

LA VITRINE

Depuis 2009, la Coalition des familles LGBT (CF-LGBT) forme les professionnel.le.s œuvrant auprès des familles et des jeunes dans divers milieux afin de les outiller à créer des milieux plus ouverts et inclusifs de la diversité sexuelle et de genre. Au fil du temps, l'équipe d'animation a remarqué que ces professionnel.le.s ont généralement une grande ouverture d'esprit, mais que celle-ci n'est pas toujours visible.

Ainsi, *La Vitrine* est un outil qui a été créé dans le but de vous permettre d'amorcer ou de poursuivre une réflexion sur l'inclusion des personnes et des familles issues de la diversité sexuelle et/ou de la pluralité des genres dans votre organisme (que ce soit un organisme communautaire, un service de garde, un établissement du réseau de la santé et des services sociaux ou même une école) ainsi que de vous offrir des pistes de solution pour adapter vos pratiques. **Sept domaines d'intervention** ont été ciblés. Cet outil peut être utilisé sur une base régulière afin de suivre les progrès de votre organisation.



Coalition des
Familles LGBT
LGBT Family Coalition

En partenariat avec :

Québec



MATÉRIEL DE PROMOTION

Le matériel promotionnel comprend notamment :

- Dépliants, feuillets d'information, etc.;
- Médias sociaux (Facebook, Twitter, Instagram, etc.);
- Site web (votre propre site web ou celui où votre page est hébergée);
- Publicité effectuée dans le quartier / la ville / la région (affiches, journaux locaux, bottins de ressources, etc.).

Réflexion :

- Parmi ces éléments, quels sont les signes qui démontrent explicitement votre ouverture à la diversité sexuelle et de genre?
- Selon vous, comment votre organisme pourrait-il mieux démontrer son ouverture via son matériel promotionnel?

Pistes de solution :

- S'il y a des photos ou des images sur votre matériel de promotion, pensez à inclure différents modèles familiaux (familles homoparentales, multiethniques, pluriparentales, monoparentales, transparentales, etc.).
 - Il ne s'agit pas d'enlever toutes les photos présentes sur votre matériel promotionnel, mais bien de présenter un visuel diversifié afin de mieux communiquer vos valeurs et votre ouverture aux personnes qui recherchent vos services.
- Qu'il y ait des photos ou non, vous pouvez également inclure une phrase démontrant votre ouverture à toutes sortes de familles, par exemple :

« À [nom de votre organisme], nous traitons avec grand respect la spécificité et la diversité de chaque personne et de chaque famille. Nous accueillons toutes les familles : monoparentales, adoptives, d'accueil, de diverses origines ethnoculturelles, avec deux parents (peu importe leur orientation sexuelle ou leur identité de genre) recomposées, élargies, polyparentales, transparentales, pluriparentales, avec enfants qui habitent avec leur(s) parent(s) ou non, etc. Nous valorisons une diversité de personnes, de valeurs et de points de vue afin de bâtir une communauté solide et inclusive ».

Cela peut, par exemple, être inclus dans votre énoncé de mission, qui se retrouve probablement déjà sur votre matériel de promotion.

2

ESPACE PHYSIQUE

L'espace physique comprend notamment :

- Enseigne (à l'extérieur / sur la porte / dans les fenêtres);
- Décorations à l'intérieur (affiches, photos, etc.);
- Écrêteaux, consignes, etc.;
- Coin jouets, bibliothèque, etc.
- Toilettes / vestiaires.

Réflexion :

- Tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de votre organisme, quels sont les signes d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre ?
- Pensez-vous que les personnes LGBT+ se sentent incluses et voient que leur réalité est représentée dans votre organisme ?
- Est-ce que votre espace renforce les stéréotypes sexuels (ex. : coin des jouets pour filles, coins des jouets pour garçons) ?
- Selon vous, comment votre organisme pourrait-il mieux démontrer son ouverture à la diversité sexuelle et de genre dans l'espace physique ?

