



Government
of Canada

Gouvernement
du Canada

Canada

LE DÉFI 50-30

VOTRE AVANTAGE, LA DIVERSITÉ

MODÈLE POLITIQUE D'INCLUSION SOGIESC



Note d'information sur la politique d'inclusion de la SOGIESC

Le but de ce document est d'offrir aux organismes des exemples de déclarations de politique pouvant être utilisés pour créer ou mettre à jour des politiques à l'aide d'une perspective SOGIESC. Les déclarations présentées dans ce document reflètent les bonnes pratiques et de la recherche portant sur la SOGIESC en milieu de travail. Cependant, les lecteur.ices devraient utiliser ce document ainsi que les autres ressources du défi 50/30 comme un tremplin vers l'élaboration de politiques pertinentes pour l'organisation et ses communautés, et pour s'engager activement et de manière réfléchie dans la pensée critique. Veuillez vous assurer que toutes les déclarations de politique sont conformes aux lois provinciales et fédérales pertinentes dans votre région.

Les termes trouvés dans la section Définitions qui apparaissent pour la première fois sont en **gras**. Les domaines dans lesquels des commentaires sont adressés directement à la personne lectrice sont *[en italique et placés entre parenthèses]*.

Informations contextuelles

Les lieux de travail inclusifs aux **orientations sexuelles, identités et expression de genre, et caractéristiques sexuelles** diverses (**SOGIESC**) sont associés avec une plus grande satisfaction et rétention des employé.es ainsi que l'amélioration de la santé psychologique des employé.es 2SLGBTQI.¹ Malgré les protections fédérales et provinciales contre la discrimination fondée sur la SOGIESC, les femmes, les minorités de genre et les autres membres des communautés 2SLGBTQI continuent de faire face à des obstacles à l'égalité d'accès et à l'égalité de traitement en milieu de travail. La littérature sur l'appartenance en milieu de travail souligne la nécessité pour les organisations de formaliser l'inclusion et l'équité par l'élaboration de politiques, des changements dans la culture organisationnelle et la promotion de relations de confiance, de réciprocité et de respect.

Il existe de nombreuses manières formelles et informelles dont une employée peut se sentir obligée, intentionnellement ou non, de divulguer son SOGIESC (comme les réseaux sociaux séparés par sexe, les vérifications de références ou les toilettes). Ceci peut causer de petites et de grandes perturbations dans son sentiment d'appartenance, sa sécurité et sa productivité au travail. Selon une étude récente, près de 50% de Canadien.nes 2SLGBTQI ne sont pas confortables d'être "out" (c'est-à-dire être ouvertement 2SLGBTQI) avec leurs collègues ni d'être authentiquement soi-même au travail.² Comparativement à leurs collègues non membres des communautés 2SLGBTQI, cela rend leur emploi plus précaire et temporaire. Par conséquent, les lieux de travail partout au Canada ont la responsabilité d'éliminer l'**hétérosexisme**, l'**homophobie**, la **transphobie** et d'autres **systèmes de pouvoir** inégaux qui ont un impact disproportionné sur les femmes, les minorités de genre et les personnes 2SLGBTQI.

¹ Badgett et al. (2013), Galupo & Resnick (2016), Mennicke (2016), Davis (2022), Dujay (2022).

² Davis (2022).

Les principes de cette politique

[Cette section facultative sera différente pour chaque organisation. Vous pouvez choisir de l'inclure dans une politique ou de la documenter séparément. À titre d'exemple, nous avons fourni les six principes organisationnels d'Égale Canada et donné quelques exemples de la façon dont ils peuvent être appliqués dans l'élaboration d'une politique SOGIESC].

En mettant en œuvre cette politique, Égale Canada à l'intention de:

Diriger avec intégrité

- Maintenir la transparence et la responsabilité
- Fournir un leadership par le biais de modélisation et de plaidoyer

Faire place à la diversité

- Bâtir des équipes aux identités, expériences et compétences diverses
- Offrir de support pour que tout le personnel soi à l'aise d'être soi-même au travail

Continuellement apprendre

- Encourager la curiosité et être prêt à faire des erreurs
- Apprendre des expériences différentes des nôtres avec confiance et respect

Favoriser la croissance

- Accompagner les employé.es dans leur développement personnel et professionnel
- Partager nos connaissances et susciter la conversation

Agir intentionnellement

- Être ambitieux et prendre des mesures stratégiques
- Regarder à l'intérieur et à l'extérieur pour combattre les préjugés et l'oppression

Renforcer grâce à la collaboration

- Utiliser les connaissances collectives et mettre en valeur l'expérience vécue
- Développer des partenariats communautaires basés sur l'avantage mutuel et la réciprocité

Exemples de déclarations de politique

[Les déclarations de politique suivant sont divisées par thèmes et activités pour fournir des conseils détaillés sur le recrutement et la rétention des employé.es. Ce sont des exemples que vous pouvez choisir en fonction de vos objectifs et de votre capacité organisationnelle unique. Certaines déclarations peuvent sembler plus accessibles que d'autres. Bien que nous vous encourageons à être ambitieux, il est essentiel de vous assurer que les déclarations de politique sont associées à un plan de mise en œuvre et de suivi qui aide votre organisation à atteindre ses objectifs politiques.]

