

GUIDE SUR

LA FOI

AFFIRMÉE

Égale

 Rainbow Faith
and Freedom

Funded by the
Government
of Canada

Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada 

RECONNAISSANCE DES TERRES

Nous reconnaissons que nos activités se déroulent sur les territoires traditionnels de plusieurs Peuples autochtones, qui ont pris soin de ces terres pendant des millénaires. Ces terres, aujourd'hui connues sous le nom de Canada, sont le berceau d'une riche diversité de cultures, de langues et de traditions autochtones.

Nous reconnaissons la présence et les contributions durables des Premières Nations, des Inuit-es et des Métis-ses sur ces terres, ainsi que leurs liens profonds avec les territoires, les eaux et les ressources.

Nous prenons également acte de l'histoire douloureuse de la colonisation, des déplacements forcés et de l'effacement culturel que les Peuples autochtones ont subie, ainsi que des conséquences persistantes de ces injustices.

Nous nous engageons à respecter les droits des Autochtones, à soutenir les efforts de réconciliation et à favoriser des relations significatives avec les communautés autochtones, fondées sur le respect mutuel, la compréhension et le partenariat.

Notre souhait est de pouvoir travailler tous·tes ensemble à la guérison, à la justice et à un avenir où les Peuples autochtones ont le pouvoir de prospérer et de s'épanouir sur l'île de la Tortue.



À PROPOS

Egale Canada

Egale est l'organisme national 2SLGBTQI au Canada. Sa mission vise à améliorer la qualité de vie des personnes 2SLGBTQI au Canada et à accroître les efforts à l'échelle mondiale face aux préoccupations 2SLGBTQI. Egale y parvient en influençant les politiques publiques, en inspirant un changement culturel et en promouvant les droits de la personne et l'inclusion par la recherche, l'éducation, la sensibilisation et la défense de leurs droits. Notre objectif est de voir un Canada, et à terme un monde, dépourvu d'homophobie, de biphobie, de transphobie ou de toute forme d'oppression, dans lequel chacun·e peut atteindre son plein potentiel, libéré·e de la haine et des préjugés.

Rainbow Faith and Freedom

Rainbow Faith and Freedom (RFF) est un mouvement mondial qui vise à lutter contre la discrimination fondée sur la religion dirigée contre les personnes LGBTI et à améliorer les droits de la personne et le droit à l'égalité des personnes LGBTI partout dans le monde. Diminuer les effets de la discrimination des personnes LGBTI fondée sur la religion permettra de changer plus facilement les lois punitives et d'améliorer les vies des personnes LGBTI, en leur permettant d'être qui elles sont, d'aimer qui elles veulent et d'accéder à des espaces accueillants et sécuritaires pour pratiquer leur religion.



Remerciements

Egale et RFF tiennent à remercier les membres du comité consultatif, Mita Hans, El-Farouk Khaki, David Lewis-Peart, Albert McLeod, Shira Stanford-Asiyo et Haran Vijayanathan, pour leurs conseils éclairés, leur expertise et leurs contributions écrites.

Nous aimerions également remercier Heather Beamish pour ses contributions écrites à ce document.

Egale et RFF étendent également leurs remerciements à Erin Reid, PhD, et à W. Y. Alice Chan, PhD, du centre de littérature religieuse civique pour leur aide à la révision des ébauches de ce document et leurs conseils, ainsi que pour leurs contributions écrites.

Enfin, Egale Canada et RFF remercient Patrimoine canadien pour le soutien financier accordé à ce projet par l'intermédiaire du Programme de soutien aux communautés, au multiculturalisme et à la lutte contre le racisme.



TABLE DES MATIÈRES

1.0 La foi et l'identité 2SLGBTQI	7
1. Bienvenue	8
1.1 Introduction	11
1.2 À qui s'adresse ce guide?	13
1.3 Comment utiliser ce guide	14
1.4 Langage	16
2. Organismes inclusifs des personnes croyantes	19
2.1 Alliance religieuse	23
2.2 Journées d'importance religieuse et célébrations culturelles	29
2.3 Questions fréquentes	38
2.4 Prochaines étapes	42
3. Guides de référence sur les communautés religieuses	44
3.1 Spiritualité autochtone	45
3.2 Christianisme	45
3.3 Hindouisme	45
3.4 Islam	45
3.5 Judaïsme	45
3.6 Sikhisme	45
Collaborateur·rices	46
Bibliographie	50



1.1 Onze choses à faire pour favoriser l'inclusion des personnes croyantes de la communauté 2SLGBTQI	55
1.2 La littératie religieuse civique au Canada	61
1.3 Calendrier interreligieux	66
1.4 Éléments à prendre en compte pour les politiques de travail	81





1.0

LA FOI ET L'IDENTITÉ 2SLGBTQI

1. BIENVENUE

En 2021, près des deux tiers des personnes habitant au Canada déclaraient avoir une appartenance religieuse. Bien que le christianisme reste la religion principale au Canada, la partie de la population canadienne s'identifiant comme musulmane, hindoue ou sikhe a plus que doublé depuis 2001. Même parmi les Canadien·nes qui indiquent ne pas appartenir à une religion particulière, 1 personne sur 16 pense que les croyances spirituelles jouent un rôle dans la façon dont elle vit sa vie¹.

De nombreux·ses habitant·es du Canada appartenant à une communauté religieuse s'identifient également comme personnes 2Spirit, lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queers ou intersexes (2SLGBTQI). Pourtant, à l'heure actuelle, les voix et les expériences des personnes 2SLGBTQI croyantes ne sont souvent pas écoutées ni considérées à leur juste valeur et sont marginalisées à la fois par les communautés religieuses et la communauté 2SLGBTQI.

Les organismes desservant la communauté 2SLGBTQI savent depuis longtemps à quel point il est important de reconnaître qu'il existe un entrecroisement de plusieurs formes de pouvoir, d'oppressions et d'identités et que ces intersections peuvent engendrer des conséquences sur les personnes et les communautés². En tant que nation coloniale, les institutions et structures organisationnelles du Canada sont toujours profondément influencées par les valeurs et traditions

1 Statistique Canada (2022). Le recensement canadien, un riche portrait de la diversité ethnoculturelle et religieuse au pays. Le Quotidien. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026b-fra.htm>.

2 Le terme « intersectionnalité » est souvent utilisé pour désigner cette dynamique et les inégalités qui en résultent. Utilisé pour la première fois par la théoricienne Kimberle Crenshaw, ce terme reconnaît que l'expérience d'une personne est influencée par l'interaction de plusieurs systèmes interconnectés de privilèges et d'oppression, plutôt que par un seul système ou une seule composante de son identité.



chrétiennes de l'Europe du 19^e siècle, qui génèrent des inégalités se faisant sentir chez les utilisateur·rices de services et les employé·es du 21^e siècle.

Les organismes axés sur les personnes 2SLGBTQI qui cherchent à créer des espaces et des services anti-oppressifs doivent donc porter un regard critique sur les biais systémiques et les pratiques organisationnelles qui contribuent à marginaliser les personnes 2SLGBTQI de différentes croyances au sein de nos communautés.

Pour remédier à ce problème, Egale et RFF ont constitué un comité composé de chef·fes religieux·euses 2SLGBTQI représentant les six principales communautés religieuses au monde (classées par ordre alphabétique) : le christianisme, l'hindouisme, l'islam, le judaïsme, le sikhisme et la spiritualité autochtone. La mission du comité est de réfléchir à ce à quoi ressemble un espace communautaire 2SLGBTQI accueillant envers les personnes croyantes et à ce que pourraient mettre en œuvre les organismes communautaires pour être plus inclusifs envers les personnes 2SLGBTQI religieuses et pour favoriser leur affirmation. Ce guide est le résultat de ces consultations.

L'idée que la religiosité et l'identité 2SLGBTQI ne sont pas compatibles est un mythe, dangereux qui plus est. Pour beaucoup de personnes, y compris pour les personnes 2SLGBTQI, la foi est associée à un sentiment de résilience, à l'identité, à un sens de communauté, à un héritage, à des valeurs, à une raison d'être et à de la fierté³. La foi est une ressource personnelle qui peut favoriser une bonne santé mentale, la guérison et le bien-être. Il s'agit d'un aspect de l'identité personnelle qui doit être pris en compte. Toutefois, pour des raisons historiques évidentes, les personnes 2SLGBTQI se méfient des organismes religieux ou se montrent hostiles à l'égard de ceux-ci.

Même s'il est vrai que plusieurs des grandes religions du monde partagent

3 Ortigo, K., PhD. (19 juin 2015). How faith and religion affect the LGBT community's mental health. Anxiety.org. <https://www.anxiety.org/lgbt-religion-faith-anxiety>



une histoire sombre en termes de traitement des personnes 2SLGBTQI, il serait incorrect de présenter ainsi toutes les communautés religieuses d'aujourd'hui⁴. Certaines personnes queers ont également trouvé des façons de réconcilier l'histoire sombre de leur religion avec leurs croyances personnelles et leurs identités queers⁵. Les ressources présentées dans ce guide visent à clarifier pour les lecteur·rices la riche diversité qui existe au sein de chaque religion et entre elles, notamment concernant leur positionnement sur les questions 2SLGBTQI et la façon dont les personnes 2SLGBTQI conçoivent la foi et la religion aujourd'hui.

Cet outil vise à aider les organismes communautaires 2SLGBTQI à mieux comprendre les difficultés historiques et actuelles que rencontrent les personnes queers religieuses et à mettre en place des programmes communautaires, des espaces publics et des lieux de travail qui sont sensibilisés à ces questions et sont inclusifs envers les personnes religieuses. Nous espérons également que ce guide encouragera les organismes communautaires 2SLGBTQI à trouver des solutions pour favoriser le dialogue, l'échange de connaissances et l'établissement de relations avec les communautés religieuses.

4 Molina, A. (2022). New academic journal will challenge notion that religions hate queer and trans people. Religion News Service. <https://religionnews.com/2022/02/11/new-academic-journal-to-explore-how-trans-and-queer-people-create-their-own-religious-spaces/>.

5 Olivares, X. (3 mai 2018). Religion and Queerness Can Coexist – LGBTQ+ People of Faith Tell All. Them. <https://www.them.us/story/queer-and-religious>.



1.1 Introduction

Pendant des siècles, la religion a été utilisée comme une arme pour justifier l'homophobie et la transphobie. L'exploitation des textes sacrés pour légitimer la discrimination a contribué à créer des tensions et des conflits entre les personnes 2SLGBTQI et les communautés religieuses partout dans le monde. La condamnation des personnes 2SLGBTQI, souvent amplifiée par les puissant·es chef·fes religieux·euses et les institutions, a entraîné la croyance maintenant répandue que l'identité 2SLGBTQI est fondamentalement incompatible avec la pratique religieuse.

De leur côté, les communautés 2SLGBTQI n'ont pas réussi jusqu'à ce jour à contrer cette idée néfaste. La lutte pour les droits des personnes 2SLGBTQI et leur inclusion culturelle a eu tendance à éviter de se confronter directement à l'homophobie et la transphobie fondées sur la religion. À la place, elle a cherché à créer un monde plus sécuritaire en cherchant à modifier les lois et les politiques en place. Même si certaines parties du monde sont sans aucun doute bien plus sécuritaires pour les personnes 2SLGBTQI que par le passé, l'égalité dans la loi n'a pas donné lieu à une égalité concrète. La discrimination anti-2SLGBTQI continue d'exister au Canada malgré l'adoption de lois progressistes. La haine déferlant en ligne et dans les médias à l'encontre des communautés 2SLGBTQI continue d'augmenter. Bien que la religion ne soit pas la seule cause de la violence perpétuée à l'encontre des personnes 2SLGBTQI, les auteur·rices de violence l'utilisent souvent comme justification ou comme excuse pour leurs comportements.

La religion et la religiosité peuvent être des sujets difficiles à aborder dans les espaces queers. En tant que personnes queers, nous comprenons très bien le sentiment de ne pas se sentir en sécurité, d'être traité·es différemment ou d'être exclu·es en raison de qui nous sommes. Pourtant, en raison de la méfiance qui continue d'exister entre les communautés religieuses et queers,



les espaces communautaires queers eux-mêmes génèrent souvent un sentiment d'insécurité et de rejet chez les personnes religieuses, y compris les personnes 2SLGBTQI religieuses^{6,7,8}.

Mais il ne devrait pas en être ainsi.

En fin de compte, l'activisme 2SLGBTQI et la pratique religieuse reposent tous les deux sur les gens. Les textes sacrés ne sont pas axiomatiques. Ils donnent lieu à interprétation. Cela signifie que les gens peuvent les interpréter de façon à ce qu'ils soient inclusifs envers les personnes 2SLGBTQI et leurs allié·es. En effet, de nombreux·euses chef·fes religieux·euses, institutions et communautés d'aujourd'hui œuvrent activement en faveur de l'inclusion des personnes 2SLGBTQI, comme nous le verrons plus tard dans ce guide. De même, la réappropriation de l'identité 2Spirit autochtone et des traditions associées nous a montré que l'identité queer et la spiritualité sont loin d'être incompatibles, et méritent plutôt d'être célébrées. Un changement est possible.

En cherchant à adopter de façon intentionnelle des stratégies pour favoriser la compréhension et l'inclusion des personnes queers croyantes au sein des espaces communautaires, nous pouvons créer un monde plus sécuritaire pour toutes les personnes 2SLGBTQI.

6 LOTL Staff. (29 mai 2021). *Safe Spaces? Being Muslim in the Queer Community*. Lesbians On The Loose. <https://www.lotl.com/lifestyle/religion-spirituality/safe-spaces-being-muslim-in-the-queer-community/>.

7 Flayton, B. (27 février 2020). *The Gay Rights Movement Has an Anti-Semitism Problem*. Jewish Journal. https://jewishjournal.com/culture/first_person/311160/the-gay-rights-movement-has-an-anti-semitism-problem/.

8 Cooperman, A. (15 avril 2016). *Many Americans don't argue about religion – or even talk about it*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2016/04/15/many-americans-dont-argue-about-religion-or-even-talk-about-it/>.



1.2 À qui s'adresse ce guide?