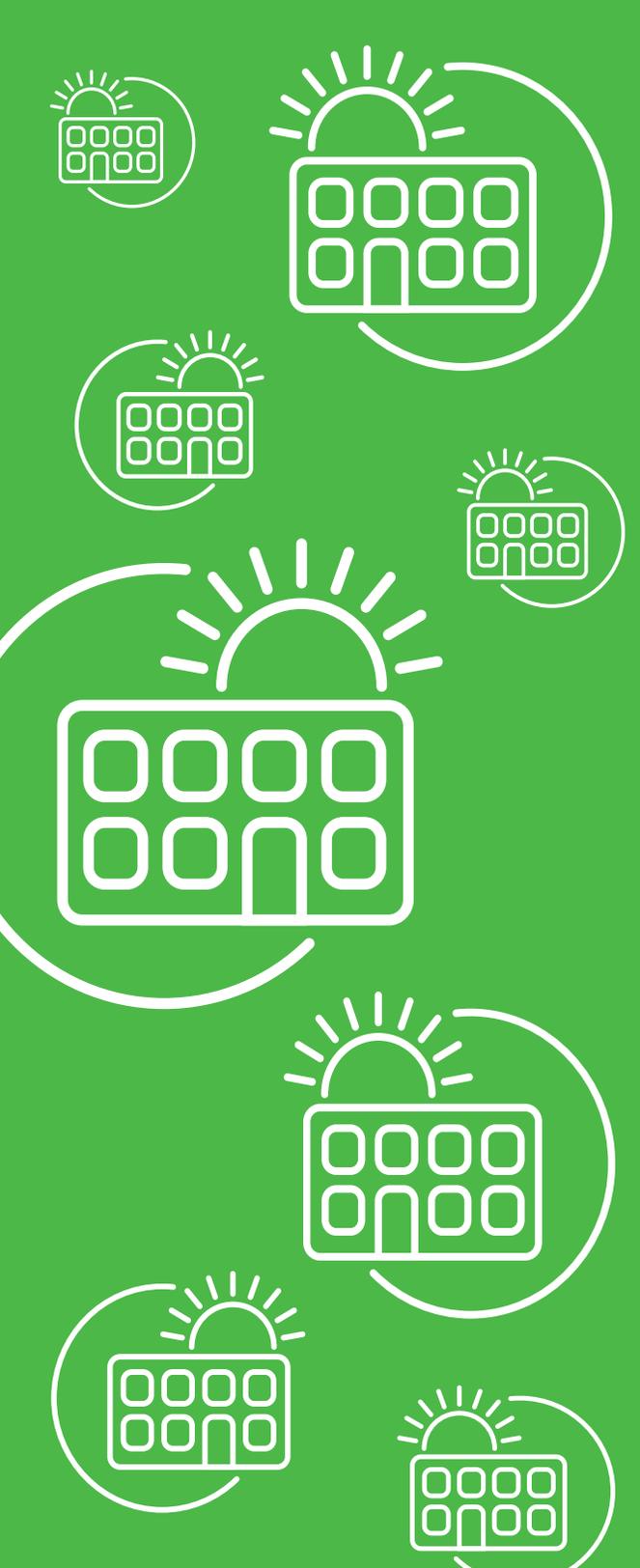
Pistes de solution :

- Hors des murs de votre organisme, pensez à inclure un signe d'ouverture à la diversité sexuelle et de genre, que ce soit dans votre enseigne à l'extérieur de la bâtisse, sur la porte ou dans une fenêtre. Cela peut être :
 - un ou de petits drapeaux représentant les diverses minorités sexuelles et de genre;
 - un collant affichant votre adhésion au réseau des allié.e.s de votre région, s'il y a lieu.
- S'il y a des photos, des images ou des affiches de divers organismes sur vos murs, pensez à inclure différents modèles familiaux (familles homoparentales, multiethniques, pluriparentales, monoparentales, transparentales, etc.) ainsi que différents organismes et ressources LGBT+.
 - Il ne s'agit pas d'enlever toutes les photos et les affiches présentes dans votre organisme, mais bien de présenter un visuel diversifié afin de mieux communiquer vos valeurs et votre ouverture aux personnes qui utilisent vos services.

2

ESPACE PHYSIQUE (SUITE)

- Vous pouvez apposer les affiches « Il existe toutes sortes de familles » ou « Zone d'ouverture » créées par la Coalition des familles LGBT afin de rendre visible votre ouverture.
 - Contactez les organismes LGBT+ de votre ville / région / province pour leur demander des affiches.
- Qu'il y ait des photos ou non, vous pouvez également afficher votre mission (ou tout autre document similaire) qui pourrait inclure une phrase démontrant votre ouverture à toutes sortes de familles, par exemple :
- « À [nom de votre organisme], nous traitons avec grand respect la spécificité et la diversité de chaque personne et de chaque famille sans égard à leur origine ethnique, leur religion, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur expression de genre ou leurs valeurs et points de vue. Les propos et gestes homophobes, transphobes, racistes, sexistes et les insultes sur l'expression de genre ne sont pas acceptés ici. »**
- Il peut y avoir différents écriteaux ou consignes sur vos murs. Assurez-vous qu'ils soient inclusifs.
- Par exemple, vous pouvez utiliser les écriteaux de toilette non genrée créés par Santé Arc-en-ciel Ontario et mis en ligne sur le site de la Coalition des familles LGBT (familieslgbt.org/outils) dans la section « Milieux sécuritaires et inclusifs : pistes concrètes ».
- La présence de livres et de films représentant une diversité sexuelle et de genre (et d'autres diversités) est un autre signe important de votre ouverture.
- Pour trouver des livres et des films qui présentent notamment une diversité sexuelle et de genre, référez-vous aux listes répertoriées sur le site de la Coalition des familles LGBT (familieslgbt.org/outils) dans la section « Livres et vidéos ».
- Si vous travaillez avec des enfants, vous pouvez placer les jouets de manière à éviter de créer une division genrée entre les enfants et stimuler leur créativité.
- Afin de permettre à vos membres de s'exprimer sur vos pratiques et modes de fonctionnement, vous pouvez installer une boîte à suggestions dans un endroit discret (ex. : dans la salle de bain). Une courte phrase peut y être inscrite afin d'inviter vos membres à communiquer avec vous, par exemple : « Aidez-nous à faire preuve de plus d'inclusion ! ».



