

MODE D'EMPLOI

Pour des **services d'employabilité plus inclusifs**
de la diversité sexuelle et de genre



**Mode d'emploi : pour des
services d'employabilité plus
inclusifs de la diversité sexuelle
et de genre**

Un projet du
Conseil québécois LGBT

Comité consultatif

Olivia Baker,
Fondation Émergence

Mykaell Blais, Trans Mauricie/
Centre du Québec

Kim Forget-Desrosiers,
Zayl Brun,
Aide aux Trans du Québec

Léonidas Girard Laprise,
Diversité 02

Souleymane Guissé,
CSMO Économie sociale
et action communautaire

Identité visuelle du projet

Syomara Arévalo-Rojas

Graphisme

Samuel Alexis Communications

Rédaction

Marielle Aithamon

Révision

Sam Asselin-Mailloux,
Sheba Akpokli,
Marion Bertrand-Huot,
Isabel Thériault,
Étienne Dufour,
Germain Ducros

Ce projet a été financé
par Femmes et Égalité
des genres Canada.



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Canada

Tous droits réservés
©2026 Conseil québécois LGBT
Dépôt légal, 2026
ISBN 978-2-9822487-5-5

QUI SOMMES-NOUS ?

Fondé en 1993, le Conseil québécois LGBT veille à faire respecter les droits juridiques, sociaux et institutionnels des communautés LGBTQIA2+ au Québec. Le Conseil soutient tout d'abord ses 85+ organismes membres - des organismes LGBTQIA2+ ou des organismes ayant un volet dédié aux communautés LGBTQIA2+. Les actions du Conseil pour collaborer avec les décideurs et pour informer, sensibiliser et mobiliser les collectivités face aux réalités que vivent les communautés LGBTQIA2+ sont basées sur la concertation avec ses membres et sur le travail de son équipe dynamique. C'est cette expérience et cette expertise incomparables des enjeux des communautés LGBTQIA2+ que le Conseil tâche d'amener à la table.

Nos membres

Les organismes membres du Conseil québécois LGBT travaillent dans plusieurs domaines (intervention, défense de droits, santé, formation, etc.). Pour trouver un organisme près de chez vous, consultez les *Ressources communautaires LGBTQIA2+* du présent guide (p.63) ou rendez-vous sur conseil-lgbt.ca/membres.

CLÉS DE LECTURE

Pourquoi ce guide ?

Au Québec, l'accès et le maintien à l'emploi sont des facteurs d'intégration sociale très importants pour les populations marginalisées, notamment pour les personnes dont l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est diverse. Plusieurs sondages récents rapportent à quel point **le milieu du travail peut être difficile d'accès pour les personnes de nos communautés**, spécifiquement trans et non-binaires (et encore plus si elles sont des femmes, racisées, immigrantes ou réfugiées)¹.

L'objectif de ce guide et de la formation qui le complète est **d'outiller les organismes en employabilité pour faciliter l'insertion professionnelle et sociale des personnes LGBTQIA2+**. Son contenu n'est pas exhaustif et ne peut rendre compte de la totalité des expériences vécues dans nos communautés. Toutefois, il contient des clés de compréhension importantes pour saisir les enjeux principaux de l'employabilité des personnes LGBTQIA2+.

À qui s'adresse-t-il ?

Ce guide s'adresse principalement aux intervenant·es en employabilité souhaitant acquérir ou renforcer des connaissances pour mieux accompagner les personnes de nos communautés.

Vous y trouverez :

- ⇒ Des informations utiles pour reconnaître les barrières à l'emploi vécues par les personnes LGBTQIA2+ ;
- ⇒ Des recommandations pour développer une posture alliée adaptée aux besoins des personnes LGBTQIA2+ ;
- ⇒ Des ressources pour créer ou renforcer des arrimages communautaires dans chaque région ;
- ⇒ Un lexique à jour.

En complément de ce guide, des outils de formation sont disponibles à l'adresse suivante ***conseil-lgbt.ca/modedemploi***. Pour d'autres formations sur les réalités LGBTQIA2+ dans votre région, consultez notre répertoire ***Inclusion LGBTQ2+ : inclusion-lgbtq2.ca***.

Le texte ***italique au contour bleu*** renvoie au contenu du Lexique en p.55.

TABLE DES MATIÈRES

Qui sommes-nous?	02
Clés de lecture	03
Table des matières.....	04
Qui parle dans ce guide?	06
RECONNAÎTRE LES BARRIÈRES À L'EMPLOI DES PERSONNES LGBTQIA2+	08
Un milieu de l'emploi qui défavorise les personnes LGBTQIA2+	09
Des discriminations à l'embauche et à l'emploi qui se maintiennent.....	13
Le poids du stress minoritaire en employabilité.....	17
La diversité des parcours dans nos communautés.....	22
Les besoins spécifiques observés sur le terrain.....	26
Situations régionales	26
Situations d'immigration.....	28
Situations de handicap, de neurodivergence et de la diversité capacitaire.....	31
Personnes LGBTQIA2+ aînées	33

TABLE DES MATIÈRES

RECOMMANDATIONS POUR DÉVELOPPER UNE POSTURE ALLIÉE.....	34
Saisir le rôle pivot des intervenant·es.....	35
Interroger son positionnement social.....	38
Viser une posture de non-savoir.....	41
Considérer la personne comme experte de son vécu.....	44
S’inspirer des pratiques inclusives observées sur le terrain.....	46
Se former et solidifier l’inclusivité de la structure d’intervention	47
Développer des corridors de services et des collaborations.....	48
Développer une approche par et pour	51
Développer des méthodes adaptées aux réalités des personnes LGBTQIA2+.....	52
RESSOURCES POUR UN ARRIMAGE COMMUNAUTAIRE	54
Lexique	55
Ressources communautaires LGBTQIA2+ par régions.....	63
Notes et bibliographie	66



QUI PARLE DANS CE GUIDE ?

Des entrevues pour collecter les expériences vécues

Afin de mieux comprendre les enjeux actuels, le Conseil québécois LGBT a réalisé des entrevues avec :

- ⇒ des personnes LGBTQIA+ ayant vécu de la discrimination à l'embauche ou à l'emploi ;
- ⇒ des intervenant·es en employabilité ;
- ⇒ des représentant·es d'organismes LGBTQIA2+.

Au total, 29 personnes issues de 13 régions administratives ont été rencontrées². De plus, un questionnaire ayant été envoyé à des organismes en employabilité a récolté 41 réponses³.

Les expériences recueillies lors de cette collecte dessinent un portrait nuancé des barrières à l'employabilité des personnes LGBTQIA2+ (p.9). Elles nous permettent de proposer des recommandations spécifiques à l'accompagnement en employabilité des personnes de nos communautés. (p.34).

Dans les pages qui suivent, le prénom de chaque participant·e a été modifié mais ses **pronom & accords** restent inchangés⁴.

Participant·es LGBTQIA+ ayant vécu des discriminations à l'embauche ou à l'emploi

12 personnes (entre 26 et 43 ans)

- ⇒ 5 personnes cis (3 femmes, 2 hommes)
- ⇒ 5 personnes trans (3 femmes, 1 homme, 1 personne trans masculine)
- ⇒ 2 personnes non-binaires
- ⇒ Plusieurs orientations sexuelles différentes
- ⇒ 6 personnes en situation d'immigration dont 3 issues d'une **minorité visible**
- ⇒ 1 personne en situation de handicap
- ⇒ 1 personne en situation d'itinérance et de judiciarisation

Participant·es intervenant en employabilité

8 personnes issues de 7 organismes

- ⇒ 4 participant·es LGBTQIA+ dont 2 personnes non-binaires
- ⇒ 2 Carrefours Jeunesse Emploi
- ⇒ 4 organismes spécialisés auprès des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des personnes autochtones et des femmes
- ⇒ 1 organisme desservant la population générale
- ⇒ 3 organismes ayant un programme LGBTQIA2+

RECONNAÎTRE LES BARRIÈRES À L'EMPLOI DES PERSONNES LGBTQIA2+

UN MILIEU DE L'EMPLOI QUI DÉFAVORISE LES PERSONNES LGBTQIA2+

Dans cette section : reconnaître les normes qui défavorisent la diversité sexuelle et de genre dans le milieu de l'employabilité.

Les expériences en employabilité des personnes LGBTQIA2+ varient selon plusieurs facteurs comme le genre, l'âge, la santé mentale, l'origine ethnique, le lieu de vie ou le statut d'immigration. Néanmoins, au cœur de l'expérience de chacun·e émergent des barrières similaires, propres à une société qui valorise les personnes cisgenres et les personnes hétérosexuelles. Malgré des avancées législatives et sociales importantes, le milieu de l'emploi québécois demeure encombré d'obstacles pour les personnes LGBTQIA2+.

Le Québec dispose de lois visant à protéger les personnes LGBTQIA2+ de la discrimination.

1977 : le Québec devient la première province canadienne à interdire la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle.

2016 : l'identité de genre et l'expression de genre sont à leur tour protégées par l'article 10 de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

2019 : de nouvelles dispositions à la *Loi sur les normes du travail* prévoient que les milieux d'emploi mettent en place une politique de prévention au harcèlement psychologique (qui inclut le harcèlement sexuel et toute forme de harcèlement discriminatoire), ainsi qu'une politique de traitement des plaintes.

Les avancées législatives et sociales ne suffisent pas toujours à protéger les personnes face aux violences vécues à l'embauche et à l'emploi. En effet, les interactions sociales sont ancrées dans des habitudes, des règles de conduite et des croyances qui, en valorisant l'identité cisgenre et l'hétérosexualité, défavorisent les personnes LGBTQIA2+.

Je remarque qu'il a toujours été plus difficile pour ces personnes de se trouver un emploi. Je ne sais pas si c'est plus difficile en région éloignée que dans les grands centres, mais ici, quand une personne a un style « différent » elle peut être jugée négativement et être moins « attirante » pour un employeur.

Conseillère en emploi,
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Le milieu de l'emploi est à l'image de la société dans laquelle il s'inscrit. Or, la société québécoise repose encore aujourd'hui principalement sur **une compréhension binaire du genre** (il n'y aurait que deux genres – masculin et féminin – assignés pour la vie à la naissance) et sur **une présomption d'hétérosexualité** (à la base, tout le monde serait hétérosexuel et une orientation autre – comme l'homosexualité - constituerait une déviation). Ces façons de penser, qui ne reconnaissent pas la diversité réelle de la population mais demeurent profondément ancrées dans la société québécoise, sont dites **cishétéronormatives**: elles constituent des normes, des règles de conduite apprises qui favorisent – souvent implicitement – les identités cisgenres et les orientations hétérosexuelles.

Exemples de normes cis et hétérosexuelles dans le processus d'employabilité :

- ⇒ Il est attendu que l'expression de genre d'une personne corresponde au genre suggéré par son prénom.
- ⇒ Les formulaires pour participer aux programmes contiennent seulement 2 cases : homme ou femme.
- ⇒ Les inscriptions sont établies avec le **morinom** d'une personne ayant débuté sa transition.
- ⇒ Le **capital de carrière** d'une personne est jugé invalide car accumulé sous un autre nom que celui actuellement utilisé par la personne.
- ⇒ Il est suggéré de ne pas rédiger de lettre d'intention en utilisant l'écriture inclusive pour ne pas faire fuir les employeur·euses.
- ⇒ Il est conseillé à une personne d'exprimer un genre clairement masculin ou féminin en entrevue afin d'être embauchée.

