tous les établissements qui offrent des services (maison des jeunes, centre sportif, bibliothèque, etc.).

Contactez les organismes LGBTQIA2+ de votre région pour voir s'ils ont des outils, des dépliants ou des affiches à distribuer.

- ▼ Encourager l'accueil bienveillant des personnes LGBTQIA2+ dans les transports publics (s'il y a lieu) en menant des campagnes de sensibilisation à leurs réalités (sous formes d'affiches dans les autobus, par exemple).
- ▼ Recenser et documenter les expériences de violences vécues par les personnes LGBTQIA2+ pour mieux intervenir auprès de ces populations.
- ▼ Collaborer avec le service de police qui dessert votre territoire (municipal ou provincial, selon le cas) pour lutter contre les crimes haineux ciblant les personnes LGBTQIA2+ et pour développer des pratiques d'intervention qui tiennent compte des réalités LGBTQIA2+.

LES RELATIONS ENTRE LA POLICE ET LES COMMUNAUTÉS LGBTQIA2+

Le Groupe de travail mixte contre l'homophobie constatait en 2007 que le corps policier et les communautés LGBTQIA2+ n'entretiennent pas des relations harmonieuses. Une consultation de ces communautés menée en 2019 à Montréal a révélé qu'un manque



de confiance envers les services policiers perdure. Comme le soulignait le Groupe de travail mixte contre l'homophobie, ce manque de confiance, ainsi que la peur de représailles, empêchent souvent les personnes de porter plainte à la police¹².

**QUATRE FEMMES
SUR CINQ SONT
VICTIMES DE
DISCRIMINATION
SUR LA BASE DE
LEUR GENRE OU DE
LEUR ORIENTATION
SEXUELLE AU
COURS DE LEUR VIE.**

Administration et communications

- ▼ Faciliter les processus de changement de nom et de mention de sexe dans tous les services municipaux (bibliothèque, réseau de transport, loisirs, etc.)

Par exemple, vous pouvez réduire le nombre de documents à fournir pour justifier un changement de prénom ou de mention de sexe, omettre la mention de sexe sur les formulaires lorsque cette information n'est pas nécessaire et ajouter un champ « Prénom usuel » dans les formulaires en ligne et pour tout service accessible avec une carte de membre.

- ▼  Mettre à jour tous les formulaires et documents municipaux relatifs à l'identité et l'état civil pour inclure la mention de sexe non-binaire (X) et refléter la diversité des modèles familiaux.
- ▼  Utiliser un langage inclusif dans les communications de la municipalité (rapports, plans, réseaux sociaux, etc.)

EXEMPLES D'ICI



La Ville de Trois-Rivières a opté pour la rédaction épïcène dans ses rapports annuels de 2020 et de 2021. Elle s'est également dotée d'une politique de rédaction épïcène. Les rapports et la politique de rédaction épïcène sont disponibles sur le site web de la Ville de Trois-Rivières : **v3r.net**

- ▼ Relayer les campagnes d'organismes LGBTQIA2+ de votre région sur les réseaux sociaux et les autres plateformes de la municipalité (infolettres, site web, etc.) pour lutter contre les discriminations, ou créer une campagne de sensibilisation.
- ▼ Assurer la promotion et la diffusion des événements organisés par les organismes LGBTQIA2+ locaux sur les plateformes de la municipalité en ligne et hors ligne (écrans, affichage, site web, réseaux sociaux, brochures, actualités municipales, etc.).
- ▼ Souligner les journées importantes du calendrier LGBTQIA2+.

Détachez le calendrier que vous trouverez dans la section Outils et affichez-le au bureau. Le département des communications peut préparer une publication écrite ou une affiche, ou encore planifier le partage des publications d'organismes LGBTQIA2+ locaux sur les réseaux sociaux de la municipalité lors de ces journées.

