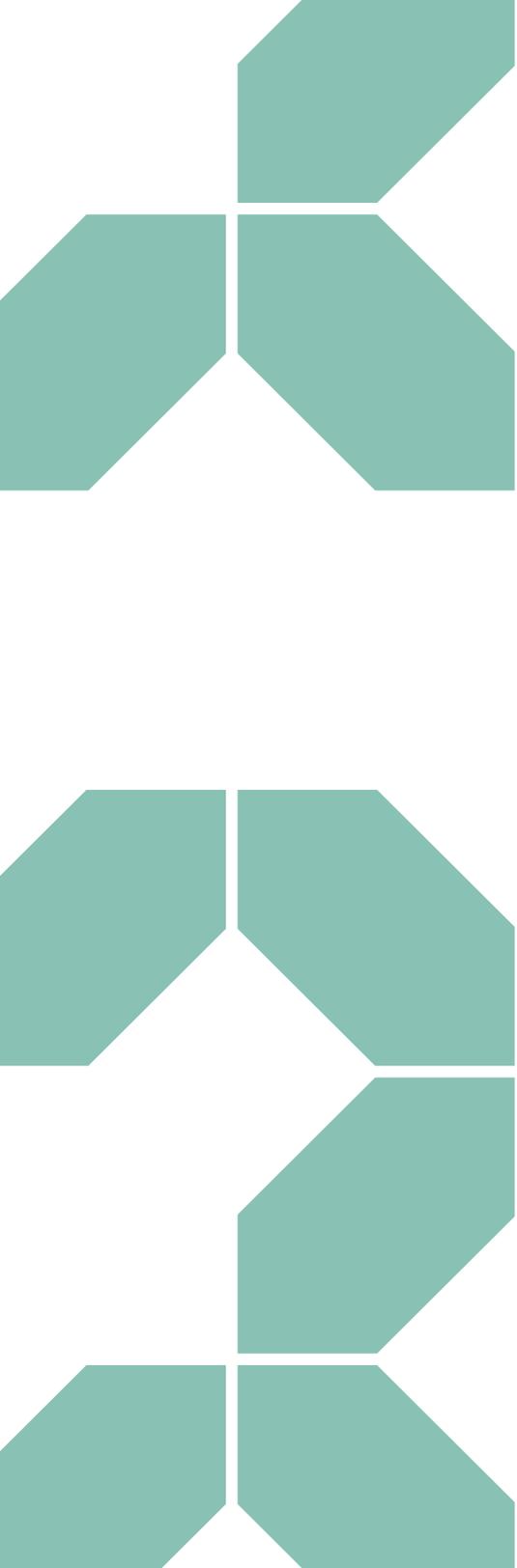


Inclusion LGBTQ+ dans l'environnement bâti

Guide à l'attention des professionnel·les
de l'aménagement et de la construction
pour la prise en compte des diversités
corporelle, sexuelle et de genre dans
la gestion de projets d'aménagement
au Québec

LGBT
lutter
collectivement



Comité consultatif

David Alfaro Clark, urbaniste
(Ordre des urbanistes du Québec)
Elio Choquette, architecte (Université Concordia)
Mona Greenbaum, directrice générale de la
Coalition des familles LGBT
Matéo Lesage, plombier
Ernesto Morales, architecte, professeur
(Faculté de médecine, Université Laval)
et membre du Comité permanent sur
l'accessibilité et la sécurité des bâtiments
du gouvernement du Québec
Meredith Nana-Lelièvre, chercheuse
(Espace LGBTQ+)
Elizabeth Prince, chercheuse
(Architecture sans frontières - Québec)
Ron Rayside, architecte
(Firme Rayside-Labossière, architecte et urbaniste)
Wanderson Santos, directeur de
la Fondation Massimadi
Olivier Vallerand, architecte, professeur
(Faculté d'aménagement, Université de Montréal)

Remerciements

Merci aux cent trente-huit personnes LGBTQ+ qui ont répondu anonymement au sondage mené en amont de la production de ce guide, pour leur temps et pour leurs commentaires. Ce guide a bénéficié de conseils de toute l'équipe du Conseil québécois LGBT, ainsi que de riches conversations avec Roxane Halary, Hugues Lefebvre Morasse, Jack-Aude Pichette et François Zarraga. Nous remercions aussi notre partenaire, la Clinique de justice sociale – genres et sexualités à l'Université du Québec à Montréal (CliniX UQAM), Yixin Cao qui a coordonné et rédigé la note de recherche « Le droit à l'appui des espaces inclusifs » dans le cadre du cours *Clinique* avec la participation de Kim Plourde, Philippe Azouz et Laurence Chartrand-Bertrand, ainsi que Djemila Carron, Laurence Gauvin-Joyal et Laura Cárdenas pour leur supervision juridique.

Rédaction: Lois Crémier

Révision: Jade Almeida, Marion Bertrand-Huot, Étienne Dufour et Hugo Godoy

Design graphique: Raphaël Desmaison

Pictogrammes: Camille Beauchamp-Yergeau

Référence suggérée: Conseil québécois LGBT. 2024. Inclusion LGBTQ+ dans l'environnement bâti. [Guide]. www.conseil-lgbt.ca/architecture

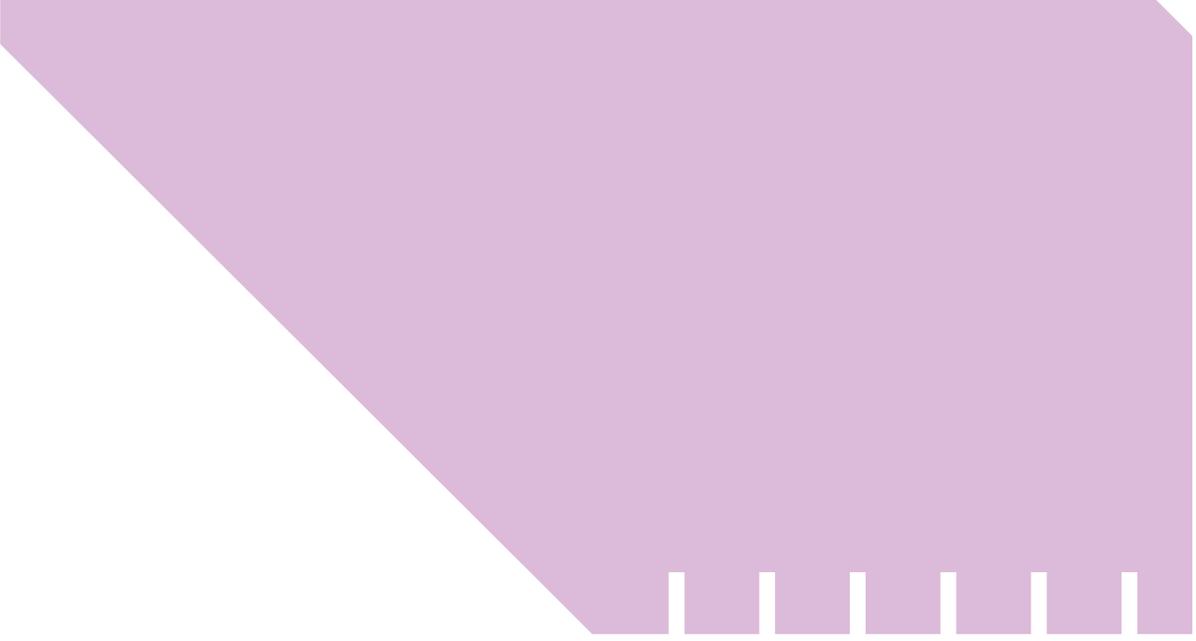
Le Conseil québécois LGBT rassemble plus de soixante-dix organismes dont la mission concerne les personnes LGBTQIA2+ au Québec. Il veille à faire respecter les droits des personnes de la diversité sexuelle et de genre en facilitant la concertation entre ses membres pour unir leurs voix et porter plus efficacement les revendications de nos communautés.

Les locaux du Conseil québécois LGBT sont situés à Tiohtià:ke / Mooniyang / Montréal. Ce territoire, qui n'a jamais été cédé, est historiquement connu comme un lieu de rassemblement de nombreuses Premières Nations. La nation Kanien'kehá:ka est reconnue comme la gardienne de ses terres et de ses eaux.

Ce guide est le résultat du projet « Bâtir ensemble: pour des infrastructures inclusives des personnes LGBTQIA2+ », financé par le Programme de lutte contre l'homophobie et la transphobie du Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie du gouvernement du Québec (2023-2024).

Table des matières

Introduction	5	Signalisation	35
Comprendre les défis de l’inclusion LGBTQ+ dans l’environnement bâti	7	Toilettes et salles de bain	36
Dix idées reçues	8	Salles de douche et d’habillage	38
Entre les lois, les Codes et les pratiques	12	Espaces dédiés au soin des enfants	39
Milieus de vie, de travail et d’étude	15	Signalisation recommandée	40
Valorisation de l’héritage culturel LGBTQ+	16	Signalisation à éviter	41
Lieux de rassemblement	18	Ressources	43
Hébergement et services de santé	20	Glossaire	44
Milieus d’apprentissage et de loisirs	22	Références	46
Lieux de travail	24		
Espaces d’hygiène	27		
Contexte des recommandations	28		
Salles de toilettes inclusives	30		
Salles de bain	32		
Salles de douche et d’habillage	33		



Introduction

Ce guide rassemble des réflexions de fond et des mesures concrètes pour une meilleure prise en compte de la diversité des corps, des genres et des sexualités, allant de la planification urbaine à l'aménagement et la signalisation des espaces d'hygiène, en passant par la conception du cadre bâti.

Les dernières décennies ont vu se multiplier les guides, les lignes directrices et les recommandations visant à améliorer les conditions de vie des personnes LGBTQ+ (lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer et plus) dans notre société.

Aujourd'hui, les ressources traitant du vocabulaire des diversités sexuelles et de genre sont nombreuses, de même que les conseils pour mieux interagir avec les personnes LGBTQ+. Toutefois, on discute plus rarement du rôle de l'environnement bâti dans les expériences, positives ou négatives, des personnes LGBTQ+.

Le souci de « l'accessibilité aux services et aux espaces » rejoint une orientation majeure de la *Politique nationale d'architecture et d'aménagement du territoire*, qui promeut la construction d'environnements bâtis « confortables, inclusifs, accessibles et sécuritaires » (2022, p. 28).

Les recommandations présentées dans les pages qui suivent ne sont pas des solutions miracles ou universelles mais elles sont conçues pour s'adapter à différents contextes, programmes et budgets. Elles concernent surtout les espaces publics et les milieux de vie, de travail et d'étude urbains de compétence provinciale ou fédérale.

Dans le cadre du projet *Bâtir ensemble : pour des infrastructures inclusives des personnes LGBTQ+*, le Conseil québécois LGBT (CQ-LGBT) a réalisé une recherche documentaire interdisciplinaire et plusieurs visites pour relever les normes en place, les pratiques actuelles et les projets prometteurs en matière d'aménagement inclusif. Un sondage bilingue anonyme, diffusé auprès des membres du CQ-LGBT et sur les réseaux sociaux, a permis de recueillir diverses expériences et suggestions (près de cent quarante participant·es). Notre partenariat avec la Clinique de justice sociale – genres et sexualités (UQAM) nous a permis de compléter la recherche sur le plan juridique. Le guide a pu être élaboré grâce à ces recherches et avec l'aide d'un comité consultatif rassemblant plusieurs secteurs professionnels et points de vue situés.

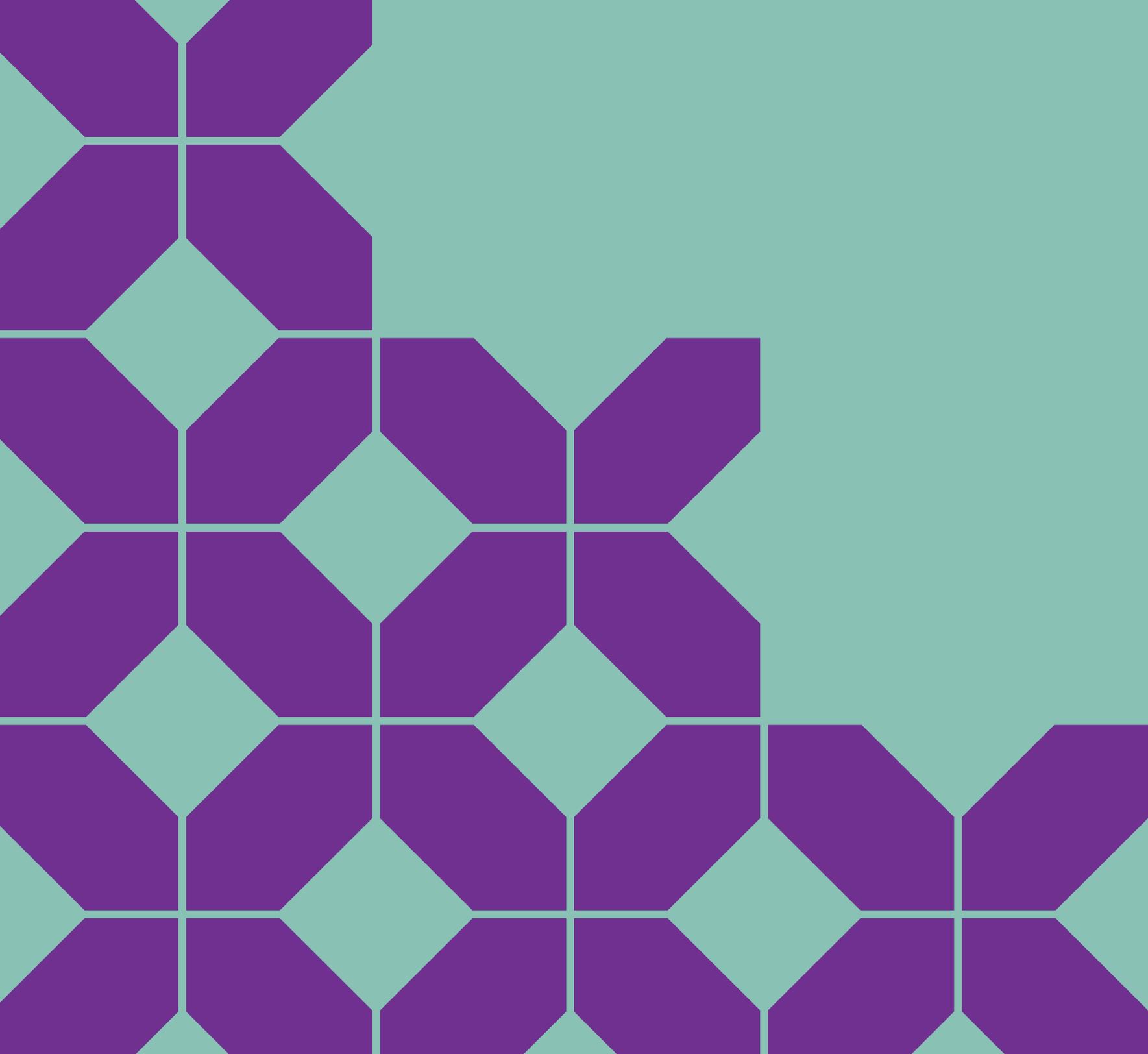
Notes :

Les professionnel·les de l'aménagement et de la construction ont un pouvoir d'agir concret pour soutenir la création d'espaces accueillants, accessibles et sécuritaires pour les personnes LGBTQ+.