Ces habitudes sociales qui structurent le milieu de l'emploi et les processus d'employabilité, mais aussi les interactions entre intervenant·es en employabilité et chercheur·euses d'emploi, ont un impact négatif sur le sentiment de reconnaissance et de sécurité des personnes LGBTQIA2+. Elles laissent la porte ouverte à la discrimination sexuelle et de genre, qui détériore la stabilité économique et le bien-être psychosocial de nos communautés. En conséquence, les possibilités d'intégration socioprofessionnelle des personnes LGBTQ2IA+ sont réduites et plus difficiles.

Points-clés à retenir

- ⇒ Le droit des personnes LGBTQIA2+ à exister dans leur diversité et leur pluralité est garanti au Québec.
- ⇒ Comme la société dans laquelle il s'inscrit, le milieu de l'employabilité est structuré par des normes (habitudes, règles de conduite) qui, en valorisant la binarité de genre homme/femme et l'hétérosexualité, défavorisent la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

Questions à se poser

- ⇒ Comment puis-je considérer les droits protégés en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* dans l'accompagnement des personnes LGBTQIA2+ ?
- ⇒ Quelles sont les habitudes que je pourrais prendre ou renforcer pour valoriser d'autres genres et sexualités ?
 - Par exemple, si la personne à qui je m'adresse mentionne être en couple, suis-je capable d'envisager qu'il peut s'agir d'une relation non-hétérosexuelle ?
 - Suis-je capable de m'adresser à la personne de manière neutre jusqu'à ce que celle-ci indique s'identifier au masculin ou au féminin ?

DES DISCRIMINATIONS À L'EMBAUCHE ET À L'EMPLOI QUI SE MAINTIENNENT

Dans cette section : reconnaître les discriminations sexuelles et de genre vécues par les personnes LGBTQIA2+ à l'embauche et à l'emploi.

Dans une société centrée sur les normes cis et hétérosexuelles, **toute personne de la diversité de genre et de sexualité est perçue comme étant « hors (des) normes »** ; elle se voit positionnée dans la marge, hors de ce qui est considéré comme étant habituel ou même souhaitable. Par exemple, un employeur qui rencontre en entrevue une personne non-binaire peut anticiper des difficultés sur la base de cette identité de genre (la non-binarité) plutôt que reconnaître les compétences professionnelles réelles de la personne. Cet employeur fait alors preuve de discrimination selon la définition de la *Charte des droits et libertés de la personne*, puisqu'il distingue, exclut ou préfère des candidat-es présentant une identité ou une expression de genre jugée plus conforme.

La réalité en chiffres :

- ⇒ En 2025, 31% des Québécois-es hésiteraient encore à embaucher une personne trans⁵. Pourtant, une majorité d'entre elles ont un diplôme collégial ou universitaire !
- ⇒ 50% des personnes trans ont un revenu annuel de moins de 15 000\$⁶.
- ⇒ Au Québec, seulement 17% des personnes trans et non-binaires blanches et 11% des personnes trans et non-binaires de minorités visibles déclarent avoir un emploi de qualité élevée⁷.
- ⇒ 25% des personnes hétérosexuelles hésiteraient à soutenir ouvertement une personne LGBTQIA2+ victime de discrimination à l'emploi (contre 9% en 2015!)⁸.

La discrimination n'est pas nécessairement intentionnelle. En fait, **une situation est considérée discriminante sur la base des effets discriminatoires** (traitement différentiel à l'embauche, entrave au droit d'exprimer sa diversité en milieu de travail, etc.) et non de l'intention⁹.

Robin est une personne trans masculine qui habite la région de Québec. Il passe une entrevue d'embauche au téléphone pour un emploi dans une Commission scolaire. Tout se déroule bien et l'employeuse est enthousiaste, jusqu'à ce que Robin mentionne sa transidentité :

Je me présente, je parle de moi tout au masculin, mais avec le timbre de ma voix, elle n'arrête pas de me genrer au féminin. Tout le long, je dis rien. Mais vers la fin, je dis: « Ah au fait, moi j'utilise le masculin, je suis une personne trans. » Pis ça me sécurisait aussi de le dire... (...) Puis je sentais vraiment beaucoup de réticence... (...) Elle a dit: « Oui, ok, je vous rappelle. Tu sais, on a déjà d'autres personnes... » Et puis elle m'a bien évidemment jamais appelé.

Si Robin insiste sur sa transidentité, c'est à la fois pour exercer son droit à travailler sans être discriminé sur la base de son identité de genre et pour s'assurer de l'inclusivité - et donc de la sécurité - du milieu d'emploi. Ici, l'employeuse se révèle non-inclusive. Dans ce contexte discriminatoire, l'expression de sa transidentité a constitué pour Robin un obstacle à l'employabilité.

Le dévoilement d'une identité trans ou d'une diversité sexuelle peut entraîner des formes de violence à l'embauche comme à l'emploi. Ces violences peuvent être à caractère sexuel, elles peuvent être physiques (gestes violents, atteintes corporelles), verbales (humiliations, insultes) ou encore psychologiques (rabaissements, mises à l'écart). Dans tous les cas, elles fonctionnent comme des moyens d'exclure la différence et de rappeler les personnes de la diversité à un ordre social habituel (ou normatif). Et si la violence est souvent perçue comme étant intentionnelle, elle peut aussi s'exprimer de manière non-intentionnelle lorsqu'elle est liée à des **biais inconscients** - c'est-à-dire à des façons de penser ou des idées préconçues qui dévalorisent de manière involontaire les personnes LGBTQIA2+...

Je pense que mes collègues ne voient pas ma non-binarité. Je pense que ça les sécurise de continuer à me mettre dans la case féminine. Ce qui fait qu'on m'appelle vraiment souvent "les filles" quand je suis avec mes collègues. Puis en même temps, des fois je les reprends pas.

Oli, Bas-Saint-Laurent

Les formes de discrimination et de violence liées au genre et à la sexualité relèvent de l'homophobie, de la transphobie et d'autres LGBTQIA2+-phobies. On les dit **systémiques** car elles font partie de la structure sociale et organisationnelle et parce qu'elles affectent tous les aspects du quotidien des personnes LGBTQIA2+. Il est primordial de les reconnaître, de les déconstruire et de lutter contre elles – y compris contre ces **micro-agressions** qui sont parfois "invisibles" – car l'impact psychosocial sur les personnes en recherche d'emploi est important et il se déploie sur le long terme.

Points-clés à retenir

- ➡ Les discriminations et les violences à l'embauche et à l'emploi sont multiples : elles peuvent être sexuelles, physiques, verbales ou psychologiques ; intentionnelles ou non.
- ➡ Ces discriminations et ces violences sont systémiques, c'est-à-dire qu'elles font partie de la structure du système québécois.

Questions à se poser

- ➡ Mes mots et mes gestes peuvent-ils avoir un effet discriminatoire envers une personne LGBTQIA2+ même si mon intention est bonne ?
- ➡ Dans quelles mesures est-il utile ou inutile de renseigner le **morinom**, le sexe assigné à la naissance ou encore le genre auto-déterminé d'une personne dans des formulaires liés à l'employabilité ?
 - Comment puis-je faire preuve de sensibilité dans l'accompagnement à l'emploi d'une personne trans ou non-binaire lorsque certains programmes gouvernementaux requièrent la divulgation de ces informations ?

LE POIDS DU STRESS MINORITAIRE EN EMPLOYABILITÉ

Dans cette section : reconnaître comment la discrimination envers les personnes LGBTQIA2+ constitue un obstacle à l'employabilité et engendre des conséquences psychosociales négatives, qui à leur tour entravent la recherche d'emploi.

Au-delà du seul soutien financier, l'emploi est porteur de sens, vecteur d'émancipation et d'épanouissement ; il permet de tisser des liens et de briser un isolement trop souvent vécu par les personnes LGBTQIA2+. Il permet aussi de développer une estime de soi qui dépasse largement le seul cadre du travail. Or, lorsque la discrimination porte atteinte à l'estime de soi ou lorsqu'elle rend un emploi non-sécuritaire, elle **entrave durablement les possibilités d'insertion sociale et d'émancipation socioprofessionnelle des personnes LGBTQIA2+.**



Emma est une jeune femme cis lesbienne qui vit dans les Laurentides. Il y a quelques années, elle était étudiante et travaillait dans la vente de vêtements en grande surface. Lors d'un dîner entre collègues, elle mentionne « sa blonde » et le comportement de sa superviseuse change complètement.

Elle a commencé à me couper tous mes shifts. Je comprenais pas trop parce que je pense que j'étais bonne dans ce que je faisais. (...) Elle m'appelait sur mes heures de cours pour me demander de faire un remplacement alors ça ne fonctionnait pas. Pis elle m'engueulait par rapport à ça donc j'ai finalement fini par quitter mon emploi, pis après je pense que de retrouver un autre emploi, ça m'a vraiment faite peur. Parce que moi je savais pas qu'on était encore rendues là, au fait de dire que moi je fréquente des femmes, ça change ma qualité de performance au travail, je vais le dire comme ça.

Avec le recul, Emma raconte que ces violences psychologiques ont créé chez elle de la honte. Elle explique que c'est cette honte qui l'a empêchée de chercher des services d'aide à l'emploi, préférant les babillards en ligne des Carrefours Jeunesse Emploi (CJE) aux rencontres en personne.

Vivre de la discrimination à l'embauche ou à l'emploi peut grandement affecter le sentiment de sécurité et la santé mentale des personnes LGBTQIA2+. **Les expériences négatives génèrent en effet une incertitude quant à l'acceptation et une hypervigilance liée à la peur de subir des discriminations. C'est ce qu'on appelle le stress minoritaire.**

Stress minoritaire et employabilité

- ⇒ Les personnes LGBTQIA2+ ont une santé mentale généralement moins bonne, rapportant des niveaux de stress plus élevés et des problèmes de consommation plus fréquents¹⁰.
- ⇒ 51% des personnes trans ont reçu un diagnostic d'anxiété ou de dépression¹¹.
- ⇒ 22% des personnes LGBTQIA2+ s'inquiètent de l'hostilité de leur milieu d'emploi¹².
- ⇒ 15% des personnes LGBTQIA2+ ont peur de passer à côté d'opportunités de carrière¹³.
- ⇒ 26% des personnes LGBTQIA2+ hésitent à candidater à certains postes en raison de leur diversité¹⁴.