**LA REPRÉSENTATION
POSITIVE POURRAIT
STIMULER LA
PARTICIPATION
CITOYENNE DES
PERSONNES
MARGINALISÉES.**

Ressources humaines

- ▼  Mettre de l'avant des pratiques de recrutement et de sélection inclusives.
- ▼ Utiliser un langage inclusif dans les offres d'emploi, les contrats de travail, les politiques de ressources humaines, les conventions collectives, les communications destinées au personnel et tout autre document adressé aux équipes de travail.
- ▼ Rendre le code vestimentaire non genré.
- ▼ Adopter une politique contre le harcèlement qui comporte une procédure claire pour le traitement des plaintes et un mécanisme de sanctions.
- ▼  Adopter une politique détaillée pour accompagner les employé·es qui entreprennent un parcours de transition en milieu de travail.
- ▼ Ajouter les soins d'affirmation de genre qui ne sont pas couverts par le Régime d'assurance maladie du Québec (RAMQ) à la couverture prévue dans le cadre des assurances collectives.
- ▼ Créer des groupes-ressources d'employé·es pour le personnel LGBTQIA2+.

LES CODES VESTIMENTAIRES NON GENRÉS

Évitez d'autoriser ou d'interdire le port de certains vêtements aux personnes salariées en fonction de leur mention de sexe, de leur prénom légal ou toute autre information genrée. Par exemple, si vous permettez le port de la jupe

aux femmes, permettez-le également aux autres personnes salariées. Il en va de même pour la longueur des cheveux, le port de bijoux et de maquillage, et ce, dans les limites du cadre légal qui régit la santé et la sécurité au travail.

**LES PERSONNES
TRANS RACISÉES
SONT LE GROUPE
DANS LEQUEL LE TAUX
DE VICTIMISATION
EST LE PLUS ÉLEVÉ
DE TOUTE LA DSPG
ALLOCHTONE AU
CANADA.**

Aller de l'avant


Ce guide vous a présenté des points d'accroche concrets afin de mettre en place des mesures d'inclusion pour les personnes LGBTQIA2+ dans votre municipalité. Tout le monde ressortira gagnant de ce processus: les personnes LGBTQIA2+ de chez vous en premier lieu, mais aussi l'ensemble de votre communauté. Plusieurs recommandations présentées dans ce guide sont simples à mettre en œuvre et peu coûteuses. Il faut surtout de la volonté et du leadership pour faire de sa municipalité un endroit où chacun·e peut exceller et réaliser son plein potentiel, sans égard à son orientation sexuelle ni à son identité ou expression de genre.

FAIRE PREUVE DE LEADERSHIP

On le sait, la santé et l'éducation – pour ne nommer qu'elles – sont des compétences provinciales. Cela dit, vous avez le pouvoir de partager vos apprentissages, vos bons coups et votre leadership dans des espaces de