Ce guide s'adresse tout d'abord aux personnes en charge de la conception, de la supervision et de la gestion de projets d'aménagement. Par ailleurs, toute personne œuvrant dans le milieu de l'aménagement ou de la construction et voulant mettre en place des pratiques plus inclusives trouvera des recommandations utiles à l'exercice de sa profession.

Dans chaque section, repérez les bonnes pratiques à l'aide de ce pictogramme :





Comprendre les défis de l'inclusion LGBTQ+ dans l'environnement bâti

Dix idées reçues sur l'inclusion LGBTQ+ dans l'environnement bâti

Idée reçue

1

« L'accessibilité universelle suffit. Il n'y a pas plus de travail d'inclusion à faire au-delà de l'adaptation des espaces aux personnes vivant avec un handicap physique. »

En fait, réfléchir l'aménagement de manière inclusive des diversités sexuelle et de genre recoupe les enjeux d'accessibilité mais ne s'y limite pas. L'adaptation de l'environnement bâti aux personnes vivant avec un handicap peut avoir des effets bénéfiques pour plusieurs groupes. C'est le cas des salles de bain universelles accessibles aux personnes LGBTQ+ et aux familles. Toutefois, l'augmentation de l'achalandage peut engendrer de nouveaux problèmes et nuire au premier public cible : les personnes vivant avec un handicap et leurs proches aidant·es. Ce n'est pas une solution durable si le nombre de ces salles de bain demeure restreint. Par ailleurs, d'autres mesures s'imposent, au-delà de l'aménagement des espaces d'hygiène, pour créer des milieux de vie accueillants pour les personnes LGBTQ+, de la valorisation de l'héritage culturel à la planification des lieux de rassemblement en passant par la lutte contre le profilage racial et l'amélioration des conditions d'accès aux espaces publics pour les femmes et les filles.

Idée reçue

2

« Le souci d'aménager des espaces accueillants pour les communautés LGBTQ+ est un détail qui empêche de se concentrer sur les vrais enjeux architecturaux de demain. »

En fait, la *Politique nationale de l'architecture et de l'aménagement du territoire* (2022) incite les professionnel·les de l'aménagement à considérer les dimensions non seulement écologique et économique, mais aussi sociale, de tout projet d'aménagement du territoire. De plus, le *Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie* (2023-2028) définit « l'adaptation des services publics, que ce soit dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la justice, des services policiers ou autres » (p. 24) comme un moyen d'améliorer les conditions de vie des personnes LGBTQ+. L'adaptation des services passe non seulement par la formation du personnel, mais aussi par des changements au niveau du cadre bâti (locaux de travail, points de service, etc.) et de la planification urbaine (zonage, lieux de rassemblement, gestion du patrimoine). Ces questions concernent directement les professionnel·les de l'aménagement et de la construction.

Idée reçue

3

« Il n’y a pas d’enjeux spécifiques aux personnes LGBTQ+ au niveau de l’environnement bâti. »

En fait, l’environnement bâti peut créer ou renforcer de nombreux obstacles à la participation sociale, économique et politique des personnes LGBTQ+. Ces obstacles sont nombreux parce qu’ils se manifestent différemment en fonction du statut des personnes dans le cadre bâti : employées de bureau, travailleuses sur des chantiers, élèves dans une école publique ou privée, jeunes en situation d’itinérance, aînées en Centre d’hébergement de soins de longue durée (CHSLD), parents en famille homoparentale ou transparente, etc. Dans tous ces cas de figure, les personnes LGBTQ+ sont plus susceptibles de devoir composer avec des installations inaccessibles et peu sécuritaires qui les exposent au mégenrage, au profilage et à une surveillance accrue en raison de leur expression de genre, notamment dans les espaces d’hygiène. Le sentiment d’appartenance à la collectivité s’érode lorsqu’on est forcé·e de s’adapter constamment à des aménagements hostiles et ou d’éviter des lieux peu sécuritaires. Ce phénomène est particulièrement saillant pour les personnes LGBTQ+ qui subissent aussi d’autres formes de discrimination, qu’elles soient des femmes, racisées, autochtones, trans, non binaires, ou qu’elles vivent avec un faible revenu (INM 2020, p. 3).

Notes :

Idée reçue

4

« L’aménagement d’espaces inclusifs est impossible car cela contredit le Code et ses dispositions en matière d’accessibilité. »

En fait, certaines dispositions du Code de construction du Québec (2015) peuvent complexifier la mise en place d’espaces inclusifs, mais elles ne rendent pas l’initiative impossible pour autant. Par exemple, pour aménager des cabines de toilette individuelles dans une salle de toilettes ouverte à tout le monde, sans distinction de genre, il faut obtenir une dérogation auprès de la Régie du bâtiment. Mise à part quelques exceptions de ce type, les mesures recommandées dans ce guide sont conformes au Code et sont fortement inspirées des normes provinciales, fédérales et internationales en matière d’accessibilité.

Idée reçue

5

« Rendre tous les espaces non genrés est la meilleure solution car tout le monde peut s’y sentir à l’aise. »

En fait, comme il n’y a pas qu’un seul profil usager LGBTQ+ (voir Idée reçue n°3), il n’existe pas de solution inclusive universelle ou unique pour tout le monde. Plus précisément, la fréquentation d’espaces mixtes peut rendre certaines personnes mal à l’aise, qu’elles fassent partie des communautés LGBTQ+ ou non. Dans de nombreux cas, c’est une question d’habitude et l’inconfort diminue avec le temps. Mais dans certains cas, c’est une question de choix découlant de considérations personnelles, religieuses ou culturelles. L’aménagement inclusif implique le respect des besoins d’intimité et de non-mixité. Un réel accueil de la diversité nécessite des changements de pratiques adaptés en fonction du contexte et du public cible. Les recommandations présentées dans ce guide tiennent compte de ces différents facteurs.

Idée reçue 6 « Les espaces d'hygiène publics qui ne sont pas séparés selon le genre (H/F) représentent un danger pour la sécurité des femmes. »

En fait, les craintes exprimées dans les médias et par certaines personnalités politiques quant au changement de nos espaces publics et partagés ne reflètent ni la nature, ni la fréquence des incidents documentés. Les personnes trans sont bien plus à risque de vivre des discriminations lorsqu'elles ont recours aux espaces d'hygiène publics ou sur leurs lieux de travail, à commencer par les femmes trans (*Ferris 1999, Sheridan 1999*), que les femmes cisgenres seraient à risque de vivre du harcèlement de la part de femmes trans dans les espaces d'hygiène réservés aux femmes.

Par ailleurs, il faut souligner qu'un espace d'hygiène inclusif dûment planifié et aménagé n'est pas la même chose qu'une salle de toilettes « traditionnelle » que l'on ouvrirait à tous·tes : si les portes des cabines de toilette s'arrêtent à plus de trente centimètres du sol ou si le passage vers un vestiaire ne permet pas une bonne visibilité aux personnes qui entrent, il est évident que rendre cet espace mixte peut créer un sentiment d'insécurité. Pour qu'un espace soit réellement inclusif, il doit être conçu selon des principes d'accessibilité et de sécurité. Ainsi, améliorer l'accessibilité des espaces d'hygiène, et des espaces publics plus largement, pour les personnes LGBTQ+ va de pair avec l'inclusion des femmes et des filles dans l'environnement bâti (voir la section *Espaces d'hygiène*).

Idée reçue 7 « Les espaces non genrés ou inclusifs sont plus susceptibles d'être sales ou de briser. »

En fait, lorsque le nombre d'installations accessibles et inclusives est limité, l'achalandage augmente, de même que l'usure, ce qui nécessite un entretien plus fréquent. Or, l'entretien des installations standard ne suit pas toujours ce rythme. Par exemple, si la salle de bain universelle est la dernière sur la ligne d'alimentation en eau (à la suite des autres cabines de toilette sur l'étage), il peut s'écouler plus de temps avant qu'elle soit réparée en cas de bris. Ces problèmes logistiques ne contredisent pas le bien fondé des pratiques d'aménagement inclusif, mais révèlent l'importance de penser à la fréquentation et à l'entretien des installations en amont dans le projet de construction ou de rénovation.

Idée reçue 8 « Les espaces d'hygiène publics inclusifs représentent un danger pour la population car ils sont mal utilisés et mal fréquentés. »

En fait, lorsque l'offre de services adéquats pour les populations vulnérables n'est pas suffisante, comme les maisons d'hébergement pour les personnes en situation d'itinérance, les centres d'injection supervisée, ou encore les haltes-chaud, il arrive que les espaces d'hygiène publics comme les salles de bain universelles dotés d'une porte complète se verrouillant de l'intérieur soient utilisés à d'autres fins que l'évacuation et l'hygiène (repos ou reprise de sommeil, activités sexuelles, travail du sexe, consommation de drogues, etc.). La fréquentation alternative de ces espaces d'hygiène publics souligne donc des problèmes de planification et d'aménagement plus larges. Les problèmes d'insécurité et d'insalubrité que l'on peut constater seront résolus, non pas en privant les populations d'espaces d'hygiène publics accessibles et inclusifs, mais en abordant ces problématiques sociales et en finançant les organismes de première ligne directement.

Idée reçue

9

« L'exclusion des espaces publics ne concerne que certaines personnes trans et non binaires, une toute petite minorité de la population. »

En fait, les personnes trans sont celles dont on parle le plus dans les médias quand il est question d'identité de genre, mais ce ne sont pas les seules à être affectées par le manque d'inclusion dans l'environnement bâti. L'accès aux espaces publics est un enjeu particulièrement saillant pour toute personne dont l'expression de genre ne correspond pas aux stéréotypes de la féminité ou de la masculinité, de par son style vestimentaire, son statut relationnel, ou d'autres caractéristiques associées au genre. Dans ce guide, il est donc question de personnes trans, mais aussi de personnes gaies et lesbiennes et de familles homoparentales, transparentales et pluriparentales. De manière générale, l'aménagement inclusif consiste à contrer *plusieurs* dynamiques de discrimination et de marginalisation sociale.

Notes :

Toutefois, il est utile de rappeler que les personnes trans demeurent « parmi les personnes qui vivent le plus haut niveau de stigmatisation, de harcèlement, de discrimination et de violence » (*Centre for Gender Advocacy c Attorney General of Quebec, 2021 QCCS 191 au par 112, traduction de courtoisie*). Selon une étude de grande envergure menée au Canada (Trans PULSE 2020), 53% des personnes trans ou non binaires résidant au Québec témoignent avoir évité au moins trois types d'espaces partagés au cours des cinq dernières années, comme les transports en commun, les espaces récréatifs ou scolaires publics, les magasins, les lieux de socialisation, de travail et de culte. Huit personnes trans et non binaires sur dix évitent certains espaces par crainte de vivre du harcèlement, d'être perçues comme une personne trans ou de voir leur statut trans dévoilé sans leur consentement. Une étude récente menée auprès des populations LGBTQ2 résidant à Montréal révèle aussi un fort sentiment d'insécurité dans les espaces publics et partagés, surtout chez les personnes qui ne sont pas cisgenres (INM 2020).

Idée reçue

10

« Concevoir ou rénover les espaces pour qu'ils soient plus inclusifs engendre des coûts trop importants. »

En fait, les coûts d'un projet d'aménagement inclusif varient grandement en fonction de plusieurs facteurs techniques et temporels. Les défis de l'adaptation d'espaces existants doivent être abordés lors de la planification, mais des imprévus sont aussi à prévoir, notamment dans le cas de rénovations : présence d'amiante nécessitant la démolition sur plusieurs étages, plomberie difficile à replanifier, murs porteurs et autres contraintes structurelles, etc. Si certains de ces facteurs peuvent causer une augmentation des coûts, il faut souligner que de manière générale, les coûts augmentent à mesure que le projet avance dans ses phases de planification et de mise en œuvre : plus on s'y prend à l'avance, plus les dépenses sont optimisées. Par ailleurs, certaines pistes de solution moins coûteuses, telles que la modification de la signalisation ou le remplacement du mobilier (cloisons, portes, etc.) peuvent satisfaire aux exigences d'accessibilité et d'inclusion dans certains contextes.

Entre les lois, les Codes et les pratiques inclusives

Les droits des personnes LGBTQ+

« L'identité ou l'expression de genre » a été ajoutée à la liste des motifs de discrimination proscrits par la *Charte québécoise* en 2016 (art. 10; voir aussi la *Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres*, art 11.)

L'aménagement d'espaces non inclusifs peut créer une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les motifs de l'identité ou l'expression de genre. Cette distinction, exclusion ou préférence met en péril une multitude d'autres droits garantis par la *Charte*: le droit à la sûreté de sa personne, le droit à l'intégrité de sa personne, le droit à la sauvegarde de sa dignité, le droit au respect de sa vie privée, ainsi que le droit d'accès aux lieux publics sans discrimination. Plus précisément, la *Charte* garantit le droit d'accéder, avec autorisation, aux lieux publics et d'y obtenir les services disponibles « dans des conditions exemptes de discrimination » (*Larochelle*, para. 47). Les espaces non inclusifs sont également susceptibles de porter atteinte à chacun de ces droits indépendamment du droit à l'égalité.

Le Code à la lumière des Chartes

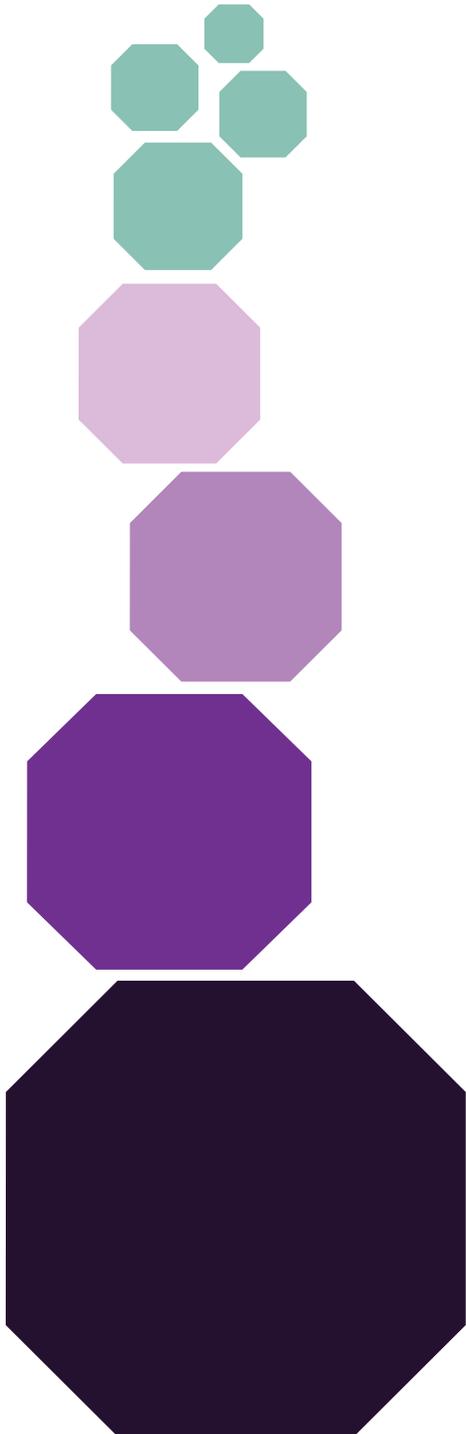
Certaines dispositions réglementaires du *Code de construction* ayant un caractère discriminatoire pourraient être considérées comme inopérantes (inapplicable à la situation particulière), voire nulles (invalide, inexistante), advenant qu'une démarche soit initiée en ce sens devant les cours de justice au Québec.