Pour Jonathan, un homme cis ayant subi des violences à l'emploi en raison de son homosexualité, le stress minoritaire rend difficile la recherche d'emploi :

——— *Les regards... en plus j'étais revenu dans une situation d'itinérance, donc tout ça a teinté aussi, probablement, mais je ne me sentais vraiment pas à l'aise. Pis j'en suis venu à la conclusion que présentement, si je voulais retourner dans le milieu du travail, j'allais devoir me placer en télétravail.*

Pour Florence, une femme trans résidant en Gaspésie, le stress minoritaire rend difficile le processus d'employabilité, notamment en entrevue d'embauche où elle questionne constamment son **passing** :

——— *C'était comme constamment, non seulement dealer avec la dysphorie, cette anxiété constante là, de savoir si tu pass, ce que les gens pensent de toi... Est-ce que le monde dans l'entrevue... si moi je trouve ça évident, eux autres doivent trouver ça évident. Ça a été très difficile.*

Pour Robin, le stress minoritaire rend difficile le maintien en emploi. Il a ainsi préféré quitter son emploi plutôt que de devoir transitionner médicalement auprès de ses collègues.

——— *Normalement on ne dit pas quel médicament on prend. Mais au bout d'un moment, quand tu prends de la testo, ça finit par se voir faque les gens vont se poser des questions et tu vas être obligé de le nommer. (...) Parce que j'étais vraiment très sensible, faque j'aurais dû le nommer à mon employeur, ou ça se serait vu... (...) Tu sais, il y a des endroits aussi, c'est plus facile d'être bien accueilli quand tout ton milieu est déjà queer.*

Comme d'autres, Jonathan, Florence et Robin préfèrent (quand cela est possible) favoriser les milieux d'emploi sécuritaires, même s'ils ne correspondent pas à leur expérience ou à leur désir de carrière.

Le stress minoritaire peut ainsi entraîner des deuils de carrière, une instabilité professionnelle et une précarité financière. Il peut avoir des impacts négatifs sur le bien-être psychosocial et la satisfaction de vie des personnes LGBTQIA2+. Il importe donc de reconnaître son origine dans les discriminations et les **violences systémiques** afin de pouvoir être à l'écoute des personnes LGBTQIA2+ et leur offrir un accompagnement adéquat.

Points-clés à retenir

- ➡ Les discriminations et les violences à l'encontre des personnes LGBTQIA2+ engendrent et alimentent des difficultés psychosociales et un stress minoritaire.
- ➡ Le stress minoritaire précarise l'accès et le maintien à l'emploi des personnes LGBTQIA2+, tout en limitant parfois leurs choix de carrière à des milieux sécuritaires.

Questions à se poser

- ➡ Ai-je à ma disposition des ressources rapides en santé mentale pour aider les personnes LGBTQIA2+ qui en exprimeraient le besoin ?
- ➡ Comment puis-je sensibiliser un·e employeur·euse ou un milieu de stage à prendre en compte le stress minoritaire vécu par les personnes LGBTQIA2+, spécifiquement par les personnes trans et non-binaires ?

LA DIVERSITÉ DES PARCOURS DANS NOS COMMUNAUTÉS

Dans cette section : reconnaître que chaque personne se situe à l'intersection de différents facteurs identitaires et que ce positionnement spécifique influence son employabilité.

Certains obstacles sont partagés par toutes les personnes LGBTQIA2+ (comme le poids des normes cis et hétérosexuelles). Toutefois, d'autres obstacles sont spécifiques à certaines populations (comme le racisme, le sexisme, la **transmisogynie** ou la xénophobie) et ne sont pas nécessairement vécus par tous·tes. Dans l'accompagnement à l'emploi des personnes de nos communautés, il importe de considérer l'ensemble des facteurs pouvant influencer la situation de la personne.

Mieux comprendre grâce à l'approche intersectionnelle.

L'intersectionnalité est une notion issue du féminisme noir et particulièrement des recherches en droit de Kimberlé Crenshaw. Elle désigne le fait que notre expérience du monde est constituée d'une multitude d'identités (comme l'origine ethnique, l'identité de genre ou la classe sociale) qui s'intersectionnent, interagissent entre elles et se renforcent mutuellement. L'intersectionnalité est un outil de compréhension sociale : analyser comment nos identités plurielles s'influencent mutuellement et impactent notre rapport au monde permet en effet de comprendre la manière dont les conceptions dominantes structurent notre expérience dans des situations diverses, comme celle de l'employabilité.

Considérer l'intersectionnalité dans l'accompagnement à l'emploi des personnes LGBTQIA2+ permet de mieux comprendre les différents obstacles qui se dressent devant elles selon qu'elles sont immigrantes, aînées ou vivant en région éloignée... Il s'agit de reconnaître à la fois la diversité des parcours et le **caractère systémique** des obstacles vécus par les personnes. Une fois cette reconnaissance acquise, il devient alors possible de comprendre les besoins spécifiques des personnes LGBTQIA2+ situées à l'intersection d'autres facteurs socioculturels et économiques. Enfin, cela permet d'adapter les pratiques pour mieux y répondre.

Ces facteurs sont d'ordres différents :

- ⇒ Ils peuvent concerner l'**ethnicité** : la personne est-elle **autochtone** ? issue d'une **minorité visible ethnique** ? Comment cela affecte-t-il différemment son rapport au monde ?
- ⇒ Ils peuvent relever de la **situation légale** au Canada : la personne est-elle citoyenne, résidente permanente ou résidente temporaire ? Dans ce dernier cas, est-elle réfugiée ou demandeuse d'asile ? Comment cela affecte-t-il différemment son expérience au Québec ?
- ⇒ Ils peuvent être liés à la **situation économique** : la personne est-elle autonome financièrement ? Est-elle en situation d'itinérance ? Comment cela influence-t-il sa sécurité et son autonomie face à l'emploi ?
- ⇒ Ils peuvent toucher à la **diversité capacitaire** : la personne est-elle en situation de handicap ? Est-elle neurodivergente ? Comment cela affecte-t-il ses possibilités d'insertion socioprofessionnelle ?
- ⇒ Ou encore, il peut s'agir de l'**âge**, du **lieu de résidence**, du **niveau de scolarité**, de la **classe sociale**... Et bien sûr de l'**identité de genre** et de l'**expression de genre**, de l'**orientation sexuelle** et **romantique**...



Auto-évaluation des intervenant-es en employabilité (à partir d'un échantillon de 41 répondant-es):

- ⇒ *Comment évaluez-vous vos connaissances des enjeux et des obstacles qui peuvent affecter les parcours en employabilité des personnes LGBTQIA2+ ?*
7% faible | 24,5% moyen | 63,5% très bon | 5% excellent
- ⇒ *Comment évaluez-vous votre niveau de confort* à accompagner des personnes trans et non-binaires ?*
2,5% faible | 12% moyen | 53,5% très bon | 32% excellent
- ⇒ *Comment évaluez-vous votre niveau de confort* à accompagner des personnes Two-Spirit et Indigiqueer ?*
10% faible | 22% moyen | 46% très bon | 22% excellent
- ⇒ *Comment évaluez-vous votre niveau de confort* à accompagner des personnes LGBTQIA+ en situation d'immigration ?*
5% faible | 17% moyen | 53,5% très bon | 24,5% excellent

**Il n'est pas précisé dans le questionnaire s'il s'agit d'un confort au niveau des compétences à accompagner la personne ou bien d'un confort au niveau personnel.*

Ces résultats semblent indiquer que les barrières à l'emploi auxquelles font face les personnes LGBTQIA2+ ne sont pas nécessairement dues au rejet des intervenant-es, dont l'auto-évaluation indique au contraire une forte inclusivité intersectionnelle. Cela semble plutôt indiquer un problème d'ordre systémique et organisationnel, c'est-à-dire le maintien dans la structure de pratiques, de politiques et d'habitudes peu inclusives. Mais un enjeu systémique ne signifie pas que les individus ne sont pas impliqués. Au contraire, c'est dans l'interaction entre les structures organisationnelles et les personnes (intervenant-es, recruteur-euses, employeur-euses, collègues) que la « culture » du milieu peut être changée et solidifiée vers une meilleure inclusivité intersectionnelle.

Points-clés à retenir

- ⇒ Chaque personne LGBTQIA2+ se situe au croisement (ou à l'intersection) de différents facteurs de vie qui influencent son expérience et son parcours.
- ⇒ Dans l'accompagnement à l'emploi, il est important de ne pas effacer les différents facteurs liés à l'identité de la personne et de ne pas assumer que c'est le fait d'être LGBTQIA2+ qui lui importe le plus.

Questions à se poser

- ⇒ L'accès à mon organisme et aux services d'employabilité est-il vraiment « universel » s'il ne prend pas en compte la diversité des parcours et des obstacles systémiques ?
- ⇒ Suis-je en mesure de reconnaître mes angles morts ? de suspendre mon jugement et mon interprétation de la situation afin d'accueillir le récit personnel de la personne que j'accompagne ?
- ⇒ Les barrières rencontrées par la personne que j'accompagne relèvent-elle de la diversité sexuelle et de genre ou d'autres facteurs (ou des deux) ?

LES BESOINS SPÉCIFIQUES OBSERVÉS SUR LE TERRAIN

Dans cette section : mise en lumière de (4) facteurs importants qui peuvent s'entrecouper avec les identités LGBTQIA2+ et influencer les parcours en employabilité des personnes de nos communautés.

Les situations décrites ci-après constituent des exemples et ne représentent pas l'entièreté de la diversité des expériences ; chaque parcours est différent. Dans ce contexte, l'objectif est ici d'offrir des clés de compréhension pour :

- ⇒ Mieux comprendre les dynamiques **systémiques** qui affectent le parcours des personnes selon leurs facteurs de vie ;
- ⇒ Mieux répondre aux besoins spécifiques des personnes qui se situent à l'intersection de ces facteurs.

Dans tous les cas, peu importe la situation, la spécificité des besoins fait qu'il est toujours recommandé de contacter des organismes LGBTQIA2+ spécialisés.

Situations régionales

Au Québec, certaines réalités sont propres aux régions éloignées. Par exemple, on y trouve moins de ressources spécialisées LGBTQIA2+¹⁵, ce qui met les personnes de nos communautés à risque d'un plus grand isolement et renforce **l'importance de l'emploi comme espace d'intégration sociale**. Ou encore, tout dévoilement dans un milieu (par exemple le dévoilement de sa transidentité en milieu de travail) subit un « effet d'entraînement » et provoque un dévoilement dans d'autres milieux (comme la famille), ce qui peut motiver les personnes LGBTQIA2+ à rester « dans le placard »¹⁶.

Néanmoins, le vécu en région des personnes de nos communautés est pluriel. Elles n'y sont pas systématiquement moins intégrées que dans les grands centres urbains. Au contraire, à l'inverse des villes densément peuplées où les réseaux se font et se défont, les régions peuvent offrir des espaces de collaboration et de conciliation plus solides. Autrement dit, en ce qui concerne l'employabilité, moins la région est peuplée, plus **les compétences et la disponibilité à l'emploi des personnes postulantes tendent à être valorisées**, ce qui peut augmenter leur accessibilité à l'emploi.