Les guides **Centre in a Box** sont conçus pour divers types d'utilisateur·rices potentiel·les, y compris les cadres, les conseils d'administration bénévoles ou les dirigeant·es bénévoles, les membres de l'administration, les concepteurs de programmes et les employé·es de première ligne des organismes communautaires 2SLGBTQI du Canada.

Ce guide **sur la foi et l'identité 2SLGBTQI** présente des concepts fondamentaux, des principes directeurs et des pratiques prometteuses afin d'aider toute personne cherchant à créer des programmes et des services plus inclusifs. Son objectif est d'apporter aux lecteur·rices les connaissances fondamentales sur les principaux groupes confessionnels du Canada, de leur faire part de réflexions sur la façon de soutenir les personnes 2SLGBTQI croyantes et des stratégies pour créer des espaces communautaires et des lieux de travail respectueux et tolérants.

Ce guide peut vous servir si vous êtes :

1. un·e dirigeant·e ou un·e employé·e d'un organisme communautaire 2SLGBTQI cherchant à rendre votre lieu de travail, vos espaces publics ou vos services plus accueillants et inclusifs pour les personnes croyantes
2. un·e membre d'un conseil d'administration ou un·e président·e de comité menant les efforts en matière d'équité de votre organisation
3. un·e dirigeant·e chargé·e de s'occuper des politiques et procédures de votre organisation
4. un·e chef·fe d'équipe ou un·e superviseur·euse chargé·e de diriger des équipes diverses
5. un·e gestionnaire de programme chargé·e de concevoir ou mettre en œuvre les programmes et services de votre organisation



6. un·e employé·e de première ligne ou un·e bénévole chargé·e d'échanger avec le public

7. un·e concepteur de programmes communautaires ou un·e animateur·rice travaillant dans des espaces 2SLGBTQI.

Enfin, ce guide doit être considéré comme un document qui évoluera avec le temps pour répondre aux besoins de la communauté. Nous nous attendons à ce que ce document s'étoffe et évolue à mesure que les organisations commencent à l'utiliser. Vos retours sont les bienvenus s'ils peuvent nous aider à développer ou perfectionner ce guide ou à créer des ressources supplémentaires qui répondent aux besoins de personnes travaillant dans un secteur particulier d'une organisation ou fournissant un type de service particulier.

1.3 Comment utiliser ce guide

Nous reconnaissons que chaque organisme communautaire et programme est unique. En tant que dirigeant·e communautaire, vous pourriez être plus ou moins familier·ière avec les traditions de chacune des principales religions du monde ou avec les éléments qui permettent de garantir qu'un organisme, un service ou un programme est inclusif pour les personnes croyantes (mais aussi non-croyantes). Nous reconnaissons également que pour favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, il est nécessaire de faire preuve d'une certaine souplesse et d'une capacité d'adaptation face au changement, puisque les pratiques recommandées ne cessent d'évoluer et les systèmes se transforment en réponse à nos efforts.

C'est pourquoi, au lieu de proposer un guide étape par étape, ce guide offre aux lecteur·rices une variété de ressources pour les aider à comprendre les enjeux en question et à élaborer des solutions qui prennent en compte leurs



propres communautés et contextes. Nous avons divisé ce guide en deux grandes sections :

La section **Organismes inclusifs des personnes croyantes** analyse ce que cela signifie d'être un organisme inclusif envers les personnes croyantes et offre des conseils et des outils pour œuvrer vers un lieu de travail ou un espace communautaire plus inclusif.

La section **Guides de référence sur les communautés religieuses** propose des trousse de référence rapides sur le christianisme, l'hindouisme, l'islam, le judaïsme, le sikhisme et la spiritualité autochtone. Chaque trousse comprend une présentation de la religion et des concepts importants à connaître, une description de la structure de la communauté religieuse au Canada, son positionnement historique et contemporain sur les questions 2SLGBTQI et une liste de choses à faire et ne pas faire pour aider les organismes et les personnes à créer des espaces et des relations qui sont accueillants et inclusifs envers les personnes queers croyantes.

Bien que nous décourageons fortement les organisations à centrer leurs efforts d'inclusion uniquement sur un nombre limité de religions, nous vous encourageons à adapter ce guide à votre contexte local. C'est pourquoi chacune des ressources qui y ont été incluses peut être utilisée seule, comme une référence rapide à imprimer, ou être mélangée et combinée à d'autres pour créer une trousse d'apprentissage personnalisée.



1.4 Langage



Il se peut qu'une partie du vocabulaire utilisé dans ce guide soit nouveau pour vous ou ne vous soit pas familier. Lorsque cela est possible, des traductions en langage clair sont fournies entre parenthèses pour les termes qui sont propres à la religion ou qui ne sont pas en français, afin d'aider les lecteur·rices à comprendre et se familiariser avec la terminologie qu'ils pourraient rencontrer dans leurs échanges avec les membres de certaines communautés religieuses.

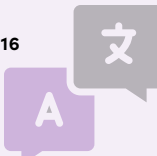
Afin de créer des espaces communautaires et des lieux de travail accueillants et inclusifs, il est essentiel d'apprendre les termes adéquats à utiliser.

Foi et religion

Dans ce guide, les termes « foi » et « religion » sont tous les deux utilisés pour décrire la croyance en une force divine. Bien que ces termes soient souvent utilisés de façon interchangeable dans la vie de tous les jours, leurs sens diffèrent.

La foi est la croyance personnelle en une vie spirituelle, ou l'interprétation de celle-ci. La religion, quant à elle, est un système codifié de croyances et de cultes partagés. Par conséquent, une personne peut avoir la foi sans pour autant être religieuse. Cependant, une personne religieuse est, par définition, une personne croyante. Par exemple, une personne peut croire en une divinité particulière (foi), mais ne pas adhérer aux interprétations qui ont été faites des textes sacrés ou aux cultes mis en place pour rendre hommage à cette divinité (religion).

Lorsqu'on parle de foi et de religion, il est important de se rappeler qu'il n'est pas nécessaire de croire en quelque chose pour le comprendre. Il est possible de réfléchir aux traditions religieuses et de les questionner sans pour autant être croyant·e. De nombreuses personnes sont attirées par les traditions et cérémonies religieuses même si elles ne se considèrent pas comme religieuses.



En apprendre plus sur les différentes croyances, même dans des contextes non religieux, nous aide à comprendre les personnes de différentes cultures et religions et à bien nous entendre avec elles. Ce type de connaissance est essentiel pour bâtir des ponts entre les personnes dans notre monde riche en diversité.

L'acronyme 2SLGBTQI

Dans certaines sections de ce guide, vous remarquerez sans doute que différentes versions de cet acronyme sont utilisées. Lorsque cela est possible, nous utilisons l'acronyme 2SLGBTQI pour inclure tout le spectre d'identités sexuelles et de genre qui existe en dehors de l'identité hétérosexuelle et cisgenre, à l'exception des points suivants :

- **2Spirit (2S)** est un terme générique propre aux peuples autochtones de l'Île de la Tortue (l'Amérique du Nord). C'est pourquoi lorsque nous décrivons des identités et des expériences qui ont lieu ailleurs dans le monde, le 2S n'est pas inclus dans l'acronyme.
- Dans l'ensemble, **l'acronyme** représente des conceptualisations occidentales et blanches du genre, de la sexualité et de l'identité personnelle. Il n'existe pas toujours de correspondance parfaite dans une autre langue locale ou dans un autre discours culturel. Utiliser l'acronyme 2SLGBTQI dans ces contextes pourrait mener à une surgénéralisation ou à l'attribution une étiquette qui n'est pas adaptée au contexte local. Dans de tels cas, nous avons tenté d'utiliser des formulations qui reflètent davantage ces réalités, notamment « personnes dans une relation avec une personne de même sexe » ou « personne gaie ou bisexuelle ».



Sources et suggestions de ressources

Religion vs. Faith: The Same but Different. Magnify (Blogue)

<https://www.magnifycollective.com/blog/2019/8/4/religion-vs-faith-the-same-but-different>

Faith leaders are taking a stand against LGBTQ+ discrimination. World Economic Forum (site Web) <https://www.weforum.org/agenda/2020/12/global-faith-leaders-lgbt-conversion-therapy-discrimination/>

Spirituality and sexuality. You can have both. TEDxToronto (YouTube).

<https://www.youtube.com/watch?v=7NGB5rQKkpM&t=1s>

What is the difference between faith and religion? Spirit Restoration (site Web)

<https://www.spiritrestoration.org/religion/difference-between-faith-and-religion/#:~:text=Faith%20and%20religion%20are%20not%20the%20same%20thing.,don%E2%80%99t%20have%20to%20be%20religious%20to%20have%20faith>

New academic journal will challenge notion that religions hate queer and trans people. Religion News Service (site Web)

<https://religionnews.com/2022/02/11/new-academic-journal-to-explore-how-trans-and-queer-people-create-their-own-religious-spaces/>

En 20 ans, les parts de la population ayant déclaré une religion musulmane, hindoue ou sikhe au pays doublent. Le Quotidien (site Web)

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/cg-b002-fra.htm>

Le recensement canadien, un riche portrait de la diversité ethnoculturelle et religieuse au pays. Le Quotidien (site Web)

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026b-fra.htm>

Can you be religious and queer? Them (site Web)

[https://www.them.us/video/watch/can-you-be-religious-and-queer\(en anglais seulement\)](https://www.them.us/video/watch/can-you-be-religious-and-queer(en%20anglais%20seulement))



2. ORGANISMES INCLUSIFS DES PERSONNES CROYANTES

La [*Charte canadienne des droits et libertés*](#) fait de la liberté de religion un principe fondamental de la société canadienne⁹. Ce droit se retrouve dans de nombreux autres textes de loi, y compris dans la Loi canadienne sur les droits de la personne, qui interdit toute discrimination fondée sur la religion¹⁰.

Cela dit, il serait exagéré de suggérer que le Canada agit comme un état laïque et que les lieux de travail canadiens sont neutres en termes de religion. De bien des façons, le Canada et les organisations canadiennes continuent de privilégier certaines traditions religieuses tout en évitant de s'engager dans les discussions importantes qui pourraient permettre de créer une société plus équitable pour les personnes de toutes les confessions.

L'exemple le plus évident de ce type de biais institutionnalisé est probablement celui des jours fériés qui correspondent aux fêtes chrétiennes telles que Noël et Pâques, ainsi que l'observance généralisée des versions laïcisées de la fête catholique de la Saint-Valentin et de la Saint-Patrick. À l'heure actuelle, aucun jour férié au Canada n'est prévu pour célébrer une date importante d'une autre

9 Gouvernement du Canada. Ministère de la Justice du Canada. (5 avril 2022). La Charte canadienne des droits et libertés. Communications électroniques.

10 La *Charte* est claire sur le fait si toute personne est libre de pratiquer la religion de son choix ou de n'en pratiquer aucune, la liberté d'exprimer ce droit n'est pas illimitée. Les gens sont libres d'exprimer leurs croyances, par exemple, par le port de vêtement religieux, en discutant avec les autres ou en participant à des manifestations. Cependant, l'expression de leurs croyances religieuses ne doit pas empiéter sur les droits d'autres personnes, y compris le droit des personnes d'être traitées avec égalité et de ne pas subir de discrimination fondée l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre.

tradition religieuse.

Les commissions nationale et provinciales des droits de la personne soutiennent que les personnes croyantes ont le droit à des congés pour participer à des cérémonies et fêtes religieuses. Mais, en réponse à ce mandat, la plupart des lieux de travail ont opté jusqu'à ce jour pour des mesures minimales, en proposant des aménagements « à la demande ». Bien que cela puisse être considéré comme étant mieux que rien, il s'agit d'une solution à court terme qui suppose plusieurs choses, notamment que chaque personne se sente à l'aise de demander un congé pour célébrer une fête religieuse, surtout si le reste de l'équipe ne la célèbre pas. De plus, de telles approches ne contribuent pas à changer le statu quo chrétien et renforcent plutôt le sentiment d'altérité de toute personne ayant des besoins qui ne sont pas ceux de la tradition occidentale chrétienne.

Ce qui est plus alarmant, c'est que nous voyons que les inégalités religieuses sont renforcées par de nouvelles lois et jurisprudences qui affectent de façon disproportionnée les personnes musulmanes, sikhes et

juives, notamment avec la Loi sur la laïcité de l'État du Québec, également connue comme la Loi 21 (2019), qui interdit le port de signes religieux aux fonctionnaires occupant un poste d'autorité. De cette façon, malgré les protections offertes par la Charte, de nombreuses personnes du Québec doivent choisir entre privilégier leur carrière ou leur foi.

La religiosité donne souvent lieu à des réactions de scepticisme chez les autres membres de la communauté 2SLGBTQI, qui considèrent souvent qu'il s'agit d'un concept dépassé ou qui pensent que l'identité queer affirmée et la religiosité sont contradictoires. De nombreuses personnes queers croyantes peuvent alors avoir l'impression de devoir choisir entre privilégier leur genre et leur sexualité ou leur foi, sans avoir l'option de combiner les deux si elles souhaitent être entièrement acceptées par la communauté.

Afin de créer des espaces communautaires réellement inclusifs, les organismes 2SLGBTQI ne doivent pas éviter d'aborder la religion ou supposer que ce n'est pas un aspect



important. Nous devons considérer la croyance religieuse, ainsi que la non-croyance, comme étant des composantes tout aussi importantes de l'identité d'une personne que son genre et sa sexualité, et comme s'entrecroisant avec les autres aspects de celle-ci. De plus, l'identité religieuse est souvent intimement liée à l'identité raciale ou ethnique. Pour beaucoup de personnes autochtones, musulmanes, juives et autres, la frontière entre ces aspects de l'identité individuelle et collective n'est pas nette. Malheureusement, pour cette même raison, les personnes victimes de discrimination religieuse font également face à du racisme et de la xénophobie qui prennent des formes complexes et intersectionnelles. **C'est pourquoi nous devons éviter de cloisonner la religion et la religiosité et de les considérer comme des aspects qui ne sont pas pertinents pour les organismes communautaires œuvrant pour l'équité.**

Pour que nos communautés soient inclusives des personnes religieuses, il est nécessaire de faire changer le point de vue historique adopté par la plupart des organismes 2SLGBTQI.