Par exemple, le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (annexe IX) prévoit des quotas « homme/femme » ou « garçon/fille » dans la répartition des espaces d'hygiène, pouvant contraindre l'aménagement d'espaces non inclusifs des personnes pour qui les espaces genrés représentent un risque de discrimination accrue en raison de leur expression de genre. De même, le langage du *Code de construction*, qui incorpore le *Code national du bâtiment*, éclipse l'existence des personnes ne s'identifiant ni comme homme, ni comme femme (*Code de construction*, art. 1.09 et modification proposée aux arts. A-3.8.2.8.1)-4)).

Pratiques communautaires

Les communautés LGBTQ+ ont développé des pratiques alternatives d'aménagement de leurs espaces de vie, de travail et de loisirs. Certaines pratiques contournent ou contredisent les normes en place. Par exemple, le remplacement temporaire de la signalisation des espaces d'hygiène pour qu'ils n'indiquent pas d'espace réservé aux hommes ou aux femmes est un bon exemple de pratique non encadrée par les règlements relatifs à la construction en vigueur au Québec. D'autres pratiques sont moins controversées, mais font face à des limitations financières et administratives à cause de leur caractère novateur. Par exemple, des groupes communautaires s'organisent pour créer des espaces sécuritaires LGBTQ+ ou des projets d'habitation pour les communautés, même si ces projets ne découlent pas de dispositions légales ou réglementaires.

Dans une optique inclusive, il importe de s'inspirer des pratiques déjà développées par les communautés LGBTQ+ elles-mêmes, afin de créer un environnement bâti qui répond à leurs besoins ainsi qu'à ceux d'autres populations vulnérables.



Sources de droit secondaires

Au Canada comme ailleurs, c'est dans la jurisprudence que l'on trouve bon nombre de remises en question de nos pratiques d'aménagement habituelles. La jurisprudence aborde parfois la discrimination découlant du cadre bâti ou de l'aménagement d'espaces physiques mais la réparation prononcée à la suite d'un constat de discrimination inclut rarement une demande de modification de cet aménagement, même dans les affaires concernant l'accessibilité pour les personnes vivant avec un handicap.

Contrats

Les contrats de travail et les conventions collectives, entre autres documents à valeur contractuelle, peuvent contenir des clauses relatives aux lieux physiques dans lesquels l'entente s'applique. Les dispositions d'un contrat ne prévalent pas sur les règlements et les lois en place mais ils peuvent déclencher un changement de pratique ponctuel. Suivant le principe de primauté des contrats, en droit privé, certains contrats peuvent prévoir des clauses contraires à des dispositions législatives ou réglementaires, notamment si ces dispositions ne sont pas d'ordre public.

Règlements

Le *Code national du bâtiment*, ensemble d'exigences techniques adoptées par la Commission canadienne des codes du bâtiment et de prévention des incendies, n'a aucune valeur juridique en soi car les « travaux et entreprises » sont une matière de compétence provinciale en vertu du par 92(10) LC 1867. Ainsi, le *Code de construction* en vigueur au Québec, règlement subordonné à la *Loi sur le bâtiment*, incorpore des dispositions du *Code national du bâtiment*. Adopté en vertu du pouvoir exécutif, il précise la portée de certaines dispositions de la *Loi sur le bâtiment*. Enfin, les *Codes de construction et de plomberie internationaux* (International Code Council 2021) proposent des normes internationales mais l'implantation de ces normes à l'échelle nationale dépend de son incorporation en droit interne. Dans ce guide, les Codes internationaux sont seulement cités à titre de guides vers de meilleures pratiques.

Lois

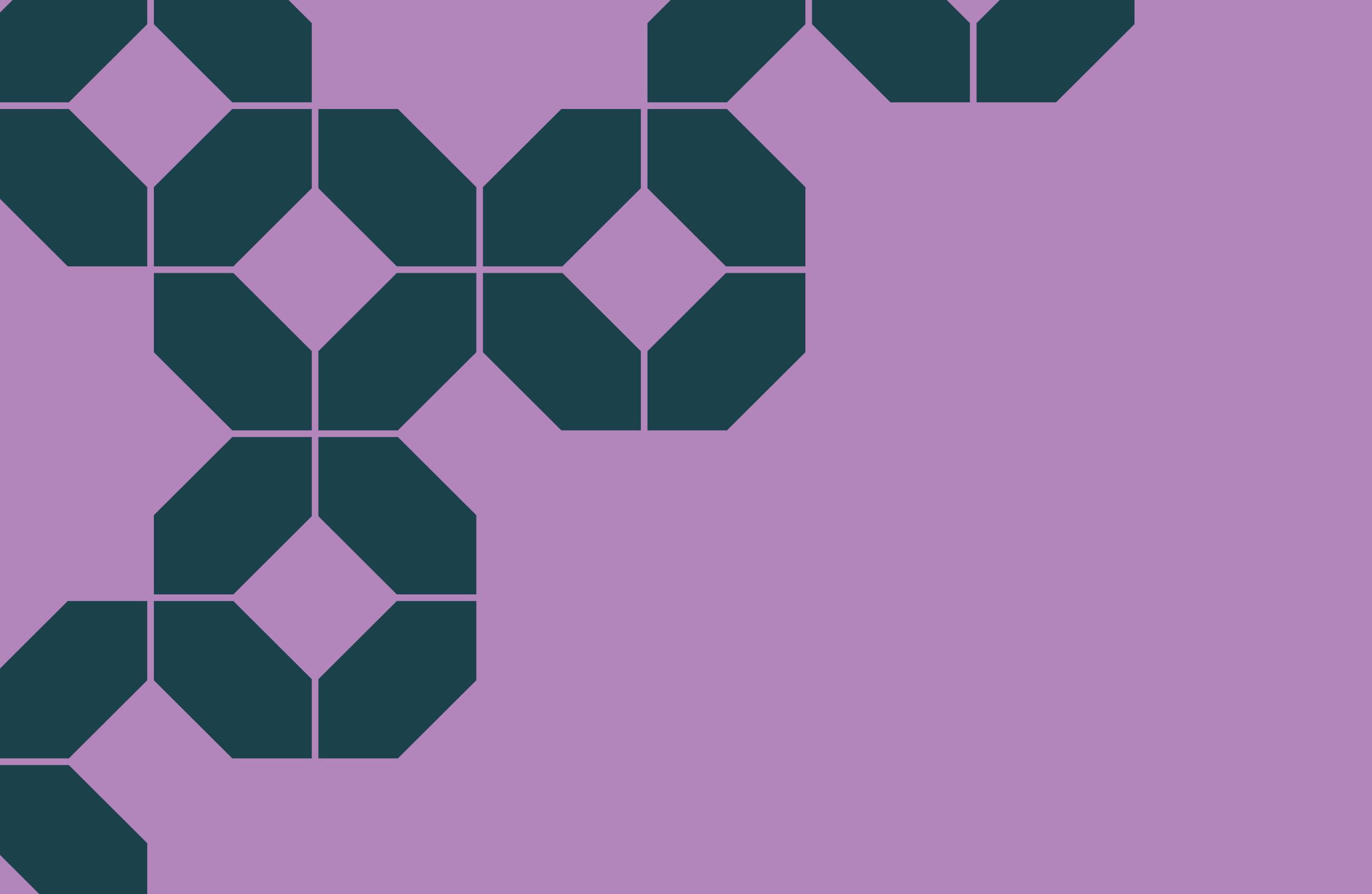
Diverses lois québécoises incorporent et encadrent les règlements relatifs à l'environnement bâti dans différents secteurs d'activités publics et privés. Plusieurs lois québécoises informent l'aménagement des espaces publics et des bâtiments où se déroulent des activités professionnelles, scolaires ou de loisirs (ex. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*).

Constitution

Sous la *Loi constitutionnelle 1982* (art. 52), la Constitution « rend inopérantes les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit ». Les articles 1 à 34 de la *Loi constitutionnelle* forment la *Charte canadienne des droits et libertés*. Au Québec, ce sont les *Chartes canadienne et québécoise* qui garantissent les droits de la personne. À noter que la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* lie non seulement l'État (droit public), mais aussi les personnes (droit privé).

Notes :

Un rappel des sources de droit au Québec et au Canada permet de comprendre la hiérarchie des normes applicables aux mesures d'aménagement inclusif.



Milieux de vie, de travail, d'étude et de loisirs

Lorsque l'on s'intéresse aux pratiques inclusives des diversités corporelle, sexuelle et de genre, ce sont les espaces d'hygiène (toilettes, vestiaires et douches) qui nous viennent le plus souvent à l'esprit. Ces installations sont abordées dans la section suivante (*Espaces d'hygiène*). Avant de s'y intéresser, il faut « sortir des toilettes », c'est-à-dire élargir notre champ de vision pour considérer comment nos approches de l'aménagement du territoire et du cadre bâti affectent les communautés et les personnes LGBTQ+. Les recommandations présentées ici visent à réduire l'anticipation et l'adaptation forcée des personnes LGBTQ+ dans des espaces publics ou partagés, ainsi qu'à contrer les effets discriminatoires de l'aménagement, allant de la marginalisation du patrimoine culturel LGBTQ+ à la surveillance du genre des personnes dans des milieux de vie, d'étude et de travail spécifiques. Pour consulter les sources et les précédents sur lesquels s'appuient les recommandations, rendez-vous à la section *Ressources*.

Valorisation de l'héritage culturel

Longtemps pénalisées et criminalisées par les lois provinciales et fédérales, les identités et les pratiques LGBTQ+ ont trouvé des lieux de rassemblement publics ou privés situés en milieux urbains pour célébrer et s'entraider, malgré les politiques publiques en place et une répression policière persistante.

Mémoire de nos communautés

Il existe une longue histoire des communautés LGBTQ+ sur le territoire, surtout dans les grandes villes où les opportunités de rassemblement et de rencontre sont plus nombreuses. Les lieux de socialisation gais et lesbiens sont documentés dès les années 1920 (Demczuk et Remiggi 1998, p.13). Dans le cas de Montréal, on peut aussi penser aux riches témoignages des artistes trans actives entre les années 1950 et 1980 (Namaste 2005), ou encore à la présence historique des collectifs de femmes et de lesbiennes sur le Plateau Mont-Royal.

Quartiers gais, lesbiens et plus+

L'avancée des droits et libertés des personnes LGBTQ+ et l'émergence de réseaux sociaux en ligne ont transformé le rapport à l'espace public de manière importante, notamment en contexte urbain. Toutefois, les lieux physiques dédiés au rassemblement et à la célébration des cultures LGBTQ+ demeurent un pilier de la vie des diversités sexuelle et de genre. S'il existe plusieurs «lieux LGBTQ+» dans chaque collectivité, les lieux affichés comme tels peuvent inviter davantage au rassemblement et induire un sentiment de sécurité plus grand dans l'expression de son genre, son orientation et ses pratiques sexuelles. Les espaces centrés sur la fête, la vie de nuit et la consommation, comme le village gai de Montréal et le quartier St-Jean-Baptiste à Québec, sont importants pour une partie des communautés LGBTQ+. Certains réseaux communautaires occupent l'espace urbain de manière plus diffuse ou changeante à travers le temps. Par exemple, à Montréal, les réseaux lesbiens ont gravité autour du Plateau puis du Mile-End. D'autres réseaux occupent davantage l'espace numérique que l'espace physique, par choix ou par malaise dans les espaces de socialisation existants. La gestion de l'environnement bâti doit tenir compte de ces réalités diverses pour faciliter l'inclusion sociale de toutes les cultures LGBTQ+.

Travailler avec les archives

La mémoire des lieux et des événements importants pour les communautés peut être disponible dans certains fonds d'archives, à commencer par les fonds spécialisés, comme les Archives gaies du Québec et les Archives lesbiennes du Québec.

Si les différents réseaux LGBTQ+ présents sur le territoire ont un accès variable à la diffusion et l'indexation de leurs publications, il faut aussi porter une attention particulière à l'histoire orale et aux publications alternatives issues des communautés, qui sont souvent conservées par les personnes âgées LGBTQ+ elles-mêmes.

Ces archives diffuses gardent la trace des cafés, des librairies, des bars, des saunas, des parcs, des centres communautaires et d'autres lieux de rassemblement qui ont joué un rôle important pour les communautés dans le dernier siècle. La protection de cette mémoire collective permet d'informer les citoyen·nes et de créer un sentiment d'appartenance chez les personnes LGBTQ+ dans la collectivité.

Notes :

Bonnes pratiques

- Mettre sur pied des projets de valorisation du patrimoine LGBTQ+ local, en conversation avec les fonds d'archives et les organismes communautaires œuvrant auprès des aîné·es ou ayant une mission intergénérationnelle.
- Inviter les résident·es et les organismes communautaires LGBTQ+ aux consultations publiques relatives à la planification urbaine et à la reconnaissance de l'héritage des communautés LGBTQ+ dans la collectivité.
- Reconnaître les lieux de rassemblement historiques LGBTQ+ dans les inventaires du patrimoine, et ce, même si la valeur patrimoniale du bâtiment ou du lieu n'est pas basée sur ses caractéristiques architecturales.
- Valoriser les productions culturelles LGBTQ+, notamment à travers des projets d'art urbain qui mettent en lumière l'histoire des mobilisations sociales pour les droits des personnes des diversités sexuelles et de genre.



Lieux de rassemblement

Concrètement, en amont d'un projet d'aménagement, il faut considérer l'impact des choix d'architecture et de design urbain sur la surveillance des groupes marginalisés.

Espaces sécuritaires, sécurité publique et cohabitation intercommunautaire

Les personnes LGBTQ+ sont surreprésentées dans plusieurs groupes sociaux marginalisés, comme les personnes en situation d'itinérance ou de précarité résidentielle. De manière générale, les mesures de soutien envers ces groupes marginalisés sont donc bénéfiques aux personnes LGBTQ+. Dans certains espaces publics, les conditions de vie et de travail de ces groupes marginalisés peuvent parfois causer des problèmes de cohabitation avec d'autres résident·es.

Dans une optique de réduction des risques et des méfaits, les aménagements sécuritaires doivent être réfléchis en collaboration avec les services publics, les organismes communautaires, les intervenant·es de première ligne et toutes les personnes utilisatrices de l'espace. Ces discussions intersectorielles permettront d'aborder, entre autres, les limites des dispositifs de surveillance urbains et des aménagements hostiles à l'itinérance et aux activités comme le flânage.

Par ailleurs, les personnes LGBTQ+ sont plus à risque d'être financièrement précaires, à commencer par les femmes, les personnes racisées et les jeunes des diversités sexuelle et de genre. De ce fait, l'embourgeoisement et le déplacement forcé d'un quartier à l'autre pour des raisons économiques affectent négativement les communautés LGBTQ+. Ces problématiques socioéconomiques doivent être prises en compte dans la planification urbaine.

Au-delà de Montréal et Québec

Les lieux de rassemblement et les événements LGBTQ+ jouissent d'une plus grande visibilité dans les grandes villes, surtout lorsqu'ils contribuent à l'activité économique de la collectivité.