Audrey, qui souhaitait travailler dans des centres d'accueil pour femmes victimes de violence, n'a pas eu accès à une entrevue d'embauche à Montréal. Elle était alors en début de transition de genre et suppose que c'est sa transidentité qui a motivé le refus des recruteuses à la contacter. Par la suite, Audrey a trouvé un emploi similaire dans le Bas-Saint-Laurent, où sa transidentité n'a pas posé de problème, bien au contraire :

————— *[C]'est même pas moi qui suis allée vers l'embauche, c'est l'embauche qui est venue à moi (...) Mon étonnement ça a été de ne pas réussir à Montréal ce que je pouvais faire en région, à Rimouski.*

Les personnes LGBTQIA2+ n'ont donc pas nécessairement plus (ou moins) de difficultés à trouver un emploi en région que dans les grands centres urbains. Par contre, elles y sont moins représentées, ce qui les expose potentiellement à plus de discrimination dans un contexte où peu de ressources spécialisées sont disponibles.

Pour répondre aux besoins spécifiques des personnes de nos communautés en région, il est donc important :

- ➡ De visibiliser l'inclusivité des espaces d'aide et d'accompagnement à l'emploi (par exemple en affichant un drapeau LGBTQIA2+ à l'accueil) ;
- ➡ D'arrimer l'accompagnement à d'autres services inclusifs (comme les ressources d'hébergement) et à des organismes communautaires LGBTQIA2+.

Situations d'immigration¹⁷

Les personnes LGBTQIA+ se trouvent dans une situation très précaire et très vulnérable si elles sont également immigrantes. Un statut d'immigration temporaire au Québec et au Canada vient en effet avec son lot d'incertitudes et de limitations lorsqu'il est question d'employabilité. Par exemple :

- ⇒ Les personnes sont dépendantes des administrations québécoises et canadiennes : s'il y a des retards dans le traitement des dossiers, des erreurs dans les formulaires ou des changements apportés aux critères d'immigration, une personne immigrante pourrait ne pas obtenir son permis de travail ou bien ne pas l'obtenir à temps pour débiter ou conserver un emploi ;
- ⇒ La plupart des permis sont limités dans le temps ou limitent les autorisations d'exercer (nombre d'heures, domaines d'emploi) ;
- ⇒ L'accès aux services d'aide ou aux ressources dépend des directives gouvernementales et peut changer à tout moment ;
- ⇒ Certaines personnes immigrantes détiennent des équivalences non-reconnues au Québec ou au Canada.

Tout cela peut exacerber l'instabilité financière et détériorer le sentiment de sécurité déjà précaire des personnes LGBTQIA+ immigrantes, d'autant que les employeur-euses pourraient ne pas vouloir embaucher une personne au statut temporaire ou incertain. De plus, en raison des discriminations basées sur le genre et la sexualité qui sévissent encore dans le milieu de l'emploi au Québec, il n'est pas inusité de voir des personnes LGBTQIA+ immigrantes « retourner dans le placard ». En effet, l'accès et le maintien à l'emploi sont prioritaires pour des personnes dont l'autorisation de territoire ou l'assurance santé est parfois liée à l'activité professionnelle.

Les personnes immigrantes n'ont pas le luxe de perdre leur emploi ou bien d'en changer lorsque les conditions de travail sont violentes, ce qui peut les placer dans une position d'extrême vulnérabilité, et parfois même de danger. Ce fut malheureusement le cas pour Mehdi, un homme trans originaire de France et détenteur d'un permis d'études. Alors employé, Mehdi est victime d'agression sexuelle de la part de sa supérieure hiérarchique :

Je voulais faire une plainte, mais je me suis dit ça sert à rien parce que comme elle, elle est née ici, ils vont plus [la] croire elle que moi qui est Français. Donc comme en plus je sais qu'au Québec la transidentité... plus le fait que j'ai une tête d'arabe... Bah voilà, je te laisse imaginer le reste... C'est sûr qu'ils vont plus croire elle que moi. Malheureusement.

Les personnes en situation d'immigration ont moins de possibilités d'emploi et, dans le cas où elles subissent des violences à l'embauche ou à l'emploi, moins de recours. Si elles perdent leur emploi suite au dépôt d'une plainte, auront-elles toujours accès à l'assurance santé? Auront-elles accès à une assurance-emploi en attendant de retrouver un poste? Le dépôt d'une plainte affecterait-il leur dossier d'immigration et donc leurs possibilités de rester au Québec?

Intersections supplémentaires avec le statut d'immigration :

Une situation d'immigration est d'autant plus précaire que les personnes se situent à l'intersection d'autres facteurs :

⇒ Pour les **minorités ethniques** (ne parlant ni français ni anglais), qui vivent des difficultés d'intégration au Québec et qui sont souvent cantonnées dans des emplois où l'on parle peu et où il y a moins d'opportunités de créer du lien social (comme la restauration ou l'entretien ménager) ;

⇒ Pour les personnes réfugiées et demandeuses d'asile dont le bien-être, voire la survie, est à risque si elles doivent retourner dans un pays qui criminalise la diversité sexuelle et la pluralité des genres ;

⇒ Pour les personnes racisées, qui subissent du racisme à l'embauche et à l'emploi.

Pour répondre aux besoins spécifiques des personnes de nos communautés en situation d'immigration, il est donc important de prendre en compte les impasses administratives qui limitent :

- les choix de la personne (par exemple, une personne trans peut avoir à retarder sa transition pour conserver un emploi lui permettant d'obtenir la résidence permanente) ;
- les recours possibles en cas de violences discriminatoires (il peut être plus important pour une personne LGBTQIA+ immigrante de conserver un emploi peu sécuritaire que de perdre son emploi pour défendre ses droits).

Situations de handicap, de neurodivergence et de la diversité capacitaire

Au Québec, les personnes qui présentent une incapacité les limitant au quotidien sont sous-représentées dans le milieu du travail, et ce bien qu'elles constituent 21% de la population en âge de travailler¹⁸. Cette sous-représentation fait en sorte que les milieux ne sont pas adaptés; cela crée de mauvaises conditions de travail et la majorité des personnes en situation de handicap ont des trajectoires professionnelles instables et précaires¹⁹. Par ailleurs, une co-occurrence est démontrée entre la neurodivergence et la diversité de genre. C'est par exemple le cas des personnes sur le spectre de l'autisme, qui ont 3 à 6 fois plus de chances de ne pas être cisgenres²⁰ que les personnes se situant hors du spectre. Ainsi, la difficulté à répondre aux normes et aux codes de l'employabilité est double pour les personnes LGBTQIA2+ de la diversité capacitaire : non seulement le milieu de l'emploi est pensé selon des normes cis et hétérosexuelles, mais il favorise également les personnes ne présentant aucune ou peu de diversité capacitaire. Leur situation à l'embauche comme à l'emploi peut donc être particulièrement précaire.



Suggestions d'ajustements dans l'accompagnement d'une personne LGBTQIA2+ sur le spectre de l'autisme²¹ :

- ⇒ Considérer qu'une personne trans et autiste peut ne pas accorder autant d'importance à sa transition sociale qu'une personne neurotypique.
- ⇒ Favoriser les supports visuels lorsque cela est possible et vérifier les compréhensions (par exemple en répétant ce que la personne a dit).
- ⇒ Assurer la sécurité et le confort de l'espace.
- ⇒ Toujours demander la permission pour poser un geste.
- ⇒ Encourager l'implication dans des communautés LGBTQIA2+ ayant une expertise appropriée.

Pour répondre aux besoins spécifiques des personnes de nos communautés en situation de handicap ou de neurodivergence, il est donc important :

- ⇒ De ne pas assumer qu'une personne présentant un handicap ou une neurodivergence n'est pas LGBTQIA2+ ;
- ⇒ De valoriser la personne dans sa diversité tout en gardant en tête que la question de la diversité capacitaire est complexe et nuancée.

Personnes LGBTQIA2+ âgées

Les personnes LGBTQIA2+ âgées **subissent généralement beaucoup d’invisibilisation**, ce qui affecte leur parcours d’employabilité et leurs possibilités d’intégration sociale.

Historiquement, les personnes âgées qui ont connu le Québec de la seconde moitié du XXème siècle ont survécu à des violences homophobes et transphobes non-condamnées par la loi, ainsi qu’au stigmate important de la séropositivité. Dans ce contexte, leur diversité sexuelle et de genre a été construite et vécue avec moins de visibilité que les jeunes générations d’aujourd’hui.

L’invisibilisation des personnes LGBTQIA2+ âgées dans la société en général peut affecter leur sentiment de sécurité et compliquer un processus d’employabilité déjà difficile en raison de l’âge. Souvent, les personnes âgées de nos communautés ont de la difficulté à se présenter dans les services en employabilité.

Pour répondre aux besoins spécifiques des personnes âgées de nos communautés, il est donc important :

- ⇒ De reconnaître la légitimité de leur identité (par exemple en les visibilisant dans des événements ou des tables rondes);
- ⇒ D’offrir des espaces sécuritaires qui peuvent permettre la reconnaissance par les pairs (par exemple en développant des ateliers de groupes inclusifs ou en s’assurant de l’inclusivité d’un·e employeur·euse).

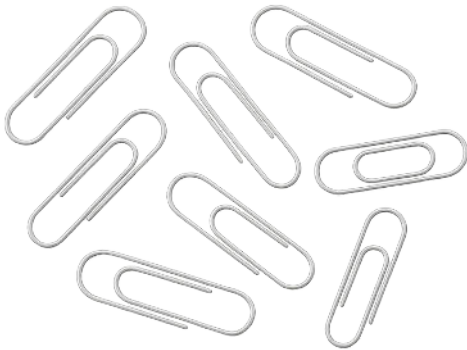
RECOMMANDATIONS POUR DÉVELOPPER UNE POSTURE ALLIÉE

SAISIR LE RÔLE PIVOT DES INTERVENANT·ES

Dans cette section : pour répondre aux besoins spécifiques des personnes LGBTQIA2+, il est essentiel d'occuper un rôle pivot avec des milieux d'emploi parfois peu inclusifs.

Les intervenant·es en employabilité ont des approches très diverses selon les milieux. Si leurs connaissances sont souvent adaptées aux territoires desservis, elles démontrent aussi une très grande disparité de services offerts à travers le Québec. Pour nos communautés, cela peut signifier **un accès inégal aux ressources dans un contexte où les personnes LGBTQIA2+ ont de plus en plus besoin d'un accompagnement adapté à leurs réalités**. Les intervenant·es ont alors un rôle pivot à jouer : celui d'une liaison éclairée entre des chercheur·euses d'emploi parfois inquiet·es et des employeur·euses dont les attentes sont encore trop souvent excluantes.

Les expériences positives vécues en employabilité par les personnes LGBTQIA2+ relèvent moins des connaissances exhaustives des intervenant·es que de leur posture alliée. Un constat général ressort de nos entrevues : il est tout à fait normal de ne pas tout savoir, mais il est central de reconnaître ses propres limites. **C'est cette reconnaissance qui permet de développer une posture d'écoute, d'apprentissage et d'adaptation aux besoins spécifiques des personnes accompagnées**. En ce sens, le rôle des intervenant·es en employabilité est essentiel à l'intégration sociale des personnes marginalisées.



Comment convaincre un·e employeur·euse qu'une personne LGBTQIA2+ n'est pas moins compétente parce qu'elle est LGBTQIA2+ ?

