



RAPPORT DE LA CONSULTATION PRÉLIMINAIRE en vue de la planification de l'enquête



Des **SAVOIRS**
sur l'**INCLUSION** et l'**EXCLUSION**
des personnes **LGBTQ**

UNDERSTANDING
INCLUSION and EXCLUSION of LGBTQ People (UNIE-LGBTQ)

savie-lgbtq.uqam.ca



ÉQUIPE

DIRECTION SCIENTIFIQUE

Martin Blais, Ph. D.

Mathieu Philibert, Ph. D.

Line Chamberland, Ph. D.

ASSISTANT DE RECHERCHE

Michele Baiocco, B. Sc.

Pour citer ce document

Blais, M., Baiocco, M., Philibert, M., Chamberland, L. et l'Équipe de recherche SAVIE-LGBTQ (2018). *Rapport de la consultation préliminaire SAVIE-LGBTQ en vue de la planification de l'enquête. Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)*, Université du Québec à Montréal.

La recherche SAVIE-LGBTQ a été rendue possible grâce au financement du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et aux contributions des partenaires et organismes associés au projet SAVIE-LGBTQ.



Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Canada

	Vie familiale	8
	Favoriser l'inclusion	8
	Facteurs d'exclusion	9
	Services sociaux et de santé	12
	Favoriser l'inclusion	12
	Facteurs d'exclusion	13
	Milieu scolaire	15
	Favoriser l'inclusion	15
	Facteurs d'exclusion	17
	Relations dans le milieu de travail	19
	Favoriser l'inclusion	19
	Facteurs d'exclusion	20
	Les enfants	23
	Favoriser l'inclusion	23
	Facteurs d'exclusion	23
	Relations avec les partenaires	24
	Favoriser l'inclusion	24
	Facteurs d'exclusion	24
	Logement	27
	Favoriser l'inclusion	27
	Facteurs d'exclusion	27
	Relations dans le quartier	28
	Favoriser l'inclusion	28
	Facteurs d'exclusion	28
	Vie associative	30
	Favoriser l'inclusion	30
	Facteurs d'exclusion	30

Les données présentées dans ce rapport proviennent d'une consultation en ligne anonyme, diffusée auprès des partenaires du projet de recherche partenariale SAVIE-LGBTQ+ et de leurs membres, tenue entre le 15 décembre 2017 et le 8 janvier 2018. Les participant.e.s ont rapporté des exemples d'inclusion et d'exclusion survenant dans différents domaines de leur vie et se sont prononcé.e.s sur l'importance d'approfondir notre connaissance de chacun de ces domaines. Cette consultation a permis de révéler certaines expériences d'inclusion et d'exclusion vécues par les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'expérience d'un parcours trans divergent des normes hétérocisnormatives. D'autres facteurs influencent également ces expériences, telle que l'assignation à un groupe racisé ou ethnicié, la trajectoire migratoire, l'âge ou une situation de handicap, pour ne nommer quelques exemples. Ces intersections seront explorées plus systématiquement dans la prochaine phase du projet SAVIE-LGBTQ spécifiquement planifiée à cette fin.

Un total de 205 participant.e.s âgé.e.s de 18 à 75 ans ont pris part à la consultation en ligne. Illes se distribuent sous les six tranches d'âge suivantes :



Illes travaillent dans divers milieux, tels les organismes communautaires (30,83%), les services sociaux et de santé (15%), les institutions d'enseignement (14,17%), les entreprises privées (10%) ou les organisations syndicales (7,5%). D'autres milieux d'emploi ont été rapportés (organismes gouvernementaux, travail autonome, etc.).



FAVORISER L'INCLUSION



+ S'afficher comme accueillant.e.s et ouvert.e.s à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres face aux membres de sa famille

- Afficher son ouverture à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres;
- Réagir favorablement à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres présentées dans les médias;
- Reconnaître la légitimité de diverses configurations familiales;
- Utiliser un langage respectueux quand on s'exprime à propos des personnes LGBTQ+;
- Utiliser un langage inclusif qui ne présume pas que tous les membres de la famille sont hétérosexuel.le.s ou cisgenres;
- Parler positivement des membres LGBTQ+ de la famille élargie;
- Permettre aux membres LGBTQ+ de la famille élargie d'occuper des rôles privilégiés auprès des enfants (par exemple, parrains, marraines).

+ Soutenir le(s) membre(s) LGBTQ+ de sa famille immédiate et afficher son soutien

- Signifier aux enfants qu'on les aime indépendamment de leur orientation sexuelle, expression de genre, identité de genre ou de leur expérience d'un parcours de transition;
- Défendre les personnes LGBTQ+ face aux commentaires homophobes, biphobes ou transphobes au sein de la famille;
- Parler ouvertement et positivement de ses enfants LGBTQ+ à l'entourage et à la famille élargie;
- Soutenir le(s) membre(s) LGBTQ+ de sa famille immédiate durant les périodes de transition ou moments difficiles (par exemple, les parcours d'affirmation du genre ou de l'orientation sexuelle, la fondation d'une famille, un déménagement, un mariage, une rupture).

+ Reconnaître le couple et la famille fondés par le(s) membre(s) LGBTQ+ de sa famille immédiate

- Reconnaître, inviter et accueillir le, la, *les partenaire.s dans les réunions de famille;
- Soutenir ses enfants LGBTQ+ dans les démarches de fondation d'une famille;
- Reconnaître et soutenir la famille et les enfants des membres LGBTQ+ de sa famille et les traiter comme les autres familles;
- Respecter et soutenir les décisions des membres LGBTQ+ de sa famille concernant la fondation d'une famille, incluant ce qui concerne le type de méthode choisie (par exemple, l'adoption, la gestation pour autrui, la procréation assistée, etc.).



+ Reconnaître, respecter et soutenir les parcours d'affirmation du genre des membres de la famille

- Soutenir dans l'exploration de leur expression de genre les membres de la famille qui le désirent;
- Respecter et utiliser les prénoms, noms et pronoms privilégiés;
- Accompagner et soutenir la personne dans sa transition sociale et médicale, selon ses besoins et ses préférences.