Emploi général

- Toustes les membres du personnel, étudiant.es, bénévoles, formateur.rices, contractuel.les, animateur.rices et autres personnes employées par nous comprennent, soutiennent et enregistrent leur compréhension de cette politique en signant la politique sur une base annuelle ou à la signature de chaque contrat.

- Des évaluations annuelles des salaires des employé.es seront menées pour évaluer l'état de la parité entre les genres dans les salaires et pour éclairer les futures mesures visant à remédier à quelque disparité salariale entre les genres.
- Nous travaillerons avec la direction pour mener un audit interne afin d'enquêter et de lutter contre la ségrégation entre les sexes³ dans:
 - Recrutement : biais de ciblage et d'embauche d'hommes pour des métiers perçus comme plus masculins, tels que la gestion et la finance, et de femmes pour des métiers perçus comme plus féminins, tels que les ressources humaines et l'administration.
 - Cheminements de carrière divergents : tendance à attribuer plus de responsabilités et d'opportunités aux hommes qu'aux femmes ayant des qualifications identiques ou similaires.
 - Autoassignation: préjugés intériorisés causés par des indices de collègues et d'employeur.es et des rôles sociaux et familiaux séparés par sexe en dehors du lieu de travail, ce qui conduit les femmes à choisir des rôles de support et les hommes à choisir des rôles plus affirmés.
 - Préjugés sexistes : la façon dont nous percevons et généralisons les qualités et les attributs de notre propre genre et de ceux des autres et notre tendance à vouloir travailler avec des personnes qui nous ressemblent.
- Bien que nous conservions le droit de mettre en place un code vestimentaire pendant les heures de travail lorsqu'il existe un objectif commercial **bona fide**, les vêtements approuvés ne seront pas séparés par sexe, car les employé.es ne seront pas tenus de divulguer ces informations à leur employeur.euse.
- Toutes les employé.es ont le droit de s'habiller en accord avec leur expression de genre, que leur identité ou expression de genre ait été divulguée à l'employeur.euse ou non.
- Nous comprenons que l'expression de genre d'un.e employé.e ne nécessite pas de divulgation ultérieure d'identité de genre à l'employeur.euse.
- Un.e employé.e ne peut pas être retiré de l'espace public, des rôles en contact avec le public (tels que l'interaction avec la clientèle) ou d'autres tâches professionnelles en raison de leur expression de genre ou d'autres traits SOGIESC.
- Les enquêtes annuelles auprès des employé.es intégreront des questions concernant les impressions de l'état d'inclusion SOGIESC organisationnelle en milieu de travail.

Recrutement

- Les processus de recrutement sont normalisés et documentés afin de réduire les tendances biaisées. Ces documents fournissent des instructions par étape pour la création et rédaction d'offres d'emploi, la formation de comités, l'évaluation des candidat.es, la présélection, les entretiens, et plus encore. Ces documents identifient explicitement les **microagressions** et les biais courants basés sur la SOGIESC qui se produisent lors du recrutement.

³ International Labour Organization (2019).

- Les lignes directrices en matière de recrutement sont examinées chaque année pour s'assurer de leur harmonie avec les pratiques exemplaires émergentes et les données de l'enquête auprès des employé.es.
- Des mesures d'équité en matière d'emploi sont utilisées, le cas échéant, pour soutenir notre engagement envers le 50/30.
- Tous documents, formulaires, demandes d'emploi ou sondages utilisés pendant le processus de recrutement ou d'intégration qui demandent des données d'auto-identification présenteront plusieurs options pour indiquer le genre, y compris cisgenre, transgenre, non-binaire, bispirituel.le, et d'autres options de minorité de genre, et donnera la possibilité aux participant.es de décrire leur identité de genre dans leurs propres termes dans la mesure du possible.
- Tous les comités de recrutement et de sélection sont équilibrés en termes de genre (au-delà d'hommes et femmes cisgenres), dans la mesure du possible. Cet équilibre est maintenu tout en veillant à ne pas surcharger les employé.es **privé.es d'équité** en les obligeant à servir de "représentant de la diversité" au sein de ces équipes.
- Les descriptions de poste, les offres d'emploi, ainsi que les autres communications liées au recrutement ont été évaluées pour leur **langage codé selon le genre** pouvant dissuader les personnes privées d'équité de postuler.

Vie privée et confidentialité

- L'ensemble du personnel, des étudiant.es, des bénévoles, des formateur.rices sous contrat, des animateur.rices et toutes autres personnes ont droit au respect de la vie privée et à la confidentialité de toutes informations relatives à leur identité personnelle, y compris les données SOGIESC.
- [Un lien vers tout document de politique ou de procédure pertinente doit être fourni ici ou dans une section "Documents connexes", si disponible].
- Les informations personnelles ne seront collectées qu'avec objectif raisonnable, et cette raison sera indiquée clairement.
- La vérification des antécédents peut révéler par inadvertance le **sexe assigné à la naissance** ou l'historique de la transition légale d'une personne et ne sera pas recherchée, sauf si la loi l'exige.
- Nous avons l'obligation légale de protéger les informations personnelles collectées et de veiller à ce qu'elles restent sécurisées et confidentielles, en particulier en ce qui concerne le sexe assigné à la naissance, les antécédents juridiques, sociaux ou médicaux liés au genre et à la transition, et les caractéristiques sexuelles. La divulgation intentionnelle et non autorisée de l'identité sexuelle d'une personne peut constituer un acte de harcèlement ou de discrimination et peut faire l'objet de mesures disciplinaires dans le cadre de nos procédures de règlement des plaintes et de nos procédures disciplinaires.
- Les informations personnelles requises pour un accommodement doivent être limitées à ce qui est nécessaire et ne doivent être partagées qu'avec les personnes impliquées dans sa procuration.
- Tout le personnel a le droit de partager et de discuter de leur propre SOGIESC avec leurs collègues, pour autant qu'ils adhèrent à toutes les autres politiques, notamment celles qui protègent contre le harcèlement et la discrimination. Cela signifie que chaque personne a le