3

ACTIVITÉS

Les activités comprennent notamment :

- Groupes de discussion, conférences, sorties, « drop-in », ateliers, etc.;
- Promotion et appel à participation;
- Les personnes ou le(s) sous-groupe(s) à qui s'adressent vos activités.

Réflexion :

- Vos activités sont-elles inclusives des personnes LGBT+ ? Leur réalité y est-elle représentée et prise en compte ? Est-ce que certaines de vos activités excluent une portion de votre clientèle ?
- Avez-vous des activités divisées selon le genre (féminin / masculin) des individus qui y participent ? Cette division exclut-elle des gens ?
- Dans les activités offertes, quels sont les éléments qui démontrent votre inclusion de la diversité sexuelle et de genre ?
- Selon vous, quelles actions votre organisme pourrait-il poser pour faire preuve de plus d'inclusion dans ses activités ?

Pistes de solution :

- Lors de groupes de discussion, de conférences, de sorties ou d'autres activités, assurez-vous que les thématiques choisies reflètent et incluent les réalités des personnes utilisant vos services et, plus largement, qu'elles représentent la diversité de la société québécoise.
 - Consultez vos membres à savoir ce qui les intéresse. Cela peut être fait de manière anonyme avec une boîte à suggestions par exemple (voir la section « Espace physique »).
- En ce qui concerne la participation aux activités, il peut être tout à fait bénéfique d'organiser des activités s'adressant plus spécifiquement à des groupes minorisés ou pouvant vivre de la discrimination ou de l'exclusion lors d'activités se déroulant en grand groupe. Cela crée un espace plus sécuritaire leur permettant d'échanger sur leurs expériences en tant que groupe minorisé.
 - Par exemple, il pourrait être pertinent d'offrir un groupe de discussion s'adressant plus spécifiquement aux familles monoparentales ou aux familles immigrantes, car elles peuvent vivre des défis particuliers qui ne font généralement pas partie du quotidien des familles avec deux parents ou des familles d'origine québécoise.
 - Par contre, il faut faire attention à ne pas renforcer les stéréotypes et stigmatiser ces groupes minorisés.

ACTIVITÉS (SUITE)

- + Par exemple, si un livre présentant une famille homoparentale est choisi pour une lecture aux enfants, cette activité ne doit pas s'adresser uniquement aux familles homoparentales. L'invitation doit être lancée à toutes les familles, car elles peuvent toutes bénéficier de cette activité, au même titre que si le livre présentait une famille hétéroparentale.
- Il en est de même lorsque les activités sont divisées selon le genre (mères / femmes / filles d'un côté et pères / hommes / garçons de l'autre). Que ces activités s'adressent aux enfants ou aux adultes, il est important de réfléchir si cette division est empreinte d'hétérosexisme¹, si elle exclut des personnes ou si elle renforce les stéréotypes de genre. Si oui, réfléchissez aux objectifs que vous voulez atteindre avec cette activité. La division est-elle nécessaire pour les atteindre ? Si oui, comment pourrait-on diviser le groupe pour mieux inclure les personnes et les familles issues de la diversité sexuelle et de genre tout en atteignant les objectifs visés au départ ? De nos jours, les rôles parentaux sont de plus en plus diversifiés, c'est-à-dire de moins en moins campés dans les rôles de genre traditionnels, et il peut y avoir plus de deux parents impliqués dans la vie de l'enfant / des enfants (familles pluriparentales, polyparentales ou recomposées, par exemple).
- + Par exemple, au service de garde, vous créez une journée Princesses (pour les filles) et Chevaliers (pour les garçons). Ceci renforce les stéréotypes de genre et ne laisse que peu de place aux enfants pour faire un choix. Afin d'ouvrir un espace permettant à chaque enfant de s'exprimer plus librement, vous pouvez plutôt parler d'une journée Contes merveilleux. Les enfants pourront alors décider du rôle qui les intéresse d'incarner et cela stimulera d'autant plus leur créativité. Peut-être certain.e.s choisiront de se déguiser autrement qu'en princesse ou en chevalier ou voudront incarner un rôle qui n'est habituellement pas associé à leur genre.
- Les conférences ou ateliers de sensibilisation offerts par des organismes LGBT+ dans votre région ou les activités clés en main que vous pouvez vous-mêmes animer sont un autre moyen d'aborder la diversité sexuelle et de genre avec vos membres. Elles contribuent à démystifier les réalités des personnes et des familles LGBT+ et font en sorte que ces personnes et ces familles ne portent pas le fardeau de la démystification de leur propre réalité auprès des autres membres de l'organisme.
- Pour les enfants, dans les sections « Activités à faire en classe : préscolaire-primaire » et « Activités à faire en classe : secondaire » du site web de la Coalition des familles LGBT (famillesLGBT.org/outils), vous trouverez toutes sortes d'activités à réaliser pour aborder la diversité avec les enfants et adolescent.e.s.
- Pour les adultes, vous pouvez inviter des organismes LGBT+ à faire un atelier avec vos membres. Quant à vos activités, tant dans leur titre, leur publicité que leur contenu, pensez à vous adresser aussi aux familles LGBT+ en adoptant un langage inclusif (voir la section « Langage ») et en y représentant leur réalité.