Depuis le début du mouvement de libération gaie, le conservatisme religieux constitue un obstacle à l'inclusion. Bien que certain·es chef·fes religieux·euses aient agi comme allié·es tôt dans le mouvement, les discussions productives ont depuis été limitées des deux côtés, alors que cela aurait pu permettre aux communautés de développer une compréhension l'une de l'autre plus nuancée. Toutefois, au cours des dernières décennies, un plus grand nombre de communautés religieuses se sont positionnées en faveur des droits des personnes 2SLGBTQI. De même, un plus grand nombre de personnes 2SLGBTQI font savoir qu'elles sont croyantes et qu'elles veulent célébrer leur foi, car celle-ci constitue un élément important de leur vie et de leur identité personnelle.

Les perspectives que les personnes 2SLGBTQI croyantes apportent à un organisme sont précieuses, car elles peuvent aider l'organisme en question à être davantage inclusif et sécuritaire pour toutes et tous. En effet, le fait de compter des personnes 2SLGBTQI croyantes au sein du personnel permet de leur offrir une visibilité



précieuse et une position unique pour combattre efficacement le discours anti-2SLGBTQI et les discriminations à leur égard faites au nom de la religion. Les personnes croyantes peuvent également aider à favoriser les liens entre les groupes communautaires, ouvrir des voies prometteuses pour la création de communautés soudées et pour la recherche collaborative de solutions.

Pour que cela devienne une réalité, les organismes 2SLGBTQI doivent s'attaquer de façon proactive aux obstacles organisationnels bloquant l'inclusion. Pour cela, il est nécessaire de se familiariser aux questions religieuses et aux problèmes concrets que peuvent rencontrer les personnes croyantes dans leurs espaces. Les ressources incluses dans ce guide constitueront un atout formidable pour les organismes souhaitant apporter ce genre de changement.

Sources et suggestions de ressources

Religious Symbols, Liberalism, and Laïcité in Quebec (page Web)

Traversing Tradition

<https://traversingtradition.com/2022/01/24/religious-symbols-liberalism-and-laicite-in-quebec/#:~:text=In%202019%2C%20the%20law%20known%20as%20Bill%2021%2C,boards%20from%20adhering%20to%20this%20religious%20symbols%20ban.>

The Canadian Charter of Rights and Freedoms (site Web officiel)

<https://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/rfc-dlc/ccrf-ccdl/>

Canadian Human Rights Commission (site Web officiel)

<https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en>

Religion and the Secular State in Canada (PDF, 37 pages)

jukier_2015_religion_and_the_secular_state.pdf (mcgill.ca)



2.1 Alliance religieuse



La religiosité peut être un sujet difficile à aborder dans les espaces 2SLGBTQI. Mais ça ne devrait pas l'être.

Les personnes 2SLGBTQI connaissent très bien le sentiment de ne pas se sentir en sécurité, d'avoir l'impression d'être traitées différemment ou d'être exclues simplement en raison de qui elles sont. Pourtant, en raison des tensions persistantes qui existent entre les communautés religieuses et 2SLGBTQI, les espaces communautaires 2SLGBTQI peuvent eux-mêmes paraître non sécuritaires ou hostiles aux personnes 2SLGBTQI croyantes. Il est important de se rappeler des principes d'alliance intersectionnelle et de les étendre, afin de créer des espaces où chaque membre de la communauté a la possibilité de s'épanouir.

Être un·e allié·e

Être un·e allié·e implique de faire de la place pour inclure les personnes 2SLGBTQI croyantes et de chercher à le faire de façon proactive. L'alliance inclusive envers les personnes 2SLGBTQI croyantes est le résultat concret de la volonté d'une personne ou d'un organisme d'incarner une vision du monde fondée sur la gratitude, la réciprocité et l'épanouissement collectif. Il s'agit d'un engagement relationnel à accompagner tou·tes les membres de nos communautés, à soutenir leur dignité et leur pouvoir, qui sont des droits fondamentaux pour tout être humain.

L'alliance inclusive n'est pas simplement une intention. Elle se manifeste par l'action. Pour s'en souvenir, voici une liste des trois éléments de l'alliance inclusive, qui nous aidera à renforcer notre engagement à adopter une démarche réparatrice.



Les trois éléments de l'alliance inclusive

L'alliance inclusive se **pratique.**

Comme pour toute autre compétence, notre efficacité et notre capacité à être un·e allié·e des personnes croyantes se développent avec le temps, à mesure que nous pratiquons et créons des politiques et habitudes qui favorisent cette culture au sein de nos organisations et de nos espaces communautaires. En continuant à écouter les autres membres de nos communautés et en apprenant de leurs expériences, nous continuerons à améliorer notre pratique de l'alliance inclusive, qui évolue tout au cours de notre vie.

Nous ne deviendrons pas expert·es du jour au lendemain, et c'est tout à fait correct. Le fait de le reconnaître nous incite à faire preuve de curiosité. La curiosité, à son tour, nous invite à ouvrir nos

esprits et nos cœurs tandis que nos compétences et connaissances se développent. En entretenant des relations avec les personnes croyantes de nos communautés, c'est-à-dire en cherchant à mieux comprendre leur vie, leurs sources de joie et leurs besoins, nous découvrirons de nouvelles façons uniques de les soutenir personnellement.

L'alliance inclusive est **personnelle.**

Pour incarner les principes d'alliance inclusive, il n'existe pas de solution universelle convenant à tou·tes. En fonction de notre position sociale unique, c'est-à-dire notre statut social, nos différentes identités, nos expériences et notre accès au pouvoir, notre responsabilité prendra des formes différentes et se manifestera de différentes façons. En réalité, chaque personne doit



réfléchir à la façon de mettre consciemment en pratique son engagement envers l'alliance inclusive.

Le fait de reconnaître que l'alliance inclusive est personnelle nous rappelle de nous engager entièrement,

c'est-à-dire de faire appel à notre esprit, notre corps, nos émotions et notre âme. De cette façon, nous permettons à chaque personne de l'organisation de profiter des différents avantages de cette démarche.

L'alliance inclusive est une **action concrète**.

doit être réparé, il est nécessaire d'y apporter de l'attention et de l'énergie. L'alliance inclusive reconnaît que les communautés privées d'équité sont touchées de façon disproportionnée par de l'injustice et des disparités et cherche à investir de l'énergie pour réparer les conséquences de l'oppression. Pour ce faire, les alliés-es trouvent des façons de s'appuyer sur leurs privilèges et leur pouvoir pour soutenir les personnes 2SLGBTQI croyantes, ainsi que les autres communautés touchées, et renforcer le pouvoir de celles-ci. Cet échange d'énergie peut prendre des formes variées, y compris :

a. Investir dans son développement personnel en s'éduquant

Plus nous en apprenons sur la religion, la culture et les expériences des personnes 2SLGBTQI croyantes, plus nous serons capables de faire preuve d'empathie et de compassion. Pour vous engager dans un apprentissage continu, vous pouvez par exemple consulter du contenu médiatique à ce sujet, échanger avec les personnes concernées en faisant preuve de curiosité, ou encore bâtir des relations.



Une tâche tout aussi importante dans ce parcours est celle du désapprentissage. Il s'agit du processus consistant à reconnaître et changer sa mentalité, ses croyances, ses stéréotypes et ses façons de voir le monde qui sont toxiques et à les remplacer par des perspectives reposant sur la réciprocité et le respect. Ce processus n'est pas toujours facile ou agréable, mais il est nécessaire pour que nous puissions évoluer et pour que nos communautés puissent atteindre leur plein potentiel.

b. Mettre à profit ses ressources pour créer de l'équité

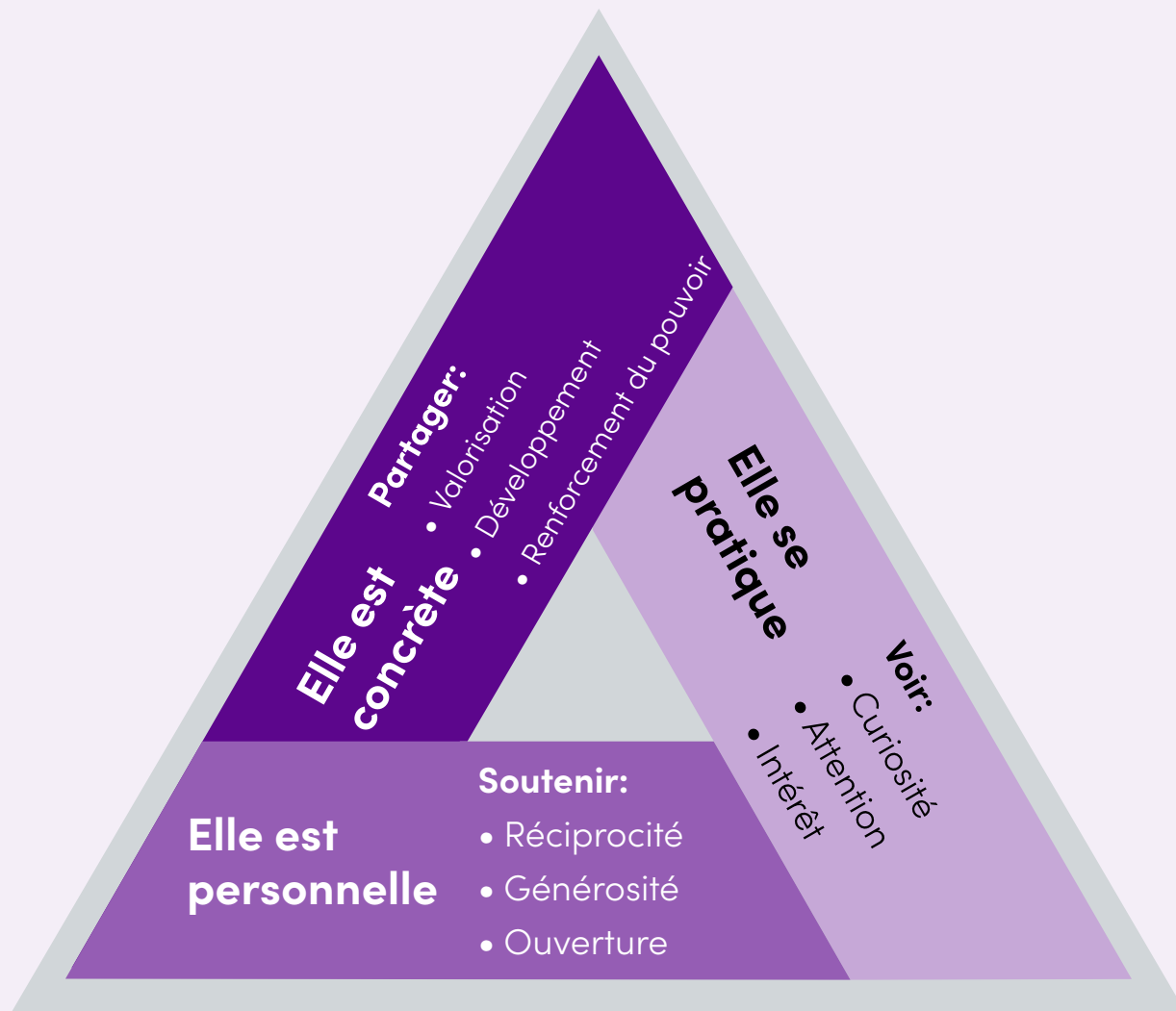
L'oppression persistante à l'égard des communautés marginalisées a eu de nombreuses conséquences sur celles-ci, notamment un accès limité aux biens, aux opportunités, aux ressources financières et aux plateformes. Trouver des façons de mettre son énergie au profit des personnes 2SLGBTQI croyantes et des communautés contribue de façon concrète à favoriser leur épanouissement.

c. Privilégier la création de relations

La façon la plus efficace et mutuellement bénéfique de devenir un·e allié·e est par le biais des relations. Les relations permettent d'instaurer de façon organique la confiance et favorisent la compréhension et la découverte d'autres points de vue. Elles donnent lieu à des échanges honnêtes et cordiaux, où les deux parties sont sur un pied d'égalité.



Plus nous apprenons et plus nous appliquons ce que nous apprenons, meilleur-es nous serons à détecter les lacunes et à faire preuve de créativité dans notre soutien des personnes 2SLGBTQI croyantes dans nos communautés. Une fois que nous comprendrons que l'alliance inclusive est une pratique personnelle qui se manifeste par une démarche concrète, nous constaterons que les occasions d'appliquer ces principes dans nos organisations sont infinies.



Les principes de l'alliance inclusive

L'alliance inclusive, c'est voir la réalité d'une personne, lui apporter son soutien et faire preuve de partage.

La célébration est au cœur de l'alliance inclusive. Il s'agit d'une déclaration publique de valeur. Cela revient à reconnaître avec force que la personne profitant de cette alliance inclusive a le droit à la dignité et au bonheur. L'allié-e voit l'expérience, l'identité et l'humanité d'une autre personne et la valide. Célébrer ces personnes, c'est leur donner de la fierté. Cette fierté engendre du pouvoir. Et de ce pouvoir, découle une libération collective. Dans son expression la plus évoluée et concrète, l'alliance inclusive est une célébration joyeuse de la différence, qui nous conduit à aller plus loin dans notre façon de voir les communautés qui ont été traditionnellement mises de côté et exclues (comme les personnes 2SLGBTQI croyantes), de les soutenir et de faire preuve de partage.



2.2 Journées d'importance religieuse et célébrations culturelles



Une façon concrète d'agir en tant qu'allié·e au travail est de reconnaître que les différents groupes religieux célèbrent des fêtes religieuses tout au long de l'année.

La plupart des religions observent des journées importantes dans l'année. Mais, quels sont les jours où les organisations devraient s'attendre à ce que leurs employé·es prennent un congé ou devraient éviter de planifier des événements? Quels sont les jours où il est approprié de souhaiter de joyeuses fêtes?

Les organismes communautaires peuvent avoir du mal à répondre à ces questions en raison du grand nombre de jours dans l'année qui sont considérés comme importants parmi toutes les religions et tous les groupes religieux. Pour compliquer encore plus les choses, souvent, les dates des fêtes à célébrer et la façon de les célébrer peuvent varier entre les cultes ou les différentes confessions d'une même religion. Alors, au lieu d'essayer de trouver une solution unique et standardisée qui fonctionnerait pour toutes les organisations, jetons un coup d'œil aux éléments que les dirigeant·es devraient prendre en compte pour choisir une solution qui conviendrait à leur contexte unique.