droit de décider quand, avec qui et dans quelle mesure elle souhaite partager son SOGIESC. Tout.e collègue ayant connaissance de telles informations personnelles et les partageant sans consentement peut faire l'objet de mesures disciplinaires, comme indiqué dans nos procédures de plainte et de discipline.

Noms & Pronoms

- Tout le du personnel, les étudiant.es, les bénévoles, les formateurs sous contrat, les animateur.rices, les invité.es et autres doivent être désignés par **le nom, les pronoms et le genre qu'ils ont choisis**, et sont protégés contre l'utilisation de **morinom**, les cas de **mégenrage** et d'autres formes de harcèlement et de discrimination liés à la SOGIESC en vertu de la *loi sur les droits de la personne*.
- Toutes les employé.es, quelle que soit leur orientation sexuelle, sont invité.es et encouragé.es à utiliser leurs pronoms dans les espaces de travail internes et externes, tels que les signatures de courrier électronique, les vidéoconférences, les plaques nominatives et les réunions, afin de favoriser une culture d'inclusion.
- Il n'est pas nécessaire de changer de nom légal pour utiliser le nom choisi sur le lieu de travail, sauf en cas d'obligation légale (par exemple, dans le cadre de la paie).
- Chacun aura la possibilité d'indiquer son nom et ses pronoms (à l'aide de badges ou d'autres supports) lors d'événements publics.
- Les conventions d'appellation interculturelles (telles que l'ordre du prénom et du nom de famille ou pratique de surnoms) et les **néo-pronoms** peuvent entraîner des erreurs involontaires dans la mention du nom et des pronoms d'une autre personne. Bien que des erreurs temporaires puissent se produire, le refus intentionnel et persistant d'utiliser le nom et les pronoms corrects d'une personne (tels qu'ils sont déterminés par elle-même), qu'il s'agisse d'un.e employé.e ou non, peut constituer un harcèlement ou une discrimination et faire l'objet de mesures disciplinaires dans le cadre de nos procédures de plainte et de discipline.
- Les employé.es peuvent demander un changement de nom et/ou de pronoms en [veuillez décrire le processus par lequel les employé.es peuvent faire une demande officielle de changement de nom et de pronoms à l'échelle de l'organisation. Par exemple, en remplissant un formulaire, en s'adressant aux ressources humaines, en mettant à jour leurs informations personnelles dans une base de données, etc.] Nous serons alors tenus de collaborer avec les équipes pour mettre à jour les dossiers officiels, les serveurs, les bases de données et autres afin de refléter ce changement, dans la mesure de nos possibilités. [Si les changements de noms et de pronoms ne sont pas possibles dans le cadre de programmes ou de structures spécifiques, comme la paie, ils doivent être mentionnés ici].
- Nous fournirons de l'aide appropriée pour faciliter le coming out ou la transition sur le lieu de travail en travaillant avec l'employé.e à l'élaboration d'un plan d'adaptation à la transition [L'organisation peut créer un formulaire de demande d'accommodement à la transition pour faciliter ce processus. Un exemple de cadre d'accommodement a été fourni dans la section "Lectures complémentaires"].

Salles de bain & vestiaires

- Chaque personne a le droit d'accéder à la salle de bain, aux toilettes, aux vestiaires et à toute autre installation qui, selon elle, correspond le mieux à son identité de genre. Toute personne a le droit d'utiliser ces installations en toute sécurité, dans le respect de sa vie privée et de sa dignité.
- Il ne sera jamais demandé à une personne, de manière formelle ou informelle, de prouver son identité de genre ou le sexe qui lui a été assigné à la naissance pour accéder à un établissement.
- Le harcèlement d'une personne dans des toilettes ou d'autres installations sur la base d'une identité SOGIESC ou autre est interdit et peut faire l'objet de mesures disciplinaires, y compris l'expulsion de ces installations.
- Les employé.es ne peuvent être contraint.es d'utiliser des toilettes situées à une distance déraisonnable de leur lieu de travail.
- Dans la mesure du possible, nous mettrons à disposition des toilettes non genrées à cabine unique que toute personne peut choisir d'utiliser, mais n'est pas obligée d'utiliser.
- Si l'utilisation d'installations genrées est maintenue, la signalisation doit:
 - Indiquer que chaque personne a le droit d'utiliser les installations avec lesquelles leur identité de genre conforme,
 - Interdire aux autres occupants de l'établissement d'agir comme "**police du genre**",
 - Indiquer, le cas échéant, où se trouvent les installations non genrées les plus près.
- Toute installation non genrée sera mise à jour avec une signalisation indiquant qu'il s'agit d'un espace non genré et inclusif.
- Toutes les salles de bains, qu'elles soient à cabine unique ou multiple, séparées par genre ou inclusives, seront équipées, dans la mesure du possible, des éléments suivants:
 - Des cabines verrouillables pour une seule personne,
 - Des boîtes à déchets hygiéniques et des conteneurs pour objets tranchants dans chaque cabine,
 - Des produits hygiéniques gratuits tels que des tampons et des serviettes hygiéniques dans chaque cabine,
 - Une porte d'accès automatique,
 - Un minimum d'une cabine accessible avec des équipements accessibles,
 - Des barres d'appui dans chaque cabine,
 - Des lavabos accessibles aux fauteuils roulants,
 - Des sèche-mains et des essuie-mains en papier à portée de main,
 - Des cloisons d'intimité pour les urinoirs,
 - Des cloisons d'intimité qui s'étendent du sol au plafond entre les cabines.
- Toute personne ayant un besoin raisonnable d'intimité supplémentaire lorsqu'il n'existe pas de salle de bains non genrée peut demander un accommodement. Un accommodement sera fourni au mieux de nos capacités, au point de subir une contrainte excessive. Les accommodements seront fournis de manière à ne pas compromettre le droit de la personne à la confidentialité de son identité de genre.

