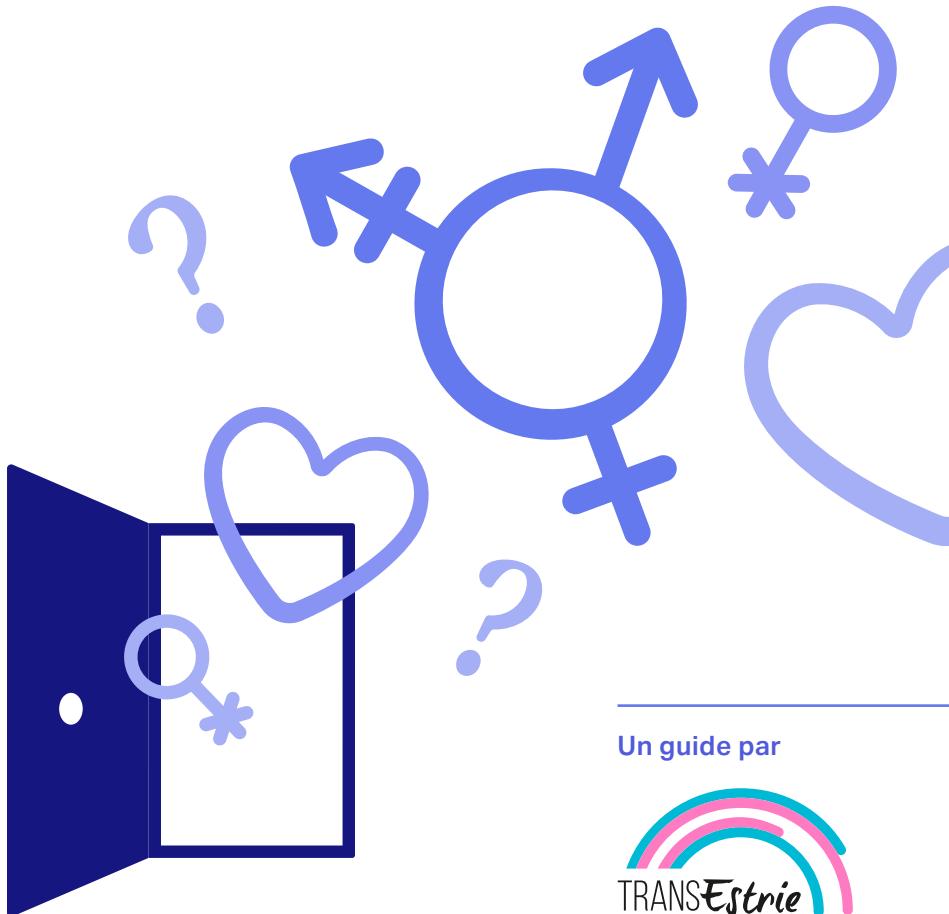


Hébergements pour *toustes*

Comment rendre son organisme
plus inclusif aux personnes
trans et non-binaires



Un guide par





Avec la participation financière de :

Québec

Chargé de projet et rédaction

Nikk Raun

Aide à la rédaction

Sam Vaillancourt

Charlie Lapierre-Léonard

Théo-Rose Fréchette

Graphisme

Théo-Rose Fréchette

Remerciements

Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse

Sam Vaillancourt

Beck LaFlamme de La Débrouille

Élysabeth Grenier de La maison jaune

Noah Benoit du Collectif consenti

Alexandre Tremblay-Roy du SHASE

Joannie Lasnier du CIME

Séré Beauchesne Lévesque

Ce projet a été réalisé avec
la participation financière du
Gouvernement du Québec.



Hébergements pour *toustes*

Table des matières

Contexte.....	2
La loi	4
Réflexion.....	7
L'inclusion de personnes de la pluralité de genre	8
Comment est-ce que mon organisme peut mieux desservir les personnes TNB?.....	10
Pour aller plus loin	13

Contexte

De nombreuses personnes transgenres et non-binaires (TNB) estiment que beaucoup d'organismes et de services communautaires **ne sont pas suffisamment préparés** pour servir les personnes transgenres. Plusieurs organisations **hésitent à offrir des services non-mixtes**, car elles ne se sentent pas suffisamment formées pour répondre aux demandes de la population transgenre et non-binaire.