¹ L'hétérosexisme réfère à l'affirmation de l'hétérosexualité comme norme sociale ou comme étant supérieure aux autres orientations sexuelles. L'hétérosexisme se manifeste de plusieurs façons, notamment lorsqu'on présume de l'hétérosexualité de toutes les personnes qu'on rencontre.

4

COLLABORATIONS

La collaboration avec des groupes LGBT+ peut prendre plusieurs formes :

- Participer aux activités de ces groupes et en faire la promotion;
- Organiser conjointement des activités, des événements, etc.;
- Échanger votre matériel promotionnel;
- Connaître les ressources LGBT+ de votre ville / région / province.

Réflexion :

- Avez-vous une offre d'activités représentant les familles LGBT+ ?
- Quelles activités de démystification sur les réalités LGBT+ pouvez-vous offrir à tous vos membres ?
- Quels sont les groupes LGBT+ de votre ville / région ?
- Avec qui et comment votre organisme pourrait-il collaborer pour pouvoir offrir des activités, des services et des ressources qui sont plus spécifiques aux personnes LGBT+ et qui permettent à l'ensemble de vos membres d'être plus sensibilisés aux réalités LGBT+ ?

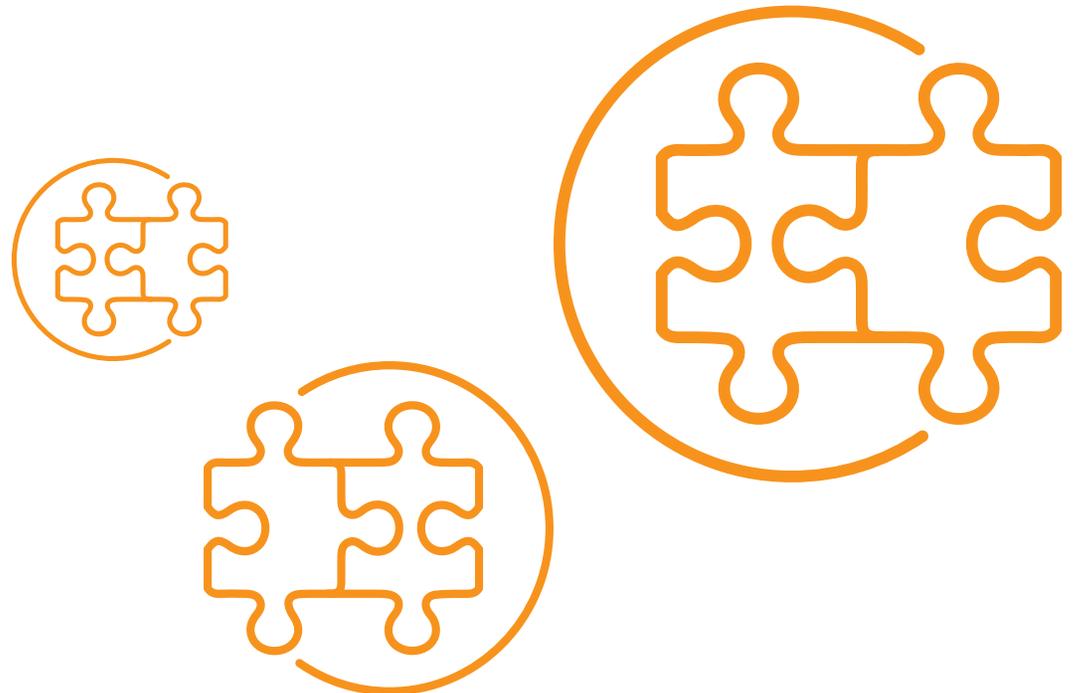
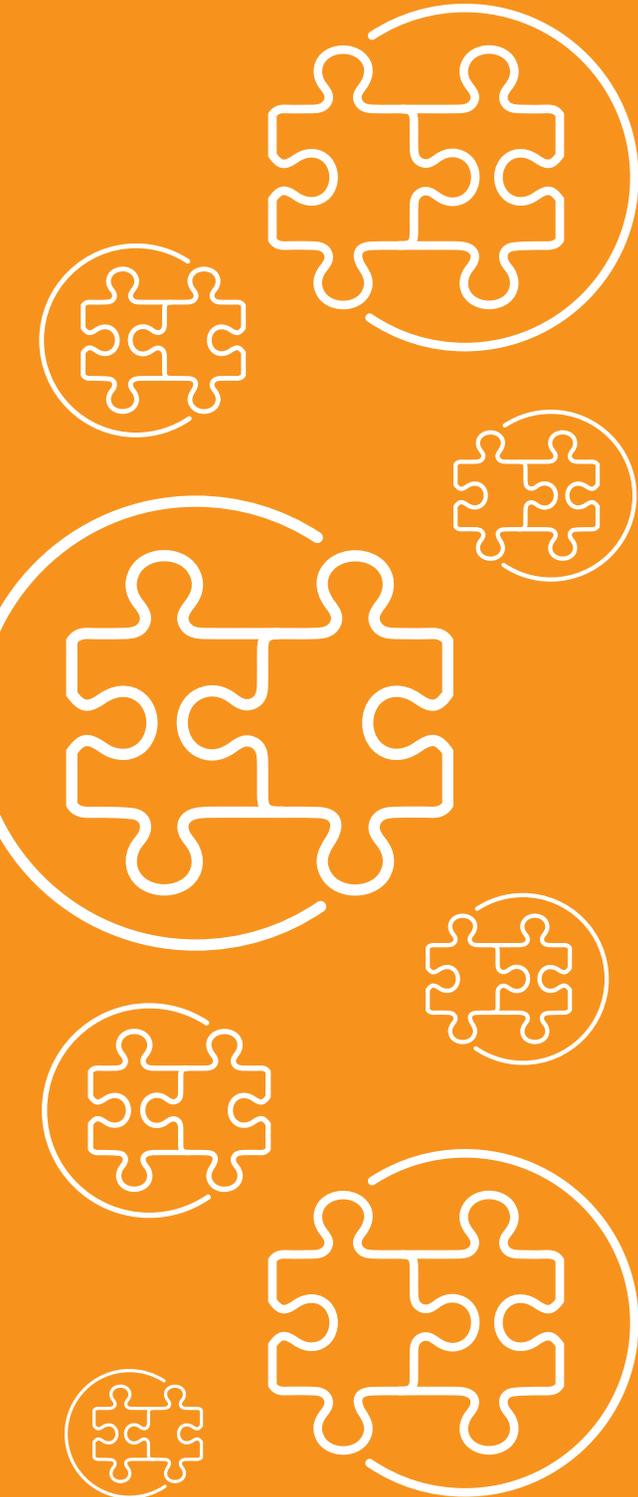
Pistes de solution :