Éléments à prendre en compte

Qui fait partie de votre communauté?

Chaque communauté (et chaque organisation communautaire) est différente. Pour savoir quels jours d'importance religieuse reconnaître,



l'organisation doit tenir compte des données démographiques locales, des relations organisationnelles et des services ou programmes proposés. Nouez des liens avec les personnes croyantes (y compris le personnel, les bénévoles et les membres de la communauté) et consultez-les pour connaître les dates devant absolument être évitées et celles pour lesquelles il y a plus de flexibilité, celles qui mériteraient une reconnaissance organisationnelle et interpersonnelle et celles qui ne le nécessitent pas.

Les messages de vœux plus généraux sont-ils appropriés?

Les points de vue sont mitigés par rapport aux vœux de « Joyeuses Fêtes » en fin d'année. Bien que cette approche aide sans aucun doute à simplifier les vœux de fin d'année, elle risque également d'homogénéiser ces traditions, en invisibilisant les différentes croyances qui ont des célébrations au mois de décembre, ainsi que les célébrations en tant que telles. En bâtissant des liens étroits avec les membres de votre communauté, vous pouvez personnaliser vos vœux en fonction des célébrations particulières qui sont importantes à leurs yeux. N'oubliez pas non plus que les communautés religieuses n'ont pas toutes de grandes fêtes au mois de décembre. Donc, si vous reconnaissez ces fêtes, vous devriez également offrir vos vœux pour les grandes fêtes de ces religions, qui tombent à un autre moment dans l'année.

De quelles façons les pratiques de votre organisation contribuent-elles à la visibilité et l'affirmation des personnes 2SLGBTQI croyantes?

Pour éviter de privilégier une foi par rapport à une autre, certaines organisations ont choisi de ne reconnaître publiquement aucune journée d'importance religieuse. Bien que cela puisse sembler être



une solution juste en surface, renoncer à tout type de reconnaissance peut en réalité marginaliser davantage les personnes croyantes de la communauté 2SLGBTQI, en renforçant l'idée que les communautés 2SLGBTQI et religieuses ne peuvent pas coexister. Même en l'absence de messages officiels ou d'évènements spéciaux autour de Noël, de Pâques ou d'autres dates chrétiennes laïcisées, l'héritage chrétien et les jours d'importance chrétienne ont tendance à rester privilégiés, comme on peut le constater avec les jours de fermeture des bureaux et les signes visuels présents dans les espaces de l'organisation. Remettre en question cet aspect implique de revoir les politiques, programmes, processus et pratiques existants, et de réfléchir à comment mettre en place une alliance inclusive concrète, comme décrite dans la section précédente.

Si vous faites quelque chose pour une fête d'une religion, devez-vous faire quelque chose pour toutes les fêtes?

En général, non. Les journées d'importance religieuse ne requièrent pas toutes le même niveau de reconnaissance publique. La plupart des religions ne comptent que quelques dates importantes dans l'année, pour lesquelles des vœux ou des commentaires spéciaux sont attendus. D'autres dates peuvent impliquer des obligations individuelles chez le ou la pratiquant·e, mais ne nécessitent pas une reconnaissance de la part de l'organisation. Nous encourageons les organismes communautaires et les dirigeant·es à se familiariser avec les dates les plus importantes de chacune des principales communautés religieuses et à se servir de ces connaissances pour éclairer leurs décisions concernant les activités de l'organisation. Vous trouverez une description des jours les plus importants de chaque religion dans la section 3 de ce document. Vous pouvez également consulter le Calendrier interreligieux en annexe pour comprendre quand tombent les jours d'importance de chaque religion l'un par rapport à l'autre dans le calendrier grégorien.



Comment les gens de cette confession observent-ils généralement cette journée?

Certaines journées importantes sont observées principalement par les institutions religieuses, mais ne requièrent pas de célébration individuelle particulière par les membres de cette confession. D'autres sont commémorées activement par tou·tes les membres de cette confession, et peuvent ou non être accompagnées de vœux spéciaux. Évitez de systématiquement utiliser le modèle de vœux « Joyeux·euses _____ », puisque certaines dates peuvent revêtir une signification plus sombre. À l'approche de la date, faites des recherches personnelles pour savoir comment la fête ou la commémoration en question est couramment reconnue et quels vœux seraient bien accueillis par les personnes de cette confession. De plus, gardez à l'esprit que cette journée entraîne des obligations chez la personne de cette foi et que celles-ci peuvent affecter sa disponibilité ou sa capacité à consacrer toute son énergie à une tâche. Par exemple, pendant les jours de jeûne, la personne pourrait ne pas aimer participer à un buffet ou pourrait ne pas travailler au meilleur de ses compétences en ayant le ventre vide. C'est pourquoi les organisations et les programmes communautaires doivent travailler en étroite collaboration avec le personnel, les bénévoles et les membres de la communauté pour comprendre leurs besoins et tenir compte des pratiques religieuses lors de la planification des quarts de travail, des réunions ou des événements à ces dates.

Calendrier interreligieux

De nombreux calendriers religieux se basent sur les cycles lunaires et lunisolaires. C'est pourquoi la date à laquelle tombe une fête particulière ou un jour de commémoration peut varier d'une année à l'autre dans le calendrier grégorien.



Pour aider les organisations communautaires à anticiper les jours d'importance religieuse et à les prendre en compte dans la planification des événements ou des horaires, nous avons inclus un exemple de calendrier interreligieux. Bien qu'il ne soit pas complet, il comprend plusieurs fêtes et commémorations importantes de chaque religion que le personnel ou les invité·es pourraient célébrer et pour lesquelles ils pourraient avoir besoin de s'absenter ou ne pas être disponibles.

Nous encourageons les organisations à consulter ce calendrier (ou un similaire) lors de la planification des événements ou des horaires de travail/congés afin d'éviter de créer des obstacles pour les personnes d'une religion ou d'une confession particulière.

Calendriers en ligne propres aux religions

Pour une liste détaillée des jours importants d'une religion particulière, consultez les calendriers en ligne suivant :

- **CalendarLabs** (calendriers de plusieurs religions)
<https://www.calendarlabs.com/holidays/religious/>
- **Timeanddate.com** (calendrier musulman)
<https://www.timeanddate.com/calendar/islamic-calendar.html>
- **DrikPanchang** (calendrier hindou)
<https://www.drikpanchang.com/calendars/hindu/hinducalendar.html>
- **Jcal** (calendrier juif)
<https://jcal.com>



Politiques concernant les congés pour les célébrations culturelles

Les dates jugées sacrées ou importantes peuvent varier entre les cultes et les confessions d'une même religion, mais également au niveau individuel ou familial, ce qui peut avoir des répercussions sur les dates auxquelles une personne de cette confession peut demander un congé.

Sans autres options, les personnes croyantes peuvent se retrouver contraintes d'utiliser leurs jours de vacances pour célébrer ces jours d'importance religieuse. Cette solution est loin d'être égalitaire pour les personnes croyantes dont les besoins de congé ne correspondent pas aux jours fériés locaux ou fédéraux.

Les organisations peuvent soutenir leurs employé-es et leurs bénévoles de deux façons en termes de congés pour les célébrations culturelles ou religieuses.

Les approches fondées sur les mesures d'adaptation donnent la possibilité à la personne concernée et l'organisation de trouver un arrangement ponctuel ou continu quant au moment auquel elle doit accomplir ses tâches ou à la façon de les accomplir. Le droit à des mesures d'adaptation pour motif religieux ou confessionnel est reconnu par les lois provinciales, territoriales et fédérales sur les droits de la personne. **Voici quelques exemples de mesure d'adaptation :**



- Ajuster les quarts de travail de l'employé·e ou du ou de la bénévole dans le calendrier;
- Permettre à la personne d'adapter l'heure à laquelle elle commence et termine sa journée de travail ou de rattraper ses heures une autre journée si elle doit quitter plus tôt;
- Rallonger ses quarts de travail les jours précédant la journée d'importance religieuse pour lui permettre d'accumuler des heures compensatoires;
- Échanger des quarts de travail;
- Lui permettre de travailler un jour férié rémunéré lorsque le lieu de travail ne ferme pas et de prendre un jour de congé à un autre moment (sous réserve de la législation provinciale en matière de normes d'emploi).

Bien que les approches fondées sur les mesures d'adaptation puissent sembler plus faciles à mettre en place pour les organisations bien établies, certaines mises en garde doivent être formulées. Avec une approche fondée sur les mesures d'adaptation, le discours implicite laisse à penser que la pratique par défaut est la meilleure ou la plus souhaitable. En exigeant des personnes croyantes qu'elles demandent des mesures d'adaptation spéciales au travail, cette approche les met automatiquement à part en les percevant comme « autres », et envoie le message que leurs besoins sont secondaires, optionnels et différents de la majorité. De plus, les personnes croyantes peuvent risquer ou craindre de voir leur demande de mesure d'adaptation refusée. C'est pourquoi nous devons reconnaître que les approches fondées sur les mesures d'adaptation sont, au mieux, une solution temporaire qui agit de manière à préserver les inégalités systémiques. Par conséquent, elles ne doivent pas être considérées comme une solution valide à long terme.



Les approches fondées sur l'équité réfléchissent à la façon dont les pratiques existantes produisent de l'inégalité et de l'exclusion et cherchent à les remplacer par de nouveaux processus qui assurent l'équité pour tou·tes. **En voici des exemples :**

- Offrir à tou·tes les employé·es ou bénévoles un certain nombre de jours de congés mobiles qu'ils peuvent utiliser comme ils le souhaitent, à leur discrétion;
- Proposer comme norme organisationnelle des heures de début et de fin de journée flexibles.

Pour aider les organisations cherchant à adopter une approche garantissant l'équité en matière de congés pour les personnes croyantes, ainsi que les personnes non croyantes, nous avons inclus en annexe une liste d'éléments à prendre en compte pour élaborer des politiques de travail inclusives. Nous encourageons les dirigeant·es d'organisation à consulter ce document pour alimenter leurs discussions et pour réfléchir à une solution appropriée qui conviendrait à leurs espaces et contextes particuliers.

Quelle que soit l'approche prise par une organisation, il est nécessaire que les solutions axées sur l'équité en termes de religion et de foi ne soient pas considérées comme un privilège spécial pouvant être refusé. Pour créer une culture de travail inclusive envers les personnes 2SLGBTQI et croyantes, il faut qu'il soit clair dans l'organisation que de telles discussions sont bienvenues.

Cette section portait principalement sur deux approches possibles pour le changement des politiques. Cependant, il convient de se rappeler que les organisations peuvent encourager un environnement de travail inclusif de bien d'autres façons. L'inclusivité doit être mise en avant auprès de chaque membre de l'organisation, à chaque étape du cheminement d'un·e employé·e, du recrutement à l'intégration, et tout au long de la période d'emploi. Les pratiques de l'organisation ainsi que ses communications quotidiennes doivent refléter cet engagement envers l'inclusion.



Sources et suggestions de ressources

Duty to Accommodate Frequently Asked Questions and Answers. Ground-specific Issues: Religion (PDF, 28 pages)

Commission canadienne des droits de la personne

https://www.chs.ca/sites/default/files/uploads/duty_to_accommodate_frequently_questions.pdf

Commission des droits de la personne du Manitoba – Mesure d’adaptation raisonnable à des fins de croyances religieuses (politique, 3 pages)

<http://www.manitobahumanrights.ca/education/pdf/board-of-commisioner-policies/g-3.pdf>

Observe & Report: How to Take Time Off for Religious Reasons (article)

Ashley Faus, The Muse

<https://www.themuse.com/advice/observe-report-how-to-take-time-off-for-religious-reasons>

Politique sur la croyance et les mesures d’adaptation relatives aux observances religieuses (PDF, 21 pages)

Commission ontarienne des droits de la personne

https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_on_creed_and_the_accommodation_of_religious_observances.pdf

Réflexion sur la portée et les limites de l’obligation d’accommodement raisonnable en matière religieuse (PDF, 19 pages)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/religion_accommodation_opinion.pdf

Religious Holidays and Accommodation (article)

Curtis Armstrong, Canadian HR Reporter

<https://www.hrreporter.com/focus-areas/employment-law/religious-holidays-and-accommodation/318669>



2.3 Questions fréquentes



Un·e collègue ou un·e membre de la communauté a fait une remarque désobligeante sur les personnes 2SLGBTQI et les communautés religieuses. Comment aborder cette situation?



Si une personne fait une remarque désobligeante, qu'elle soit dirigée à une personne en particulier ou qu'il s'agisse d'un commentaire général, il est nécessaire de dire quelque chose. Nous avons tou·tes droit à nos croyances et valeurs personnelles, mais nous n'avons pas le droit de nuire aux autres avec ces croyances. Rappelez à la personne les politiques de l'évènement, l'organisation ou l'espace où elle se trouve; référez-vous aux accords préalablement conclus en termes d'inclusion, de sécurité, de respect et de non-discrimination. N'entretenez pas un débat sur les croyances et les valeurs personnelles. À la place, concentrez-vous sur les répercussions humaines de ce commentaire et rappelez à la personne que l'intention d'un propos n'annule pas ses effets. Faites appel aux valeurs communes telles que le respect mutuel et la dignité humaine universelle. Si cela vous semble approprié, transmettez ensuite les détails de cette situation à votre équipe et/ou à la direction afin de réfléchir ensemble à une solution que vous pourrez mettre en pratique à l'avenir. Cela permettra de créer un environnement de travail respectueux envers tout le monde, tant pour vous que pour d'autres client·es ou membres de la communauté.

Si les remarques étaient dirigées contre une personne en particulier, évaluez la situation afin de limiter les préjudices le plus rapidement



possible. Laissez la personne concernée gérer la situation elle-même si c'est ce qu'elle souhaite. Faites-lui savoir que vous êtes témoin de ce qui s'est passé et que vous êtes prêt·e à intervenir au besoin. Assurez-vous toujours de prendre de ses nouvelles par la suite pour savoir comment elle se sent. Écoutez ce qu'elle a à dire et validez son expérience. Faites-lui savoir comment vous ou l'organisation allez donner suite à l'incident et rappelez-lui qu'elle est appréciée pour qui elle est, et que vous êtes là pour lui offrir du soutien supplémentaire si elle en a besoin. Vous pouvez également la rediriger vers des services qui peuvent l'aider. Dans cette situation, il est important de prendre soin de la personne concernée et de vous-même. Dirigez-la vers du soutien approprié, par exemple la direction ou les ressources compilées par la direction, si vous n'êtes pas en mesure de lui offrir du soutien supplémentaire.