La vitalité des communautés doit aussi être soulignée dans les régions. Les organismes communautaires y sont plus rares et couvrent donc un plus grand territoire avec des ressources limitées. Le manque d'espaces sécuritaires et de ressources pour les personnes des diversités sexuelle et de genre est persistant. Dans les milieux ruraux, ces enjeux sont exacerbés et les personnes LGBTQ+ peuvent ressentir davantage d'isolement, ce qui peut nuire à leur participation sociale et encourager l'exode rural.

Le développement d'espaces de socialisation et d'agrément publics, adaptés aux familles et à toutes les personnes résidant dans la collectivité sans égard à leur âge et à leurs capacités, bénéficie aux personnes LGBTQ+. En effet, ces espaces facilitent les rencontres en dehors des espaces commerciaux.

Les espaces de socialisation dédiés à la jeunesse, comme les maisons de jeunes et les bibliothèques publiques, peuvent devenir des refuges pour les jeunes LGBTQ+ qui n'ont pas la possibilité d'explorer leur identité dans le foyer familial ou à l'école.

Notes:

Bonnes pratiques

- Promouvoir l'aménagement d'espaces communautaires LGBTQ+ dans la municipalité et consulter les personnes usagères LGBTQ+ en amont des projets.
- Soutenir la mise sur pied d'espaces de socialisation non commerciaux dans la collectivité, comme les maisons de jeunes, qui seront particulièrement bénéfiques pour les jeunes LGBTQ+.
- Assurer l'accessibilité des consultations citoyennes en amont de projets d'aménagement urbain, notamment en multipliant les méthodes de participation (questionnaire en ligne, groupes de discussion, entrevues en présentiel, design participatif).
- Favoriser la participation des travailleurs et travailleuses de première ligne (travail de rue, travail social, intervention) lors de l'élaboration d'un programme d'aménagement.
- Se renseigner sur les impacts de la répression visant les lieux-dits de rassemblement LGBTQ+ urbains et non urbains (ex. les Chutes Sainte-Marguerite dans les Laurentides) ou visant les professions comme le travail du sexe. Élaborer des solutions qui favorisent la cohabitation et évitent d'en arriver à des pratiques répressives.



Logement et hébergement

Si l'exclusion sociale des personnes LGBTQ+ dans les hébergements temporaires ou de longue durée est souvent le fait d'un manque de formation du personnel ou de préjugés chez les personnes résidentes, des changements de pratiques d'aménagement peuvent avoir des retombées positives sur le quotidien dans ces milieux de vie. Les hébergements comme les RAP et les CHSLD, les centres d'hébergement d'urgence et les coopératives sont donc des lieux qui doivent être réfléchis avec les communautés LGBTQ+ en tête.

Itinérance et instabilité résidentielle

Au même titre que d'autres groupes marginalisés, les personnes LGBTQ+ sont proportionnellement plus susceptibles que la population générale de vivre des situations d'itinérance et d'instabilité résidentielle au cours de leur vie, surtout pendant leur jeunesse. Les services adaptés aux personnes LGBTQ+ dans les milieux d'hébergement sont rares.

Les pratiques d'aménagement peuvent faire beaucoup pour contrer l'effacement cyclique des jeunes LGBTQ+ dans les services en itinérance (Abramovich 2016, p. 89). En effet, elles peuvent faciliter la création d'un environnement bienveillant, notamment par l'offre d'« espaces privés sécuritaires et disponibles pour tout le monde » (Duford et al. 2019, p. 43-44) comme des chambres, des espaces d'hygiène et des salles communes bien conçues et bien aménagées.

De manière générale, les signes visuels d'accueil des diversités sexuelle et de genre peuvent faire la différence, notamment pour les jeunes cherchant des espaces de socialisation, un hébergement ou des services de santé (Duford et al. 2019, p. 85).

Mécanismes d'adaptation et (in)visibilité dans les services

Certaines personnes LGBTQ+ réagissent aux défis d'accès en s'organisant pour créer des modes de vie et d'habitation alternatifs. On peut penser aux initiatives d'habitation collective entre aîné·es gaies ou lesbiennes, au phénomène de l'itinérance cachée, ou encore aux coopératives d'habitation queers.

D'autres mécanismes d'adaptation participent de l'invisibilisation de certains groupes marginalisés au sein de la population LGBTQ+, comme les jeunes, les personnes racisées, les personnes immigrantes, les personnes vieillissantes et les personnes itinérantes. Par exemple, certaines personnes « retournent dans le placard », c'est-à-dire qu'elles omettent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, pour avoir accès aux services existants. Les personnes âgées LGBTQ+ sont plus susceptibles de vivre de l'isolement, du harcèlement, voire des agressions, lorsqu'elles vivent ouvertement leur orientation sexuelle ou leur identité de genre dans une institution pour personnes âgées (Rai et Yogaparan 2018). L'invisibilité des personnes LGBTQ+ dans les services sociaux et de santé renforce l'impression qu'il n'y a pas de problème d'exclusion structurel, notamment dans les hébergements.

Notes:

Bonnes pratiques

- Prévoir des zones de socialisation publiques et accessibles, ouvertes et bien éclairées, avec plusieurs points d'accès.
- Prévoir une cabine individuelle universelle pour chaque suite de toilettes ou de vestiaires séparés selon le genre (H/F) (voir la section *Espaces d'hygiène*).
- Prendre en compte la possibilité d'habiter en couple de même sexe dans l'aménagement de chambres dans les hébergements temporaires ou de longue durée.
- Investir dans des projets d'hébergement en non-mixité de personnes lesbiennes ou gaies, ou LGBTQ+ plus largement.
- Montrer des signes visuels d'accueil des diversités sexuelle et de genre (art mural, affichage, signalisation).



Milieus scolaires et de loisirs

« Dans une société d'ouverture comme le Québec, où les droits individuels sont reconnus, il convient de faire en sorte que nos écoles soient des espaces de liberté, d'inclusion et de sécurité pour tout être humain, y compris les personnes et les familles de la diversité sexuelle et de genre. »

(Gouvernement du Québec 2021, p. 15)

Mieux aménager pour créer des milieux exempts de discrimination

L'aménagement d'espaces inclusifs est un élément important dans un milieu d'apprentissage qui respecte les dispositions de la *Loi sur l'instruction publique* (LIP). Cette loi québécoise précise en effet que la mission des écoles publiques est, « dans le respect du principe de l'égalité des chances, d'instruire, de socialiser et de qualifier les élèves ».

Comme le souligne la Cour suprême, « le conseil scolaire a l'obligation de maintenir un milieu scolaire positif pour toutes les personnes qu'il sert » (Ross, par. 42 ; Multani, par. 78). Il doit donc jouer un rôle actif (Ross, par. 50), notamment pour faire cesser toute atteinte à un droit garanti par les *Chartes* canadienne et québécoise (*BL c Labrie*).

Par ailleurs, les conseils d'établissements scolaires ont la responsabilité de mettre en œuvre un plan de lutte contre l'intimidation, ainsi que des « mesures visant [...] à l'établissement d'un milieu d'apprentissage sain et sécuritaire » (LIP art. 75.1, voir aussi les dispositions de la *Loi sur l'enseignement privé*, art. 63.1).

L'accommodement des élèves LGBTQ+ découle de ces obligations positives.

Prévention du harcèlement et de l'exclusion des jeunes LGBTQ+

Un grand nombre d'enfants et d'adolescent·es passent la majeure partie de leurs journées dans des établissements scolaires chaque semaine. L'aménagement de ces établissements a un impact concret sur leur expérience scolaire.

Les jeunes de la diversité sexuelle et de genre sont plus susceptibles de vivre des difficultés spécifiques en milieu scolaire et parascolaire (Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2018). Les problématiques comme le harcèlement, l'exclusion par les camarades et le sentiment d'insécurité sont documentées depuis de nombreuses années, surtout chez les jeunes trans et non binaires, et surtout dans les espaces d'hygiène (ex. Chamberland et Puig 2016, p. 11). Les établissements scolaires publics doivent adopter des mesures pour prévenir toute forme d'intimidation, notamment la discrimination fondée sur l'identité ou l'expression de genre (*LIP*, art. 75.1).

L'accessibilité bénéfique à toutes

En milieu scolaire comme ailleurs, l'adaptation de l'environnement bâti à la diversité des corps et des capacités (handicap, neurodiversité, etc.) a des retombées positives pour toute la population, notamment les personnes LGBTQ+.

- Un parcours sans obstacles peut augmenter le sentiment de sécurité en plus de rendre la circulation dans l'espace plus fluide.
- Les zones de répit sensoriel, où le bruit, l'écho, la lumière forte et les vibrations sont limitées, diminuent l'anxiété.
- Le contraste entre les revêtements des murs et des sols améliore la capacité d'orientation et de circulation.

Notes:

Bonnes pratiques

- Mettre à disposition des espaces d'hygiène inclusifs (voir la section *Espaces d'hygiène*), à commencer par des salles de bain et des vestiaires individuels non genrés pour les élèves qui en expriment le besoin (Commission scolaire de Montréal 2017, p. 15).
- Privilégier les vestiaires universels offrant de l'intimité à chacun·e, plutôt que deux vestiaires collectifs séparés selon le genre (garçon-fille). Le Guide du ministère de l'Éducation traitant de l'inclusion des élèves trans ou non-binaires, produit en collaboration avec le Secrétariat à la condition féminine et le Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie, conseille notamment d'éviter de répartir les élèves selon le sexe pour les activités sportives (2021, p. 14), ce qui est plus facile lorsque le cadre bâti ne force pas cette séparation.



Lieux de travail

Dans leurs discussions avec les gestionnaires, les responsables de projets d'aménagement de lieux de travail ont un pouvoir d'agir concret sur la prévention des griefs et sur l'exercice des droits fondamentaux des travailleurs et travailleuses.

Les dispositions de la LSST

La *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)*, d'ordre public (art. 4), vise, entre autres, à éliminer à la source des dangers potentiels pour la santé, la sécurité et l'intégrité physiques et psychiques des personnes travailleuses (*Sobeys*, para. 53; *LSST*, art. 2.). Certaines des obligations qu'elle prévoit reviennent à l'employeur, qui ne peut y déroger. Elles s'appliquent notamment aux questions d'aménagement des établissements sous la responsabilité de l'employeur-euse (*Sobeys*, para. 57).

La *LSST* et la *Loi sur les normes du travail (LNT)* sont des lois québécoises: elles ne s'appliquent pas aux entreprises régies par la loi fédérale canadienne.

Environnement de travail sécuritaire: une obligation de l'employeur

L'une des obligations actives de l'employeur est de «rechercher, le plus possible, à mettre de côté les dangers» en «identifi[ant] les dangers potentiels et [pour] les éliminer et non seulement se contenter, une fois le danger constaté, de l'éliminer» (*CSST c GTE Sylvania Canada Ltée*). La Cour supérieure a établi que l'obligation de l'employeur d'offrir un environnement de travail sécuritaire est une obligation de moyens, plutôt que de résultat. C'est-à-dire, même si l'employeur a la charge d'assurer un environnement de travail sécuritaire, son obligation ne le contraint pas à l'obtention d'un résultat donné. Les professionnel·les de l'aménagement peuvent soutenir l'accomplissement de cette obligation de moyen de l'employeur.

Contrainte excessive ?

Le cas échéant, il incombe à l'employeur de justifier en quoi le lieu de travail ne peut pas mettre en place des mesures d'aménagement inclusif. Il doit expliquer l'exigence professionnelle justifiée (EPJ) qui motive son refus d'adapter l'environnement bâti pour accommoder une personne travailleuse ou démontrer en quoi les mesures constituent une contrainte excessive. En l'absence d'une preuve suffisante, l'accommodement est considéré raisonnable. Une impression d'augmentation des dépenses à cause de la mesure d'accommodement n'est généralement pas un argument suffisant pour considérer qu'une contrainte est excessive.

Enfin, si l'aménagement d'un lieu de travail porte atteinte à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une ou plusieurs personnes employées, une atteinte à l'article 46 de la *Charte québécoise* peut être plaidée. Dans ce cas, il incombe à l'employeur de démontrer qu'aucun moyen moins intrusif n'était envisageable pour assurer un environnement sans danger pour la santé et la sécurité des personnes employées.

L'inclusion, ça commence dans nos milieux de travail !

Le préjugé selon lequel l'environnement de travail en aménagement et en construction serait nécessairement sexiste, homophobe et hostile aux personnes trans est une généralisation : il ne reflète pas les diverses réalités des milieux de travail.

Cela dit, historiquement, les femmes et les minorités sexuelles et de genre sont sous-représentées dans ces secteurs d'activités. L'homogénéité des équipes de travail peut créer un climat propice aux dynamiques discriminatoires. Alors que les cohortes étudiantes et les équipes de travail se diversifient de plus en plus, les personnes employées LGBTQ+, à commencer par les femmes et les personnes non-binaires, sont encore susceptibles de vivre de la discrimination au travail et de lutter pour obtenir une juste reconnaissance professionnelle.

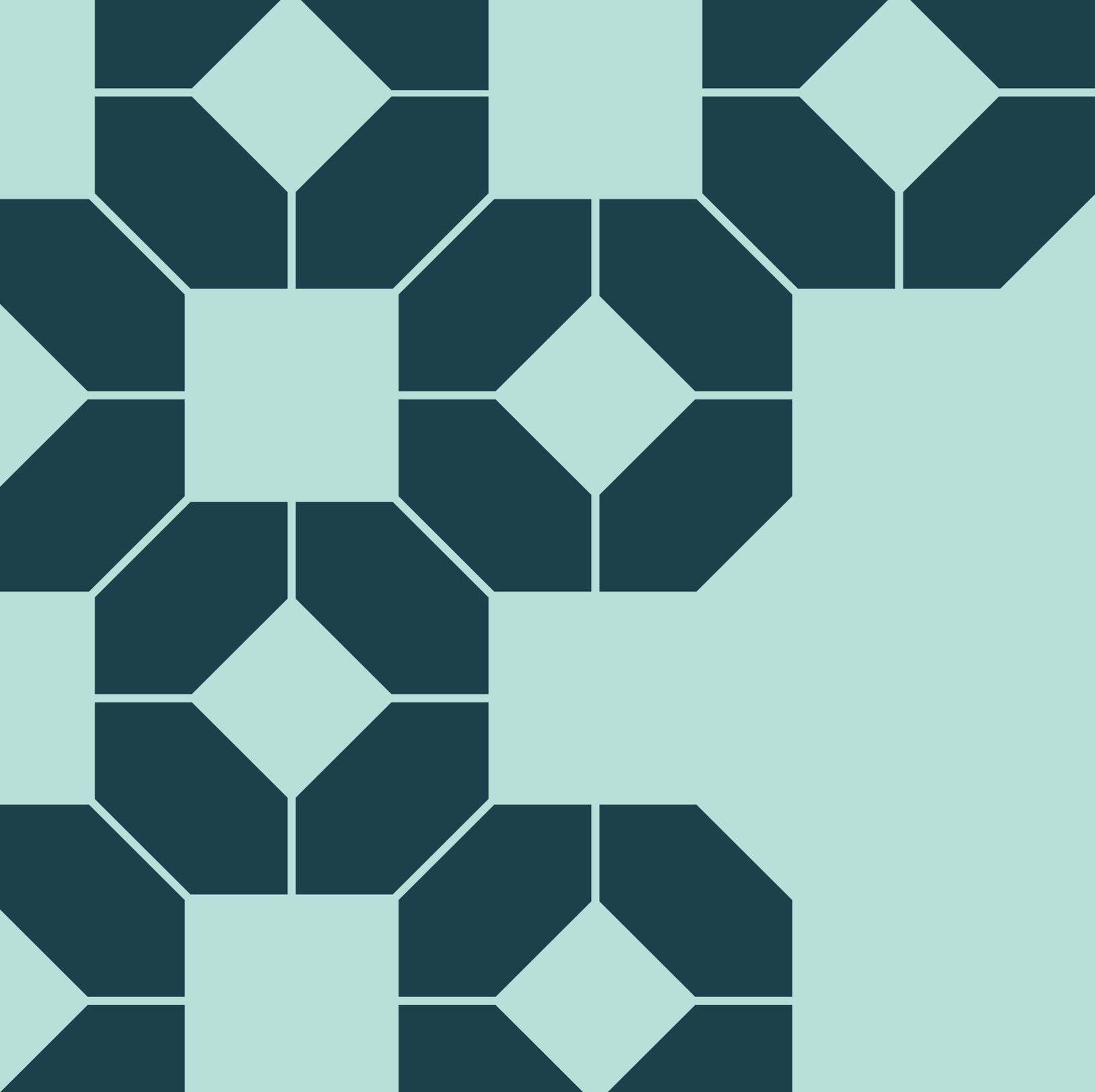
L'accumulation d'embûches, petites ou grandes, nuit à la participation de ces personnes dans les équipes de travail. Par exemple, les conditions de travail sur les chantiers amènent des enjeux spécifiques pour les personnes trans ou non-binaires. En fonction du corps d'emploi et du poste occupé, une personne trans pourra être exposé·e à des questions intrusives, des « blagues » ou de l'intimidation, en plus de devoir prendre plus de temps pour s'arranger avec la personne comptable ou responsable des ressources humaines afin d'expliquer sa transition (nom sur ses documents d'identité, coordonnées pour la paie, mention de sexe, etc.).