- Si vous ne connaissez pas déjà les ressources communautaires et institutionnelles LGBT+ de votre ville / région ou celle à l'échelle provinciale, informez-vous :
 - Sur guideLGBT.org, un site web mis sur pied par Interligne, vous pouvez faire une recherche de tous les services ouverts aux personnes LGBT+ par région.
- Informez-vous des activités des groupes LGBT+ et diffusez-les parmi vos membres / familles.
 - Par exemple, les journées communautaires, les défilés de la Fierté ou les marches dénonçant la transphobie et l'homophobie sont de belles occasions pour toutes les familles de participer à une activité organisée par la communauté LGBT+. Plusieurs villes, dont Sherbrooke, Québec, Montréal, Trois-Rivières, Val-d'Or, etc., tiennent ces journées pendant le printemps ou l'été.
- Demandez aux groupes LGBT+ de votre ville / région de diffuser vos activités parmi leurs membres. Vous pouvez également consulter ces groupes pour avoir leurs suggestions afin de rendre vos activités plus inclusives.
- Organisez des activités en partenariat avec les groupes LGBT+ de votre ville / région. Par exemple : pique-niques, sorties familiales, fêtes, etc.

4

COLLABORATIONS (SUITE)

- Échangez votre matériel promotionnel avec les groupes LGBT+. Vous pouvez poser leurs affiches et rendre disponible leurs dépliants dans votre organisme, ajouter leur logo et/ou un lien vers leur ressource sur votre site web, etc. et vice-versa.
- Vous pouvez également faire partie de leur bottin de ressources, s'il y a lieu.
 - Ajoutez votre organisme au guide des ressources LGBT d'Interligne (guideLGBT.org).
- Devenez membre du Réseau des allié.e.s de votre région, s'il y a lieu.
- N'hésitez pas à référer les familles avec parents LGBT+ à la Coalition des familles LGBT (info@famillesLGBT.org)!



5

LANGAGE

Le langage comprend notamment :

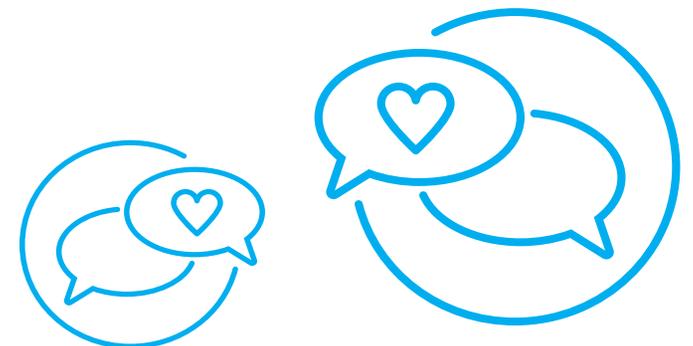
- La / les personne(s) à l'accueil;
- Les formulaires à remplir;
- Toute autre communication écrite ou orale avec les membres / familles / enfants.