FACTEURS D'EXCLUSION



- Laisser entendre que les expériences liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité et l'expression de genre ne peuvent pas être entendues ou ne sont pas légitimes

- Invisibiliser la diversité sexuelle et la pluralité des genres (par exemple, en ne présentant qu'un type de relations [hétérosexuelles] ou qu'une seule configuration familiale);
- Présumer que ses enfants deviendront hétérosexuel.le.s et cisgenres;
- Utiliser des mots à connotation négative/péjorative pour décrire la diversité sexuelle et la pluralité des genres (par exemple, en l'associant à la maladie, l'immoralité, l'anormalité);
- Ignorer ou nier le genre ou l'orientation sexuelle des membres de la famille;
- Laisser entendre que la personne devrait être guérie ou traitée pour devenir hétérosexuelle ou cisgenre;
- Laisser entendre que le questionnement, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle sont des phases;
- Lancer des insultes, se moquer ou faire des blagues sur les personnes LGBTQ+ :



« Après mon "coming-out", mes parents ont vraiment insisté pour que je suive une thérapie pour devenir hétérosexuelle. »



« Les membres de ma famille rient parfois des personnages LGBTQ+ à la télévision. Un jour, dans une émission, on y présentait deux mamans, une noire et une blanche, et un des membres de ma famille avait lancé : "Tant qu'à faire, il faudrait qu'il y en ait une handicapée et une avec un turban". Ça m'a énormément blessée. »



« C'est déchirant de voir un de tes parents juger les marques d'affection entre personnes de même sexe/genre lorsque tu envisages de leur dévoiler ton orientation sexuelle. »



« Je me suis fait traiter de fif tout au long de ma jeunesse par ma fratrie. »



- Réagir au dévoilement de l'orientation sexuelle ou du genre de son, ses enfants de telle sorte qu'illes pensent que leur orientation sexuelle ou leur identité ou expression de genre n'est pas souhaitable (par exemple, déception, pleurs, culpabilité, recherche de causes, reniement, exclusion, mise à la porte, violence)



« Plusieurs membres de ma famille m'ont bloqué sur les réseaux sociaux quand je leur ai dévoilé que je suis gai. »

- Nier la légitimité de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'orientation sexuelle

- Refuser de soutenir l'exploration ou la transition de genre de son, ses enfants;
- Refuser le droit à l'autodétermination de l'expression de genre à son, ses enfants (par exemple, par le choix des chaussures, vêtements, jouets, coupe de cheveux):



« Lors des rencontres de famille, j'entends souvent mes cousins se dire entre eux : "t'as l'air d'une petite fille avec les cheveux longs" ou encore "le rose, c'est pour les filles, pas pour les garçons". »

- Persister à utiliser les prénoms, les pronoms et le sexe assignés à la naissance après l'affirmation de l'identité de genre d'un membre de la famille:



« Je me suis fait mégenrer volontairement par mon frère et ma sœur quand on se chicanait. »



« Mes parents ne veulent rien savoir de l'identité de genre à laquelle je m'identifie. Ils persistent à employer mon prénom de naissance et à me mégenrer. »

- Imposer le silence à son, ses enfant(s) LGBTQ+

- Demander à son, ses enfants LGBTQ+ de cacher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre ou encore de modifier leur expression de genre;
- Éviter de parler du, de la partenaire d'un membre LGBTQ+ de la famille ou de ses enfants;
- Dissimuler à l'entourage ou lui mentir sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle d'un membre LGBTQ+ de la famille.

- Empêcher la création de liens significatifs avec d'autres personnes LGBTQ+

- Inciter la personne à rester à l'écart d'autres personnes LGBTQ+ ou interdire le contact avec elles;
- Exclure, renier, excommunier, déshériter les membres de la famille LGBTQ+;
- Refuser d'offrir son soutien (par exemple, émotionnel, moral, financier) aux membres de la famille LGBTQ+ (par exemple, enfants, fratrie).



— Minimiser la valeur, l'importance ou la légitimité des relations intimes du, des membres LGBTQ+ de la famille

- Poser des questions sur la vie amoureuse ou intime qui excluent la possibilité d'avoir des partenaires de même sexe/genre, des deux sexes/genres ou non binaires;
- Tenir le, la ou les partenaires à l'écart des événements familiaux;
- Utiliser un vocabulaire différent pour parler du, de la, des partenaires amoureux.se.s ou intime(s), du, de la, des conjoint.e.s (par exemple, en parlant d'ami.e.s ou de colocataire.s).

— Minimiser la valeur, l'importance ou la légitimité de la famille des membres LGBTQ+

- Refuser de reconnaître les enfants non liés génétiquement;
- Exprimer du racisme envers un enfant adopté par des membres LGBTQ+ de la famille;
- Ne pas reconnaître le statut de parent et la famille de ses enfants LGBTQ+;
- Refuser de reconnaître la légitimité des choix entourant la fondation d'une famille (par exemple, l'adoption, la gestation pour autrui, la procréation assistée).



« On se voit obligé de dissimuler des moments importants de notre vie avec notre partenaire ou notre enfant pour ne pas se faire juger ou critiquer par notre famille d'origine. »

FAVORISER L'INCLUSION



+ Dans les institutions

- Développer et offrir des formations sur les enjeux LGBTQ+ aux professionnel.le.s de santé;
- Assurer l'accès à des services de santé de qualité, quelles que soient l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'expérience d'un parcours de transition:
- Permettre aux personnes de faire inscrire à leur dossier les informations (prénoms, noms, pronoms, sexe, genre) par lesquelles elles souhaitent être identifiées;
- Proposer des formulaires, documents ou cartes d'identité reconnaissant les conjoint.e.s ou les parents de même sexe/genre:



« Les services de procréation assistée sont accessibles aux personnes LGBTQ+. Nous avons été traité.e.s comme un couple hétérosexuel. »

- Adopter une politique formelle d'inclusion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres:



« Beaucoup de sensibilisation a été faite en région, notamment avec la mise sur pied d'un réseau d'allié.e.s LGBTQ+ dans les milieux de la santé, de l'éducation et des organismes communautaires. »

- Assurer la disponibilité de toilettes non genrées;



« À la naissance de notre enfant, nous avons apprécié le fait de pouvoir mettre nos deux noms sur le registre de naissance de l'état civil. »

- Afficher son soutien à la diversité sexuelle et la pluralité des genres, à travers le choix de matériel d'information ou de sensibilisation inclusif (par exemple, visibilité de familles LGBTQ+, de couples de même sexe/genre, de personnes non binaires ou trans);
- Mettre en place des corridors de services pour les personnes ayant des besoins de santé spécifiques (par exemple, les personnes séropositives, les personnes trans, les personnes migrantes LGBTQ+).