L'objectif de cet outil est d'aider les organismes à évaluer la manière dont ils traitent actuellement les personnes transgenres et non-binaires et à déterminer s'ils souhaitent ouvrir leurs services à une population de la diversité de genre.



Hébergements pour *toustes*

De nombreuses personnes transgenres et non-binaires (TBN) estiment que les organisations et de services communautaires ne sont pas suffisamment préparés pour servir les personnes transgenres. Il existe également des personnes transgenres non-binaires, car elles ne se sentent pas suffisamment formées pour répondre aux demandes de la population transgenre et non-binnaire.

L'objectif de cet outil est d'aider les organisations à évaluer la manière dont elles traitent actuellement les personnes transgenres et non-binaires et à déterminer si elles souhaitent offrir leurs services à une population de la diversité de genre.

[Téléchargez le guide PDF](#)

Table des matières

La loi
Réflexion
L'inclusion de personnes de la pluralité de genre
Comment est-ce que mon organisation peut mieux desservir les personnes trans et non-binaires?
Connaissances de base
Ofer un safe space
Avec plus loin
Vous voudrez aller encore plus loin?



La loi

Pour respecter la population vivante par vos services, vous devez des obligations en vertu de la loi québécoise.

- Droit à la vie, santé, l'intégrité, et la liberté (Article 1, Charte québécoise)
- Droit à la dignité (Article 4, Charte québécoise)
- Droit à la reconnaissance des droits et libertés (Article 10, Charte Québécoise)
- Droit à la vie privée (Article 9 / Article 35, Code civil québécois)
- Droit au secours (Article 2, Charte québécoise)
- Droit à la cessation de l'infraction des droits (Article 49, Charte québécoise)

Réflexion

???

Voici quelques questions à poser sur votre organisation et son fonctionnement.

Que veut dire «l'inclusion», selon:

A qui il s'adresse vos services? Qu'est-ce qu'il

À quoi ressemble votre usager-e habituel-le?



Ce guide est aussi disponible en ligne, sous forme de page web. Cette page contient encore plus de ressources pour vous aider à rendre vos services plus inclusifs!

[transestri.org/fr/
hebergements-pour-toustes](http://transestri.org/fr/hebergements-pour-toustes)

La loi

Peu importe la population visée par vos services, vous avez des obligations aux yeux de la loi québécoise.



Droit à la vie, sûreté, l'intégrité, et la liberté (Article 1, Charte québécoise)

« Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. »

La Charte québécoise reconnaît à toute personne le droit à la sécurité, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. Cela signifie que chacun a le droit d'être protégé contre les menaces et les situations qui affectent son bien-être physique, émotionnel et psychologique. Elle protège également le droit de chacun à prendre des décisions personnelles sans pression extérieure.

Par exemple... Forcer un client à divulguer son orientation sexuelle ou identité de genre pourrait constituer un risque pour sa sécurité personnelle et avoir des conséquences négatives sur son bien-être.

Droit à la dignité (Article 4, Charte québécoise)

« Toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. »

Selon la charte québécoise, toute personne a droit au respect de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. La dignité se définit comme le fait de mériter du respect et de la valeur inhérente à toute personne.

Droit à la reconnaissance des droits et libertés (Article 10, Charte Québécoise)

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap. »

Ce droit à l'égalité de tous protège contre la discrimination basée sur les caractéristiques personnelles susmentionnées. Le concept d'identité de genre, d'expression de genre, et d'orientation sexuelle sont protégés par cet article.

Par exemple... Le marqueur X comme désignation du sexe à l'état civil a été reconnu comme fondamental pour le respect de la dignité (Article 4) des personnes non binaires et ne peut pas être discriminé (Article 10).

Droit au secours (Article 2, Charte québécoise)

« Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours. Toute personne doit porter secours à celui dont la vie est en péril, personnellement ou en obtenant du secours, en lui apportant l'aide physique nécessaire et immédiate, à moins d'un risque pour elle ou pour les tiers ou d'un autre motif raisonnable. »

Toute personne dont la vie est en danger imminent a le droit d'être aidée, et l'on est légalement tenu de fournir une aide dans la limite des moyens raisonnables et d'une manière qui garantisse notre sécurité.

Droit à la vie privée (Article 5 / Article 35, Code civil québécois)

« *Toute personne a droit au respect de sa vie privée.* »

« *Toute personne a droit au respect de sa réputation et de sa vie privée.* »

Toute personne a droit à l'intimité de sa vie privée et à ce que les détails personnels de son identité ne soient pas divulgués sans son consentement. Ce droit est également protégé par l'article 35 du Code civil québécois.