Éducation & Formation

- Des opportunités éducatives obligatoires et volontaires en matière de SOGIESC sont offertes [par qui ?] en partenariat avec des professionnel.les, des éducateur.rices, des consultant.es, des expert.es, des aîné.es, etc. locaux, nationaux et internationaux, afin d'atténuer et d'éliminer les microagressions, les stigmates et les autres formes de préjugés et de harcèlement SOGIESC en le lieu de travail.
- Les femmes, les minorités de genre et les autres membres des communautés 2SLGBTQIA+ ainsi que toute personne en situation de manque d'équité ne se verront pas demander d'effectuer des tâches éducatives en dehors de leurs fonctions habituelles.
- En ce qui concerne les opportunités de développement professionnel, la priorité est donnée aux employé.es victimes de discrimination qui, en discutant avec la direction, estiment qu'ils n'ont pas eu accès à des opportunités de formation et d'expérience. Nous discuterons de la meilleure façon de soutenir une croissance qui soit mutuellement bénéfique pour l'employé.e et pour nous.

Culture organisationnelle et la santé du personnel

- Le personnel et les membres de la communauté sont invité.es à s'exprimer pleinement et authentiquement au travail, lors d'événements ou d'activités, et sont protégé.es par cette politique pour le faire sans crainte de représailles ou d'exclusion, pour autant que tous les comportements et actions soient conformes à toutes les politiques de protection contre le harcèlement et la discrimination.
- Nous célébrons/soulignons la Journée internationale de la femme le 8 mars, la Journée internationale de la visibilité transgenre le 31 mars, la Journée de la robe rouge pour les MMIWG2S le 5 mai, la Journée internationale contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie le 17 mai, la Journée de sensibilisation à l'intersexualité le 26 octobre, la Semaine de sensibilisation aux identités transgenres en novembre et la Journée du souvenir transgenre le 20 novembre.
- *[Indiquez quelle partie du personnel, par exemple, à temps plein ou temps partiel] a accès à un ensemble complet d'avantages sociaux suite à la période d'essai.*
- L'ensemble d'avantages sociaux choisi sera, dans la mesure du possible, inclusif pour les personnes transgenres (y compris les garanties liées à la transition), inclusif pour les personnes 2SLGBTQIA+ (telles que les garanties pour les partenaires domestiques et les mariages entre personnes de même sexe) et inclusif pour les autres besoins de santé liés à la SOGIESC, y compris un soutien solide en matière de santé mentale.⁴
- Cette politique reconnaît le **stress minoritaire**, le **taxe sur la diversité** et d'autres barrières et préjugés liés au manque d'équité. Tout.e employé.e qui en fait l'expérience est encouragé.e à en parler à sa ou son gestionnaire. Nous serons alors obligé.es de collaborer avec vous pour créer des changements à court terme et/ou à long terme afin de traiter et d'atténuer ces facteurs de stress sur le lieu de travail, au point de subir une contrainte excessive.

⁴ McKinsey Quarterly (2020), Su et al. (2016).

- Nous invitons le personnel à créer et à maintenir des groupes sociaux tels que des groupes d'affinité, des groupes d'intérêt et d'autres espaces de socialisation et de soutien qui contribuent à limiter les perturbations dans les réseaux sociaux. Un financement ou un remboursement peut être demandé à ces fins.
- Les femmes, les personnes transgenres et les personnes handicapées ont souligné l'importance des options de travail à distance et hybride pour accroître leur sentiment de sécurité psychologique au travail et diminuer les cas de microagressions.⁵ Des options de travail à distance et hybride flexibles sont proposées, dans la mesure de nos capacités, pour promouvoir la santé et la sécurité du personnel. En offrant ces options de travail, nous reconnaissons que, bien que les options de travail à distance et hybride présentent des avantages documentés en termes de santé et de fidélisation du personnel, elles peuvent involontairement créer et maintenir un milieu de travail non inclusif et ségrégué en fonction du genre, et ne devraient pas être utilisées exclusivement comme outil de fidélisation du personnel en manque d'équité.