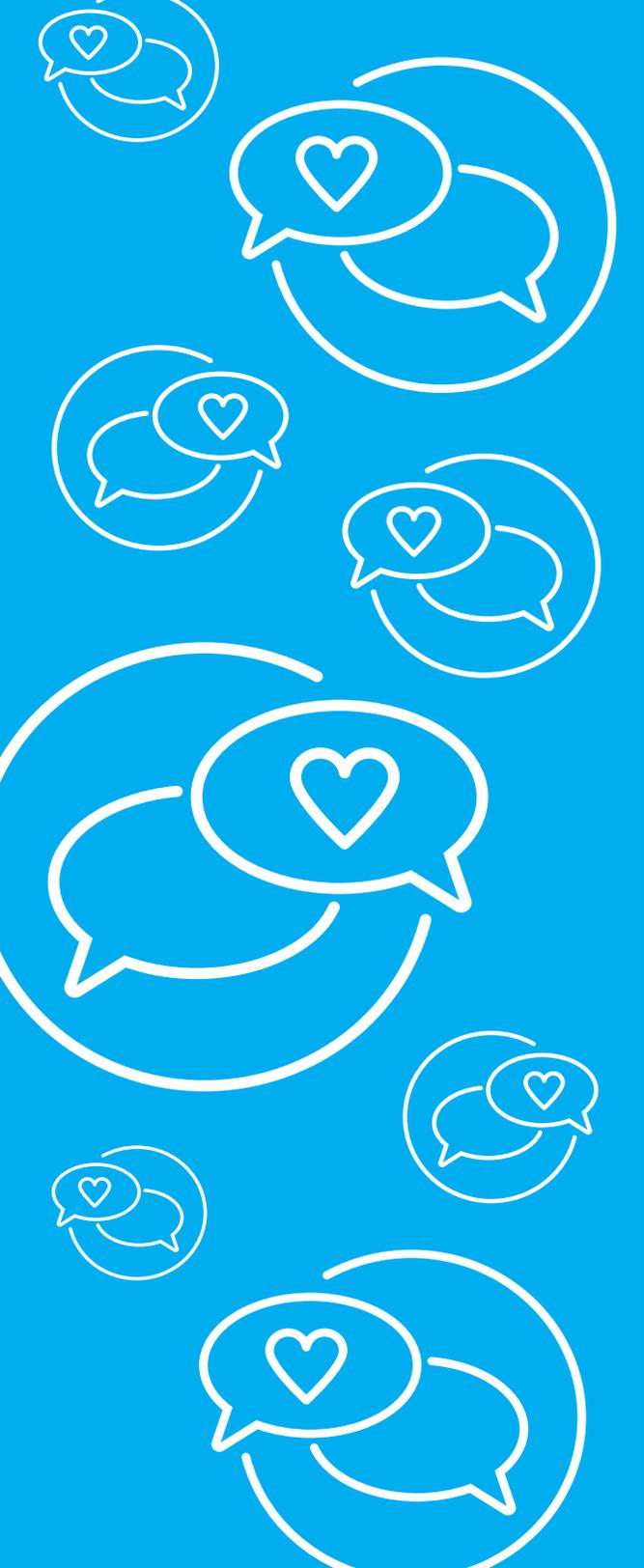
Réflexion :

- Votre langage, tant à l'oral qu'à l'écrit, est-il inclusif ?
- Quels sont les signes dans votre langage qui démontrent l'ouverture de votre organisme à la diversité sexuelle et de genre ?
- Selon vous, comment votre organisme pourrait-il mieux démontrer son ouverture dans son accueil, ses formulaires et ses autres communications orales ou écrites ?

Pistes de solution :

- Utilisez un langage inclusif, notamment lors de l'inscription de nouveaux membres / familles / enfants. Évitez de présumer de l'hétérosexualité et du genre des personnes. Par exemple :
 - Utilisez les mots « parent » ou « tuteur / tutrice » ou l'expression « adulte(s) responsable(s) » au lieu de « père et mère » / « papa et maman », qui n'incluent pas toutes les familles (monoparentales, homoparentales, etc.)
 - À l'inscription, vous pouvez demander s'il y a « d'autres adultes à inscrire ».
- Assurez-vous que vos formulaires soient également inclusifs afin d'inclure les différentes constellations familiales. Par exemple (pour l'inscription d'un.e enfant). ([voir page suivante](#))





ENFANT / ÉLÈVE

Nom	Prénom
Pronoms préférés (il, elle, iel, etc.)	
Date de naissance	
Langue(s) parlée(s) à la maison	
Adresse	
Ville	Code postal