1. Avant tout, montrer par l'exemple : genrer correctement la personne devant l'employeur·euse ou dans les documents administratifs, visibiliser la présence des personnes LGBTQIA2+ dans les organismes en employabilité ;
2. Au besoin, être une personne pivot : expliquer que les difficultés rencontrées par les personnes LGBTQIA2+ à l'emploi sont systémiques et relèvent de normes qui les défavorisent, souligner qu'au Québec la diversité est considérée comme une richesse ;
3. En cas de doute, outiller : fournir à l'employeur·euse des outils et ressources spécialisées (comme ce Guide) ou le contact d'organismes LGBTQIA2+ dans sa région.

Aider et accompagner les personnes LGBTQIA2+ vers l'obtention d'un emploi ou le maintien à l'emploi, c'est **faire face avec elleux à un ensemble d'enjeux sociétaux qui dépassent l'échelle individuelle mais qui influencent tous les aspects de leur quotidien** (comme les normes cis et hétérosexuelles ou les discriminations systémiques et intersectionnelles). Ce n'est pas une mince affaire, mais c'est une affaire qui nous concerne tous·tes : environ 10% des Canadien·nes s'identifient aujourd'hui LGBTQIA2+²².

Points-clés à retenir

- ⇒ L'accompagnement à l'emploi des personnes LGBTQIA2+ nécessite :
 - de prendre en compte les barrières et les défis rencontrés par les chercheur·euses d'emploi LGBTQIA2+ comme résultant de discriminations systémiques (et non de choix personnels);
 - Le caractère systémique des barrières et des défis rencontrés par les personnes LGBTQIA2+ n'exclut pas que les intervenant·es ont un rôle à jouer. Au contraire, c'est grâce à l'implication active des personnes alliées que le statu quo (actuellement défavorable aux personnes LGBTQIA2+) peut être amélioré pour une meilleure inclusivité.

Questions à se poser

- ⇒ Quels sont les éléments qui indiquent l'inclusivité de mon organisme (à l'accueil, dans les couloirs, dans les toilettes, etc.)?
- ⇒ Suis-je confortable à renseigner les milieux d'emploi sur les discriminations systémiques vécues par les personnes LGBTQIA2+ ?
- ⇒ Suis-je confortable à intervenir, dans le cadre de mon rôle professionnel, pour soutenir les personnes LGBTQIA2+ que j'accompagne lorsqu'elles rencontrent des enjeux liés à l'accès ou au maintien en emploi ?
 - Si non, quels outils et ressources sont à ma disposition pour me soutenir dans cette tâche ?
 - Comment puis-je m'assurer que l'employeur·euse vers qui je dirige la personne en recherche d'emploi offre un environnement inclusif et soutenant ?

INTERROGER SON POSITIONNEMENT SOCIAL

Dans cette section : pour répondre aux besoins spécifiques des personnes LGBTQIA2+, il est utile d'interroger le cadre de référence et les biais inconscients qui influencent nos interprétations.

Pour préparer une personne à l'emploi, il est important de lui donner les clés de compréhension et les outils de savoir-être qui vont lui permettre de naviguer le milieu du travail et la société dans laquelle il s'inscrit. Toutefois, il est aussi important de **garder une veille sur notre propre cadre de référence et nos propres biais inconscients** dans les conseils que nous offrons.

Quand je vois maintenant l'appellation LGBT, j'en ai perdu. Moi je me suis arrêté à LGBT. C'est ça ma référence. Parce qu'on a aussi nos références (...) de positionnement, (...) de tranches d'âge.

Max, conseiller en emploi à Montréal

Il est important de reconnaître que le·a conseiller·e en emploi qui accompagne les personnes LGBTQIA2+ se positionne dans un **rapport de pouvoir asymétrique**. Via son autorité en la matière, iel peut valider ou invalider l'expression ou l'identité de genre de la personne chercheuse d'emploi en lui indiquant que le milieu de l'emploi ne reconnaît pas, ou peu, qui elle est. Dans une certaine mesure, cela peut aider la personne à naviguer le milieu de l'emploi, mais cela peut aussi renier qui elle est et l'exclure socialement.

Mise en situation : préparer une personne à une entrevue.

Une personne LGBTQIA2+ sollicite mes services d'aide à l'emploi et présente une expression de genre non-binaire. Selon moi, cela pourrait mettre mal à l'aise l'employeur·euse et nuire au recrutement de la personne. J'insiste donc pour que la personne candidate s'habille de manière plus féminine (ou plus masculine) afin d'avoir une expression de genre plus "conforme".

⇒ Quels sont mes biais inconscients ? Dans quelle mesure influencent-ils mes suggestions et mon accompagnement ?

⇒ Est-ce que je considère certains habillements ou maquillages comme étant typiquement masculins ou féminins ?

⇒ En insistant sur l'importance (que je perçois) d'avoir une expression de genre clairement masculine ou féminine, dans quelles mesures est-ce que je renforce un milieu et une société où la diversité n'est pas reconnue ?

⇒ Comment est-ce que je soutiens la personne dans son affirmation identitaire ?

⇒ Comment l'accompagnement que nous offrons (formulaires, outils, approches et techniques d'intervention) peut-il faciliter l'intégration sociale des personnes LGBTQIA2+ trans et non-binaires ? Quels sont ses possibilités, ses limites et ses défis ?

Dès lors, pour l'intervenant·e en employabilité qui souhaite faire preuve d'inclusivité, il est primordial de se connaître soi-même, de reconnaître ses propres biais et interprétations sociales, c'est-à-dire de s'engager dans un processus de **décentration**.

Moi, je pense que ça démarre déjà par nous, parce que si c'est nous qui accompagnons ces personnes... C'est pas qu'on doit être convaincu·es, mais si on n'est pas préparé·es, ça ne va pas fonctionner, c'est sûr et certain. Moi je vais rester avec mes idées préconçues. Et c'est là qu'il faut quand même qu'on fasse un pas déjà.

Max, conseiller en emploi à Montréal

Points-clés à retenir

- ⇒ Garder une veille sur notre cadre de référence et nos biais inconscients car ils influencent les conseils que nous pouvons donner.
- ⇒ Garder une veille sur le rapport de pouvoir qui s'exerce lorsqu'une personne accompagnante valide ou invalide les choix et les expériences de la personne LGBTQIA2+ accompagnée.

Questions à se poser

- ⇒ Comment puis-je prendre le temps de réfléchir à mon positionnement social (cadre de référence, biais inconscients)?
- ⇒ Comment puis-je travailler à me décentrer?
 - Est-il envisageable de créer des espaces de réflexion dans mon organisme?

VISER UNE POSTURE DE NON-SAVOIR

Dans cette section : répondre aux besoins spécifiques des personnes LGBTQIA2+, c'est être en mesure de se placer dans une posture d'écoute attentive qui implique de suspendre temporairement son propre savoir.

Lorsque l'on se décentre activement, on interroge le cadre de référence qui structure nos compréhensions et nos interprétations sociales. En conséquence, les possibilités mais aussi les limites de notre compréhension de l'autre apparaissent. Il est alors important de se placer dans une posture d'écoute attentive et curieuse, sans jugement, c'est-à-dire de suspendre son savoir, au moins pour un temps.

Bien sûr, il n'y a rien d'évident à se placer dans une posture de non-savoir – surtout lorsque notre rôle est d'outiller les personnes à naviguer la société ! Nous ne pouvons nier que la relation asymétrique demeure entre une personne qui vient chercher de l'aide et une personne qui la lui offre. Toutefois, il n'y a qu'en suspendant – même momentanément – son expertise que l'on peut laisser à l'autre l'espace pour exister socialement selon un cadre de référence qui lui est propre.

L'acronyme LGBTQIA2+ ne cesse d'évoluer à mesure que les identités et les orientations se (re)définissent.

Certes, une base existe et même au sein de nos communautés, elle fait système – c'est-à-dire qu'elle organise nos compréhensions et nos interactions, elle constitue (à son niveau) une réalité systémique ! Ces compréhensions communes sont importantes mais limiter l'intervention à un quelconque savoir acquis place la personne intervenante

dans une posture d'autorité qui, bien que parfois utile, peut aussi mener à des interprétations hâtives et erronées. Cela peut limiter l'expression personnelle de la personne chercheuse d'emploi. Il est donc toujours important de ne rien prendre pour acquis et de rester dans une posture d'écoute et d'ouverture.

À nouveau, il s'agit plutôt d'une bonne nouvelle, car cela signifie qu'il n'est pas nécessaire pour les intervenant-es en employabilité de connaître toutes les déclinaisons du genre et de la sexualité. Gardons en tête que la diversité sexuelle et la pluralité des genres sont des réalités socioculturelles, c'est-à-dire qu'elles sont situées dans des lieux et des époques spécifiques ; autrement dit : elles ne sont pas universelles, elles changent et évoluent.

Comme avec l'accompagnement de personnes issues de la diversité culturelle (des personnes immigrantes par exemple), **comprendre et valoriser la diversité n'implique pas de tout savoir.** *L'objectif n'est pas de connaître toutes les cultures du monde, toutes les traditions, toutes les nuances... mais plutôt de comprendre que ces nuances puissent exister et que, en plus d'être valides au même titre que toutes les autres, elles constituent une richesse.*

S'il fallait résumer tout cela, nous dirions donc ceci : avec les personnes LGBTQIA2+, **ce qui importe réellement n'est pas de connaître toutes les différences mais de comprendre qu'il peut y en avoir :** c'est la pluralité des parcours et des réalités qui est importante et elle ne peut être saisie que lorsque l'on suspend son cadre de référence pour prendre une posture d'écoute.

Points-clés à retenir

- ⇒ L'écoute attentive nécessite de suspendre temporairement son jugement et son savoir.
- ⇒ Il n'est pas nécessaire de connaître toutes les déclinaisons de la diversité sexuelle et de genre, mais il est nécessaire de comprendre que le genre et la sexualité sont fluides et évoluent.

Questions à se poser

- ⇒ Comment puis-je faire comprendre à la personne à qui je m'adresse que je suis prêt·e à l'écouter sans jugement et à reconnaître la validité et la pertinence de son expérience?
- ⇒ Que puis-je faire si je ne sais pas comment aborder la diversité de la personne ou si j'hésite dans l'utilisation de ses pronoms?
 - Quelles sont les ressources à ma disposition?
 - Y a-t-il des personnes dans mon entourage professionnel qui pourraient me renseigner?

CONSIDÉRER LA PERSONNE COMME EXPORTE DE SON VÉCU

Dans cette section : répondre aux besoins spécifiques des personnes LGBTQIA2+ implique de se placer dans une position d'apprentissage et de partenariat.

Se décentrer de son propre cadre de référence pour se placer dans une posture de non-savoir et d'écoute implique aussi de **s'engager dans un partenariat avec la personne chercheuse d'emploi**. Suspendre le savoir (et donc le rapport d'autorité inhérent à la relation d'aide) permet d'ouvrir un espace où peut se tisser un lien de confiance renforcé par l'écoute.