Par exemple... Rendre obligatoire la divulgation de l'identité sexuelle constituerait une violation du droit à la vie privée. Un juge de la Cour suprême a statué que « ...les informations personnelles qu'une personne transgenre doit être libre de partager avec qui elle veut, quand elle le veut, et non pas dans le cadre d'interactions routinières avec des étrangers » 2021 QCCS 191.

Droit à la cessation de l'infringement des droits (Article 49, Charte québécoise)

« *Une atteinte illicite à un droit ou à une liberté reconnu par la présente Charte confère à la victime le droit d'obtenir la cessation de cette atteinte et la réparation du préjudice moral ou matériel qui en résulte.* »

En cas d'atteinte illicite et intentionnelle, le tribunal peut en outre condamner son auteur à des dommages-intérêts punitifs. »

Toute interférence ou violation des droits donne à la victime le droit d'exiger la cessation de l'atteinte à ces droits et, dans le cas où la violation est intentionnelle ou illégale, la victime peut demander des dommages-intérêts punitifs.



Réflexion

Voici quelques questions à poser sur votre organisme et son fonctionnement.

Quelle est la mission de votre organisme?

Quels sont les devoirs des services des organismes?

Que veut dire « l'inclusion », selon vous?

**À qui s'adressent vos services?
Qu'est-ce qui unit vos usagèr·es?**

À quoi ressemble votre usagèr·e habituel·le?

Avez-vous des problèmes de conflits (usagèr·es, admin)? Comment réglez-vous ces conflits?

L'inclusion des personnes de la pluralité de genre

Les questions suivantes peuvent servir pour mieux comprendre comment les politiques d'un organisme peuvent aider ou nuire à l'accessibilité des services aux personnes de la pluralité de genre.

Quelles procédures/façons de faire sont différentes en fonction du genre/sexe de la personne usagère? Est-ce que cette distinction est utile et nécessaire?

Est-ce que certaines de nos façons de faire pourraient involontairement rendre une personne trans ou non-binaire inconfortable?

Est-ce que nous utilisons un langage involontairement cissexiste* ou cisméritatif?**



* Cissexiste

L'affirmation de l'identité cisgenre comme norme sociale ou comme étant supérieure aux autres identités de genre. (*Lexique sur la diversité sexuelle et de genre, SCF*)

Par exemple... Si une personne non-binaire participait à une discussion de groupe et qu'iel déclarait que ses pronoms sont « iel », et le groupe décide que ce serait trop difficile et lui demande de choisir entre « il » ou « elle ».

** Cisnormatif

Système de normes et de croyances souvent implicites et inconscientes qui renforce l'imposition de l'identité cisgenre comme seul mode de vie ou seule identité de genre légitime. (*Lexique sur la diversité sexuelle et de genre, SCF*)

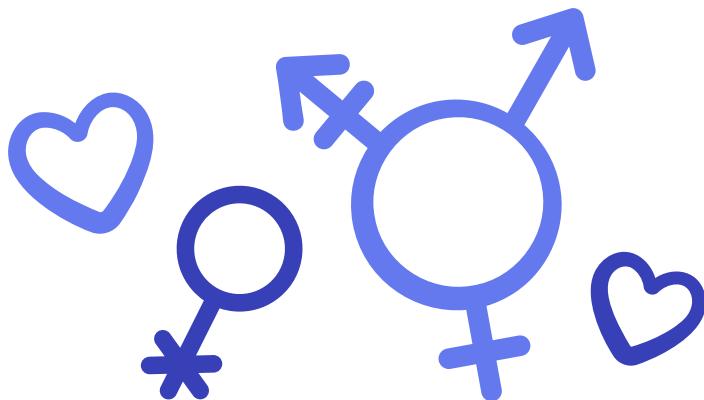
Par exemple... Avoir seulement des toilettes séparées entre « homme » et « femme ».



Comment est-ce que mon organisme peut mieux desservir les personnes TNB?

Bonne nouvelle! Il existe de nombreuses façons de mieux servir la population de la pluralité de genre et d'améliorer l'accès des personnes queer à vos services. Il existe des formations, des guides et d'autres organismes qui peuvent vous aider à rendre vos services plus ouverts.