Bonnes pratiques

- Nommer, dès l'entrevue d'embauche, les valeurs de l'entreprise et de l'équipe de travail concernant l'homophobie, la transphobie et l'hétérocissexisme.
- Se doter d'une **politique interne** contre le harcèlement qui mentionne explicitement l'homophobie et la transphobie comme motifs de discrimination interdits.
- Aborder les enjeux de discrimination à travers la **formation continue**, l'écoute active des personnes employées et les **mécanismes internes** de l'entreprise (rencontres d'équipe, bilan annuel, etc.).
- Si une personne employée entreprend une transition de genre (sociale, médicale ou légale), établir un **plan de transition** avec elle : voir l'*Aide-mémoire pour la réunion sur le plan de soutien d'affirmation de genre* (Congrès du travail du Canada, 2019, p. 29). Conserver la **confidentialité** des informations personnelles (ancien nom, mention de sexe, etc.) et suivre le rythme de la personne employée autant que possible.
- Ne pas faire reposer le **travail de sensibilisation** aux enjeux LGBTQ+ sur les personnes employées LGBTQ+ si ce travail ne fait pas ouvertement partie de leur contrat. Une personne LGBTQ+ peut apporter un point de vue et une sensibilité spécifiques qu'il importe de valoriser, qu'elle travaille dans un cabinet d'architecte, dans une firme de design ou ailleurs. Cela dit, le risque d'*instrumentalisation (tokenism)* est un enjeu important dans les milieux de travail qui tendent à être homogène.

Notes :





Espaces d'hygiène

Le genre d'une personne usagère va souvent définir son usage d'un espace prévu pour ses besoins physiques, notamment évacuer, laver ses mains ou langer un enfant. Or, toute personne, quel que soit son sexe, son identité ou son statut parental, doit pouvoir accéder à un espace d'hygiène dans un lieu public ou un lieu auquel elle a le droit d'accéder en vertu de son statut (employé, étudiant, etc.). Cette section présente des solutions d'aménagement inclusives de la diversité des personnes usagères. Les recommandations présentées dans cette section concernent plusieurs types de bâtiments commerciaux et résidentiels. Elles doivent être adaptées aux réglementations spécifiques à ces contextes (nature de l'occupation, nombre de personnes, etc.). Elles intéresseront, entre autres, les gestionnaires aquatiques et les gestionnaires de projets d'aménagements scolaires.

Contexte des recommandations

Des espaces d'hygiène non adaptés à la diversité corporelle, sexuelle et de genre représentent un obstacle à la participation des personnes LGBTQ+. En plus d'être un droit fondamental, l'accès à ces espaces relève d'un besoin physiologique. L'évitement de ces espaces peut causer des problèmes de santé (ex. rétention urinaire) et entraver la participation sociale des personnes LGBTQ+ (ex. activités sportives). Ainsi, les espaces d'hygiène font déjà l'objet de recommandations d'organisations professionnelles, communautaires et syndicales, dans une optique d'accessibilité universelle.

Des normes à venir

Les codes internationaux nous informent sur les changements possibles vers des normes plus adaptées aux demandes actuelles. Dans les dernières années, l'équipe de recherche *Stalled!*, le *National Center for Transgender Equality* et l'Institut américain des architectes ont travaillé auprès du Conseil responsable de la mise à jour des codes internationaux de la construction et de la plomberie. Depuis 2021, le *Code international de construction* recommande l'indication des salles de bain universelles (individuelles) comme étant accessibles à toute personne, sans égard à son sexe (ICC 2021, [P] 2902.1.20 et 2902.2 para. 6; voir aussi IPC 2021, 405.3.4). Le *Code international de plomberie* propose une norme de calcul des installations (W.C. et lavabos), pour les salles de toilettes séparées selon le genre, mais aussi pour les salles de toilettes non genrées (IPC 2021, 403.1.1-2).

Des habitudes à repenser

L'attachement aux espaces traditionnellement genrés (H/F) est compréhensible car il s'agit d'une habitude bien ancrée. Une partie de l'opposition à ce type de changements témoigne d'un besoin d'informations sur les caractéristiques d'un espace dit inclusif. Il s'agit rarement de coller une étiquette mixte ou neutre sur une salle de toilettes traditionnelle; en réalité, il s'agit de repenser l'aménagement et le design de services pour répondre à des besoins diversifiés. Les recommandations d'aménagement et de design présentées dans les sections qui suivent visent à faciliter le sentiment de sécurité, un niveau d'intimité suffisant et un accès non discriminatoire à ces services essentiels pour toute personne.

1 « Inclure l'aménagement de toilettes neutres facilement accessibles, en plus des toilettes genrées, s'il y a lieu, ainsi que de vestiaires non genrés et clairement indiqués dans tout plan de nouvelle construction et de rénovation. »

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation (2019), p. 38.

2 « Assurez-vous qu'il y ait des produits menstruels dans toutes les toilettes, et non seulement celles qui sont destinées aux femmes. »

Congrès du travail du Canada (2019), p. 21.

3 « Il revient donc à l'employeur d'installer dans un endroit accessible (et non caché) des toilettes neutres accessibles dans chaque lieu de travail . »

Alliance de la fonction publique du Canada (2018), p. 5.

4 « Rendre accessible des toilettes et des vestiaires non genrés. »

Confédération des syndicats nationaux (2021), p. 1.

5 «Avoir des salles de bain, vestiaires et toilettes neutres sont des bons moyens d'accueillir les personnes trans. C'est surtout le cas lorsqu'elles ne se sentent pas encore à l'aise d'utiliser les services à leur disposition selon leur identité de genre ressentie. Concernant l'hébergement d'urgence, nous vous recommandons d'avoir des lits et chambres réservés aux personnes issues de la pluralité des genres afin d'assurer leur sécurité et de ne pas rejeter ces personnes (...).»

Aide aux Trans du Québec (2021), p. 31.

6 «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 (...) 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.»

Conseil québécois LGBT (2023), p. 28.

7 «Prévoir des lieux d'intimité neutres permettant le libre choix des élèves et du personnel.»

Ministère de l'Éducation du Gouvernement du Québec (2021), p. 13.

Des projets prometteurs

Plusieurs solutions sont possibles en fonction du budget et de la marge de manœuvre accordée au projet d'aménagement. Les solutions appropriées doivent être déterminées par un processus d'évaluation des besoins véritables des personnes usagères durant l'élaboration du programme. Les exemples de salles de toilettes, de salles de bain, de vestiaires et de salles de douches inclusives se multiplient au Québec. Par exemple :

- En 2021, la Ville de Gatineau a déposé un projet pour aménager des toilettes universelles dans certaines de ses installations municipales, en prenant soin de consulter les organismes LGBTQ+ de la région. Une présentation et plusieurs informations sont disponibles sur le site web de la Ville de Gatineau (gatineau.ca).
- Le campus de l'Université Concordia, à Montréal, présente plusieurs solutions pour des salles de toilettes inclusives.
- En 2023-2024, la Ville de Montréal travaille à la mise à jour de son guide de construction des piscines municipales. Plusieurs des piscines de quartier dans la Ville de Montréal ont déjà des vestiaires universels, en sus ou à la place de vestiaires séparés entre hommes et femmes.

Ailleurs au Canada et dans le monde, plusieurs cabinets d'architectes élaborent aussi des plans prometteurs. Voici quelques exemples repérés aux États-Unis :

- Le cabinet MIXdesign et son projet *Stalled!* (Joel Sanders et al.), conçoit des espaces d'hygiène publics dans une perspective intersectionnelle (diversité corporelle, culturelle, religieuse, sexuelle, de genre, d'âge et des capacités).
- La salle de toilettes inclusive de la Congrégation Beit Simchat Torah conçue par ARO a nécessité une ordonnance spéciale du Département des bâtiments de la Ville de New York.
- Le projet DeafSpace de l'Université Gallaudet à Washington (DC) présente un bon exemple de priorisation des besoins d'accessibilité des personnes sourdes dans le cadre de l'aménagement d'espaces non genrés comme les vestiaires (orientation spatiale, sentiment de sécurité, aspects sensoriels).

Notes :

Salles de toilettes inclusives

Une salle de toilettes inclusive est une salle comportant plusieurs toilettes individuelles fermées par des cloisons et des portes, ainsi que plusieurs lavabos et comptoirs situés dans une aire ouverte et visible de l'extérieur de l'espace d'hygiène.

Bonne pratique

Mettre à la disposition des personnes usagères une salle de toilettes inclusive sans distinction de sexe.

- Dans la demande de dérogation au Code, s'assurer que le nombre total de cabines prévues n'est pas inférieur au nombre d'installations séparées (H/F) requises en vertu du Code.
- Adapter le nombre de cabines « selon qu'elles sont ouvertes au public ou réservées aux employés. » (RBQ 2022 p. 58).
- Dans un bâtiment commercial de plusieurs étages, conserver au moins un espace séparé (H/F).



Accessibilité

La salle de toilettes inclusive doit se trouver à une distance raisonnable pour les personnes usagères (employées, étudiantes, clientèle, public, etc.) et le nombre de cabines doit satisfaire aux normes en place en fonction du type de bâtiment. Se référer à la norme fédérale B-651 et au guide de la Régie du bâtiment du Québec en matière d'accessibilité (2022).

Intimité et sécurité

Pour augmenter le sentiment de sécurité et le confort dans les cabines, l'espace libre entre la porte de chaque cabine et le sol doit être limité au maximum. On recommande un espacement de quelques centimètres entre le sol et la porte, et entre le sol et les cloisons séparant les cabines. Si l'installation de ce type de portes est impossible, envisager l'installation de portes dont les gonds sont démontables, ou bien, augmenter l'espace entre le plafond et le haut de la porte, plutôt que l'espace entre le sol et le bas de la porte.

Interaction avec d'autres types d'espaces

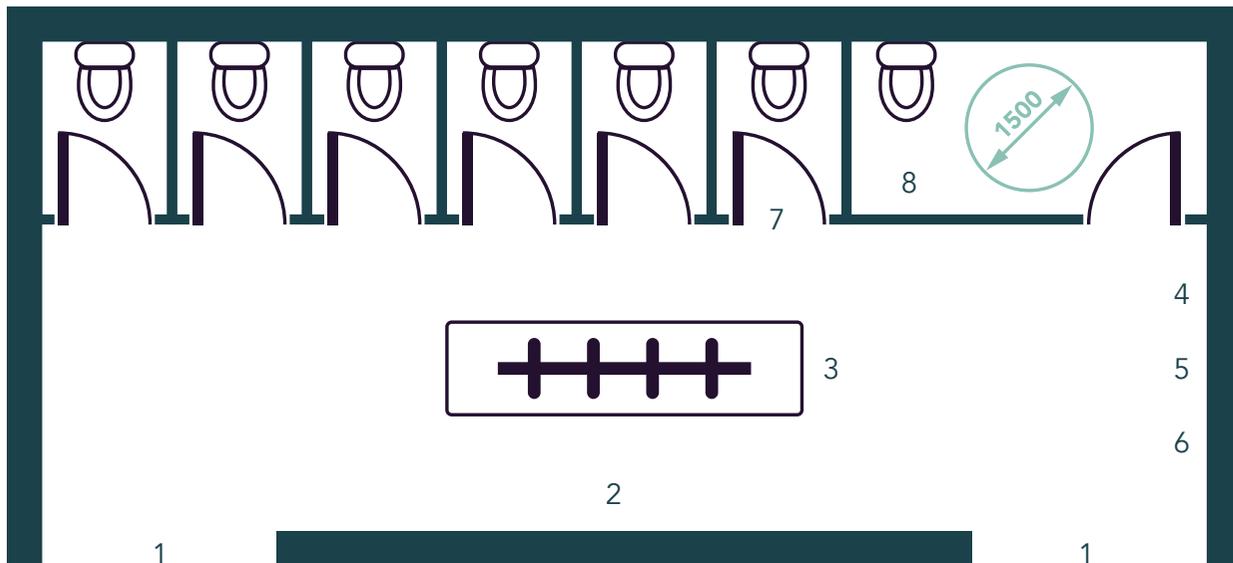
L'individualisation des espaces d'hygiène publics et la standardisation des espaces non genrés peut occasionner une crainte de perdre des lieux de socialisation douce ou d'entre-soi en non-mixité, surtout pour les femmes. Les lieux de socialisation douce sont importants. Ils doivent donc être intégrés dans la planification du cadre bâti, sans se limiter aux espaces d'hygiène, notamment par la création de zones de répit sensoriel, de salles équipées de places assises sans obligation de consommation, ou encore de salles de repos, de prière, etc.

Mesures d'inclusion minimales

S'il est nécessaire de conserver des espaces séparés (H/F) à un ou plusieurs endroits dans le bâtiment, on doit retrouver les mêmes équipements de chaque côté :

- un distributeur de produits menstruels et contraceptifs,
- un bouton d'appel d'urgence,
- une table à langer,
- un bac de récupération d'objets contaminés ou tranchants (seringues, etc.).
- Chaque cabine doit être équipée d'une poubelle.

La même quantité d'espace de comptoir et de lavabos doit être prévue de chaque côté.