+ Chez les professionnel.le.s de la santé

- Respecter et utiliser les informations d'identification indiquées par les personnes (prénoms, noms, pronoms, sexe, genre):
- Assurer des services adaptés, quelles que soient l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'expérience d'un parcours de transition;



« Les professionnel.le.s de la santé emploient le prénom voulu et se réfèrent au genre que je désire, peu importe les informations dans mon dossier médical. »

- Parfaire activement ses connaissances sur le vécu des personnes LGBTQ+ (par exemple, les besoins spécifiques, les facteurs en jeu, la ou les terminologies);



« Se faire demander au triage à l'urgence, de manière systématique : "Quel est le nom de votre conjoint ou conjointe?" »



- + • Devenir alli.e des personnes LGBTQ+ et s'afficher comme tel:



« Je sens qu'on respecte mon orientation sexuelle et mes pratiques sexuelles et je ne me sens pas mal à l'aise lorsque j'en parle au personnel soignant. Certains vont même prendre des nouvelles du, de la partenaire ou de la famille fondée. »

FACTEURS D'EXCLUSION



— Dans les institutions

- Refuser d'offrir des formations sur les réalités LGBTQ+;
- Absence de services spécialisés ou de personnel formé à la santé LGBTQ+;
- Proposer des formulaires qui ne permettent pas de déclarer les prénoms, les noms et l'identité de genre privilégiés, ou les conjoint.e.s ou les parents de même sexe/genre:



« Les partenaires de même sexe/genre qui ne sont pas reconnus comme les deux parents de leurs enfants dans tous les documents de l'hôpital et sur la carte de l'hôpital. »

- Absence de signes inclusifs, ou matériel d'information ou de sensibilisation ne présentant que des personnes en couple hétérosexuel ou cisgenres;
- Invisibiliser la diversité sexuelle, la pluralité des genres et les parcours trans dans les institutions d'accueil, en particulier pour les jeunes et les personnes vieillissantes;
- Ne pas rendre disponibles de toilettes non genrées;
- Refuser les visites de partenaires de même sexe/genre;
- Traiter différemment les partenaires de même sexe/genre.

— Chez les professionnel.le.s de la santé

- Refuser de participer aux formations sur les réalités LGBTQ+;
- Refuser des services aux personnes LGBTQ+, en particulier aux personnes trans;
- Placer les personnes LGBTQ+ en position de devoir éduquer les professionnel.le.s de santé:



« Je ne me décris jamais comme une personne queer auprès de professionnel.le.s de la santé parce que j'aurais peur d'être marginalisé.e ou incompris.e. »



« Les professionnel.le.s de la santé présument que je suis hétérosexuelle et me posent automatiquement des questions sur les modes de contraception employés avec le partenaire du sexe opposé. »



« À la clinique, je me suis déjà fait demander si j'étais la mère de ma conjointe. »



- Entretenir des stéréotypes sur les personnes LGBTQ+ qui peuvent compromettre la relation thérapeutique ou la qualité des soins (par exemple, contraception, ITSS):



« Les professionnel.le.s de la santé entretiennent des stéréotypes et des préjugés concernant les HARSAH, les FARSAF et les personnes trans menant à une insatisfaction face au service offert. »



« Un médecin m'a déjà prescrit des antibiotiques contre la gonorrhée alors que j'avais une simple infection urinaire. »

- Minimiser l'importance des choix terminologiques relatifs à l'orientation sexuelle (par exemple, pansexuel.le.s, bisexuel.le.s) et à l'identité de genre (par exemple, queer, non binaire, agenre);
- Refuser d'utiliser les informations d'identification indiquées, mégenrer les personnes trans ou non binaires;
- Invalider les décisions, les préférences ou les besoins des personnes LGBTQ+ (par exemple, en remettant en question la méthode de formation d'une famille ou le choix d'un type de donneur);
- Briser la confidentialité des renseignements concernant les personnes LGBTQ+;

— Dans les politiques

- Exclusion de la participation à la santé collective (par exemple, dons de sang ou de cellules souches);
- Couverture inadéquate des frais de procédures touchant les personnes LGBTQ+ (par exemple, procréation assistée, préservation des gamètes chez les personnes trans, procédures et soins médicaux d'affirmation du genre):

- Poser des questions inutiles, indiscrètes ou non pertinentes eu égard aux motifs de consultation (par exemple, s'enquérir de l'anatomie des personnes trans présentant des symptômes grippaux):



« Je considère que les services sociaux et de santé ne sont pas adaptés aux personnes trans. Peu de professionnel.le.s de la santé sont formé.e.s aux réalités trans. Illes se font mégenrer, poser des questions indiscrètes, humilier et se font refuser des services. Cela peut représenter une énorme source de stress et d'anxiété pour une personne trans. »

- Minimiser ou banaliser certains enjeux dans les couples de même sexe/genre (par exemple, le désir d'avoir un enfant, la violence conjugale):



« La peur d'être jugé.e ou incompris.e par les professionnel.le.s de la santé peut amener certaines personnes LGBTQ+ à être moins portées à demander de l'aide lorsqu'elles vivent de l'abus ou de la violence au sein de leur couple. »

- Exprimer des réactions de malaise, de surprise ou de déni face aux personnes LGBTQ+.



« La Régie de l'assurance maladie du Québec ne couvre pas les coûts de préservation de gamètes (spermatozoïdes et ovules) chez les personnes qui entreprennent une transition médicale pour affirmer leur genre, alors que ces coûts sont assumés pour les personnes qui entreprennent d'autres types de traitements médicaux. Ça laisse penser qu'on est des citoyen.ne.s différent.e.s. »



FAVORISER L'INCLUSION



DANS LES INSTITUTIONS

+ Créer un climat scolaire favorable à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres

- Rendre disponible du matériel d'information et de sensibilisation inclusif (par exemple, visibilité des personnes LGBTQ+, des couples de même sexe/genre, des familles LGBTQ+, des personnes trans ou non binaires);
- Développer et offrir des formations sur les enjeux LGBTQ+ au corps professoral et au personnel de soutien;
- Adopter une politique formelle d'inclusion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres;
- Adopter une politique de tolérance zéro face à la discrimination basée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre, incluant dans les contextes scolaires non mixtes (par exemple, les résidences étudiantes).