Language inclusif

- L'ensemble du personnel, des étudiant.es, des bénévoles, des formateur.rices sous contrat, des animateur.rices et des autres personnes est tenu d'utiliser un langage inclusif dans leurs interactions entre iels et avec le public.
- Nous fournirons des guides sur la terminologie correcte, la lutte contre les préjugés et la stigmatisation, et la prévention des suppositions afin de maintenir un espace de sécurité et de dignité. Les exemples de langage inapproprié incluent, mais ne sont pas limités à:
 - L'infantilisation des femmes (se référer aux femmes en tant que filles, "chérie", "cocotte" et autres termes dans les lieux de travail),
 - L'utilisation d'insultes ou de propos haineux,
 - L'utilisation d'insultes ou de propos haineux, le **mégenrage** intentionnel et/ou persistant et **morinommer**.
- Les exemples de langage inclusif qui sont encouragés incluent, mais ne sont pas limités à:
 - L'utilisation d'un langage et de pronoms non genrés et **épicènes** lorsque le langage spécifique au genre n'est pas nécessaire, comme "les gens" au lieu de "les gars", "les invité.es" au lieu de "mesdames et messieurs", ou "le partenaire" au lieu de "l'épouse/l'époux" et "le petit ami/la petite amie".

Développement de politique

- L'élaboration et la révision des politiques s'appuient sur des recherches SOGIESC intersectionnelles, sont guidées par l'expérience vécue et le retour d'information des employé.es.
- Tout.e employé.e travaillant sur la politique sera mandaté pour compléter l'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) (voir "Lectures complémentaires").

⁵ Sears (2021).

- Avant d'être approuvées par l'organisation, toutes les modifications apportées aux politiques et aux procédures seront soumises à l'ensemble des employé.es afin de recueillir leurs commentaires et de garantir la collaboration et la transparence.
- Les politiques sont accessibles, digestes et lisibles par l'ensemble du personnel grâce à un site partagé et en libre accès.
- Nous développerons, réviserons et maintiendrons des politiques et des procédures claires, inclusives et favorables aux personnes 2SLGBTQIA+ concernant :
 - Les congés parentaux qui reconnaissent les diverses structures familiales, formalisent les plans de retour au travail et fournissent des informations sur les droits à l'accommodement pour l'allaitement, le pompage et la garde d'enfants.⁶
 - L'impact de la menstruation et de la ménopause sur le lieu de travail pour répondre aux sentiments d'exclusion et d'isolement qui contribueraient à la probabilité accrue de démissions prématurées pour les personnes ayant un utérus et étant âgées de 45 à 65 ans.⁷

Exemples de déclarations sur le champ d'application

- Cette politique s'applique à tous les lieux de travail de l'organisation, y compris les bureaux physiques, les espaces de travail virtuels et les espaces de travail hors site.
- Les déclarations de principe et les engagements décrits dans la présente politique s'appliquent à l'ensemble du personnel, des étudiant.es, des bénévoles, des formateur.ices contractuel.les, des facilitateur.ices et des autres personnes qui travaillent pour/avec nous et/ou qui nous rendent visite.
- Les comportements et pratiques obligatoires et interdites décrites dans la présente politique s'appliquent à la fois aux interactions internes, entre collègues et entre employeur.es et employé.es, mais aussi aux interactions entre employé.es et public.
- La section de cette politique qui traite du signalement et des plaintes concerne les personnes qui sont directement la cible de harcèlement ou de discrimination et toutes spectateur.ices ou témoins d'un incident de harcèlement ou de discrimination, indépendamment de l'intention de l'auteur.ice de l'infraction et du fait que l'auteur.ice ou le destinataire soit ou non un.e employé.e.

Exemples de déclarations de responsabilités

Le personnel, les étudiant.es, les bénévoles, les animateur.ices, les participant.es aux programmes et les partenaires communautaires doivent toutes jouer un rôle actif et permanent dans la création d'un lieu de travail inclusif sur le plan SOGIESC.

- Le conseil d'administration est responsable du suivi et de la mise à jour de cette politique.
- Les directeur.ices, les gestionnaires et les autres responsables doivent veiller à l'intégration de toutes les membres de leur équipe, notamment en s'entretenant avec les membres qui

⁶ Moms at Work (2021), Stats Canada (2021).

⁷ Menopause Foundation of Canada (2022).

s'identifient à un groupe minoritaire afin de discuter de leurs besoins sur le lieu de travail, d'identifier les obstacles (le cas échéant) et de maintenir une dynamique d'équipe sûre et ouverte à toutes. Les personnes dirigeantes sont également tenues de signaler tout incident raciste dont elles sont témoins au sein de leur équipe. Les personnes dirigeantes doivent s'engager et participer au processus de changement.

- Les ressources humaines sont chargées de fournir les canaux permettant de déposer une plainte formelle ou informelle, de soutenir et de préparer la direction à répondre à d'éventuelles réactions négatives concernant l'inclusion SOGIESC (par exemple, lors de la mise en place de toilettes non genrées).