L'expertise est ainsi partagée ; d'un côté, la personne chercheuse d'emploi peut renseigner la personne intervenante sur la ou les formes de discrimination systémique vécues au quotidien et dans la recherche d'emploi, de l'autre, la personne intervenante peut offrir des clés d'adaptation au milieu normatif de l'emploi. Ensemble, intervenant·e et chercheur·euse d'emploi peuvent mieux comprendre ce qui appartient à l'individu et ce qui appartient au système social, tout comme iels peuvent s'interroger sur un équilibre à trouver entre l'adaptation aux normes et la nécessité sociale de les remettre en question. **La facilitation du lien de confiance et l'écoute active ouvrent l'espace pour que la personne puisse partager son vécu**, notamment en lien avec les oppressions qu'elle rencontre.

Je pense en effet que s'il y avait une meilleure reconnaissance de la philosophie de vie au sens large, ça aiderait vraiment à faire comprendre les choses. Et puis aussi juste à avoir plus de légitimité dans tout ça, tu sais. (...) Pis c'est correct parce que la queerness c'est vraiment une multitude de choses, pis il y a plein de façons de le vivre. Mais j'ai adoré toujours mes conversations avec les gens qui veulent savoir qu'est-ce que ça veut dire la non-binarité, puis qui prennent le temps.

Raph, conseiller·e en emploi dans
le Bas-Saint-Laurent

Considérer la personne en recherche d'emploi comme partenaire dans un rapport d'équité renforce le rôle pivot des intervenant-es. Cela redéfinit la personne intervenante comme médiatrice entre les différents milieux (celui de l'emploi et celui des communautés LGBTQIA2+) et comme facilitatrice de changement social (entre une société qui discrimine encore les personnes LGBTQIA2+ sur la base de leur diversité et une société qui, reconnaissant leur richesse, les inclut totalement).

De ce point de vue-là, **les intervenant-es en employabilité ont l'opportunité d'incarner la posture alliée** dont les communautés LGBTQIA2+ - ainsi que toutes les autres populations marginalisées - ont aujourd'hui plus que jamais besoin.

Points clés à retenir

- ⇒ Valoriser la personne LGBTQIA2+ comme experte de son vécu permet d'apprendre de son expérience et de s'engager dans une relation-partenaire.
- ⇒ Adopter une posture de partenariat permet de renforcer le rôle de médiation de la personne accompagnante et de la positionner comme facilitatrice de changements sociaux.

Questions à se poser

- ⇒ Comment considérer le vécu expérientiel des personnes LGBTQIA2+ comme étant une expertise ?
- ⇒ Dans mon rôle d'intervention, comment puis-je apprendre des personnes accompagnées ?

S'INSPIRER DES PRATIQUES INCLUSIVES OBSERVÉES SUR LE TERRAIN

Dans cette section : prendre en compte (4) ensembles de politiques ou de pratiques mis en place au sein d'organismes en employabilité ouvertement inclusifs.

Dans l'accompagnement à l'emploi des personnes LGBTQIA2+, les pratiques peuvent être renforcées, modulées ou même inventées pour mieux répondre aux besoins spécifiques de nos communautés. Deux constats généraux ressortent de nos échanges avec les personnes intervenantes et les personnes LGBTQIA2+ en recherche d'emploi, ainsi que plusieurs pistes de solutions :

1. Il est très important d'assurer la sécurité des personnes LGBTQIA2+ qui utilisent les services en employabilité, surtout des personnes se situant aux intersections de plusieurs marginalisations (comme les personnes immigrantes, les personnes âgées ou les personnes neurodivergentes).

- ⇒ En visibilisant le respect de la diversité. Par exemple : intégrer des personnes LGBTQIA2+ âgées sur les affiches, offrir des formulaires en plusieurs langues ;
- ⇒ En développant des politiques d'inclusion et d'anti-discrimination transparentes. Par exemple : disposer clairement des formulaires de plainte.

2. Les micro-ajustements sont excessivement importants car ce sont eux qui solidifient l'inclusivité d'un milieu sur le long terme : ils concernent à la fois les structures et les relations interpersonnelles.

- ⇒ Normaliser des pratiques inclusives. Par exemple : prendre l'habitude de se présenter en annonçant ses **pronom & accords**, offrir les options non-binaires sur les formulaires ;
- ⇒ Adapter l'environnement bâti. Par exemple : offrir la possibilité d'utiliser des toilettes non-genrées.

Se former et solidifier l'inclusivité de la structure d'intervention

Il est central de se former tout au long de sa carrière pour comprendre la diversité des expériences, mais aussi pour être capable de reconnaître son positionnement social dans l'accompagnement.

Je pense que nous, comme conseillers, on doit être un petit peu les précurseurs de cette forme d'adaptation. Je pense que ça fait partie de notre rôle. On est là pour conseiller, on est là pour accompagner. (...) On devrait presque passer un test nous-mêmes, savoir est-ce qu'on est prêts à être face à ce genre de situation.

Max, conseiller en emploi à Montréal

Qu'est-il possible de faire ?

- ⇒ Former l'équipe de manière continue en utilisant des outils de formation adaptés (par exemple ceux fournis par les organismes LGBTQIA2+).
- ⇒ Développer des politiques RH inclusives (par exemple en utilisant des formulaires où le langage est neutre et où il existe une option non-binaire).
- ⇒ S'entraîner à utiliser un vocabulaire inclusif (neutre lorsque cela est possible; en accord avec les pronoms choisis de la personne à qui l'on s'adresse). Se donner le droit de se tromper et l'opportunité de se corriger.
- ⇒ Évaluer les pratiques et les politiques d'inclusion de manière continue (via des rétroactions, des formulaires anonymes) et les réviser si cela est nécessaire.
- ⇒ Ne pas oublier que l'environnement doit être structuré de manière inclusive pour donner une meilleure chance aux personnes de l'être également.

Il faut reconnaître qu'on ne part pas tous sur la même chose, je pense que tant qu'il y a de la formation pis de l'accompagnement, y a pas de souci tant et aussi longtemps que c'est dans une intention de bien faire. Il faut être curieux, il faut poser... Tu poses la question une fois, t'as ta réponse, après ça tu corriges.

Léa, conseillère en emploi à Montréal

C'est sûr qu'on est un organisme féministe, faque nous on a une vision où on se dit oui, les changements viennent des personnes, mais le milieu aussi doit changer.

Emmanuelle, conseillère en emploi
dans Chaudière-Appalaches

Développer des corridors de services et des collaborations

Pour que le soutien soit solide sur le long terme et fondamentalement adapté aux besoins des personnes de nos communautés, il est très important de favoriser l'arrimage dans des réseaux de services locaux et régionaux.

En ce moment, pour les barbecues [qu'on organise], on a [un organisme en santé sexuelle] qui va être avec nous, qui ne sont pas queer mais qui offrent des services à toutes les personnes de la diversité. Ensuite avec les bibliothèques, on aimerait faire une collaboration ensemble pour partir un cinéclub queer. (...) On a des partenaires comme [un organisme communautaire et culturel] qui ont un volet LGBTQ+, pis y vont faire partie de notre barbecue... (...) J'essaie de créer plus de collaborations pour pouvoir créer plus de lieux et d'espaces où est-ce que les personnes de la diversité sexuelle et de genre peuvent se rejoindre, se rassembler. (...) C'est un moment de rassemblement et de célébration, mais aussi de sensibilisation.

Charlie, conseiller·e en emploi à Montréal

Qu'est-il possible de faire ?

- ⇒ Prendre contact avec des services de la région (par exemple les ressources d'hébergement, les services en santé mentale) et les organismes communautaires LGBTQIA2+ les plus proches (par exemple via des événements festifs).
- ⇒ Développer ou renforcer des collaborations (par exemple via des tables de concertation ou des invitations à présenter ses services qui peuvent être mutuelles).
- ⇒ Lorsque les besoins semblent dépasser la mission des organismes en employabilité, ne pas hésiter à référer les personnes aux organismes spécialisés.
- ⇒ Soutenir ouvertement les organismes LGBTQIA2+ (par exemple en participant à la Fierté régionale).
- ⇒ Créer ou renforcer un maillage de ressources et de services au sein de la communauté (par exemple en permettant aux personnes LGBTQIA2+ d'utiliser les locaux de l'organisme pour leurs événements).

On reste en employabilité là, on n'est pas dans autre chose, on a toujours des objectifs qui sont assez clairs. Pis si c'est ça notre ligne, de dire OK, on peut écouter, on peut comprendre qu'il y a une autre problématique, mais ça... on va référer vers des organismes qui sont mieux outillés que nous.

Emmanuelle, conseillère en emploi dans
Chaudière-Appalaches

L'idée, c'était que le quartier jeunesse, par sa programmation, par nous mais par eux aussi, génère une traction entre les jeunes. C'est-à-dire qu'on fait un appel, les jeunes déposent des projets qu'eux veulent réaliser ici. Quand ils réalisent leurs activités ou leurs projets, ils invitent leur communauté. Donc ce sont les jeunes qui attirent les jeunes et non pas nous qui essayons d'attirer les jeunes. Et par la bande de ces activités et de ces projets-là, on présente nos services, et à chaque fois ben quelqu'un est intéressé à l'activité pour laquelle il s'est présenté, mais également pour les services d'aide à l'emploi, et nous recontacte pour entreprendre un parcours d'aide à l'emploi. Donc [le lieu] est devenu un outil de communication et de recrutement.

Léa, conseillère en emploi à Montréal



Développer une approche *par et pour*

L'approche dite *par et pour* implique directement les personnes concernées (ici les personnes LGBTQIA2+) dans le développement et la révision des pratiques du milieu de l'employabilité. Cela aide à mieux cibler les besoins et les intérêts du public visé, en continu.

Qu'est-il possible de faire ?

- ⇒ Recruter des personnes LGBTQIA2+ de manière proactive (en utilisant un langage neutre dans le recrutement) et leur permettre de créer des programmes ciblant les personnes de nos communautés.
- ⇒ À défaut, s'associer à un·e expert·e : collaborer avec des personnes issues de la communauté et les inclure dans la mission de l'organisme (en portant attention aux risques d'exploitation).
- ⇒ Favoriser les modèles de rôle LGBTQIA2+ et créer des opportunités de leadership pour ces personnes.

Moi j'avoue que j'ai trouvé ça vraiment cool d'avoir quelqu'un vraiment du milieu pour poser mes questions plus pointues. Parce que tu penses bien faire, mais finalement... Exemple, on fait un tour de table, je demande aux gens de se présenter, votre nom, votre pronom, pis ce que vous faites dans vie. Ben là, je savais plus, on demande-tu le pronom ou on le demande pas ? C'est des questions où tu veux bien faire, mais finalement (...) il y a peut-être quelqu'un qui n'avait pas envie de l'adresser... Donc c'est quoi la bonne pratique si je veux que les gens se sentent à l'aise de le nommer, mais que je ne veux pas forcer... Donc c'est l'un d'avoir une ressource qui est vraiment confortable de se faire poser les pires questions parce qu'on a besoin de réponses, puis des fois on sait pas...

Léa, conseillère en emploi à Montréal

Développer des méthodes adaptées aux réalités des personnes LGBTQIA2+

Il convient également de garder en tête que les personnes des communautés LGBTQIA2+ se situent encore aujourd'hui dans les marges d'une société dont les normes leur correspondent peu. Parfois, il est donc utile de contourner les méthodes classiques...