+ Soutenir concrètement les étudiant.e.s LGBTQ+

- Mettre en place des mesures de soutien aux personnes LGBTQ+ (par exemple, des associations étudiantes, des groupes de défense des droits, des alliances de genre, d'identité et de sexualité [AGIS], des journées ou des semaines thématiques sur la lutte contre l'homophobie ou la transphobie, sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres);
- Proposer des formulaires, documents ou cartes d'identité reconnaissant la pluralité des genres et les parents de même sexe/genre;
- Permettre aux étudiant.e.s de faire inscrire à leur dossier scolaire les informations (prénoms, noms, pronoms, sexe, identité de genre) par lesquelles illes souhaitent être identifié.e.s et appliquer ces informations d'identification à l'ensemble des documents pertinents (par exemple, liste d'étudiant.e.s, carte étudiante, bulletin scolaire):



« Il y a un groupe de soutien LGBTQ+ dans mon établissement scolaire. Ça contribue au sentiment de reconnaissance et de sécurité des jeunes. »

- Assurer l'accès à des intervenant.e.s culturellement compétent.e.s pour travailler auprès des étudiant.e.s LGBTQ+;
- Assurer l'accès à des toilettes et des vestiaires non genrés;



« Mon nom et mon genre ont été changés sur la liste d'étudiant.e.s, et ce, même si le changement de nom au niveau du Directeur de l'état civil n'avait pas été fait. Ça m'a beaucoup aidé à me sentir inclus par le personnel scolaire. »



DANS LES INTERACTIONS CORPS PROFESSORAL-ÉTUDIANT.E.S

+ Faire preuve d'attitudes et de comportements inclusifs à l'égard des étudiant.e.s LGBTQ+

- S'afficher comme allié.e des personnes LGBTQ+;
- Soutenir les étudiant.e.s LGBTQ+ de façon proactive dans les incidents à caractère homophobe ou transphobe:
- Traiter les étudiant.e.s LGBTQ+ sur le même pied d'égalité que les étudiant.e.s cisgenres ou hétérosexuel.le.s;
- Donner des exemples de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres dans les activités scolaires et parascolaires;
- Utiliser un langage inclusif, qui ne présume pas de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de la concordance entre l'expression de genre et l'identité de genre;
- Respecter et utiliser les informations d'identification indiquées par l'étudiant.e (prénoms, noms, pronoms, sexe, identité de genre).



« Il y a des professeur.e.s qui parlent en bien des personnes LGBTQ+ en classe et illes sont les premier.e.s à réagir face aux situations d'intimidation homophobe ou transphobe. »



« À mon école, on peut voir des couples de même sexe/genre qui se tiennent la main sans que les élèves ne soient choqué.e.s. »

DANS LES INTERACTIONS CORPS PROFESSORAL-FAMILLES LGBTQ+

+ Faire preuve d'attitudes et de comportements inclusifs à l'égard des familles LGBTQ+

- Accorder une place égale aux parents de même sexe/genre, ou encore au parent ayant effectué un parcours d'affirmation de son genre (ou en transition) dans la gestion des dossiers et des situations impliquant leur(s) enfant(s) (par exemple, les rencontres de parents);
- Adapter les activités telles que la fête des Mères et la fête des Pères pour les enfants de familles LGBTQ+.



FACTEURS D'EXCLUSION



— DANS LES INSTITUTIONS

- Proposer des formulaires qui excluent la déclaration de l'identité de genre par lequel l'étudiant.e souhaite être identifié.e ou de ses parents de même sexe/genre;
- Empêcher l'inscription au dossier scolaire des informations (prénoms, noms, pronoms, sexe, l'identité de genre) par lesquelles les étudiant.e.s souhaitent être identifié.e.s;
- Omettre la mise en place de protocoles d'accompagnement des jeunes LGBTQ+ pour le dévoilement de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre:



« La commission scolaire de ma région a refusé de mettre en place un protocole pour accompagner les étudiant.e.s trans en affirmant que ce ne sont que des cas isolés. »

- Omettre l'inscription des coordonnées des groupes de soutien pour les jeunes LGBTQ+ dans les documents destinés aux étudiant.e.s (par exemple, agendas, journal étudiant, babillards):



« Mon directeur, à l'école secondaire, a demandé au comité du journal étudiant de ne plus partager les coordonnées de groupes communautaires venant en aide aux jeunes LGBTQ+ dans le journal. »

- Ne pas rendre disponibles des vestiaires ou des douches individuelles;
- Ne pas rendre disponibles des toilettes non genrées.

— DANS LES INTERACTIONS ENTRE ÉTUDIANT.E.S

- Faire subir de l'intimidation basée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'expérience d'un parcours de transition aux étudiant.e.s LGBTQ+ (ou perçu.e.s comme tel);



« Je me suis fait traiter de fif et de tapette parce que je n'aimais pas faire du sport et parce que je portais des pantalons trop serrés au goût des autres étudiant.e.s. »



« J'ai constaté que certain.e.s de mes camarades de classe ont commencé à m'éviter ou ont cessé de me parler après ma sortie du placard. »

- Mise à l'écart, isoler;
- Vandalisme, destruction des objets personnels;
- Taxage;
- Atteinte à la réputation, rumeurs;
- Menaces à l'intégrité physique, violences physiques;
- Insultes, moqueries, blagues;
- Harcèlement;



« Des enfants ne veulent pas que leurs parents LGBTQ+ soient présents en même temps qu'eux ou elles à l'école par peur que les autres élèves ne l'apprennent et se moquent d'eux ou elles. »



— DANS LES INTERACTIONS CORPS PROFESSORAL-ÉTUDIANT.E.S

- Ne pas réagir ou rester neutre face aux propos ou incidents homophobes, biphobes ou transphobes;
- Minimiser l'impact des propos ou incidents homophobes, biphobes ou transphobes;
- Utiliser un langage non inclusif qui présume que tou.te.s les étudiant.e.s sont ou deviendront hétérosexuel.le.s et cisgenres:
- Invisibiliser les personnes LGBTQ+ et leur vécu dans le cursus scolaire (par exemple, parler uniquement d'activités sexuelles hétérosexuelles dans les contenus d'éducation à la sexualité);
- Refuser d'utiliser les informations d'identification indiquées au dossier (par exemple, prénoms et identité de genre privilégiés), mégenrer les étudiant.e.s trans ou non binaires:



« Quand j'étais à l'école secondaire, on m'a convoquée au bureau du directeur pour me dire que je devais voir un.e psychologue en raison de mon orientation sexuelle. »



« J'ai connu une femme trans qui, à l'école, se faisait appeler "il" par la professeure, malgré le fait que l'étudiante lui avait spécifiquement demandé d'utiliser le pronom "elle". À l'époque, son apparence physique et sa voix collaient davantage aux standards masculins. »



FAVORISER L'INCLUSION



DANS LES INSTITUTIONS

+ Assurer un climat de travail favorable à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres

- Adopter une politique formelle d'ouverture, de respect et d'inclusion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres;
- Adopter une politique de tolérance zéro face à la discrimination basée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre;
- Mettre en place des mesures afin d'assurer l'absence de discrimination lors du processus d'embauche;
- Développer et offrir des formations sur les enjeux LGBTQ+ aux employé.e.s;
- Établir des partenariats avec des organismes LGBTQ+.