Définitions

Bona Fide est un terme, souvent utilisé dans les documents juridiques, qui justifie une politique ou une pratique qui peut être discriminatoire à condition qu'il s'agisse d'une circonstance raisonnable et essentielle. La Commission des droits de l'homme de l'Ontario déclare :

La Cour suprême du Canada a établi un test en trois étapes pour déterminer si une norme, un facteur, une exigence ou une règle discriminatoire peut être justifiée comme étant de bonne foi. L'organisation ou l'institution doit établir, selon la prépondérance des probabilités, que la norme, le facteur, l'exigence ou la règle :

1. Fut adoptée dans un but ou un objectif qui est rationnellement lié à la fonction exercée,
2. Fut adoptée de bonne foi, avec la conviction qu'elle est nécessaire à la réalisation du but ou de l'objectif, et,
3. Est raisonnablement nécessaire pour atteindre ce but ou cet objectif, en ce sens qu'il est impossible d'accommoder le.a demandeur.euse sans subir une contrainte excessive.⁸

Le langage **épicène** représente l'utilisation de vocabulaire non genré qui utilise que du vocabulaire établi dans la langue française qui est non genré à la base. Les alternatives épicènes sont inclusives à l'oral et à l'écrit telles que remplacer ``les dirigeants et dirigeantes'' par ``la direction'' et (à l'écrit) les employé.es'' par le personnel''.

L'**Équité** est un processus qui reconnaît, remet en question et traite les obstacles systémiques aux opportunités et aux ressources auxquels sont confrontées les personnes aux identités marginalisées en raison de pratiques discriminatoires historiques et continues. L'égalité, bien qu'elle soit fréquemment utilisée comme un outil pour parvenir à l'équité, produit généralement le résultat inverse en créant et/ou en perpétuant des obstacles à l'inclusion.

L'**expression de genre** fait référence à la manière dont une personne présente et communique son genre au monde par l'habillement, la parole, le langage corporel, la coiffure, la voix, ou l'accentuation ou l'atténuation des caractéristiques corporelles et des comportements.

L'expression "**groupes privés d'équité**" désigne tout groupe victime de discrimination systémique/structurelle et de marginalisation. Bien que ces groupes soient parfois désignés par

⁸ OHRC (2006).

l'expression "en quête d'équité", l'expression "en quête d'équité" remplace progressivement les expressions "en quête d'équité" et "privé d'équité" au Canada, afin de mieux faire porter la responsabilité de l'équité sur ceux qui détiennent le pouvoir (c'est-à-dire le groupe dominant).

L'identité de genre fait référence à l'expérience interne et individuelle du genre d'une personne. Elle n'est pas nécessairement visible pour les autres et peut correspondre ou non à ce que la société attend d'une personne en fonction du sexe qui lui a été assigné ou de l'expression de son genre. La relation d'une personne avec son propre genre n'est pas toujours fixe et peut évoluer au fil du temps. Bien qu'il existe diverses identités de genre, les deux identités fondamentales à comprendre sont les suivantes :

- **Cisgenre** désigne une personne dont l'identité de genre correspond à ce qui est socialement attendu en fonction du sexe qui lui a été assigné à la naissance (par exemple, une personne à qui l'on a assigné un sexe masculin à la naissance et qui s'identifie en tant qu'homme).
- **Transgenre** désigne une personne dont l'identité de genre ne correspond pas, en tout ou en partie, à ce qui est socialement attendu en fonction du sexe qui lui a été assigné à la naissance (par exemple, une personne à qui l'on a assigné un sexe masculin à la naissance et qui s'identifie comme non binaire). Transgenre, ou trans, peut également être utilisé comme terme générique pour désigner un éventail d'identités et d'expériences de genre qui ne sont pas cisgenres, telles que non binaire, non conforme au genre, agender et genderqueer.

L'**intersexualité** décrit les variations naturelles des caractéristiques chromosomiques, hormonales ou anatomiques du sexe qui ne correspondent pas aux classifications binaires conventionnelles du sexe masculin ou féminin assigné à la naissance.

Le **langage codé selon le genre** est constitué de mots et d'expressions associés à des traits et des stéréotypes sexistes spécifiques. Par exemple, fort, courageux, assertif et dur sont des mots codés masculins, tandis qu'agréable, affectueux, patient et solidaire sont des mots codés féminins.

Le mégenrage se produit lorsqu'une personne est désignée ou considérée comme appartenant à un genre auquel elle ne s'identifie pas. Même si elle n'est pas intentionnelle, elle peut être invalidante pour la personne qui le subit. Les personnes qui ont des convictions transphobes ou cissexistes peuvent se livrer à des actes délibérés de mégenrage ou morinamage. Sur le lieu de travail, les erreurs de genre peuvent prendre la forme de préfixes erronés (par exemple, M. ou Mme), de formules de politesse (monsieur ou madame), ou même se produire de manière institutionnelle par le biais de systèmes et de processus administratifs.

Les **microagressions** sont des indignités verbales, comportementales ou environnementales quotidiennes, intentionnelles ou non, qui véhiculent des propos hostiles, désobligeants ou négatifs et des insultes à l'égard des membres de groupes privés d'équité. Les microagressions peuvent être classées en trois catégories :

- **Microagressions** : attaques verbales ou non verbales visant à blesser par des injures, un comportement d'évitement et des actions discriminatoires, telles que l'utilisation d'une insulte pour désigner une personne handicapée ;

- **Micro-insultes** : comportement qui communique implicitement un manque de respect et une absence de valeur, comme le fait de négliger systématiquement les suggestions des employé.es noir.es lors de la planification d'un projet ;
- **Micro-invalidations**: comportement qui invalide les pensées, les sentiments, l'identité ou l'expérience d'une personne privée d'équité. Par exemple, "Je n'aurais jamais deviné que tu étais autochtone" est une déclaration qui invalide l'expérience vécue d'une personne en tant qu'autochtone et qui est fondée sur des stéréotypes concernant l'apparence et les caractéristiques des communautés autochtones.