Certain·es employé·es et bénévoles travaillant à l'évènement portent des signes religieux visibles. Comment répondre à un·e invité·e ou un·e membre de la communauté qui explique que cela le ou la met mal à l'aise de participer à nos évènements?

R Les organismes communautaires qui s'engagent pour l'équité et l'inclusion savent à quel point il est important d'encourager toutes les personnes à être qui elles sont, c'est-à-dire à ne pas cacher leurs identités, leurs valeurs et leur foi. Mais, ces organismes ont également conscience que certaines personnes peuvent avoir des relations complexes avec la religion, qui peuvent susciter des émotions fortes lorsqu'elles sont confrontées à des personnes croyantes, surtout si ces dernières sont en position de pouvoir.

Il est essentiel que vous gériez les conflits en lien avec la diversité en tenant compte des traumatismes de chacun·e, en n'étant pas dans le



jugement et en ne faisant pas passer l'identité, les croyances, les valeurs ou les mentalités d'une personne avant celles d'une autre. Pour limiter le malaise, rencontrez individuellement la personne ayant indiqué se sentir mal à l'aise pour écouter ses préoccupations et rassurez-la en lui faisant savoir que tou·tes les employé·es de l'événement étant elleux-mêmes allié·es ou membres de la communauté 2SLGBTQI, iels partagent un engagement à favoriser un environnement sécuritaire et accueillant pour tou·tes les participant·es. Corrigez tout biais antireligieux fondé sur une mauvaise compréhension de la foi, y compris les préjugés selon lesquels une personne croyante est forcément anti-2SLGBTQI et toutes les religions sont monolithiques, alors que la réalité est qu'un·e membre d'une communauté est simplement un·e membre d'une autre communauté plus large.



Que faire si un·e membre d'équipe ou un·e invité·e me dit ne pas être d'accord avec l'approche adoptée par l'organisation pour garantir un espace inclusif ou gérer les conflits en lien avec la diversité?



Le personnel, les bénévoles et les invité·es peuvent, de temps à autre, être en désaccord avec une politique ou une pratique particulière de l'organisation, mais il n'est pas acceptable d'exprimer ce désaccord d'une façon qui contribue à créer un environnement non sécuritaire ou non inclusif. Les commentaires sur les pratiques existantes et les suggestions d'amélioration formulés en toute bienveillance et dans le but de favoriser l'équité, l'inclusion et la sécurité de tou·tes sont toujours les bienvenus. Faites savoir à la personne que vous communiquer ses commentaires aux principaux·ales décisionnaires.

Si vous êtes le ou la dirigeant·e d'une organisation ou un·e décisionnaire clé, restez ouvert·e et à l'écoute des commentaires qui peuvent vous



aider à mieux comprendre comment d'autres personnes se sentent dans l'espace ou l'évènement que vous avez mis en place. Vous n'avez pas besoin de donner suite à chaque plainte, mais vous êtes tenu.e de vous assurer que vos espaces et vos services ne laissent pas de place à l'inégalité ou à la discrimination. Remerciez la personne de vous avoir fait part de son point de vue et rappelez-lui votre engagement et celui de votre organisation à assurer un environnement équitable et inclusif pour tou·tes les membres de la communauté.



Q

Que faire si je fais face à beaucoup de réactions négatives lorsque je commence à mettre en œuvre ces changements?

R Le changement prend du temps. Envisagez d'y aller progressivement, en commençant par appliquer les changements qui sont pertinents pour votre environnement et votre contexte organisationnels. Soyez réaliste et veillez à partager ce guide et vos connaissances avec les autres membres de votre équipe. De cette façon, les changements pourront être appliqués par les différents membres de l'équipe, ce qui permettra à la culture organisationnelle de changer sur plusieurs aspects en même temps.



2.4 Prochaines étapes



Les intersections des identités d'une personne sont personnelles et complexes. Et il en va de même pour leurs relations à leur religion ou à leur foi, ou leur non-croyance. Chaque individu et chaque contexte organisationnel est unique. Par conséquent, il n'existe pas de solution universelle pour rendre tous les espaces communautaires inclusifs des personnes 2SLGBTQI croyantes. Cependant, comme nous l'avons vu dans ce guide, certains principes fondamentaux et certaines pratiques peuvent aider les dirigeant-es d'organisation à élaborer des solutions adaptées à leur contexte local.

De plus, ce guide n'a pris en compte qu'une partie des religions les plus importantes du monde. Il reste encore beaucoup de matière à aborder pour aider les organismes communautaires 2SLGBTQI à favoriser l'affirmation des personnes de n'importe quelle confession et à être plus inclusifs. Ainsi, ce travail constitue un premier pas vers la création d'une base de connaissances complète permettant de comprendre comment les organismes communautaires peuvent créer des espaces accueillants et inclusifs pour les personnes 2SLGBTQI croyantes.

Nous espérons que ce guide vous aidera à mieux comprendre la nature évolutive et souvent nuancée des positions prises par les institutions religieuses et les personnes croyantes concernant les identités et expériences 2SLGBTQI, y compris les difficultés historiques et actuelles que rencontrent les personnes queers croyantes.

Quelle que soit la taille ou la portée de votre organisation, nous espérons également que ce guide vous encouragera à :



- ▶ continuer à vous informer sur les personnes de vos communautés;
- ▶ chercher des façons d'encourager le dialogue, l'échange de connaissances et la création de relations avec les communautés religieuses locales;
- ▶ créer des stratégies pour remettre en question l'homophobie et la transphobie fondées sur la religion dans nos communautés;
- ▶ réfléchir individuellement et en tant qu'organisation aux entrecroisements entre foi, culture et ethnicité et à la façon dont ceux-ci doivent éclairer la conception et la prestation de vos programmes;
- ▶ créer des programmes communautaires, des espaces publics et des lieux de travail qui sont sensibilisés, inclusifs et favorisent l'affirmation des personnes croyantes;
- ▶ adopter des stratégies délibérées pour encourager la compréhension et l'inclusion des personnes 2SLGBTQI croyantes dans vos espaces communautaires et votre prestation de services;
- ▶ créer des espaces accueillants pour tou·tes les membres de la communauté.

En tant que communauté, nous ne serons libres et en sécurité que lorsque l'ensemble de nos membres seront libres et en sécurité. Tant que nous ne pourrons pas exprimer entièrement qui nous sommes au sein de nos communautés, nous devons continuer à remettre en question les systèmes qui rendent le monde moins sûr.



3. GUIDES DE RÉFÉRENCE SUR LES COMMUNAUTÉS RELIGIEUSES

Comment se positionnent les principales traditions religieuses du monde sur le genre et la diversité sexuelle? Quelles possibilités existent pour ouvrir le dialogue entre les communautés queers et religieuses? Comment les organisations peuvent-elles rendre leurs espaces plus sécuritaires et inclusifs pour les personnes de différentes confessions?

Pour vous aider à répondre à ces questions, nous avons compilé une série de documents de référence à imprimer, portant sur six communautés religieuses : la spiritualité autochtone, le christianisme, le judaïsme, l'hindouisme, l'islam et le sikhisme. Pour chaque religion, nous avons inclus quatre ressources que les organisations peuvent utiliser pour favoriser les comportements d'alliance inclusive, pour éclairer les révisions de leurs politiques, pour mettre en œuvre une planification stratégique et pour élaborer leurs programmes et d'autres efforts d'inclusion :

1. Présentation de la tradition religieuse
2. Histoire et structure de la religion au Canada
3. Positionnement historique et actuel sur les identités 2SLGBTQI
4. Choses à faire et à ne pas faire pour mettre en place des interactions et des organisations sensibles à la culture

Les organisations sont également invitées à mélanger et recombinaison ces ressources afin d'encourager l'apprentissage continu ou ponctuel de leurs équipes.



3.1 Spiritualité autochtone

- a. Présentation de la tradition religieuse
- b. Histoire et structure de la religion au Canada
- c. Positionnement historique et actuel sur les identités 2SLGBTQI
- d. À faire et à ne pas faire

3.2 Christianisme

- a. Présentation de la tradition religieuse
- b. Histoire et structure de la religion au Canada
- c. Positionnement historique et actuel sur les identités 2SLGBTQI
- d. À faire et à ne pas faire

3.3 Hindouisme

- a. Présentation de la tradition religieuse
- b. Histoire et structure de la religion au Canada
- c. Positionnement historique et actuel sur les identités 2SLGBTQI
- d. À faire et à ne pas faire

3.4 Islam

- a. Présentation de la tradition religieuse
- b. Histoire et structure de la religion au Canada
- c. Positionnement historique et actuel sur les identités 2SLGBTQI
- d. À faire et à ne pas faire

3.5 Judaïsme

- a. Présentation de la tradition religieuse
- b. Histoire et structure de la religion au Canada
- c. Positionnement historique et actuel sur les identités 2SLGBTQI
- d. À faire et à ne pas faire

3.6 Sikhisme

- a. Présentation de la tradition religieuse
- b. Histoire et structure de la religion au Canada
- c. Positionnement historique et actuel sur les identités 2SLGBTQI
- d. À faire et à ne pas faire



COLLABORATEUR·RICES

Mita Hans (elle)

Mita Hans est une personne originaire d’Afrique de l’Est, née sikhe, qui vit actuellement dans le territoire autochtone de Tkaronto, où elle partage la responsabilité parentale de trois jeunes adultes et d’un chien de traîneau rescapé avec sa/son partenaire bispirituel·le.

Mita est une écrivaine, éditrice, éducatrice, militante, bâtisseuse de communauté et passionnée de jardinage en conteneurs qui travaille actuellement en tant que travailleuse chargée du soutien aux personnes handicapées. Elle a édité deux livres sur l’histoire de la diaspora sikhe et est actuellement en train d’en éditer deux de plus sur la musique ancienne sikhe. Elle est la fondatrice de CareMongering, un groupe d’entraide international actif dans plus de 100 pays. Elle est également administratrice pour Drag Storytime Guardians, une communauté en ligne rassemblant plus de 800 personnes et œuvrant pour assurer la sécurité physique des enfants et des artistes assistant aux heures du conte drag en Ontario.

Mita est toujours là pour amplifier les voix des personnes les plus vulnérables et marginalisées de nos communautés.

El-Farouk Khaki (il/lui)

El-Farouk Khaki est un avocat en immigration et droits des réfugié·es qui se spécialise dans les demandes d’asile fondées sur l’orientation sexuelle, le genre, l’identité et l’expression de genre et le VIH. C’est un militant intersectionnel pour les droits de la personne et la dignité de chacun·e, un conférencier, un écrivain, un auteur et un commentateur pour les médias qui s’intéresse à l’islam, aux droits de la personne et des personnes LGBTIQ, aux traumatismes spirituels et religieux, aux réfugié·es, à la politique, au racisme, au VIH et à la parentalité



queer.

Lauréat de nombreux prix d'organisations juridiques, de défense des droits de la personne et de soutien aux personnes LGBT ou vivant avec le VIH, El-Farouk est le fondateur de Salaam (1991), une communauté queer musulmane, et co-fondateur et imam de el-Tawhid Juma Circle: The Unity Mosque (2009). Il apparaît dans le film biographique [The Accidental Activist](#), de la Fondation canadienne des relations raciales et donne des [conférences TedX](#).

Ses écrits comprennent le livre pour enfants [Moondragon in the Mosque Garden](#), co-écrit avec Troy Jackson, et un chapitre sur l'aumônerie musulmane et les musulman·es LGBTIQ+ dans le livre [Mantle of Mercy: Islamic Chaplaincy in North America](#). Il travaille actuellement sur un livre abordant l'islam, l'intersection d'identités, les enjeux mondiaux, la sexualité, l'asile, la justice sociale et la spiritualité.

David Lewis-Peart (il/lui)

David Lewis-Peart était le co-fondateur et l'ancien coordinateur de la communauté d'art spirituel du Sunset Service Toronto Fellowship qui, entre 2012 et 2019, s'est engagé à créer des ponts et ouvrir le dialogue entre les personnes de toutes confessions (ou d'aucune), et à créer des espaces sécuritaires, en utilisant l'art. Il a été récompensé en 2014 par la Fondation canadienne des relations raciales, puis à nouveau en 2016. En 2015, le prix Choix des lecteur·rices du magazine NOW l'a récompensé comme meilleur groupe religieux militant (deuxième place). En 2017, David a été nommé par le Parlement des religions du monde, basé à Chicago, au poste de coprésident de la Next Generation Task Force (groupe de travail pour la nouvelle génération). En 2018, il a reçu le prix inaugural Walden New Thought qui récompense les dirigeant·es socialement engagé·es qui apportent des changements dans le monde entier. David n'endosse plus de responsabilités religieuses, mais il a reçu par le passé un enseignement sur la Nouvelle pensée en christianisme, la Science religieuse (science du mental) et sur l'étude d'Un cours en miracles, la



tradition spirituelle dans laquelle il a été ordonné.

Albert McLeod (Fabulous Animate Being [Fantastique être animé])

Albert McLeod est un·e Indien·ne inscrit·e appartenant à la nation crie Nisichawayasihk et aux communautés métisses de Cross Lake et Norway House du nord du Manitoba. Albert a plus de 30 ans d'expérience en tant que militant·e pour les droits de la personne et était l'un·e des fondateur·rices de l'organisme 2-Spirited People of Manitoba.

Albert a commencé à défendre les droits des personnes 2Spirit en 1986, puis, en 1987, à militer pour la lutte contre le VIH/SIDA, travaillant comme directeur·rice de la Manitoba Aboriginal AIDS Task Force (groupe de travail sur les conséquences du SIDA chez les peuples autochtones du Manitoba) de 1991 à 2001. En 2018, Albert reçoit un doctorat honorifique en droit de la University of Winnipeg. Albert était également membre du sous-groupe de travail qui a produit en 2020-2021 le Plan d'action national pour les femmes, les filles et les personnes 2ELGBTQQIA+ autochtones disparues et assassinées.

Albert habite à Winnipeg et travaille en tant que conseiller·ère spécialisé·e sur les peuples autochtones, l'histoire et l'identité 2Spirit, la revendication culturelle et la formation interculturelle.