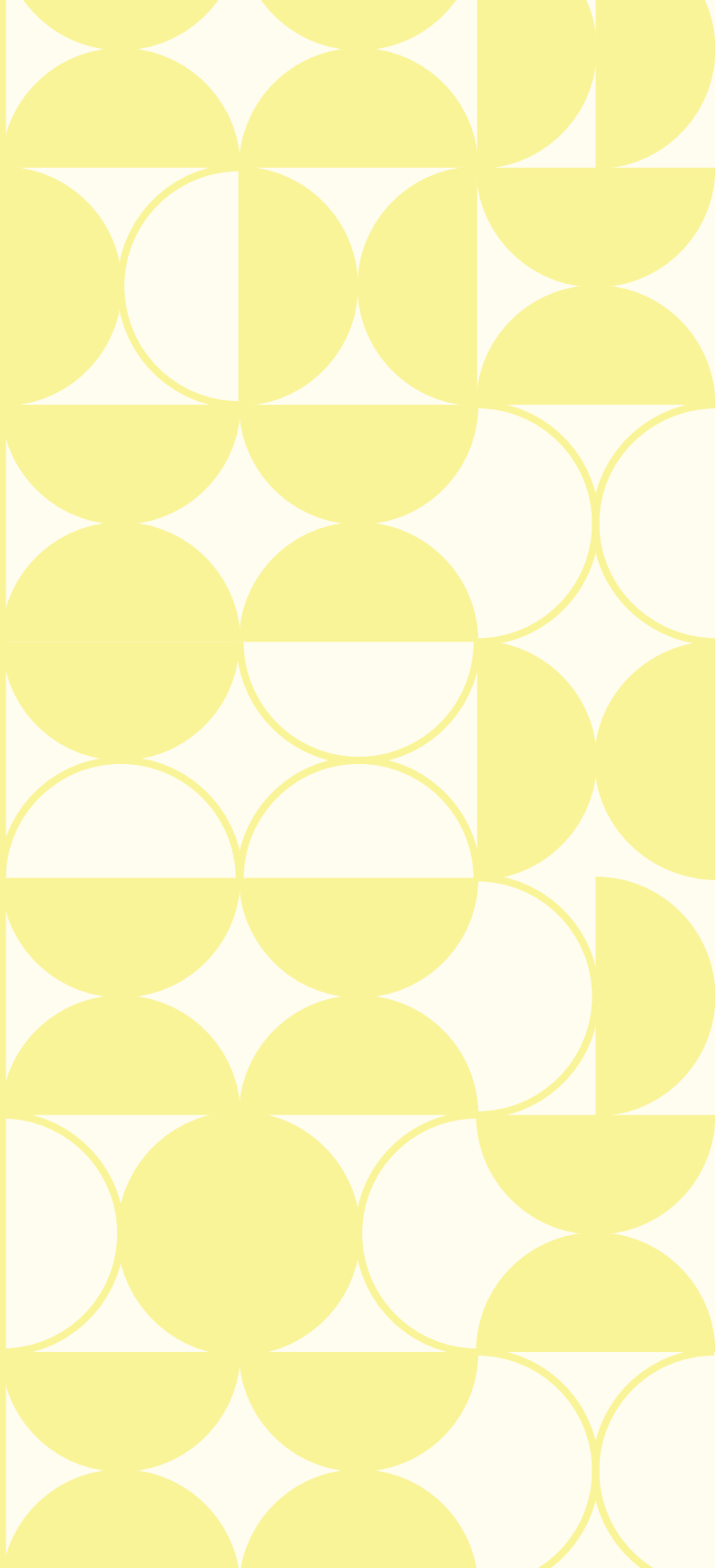
concertation tenus par votre Municipalité régionale de comté (MRC), le Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS ou CIUSSS) de votre région et vos centres de services scolaires, par exemple.





**ENRAYER
L'EXODE RÉGIONAL
DES PERSONNES
LGBTQIA2+,
C'EST TRAVAILLER
À GARDER LA
RELÈVE CHEZ SOI,
POUR QU'ELLE
PARTICIPE À LA VIE
MUNICIPALE
ET CONTRIBUE
AU DÉVELOPPEMENT
DE LA
COMMUNAUTÉ.**