PAR LES EMPLOYEUR.E.S ET LES COLLÈGUES

+ Soutenir concrètement les employé.e.s LGBTQ+

- Mettre en place des mesures de soutien aux personnes LGBTQ+ (par exemple, des groupes LGBTQ+, des journées ou semaines thématiques sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres);
- Assurer la disponibilité de toilettes (et de vestiaires, le cas échéant) non genrés au travail;
- Favoriser le port d'un uniforme neutre ou permettre aux employé.e.s de porter l'uniforme ou les vêtements qui leur conviennent;
- Soutenir ou organiser des activités de valorisation de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres;
- Traiter les personnes LGBTQ+ sur le même pied d'égalité que les personnes cisgenres ou hétérosexuelles (par exemple, dans l'embauche, la promotion, le traitement salarial);
- Permettre aux employé.e.s LGBTQ+ d'inviter leur.s conjoint.e.s de même sexe/genre, ou encore leur famille fondée dans les activités professionnelles au même titre que les employé.e.s hétérosexuel.le.s ou cisgenres;
- Utiliser un langage inclusif et ne présumant pas de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de la concordance entre l'expression et l'identité de genre (par exemple, lors des entrevues, réunions d'équipe);
- Exiger de la part du personnel le respect et l'utilisation des prénoms, noms, pronoms, sexe et identité de genre indiqués par les employé.e.s concerné.e.s.



+ Reconnaître, respecter et soutenir les parcours d'affirmation du genre des employé.e.s

- Proposer et établir un plan de transition tenant compte des besoins exprimés par les employé.e.s envisageant un parcours de transition.
Le plan de transition peut inclure :
 - La date de transition;*
 - La manière choisie pour annoncer la transition de l'employé.e aux collègues;*
 - La date à laquelle les informations d'identification seront modifiées, etc.*
- Accompagner et soutenir les personnes dans l'affirmation sociale et médicale de leur identité de genre en faisant preuve de flexibilité;
- Faire preuve d'ouverture et d'écoute face aux employé.e.s envisageant un parcours d'affirmation du genre;
- Accommoder les employé.e.s dans leur parcours d'affirmation de genre (par exemple, accorder des dates de congés pour les rendez-vous médicaux, modifier les informations d'identification à la date choisie par les employé.e.s);
- Respecter et utiliser les informations d'identification indiquées par les employé.e.s (prénoms, noms, pronoms, sexe, identité de genre) à travers les communications écrites et orales.

FACTEURS D'EXCLUSION



— DANS LES INSTITUTIONS

- Négliger l'instauration d'une politique formelle d'ouverture, de respect et d'inclusion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres;
- Refuser de reconnaître la famille, le statut de parent ou de conjoint.e de même sexe/genre des employé.e.s LGBTQ+;
- Ne pas rendre disponibles de toilettes ou vestiaires non genrés sur les lieux de travail ou refuser que les employé.e.s utilisent les toilettes ou vestiaires qui leur conviennent;
- Omettre d'offrir des formations (professionnelles, continues) sur les réalités LGBTQ+ ou omettre les réalités LGBTQ+ dans les formations offertes;
- Omettre d'accommoder les employé.e.s LGBTQ+ (par exemple, le changement du prénom, nom et de la mention de sexe ou de genre des personnes trans migrantes qui est subordonné à leur changement par la Direction de l'état civil, seulement possible lorsqu'elles obtiennent leur citoyenneté):



« Il arrive que des employé.e.s trans soient tenu.e.s d'utiliser des toilettes différentes parce qu'un.e seul.e employé.e exprime un malaise à utiliser les mêmes toilettes. »



« La situation des personnes trans migrantes est particulièrement criante. Pendant l'attente d'obtenir la citoyenneté canadienne, les personnes trans migrantes ne peuvent pas modifier leur mention de sexe/genre sur leurs documents officiels. Cela contribue à leur exclusion de la sphère publique ainsi que du milieu de travail. »



— Lors du processus de sélection des employé.e.s

- Décourager ou écarter une personne du processus d'embauche en raison de son orientation sexuelle, son identité de genre, son expression de genre ou son expérience d'un parcours de transition :
- Présumer que les candidat.e.s sont hétérosexuel.le.s et cisgenres;
- Entretenir des préjugés sur les candidat.e.s LGBTQ+ dans le processus d'embauche.



« J'ai beaucoup de difficulté à me trouver un emploi et je pense que c'est parce que les employeur.e.s ne me considèrent pas assez masculin ou féminin à leur goût. »

— Lors de l'exercice des fonctions

- Présumer que les employé.e.s sont hétérosexuel.le.s et cisgenres (par exemple, parce qu'elles ont des enfants) :
- Minimiser l'importance des choix terminologiques des employé.e.s relatifs à l'orientation sexuelle (par exemple, pansexuel.le.s, bisexuel.le.s) et à l'identité de genre (par exemple, queer, non binaire, agendre);
- Mettre à l'écart, isoler :



« Je suis une femme et lorsque je commence un nouvel emploi, je me sens habituellement mal à l'aise de dévoiler mon orientation sexuelle pour la première fois. Je sais que je ne vivrais pas la même chose si j'étais en couple avec un homme. »

- Entretenir des stéréotypes sur les personnes LGBTQ+ qui peuvent compromettre le climat de travail ou le service à la clientèle, l'efficacité et la productivité des employé.e.s :



« Mon patron croit fermement que les hommes gais sont des personnes qui ont du caractère et qu'ils sont moins forts physiquement que les hommes hétérosexuels. »

- Traiter les partenaires de même sexe/genre des employé.e.s LGBTQ+ différemment de celles ou ceux des employé.e.s hétérosexuel.le.s et cisgenres;
- Discriminer les employé.e.s en raison de leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre ou leur expérience d'un parcours de transition, réelles ou perçues;



« Je prends d'innombrables stratégies pour éviter que mon orientation sexuelle soit connue de mon milieu de travail (je travaille dans le secteur minier), par peur d'être jugé ou intimidé par mes collègues. »



« Je rêve du jour où je n'aurai plus à cacher mon orientation sexuelle au travail. »



« Je travaille avec des enfants (âgés de 5 à 16 ans) et je sais que certain.e.s collègues éprouveraient un malaise à ce que les enfants sachent que je suis une femme qui aime les femmes. »

- Vandalisme, destruction des objets personnels;
- Atteinte à la réputation, rumeurs;
- Menaces à l'intégrité physique, violences physiques;



- Insultes, moqueries, blagues :



« Une de mes anciennes collègues prétendait n'avoir aucune difficulté à accepter l'homosexualité, elle disait avoir plusieurs amis gays. Un jour, lorsqu'un nouvel employé gai a intégré l'équipe, elle a été la première à se moquer de son côté efféminé. »

- Harcèlement;
- Divulguer l'expérience d'un parcours de transition ou l'orientation sexuelle d'un.e employé.e sans son consentement;

— Le traitement salarial

- Offrir un salaire moindre aux employé.e.s LGBTQ+ :

— Les évaluations et les promotions

- Refuser une promotion aux employé.e.s LGBTQ+.