Shira Stanford-Asiyo (elle/tous les pronoms)

Shira Stanford-Asiyo est une chanteuse reconstructionniste, une éducatrice juive et la cofondatrice de *Hamakom*, une communauté qui place au centre la voix et les expériences des personnes juives marginalisées, située dans les Basses-terres continentales de la Colombie-Britannique, sur les territoires non cédés des nations Musqueam, Sk̓wx̓wú 7mesh (Squamish) et Səlilwətaʔɬ/Səlilwitulh (Tsleil-Waututh). Par le passé, elle a travaillé pour l'équipe Audacious Hospitality de l'[Union for Reform Judaism](#), a contribué au travail d'équité raciale, de diversité raciale et d'inclusion du Reform Jewish Movement et a occupé le poste de



directrice exécutive du [JYCA-Jewish Youth for Community Action](#), un organisme d'éducation à la justice sociale dirigé par des jeunes.

Haran Vijayanathan (il/lui)

Depuis maintenant plus de 17 ans, Haran Vijayanathan est un éducateur/formateur spécialisé dans les questions 2SLGBTQ et sur le VIH. Il est fier de faire de la sensibilisation et d'améliorer la compréhension de ces sujets grâce à l'éducation et au dialogue afin de créer une société plus inclusive et bienveillante. En 2018, Haran a reçu le titre de co-président d'honneur de la marche des fiertés de Toronto. Haran est le fondateur de My House: Rainbow Resources of York Region, le premier centre de ressources LGBTQ de la région de York, et il était le directeur exécutif de l'Alliance for South Asian AIDS Prevention. Il continue également de participer à l'examen indépendant des enquêtes de disparition de Toronto. Depuis qu'il est retourné à Winnipeg, sa ville natale, il travaille comme gestionnaire du programme de traitement communautaire affirmatif de Wiisocotatiwin à la clinique Mount Carmel et rejoindra le Musée canadien pour les droits de la personne en tant que directeur de l'équité et des initiatives stratégiques.



BIBLIOGRAPHIE

- 2023 Religious Holidays - CalendarLabs. (n.d.). <https://www.calendarlabs.com/holidays/religious/>.
- Ambitious-Mind9040 (2023). *Are religious people unwelcome in the LGBTQ+ community?* Reddit. https://www.reddit.com/r/lgbt/comments/119arb9/are_religious_people_unwelcome_in_the_lgbtq/.
- Armstrong, C. (2012). *Religious holidays and accommodation*. Canadian HR Reporter. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/employment-law/religious-holidays-and-accommodation/318669>.
- Belo, T. (2022). *Religion vs. faith: the same but different*. Magnify. <https://www.magnifycollective.com/blog/2019/8/4/religion-vs-faith-the-same-but-different>.
- Bikos K. (n.d.) *The Islamic Calendar*. TimeandDate. <https://www.timeanddate.com/calendar/islamic-calendar.html>.
- Board Of Commissioners - Manitoba Human Rights Commission (2003). *reasonable accommodation: Religious belief*. Manitoba Human Rights Commission. <http://www.manitobahumanrights.ca/education/pdf/board-of-commissioner-policies/g-3.pdf>
- Bosset, P. (2005). *Reflections on the scope and limits of the duty of reasonable accommodation in the field of religion*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. https://www.cdpcj.qc.ca/storage/app/media/publications/religion_accommodation_opinion.pdf
- Canadian Human Rights Commission (2005). *Duty to accommodate: Frequently asked questions and answers*. CHS. https://www.chs.ca/sites/default/files/uploads/duty_to_accommodate_frequently_questions.pdf

Canadian Human Rights Commission (n.d.) *Home Page*. Canadian Human Rights Commission <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en>.

Cooperman, A. (2016, April 15). *Many Americans don't argue about religion – or even talk about it*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2016/04/15/many-americans-dont-argue-about-religion-or-even-talk-about-it/>.

Faus, A. (2020). *Observe & report: How to take time off for religious reasons*. *The Muse*. <https://www.themuse.com/advice/observe-report-how-to-take-time-off-for-religious-reasons>.

Flayton, B. (2020). *The gay rights movement has an anti-semitism problem*. *Jewish Journal*. https://jewishjournal.com/culture/first_person/311160/the-gay-rights-movement-has-an-anti-semitism-problem/.

Government of Canada, Department of Justice, Electronic Communications. (2022, April 5). *The Canadian charter of rights and freedoms*. <https://www.justice.gc.ca/eng/csj-sjc/rfc-dlc/ccrf-ccd/>.

Government of Canada, Statistics Canada. (2022, October 26). *The Daily – The Canadian census: A rich portrait of the country's religious and ethnocultural diversity*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026b-eng.htm>.

Greenhalgh, H. (2020, Dec 17). *Faith leaders are taking a stand against LGBT+ discrimination*. Weforum.org. <https://www.weforum.org/agenda/2020/12/global-faith-leaders-lgbt-conversion-therapy-discrimination/>

Hayden, B. (2020). *What is the difference between faith and religion?* Spirit Restoration. <https://www.spiritrestoration.org/religion/difference-between-faith-and-religion/#:~:text=Faith%20and%20religion%20are%20not%20the%20same%20thing, don%E2%80%99t%20have%20to%20be%20religious%20to%20have%20faith>.



Hawkes, B. (2015). *Spirituality and sexuality. You can have both*. TEDxToronto. <https://www.youtube.com/watch?v=7NGB5rQKkpM&t=1s>

JCal: Jewish calendar, Hebrew calendar with Jewish holidays. (n.d.). Jcal.com. <https://jcal.com/>.

Jukier R., Woehrling J. (2015) *Religion and the secular state in Canada*. McGill University. https://www.mcgill.ca/law/files/law/jukier_2015_religion_and_the_secular_state.pdf

Ilp, A. M. A. (n.d.). *2023 Hindu festivals calendar, Hindu Tyohar calendar for Dublin, Leinster, Ireland*. Drikpanchang. <https://www.drikpanchang.com/calendars/hindu/hinducalendar.html>.

LOTL Staff. (2021, May 29). *Safe spaces? Being Muslim in the Queer community*. Lesbians On the Loose. <https://www.lotl.com/lifestyle/religion-spirituality/safe-spaces-being-muslim-in-the-queer-community/>

Molina, A. (2022, February 11). *New academic journal will challenge notion that religions hate queer and trans people*. Religion News Service. <https://religionnews.com/2022/02/11/new-academic-journal-to-explore-how-trans-and-queer-people-create-their-own-religious-spaces/>.

Muhsina T. N., Hashmi H. (2022, January 24). *Religious symbols, liberalism, and laïcité in Quebec*. Traversing Tradition. <https://traversingtradition.com/2022/01/24/religious-symbols-liberalism-and-laicite-in-quebec/#:~:text=In%202019%2C%20the%20law%20known%20as%20Bill%2021%2C,boards%20from%20adhering%20to%20this%20religious%20symbols%20ban>

Nast, C. (n.d.). *Can you be religious and Queer?* [Video]. Them. <https://www.them.us/video/watch/can-you-be-religious-and-queer>.



- Olivares, X. (2018, May 3). Religion and Queerness can coexist – LGBTQ+ people of faith tell all. *Them*. <https://www.them.us/story/queer-and-religious>.
- Ortigo, K., PhD. (2015, June 19). *How faith and religion affect the LGBT community's mental health*. Anxiety.org. <https://www.anxiety.org/lgbt-religion-faith-anxiety>.
- Pew Research Center. (2020, July 27). *Many Americans don't argue about religion – or even talk about it | Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2016/04/15/many-americans-dont-argue-about-religion-or-even-talk-about-it/>.
- Saskatchewan Human Rights Commission (2016). *A guide to application forms & interviews for employers and job applicants*. Saskatchewan Human Rights Commission. https://saskatchewanhumanrights.ca/wp-content/uploads/2020/03/SHRC_App-Forms-and-Interviews.pdf
- Statistics Canada. (2022). *In 20 years, the proportions of the population who reported being Muslim, Hindu or Sikh have doubled*. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/cg-b002-eng.htm>
- Ontario Human Rights Commission (2008). *Policy on creed and the accommodation of religious observances*. Ontario Human Rights Commission. https://www.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_on_creed_and_the_accommodation_of_religious_observances.pdf
- Statistics Canada (2022). *The Canadian census: A rich portrait of the country's religious and ethnocultural diversity*. The Daily. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221026/dq221026b-eng.htm>

World Economic Forum. *Faith leaders are taking a stand against LGBT+ discrimination*. (2020, December 17). Weforum.org. <https://www.weforum.org/agenda/2020/12/global-faith-leaders-lgbt-conversion-therapy-discrimination/>.



1.1

Onze choses à faire pour favoriser l'inclusion des personnes croyantes de la communauté 2SLGBTQI



Vous trouverez ci-dessous des lignes directrices générales pour mettre en place des espaces accueillants pour les personnes 2SLGBTQI de toute confession. Pour obtenir des conseils propres à chaque communauté religieuse, **nous vous invitons à consulter les trousseaux individuelles à leur sujet à la Section 3.**

1. Intervenez lorsque vous entendez des biais antireligieux au sein de votre organisation ou de la communauté 2SLGBTQI en général. La discrimination au sein des communautés confessionnelles et à l'encontre des personnes croyantes est assez courante. Dénoncez les généralisations et les remarques discriminatoires, même si elles ne sont pas adressées à une personne en particulier. Mettez en place un processus clair et simple pour signaler et aborder les cas de discrimination ayant lieu au sein de votre organisation. Encouragez et aidez votre personnel et les personnes accédant aux espaces de votre organisation à développer une compréhension de la diversité fondée sur l'équité.

2. Faites comprendre clairement que les personnes 2SLGBTQI croyantes sont bienvenu-es dans l'organisation. Ce message doit être clair avant même le recrutement des bénévoles et du personnel et être renforcé de façon régulière par des énoncés de l'organisation ou par des activités qui confirment l'engagement de l'organisation à mettre fin à toute forme d'oppression, y compris basée sur la religion.

3. Invitez votre personnel et vos bénévoles à vous faire savoir leurs besoins en leur expliquant que votre organisation propose des adaptations pour motif religieux. Faire connaître le type de soutien que propose votre organisation peut encourager les employé-es à se renseigner sur les congés existants pour célébrer des cérémonies culturelles ou des journées d'importance religieuse, ainsi que sur les restrictions alimentaires ou



concernant l'utilisation de la cuisine. Lorsqu'ils commencent à s'ouvrir sur leurs besoins, demandez-leur s'il y a d'autres pratiques religieuses que l'organisation pourrait soutenir.

4. **Faites appel aux personnes 2SLGBTQI croyantes pour comprendre leurs expériences et points de vue uniques.** Ne faites pas de suppositions par rapport à ce dont elles pourraient avoir besoin ou ce qu'elles pourraient attendre de vos services ou espaces pour qu'ils soient plus sécuritaires et accueillants. De même, ne supposez pas que vos espaces sont perçus comme neutres du point de vue de la foi. Évitez de faire des suppositions et des jugements sur la tolérance et le soutien de leur famille et de la communauté immédiate. Tout le monde ne se sent pas à l'aise de parler de foi et de culture, alors assurez-vous de respecter les conditions de la personne lorsque vous échangez avec elle. Reconnaissez également que quand vous parlez avec une personne 2SLGBTQI croyante,

vous n'avez le point de vue que d'une personne. Aucune foi n'est monolithique et toute expérience est différente.

5. **Sensibilisez votre personnel et vos bénévoles au caractère intersectionnel des questions 2SLGBTQI et de la foi** en encourageant leur développement professionnel continu et en créant des espaces où mener des discussions ouvertes, sécuritaires et courageuses sur ces sujets. Appuyez-vous sur des ressources telles que le guide de discussion *Sharing Different Faith Traditions* (en anglais seulement) de l'organisme International Partnership on Religion and Sustainable Development et le portail de ressources du Rainbow Faith and Freedom.

6. **Renseignez-vous auprès des membres de votre organisation ou de votre communauté pour savoir si celles-ci ont déjà été touchées par des attaques fondées sur la religion.** Prenez en compte la façon dont cela pourrait affecter



les personnes 2SLGBTQI croyantes et leurs relations avec les autres. Tout comme les membres de la communauté 2SLGBTQI sont affecté·es lorsque des attaques sont dirigées à la communauté 2SLGBTQI, les membres de groupes religieux sont affecté·es lorsque leur communauté religieuse est attaquée. Dénoncez l'évènement publiquement, mais évitez d'ajouter du stress aux personnes concernées en attirant l'attention sur leur foi. Choisissez plutôt un moment privé pour voir comment va la personne et si elle a besoin de soutien et sous quelle forme.

7. Consultez un calendrier interreligieux avant de finaliser les dates des évènements de bureau ou communautaires. Faites un effort concerté pour éviter de planifier des évènements lors de jours sacrés. Si vous ne pouvez pas éviter une date en particulier, permettez aux employé·es ou aux bénévoles de ne pas être présent·es à l'évènement, sans conséquence.

8. Prenez en compte la façon dont la célébration des fêtes telles que Noël et Pâques au travail peut affecter les employé·es qui ne sont pas chrétien·nes. Lancez des conversations avec les employé·es et les invité·es non chrétien·nes pour savoir comment l'organisation pourrait être plus inclusive lors de ces fêtes et mettez en place une stratégie coordonnée, tenant compte de la communauté, pour favoriser l'inclusion autour des fêtes. Inclure quelques symboles d'autres traditions religieuses parmi toutes les décorations de Noël, par exemple, peut accentuer le sentiment d'instrumentalisation. Aussi, ne supposez pas automatiquement que les employé·es non chrétien·nes n'aiment pas célébrer les fêtes chrétiennes. Certaines personnes voient cela comme l'occasion de participer à un rassemblement culturel et social avec des ami·es et des collègues.



9. **Réviser vos politiques et processus concernant les jours de congés rémunérés**, notamment pour permettre de demander des congés pour les journées d'importance religieuse ou communautaire. Disposez d'une politique claire et équitable concernant les fermetures de l'organisation, les jours fériés et les congés pour célébration culturelle ou religieuse. Puisque les fêtes peuvent tomber dès les premiers jours d'un nouvel emploi ou d'un nouveau programme communautaire, veillez à réviser ces processus pendant l'intégration/l'orientation de l'employé·e et à ce qu'ils puissent être appliqués facilement, rapidement et de façon continue.