Le terme "**minorité de genre**" est utilisé dans la présente politique pour désigner toute personne susceptible de subir une oppression ou un déni d'équité en raison de son identité de genre. Cela inclut, sans s'y limiter, les transgenres, les personnes non binaires, les queers et les personnes bispirituelles.

Morinomer désigne le fait de désigner une personne transgenre par le nom qui lui a été donné à la naissance et qu'elle n'utilise plus activement: son **morinom**. La forte connotation négative de ce terme vise à souligner qu'il n'est pas approprié de se référer au morinom d'une personne (qui est généralement associé au sexe qui lui a été attribué à la naissance), ce qui a pour effet de mégenrer cette personne (Serano, 2015).

Le **nom choisi**, ou parfois "nom préféré", est le nom qu'une personne porte et qui n'est pas le nom qui lui a été donné à la naissance. Le nom choisi peut être différent du nom légal de la personne.

L'**oppression** est la subordination ou la dévalorisation d'un groupe par un autre sur la base de hiérarchies et de préjugés sociaux historiquement enracinés. Elle peut être vécue comme une marginalisation, une persécution, une privation de droits ou comme d'autres obstacles à l'équité fondés sur une identité sociale particulière.

Agir comme **police du genre** consiste à imposer des idées rigides sur le genre à une personne en décourageant et en punissant les comportements et les expressions qui ne se conforment pas aux normes dominantes du genre, et en encourageant et en récompensant ceux qui s'y conforment. Bien que toute personne qui perturbe les normes de genre, qu'elle soit cis ou trans, puisse faire l'objet d'une police du genre, les modèles de police du genre peuvent avoir un impact particulier sur les personnes trans. Il peut s'agir de l'exclusion ou du harcèlement des personnes trans dans les espaces genrés (équipes sportives, toilettes, vestiaires), ou de l'imposition d'attentes inaccessibles aux personnes trans pour qu'elles se conforment à leur genre comme condition de leur validation et de leur respect.

Les **préjugés/biais** peuvent être considérés comme des préférences personnelles. Les préjugés peuvent être à la fois neutres (comme votre saison préférée) et nuisibles (comme l'exclusion raciale). Un préjugé peut être conscient (intentionnel) ou inconscient (non intentionnel). Si certains préjugés sont individuels, de nombreux préjugés inconscients sont ancrés dans la société et sont appris et renforcés par l'art et les médias, l'école et l'éducation. Par ces moyens, de nombreux préjugés sont répandus et reflètent les stéréotypes et les préjugés que nous voyons dans la vie de tous les jours.

Les **pronoms** sont des mots utilisés pour désigner une personne autrement que par son nom. En français, les pronoms binaires conventionnels il/lui et elle impliquent des informations sur l'identité de genre de la personne à laquelle ils se réfèrent. Certaines personnes utilisent des pronoms neutres tels que iel et ielle. Au fil du temps, d'autres ensembles de **néo-pronoms** non binaires et neutres ont été ajoutés, tels que y/eux, oi, ui, (en anglais: xe/xem/xyrs, ey/em/eirs et ze/hir/hirs).

Le **stress minoritaire** décrit les couches supplémentaires de stress subies par les personnes privées d'équité en raison du conflit entre l'appartenance à une minorité et l'interaction avec la culture et les systèmes d'un groupe dominant. Par exemple, alors que de nombreuses personnes subissent le stress quotidien des rencontres et de la socialisation, une personne bispirituelle, par exemple, peut subir un stress supplémentaire dû à la peur des jugements et des préjugés transphobes.

Les **systèmes de pouvoir** désignent les croyances, les pratiques, les coutumes et les conventions au sein d'une société donnée, qui constituent le cadre de la vie quotidienne. Ils influencent tout, des actions individuelles aux institutions. Les systèmes de pouvoir s'appuient sur des croyances et des histoires de race, de sexe, de colonisation et autres, étant donc généralement de nature inégale. Cette inégalité crée des systèmes tels que le **sexisme** (discrimination fondée sur les caractéristiques sexuelles et l'identité de genre), l'**hétérosexisme** (la croyance que l'hétérosexualité est la norme et que les autres orientations sexuelles sont des déviations de la norme), l'**homophobie** (discrimination fondée sur l'orientation sexuelle non hétérosexuelle) et la **transphobie** (discrimination fondée sur l'identité de genre non cisgenre).

Le **sexe assigné à la naissance** désigne la classification d'une personne en tant que femme, intersexe ou homme sur la base de **caractéristiques sexuelles**, notamment les chromosomes, les hormones, les organes génitaux externes et les organes reproducteurs. Le terme "sexe assigné" est utilisé plutôt que "sexe biologique" pour reconnaître que le sexe est une valeur couramment attribuée à la naissance par les professionnels de la santé sur la base d'une évaluation visuelle des organes génitaux externes du nouveau-né. Le sexe est généralement assigné à la naissance sur la base de l'apparence des organes génitaux externes et ne reconnaît pas de manière égale les aspects sociaux et culturels de la désignation du sexe. Ce terme englobe également la catégorie des personnes intersexes et rappelle que, même au niveau biologique, le sexe n'est pas un système binaire.