Qu'est-il possible de faire ?

- ⇒ Accorder de l'importance à l'informel (par exemple au bouche-à-oreille, notamment en ce qui concerne les milieux d'emploi inclusifs sans nécessairement dresser de liste officielle car elle pourrait mettre les personnes employeuses inclusives à risque de représailles).
- ⇒ Lorsqu'il n'y a pas d'obligation gouvernementale spécifique, inventer ses propres formulaires et ses propres méthodes.

En mai, on a fait une journée zéro critère, où on pouvait enfin accueillir les gens sans leur demander aucune information. (...) Aussi pour les personnes immigrantes qui avaient besoin de nos services pis qu'on ne pouvait pas les leur offrir parce qu'ils fittaient pas dans nos petites cases à cocher. Mais la question du genre aussi devrait être repensée dans les formulaires. Je pense que ça commence vraiment difficilement une rencontre quand t'es obligé·e de demander à la personne tout de suite comment elle s'identifie pis qu'y a juste deux cases-là. En partant c'est quelque chose qui n'est juste pas réaliste.

Raph, conseiller·e en emploi dans
le Bas-Saint-Laurent

En complément de ce guide, vous trouverez des ressources spécialisées supplémentaires à l'adresse suivante :

conseil-lgbt.ca/modedemploi

RESSOURCES POUR UN ARRIMAGE COMMUNAUTAIRE

LEXIQUE

Les définitions ci-dessous varient selon les époques et les régions²³. Il est nécessaire de rester à l'écoute du récit personnel des personnes LGBTQIA2+ et de se rappeler que l'autodétermination prime toujours sur les définitions générales. De plus, une même personne peut s'identifier à plusieurs appellations à la fois.

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

Autochtone : désigne les premiers peuples d'Amérique et leurs descendants. Ils regroupent les Premières Nations, les Inuit et les Métis.

Asexuel·le, aromantique : se dit d'une personne qui ne ressent pas ou qui ressent peu d'attraction sexuelle ou d'attraction romantique envers d'autres personnes.

Biais inconscients : constituent des idées préconçues (préjugés, stéréotypes) qui reflètent notre positionnement social et notre expérience. À travers eux, nous interprétons les situations et associons des caractéristiques aux personnes que nous rencontrons. Ils varient selon les personnes. Ils sont souvent assimilés de façon involontaire (à travers l'éducation notamment) et exprimés de manière incontrôlable. Toutefois, il est important de travailler à les reconnaître et à les déconstruire car ils reflètent rarement la réalité.

Binarité des genres : cadre culturel et social selon lequel il n'existerait que deux genres (ou sexes), soit le masculin et le féminin. La binarité des genres engendre la marginalisation des personnes non-binaires.

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

Capital de carrière²⁴ : regroupe les acquis qu'une personne détient et qui peuvent l'aider à réussir en employabilité et dans sa carrière. Il s'agit par exemple des compétences, des diplômes, des connaissances, de la réputation et du réseau.

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

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

Décentration : inspirée de l'approche interculturelle, la décentration implique une prise de conscience de son propre cadre de référence et de celui des autres. Cette étape est nécessaire pour ouvrir un espace de compréhension mutuelle.

Discrimination : se dit d'une action, d'un comportement, d'une décision ou d'une omission qui a pour effet de traiter une personne ou un groupe de personnes de manière injuste ou négative en raison de caractéristiques personnelles comme l'identité de genre, l'origine ethnique ou l'âge. Ces raisons, également appelées motifs de discrimination, sont protégées par la loi canadienne et la loi québécoise. La discrimination peut être intentionnelle ou non, évidente (directe) ou cachée (indirecte).

Employabilité : se définit généralement comme la probabilité de trouver un emploi pour une personne qui cherche du travail. Dans ce guide, nous utilisons aussi ce terme de manière générale pour désigner le processus allant de la recherche d'emploi à l'obtention et au maintien d'un emploi.

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

Gai : se dit généralement d'un homme étant attiré par d'autres hommes.

Genre : phénomène social, politique et biologique. La notion de genre comprend le classement des personnes en groupes distincts sur la base de traits physiques (le sexe), de ressentis intimes et subjectifs (l'identité de genre), de l'expression de caractéristiques reliées à un genre ou à un autre (l'expression de genre) et de rôles reliés à un genre ou à un autre. Dans des milieux inclusifs de la diversité des genres, le genre des personnes n'est pas un facteur de discrimination ou de marginalisation.

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

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

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

Itinérance : 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 (résider dans un refuge ou chez une autre personne de manière temporaire, par exemple).

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

LGBTQIA2+ : acronyme permettant d'évoquer ensemble diverses identités, orientations sexuelles, corps sexués et parcours de genre, notamment les personnes lesbiennes (L), gaies (G), bissexuelles (B), trans (T), queer (Q), intersexes (I), asexuelles et aromantiques (A), *Two-Spirit* (2) et toutes autres orientations sexuelles, identités ou expressions de genre incluses sous ce parapluie (+). Il existe plusieurs variations de l'acronyme. Considérant la richesse de ce vocabulaire, il peut être difficile de choisir un acronyme qui favorise l'inclusion et représente adéquatement les réalités dont on parle. Toutefois, il n'y a pas un seul « bon » acronyme : l'important est d'en choisir un qui reflète les populations dont on parle ou à qui on parle. Par exemple, si on parle spécifiquement des hommes, on peut utiliser « GBTQ+ » pour désigner « les hommes gais, bissexuels, trans, queers, etc. ». Par ailleurs, l'acronyme « DSPG » (pour « diversité sexuelle et pluralité des genres ») est souvent utilisé comme alternative à l'acronyme LGBTQIA2+ et ses variantes.

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

Mention de sexe :

la mention de sexe désigne le genre d'une personne sur les documents d'identité officiels. En général, elle est attribuée en fonction de ce qui est indiqué sur l'acte de naissance. Au Québec, il existe trois mentions de sexe : F, M et X.

Micro-agression : geste ou parole d'apparence banale qui véhicule ou renforce des stéréotypes envers les personnes marginalisées. Même si elles sont involontaires, l'accumulation des micro-agressions peut engendrer des blessures psychologiques.

Minorités ethniques :

au Canada, fait référence aux personnes, autres que les Autochtones, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

Comprendre l'évolution des termes

Bien que les personnes LGBTQIA2+ se placent et soient placées dans des catégories pour exister sur la place publique, elles ne sont rarement « qu'une seule chose à la fois ». D'ailleurs, l'acronyme désigne des catégories distinctes liées au genre, à la sexualité, à la biologie, aux relations, etc. De plus, avoir une identité de genre ou une orientation sexuelle différente de la norme entraîne souvent d'autres différences : par exemple sur la manière dont les gens sont en relation ou « font famille » - ainsi, il ne faut pas s'étonner que les organismes LGBTQIA2+ défendent aussi la **pluriparentalité**, et que cela soit **queer**. Le « queer » qui nous caractérise est volontairement peu défini, il indique seulement une déviation ; l'on comprendra donc pourquoi l'acronyme est si long et les personnes LGBTQIA2+ si nombreuses et si différentes les unes des autres. Néanmoins, c'est parce que nous sommes tous·tes différent·es dans notre manière d'être, de vivre et d'aimer que nous nous rejoignons, multiples et solidaires.

Minorités visibles : fait référence aux personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas blanches ou qui n'ont pas la peau blanche. Les minorités visibles concernent par exemple les personnes noires, les personnes arabes, les personnes latines-américaines ou les personnes sud-asiatiques.

Morinom : fait référence au nom de naissance d'une personne transgenre ou non-binaire qui a choisi un nouveau nom en accord avec son identité de genre.

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

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

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

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

Passing (de genre) : anglicisme désignant la capacité d'une personne à être perçue comme appartenant à un groupe social choisi (par exemple les femmes ou les hommes). Généralement, cela permet à la personne d'être perçue selon son identité de genre plutôt que son sexe assigné à la naissance.

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

Pluriparentalité : définit les familles où un·e ou plusieurs enfants sont élevé·es par plus de deux parents.

Pronoms & accords : le pronom est utilisé pour parler d'une personne à la troisième personne. Certaines personnes utilisent le pronom il ou elle, certaines utilisent des néo-pronoms (iel, ul, ille, etc.). Une personne peut également choisir d'être sans pronom ; dans ce cas-là, on la désignera toujours par son

prénom ou l'on modifiera la syntaxe de sa phrase. Les accords de pronoms peuvent être féminins, masculins, neutres ou alternés. Pour plus d'informations à ce sujet, il est possible de se référer au guide de rédaction épïcène du Conseil québécois LGBT²⁵.

Queer²⁶ : ce terme était à la base une insulte anglophone signifiant «étrange, bizarre», que les communautés LGBTQIA2+ se sont réappropriée de manière à en faire un symbole d'autodétermination et de libération plutôt qu'une insulte. Il fait référence à toute idée, pratique, personne ou identité allant à l'encontre des normes structurant les modèles sociaux hétéronormatifs et cisnormatifs. Le mot «queer» peut aussi signifier refuser de recevoir une étiquette à cause de son orientation sexuelle, son identité de genre ou de son expression de genre.

Stress minoritaire : désigne un stress supplémentaire et chronique que subissent les personnes appartenant à des minorités en raison de la stigmatisation, de la discrimination et de l'exclusion sociale. Ce stress peut affecter la santé mentale et physique.

Systémique : se dit d'un ensemble de politiques, de pratiques et de discours propres à une organisation sociale, qui crée ou renforce des désavantages et des inégalités envers les groupes marginalisés. Les dynamiques systémiques sont institutionnalisées et inscrites de manière très profonde dans le système social et culturel ; elles impactent tous les secteurs : éducation, emploi, santé, logement, interventions policières, etc.

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

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

Transmisogynie :

la transmisogynie désigne l'hostilité ou la haine envers les femmes trans. Elle permet d'expliquer les réalités et les violences que vivent les femmes trans à l'intersection du sexisme et de la transphobie. Le mot transmisogynie a été créé par l'autrice trans Julia Serano en 2007.

Two-Spirit : sert à décrire les personnes autochtones qui incarnent une diversité d'identités, d'expressions, de traditions et de rôles liés au genre, mais aussi d'orientations sexuelles et romantiques. Les traductions françaises « bispirituel·le » et « Deux-Esprits » sont parfois utilisées. Le terme Two-Spirit est parfois jugé trop binaire et remplacé par *Indigiqueer*.

Par ailleurs, il est important de souligner que l'intégration du terme Two-Spirit à l'acronyme LGBTQIA2+ (ou à l'une de ses variantes) fait débat en raison de son caractère culturel spécifiquement autochtone. Dans ce guide, nous avons choisi de conserver la présence du "2" à l'acronyme car les réalités autochtones sont à envisager lorsqu'il est question d'employabilité au Québec. Toutefois, pour pouvoir aborder la spécificité des réalités autochtones, il est absolument nécessaire de contacter les organismes spécialisés (par exemple le Cercle 2S Indigiqueer, voir page suivante).