OUTILS



Notes

- 1 Obtenir des données quantitatives qui soient précises et représentatives en ce qui concerne la population LGBTQIA2+ est complexe, notamment à cause de la peur du dévoilement forcé qui vient avec le fait de s'auto-identifier comme LGBTQIA2+. En général, les enquêtes situent cette proportion quelque part entre 10 et 15%. En 2017, l'enquête de la Fondation Jasmin Roy et de la Maison CROP estimait à 13% la proportion de personnes LGBTQIA2+ au Canada. Source : <https://fondationjasminroy.com/initiative/sondage-realites-lgbt/>
- 2 Des savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ). 2021. Fiche-synthèse – Volet recherche. Partenariat de recherche SAVIE-LGBTQ, numéro 13, novembre 2021. https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2021/11/FINAL_Fiche_Synthese_FR_WEB.pdf
- 3 INM. 2019. Consultation des communautés LGBTQ+. https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/sdis_consultation_communautes_lgbtq2_2020.pdf
- 4 Tremblay, M. 2019. Representation : the case of LGBTQ people, dans M. Tremblay (dir.), *Queering representation : LGBTQ people and electoral politics in Canada*. UBC Press, p. 225-228.
- 5 Ce tableau est tiré du guide *Advancing equity and inclusion : a guide for municipalities*. publié en 2015 par l'organisme City for all women initiative, disponible en ligne : <https://www.cawitf.org/wp-content/uploads/advancing-equity-inclusion-en.pdf>
- 6 Canada Mortgage and Housing Corporation. 2019. LGBTQ2S+ Housing Needs and Challenges. <https://www.cmhcschl.gc.ca/en/blog/2019-housing-observer/lgbtq2s-housing-needs-challenges>
- 7 Canadian Observatory on Homelessness. (s.d.). Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Transsexual, Queer, Questioning and Two-Spirit (LGBTQ2S). <https://www.homelesshub.ca/about-homelessness/populationspecific/lesbian-gay-bisexual-transgender-transsexual-queer>
- 8 Fontaine, E., Antoine, J., Vaillancourt, J. 2021. Résultats de l'enquête "Portrait des femmes de la diversité sexuelle au Québec". Réseau des lesbiennes du Québec (RLQ).
- 9 Rothman, E.F., Exner, D., Baughman A. 2011. The prevalence of sexual assault against people who identify as gay, lesbian, or bisexual in the United States: a systematic review. *Trauma Violence Abuse*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3118668/>
- 10 St-Pierre, M. et Boisvert, M.-P. 2017. Rapport de la consultation des groupes LGBT du Québec dans le cadre de la Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer les violences sexuelles 2016-2021 : Pour une approche intégrée en matière de lutte contre les violences sexuelles. Conseil québécois LGBT. https://www.conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2019/08/Rapportfinal_AVS_cq-lgbt.pdf
- 11 Meyer, D. 2015. *Violence against Queer People: Race, Class, Gender, and the Persistence of Anti-LGBT Discrimination*. Rutgers University Press, 194 p.
- 12 Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (2020). Mémoire au comité consultatif sur la réalité policière. https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/memoire_consultation-police_CCRP.pdf

CONSEIL
QUÉBÉCOIS



10 RECOMMANDATIONS POUR L'INCLUSION DES PERSONNES LGBTQIA2+ AU MUNICIPAL

- 01 Désigner un·e fonctionnaire et nommer un·e élu·e membre du comité exécutif comme responsables des dossiers LGBTQIA2+.
- 02 Sensibiliser et former les personnes travaillant dans le milieu municipal aux réalités des communautés LGBTQIA2+.
- 03 Créer des liens privilégiés avec les organismes LGBTQIA2+ de votre région en les rencontrant et en montrant de l'intérêt envers leur travail.
- 04 Poser des gestes symboliques, comme la levée du drapeau le 17 mai (Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie).
- 05 Collaborer avec le service de police qui dessert votre territoire pour développer des pratiques d'intervention qui tiennent compte des réalités LGBTQIA2+.
- 06 Aménager des vestiaires et des toilettes accessibles et non genrés dans toutes les installations de la municipalité.
- 07 Adopter une politique détaillée pour accompagner les employé·es qui entreprennent un parcours de transition en milieu de travail.
- 08 Adopter une politique contre le harcèlement qui comporte une procédure claire pour le traitement des plaintes et un mécanisme de sanctions.
- 09 Mobiliser des outils pour avoir une vue d'ensemble des enjeux auxquels font face les populations LGBTQIA2+ dans votre milieu (ADS, ADS+).
- 10 Inclure les enjeux LGBTQIA2+ dans la planification stratégique et les divers plans d'action qui en résultent.