— Les vacances ou les congés

- Disputer ou refuser des vacances ou des congés aux employé.e.s LGBTQ+ (par exemple, le congé parental, le congé de compassion ou en cas de décès d'un proche) :



« Mon patron a déjà refusé de m'accorder un congé parental en disant que mon enfant n'était pas génétiquement le mien. »

— Le congédiement

- Congédier un.e employé.e en raison de son orientation sexuelle, son identité de genre, son expression de genre ou l'expérience d'un parcours de transition :

- Persister à utiliser le prénom, nom, pronom, sexe et identité de genre assignés à la naissance après l'affirmation d'une identité de genre différente par un.e employé.e;
- Imposer le silence aux employé.e.s LGBTQ+ :



« On m'a déjà demandé de dissimuler mon orientation sexuelle pour ne pas nuire à la réputation et à la rentabilité de l'entreprise. »



« Au travail, j'ai déjà entendu un membre du personnel soulever cette question : " Pourquoi les personnes LGBTQ+ devrait-elles être aussi bien payées que les hétérosexuel.les? Elles n'ont pas à élever des enfants ". »



« Certaines personnes ne demandent pas de congé de compassion pour un partenaire de même sexe/genre pour éviter de faire leur "coming out". »



« Je connais une personne LGBTQ+ qui s'est fait dire par son patron qu'elle n'aurait pas autant de semaines de vacances que ses collègues, et ce, parce qu'elle n'a pas de famille. »



« Il est difficile pour moi de discuter de mon expérience d'un parcours de transition au travail. Trop souvent, lorsque les employeur.e.s apprennent que nous sommes des personnes trans, illes se mettent à chercher des prétextes, en trouvent et finissent par nous congédier. »



FAVORISER L'INCLUSION



- Reconnaître et parler ouvertement des parents LGBTQ+ ou de leur(s) partenaire(s);
- Soutenir le parent dans sa transition sociale et médicale;
- Respecter et utiliser les prénoms, noms et pronoms privilégiés des parents LGBTQ+ ou de leur(s) partenaire(s).

FACTEURS D'EXCLUSION



- Témoigner d'une incompréhension persistante face à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre des parents LGBTQ+ ou de leur(s) partenaire(s);
- Nier l'identité de genre ou l'orientation sexuelle des parents LGBTQ+ ou de leur(s) partenaire(s);
- Exprimer de la honte face aux parents LGBTQ+ ou leur(s) partenaire(s);
- Persister à utiliser les prénoms, nom, pronoms et sexe assignés à la naissance après l'affirmation du genre des parents LGBTQ+ ou de leur(s) partenaire(s):



« Ce n'est pas facile pour les enfants d'avoir à assumer la différence de leurs parents face à leurs ami.e.s, à l'école, etc. Ils peuvent être en butte à bien des préjugés. »



« J'ai peu de relations avec les autres parents de l'école de mon enfant. Mon enfant est mal à l'aise face aux autres parents. »



« L'amie de cet.te enfant, qui m'a connu.e au même âge, me confronte encore et refuse mon genre. Ça ne semble pas être à cause d'un milieu familial transphobe, mais de l'école et de la région. »



« Mon ex-conjoint a mis plusieurs années à considérer ma conjointe comme étant une actrice à part entière dans la vie de nos enfants. »



« Comme par exemple, lorsque sur le certificat de naissance des parents, dans le cas où l'un des parents a fait une transition et c'est encore indiqué son assignation de genre à la naissance, cela le "out" automatiquement, et ce, parfois au détriment de l'enfant. »

FAVORISER L'INCLUSION



+ Démontrer du respect, de l'appréciation, de l'admiration et du soutien envers sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre ou présentant un parcours trans

- Afficher publiquement des signes d'affection envers sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre ou présentant un parcours trans;
- Parler positivement et ouvertement de sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre ou présentant un parcours trans à la famille et à l'entourage;
- Inviter et intégrer sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre ou présentant un parcours trans à des événements familiaux, professionnels, etc.;
- Défendre sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre ou présentant un parcours trans face aux commentaires homophobes, biphobes, transphobes, etc.;
- Valider, approuver, reconnaître les expériences relationnelles passées de sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre ou présentant un parcours trans;
- Soutenir sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre ou présentant un parcours trans durant les périodes de transition ou les moments difficiles (par exemple, un parcours d'affirmation du genre ou de l'orientation sexuelle, un déménagement, un nouvel emploi);
- Respecter et utiliser les prénoms, noms et pronoms privilégiés de sa, son, ses partenaire.s présentant un parcours trans.

FACTEURS D'EXCLUSION



- Faire subir de la discrimination et de la violence à sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre ou présentant un parcours trans



« Il y a des personnes LGBTQ+ qui sont victimes de violence conjugale et qui ne se sentent pas confortables d'en parler à leurs proches, notamment, lorsqu'elles ne se sont pas dévoilées à leur famille. Ces personnes finissent par être invisibilisées. »

- Menace de divulgation de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre ou de l'expérience de transition;
- Agression sexuelle;

- Violence émotionnelle ou psychologique;
- Contrôle économique;
- Violence physique;



« À ma connaissance, il n'existe que quelques organismes à travers le Québec qui viennent en aide aux personnes LGBTQ+ victimes de violence conjugale. Le seul qui me vient en tête est le Centre de solidarité lesbienne. »



- Craindre d'afficher publiquement des signes d'affection à l'égard de sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre, ou présentant un parcours trans :



« La majorité des partenaires LGBTQ+ que j'ai eus étaient réticents à s'afficher en public avec moi. »

- Inciter sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre, ou présentant un parcours trans à dévoiler son orientation sexuelle, son identité de genre, son expression de genre ou son expérience trans contre son gré;