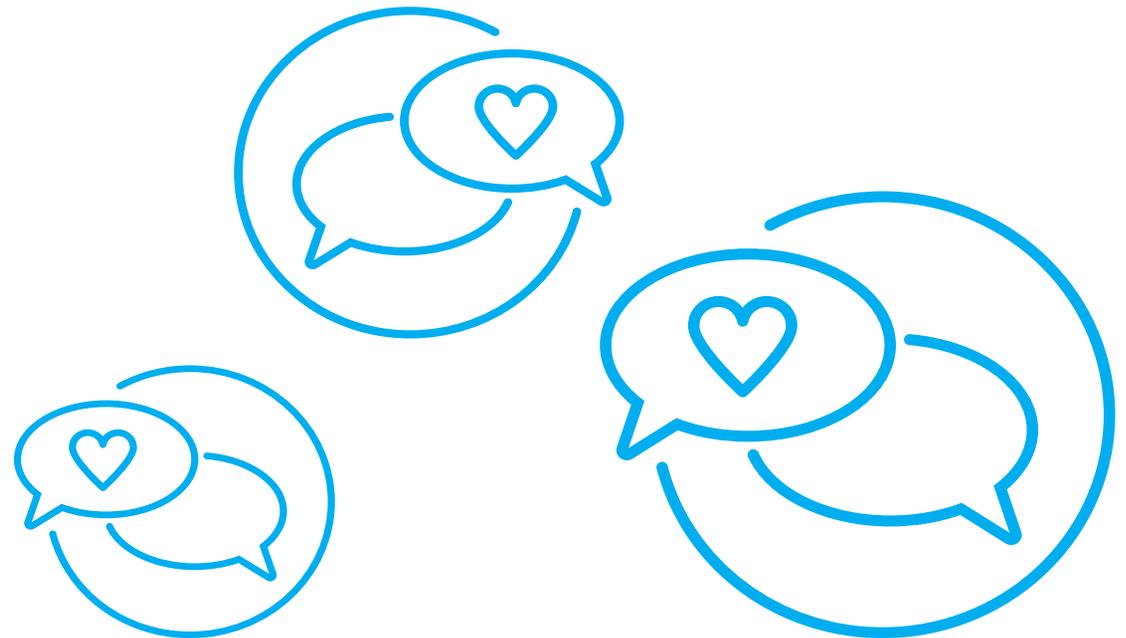
ADULTE(S) RESPONSABLE(S) DE L'ENFANT

	ADULTE	ADULTE
Nom		
Prénom		
Pronoms préférés (il, elle, iel, etc.)		
Lien avec l'enfant (mère, père, parent, beau-parent, gardien.ne légale, personne tutrice, autre)		
Téléphone à la maison		
Téléphone au travail		
Cellulaire		
Adresse		
Ville		
Code postal		
	ADULTE	ADULTE
Nom		
Prénom		
Pronoms préférés (il, elle, iel, etc.)		
Lien de parenté (mère, père, parent, beau-parent, gardien.ne légale, personne tutrice, autre)		
Téléphone à la maison		
Téléphone au travail		
Cellulaire		
Adresse		
Ville		
Code postal		

5

LANGAGE (SUITE)

- Dans les formulaires, vous pouvez prévoir de la place pour l'inscription de plus de deux figures parentales. Il y a de plus en plus de familles recomposées, pluriparentales, multigénérationnelles, etc., donc il peut y avoir plus de deux figures parentales significatives pour l'enfant / les enfants.
- Révisez tout autre produit écrit (lettres aux familles, autres formulaires, dépliants, publicité pour vos activités, consignes, etc.) afin de vous assurer qu'il contient un langage inclusif.
 - Ne recommencez pas tout à zéro! Il s'agit simplement d'adapter le matériel que vous avez déjà afin de faire preuve de plus d'inclusion.
- Si tous vos produits écrits présentent un langage inclusif, il sera d'autant plus facile d'adapter votre langage à l'oral.
- Le langage inclusif est une habitude à prendre en tout temps, avec tout le monde, que ce soit entre collègues ou avec les membres / familles, les enfants / adolescent.e.s, les bénévoles, les participant.e.s à vos activités, etc.



6

POLITIQUES

Les documents officiels comprennent notamment :

- Énoncé de mission;
- Politique anti-discrimination et/ou anti-harcèlement;
- Code de vie, règles de fonctionnement, etc.;
- Politique d'embauche (discrimination positive).

Réflexion :

- Vos documents officiels (règles / code de vie, politiques, énoncé de mission, etc.) contiennent-ils des références explicites au respect de la diversité sexuelle et de genre? Vous permettent-ils d'y faire référence lorsque vous entendez des propos ou que vous êtes témoins de gestes homophobes ou transphobes?
- Existe-t-il des mécanismes officiels de plaintes dans votre organisme (tant pour le personnel que les membres/familles) en cas de discrimination en raison de l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre?
- Que pourriez-vous modifier dans vos documents officiels pour assurer une protection explicite aux personnes LGBT+ qui fréquentent votre organisme?

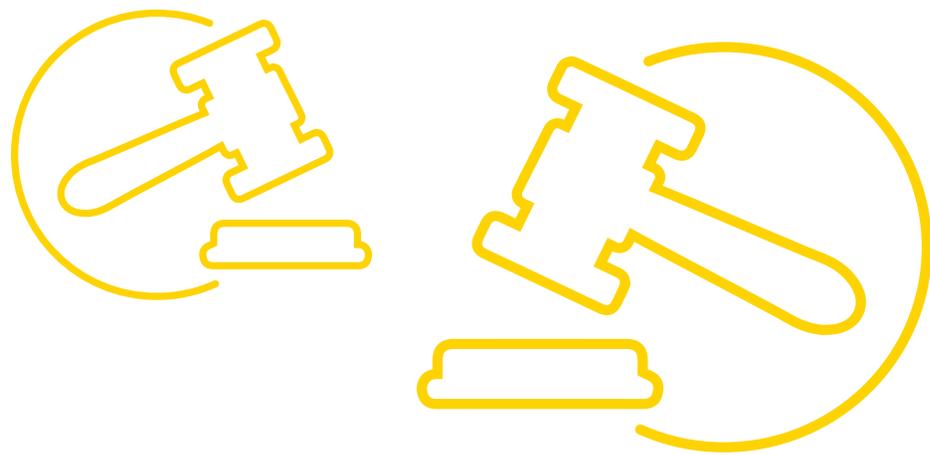
Pistes de solution :