10. **Expliquez clairement et avec transparence comment l'organisation lutte contre l'oppression** et comment chaque personne peut aider les personnes croyantes à accéder aux espaces de l'organisation. Rassurez le personnel et les utilisateur·rices de service qu'il n'y a, comme toujours, pas de place pour la discrimination ou le prosélytisme et encouragez tou·tes les employé·es à réfléchir à leurs biais et préjugés à l'égard des opinions religieuses sur la sexualité et le genre.

11. **Améliorez votre niveau global de littératie religieuse afin d'en apprendre plus sur les autres et d'évaluer vos propres biais potentiels.** Le Centre de littératie religieuse civique décrit la littératie religieuse civique comme le fait de :

1. Comprendre la diversité interne des groupes de vision du monde;
2. Comprendre la diversité externe des groupes de vision du monde;
3. Reconnaître l'influence des aspects socioculturels, politiques et économiques de la société sur les groupes de vision du monde, et vice versa, dans le passé et le présent;
4. Reconnaître la nécessité d'inclure les différentes visions du monde religieuses, spirituelles et non religieuses dans l'ensemble de la conversation;



5. Reconnaître que les visions du monde ont une signification personnelle importante pour les individus religieux, spirituels et non religieux. Cela nous amène à discuter de ces visions du monde depuis le point de vue propre à un individu ou une communauté et non depuis la vision du monde d'une autre personne ou d'un autre groupe, tout en nous faisant comprendre que les individus qui partagent la même vision du monde peuvent avoir des croyances, expressions, interprétations et terminologies différentes pour la décrire, en fonction d'un certain nombre de facteurs (tels que la situation personnelle, le lieu, le contexte politique, etc.).

Le développement de la littératie religieuse civique peut permettre aux individus et aux organisations de mieux interagir avec les membres de leur société.





1.2

La littératie religieuse civique au Canada

La littératie religieuse est un outil de compréhension qui aide les personnes à s'intéresser aux personnes, croyances, cultures, organisations et institutions religieuses, spirituelles et non religieuses de façon académique. Elle aide les personnes à observer, poser des questions et écouter, sans avoir à être en accord ou en désaccord avec ce qu'enseigne une religion particulière. De cette façon, la littératie religieuse peut aider les personnes à mieux interagir, vivre et travailler ensemble.

Le [Centre de littératie religieuse civique](#) explique que la littératie religieuse repose sur cinq principes :

1.

Comprendre qu'il existe une diversité interne au sein de chaque groupe

religieux.

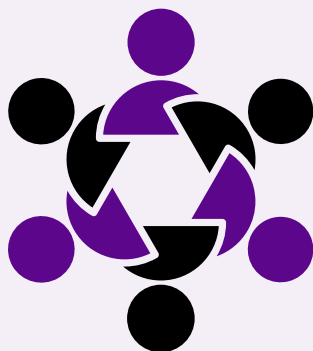
Par exemple : certaines personnes 2SLGBTQI sont chrétiennes, hindoues, autochtones, juives, musulmanes ou sikhes. Chaque religion comprend également des personnes de divers genres, capacités, origines ethniques et raciales et langues.

2.

Comprendre que chaque groupe de vision du monde est différent, malgré

leurs similarités.

Par exemple : la fête de Diwali est largement reconnue comme étant une fête importante pour les communautés d'Asie du Sud, mais elle est célébrée de façon différente et n'a pas la même signification pour les hindou-es, les jaïn-es et les sikh-es. Même au sein de chaque religion, la fête de Diwali peut être célébrée de différentes façons en fonction de l'ethnicité et de la région d'origine.



3.

Reconnaître que chaque religion a évolué dans le passé et évolue à l'heure actuelle en raison des influences socioculturelles, politiques et économiques des sociétés qui les entourent. De même, cela implique de constater la façon dont les religions ont affecté ces aspects de la société par le passé et continuent de le faire de nos jours.

Par exemple : historiquement, certains groupes autochtones acceptaient différentes expressions du genre et de la sexualité, mais cela a évolué avec le temps, en raison du colonialisme. Pourtant, aujourd'hui, les Canadien·nes reconnaissent les personnes 2Spirit parce que certaines personnes autochtones ont revendiqué cette identité.

4.

Reconnaître que la littératie religieuse est liée à un contexte particulier. La littératie religieuse au Canada doit inclure les différentes visions du monde religieuses, spirituelles et non religieuses dans l'ensemble de la conversation.

Le recensement canadien de 2021 montre que plus de 40 % des Canadien·nes au Yukon, en Alberta et en Colombie-Britannique n'ont pas d'appartenance religieuse et que la population non religieuse augmente avec le temps. Bien qu'il soit difficile de faire un suivi du nombre de disciples du mouvement néopaïen, en raison de la stigmatisation et du caractère secret de celui-ci, les données disponibles indiquent qu'il y a de plus en plus de pratiquant·es et que la perception du public à l'égard de groupes tels que la Wicca et d'autres nouveaux mouvements religieux en Amérique du Nord s'améliore. De plus, la croissance démographique chez les Premières Nations et les peuples métis et inuits continue de dépasser celle chez les Canadien·nes non autochtones (à un taux de 9,5 % contre 5,3 %), et de nombreuses personnes ont exprimé le désir d'apprendre (et potentiellement d'adopter) les croyances et pratiques spirituelles



traditionnelles autochtones. Ces statistiques soulignent l'importance d'aborder la littératie religieuse au Canada en tenant compte du contexte particulier.

5.

Savoir que la signification personnelle de la foi peut varier d'une personne à l'autre.

Pour cette raison :

1. Sachez que les personnes parlent de leur foi depuis leur propre point de vue ou celui de leur communauté et que celui-ci peut être influencé par différents facteurs, tels que les circonstances, le lieu, le contexte politique, etc.
2. Faites attention à ne pas imposer une façon de voir le monde à une autre personne ou un autre groupe lorsque vous parlez de sa religion.

Par exemple : en fonction de la façon dont une personne considère ou incarne cette partie de son identité, elle peut parler de « foi » pour faire référence à sa croyance, tandis que d'autres peuvent utiliser les mots « culture », « philosophie », « mode de vie », « religion », « spiritualité » ou « vision du monde ». Il est important de ne pas baser votre compréhension de leur foi sur votre propre vision du monde.



Sources et suggestions de ressources

Chan, W. Y. A., Mistry, H., Zaver, A., Reid, E. & Jafralie, S. (2019). [Recognition of context and experience: A civic-based Canadian conception of religious literacy.](#) *Journal of Beliefs and Values*. DOI: [10.1080/13617672.2019.1587902](#)

Patrick, M & Chan, W. Y. A. (2022). [“Can I Keep My Religious Identity and Be a Professional? Evaluating the Presence of Religious Literacy in Education, Nursing, and Social Work Professional Programs across Canada.”](#) *Educ. Sci.*, 12(8), 543; <https://doi.org/10.3390/educsci12080543>

« Qu’est-ce que la littératie religieuse civique au Canada? »
<https://ccrl-clrc.ca/work/civic-religious-literacy/>

Explications fournies par :

Erin Reid, Phd, et W. Y. Alice Chan, PhD, co-fondatrices du Centre de littératie religieuse civique.



1.3

Calendrier interreligieux



Légende

En gras

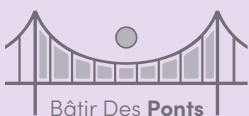
fête importante (éviter de planifier des évènements sur ces dates)

En gras violet

Journée importante pour la communauté 2SLGBTQI



Commence au coucher du soleil



Journée	Groupe religieux	2024	2025	2026	Remarques
Janvier					
Anniversaire du gourou Gobind Singh	Sikh	5 janv.	5 janv.	5 janv.	Même jour chaque année.
Épiphanie	Chrétien	6 janv.	6 janv.	6 janv.	Même jour chaque année. Célébrée par de nombreux·euses catholiques d'origine méditerranéenne ou latino-américaine.
Noël (orthodoxe)	Chrétien	7 janv.	7 janv.	7 janv.	Même jour chaque année.
Lohri	Sikh	14 janv.	13 janv.	13 janv.	Mi-janvier.
Makar Sankranti / Pongal	Hindou	15 janv.	14 janv.	14 janv.	
★ Tou Bichvat	Juif	24-25 janv.	12-13 févr.	1 ^{er} -2 févr.	



Février

Saint-Valentin	Chrétien	14 févr.	14 févr.	14 févr.	Même jour chaque année. Origine chrétienne, mais fête largement laïcisée au Canada aujourd'hui.
★ Lailat al Miraj	Musulman	8 févr.	27 janv.	15-16 janv.	
Maha Shivaratri	Hindou	8 mars	15 févr.	15 févr.	Fin février/début mars.
Semaine de sensibilisation au spectre aromantique	2SLGBTQI	18-24 févr.	21-27 févr.	16-22 févr.	A lieu la troisième semaine de février.
Mercredi des Cendres	Chrétien	14 févr.	5 mars	18 févr.	Fin février/début mars.



Mars

★ Pourim	Juif	24-25 mars	14-15 mars	2-3 mars	Début/fin mars. Commence le soir du 24 mars 2024 et du 14 mars 2025.
★ Holi	Sikh, Hindou	25 mars	14 mars	3 mars	Début/mi-mars
Hola Mohalla	Sikh	26 mars	15 mars	3 mars	Mars.
St. Patrick's Day	Chrétien	17 mars	17 mars	17 mars	Même jour chaque année. Origine chrétienne, mais fête largement laïcisée au Canada aujourd'hui.
★ Lailat al Bara'ah	Musulman	25 févr.	14 févr.	3 févr.	Deux semaines avant le ramadan.
Ugadi / Hindu New Year	Hindou	9 avril	30 mars	19 mars	Fin mars/début avril.
Ramadan	Musulman	10 mars -9 avril	1-30 mars	17 févr. -18 mars	Dure 29-30 jours. A lieu 10-12 jours plus tôt chaque année.
Rama Navami	Hindou	16 avril	5 avril	26 mars	Fin mars/début avril.
Journée de visibilité transgenre	2SLGBTQI	31 mars	31 mars	31 mars	Même jour chaque année.



Avril

Dimanche des Rameaux	Chrétien	24 mars	13 avril	29 mars	Dimanche avant Pâques.
★ Pessah	Juif	22-30 avril	12-20 avri	1 ^{er} -9 avril	Fin mars/début avril. 8 derniers jours : seuls les jours 1, 2, 7 et 8 sont considérés comme étant semblables au shabbat et ont des limitations en termes de travail et d'activités.
Journée internationale de l'asexualité	2SLGBTQI	6 avril	6 avril	6 avril	Même jour chaque année.
Vendredi saint	Chrétien	29 mars	18 avril	3 avril	Vendredi avant Pâques.
Pâques (catholique, protestant)	Chrétien	31 mars	20 avril	5 avril	Fin mars/début avril.
Pâques (orthodoxe)	Chrétien	5 mai	20 avril	12 avril	Avril/début mai.
Vaisakhi	Sikh, Hindou	13 avril	14 avril	14 avril	À peu près à la même date chaque année.
★ Laylat al Qadr	Musulman	6 avril	27 mars	16 mars	La date peut varier en fonction de la météo.



Anniversaire du Guru Angad Dev	Sikh	18 avril	18 avril	18 avril	Même jour chaque année.
★ Aïd-el-Fitr	Musulman	10 avril	30 mars	20 mars	La date peut varier en fonction de la météo.
Journée de visibilité lesbienne	2SLGBTQI	26 avril	26 avril	26 avril	Même jour chaque année.



Mai

Lag Ba'Omer	Juif	26 mai	16 mai	5 mai	
Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie	2SLGBTQI	17 mai	17 mai	17 mai	Même jour chaque année.
Journée de la fierté agenre	2SLGBTQI	19 mai	19 mai	19 mai	Même jour chaque année.
Journée de la visibilité pansexuelle et panromantique	2SLGBTQI	24 mai	24 mai	24 mai	Même jour chaque année.
★ Chavouot	Juif	11-13 juin	1-3 juin	21-23 mai	Mi-mai/mi-juin. Dure deux jours. Commence le soir du 11 juin 2024 et du 1 ^{er} juin 2025.
Pentecôte	Chrétien	19 mai	8 juin	24 mai	Tombe toujours un dimanche.



Juin

Anniversaire du martyr du Guru Arjan Dev Sahib	Sikh	16 juin	16 juin	16 juin	Même jour chaque année.
Semaine des Fiertés	2SLGBTQI	24-30 juin	23-29 juin	29 juin-3 août	Dure toute la semaine de juin.
Solstice d'été	Autochtone	20 juin	21 juin	21 juin	Coïncide avec la Journée nationale des peuples autochtones
Saint-Jean-Baptiste	Chrétien	24 juin	24 juin	24 juin	Célébrée au Québec et dans certaines parties du Canada français. Même jour chaque année. Origine chrétienne, mais fête largement adaptée au Canada aujourd'hui.
Jour d'Arafat - Hajj	Musulman	15 juin	6 juin	26 mai	
Aïd al-Adha	Musulman	16 juin	7 juin	27 mai	



Juillet

Danse du soleil/ Okan (principalement en AB, SK et au MB)	Autoch- tone	Varie	Varie	Varie	Au début ou au milieu de l'été. La date varie en fonction des communautés.
Semaine de la visibilité non binaire	2SLGBTQI	9-15 juill.	14-20 juill.	13-19 juill.	Commence le lundi de la semaine de la Journée de la visibilité non binaire.
Journée de la visibilité non binaire	2SLGBTQI	14 juill.	14 juill.	14 juill.	Même jour chaque année.
Hégire - Nouvel An musulman	Musul- man	7 juill.	26 juin	17 juin	
Jour de l'Achoura/de Muharram	Musul- man	17 juill.	5 juill.	26 juin	



Août

Krishna Janmashtami	Hindou	26 août	16 août	3 sept.	Mi-août/début septembre.
----------------------------	--------	---------	---------	---------	--------------------------

September

Onam	Hindou	15 sept.	5 sept.	25-27 août	Fin août/début septembre.
★ Roch Hachana	Juif	2-4 oct.	22-24 sept.	11-13 juill.	Début septembre/ mi-octobre. Dure trois jours.
Semaine de la visibilité bisexuelle	2SLGBTQI	16-23 sept.	16-23 sept.	16-23 juill.	Mêmes jours chaque année.
Ganesh Chaturthi	Hindou	7 sept.	27 août	15 sept.	Late August/ mid-September. Lasts ten days.
Journée de la bisexualité	2SLGBTQI	23 sept.	23 sept.	23 sept.	Mêmes jours chaque année.