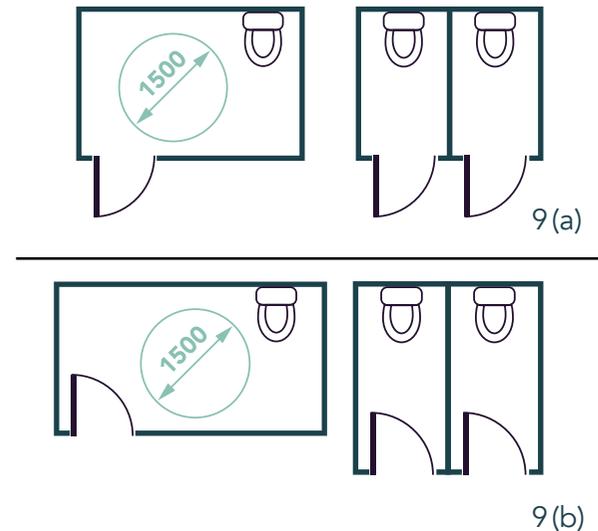
Les zones sèches et humides doivent être réparties de manière à faciliter la circulation et augmenter le sentiment de sécurité de toutes les personnes usagères.

1. Deux entrées/sorties doivent être prévues pour faciliter la circulation dans l'espace et la visibilité de l'extérieur.
2. Une paroi semi-transparente ou ajourée peut augmenter le sentiment de sécurité en permettant un contact visuel direct entre la zone de circulation extérieure et la zone de lavage des mains.

Si des urinoirs sont inclus dans le plan de la salle de toilettes, ils doivent être séparés par des murs et une porte, au même titre que les W.C., afin d'octroyer autant d'intimité aux personnes qui urinent debout qu'aux personnes qui urinent assises (ICC 2021 [P] 2902.2; IPC 2021 405.3.5).

Les équipements à prévoir :

3. au moins un lavabo accessible pour les personnes en fauteuil ou de petite taille ;
4. un bac de récupération d'objets contaminés ou tranchants ;
5. un distributeur de produits menstruels et contraceptifs ;
6. un système d'appel d'urgence ;
7. une poubelle doit être installée dans chaque cabine.



Notes :

Autres considérations :

8. La salle de toilettes doit comporter au moins une cabine universelle, si possible proche de l'une des entrées pour limiter les déplacements pour les personnes en fauteuil ou utilisant d'autres aides à la mobilité. Consulter la page suivante pour les équipements à prévoir dans les installations universelles.
9. De préférence, la porte d'une cabine universelle s'ouvre vers l'extérieur contre un mur (voir figure 3.8.3.11.-C dans RBQ 2022 p. 63). Si l'espace à l'extérieur des cabines le permet, toutes les portes doivent s'ouvrir vers l'extérieur (9(a)). Si les portes doivent s'ouvrir vers l'intérieur des cabines, augmenter l'espace libre à l'intérieur des cabines (9(b)).

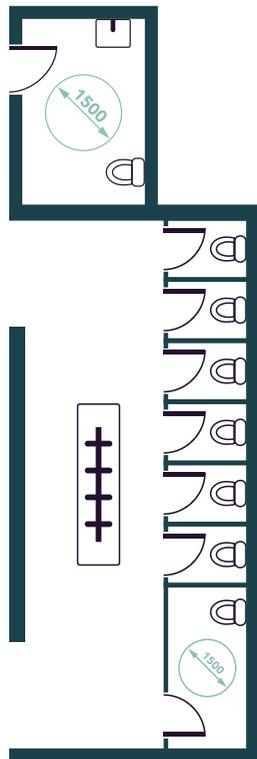
Salles de bain



Une salle de bain comporte, au minimum, une toilette (W.C.) et un lavabo dans la même pièce, fermée par une porte munie d'un verrou et d'un voyant « libre/occupé ».



Une salle de bain est dite universelle lorsqu'elle est conçue et équipée pour accueillir une personne qui utilise un fauteuil roulant ou dont la mobilité est réduite, ainsi que la personne qui lui vient en aide. En règle générale, une salle de bain universelle « peut également être utilisée par des personnes âgées, des familles, des personnes non binaires, etc. » (RBQ 2022, p. 66). En effet, les salles de bain universelles destinées aux personnes se déplaçant en fauteuil roulant ou ayant d'autres enjeux de mobilité sont déjà utiles pour bien des personnes qui ne se sentent pas à l'aise dans les salles de toilettes séparées selon le genre (H/F).



L'installation d'une salle de bain universelle à proximité de chaque salle de toilettes inclusive est une bonne pratique. Cette salle de bain universelle pourra être utilisée par toute personne, sans égard à son genre ou ses capacités, y compris par les personnes qui seraient mal à l'aise d'entrer dans une salle de toilettes inclusive.

Bonnes pratiques

Inclure une salle de bain universelle pour chaque salle de toilettes, en dehors de cette salle de toilettes et sur le même étage. S'assurer que la salle de bain universelle se situe à moins de 45 mètres de la salle de toilette principale (RBQ 2022, p. 57 ; voir aussi CCQ 3.8.2.8). Tel que recommandé par le Code, suivre la norme fédérale B-651 pour l'accessibilité et un parcours sans obstacle.

Installations et équipements d'une salle de bain universelle :

- un distributeur de papier hygiénique, accessible à partir du siège ;
- des barres d'appui, si possible rétractables (RBQ 2022, p. 128 ; voir aussi p. 71)
- une poubelle semi-encastée
- un distributeur de produits menstruels et contraceptifs
- un bac de récupération de déchets contaminés ou tranchants
- une table à langer, si possible de taille adulte, qui n'empiète pas dans l'aire de manœuvre libre ; elle doit être adéquatement ancrée au mur et doit être munie de la quincaillerie nécessaire (voir CCQ 3.8.3.12.-A et 3.8.3.12.-B)
- un ouvre-porte automatique (RBQ 2022, p. 66)
- une porte s'ouvrant vers l'extérieur, si possible contre un mur, ou une porte coulissante, ainsi qu'une voie d'accès libre mesurant au moins 1000mm de largeur (CSA B651 (2019), p. 156 ; 7.3.4).
- un système d'appel d'urgence (RBQ 2022, p. 66)
- un verrou contrôlé de l'intérieur avec un voyant « libre/occupé » (ICC 2021 1110.2.1.6)



Salles de douche et d'habillage

Les vestiaires universels, composés d'une aire ouverte non genrée avec des bancs, des casiers et des cabines individuelles fermées par une porte munie d'un verrou, sont déjà mis en place dans plusieurs contextes, comme des piscines publiques et des centres sportifs.

Les vestiaires universels sont recommandés par le gouvernement du Québec, en tant que mesure d'inclusion, dans le cadre d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS+). Leur mise en place est moins coûteuse, en règle générale, que des vestiaires séparés en deux zones (H/F) et permet l'installation d'un plus grand nombre de cabines. Les vestiaires universels sont plus accueillants à l'égard de la diversité des familles, notamment homoparentales, transparentales et pluriparentales.

Si des rénovations structurelles ne sont pas envisageables à court terme, il est possible que la séparation selon le genre (H/F) doive être conservée. Il existe plusieurs solutions alternatives à court terme, en fonction du calendrier et du budget alloué au projet :

- Recommander aux gestionnaires aquatiques la mise en place de créneaux horaires distincts pour adapter la fréquentation des vestiaires à différentes populations, en fonction de l'achalandage et des activités : groupes scolaires, familles avec enfants, séance réservée aux femmes, séance réservée aux personnes trans et leurs familles, etc.
- En cas de demande de la part des personnes usagères, indiquer un côté comme étant réservé aux femmes et l'autre comme étant non genré, afin de prioriser le confort et le sentiment de sécurité des femmes et des filles.
- Aménager au moins un vestiaire individuel offrant de l'intimité aux personnes et aux familles qui ne sont pas à l'aise de fréquenter un espace séparé selon le genre. Ce vestiaire doit être accessible sans passer par l'un ou l'autre côté (H/F).
- Les deux côtés (H/F) doivent mettre à disposition les mêmes équipements permettant le soin des enfants (surface de sol libre, comptoir, table à langer).

Notes :

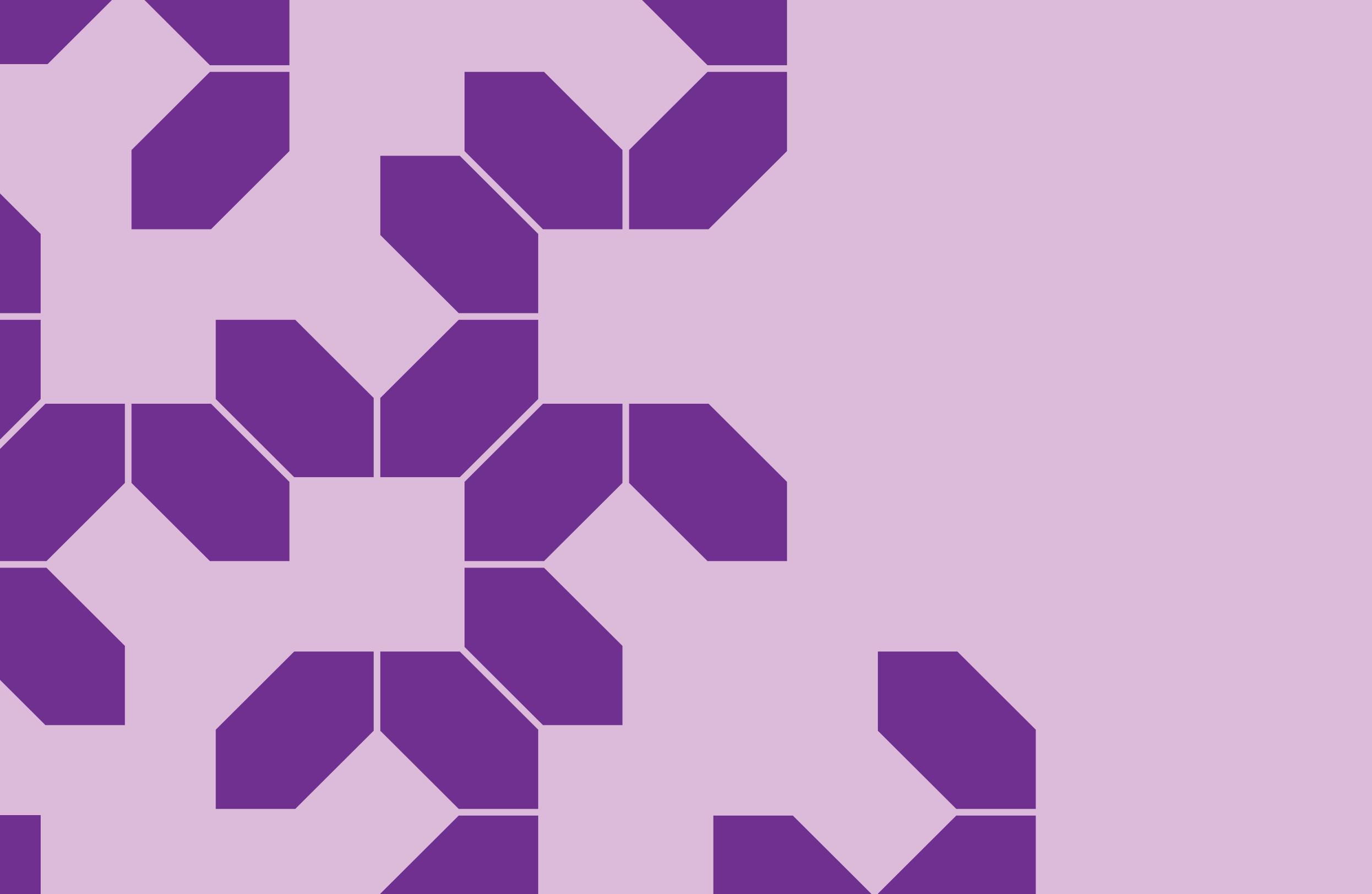
Bonne pratique

Au moins une salle de douches et d'habillage universelle, sans obstacles et ouverte à toute personne sans égard à son genre, doit être offerte « à proximité de chaque groupe de douches dans une aire de plancher. Dans les cas où une seule douche est offerte, une salle de douches et d'habillage universelle satisferait à l'exigence. » (CCQ A-3.8.2.8. 13.)

Consulter les recommandations de la section *Signalisation* pour en savoir plus sur les bonnes pratiques de signalisation de ces vestiaires.

Pour en savoir plus sur les vestiaires universels et les bienfaits de leur mise en place pour la sécurité et l'inclusion, consulter la fiche *Vestiaires universels : l'exemple de quelques villes québécoises* (Gouvernement du Québec 2024).





Signalisation

Les pictogrammes permettant de s'orienter et de trouver des services disponibles s'appuient sur des conventions sociales bien ancrées. Les icônes que l'on considère comme évidentes sont amenées à évoluer, à mesure que ces conventions changent. Les pages qui suivent présentent des pictogrammes en voie de normalisation. Ils sont inspirés d'exemples institutionnels et communautaires, relevés à travers le Québec et dans d'autres provinces canadiennes. La plupart de ces pictogrammes représentent des services disponibles ou la fonction d'un espace, plutôt que les personnes autorisées à fréquenter l'espace. Cette logique évite les représentations sexistes et hétérocissexistes, sans perdre en clarté. Changer la signalisation ne remédie pas à tous les problèmes structurels en lien avec l'accessibilité et l'inclusion des personnes LGBTQ+. Dans certaines circonstances, il s'agit néanmoins d'un moyen plus économique et moins invasif, lorsque des rénovations structurelles ne sont pas nécessaires ou envisageables.

Toilettes et salles de bain

Les salles de toilettes inclusives et les salles de bain universelles peuvent être indiquées par des objets qui les représentent.

Pictogrammes



Les pictogrammes représentant une toilette (W.C.) vue de face ou de profil sont les plus répandus.



Au besoin, la présence de lavabos peut être indiquée par un pictogramme représentant un robinet, en dessous duquel peut s'ajouter une ou deux mains.



Si un ou plusieurs urinoirs sont disponibles dans la salle de toilettes, il est utile de l'indiquer avec un pictogramme. Cette information sera utile aux personnes qui veulent uriner debout, ainsi qu'aux personnes qui sont mal à l'aise dans une salle de toilettes comportant des urinoirs.



Exemples de mise en application



Toilettes

ouvertes à toute personne
sans égard à son sexe

Washroom

anyone may use this space
regardless of their sex

Tout comme les pictogrammes traditionnels qu'ils remplacent, ces pictogrammes doivent être bien visibles et lisibles : l'information doit être donnée « sous forme visuelle et tactile qui comprend un ou plusieurs des éléments suivants : a) des symboles alphanumériques ; b) des pictogrammes ; c) des illustrations (plans, etc.) ; ou d) des caractères en braille », selon la norme fédérale B651-18 (Association canadienne des normes 2019, p. 25) et le Code (A-3.8.3.9. 1 et 2).

Des explications supplémentaires dans les langues les plus utilisées sur le territoire peuvent rassurer les personnes utilisatrices et faciliter le changement d'habitudes.



Salle de bain universelle

L'indication d'une salle de bain individuelle accessible combine le symbole d'accessibilité et un pictogramme de toilette vue de face ou de profil. Comme pour les salles de toilettes, on peut indiquer plus précisément le type d'installations disponibles dans la salle de bain universelle. Cela dit, l'accessibilité universelle devrait garantir que les personnes usagères trouveront dans la pièce divers équipements (table à langer, poubelle, bac de récupération d'objets contaminés ou tranchants) en plus d'une toilette et un lavabo adaptés aux personnes vivant avec un handicap.