RESSOURCES COMMUNAUTAIRES LGBTQIA2+ PAR RÉGIONS

Les organismes listés ci-après sont membres du Conseil québécois LGBT. En raison de leur grand nombre, tous les organismes ne sont pas mentionnés. Pour retrouver tous les organismes membres, ainsi que d'autres ressources, vous pouvez consulter notre site : conseil-lgbt.ca/membres ; pour trouver des formations dans votre région, vous pouvez consulter la plateforme *Inclusion LGBTQ2+* : inclusion-lgbtq2.ca

BAS-SAINT-LAURENT

CALACS de l'Est du Bas-Saint-Laurent (territoires desservis : Rimouski-Neigette, la Mitis, la Matapédia, la Matanie)
calacsestbsl.com

Diversité KRTB
facebook.com/groups/kamoulgbtq

La Débrouille (Rimouski)
ladebrouille.ca

Uniphare (Rimouski)
uniphare.com

SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

Diversité 02 (Chicoutimi)
diversite02.ca

Entraide Trans Saguenay-Lac-Saint-Jean
facebook.com/groups/419621938494742

CAPITALE-NATIONALE

Alliance Arc-en-Ciel (Québec)
arcencielquebec.ca

Cercle 2S Indigiqueer (Wendake)
indigiqueercircleofquebec.com

Divergenres (Québec)
divergenres.org

Gris Québec (Québec)
grisquebec.org

Toustes Doux (Québec)
facebook.com/Toustes.Doux

MAURICIE/CENTRE-DU-QUÉBEC

TransMauricie/Centre du Québec (Trois-Rivières)
transmcdq.com

Gris Mauricie/Centre-du-Québec (Trois-Rivières)
grismcdq.org

ESTRIE

Divers-Gens (Granby)
diversgens.org

Gris Estrie (Sherbrooke)
grisestrie.org

IRIS Estrie (Sherbrooke)
irisestrie.org

Trans Estrie (Sherbrooke)
transestrie.org

MONTRÉAL

AGIR Montréal (Action LGBTQIA+ avec les Immigrant·es et Réfugié·es)
agirmontreal.org

Aide aux Trans du Québec
aideauxtrans.com

Aîné·es et retraité·es de la communauté
arcmontreal.org

AlterHéros
alterheros.com

Coalition des familles LGBT+
familleslgbt.org

Fondation Émergence
fondationemergence.org

Interligne
interligne.co

Juritrans
juritrans.ca

Queertech
queertech.org

Projet 10
p10.qc.ca

AIDS Community Care
accmontreal.org

Centre communautaire LGBTQ+
ccglm.org

OUTAOUAIS

Jeunesse Idem (Gatineau)
jeunesseidem.org

Trans Outaouais (Gatineau)
transoutaouais.com

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Fierté Val d'Or (Val d'Or)
facebook.com/fiertevaldor

Coalition d'aide à la diversité sexuelle (Rouyn-Noranda)
coalitionat.qc.ca

GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

LGBT Haute-Gaspésie (Sainte-Anne-des-Monts)
facebook.com/lgbt.hg

LGBT Baie-des-Chaleurs (New Richmond)
lgbt-bdc.net

CHAUDIÈRE-APPALACHES

Gris Chaudière-Appalaches (Lévis)
grischap.org

LAVAL

Sphère Santé sexuelle globale
spheressg.org

LANAUDIÈRE

Le Néo (Terrebonne)
le-neo.com

LAURENTIDES

Le Dispensaire (Saint-Jérôme)
dispensaire.org

**CJE Thérèse-de-Blainville
(Sainte-Thérèse)**
cje-tdb.qc.ca

MONTÉRÉGIE

**Le JAG (Saint-Hyacinthe,
Longueuil, Salaberry-de-
Valleyfield)**
lejag.org

**LGBTQ2+ Vaudreuil-Soulanges
(Vaudreuil-Soulanges)**
lgbtq2-vs.ca

**Maison des femmes des Bois-
Francs (Victoriaville)**
*maisondesfemmes.wixsite.com/
maisondesfemmes*

OUTILS SUPPLÉMENTAIRES

**Ligne du temps de l'histoire LGBTQIA2+
au Québec et au Canada**
chairedspg.uqam.ca/ligne-temps

Calendrier des luttes LGBTQIA2+
egale.ca/fr/awareness/2slgbtqi

NOTES ET BIBLIOGRAPHIE

1. Voir par exemple les sondages récents du Secrétariat à la Condition féminine : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/gouv/homophobie-transphobie/RA-sondage-populationnel-diversite-sexuelle-genre-BLCHT.pdf>. Voir aussi les statistiques sur la situation économique des personnes trans et non-binaires au Canada (2025) : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91f0015m/91f0015m2025001-fra.htm>. Concernant la santé et le bien-être des personnes trans et non-binaires racisées, voir par exemple l'étude de TransPulse (2020) : <https://transpulsecanada.ca/wp-content/uploads/2020/11/Sante%CC%81-et-bien-e%CC%82tre-chez-les-personnes-trans-et-non-binaires-racialisees-FINAL-ua.pdf>
2. 12 chercheur·euses d'emploi, 8 intervenant·es en employabilité 9 représentant·es d'organismes LGBTQIA2+ à travers les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Mauricie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Chaudière-Appalaches, Laurentides, Montérégie et Centre-du-Québec.
3. Ce questionnaire a été envoyé à plus de 200 organismes québécois via les courriels disponibles en ligne. Deux régions supplémentaires sont représentées par les répondant·es : l'Estrie et Laval.
4. Le Conseil québécois LGBT remercie tous·tes les participant·es à cette recherche pour leur intérêt et leur générosité ; nous leur sommes infiniment reconnaissant·es.
5. Fondation Émergence, résultats de l'étude annuelle 2019 (Léger 2019) ; disponible en ligne : <https://www.fondationemergence.org/ressources>
6. The 519 (s.d.). *Créer des milieux authentiques. Une boîte à outils sur l'identité et l'expression de genre pour aider à mettre en place des changements dans la société, les organisations et les institutions*. p. 9.
7. Voir l'infographie réalisée par M. Baiocco et l'équipe de recherche SAVIE-LGBTQ (2022) sur la qualité de l'emploi des employé·es LGBTQ+ du Québec : https://savie-lgbtq.uqam.ca/wp-content/uploads/2024/04/Infographie_qualite_emploi-1.pdf
8. Fondation Émergence, résultats de l'étude annuelle 2025 (Léger 2025) ; disponible en ligne : <https://www.fondationemergence.org/ressources>
9. Ainsi que le rappelle par exemple la porte-parole de la CDPDJ lors d'une enquête réalisée par le Journal de Montréal sur la discrimination à l'embauche d'une personne non-binaire (2024) : <https://www.journaldequebec.com/2024/05/17/emploi-deux-fois-moins-dappels-pour-un-cv-non-binaire-selon-notre-enquete>

10. Sur la santé mentale des personnes LGBTQIA2+, voir par exemple Hackett and al. (2021). "Building the evidence base about economic, health, and social inequities faced by LGBTQ2S+ individuals in Canada" : <https://www.srdc.org/project/building-the-evidence-base-about-economic-health-and-social-inequities-faced-by-lgbtq2s-individuals-in-canada/>
11. The 519, op. cit.
12. D'après une étude de TELUS réalisée en 2016 par MARU/VR&C auprès de 814 Canadien·nes, dont la moitié LGBTQIA2+ ; rapporté dans *QueerTech (s. d.) Queering the tech ecosystem: Barriers and opportunities. Research report. Part 1 – Literature review.*
13. Ibid.
14. Ibid.
15. Carle-Desjardins, Galantino & Côté (2021) *Fiche synthèse. Personnes LGBTQ en région*. Partenariat de recherche SAVIE-LGBT, No. 13.
16. Ce serait d'ailleurs la recherche d'anonymat, plutôt que d'acceptation, qui pousserait les personnes LGBTQIA2+ à quitter les régions pour les grands centres urbains. Voir à ce titre Chamberland & Paquin (2007). "Les stratégies identitaires des lesbiennes et des gais vivant dans des régions non métropolitaines" in Julien & Lévy (dir.), *Homosexualités: variations régionales*. Presses de l'Université du Québec, p. 13-38.
17. Depuis le 1er février 2025 et alors que nous imprimons ce guide, le gouvernement du Québec restreint l'accès des travailleur·euses étrangères temporaires aux services d'aide à l'emploi. Cela concerne les personnes détentrices d'un permis de travail ou d'un permis d'études, et inclut les personnes réfugiées (demandeur·euses d'asile reconnue·es). Malgré tout, beaucoup de personnes de nos communautés sont en situation d'immigration et il nous semble important d'aborder leur réalité afin d'offrir des clés de compréhension à quiconque est ou sera en mesure de les aider.
18. CDPDJ. 2025. *Les obstacles à l'embauche, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap*. p. xii ; disponible en ligne : <https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/Etude-obstacles-emploi-personnes-handicapees-2025-05-20.pdf>
19. Ibid. : xv
20. Warrier and al. (2020). "Elevated rates of autism, other neurodevelopmental and psychiatric diagnoses, and autistic traits in transgender and gender-diverse individuals." ; disponible en ligne : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32770077/>
21. Nous nous appuyons ici sur les travaux du Dr M. Caron-Leblanc et de M. Giroux, présentés au 1er Symposium en santé trans du CHU Sainte-Justine (23 mai 2025, Montréal).

22. Sondage Ipsos (2023); disponible en ligne : <https://www.ipsos.com/en-ca/pride-month-2023-9-adults-identify-lgbt> Par ailleurs, Statistiques Canada estime que 4,4% de la population est LGBTQIA2+ mais ce chiffre ne concerne que les personnes de 15 ans et plus et date d'un sondage réalisé de 2019 à 2021. Il est plus généralement accepté qu'1 personne sur 10 est LGBTQIA2+.

23. Une grande partie des définitions incluses dans ce lexique sont issues des précédents guides du Conseil québécois LGBT : *Mieux nommer et mieux comprendre : changer de regard sur les enjeux trans et les réalités de la diversité de genre* (2020); *Pour une pleine reconnaissance des réalités des personnes intersexes* (2022); *Pour des municipalités québécoises inclusives des personnes LGBTQIA2+* (2023). Sans s'y limiter, ces guides s'inspirent quant à eux du *Lexique de la diversité sexuelle et de genre* du Bureau de la traduction du Canada (2019), et de l'ouvrage de Marie-Philippe Drouin et la Coalition des familles LGBT *Des mots pour exister : nommer les identités, les familles et les réalités LGBT+* (2022).

24. Pour une étude sur le sujet, voir McFadden & Crowley-Henry (2016). *A Systematic Literature Review on Trans* Careers and Workplace Experiences*.

25. Disponible en ligne : https://conseil-lgbt.ca/wp-content/uploads/2025/12/251201_Redaction-epicene-CQLGBT.pdf

26. Nous empruntons cette définition au "Lexique de la diversité" de l'organisme LGBTQIA2+ Interligne; disponible en ligne : <https://alix.interligne.co/vocabulaire-diversite/>