- Inciter sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre, ou présentant un parcours trans à cacher son orientation sexuelle, son identité de genre ou à modifier son expression de genre :



« Des fois lorsque je me croise les jambes, mon partenaire me pince subtilement la jambe pour corriger ce geste qu'il juge "trop féminin". »

— Refuser de présenter ou de parler de sa, son, ses partenaire.s de même sexe/genre, ou présentant un parcours trans à sa famille ou à son entourage (par exemple, en les présentant comme des ami.e.s)



« J'ai appris dernièrement, que mon ex-partenaire ne voulait pas me présenter à sa famille et à ses ami.e.s parce qu'il me trouvait trop féminin, trop "gai". »

- Mettre fin à la relation avec sa, son partenaire en raison de son orientation sexuelle, son identité de genre ou son expérience d'un parcours de transition :



« Je me fais draguer dans les bars mais dès que les personnes apprennent que je suis trans, illes me rejettent. »



« Mon ex m'a quitté lorsque j'ai décidé de lui parler de ma bisexualité. Je vis constamment du rejet de la part des hommes et des femmes. C'est plus facile pour moi de cacher mon orientation sexuelle que de vivre cette exclusion. »



« Lorsque j'ai rompu avec mon chum de l'époque, il m'a dit qu'il ne ressortirait jamais avec une femme bisexuelle. »



— Faire preuve de méfiance envers sa, son, ses partenaire.s se définissant comme bisexuel.le.s ou pansexuel.le.s

- Entretenir des stéréotypes à propos des personnes bisexuelles ou pansexuelles (par exemple, les personnes bisexuelles sont infidèles) :
- Ne pas reconnaître la bisexualité ou la pansexualité comme une orientation sexuelle à part entière :



« Je suis un homme bisexuel. Dans ma vie, je vis de l'exclusion à la fois du côté des femmes et du côté des hommes. Les gens sont méfiants envers les hommes bisexuels. Les gens pensent que parce que je suis bisexuel, ça veut dire que je ne sais pas être fidèle. Ma bisexualité cause de l'insécurité chez mes partenaires. C'est plus facile pour moi de cacher mon orientation sexuelle, de m'affirmer comme hétéro avec les femmes et de m'affirmer comme gai avec les hommes. »



« Si j'avais le choix entre être homosexuel.le ou bisexuel.le, je choisirais d'être homosexuel.le. Au moins, j'aurais le sentiment d'appartenir à un groupe incontesté, reconnu. »

- Rejeter sa, son, ses partenaire.s en raison de leur bisexualité ou pansexualité ;
- Invalider les expériences relationnelles passées de sa, son, ses partenaire.s.

— Invalider, ne pas reconnaître l'identité de genre ou l'expérience d'un parcours de transition de sa, son, ses partenaire.s

- Rejeter le corps de sa, son, ses partenaire.s présentant un parcours trans :
- Persister à utiliser les prénoms, pronoms et sexe assignés à la naissance de sa, son, ses partenaire.s expérimentant un parcours trans.



« Je suis un homme trans avec un vagin. Au début, les hommes gais et les femmes hétérosexuelles que je rencontrais ne voulaient pas un partenaire avec un vagin. C'est à ce moment-là que j'ai envisagé une chirurgie génitale pour une question d'acceptation sociale. J'ai finalement décidé de m'écouter, de garder mon vagin et j'ai trouvé des partenaires qui m'aiment tel que je suis. »



« Je suis une femme transgenre. Ni les hommes hétérosexuels ni les femmes lesbiennes que j'ai tenté de fréquenter ne m'ont considéré comme une vraie femme. »



FAVORISER L'INCLUSION



- Faire preuve d'attitudes et des comportements inclusifs à l'égard des personnes LGBTQ+;
- Afficher son ouverture à la diversité sexuelle et à la pluralité des genres en tant que propriétaire ou colocataire;
- Parler positivement et ouvertement des personnes LGBTQ+;
- Considérer et traiter les personnes LGBTQ+ de la même manière que les personnes hétérosexuelles et cisgenres lors de la location ou l'achat d'un logement;
- Respecter et utiliser les prénoms, noms et pronoms privilégiés par les personnes trans.

FACTEURS D'EXCLUSION



- Entretenir des préjugés envers les personnes LGBTQ+:
- Ignorer ou nier l'identité de genre ou l'orientation sexuelle des personnes LGBTQ+;



« Une propriétaire m'a déjà dit : "Je ne veux pas des locataires gais parce qu'ils font trop la fête." »

- Refuser l'accès à un logement sur la base de l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de l'individu:



« Moi et mon partenaire préférons nous présenter comme des colocataires pour ne pas nous faire discriminer dans notre recherche de logement. Des fois, nous visitons les appartements sans l'autre partenaire pour augmenter nos chances de se faire accorder un appartement. »



« En tant que personne trans, j'ai beaucoup de difficulté à me faire accorder un logement. »



« Je me suis déjà fait refuser un logement parce que le nom et avec lequel je m'étais présenté et mon apparence physique ne correspondait pas exactement à ce qui se trouvait sur mes pièces d'identité. »

- Poser des questions inutiles, indiscretes ou non pertinentes eu égard aux motifs de la visite ou signature de bail;



« Nos propriétaires sont très polis devant les locataires LGBTQ+. Mais en leur absence, ils rient d'eux et elles avec les voisins. »



« Lorsque ma conjointe et moi avons visité des appartements, certaines personnes étaient confuses parce que nous étions deux femmes, elles ne comprenaient pas notre relation. »



« Quelques mois après avoir partagé à mon propriétaire que j'envisageais d'entamer une transition, j'ai reçu un avis de modification des conditions du bail où il était écrit que le montant de mon loyer allait augmenter. C'était la première fois en plusieurs années que je recevais un avis d'augmentation du loyer. »



FAVORISER L'INCLUSION



- Intégrer la diversité sexuelle et la pluralité des genres dans le quartier (par exemple, voisinage LGBTQ+, commerces s'affichant comme « gay-friendly »);
- Maintenir des relations positives avec les voisin.e.s LGBTQ+;
- Parler positivement et ouvertement de ses voisin.e.s LGBTQ+ avec leur consentement;
- Traiter les voisin.e.s LGBTQ+ sur le même pied d'égalité que les personnes cisgenres ou hétérosexuelles.