Les liens suivants proposent différentes façons d'apprendre à promouvoir l'inclusivité des personnes de la pluralité de genre dans votre organisme, ainsi que différentes ressources pour mieux comprendre les identités queer et le vocabulaire utilisé pour les décrire.



Lexique sur la diversité sexuelle et de genre

Lexique sur la diversité sexuelle et de genre du Bureau de lutte contre l'homophobie et la transphobie du Québec. (Français)



<cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/Violences/LEX-lexique-diversite-sexuelle-genre-FR-SCF.pdf>

Une introduction à la santé des personnes bispirituelles : questions historiques, contemporaines et émergentes

Résumé de l'histoire des personnes bispirituel·les et comment le colonialisme à affecté la culture autour de ces personnes. Le but de la publication est d'explorer les attentes de la santé uniques à ces personnes. (Français)



www.ccnsa.ca/525/Une_introduction_%C3%A0_la_sant%C3%A9_des_personnes_bispirituelles_questions_historiques,_contemporaines_et_%C3%A9mergentes_.nccah?id=156

Guide pratique pour des municipalités québécoises inclusives des personnes LGBTQIA2+

Guide publié par le Conseil québécois LGBT sur l'inclusion dans les milieux communautaires et la sensibilisation des équipes aux réalités queer. Le guide inclut des recommandations spécifiques pour différents niveaux d'engagement au public dans une perspective intersectionnelle (ie. administrative, policière, etc).



conseil-lgbt.ca/guidemuni

Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail

Guide de perspective légale, au niveau des droits et responsabilités des employeurs, syndicats, et employé·es. Le guide inclut un résumé de l'évolution des droits des personnes LGBTQ au Canada, et des appendices de différents organismes concernés.



https://tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2020/02/1819-289_1-GuideTrans-Employeurs_FR_web-FINAL.pdf

Trouvez plus
de ressources à :



[transestrie.org/fr/
hebergements-pour-toustes](http://transestrie.org/fr/hebergements-pour-toustes)

Pour aller plus loin

Si vous souhaitez examiner plus en profondeur les éléments que vous pouvez mettre en place dans votre organisation pour mieux servir les personnes TNB, voici une liste adaptée de l'organisation FORGE à prendre en considération.

- ! Cette liste a pour but de montrer les nombreuses façons dont votre organisme peut devenir plus inclusif aux personnes de la pluralité de genre ; il n'est PAS nécessaire d'avoir TOUS ces éléments en place !

Politiques

- Politique de non-discrimination pour les usagèr·es, client·es et employé·es qui inclut explicitement la discrimination basée sur l'orientation et/ou l'identité de genre
- Politiques de plaintes pour les usager·es, client·es, employé·es
- Le(s) système(s) informatique(s) incluent les pronoms
- Les informations sur le genre (ancien nom, pronoms, sexe assigné à la naissance) des personnes trans sont confidentielles, à la discréction de l'usager·e

Services séparés par genre

- Il est clairement établi aux usagèr·es et aux employé·es, qui est inclus dans les services séparés par le genre
- Les politiques établissent explicitement comment les personnes trans et non-binaires vont être placées dans des services séparés par le genre (à la discréction de l'usagèr·e)
- La décision du placement d'usagèr·es TNB dans des services séparés par le genre est protégée contre les plaintes d'autres usagèr·es, lorsque ces plaintes se basent sur le genre

- Si les jeunes sont impliqués, les politiques sont adaptées pour accommoder les jeunes trans, non-binaires, et non-conformes dans le genre
- Les politiques sont en accord avec les lois provinciales et fédérales (voir la section « La loi »)

Accompagnement

- Les usagères déterminent leur niveau de confort à dévoiler leur orientation/genre
- Politique pour les employées qui indique comment intervenir si un·e autre professionnel·le morinomme* l'usager·e (selon la discréction de l'usager·e)
- En accompagnant une personne TBN, faire de son mieux pour trouver des professionnel·les qui ont de l'expérience avec les personnes trans et non-binaires

* **Morinommer**

Morinommer ou *deadnamer*, de l'anglais *deadname*, désigne l'action de s'adresser à une personne trans ou de parler d'une personne trans en **utilisant son prénom de naissance**, appelé morinom, alors que celle-ci **a choisi et utilise un autre prénom**.