Représenter le genre des personnes : des défis concrets

Dans le langage visuel reconnu depuis les années 1960 pour repérer les espaces d'hygiène publics, on a l'habitude de repérer les espaces d'hygiène à l'aide d'une icône représentant une personne et on différencie les espaces réservés aux femmes ou aux hommes par la jupe ou le pantalon. Ainsi, une option de signalisation des espaces ouverts à tout le monde est de combiner les deux pictogrammes « homme » et « femme » en un pictogramme « demi-jupe ». Ce pictogramme « demi-jupe » est reconnaissable et facile d'utilisation. Si cette option est favorisée, il est préférable d'opter pour un design graphique le plus clair possible et d'utiliser ce pictogramme seul, sans les pictogrammes traditionnels (H/F), afin d'éviter non seulement une surcharge d'informations, mais aussi le stéréotype selon lequel les personnes trans et non-binaires seraient un « mélange » du masculin et du féminin ou un groupe à part.

Par ailleurs, il faut éviter les pictogrammes qui renforcent des idées fausses sur les personnes trans, non-binaires, ou dont l'expression de genre n'est pas conforme aux stéréotypes de la masculinité et de la féminité. Par exemple, même lorsque leur usage part d'une intention bienveillante ou humoristique, les pictogrammes comme l'alien ou la sirène ont pour effet d'associer la diversité de genre au surnaturel ou à la fiction.



Accueil des personnes trans

L'utilisation d'un signe visuel indiquant que les personnes trans sont bienvenues dans l'espace peut contribuer à créer un sentiment de sécurité et de confort. Si de nombreuses personnes trans n'ont ni envie ni besoin d'être reconnues en tant que personnes trans, il s'agit, pour certaines, d'un « facteur identitaire important qu'elles choisissent d'exprimer de façon active » (Lowik 2017, p. 5). Même s'il ne fait pas consensus dans les communautés de la diversité de genre, l'usage du symbole ci-dessus comme pictogramme pour indiquer l'emplacement d'espaces d'hygiène inclusifs est donc pertinent dans certains contextes (centres communautaires LGBTQ+, services de santé ouverts à la diversité sexuelle et de genre, etc.).



D'où vient le symbole d'accessibilité ?

Le symbole d'accessibilité le plus répandu représentait, à l'origine, un fauteuil roulant. À l'initiative de personnes activistes handicapées, un rond a été ajouté pour représenter une tête, afin d'obtenir un pictogramme représentant une personne en fauteuil roulant. Ce changement illustre le fait que les personnes vivant avec un handicap ont autant d'agentivité (capacité d'agir) que les personnes représentées debout par les pictogrammes traditionnels (H/F).

Notes :

Le Code international de la plomberie recommande de signaler les salles de bain individuelles ou familiales comme étant accessibles à toute personne, sans égard à son genre (IPC 2021 403.1.2).

Si les toilettes séparées selon le genre des personnes sont des salles de bain fermées, on peut donc remplacer les pictogrammes de ces salles individuelles genrées (H/F) par des pictogrammes universels (IPC 2021 403.2.1). Il s'agit d'une mesure concrète qui peut être appliquée à court terme sans nuire à la sécurité ou au confort des personnes usagères.

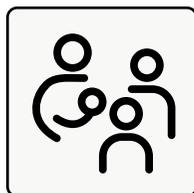
Salles de douche et d'habillage

Les salles de douche et d'habillage peuvent être indiquées par des objets qui les représentent.

Pictogrammes



Les douches et les vestiaires situés dans un espace mixte ou non genré peuvent être indiqués par des objets qui les représentent.



Exemples de mise en application



Vestiaire

Cet exemple indique un vestiaire équipé de casiers et de douches. Lorsqu'un vestiaire est réservé aux femmes ou aux hommes, on peut ajouter le pictogramme correspondant.



Vestiaire familial

Afin de donner accès à toutes les familles, la signalisation des vestiaires prévus pour les familles ne doit pas véhiculer de préjugés sur la composition « normale » d'une famille nucléaire (un père, une mère et leur(s) enfant(s)). Les deux exemples ci-contre présentent des pictogrammes qui évitent de tels préjugés. Ils sont plus représentatifs de la diversité des familles, y compris les familles homoparentales, transparentales et pluriparentales. Ils sont aussi plus inclusifs de manière générale, pour les familles monoparentales et multigénérationnelles.

Espaces dédiés au soin des enfants

Les espaces dédiés au soin des enfants peuvent être indiqués par un pictogramme incluant un bébé.

Pictogrammes



La présence d'une table à langer est une information utile aux personnes accompagnées de jeunes enfants, surtout dans les établissements publics et commerciaux.



La représentation du soin des enfants à l'aide d'un pictogramme « femme » (jupe) vient avec l'idée sexiste selon laquelle les femmes sont responsables de cette tâche, par défaut. Il importe d'indiquer les espaces dédiés aux personnes enceintes, allaitantes ou accompagnées de jeunes enfants avec des pictogrammes qui se distancient de ce présupposé et qui reflètent la diversité des familles.



Lorsqu'une table à langer pour adulte est disponible dans une salle de bain universelle, il importe de l'indiquer par un pictogramme approprié.

Exemple de mise en application



Soin des enfants

Notes:

La plupart des parents choisissent l'allaitement jusqu'à six mois au moins (Agence de la santé publique du Canada 2022). Il importe donc de prévoir des lieux dédiés à l'allaitement et au soin des enfants dans la planification et le design urbains.

Par ailleurs, les salles prévues pour le soin des enfants doivent prévoir des prises électriques, par exemple pour installer un micro-ondes afin d'accommoder les parents qui nourrissent leurs enfants au biberon. Le pictogramme d'allaitement (ci-dessus) est inspiré du pictogramme proposé par le Mouvement allaitement du Québec.

Signalisation recommandée



Toilette



Toilette



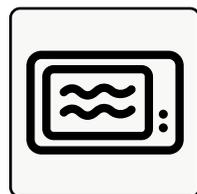
Lavabo



Urinoir



Douche



Micro-ondes



Inclusive



Accessible



Vestiaire



Vestiaire
familial



Vestiaire
familial



Allaitement



Biberon



Bébé

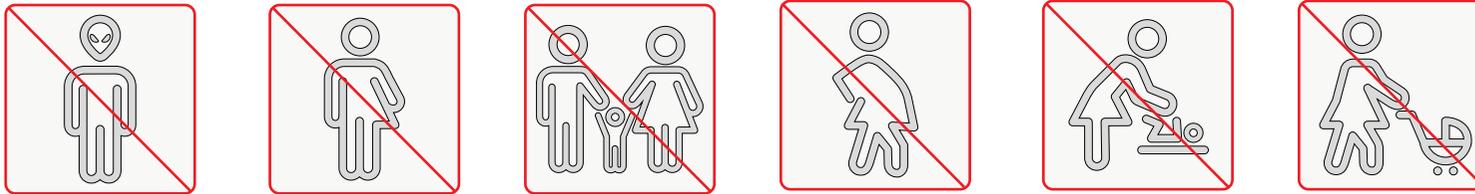


Table à
langer



Table à
langer adulte

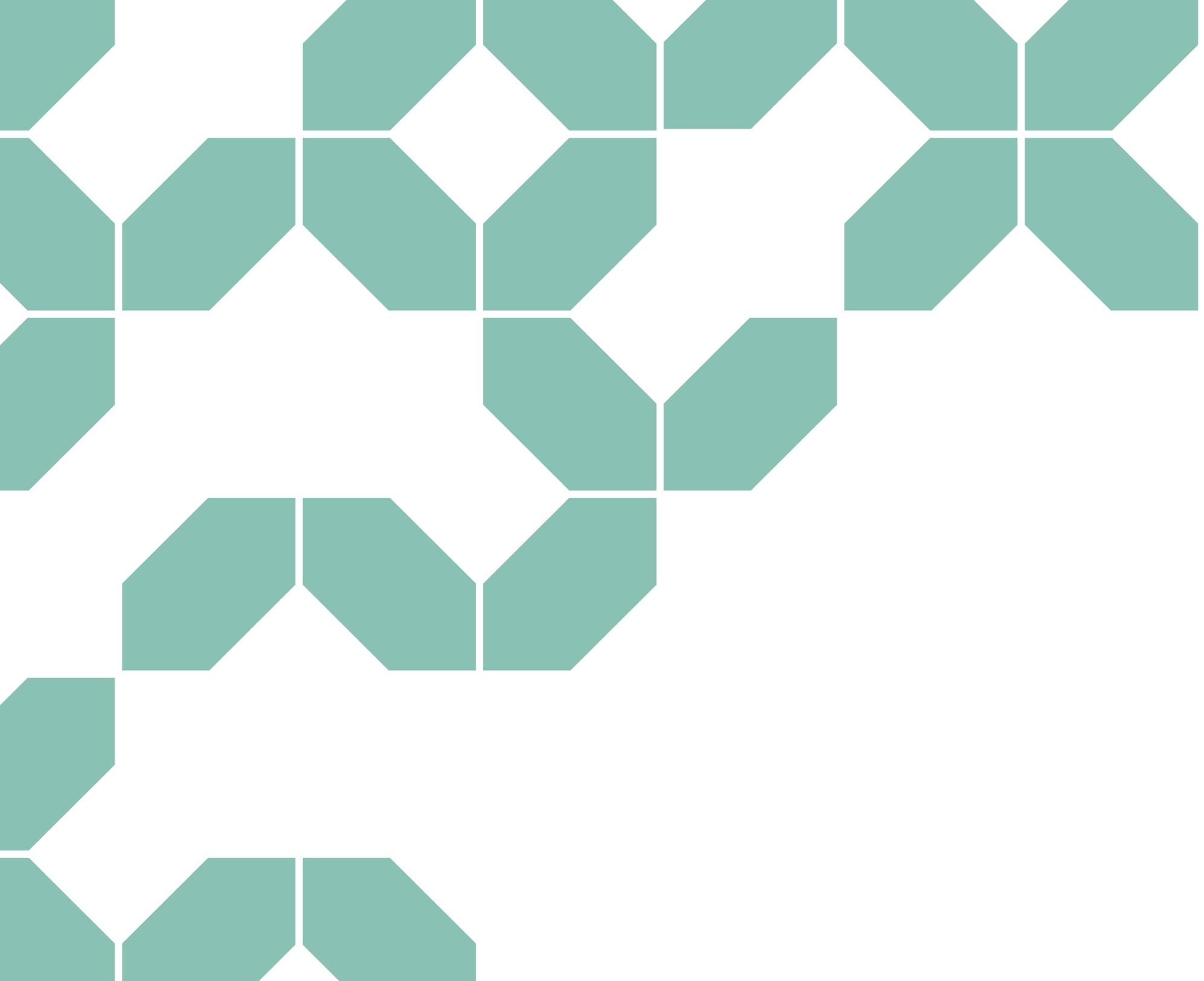
Signalisation à éviter



Notes:

Tous les pictogrammes sont disponibles gratuitement pour téléchargement et utilisation.

Vous les trouverez sur le site du Conseil québécois LGBT :
conseil-lgbt.ca/architecture



Ressources

Glossaire

Accessibilité universelle

Le *Code de construction du Québec* définit l'accessibilité comme l'ensemble des « [e]xigences minimales applicables aux bâtiments, sauf exception, pour permettre un accès minimal à une personne se déplaçant en fauteuil roulant manuel. » Dans ce guide, on considère l'accessibilité comme une notion plus large, désignant « le caractère d'un produit, procédé, service, information ou environnement qui, dans un but d'équité et dans une approche inclusive, permet à toute personne de réaliser des activités de façon autonome et d'obtenir des résultats équivalents. » (Groupe DÉFI Accessibilité 2011 et RBQ 2022).

Consommation

Dans ce guide, le terme renvoie à la consommation de substances psychoactives telles que l'alcool et les drogues.

Design universel et design inclusif

Le design universel consiste à élaborer une solution d'aménagement pour que « toute personne, quels que soient son âge ou ses habiletés, puisse s'y orienter, y circuler et y vivre des expériences similaires en même temps que tout le monde » (RBQ 2022, p. 13, nous soulignons). Cette approche peut comporter des impensés en tentant de trouver une solution unique à des réalités diverses. La notion de design inclusif reflète une volonté de réfléchir l'aménagement selon les caractéristiques et les capacités de **chaque personne** usagère d'un espace. Cette approche peut présenter des défis d'adaptation aux contraintes du cadre bâti. Les notions de design inclusif et de design universel sont des imports européens.

Espace d'hygiène

Espace prévu pour les besoins physiques des personnes usagères, notamment évacuer, laver ses mains, faire sa toilette (*grooming*), se maquiller ou langer un enfant.

Expression de genre

Ensemble de traits et de comportements à travers lesquels une personne présente et affirme son genre : vêtements, maquillage, coupe de cheveux, pilosité, inflexions de la voix, etc. L'expression de genre affecte la perception du genre des personnes et la possibilité de circuler librement dans un espace public ou partagé.

Genre

La notion de genre désigne un phénomène social, politique et biologique. Elle réfère tantôt au classement des personnes en groupes distincts sur la base de caractéristiques comme le sexe à l'État civil, tantôt un sentiment intime (identité de genre) ou une appartenance à un groupe donné (ex. : les hommes), ou encore l'expression de caractéristiques reliées à un genre ou un autre (coupe de cheveux, vêtements, inflexions de la voix, etc.). Dans un environnement bâti inclusif, le genre des personnes n'est pas un facteur de discrimination ou de marginalisation sociale.

Itinérance

La notion d'itinérance regroupe plusieurs phénomènes. Elle désigne le plus souvent le fait de ne pas habiter un lieu fixe ou de ne pas avoir une adresse fixe. Dans ce guide, le terme inclut aussi la précarité résidentielle et l'itinérance cachée (ex. : résider dans un refuge ou chez une autre personne de manière temporaire).

LGBTQ+

Acronyme permettant d'évoquer ensemble diverses identités, orientations sexuelles, corps sexués et parcours, notamment les personnes lesbiennes (L), gaies (G), bisexuelles (B), trans (T), queer (Q) et plus (+). Ce + évoque le plus souvent les personnes asexuelles, pansexuelles, non-binaires et autres. Les personnes intersexes (I) et les personnes *Two-Spirit* (2S, Deux-Esprits ou bispirituelles) sont parfois énumérées dans l'acronyme (LGBTQIA2S+).

Mixte, neutre, non généré

Lorsqu'on parle d'espaces physiques, ces qualificatifs ont des significations proches. « Mixte » signifie que l'espace peut être fréquenté par des personnes de genres différents (homme ou femme). Une espace dit « neutre » n'est pas réservé à un groupe en particulier, notamment sur la base du genre des personnes. Plus spécifiquement, un espace est dit « non généré » lorsque son utilisation n'est pas réservée à un groupe de personnes selon le genre de ces personnes.

Salle de bain

Salle fermée par une porte munie d'une toilette (W.C.) et d'un lavabo.

Salle de bain universelle

Salle fermée par une porte munie d'une toilette (W.C.) et d'un lavabo, « utilisée habituellement par des personnes ayant une incapacité physique et par leur aidant. Elle peut également être utilisée par des personnes âgées, des familles, des personnes non binaires, etc. » (RBQ 2022, p. 66).

Salle de douche et d'habillage

Salle munie d'une ou plusieurs douches et d'installations permettant de changer ses vêtements entre deux activités (cabines, casiers, etc.).

Salle de toilettes

Une salle de toilettes comporte plusieurs cabines de toilettes séparées par des cloisons et des portes. L'aire de lavage des mains est située à l'extérieur des cabines.