Octobre

Mois de l'histoire LGBT	2SLGBTQI	1er-31 oct.	1er -31 oct.	1er-31 oct.	Tout le mois d'octobre.
Mawlid	Musulman	15 sept.	4 sept.	26 août	A lieu 10-13 jours plus tôt chaque année. Certain-es musulman-es chiites célèbrent cette fête cinq jours plus tard.
Journée nationale d'affirmation de son identité	2SLGBTQI	11 oct.	11 oct.	11 oct.	Mêmes jours chaque année.
Navaratri	Hindou	3-12 oct.	22 sept.-1 ^{er} oct.	11-19 oct.	Dure neuf jours.
Semaine de la fluidité de genre	2SLGBTQI	17-24 oct.	17-24 oct.	17-24 oct.	Mêmes jours chaque année.
Journée des pronoms	2SLGBTQI	16 oct.	15 oct.	21 oct.	Troisième mercredi d'octobre
Anniversaire du Guru Granth Sahib	Sikh	20 oct.	20 oct.	20 oct.	Mêmes jours chaque année.
Semaine de la visibilité asexuelle	2SLGBTQI	21-27 oct.	20-26 oct.	19-25 oct.	Dernière semaine entière d'octobre.
Dusshera	Hindou	12 oct.	2 oct.	19 oct.	Dernière (9 ^e) journée du Navaratri



Journée de la visibilité intersexe	2SLGBTQI	26 oct.	26 oct.	26 oct.	Mêmes jours chaque année.
Veille de la Toussaint (Halloween)	Chrétien	31 oct.	31 oct.	31 oct.	Même jour chaque année. Fête largement laïcisée au Canada aujourd'hui.
★ Yom Kippour	Juif	11-12 oct.	1 ^{er} -2 oct.	20-21 sept.	Fin septembre/ début octobre. A lieu dix jours avant le début de Roch Hachana. Commence le soir du 11 octobre 2024 et du 1er octobre 2025
★ Souccot	Juif	16-23 oct.	6-13 oct.	25 sept. -2 oct.	Fin septembre/ début octobre. A lieu cinq jours avant Yom Kippour. Dure sept jours. La première journée est considérée comme une fête importante. Commence le soir du 16 octobre 2024 et du 6 octobre 2025.



Novembre

Mois de la sensibilisation aux personnes trans	2SLGBTQI	1 ^{er} -30 nov.	1 ^{er} -30 nov.	1 ^{er} -30 nov.	Tout le mois de novembre.
Toussaint	Chrétien	1 ^{er} nov.	1 ^{er} nov.	1 ^{er} nov.	Mêmes jours chaque année.
Journée des parents trans	2SLGBTQI	3 nov.	2 nov.	1 ^{er} nov.	Premier dimanche de novembre
Journée du souvenir intersexe	2SLGBTQI	8 nov.	8 nov.	8 nov.	Mêmes jours chaque année.
Diwali	Sikh, Hindou	29 oct. -2 nov.	19-23 oct.	8-12 nov.	Fin octobre/début novembre. Dure cinq jours. Le troisième jour est le plus important.
Bandi Chhor Divas	Sikh	31 oct.	20 oct.	8 nov.	Fin octobre/début novembre
Semaine de la sensibilisation aux personnes trans	2SLGBTQI	11-17 nov.	10-16 nov.	9-15 nov.	La deuxième semaine de novembre.
Journée du souvenir trans	2SLGBTQI	20 nov.	20 nov.	20 nov.	Mêmes jours chaque année.
Anniversaire du martyr du gourou Tegh Bahadur Sahib	Sikh	24 nov.	24 nov.	24 nov.	Mêmes jours chaque année.



Guru Nanak Birthd Anniversaire du gourou Nanak	Sikh	27 nov.	27 nov.	27 nov.	Mêmes jours chaque année.
Décembre					
Journée de la fierté pansexuelle	2SLGBTQI	8 déc.	8 déc.	8 déc.	Même jour chaque année.
★ Hanoukka	Juif	25 déc. -2 janv.	13-22 déc.	4-12 déc.	Fin novembre/ décembre/janvi- er. Dure huit jours. Commence le soir du 25 décem- bre 2024 et du 13 décembre 2025.
Solstice d'hiver	Autoch- tone	21 déc.	21 déc.	21 déc.	Même jour chaque année.
Quviasukvik (inuit)	Autoch- tone	24 déc. -7 janv.	24 déc. -7 janv.	24 déc. -7 janv.	Même jour chaque année.



Noël (catholique, protestant)	Chrétien	25 déc.	25 déc.	25 déc.	Même jour chaque année.
--------------------------------------	----------	---------	---------	---------	-------------------------



1.4

Éléments à prendre en compte pour les politiques de travail



Vous trouverez ci-dessous une liste d'éléments à prendre en compte pour mettre en place des pratiques et politiques de travail qui favorisent l'inclusion religieuse au sein de votre organisation. Ces éléments peuvent être mis en œuvre sous la forme de politiques individuelles ou intégrés à des politiques ou documents de procédure existants. Veillez à consulter un·e avocat·e en droit du travail ou un·e consultant·e en ressources humaines pour vous assurer que les éléments que vous ajoutez sont en accord avec la législation locale.

Politiques relatives aux heures travaillées et aux congés standards

Congé pour décès:

Proposer aux employé·es un congé pour faire le deuil de membres de leur famille choisie ou de personnes ne faisant pas partie de leur famille permet non seulement de reconnaître que la composition de chaque famille/ communauté est différente, mais également de leur donner du temps pour faire le deuil d'Aîné·es ou d'autres chef·fes spirituel·les. De nombreuses religions et cultures ont des rites funéraires particuliers, dont la durée dépasse le nombre minimum légal de jours de congé habituellement accordés par les lieux de travail. Pour reconnaître et soutenir divers rites funéraires, il est nécessaire que les organisations fassent preuve d'une certaine créativité et flexibilité, et surtout, fassent confiance à leurs employé·es.

Exemple: les employé·es de Facebook (désormais Meta) se voient accorder jusqu'à 20 jours de congés de décès rémunérés et jusqu'à six semaines de congés rémunérés pour prendre soin d'un·e proche malade. [En savoir plus sur les politiques de congé de Meta](#) (en anglais seulement).



Congé pour pratiques culturelles :

La façon dont une organisation définit un « congé pour pratiques culturelles » peut varier, mais en général, il s'agit d'un congé rémunéré pour permettre aux employé·es autochtones de participer à des activités cérémonielles, culturelles, spirituelles ou en lien avec le territoire.

Exemple: la University of British Columbia définit un congé pour pratiques culturelles comme : « un évènement cérémoniel, culturel ou spirituel qui comprend tout évènement important pour les pratiques culturelles d'un·e employé·e s'identifiant comme autochtone », et accorde jusqu'à deux jours de congés rémunérés. [En savoir plus sur la politique de congé pour pratiques culturelles de la UBC](#) (en anglais seulement).

Horaires de travail flexibles :

Autoriser les employé·es à commencer et finir leurs journées à des heures différentes peut contribuer à répondre à plusieurs de leurs besoins, notamment à celui de participer à des pratiques religieuses ou spirituelles sur leurs jours de travail.

Exemple: une politique de travail flexible pourrait permettre aux employé·es de travailler certains jours de la semaine à la place d'autres. Par exemple, permettre à un·e employé·e de travailler le dimanche pour compenser ses absences hebdomadaires pour respecter le Shabbat.



Jours fériés :

Il peut être nécessaire de faire preuve de créativité pour que le lieu de travail cesse d'être centré sur les fêtes chrétiennes. Les solutions habituellement mises en place comprennent :

Les congés mobiles

Il s'agit d'un nombre déterminé de jours rémunérés qu'un·e employé·e peut prendre à sa discrétion. Ces congés peuvent être pris pour célébrer une fête ou toute autre journée importante. Les congés mobiles profitent à tou·tes les employé·es tout en reconnaissant que les employé·es **ne célèbrent pas** tou·tes les mêmes **fêtes**.

Échange de jours fériés

Il s'agit d'autoriser les employé·es à échanger les jours fériés de l'organisation contre d'autres journées qu'ils célèbrent. Avec cette solution, l'employé·e travaille pendant un jour férié pour ensuite pouvoir prendre congé pour l'Aïd, par exemple.

Journée de bénévolat :

La communauté et le don à autrui sont des composantes importantes de la pratique religieuse ou spirituelle. Pour y rendre hommage, les organisations peuvent décider d'offrir un certain nombre de congés rémunérés par an à leurs employé·es pour leur permettre de faire du bénévolat dans leur communauté, au nom de l'organisation.

Exemple: Animikii, une entreprise de technologie autochtone, offre une journée par an à ses employé·es pour faire du bénévolat dans leur communauté. [En savoir plus sur la façon dont Animikii soutient le bénévolat de son personnel](#) (en anglais seulement).



Politiques relatives à la tenue, à la présentation et à l'expression religieuse

Code vestimentaire :

Si un lieu de travail n'applique pas de code vestimentaire, la question ne se pose pas et la politique de lutte contre la discrimination au travail assure une protection contre la discrimination fondée sur la tenue, la présentation et l'expression religieuse. Toutefois, si un code vestimentaire est nécessaire, la politique devrait prendre en compte les besoins des personnes croyantes et permettre l'expression religieuse, sous la forme du port de la barbe, du hijab, de la croix et du turban.

Pratiques organisationnelles

Bien que les politiques posent les attentes officielles envers les employé-es et décrivent leurs protections, ce sont les pratiques réelles qui démontrent l'engagement réel de l'organisation envers l'inclusion. Cet engagement passe par l'action. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de pratiques inclusives envers les personnes croyantes.

Besoins alimentaires particuliers :

Une organisation peut montrer son engagement envers les personnes croyantes en proposant un large choix de plats aux événements, notamment en incluant des options végétariennes, véganes, halal et casher.

Elle pourrait également mettre en place un règlement pour l'utilisation de la cuisine ou proposer des espaces dédiés au rangement de différents aliments pour les personnes suivant un régime alimentaire particulier en raison de leur religion.



Salles de recueillement :

Également appelées « salles de réflexion », il s'agit d'un espace pour la prière, la relaxation, les cérémonies spirituelles ou la réflexion, mis à la disposition de tou·tes les employé·es.

Exemple: le siège social de CIBC à Toronto propose des salles de réflexion où s'adonner à la prière ou à la méditation, ainsi que des salles où les employé·es musulman·es peuvent se laver avant la prière. [En savoir plus sur les salles de réflexion mise à disposition par CIBC](#) (en anglais seulement).

Formation du personnel et perfectionnement professionnel :

Il s'agit de fournir aux employé·es des occasions de développer leurs compétences culturelles et d'élargir leur compréhension de diverses pratiques religieuses, spirituelles et

culturelles pour les aider à trouver des valeurs communes¹¹. L'éducation aux compétences culturelles peut également aider l'organisation à anticiper les différents besoins des employé·es et à y répondre, et ainsi éviter que les personnes croyantes aient à porter la responsabilité d'éduquer les autres.

Exemple: dans certaines confessions, les personnes de différents genres ne peuvent pas se toucher et donc se serrer la main pour se saluer. Certaines religions interdisent la célébration d'anniversaire ou la participation à des événements tels qu'Halloween. Les formations qui abordent ces sujets et recommandent des solutions alternatives peuvent permettre à toutes les personnes concernées d'éviter de faire face à des situations gênantes.

11 Hasan, E. (2022). Embracing workplace religious diversity and inclusion: Key challenges and solutions.



Le fait de proposer ce genre d'occasions d'apprentissage continu montre que le leadership s'engage envers l'inclusion. Les employé·es à tous les niveaux de l'organisation doivent être encouragé·es à participer activement à ce genre de formations.

Objectifs d'apprentissage de l'organisation :

Avant d'investir du temps et de l'argent dans une multitude de modules de formation, il est important de vous demander *pourquoi* vous entreprenez ces apprentissages. Formuler des objectifs d'apprentissage clairs favorisera un meilleur engagement des employé·es et permettra de s'assurer que les formations serviront à atteindre un but précis en termes d'apprentissage.



Références

- Cando. (2022, Nov 22). *Decolonizing HR Practices with Robyn Ward*. [Vidéo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=6paKusCSmzU>
- Dujay, J. (2022, July 20). *Why quiet spaces for spiritual or religious employees make sense*. Canadian HR Reporter. <https://www.hrreporter.com/focus-areas/culture-and-engagement/why-quiet-spaces-for-spiritual-or-religious-employees-make-sense/368379>
- Harris, A. (2017, April 24). *The bigger lesson from Facebook's new bereavement leave policy*. Fast Company. <https://www.fastcompany.com/40410046/the-bigger-lesson-from-facebooks-new-bereavement-leave-policy>
- Hart, D. and Brady, N., 2005. Spirituality and archetype in organizational life. *Business ethics quarterly*, 15(3), 409–428.
- Hasan, E. (2022). *Embracing workplace religious diversity and inclusion: Key challenges and solutions*. Palgrave Macmillan.
- Imprimeur de la Reine. (2013). (rep.). Rapport de recherche et de consultation sur les droits de la personne et la croyance (parties IV et V). www.ohrc.on.ca/sites/default/files/consultation%20report_creed%20human%20rights%20research%20and%20consultation%20report.pdf
- SHRM. (n.d.). *Navigating Religious Beliefs in the Workplace*. Society for Human Resource Management. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/accommodating-religion,-belief-and-spirituality-in-the-workplace.aspx>
- Syed, J., Klarsfeld, A., Ngunjiri, F. W., & Härtel, C. E. J. (2017). Introduction: The complex interface of work and religion. In J. Syed, A. Klarsfeld, F. Wambura Ngunjiri, & C. Härtel (Eds.), *Religious diversity in the workplace* (pp. 1–5). Cambridge University Press.