SOGIESC est un acronyme qui signifie "orientation sexuelle, identité et expression de genre, et caractéristiques sexuelles" en anglais. Cet acronyme est un terme légal utilisé dans les travaux sur les droits de la personne au Canada et à l'étranger. Il s'agit d'un acronyme englobant, ce qui signifie que, bien qu'il soit souvent utilisé pour désigner les minorités sexuelles et de genre, il décrit par définition toutes les personnes en fonction des dimensions de l'attraction sexuelle, du sexe et du genre.

La **taxe sur la diversité** s'agit de la charge imposée aux personnes victimes de discrimination pour répondre aux besoins et aux problèmes liés à l'inclusion, à la diversité, à l'équité et à l'accessibilité (IDÉA) et pour participer à des projets, des tâches ou des efforts visant à accroître l'IDÉA.

Lectures complémentaires

Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité!

[Le Défi 50-30 : Votre avantage, la diversité! \(canada.ca\)](#)

Congrès du travail du Canada (2015). L'équité en matière de négociation pour les travailleuses et travailleurs LGBT

[BargainingEquality-2015-07-FR.pdf \(clcctc.ca\)](#)

Congrès du travail du Canada (2019). Travailleuses et travailleurs en transition: Guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux et les membres de syndicats trans

[WorkersInTransition-Guide-FR.pdf \(congresdutravail.ca\)](#)

Ville de Toronto (n.d.). Lignes directrices pour prendre en compte l'identité de genre et l'expression de genre. https://www.toronto.ca.translate.google.com/city-government/accountability-operations-customer-service/city-administration/corporate-policies/people-equity-policies/accommodation/guidelines-for-accommodating-gender-identity-and-gender-expression/?x_tr_sl=en&x_tr_tl=fr&x_tr_hl=en En particulier, explorez In particular, veuillez consulter le dossier Cadre d'accommodement pour les employés en transition dans la section "Employé en transition".

Gouvernement du Canada (n.d.). Analyse comparative entre les sexes plus.

<https://femmes-egalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>

Micropedia of microaggressions (disponible en anglais seulement)

<https://www.themicropedia.org/>

Commission Ontarienne des droits de la personne, Politiques de lutte contre le harcèlement et la discrimination.

<https://www.ohrc.on.ca/en/policy-primer-guide-developing-human-rights-policies-and-procedures/5-anti-harassment-and-anti-discrimination-policies>

Pride at Work Canada (2021). Know Your Rights: A Guide for LGBTQ2+ Employees (Disponible seulement en anglais)

<https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2021/10/Know-Your-Rights.pdf>

Références

Badgett, M. V. L., Durso, L. E., Kastanis, A., & Mallory, C. (2013). *The business impact of LGBT-supportive workplace policies* (pp. 1–37). Los Angeles, CA: Williams Institute, UCLA School of Law.

Davis, L. (2022). Making it easier for LGBTQ+ workers to come out. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/adv/article-making-it-easier-for-lgbtq-workers-to-come-out/>

Dujay, J. (2022). Despite positive efforts, many LGBT+ workers feel excluded. *Canadian Human Resources Reporter*. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/culture-and-engagement/despite-positive-efforts-many-lgbt-workers-feel-excluded/368317>

Galupo, M.P., Resnick, C.A. (2016). Experiences of LGBT Microaggressions in the Workplace: Implications for Policy. In: Köllen, T. (eds) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_16

Huesmann, M. (2016). Transgressing Gender Binarism in the Workplace? Including Transgender and Intersexuality Perspectives in Organizational Restroom Policies. In: Köllen, T. (eds) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_32

International Labour Organization (2019). Women in Business and Management: The business case for change. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf

McKinsey Quarterly (2020). Mental health in the workplace: The coming revolution. <https://www.mckinsey.com/industries/healthcare/our-insights/mental-health-in-the-workplace-the-coming-revolution#/>

Mennicke, A., Cutler-Seeber, A. (2016). Incorporating Inclusivity: How Organizations Can Improve the Workplace Experiences of Trans* People Across the Trans* Spectrum: A US Perspective. In: Köllen, T. (eds) *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_30

Menopause Foundation of Canada (2022). The Silence and the Stigma: Menopause in Canada. <https://menopausefoundationcanada.ca/menopause-in-canada-report/>

Moms at Work. (2021). Maternity leave experience report. <https://thisismomsatwork.com/wp-content/uploads/edd/2021/05/2021-Maternity-Leave-Experience-Report-Moms-at-Work-1.pdf>

Ontario Human Rights Commission (2006). Policy on discrimination and harassment because of sexual orientation. https://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_on_discrimination_and_harassment_because_of_sexual_orientation.pdf

Sears, B., Mallory, C., Flores, A.R., & Conron, K.J. (2021). LGBT people's experiences of workplace discrimination and harassment. University of California Los Angeles - School of Law, Williams Institute. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-workplace-discrimination/>

Serano, J. (2015). Julia Serano's trans, gender, sexuality, & activism glossary. <http://www.juliaserano.com/terminology.html>

Stats Canada (2021). Study: Family Matters: Parental leave in Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210210/dq210210a-eng.htm>

Su D, Irwin JA, Fisher C, Ramos A, Kelley M, Mendoza DAR, Coleman JD. Mental Health Disparities Within the LGBT Population: A Comparison Between Transgender and Nontransgender Individuals. *Transgender Health*. 2016 Jan 1;1(1):12-20. doi: 10.1089/trgh.2015.0001.

Wing Sue, D. (2007). *Microaggressions in Everyday Life*. Print.