- Indiquez clairement dans votre énoncé de mission que votre organisme est ouvert à la diversité et/ou que toutes les familles sont les bienvenues (monoparentales, transparentales, pluriparentales, adoptives, d'accueil, multigénérationnelles, multiethniques, recomposées, homoparentales, immigrantes, neurodiverses, etc.).
 - L'énoncé de mission est souvent ce qui est le plus diffusé de votre organisme. Il peut se retrouver dans les lettres aux membres/familles, sur votre site web, dans vos médias sociaux, dans vos dépliants, dans un bottin des ressources, etc. C'est souvent la première chose que les gens lisent lorsqu'ils font une recherche sur votre organisme. Il s'agit d'un excellent moyen pour démontrer votre ouverture à la diversité.
- Révisez votre définition de la famille afin de la rendre plus inclusive. Il existe toutes sortes de familles où on s'aime et se sent bien!
- Dans vos politiques, vos règles de fonctionnement ou tout autre document officiel n'hésitez pas à expliciter certains termes, tels que « violence », « respect », « inclusion », « discrimination », « harcèlement », etc. Ce sont des concepts très larges auxquels il peut être difficile de se référer s'ils ne sont pas bien définis et expliqués.

6

POLITIQUES (SUITE)

- Par exemple, dans votre politique pour un milieu de vie sans discrimination et sans harcèlement, vous pourriez expliciter quels en sont les types (ex. homophobie, transphobie, racisme, sexisme, etc.) et comment on peut concrètement les reconnaître.
- Consultez le document « Comment instaurer des politiques non discriminatoires et inclusives » dans la section « Soutien légal pour promouvoir l'inclusion » sur famillesLGBT.org/outils.
- En ce qui concerne vos règles de fonctionnement (ou votre code de vie), vous pouvez les afficher dans votre organisme, ce qui envoie un message positif d'inclusion à toutes les personnes qui utilisent vos services.
 - Par exemple, dans votre code de vie, vous pouvez écrire que « les propos et les gestes racistes, homophobes, sexistes, transphobes et les insultes sur l'expression de genre ne sont pas tolérés ». Il sera alors beaucoup plus facile d'intervenir si vous entendez un commentaire homophobe, car vous pourrez vous appuyer directement sur vos règles de fonctionnement, connues de tout le monde, qui proscrivent explicitement ce type de violence.
- Votre politique d'embauche peut également être plus inclusive. Vous pouvez utiliser un mécanisme de discrimination positive à l'embauche qui, à compétences égales, favorise la candidature d'une personne issue d'un ou plusieurs groupes minorisés.



FORMATION DU PERSONNEL

La formation continue peut provenir de diverses organisations et institutions et elle peut prendre différentes formes :

- Organismes LGBT+, milieu de la santé et des services sociaux, etc.
- Matériel éducatif, abonnement infolettres, etc.
- S'impliquer dans les réseaux LGBT+, etc.

Réflexion :

- Avez-vous déjà suivi une formation sur la diversité sexuelle et de genre ?
- Sachant que les réalités et le vocabulaire évoluent rapidement et que les expériences sont diverses, que pouvez-vous faire pour vous tenir à jour ?
- Quelles sont les organisations et les institutions de votre ville / région / province qui peuvent contribuer à votre formation continue ? Quelles ressources ces institutions et organisations peuvent-elles vous apporter ?

Pistes de solution :

- Offrez de la formation continue aux employé.e.s, bénévoles, stagiaires, à la direction, etc. de votre organisme sur différents enjeux et réalités liés à la diversité sexuelle et de genre. Plusieurs organismes offrent de la formation gratuite ou payante pour les intervenant.e.s. En voici quelques exemples :
 - Coalition des familles LGBT, Institut national de santé publique (INSPQ), Enfants transgenre Canada, Institut pour la santé des minorités sexuelles (ISMS), etc.
 - Vérifiez auprès des ressources LGBT+ ou du réseau des allié.e.s (s'il y a lieu) de votre ville / région.
- Contactez les ressources LGBT+ si vous avez besoin d'aide pour une situation particulière liée à la diversité sexuelle et de genre ou pour trouver du matériel éducatif à fournir à votre équipe de travail.
 - Visitez le site web de la Coalition des familles LGBT pour trouver des outils (famillesLGBT.org/outils) ou contactez-nous (info@famillesLGBT.org ou 514 878-7600).
 - Appelez Interligne (1 888 505-1010) ou visitez leur guide de ressources LGBT en ligne (guideLGBT.org) pour trouver de l'information, des outils et des ressources dans votre ville / région.

FORMATION DU PERSONNEL (SUITE)

- Inscrivez-vous aux infolettres des organismes LGBT+ ou suivez leur page Facebook pour vous tenir au courant des nouveaux outils, ressources, formations, terminologie, recherches, approches, actualités, etc. Les réalités sont diverses et les enjeux évoluent rapidement, tenez-vous à jour!
 - Coalition des familles LGBT : trouvez-nous sur Facebook ou abonnez-vous à notre infolettre en écrivant à info@famillesLGBT.org avec « infolettre des allié.e.s » dans l'objet du courriel.
 - Chaire de recherche sur l'homophobie : chairehomophobie.uqam.ca