Pour en savoir plus, visitez
www.conseil-lgbt.ca/muni

UTILISER UN LANGAGE INCLUSIF

LES PRONOMS

Écoutez

Quand vous rencontrez une personne pour la première fois, portez attention à la manière dont elle parle d'elle-même ou demandez-lui poliment en privé quel pronom utiliser.

Respectez

Si une personne prend soin de vous préciser le nom et le pronom qu'elle veut que vous utilisiez pour parler d'elle, respectez sa demande et précisez votre nom et votre pronom aussi.

Exercez-vous

Si vous avez de la difficulté à utiliser le nom ou les pronoms d'une personne, exercez-vous. Si vous vous trompez, excusez-vous et poursuivez la conversation.

Astuce : lors de rencontres avec des gens que vous ne connaissez pas, vous pouvez prendre l'habitude de vous présenter en indiquant votre nom et votre pronom pour inviter les autres participant·es à faire de même. Vous pouvez également inclure votre pronom dans votre signature automatique au bas de vos courriel et l'ajouter à la suite de votre nom lors d'une rencontre virtuelle.

Saviez-vous que...

Certaines personnes utilisent des pronoms neutres (ni masculins, ni féminins) à la troisième personne. Le pronom neutre le plus connu en français est «iel», mais il en existe plusieurs autres. En général, on évite d'employer un pronom sans savoir s'il désigne bien la personne dont on parle.

Les titres de civilité

N'utilisez des titres de civilité comme Monsieur ou Madame qu'après avoir confirmé auprès de la personne comment elle souhaite qu'on s'adresse à elle.

Dans un courriel, il n'est pas nécessaire d'utiliser une salutation genrée, pensez à utiliser simplement le prénom et le nom de la personne.

- ▼ Bonjour Madame Tremblay, *À éviter*
- ▼ Bonjour Louise Tremblay, *À privilégier*
- ▼ Bonjour, *À privilégier*

TENEZ COMPTE DE LA NATURE DU TEXTE ET DU PUBLIC À QUI IL S'ADRESSE POUR DÉTERMINER LE PROCÉDÉ À PRIVILÉGIER.

La rédaction épiciène

En français, le genre grammatical masculin est souvent utilisé comme générique pour désigner tout le monde sans égard au genre. Or, cette habitude peut nuire à la compréhension et renforcer l'exclusion des personnes qui ne sont pas des hommes. Heureusement, les ressources de la langue française nous permettent de rédiger de manière plus inclusive, par exemple :

- ▼ Les doublets : « les citoyens et citoyennes », « le ou la fonctionnaire », « les élus et élues ».
- ▼ La formulation neutre : « la population » plutôt que « les citoyens et citoyennes », « l'électorat » plutôt que « les électeurs et électrices », « le personnel de soutien » plutôt que « les employés de soutien », etc.



Pour en savoir plus, visitez
www.conseil-lgbt.ca/muni

CALENDRIER DES JOURNÉES LGBTQIA2+

01	02	21 Journée de visibilité Two-Spirit et LGBTQIA+ autochtone 31 Journée internationale de visibilité trans
06 Journée internationale de l'asexualité 26 Journée de visibilité lesbienne	17 Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie 24 Journée de visibilité pansexuelle	28 Anniversaire des émeutes de Stonewall Saison des fiertés
14 Journée internationale de la non-binarité Saison des fiertés	Saison des fiertés	23 Journée de visibilité bisexuelle Saison des fiertés
11 Journée internationale du coming out (dévoilement de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, etc.) 26 Journée de visibilité intersexe	20 Journée du souvenir trans Tout le mois: Mois de sensibilisation aux réalités trans	01 Journée mondiale du sida



Pour en savoir plus, visitez
www.conseil-lgbt.ca/muni

CONSEIL
QUÉBÉCOIS