Sans obstacles (*barrier-free*)

« se dit, en parlant d'un bâtiment ou de ses commodités, pour indiquer que des personnes atteintes d'une incapacité physique ou sensorielle peuvent y avoir accès, y pénétrer ou les utiliser » (CCQ 1.4.1.2)

Toilette

Cabine individuelle munie d'une toilette (W.C.), généralement située dans une salle de toilettes.

Trans

Terme parapluie désignant le fait de ne pas s'identifier au sexe assigné (M ou F) ou au genre attribué au début de sa vie, et d'entreprendre une transition de genre (sociale, légale et/ou médicale). Certains parcours trans sont dits « binaires » (femme trans, homme trans); d'autres sont dits « non binaires ».

Les lexiques LGBTQ+ sont nombreux et varient selon les régions et les époques. Consulter le *Lexique sur la diversité sexuelle et de genre* du Bureau de la traduction du Canada pour une liste de définitions plus étayée.

Références

Textes de loi

- Éditeur officiel du Québec. 2023. Charte des droits et libertés de la personne RLRQ c C-12 <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/pdf/cs/C-12.pdf>
- Éditeur officiel du Québec. 2023. Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/A-2.1>
- Éditeur officiel du Québec. 2023. Loi sur l'enseignement privé RLRQ c E-9.1 <http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/E-9.1>
- Éditeur officiel du Québec. 2023. Loi sur l'instruction publique RLRQ c I-13.3 <http://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/I-13.3>
- Éditeur officiel du Québec. 2023. Loi sur le bâtiment, RLRQ c B-1.1 <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-b-1.1/derniere/rlrq-c-b-1.1.html>
- Éditeur officiel du Québec. 2023. Loi sur les normes du travail RLRQ c N-1.1 <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-n-1.1/derniere/rlrq-c-n-1.1.html>
- Éditeur officiel du Québec. 2023. Loi sur la santé et la sécurité du travail RLRQ c S-2.1 <https://www.canlii.org/fr/qc/legis/lois/rlrq-c-s-2.1/derniere/rlrq-c-s-2.1.html>
- Éditeur officiel du Québec. 2016. Projet de loi no 103: Loi visant à renforcer la lutte contre la transphobie et à améliorer notamment la situation des mineurs transgenres. <http://m.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-103-41-1.html>
- Loi constitutionnelle de 1982, Annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R-U), 1982, c 11, <<https://canlii.ca/t/q3x8>>

Normes et règlements

- Association canadienne des normes. 2019. Norme B-651 : Conception accessible pour l'environnement bâti (version 2018) <https://www.csagroup.org/wp-content/uploads/B651-18FR.pdf>
- Carrière, Stéphane. 2021. L'accessibilité universelle dans les bâtiments commerciaux. Un survol comparatif des exigences du code de construction du Québec. 2010. et de la norme fédérale B-651-18. Webinaire - Colloque « Gestion technique intégrée ». BOMA et Cohesio Architecture. [Présentation visuelle] https://www.boma-quebec.org/boma/data/files/boma_gti-laccessibilite_universelle_presentation_v2.pdf
- Canada Mortgage and Housing Corporation. 2005 [1995]. Building Materials for the Environmentally Hypersensitive. Ottawa : Société canadienne d'hypothèques et de logement. publications.gc.ca/pub?id=9.831595&sl=0
- Commission canadienne des codes du bâtiment et de prévention des incendies et Conseil national de recherches du Canada. 2022. Code national du bâtiment - Canada 2020 (15e édition). <https://publications-cnrc.canada.ca/fra/voir/td/?id=2dccbf0-9027-4f1d-9c8b-63d0f9713863>
- Conseil national de recherches du Canada (2018). Code national du bâtiment – Canada 2015 (publication n° CNRC 56190F), deuxième impression, modifié par le « Règlement modifiant le Code de construction », Gazette officielle du Québec, Partie 2, 153e année, no 47, 24 novembre 2021, p. 6909-7125.
- Direction de la réglementation de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) 2022. Guide sur l'accessibilité des bâtiments (Code de construction du Québec, Chapitre I – Bâtiment, et Code national du bâtiment – Canada. https://www.rbq.gouv.qc.ca/fileadmin/medias/pdf/Publications/francais/guide-accessibilite-batiment_2022.pdf
- Éditeur officiel du Québec. 2023. Code de construction, RLRQ c B-1.1, r 2, <<https://canlii.ca/t/6f884>>
- International Code Council. 2020. 2021 International Building Code®, Country Club Hills. <https://codes.iccsafe.org/content/IBC2021P2>
- International Code Council. 2020. 2021 International Plumbing Code®, Country Club Hills. <https://codes.iccsafe.org/content/IPC2021P3/preface>
- Ministère des affaires municipales et de l'habitation. s.d. Citation d'un bien patrimonial. La prise de décision en urbanisme. [Guide]. <https://www.mamh.gouv.qc.ca/amenagement-du-territoire/guide-la-prise-de-decision-en-urbanisme/reglementation/citation-dun-bien-patrimonial/>
- Régie du bâtiment du Québec. 2019. Accessibilité à l'intérieur des logements d'habitation, guide et interprétations. <https://www.rbq.gouv.qc.ca/fileadmin/medias/pdf/Publications/francais/guide-accessibilite-logements-habitation.pdf>
- Règlement sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ c S-2.1, r 13, <<https://canlii.ca/t/6f5nt>>

Jurisprudence

- B.L. c. Labrie, 2019 QCCS 4648 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/j376r>>
- Centre for Gender Advocacy c. Attorney General of Quebec, 2021 QCCS 191 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/jctxb>>
- Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU, 1999 CanLII 652 (CSC), [1999] 3 RCS 3, <<https://canlii.ca/t/1fqk0>>
- Commission des droits de la personne (Trudel et une autre) c. Camping & plage Gilles Fortier inc., 1994 CanLII 2350 (QC TDP), <<https://canlii.ca/t/1d5jz>>
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Larochelle) c. 142006 Canada inc. (Caverne grecque), 2012 QCTDP 14 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/fs4j3>>
- Edwards v. Canada (Attorney General), 1929 CanLII 438 (UK JCPC), <<https://canlii.ca/t/gbvs4>>
- Ferris v. Office and Technical Employees Union, Local 15, (1999) 36 C.H.R.R. D/329 (Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique).
- Multani v. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, 2006 SCC 6 (CanLII), [2006] 1 SCR 256, <<https://canlii.ca/t/1mnj2>>
- Ross c. Conseil scolaire du district no 15 du Nouveau-Brunswick, 1996 CanLII 237 (CSC), [1996] 1 RCS 825, <<https://canlii.ca/t/1frbq>>
- Sobeys Québec inc. c. Commission de la santé et de la sécurité du travail, 2012 QCCA 1329 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/fs5jq>>
- Ward c. Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), 2021 CSC 43 (CanLII), <<https://canlii.ca/t/jk1tm>>

Guides et lignes directrices

- Gallaudet University. s.d. Deafspace. <https://gallaudet.edu/campus-design-facilities/campus-design-and-planning/deafspace/>
- Entro Communications, Inc. 2017. Inclusive Washrooms: A solution through signage. https://entro.com/media/uploads/Entro_Inclusive%20Washrooms_A%20Solution%20Through%20Signage.pdf
- Grimard, C., S. Wagner-Lapierre, E. Prince, S. Blank, V. Lapalme et É. Levasseur. 2023. Architecture + Itinérance : des pratiques inclusives pour une ville solidaire. Montréal : Architecture sans frontières Québec. https://www.asf-quebec.org/wp-content/uploads/2023/01/2023.01_Catalogue_ASFQ_opt_v.pdf
- Harwood-Jones, M., K. Martin et L. Airton. 2021. Research and Recommendations on Gender-Inclusive Washrooms and Changerooms. Queen's University Provost's Action Group on Gender and Sexual Diversity. https://www.queensu.ca/hreo/sites/hreowww/files/uploaded_files/Washroom%20Report%20-%20Digital.pdf
- HCMA Architecture+Design. 2018. Designing for Inclusivity: Strategies for Universal Washrooms and Change Rooms in Community and Recreation Facilities. https://hcma.ca/wp-content/uploads/2018/01/HCMA_Designing-for-Inclusivity_V1-1.pdf
- Historic England. 2016. Pride of Place: A Guide to Understanding and Protecting Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Queer (LGBTQ) Heritage. <https://historicengland.org.uk/images-books/publications/pride-of-place-guide-to-understanding-protecting-lgbtq-heritage/>

Mesures d'ouverture et bonnes pratiques (enjeux LGBTQ+)

- Abramovich, A. 2016. Preventing, Reducing and Ending LGBTQ2S Youth Homelessness: The Need for Targeted Strategies. *Social Inclusion*, 4(4), 86–96.
- Alliance de la fonction publique du Canada. 2018. Des milieux de travail accueillants pour les personnes trans. Guide à l'intention des gestionnaires, des syndicats et du personnel. [Guide] <https://syndicatafpc.ca/sites/psac/files/attachments/pdfs/afpc-milieux-travail-accueillants-personnes-trans-2018.pdf>
- Almeida, J. 2018. Formation pour un milieu LGBTQ+ antiraciste. Conseil québécois LGBT. <https://form.jotform.com/211155063295249?fbclid=IwAR0a7E6LRWCZ7TElsvhu5VnsojN03KmfYDofzvcrjt6MPASnJc3JyG6PdQ>
- Centre de services scolaire Marguerite-Bourgeoys. 2021. Référentiel : Soutien aux élèves trans*. Pour favoriser des milieux sains, sécuritaires et inclusifs dans le respect des droits et des libertés. https://sre.servicesscsmb.com/wp-content/uploads/2021/05/Referentiel_SoutienElevesTrans_PropositionB-MontageCompleet_VF-PagesSimpl....pdf
- Commission scolaire de Montréal. 2017. Lignes directrices relatives aux élèves transgenres de la Commission scolaire de Montréal. <https://www.cssdm.gouv.qc.ca/nouvelles/transgenres/>
- Congrès du travail du Canada. 2019. Travailleurs en transition. Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux et les membres de syndicats trans. <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2021/02/WorkersInTransition-Guide-FR.pdf>
- Conseil québécois LGBT. 2023. Guide pratique pour des municipalités québécoises inclusives des personnes LGBTQIA2+. https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2024/02/MUNI_Guide-complet_fevrier-2024.pdf

- Duford, J. (2019). Pratiques d'ouverture envers les jeunes LGBTQIA2S en situation d'itinérance : guide destiné aux organismes d'aide en itinérance ou qui œuvrent auprès de personnes à risque d'itinérance. Coalition des groupes jeunesse LGBTQ+. <https://bv.cdeacf.ca//documents/PDF/61716.pdf>
- Gouvernement du Québec. 2023. Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2023-2028. Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie et le Secrétariat à la condition féminine. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/PL-plan-action-homophobie-transphobie-2023-2028-BLCHT.pdf>
- Gouvernement du Québec 2021. Pour une meilleure prise en compte de la diversité sexuelle et de genre : guide à l'intention des milieux scolaires. Ministère de l'Éducation. https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/education/jeunes/Guide-diversite.pdf
- Lowik, A. J. 2017. Services d'avortement adaptés aux réalités trans. Un guide visant à permettre aux prestataires de soins d'instaurer des politiques et des pratiques qui tiennent compte des réalités trans dans un contexte d'avortement. Fédération du Québec pour le planning des naissances. <https://shorturl.at/rtILN>
- Pride At Work Canada. 2018. Hiring across all spectrums: a report on broadening opportunities for LGBTQ2+ jobseekers. <https://shorturl.at/muDNQ>
- Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. 2018. Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires : guide pour les établissements d'enseignement. [Guide]. https://fqde.qc.ca/wp-content/uploads/2018/02/brochure_jeunes_trans_web-2.pdf
- Pour aller plus loin**
- Agence de la santé publique du Canada. 2022. Rapport d'avancement sur l'allaitement maternel au Canada. <https://sante-infobase.canada.ca/src/data/breastfeeding/ASPC%20-%20Rapport%20allaitement%20maternel%202022.pdf>
- Anonyme. s.d. Lift the Lid – Around the Toilet Zine https://issuu.com/aroundthetoilet/docs/zine_finished_web_optimized
- Chalabi, M. 2019, 6 septembre. Gender-neutral bathrooms can save women from waiting forever in line. The Guardian, Datablog « Gender ». <https://www.theguardian.com/news/datablog/2019/sep/05/gender-neutral-bathrooms-can-save-women-from-waiting-forever-in-line>
- Chamberland, L. et J. Paquin. 2004. Vieillir en étant soi-même. Le défi de l'adaptation des services résidentiels aux besoins des lesbiennes âgées. Montréal. Université du Québec à Montréal. [Rapport de recherche].
- Eos Wetenschap. 2017. No more queueing at the ladies' room. [Video]. <https://www.youtube.com/watch?v=mFj1oU-BMEc>
- Furman, A. N. et J. Mardell (eds.) 2022. Queer Spaces: An Atlas of LGBTQIA+ Places and Stories. RIBA Publishing.
- Giesecking, J. 2020. Mapping Lesbian and Queer Lines of Desire : Constellations of Queer Urban Space. Environment and Planning D: Society and Space 38 (5): 941 60. <https://doi.org/10.1177/0263775820926513>
- Groupe DÉFI Accessibilité (GDA) 2011. Rapport de recherche pour les milieux associatifs de Montréal – Accessibilité universelle et designs contributifs (version 5.3). Université de Montréal.
- Hunter, E. 2008. What's Good for the Gays Is Good for the Gander: Making Homeless Youth Housing Safer for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Youth. Family Court Review. <https://doi.org/10.1111/j.1744-1617.2008.00220.x>
- INM. « Consultation des communautés LGBTQ+ ». Montréal, novembre 2019. En ligne : https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/sdis_consultation_communautes_lgbtq2_2020.pdf
- Van Hautegeem, K. et W. Rogiest. 2017. No more queueing at the ladies' room. People Queue Magazine: science for people in queues. <https://peopleqm.blogspot.com/2017/07/no-more-queueing-at-ladies-room.html>
- Laperrière, H., Zúñiga, R. et Aylestock, J. 2013. Chez nous, c'est chez vous : étude exploratoire sur le logement et le VIH au Québec. Rapport illustré. École des sciences infirmières, Université d'Ottawa.
- Mateik, T. 2003. Toilet training [Video]. Sylvia Rivera Law Project. <https://vimeo.com/85470055>
- Moore, C. et A. Highfield. 2023, 15 août. Government bans gender-neutral toilets in all new public buildings. Architects' Journal. <https://shorturl.at/hmEPS>
- Spula, I. 2018. An Unexpected Ally of Gender-Neutral Restrooms: Building Codes. « Code Intelligence » Architect. <https://shorturl.at/djoqO>
- Trans PULSE Canada. (2020). Accès à la santé et aux soins de santé pour les personnes trans et non binaires au Canada [Rapports de recherche]. TransPULSE Canada. <https://transpulsecanada.ca/fr/research-type/rapports/>

Pour plus d'informations:
Conseil québécois LGBT
514-759-6844, poste 500
C. P. 182, succursale C,
Montréal, Québec, H2L 4K1
www.conseil-lgbt.ca

ISBN 978-2-9822487-0-0 (PDF)
ISBN 978-2-9822487-1-7 (imprimé)

30 avril 2024
(dernière révision : juillet 2024)



cliniX CLINIQUE DE JUSTICE
SOCIALE UQÀM





LGBT
lutter
collectivement