FACTEURS D'EXCLUSION



« La sphère publique est l'endroit d'exclusion par excellence pour les partenaires LGBTI, parfois, on ne peut, pour notre propre sécurité, se permettre des gestes tendres et simples comme se prendre la main. »

- Invisibiliser la diversité sexuelle, la pluralité des genres et les parcours trans dans le quartier (en particulier les jeunes et les personnes vieillissantes LGBTQ+):



« Le maire de ma ville voisine a refusé de lever le drapeau arc-en-ciel lors d'une journée spéciale en affirmant qu'il n'y avait pas de gais dans sa communauté. »

- Vandalisme, destruction des objets personnels;
- Dénigrer la diversité sexuelle et la pluralité des genres en affichant des symboles ou en peignant des graffitis hostiles;
- Faire subir de la discrimination ou de la violence à ses voisin.e.s ou à leurs familles en raison de leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre ou leur expérience d'un parcours de transition;

- Démontrer avec insistance de l'incompréhension face aux réalités des personnes LGBTQ+:



« Nous avons dû expliquer je ne sais combien de fois aux voisins que ma blonde et moi n'étions pas des colocs, que nous étions un couple, et que nous avons acheté ensemble, toutes les deux. Les rapports sont demeurés courtois, mais c'est étrange de devoir être aussi explicite devant l'incompréhension. Je ne crains pas du tout pour notre sécurité; cette expérience démontre simplement un clash culturel. »

- Mise à l'écart, isoler:



« En tant que famille LGBTQ+, nous nous sentons mises à part dans les activités organisées dans le quartier. »

- Pointer du doigt:



« Il y a des personnes qui détestent les personnes LGBTQ+. Parfois, des gens passent devant la maison et se disent à voix haute "Ce sont des gays ou des lesbiennes qui habitent là". »



- Vols :



« Je connais une personne trans qui se faisait constamment dévaliser son appartement. Elle était réticente à dénoncer les vols parce qu'elle craignait la réaction des autorités face à son nom et son genre non conformes. »

- Atteinte à la réputation, rumeurs :



« Une voisine avait dit à notre autre voisine que notre maison n'était pas vendable parce que deux femmes lesbiennes y vivaient. »

- Menaces à l'intégrité physique, violences physiques;
- Insultes, moqueries, blagues :



« J'ai vu un couple de jeunes gais se faire traiter de "fifs dégueulasses" par un automobiliste lorsqu'ils se tenaient la main. »



« J'ai reçu des messages haineux lorsque j'ai affiché le drapeau arc-en-ciel devant chez moi. »

- Harcèlement :



« Je connais plusieurs ami.e.s qui se sont fait suivre ou harceler dans la rue après avoir embrassé leur partenaire de même sexe/genre. Je ne me sens donc pas à l'aise de marcher main dans la main avec ma conjointe ou d'échanger d'autres gestes tendres et simples dans mon quartier. »

- Priver le quartier de lieux sécuritaires pour la diversité sexuelle et la pluralité des genres;
- Rester neutre ou ne pas réagir face aux propos, incidents et violences homophobes, lesbophobes, transphobes, etc.

FAVORISER L'INCLUSION



- Adopter une politique formelle d'inclusion de la diversité sexuelle et de la pluralité des genres dans les groupes communautaires, sportifs ou religieux;
- Afficher son soutien à la diversité sexuelle et la pluralité des genres, par exemple, à travers le choix de matériel d'information inclusif dans les groupes communautaires, sportifs ou religieux (par exemple, visibilité de familles LGBTQ+, de couples de même sexe/genre, de personnes non binaires ou trans);
- Établir des partenariats avec des organismes LGBTQ+;
- Inclure des formations sur les enjeux LGBTQ+ dans les groupes communautaires, sportifs ou religieux (ou en parler tout simplement);
- Favoriser l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans les groupes communautaires, sportifs ou religieux;
- Traiter les personnes LGBTQ+ sur le même pied d'égalité que les personnes cisgenres ou hétérosexuelles dans les groupes communautaires, sportifs ou religieux;



« Il était important pour nous de faire baptiser notre fils. La paroisse, ainsi que le prêtre, ont gentiment accepté de procéder au baptême de notre bébé. Nous avons cependant dû nous résigner à accepter de ne mettre qu'une seule signature pour les deux mamans. »

- Respecter et utiliser les prénoms, noms et pronoms privilégiés par les personnes présentant un parcours trans au sein de groupes communautaires, sportifs ou religieux.

FACTEURS D'EXCLUSION



- Refuser d'accorder des services à une personne LGBTQ+ ou de l'intégrer dans les groupes communautaires, sportifs ou religieux;
- Refuser de collaborer avec des organismes LGBTQ+ en tant que groupes communautaires, sportifs ou religieux;



« Des personnes trans se sont fait refuser d'intégrer des équipes sportives genrées parce qu'elles ne sont pas considérées comme des vraies femmes ou hommes. »



« J'ai toujours aimé faire du sport d'équipe, mais en tant que personne trans je ne peux pas intégrer le groupe sportif qui me plaît le plus en raison de la transphobie qui règne dans plusieurs groupes. »



« La vie associative est peu présente dans ma région et, selon moi, c'est en lien avec la crainte qu'ont les personnes d'être associées à la communauté LGBTQ+. Ça dépend de leur acceptation d'elles-mêmes. »

- Invisibiliser la diversité sexuelle, la pluralité des genres et les parcours trans dans les groupes communautaires, sportifs ou religieux;
- Vandalisme, destruction des objets personnels;



- Mise à l'écart, isoler :



« Je suis une personne trans et il arrive qu'on refuse de me faire jouer pendant des parties sportives sans raison. Parfois, des membres de l'équipe ne veulent même pas se pratiquer avec moi avant les tournois. »



« J'ai grandi dans une famille où la religion était très importante. Les personnes croyantes ont parfois des propos homophobes, offensants et blessants à l'égard des personnes LGBTQ+. On ne se sent pas les bienvenu.e.s dans ces communautés religieuses. »

- Discriminer les personnes LGBTQ+ (ou perçues comme tel) en raison de leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre ou leur expérience d'un parcours de transition au sein de groupes communautaires, sportifs ou religieux;
- Atteinte à la réputation, rumeurs;
- Menaces à l'intégrité physique, violences physiques;
- Insultes, moqueries, blagues;
- Harcèlement :



« J'éprouve de la difficulté à trouver un milieu sportif accueillant et non machiste. »



**Pour plus d'information sur le projet
Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ)
de la Chaire de recherche sur l'homophobie à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) :**
[**savie-lgbtq.uqam.ca**](http://savie-lgbtq.uqam.ca)

La recherche SAVIE-LGBTQ a été rendue possible grâce au financement du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH) et aux contributions des partenaires et organismes associés au projet SAVIE-LGBTQ.