Premier contact

- L'équipe qui s'occupe des appels se présentent avec leur nom et leur(s) prénom(s), et demandent ceux de l'usager·e
- Les formulaires incluent un endroit où écrire un prénom d'usage qui peut différer du prénom légal
- Les formulaires incluent un endroit où écrire ses pronoms
- Les formulaires qui demandent le sexe/genre incluent des options autre que homme/femme, ont un champ vide où écrire soi-même, ou ne demandent pas le sexe/genre du tout
- Les questions sur le statut des relations incluent les relations non-traditionnelles (de même genre, plusieurs partenaires)

Fournir des articles d'affirmation du genre

- Des vêtements, sous-vêtements et souliers pour femmes en tailles plus larges
- Des vêtements, sous-vêtements et souliers pour hommes en tailles plus petites
- Des vêtements, sous-vêtements et souliers neutres en genre d'une variété de tailles
- Maquillage, rasoirs, perruques, et produits menstruels (Disponibles à toutes les usagères)
- Des produits pour 'tucker', des gaffs, des binders
- Des prothèses mammaires et péniques (packers)

Inclusion des employé·es trans et non-binaires

- Les employé·es peuvent transitionner facilement au travail
- Les employé·es peuvent avoir accès à la salle de bain et au vestiaire qui s'aligne avec leur identité
- Les informations sur le genre de ces employé·es (ancien nom, pronoms, sexe assigné à la naissance) sont confidentielles

Salles de bain

- Des toilettes pour personnes à mobilité réduite sont disponibles à tous les genres
- Des toilettes individuelles sont accessibles à tous les genres
- La signalisation indique que toutes les usagères sont bienvenues d'utiliser les toilettes qui s'accordent à leur genre
- Politique de non-harcèlement qui s'applique spécifiquement aux salles de bain

Modèles de service

- Le curriculum, et les informations données reconnaissent tous les genres
- Contenu spécifique aux personnes trans
- L'équipe reconnaît que les personnes trans seront des usager·es des services

Publicités et communications

- Les publicités et communications montrent des images de tous les genres
- Le langage utilisé est inclusif de tous les genres

Références externes

- Les références externes sont *toutes* évaluées pour prendre en compte les personnes trans et non-binaires
- L'équipe ne suppose pas qu'une ressource externe sera sécuritaire pour les personnes trans et non-binaires
- La charge n'est pas à l'usager·e de trouver ces ressources sécuritaires

Législature et subventions

- L'équipe est au courant des lois et législatures provinciales et fédérales concernant les personnes trans et non-binaires
- L'équipe (ou un membre de l'équipe) est au courant des bourses et subventions possibles liées à la discrimination basée sur l'identité de genre
- Les statistiques qui sont nécessaires pour obtenir les subventions basées sur l'identité de genre sont anonymes et protègent les usagèr·es

Formations

- L'équipe est formée en sensibilisation sur les personnes trans et non-binaires
- L'équipe est formée à adresser les biais et préjugés envers les personnes trans et non-binaires
- Les formations sur la sensibilisation et les préjugés sont courantes et en continu
- L'équipe se sent confortable d'adresser les remarques et préjugés des usagèr·es et autres membres de l'équipe

Visibilité et relations publiques

- L'équipe est permise et/ou encouragée à participer à des actions de justice sociale
- Évaluation d'expériences passées avec des usagèr·es TNB. Comment ça s'est passé? Si ça s'est mal passé, pourquoi? Avoir une procédure écrite pour évaluer la situation.
- Est-ce que l'organisme est perçu comme genre? Le nom est-il genre?
 - Si oui, y aura-t-il une discussion pour le changer?
 - Est-ce que le changement du nom reflète un changement de valeurs à l'organisme?
- Promouvoir et/ou participer aux activités des organismes LGBTQ dans la région
- Collaborer avec les organismes LGBTQ de la région pour des projets
- Encourager les organismes LGBTQ à participer aux événements de votre organisme



Il n'est pas nécessaire d'avoir tous ces éléments en place : ils servent de suggestions et d'exemples de comment mieux accueillir les personnes TNB.



Si vous avez d'autres questions pour rendre votre espace plus inclusif et queer-friendly, nous offrons des formations pour les professionnels et les organismes ! Nous pouvons vous aider à mieux évaluer les besoins uniques de votre organisme.

N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse info@transestrie.org ou au **(873) 989-1289**.



Pour avoir des copies papier de ce guide et découvrir d'autres guides, visitez

transestri.org/ressources



Avec la participation financière de :

Québec