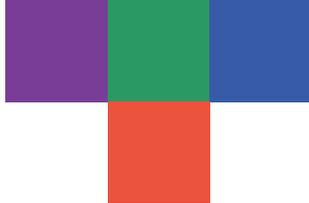


Politiques inclusives

U
Outil pour un milieu universitaire sain,
sécuritaire et inclusif des personnes issues
de la diversité sexuelle et de genre





Cet outil s'adresse notamment au registrariat, à l'administration, aux secrétariats généraux, au corps enseignant et au personnel de première ligne offrant des services dans les universités. Il fait partie de la boîte à outils développée dans le cadre du projet « Renforcement des mesures d'ouverture et de soutien institutionnel pour lutter contre l'homophobie¹ et la transphobie en milieu universitaire », financé par le ministère de l'Enseignement supérieur. Conformément à la *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*, ce projet soutient la création d'un environnement universitaire sain, sécuritaire et inclusif.

La boîte à outils a été conçue en misant sur la collaboration et l'expertise de l'équipe d'[Interligne](#), un organisme qui, par ses services d'écoute, d'intervention et de sensibilisation, contribue au mieux-être des personnes concernées par la diversité sexuelle et la pluralité des genres.

Cette boîte se veut informative sur les différents enjeux abordés, sans prétendre à l'exhaustivité. Elle ne remplace pas un accompagnement par des personnes et des organismes ayant une expertise avérée en la matière. Elle peut contribuer à engager une réflexion au sein des établissements.

Les outils ont pour objectifs de sensibiliser la communauté universitaire à différents enjeux vécus par les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, qu'elles soient employées ou étudiantes, d'introduire des pratiques inspirantes et d'accompagner les discussions dans les équipes.

¹ Référez-vous au lexique à la fin du feuillet pour les définitions de certains termes relatifs aux réalités de la diversité sexuelle et de genre.

Mise en contexte : pour mieux comprendre

Une organisation réalise sa mission en accord avec le cadre normatif dont elle s'est dotée. Ce cadre, pouvant regrouper des règlements, politiques, directives ou codes de toute nature, assure le respect des engagements et obligations légales multiples de l'organisation, notamment en matière de droits de la personne.

Les politiques² prenant en compte les réalités des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre contribuent ainsi à la reconnaissance de la diversité des membres de la communauté universitaire et au développement d'une culture d'inclusion. Elles visent également à garantir la sécurité, le traitement équitable et le soutien de l'ensemble de ses membres.

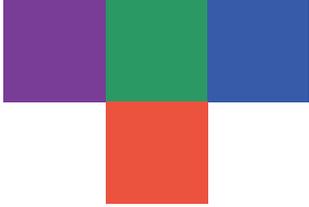
Des populations plus à risque

Selon Statistique Canada (2022), « [l]e Canada, compte environ un million de personnes qui sont LGBTQ2+ (...) ce qui représente environ 4 % de la population canadienne de 15 ans et plus. (...) Les jeunes de 15 à 24 ans représentaient un peu moins d'un tiers (30 %) de la population LGBTQ2+ en 2018 ». Cette donnée est plus conservatrice que celles mises de l'avant par divers organismes œuvrant dans le domaine, et qui évoquent davantage 10 % de la population. Néanmoins, même si la connaissance statistique sur cette population est en évolution, ces données rappellent la présence de cette population dans les milieux universitaires.

Également, au-delà des chiffres, les grands constats convergent quant aux expériences et comportements vécus. Toujours selon Statistique Canada :

« Au Canada, les personnes gaies, lesbiennes et bisexuelles et les personnes d'une autre minorité sexuelle étaient près de trois fois plus susceptibles que les personnes hétérosexuelles de déclarer avoir été victimes d'une agression physique ou sexuelle au cours des 12 mois précédant l'enquête en 2018, et plus de deux fois plus susceptibles de déclarer avoir vécu des expériences de victimisation avec violence à partir de l'âge de 15 ans. » Selon une nouvelle étude, les Canadiens de minorité sexuelle étaient aussi plus de deux fois plus susceptibles que les Canadiens hétérosexuels de déclarer avoir été victimes de comportements sexuels inappropriés en public, en ligne ou au travail au cours des 12 mois précédents (Statistique Canada, 2020).

² Le présent outil aborde les « politiques inclusives » au sens large. Selon l'enjeu abordé (violences à caractère sexuel; incivilité, discrimination et harcèlement; utilisation du prénom choisi; communication inclusive, etc.), la démarche et les recommandations présentées pourraient s'appliquer à un autre document du cadre normatif de l'établissement universitaire, d'autant plus que la situation diffère d'un établissement à l'autre.



En 2021, un sondage Léger Marketing menée auprès de plus de 2 000 personnes sur le marché du travail révélait que 65 % des travailleurs et travailleuses LGBTQ+ ont été victimes d'au moins une situation de harcèlement sexuel ou psychologique en milieu de travail au cours des cinq dernières années (Fondation Émergence, 2022). Comparativement à l'ensemble de la population, ces personnes ont notamment été plus nombreuses à recevoir des avances non désirées, à faire l'objet de blagues offensantes ou à subir des insultes et de la moquerie (Larocque, 2022).

L'**absence de politiques inclusives** ou le manque de considération des enjeux auxquels ces personnes sont confrontées comportent des risques, notamment :

- **invisibiliser les situations problématiques**, comme le sont la discrimination et le harcèlement;
- **nuire aux personnes qui en sont victimes** en complexifiant l'accès aux recours ou les signalements;
- **complexifier la recherche et la demande** d'aide ou de soutien;
- **maintenir** les personnes victimes dans des **situations inacceptables**.

Dans le cadre de leur travail de recension de pratiques en milieu de travail mené à la Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres, Blais et *al.* affirment que « des preuves filtrées montrent que ce type de politiques affecte vraisemblablement positivement les employé·e·s LGBTQ+ en augmentant leur satisfaction et leur engagement à l'égard du milieu de travail ou d'enseignement, leurs niveaux de bien-être et de sécurité, le dévoilement de leur orientation sexuelle et identité de genre (OSIG), tout en diminuant les atteintes à leur intégrité » (2022 : 28).

Pour la communauté étudiante, les politiques et mesures possèdent une fonction de reconnaissance de la diversité sexuelle et de genre, et elles peuvent consolider la réussite et la persévérance (CAPRES, 2020).

Qu'est-ce qu'une politique inclusive?

Une politique inclusive assure non seulement la reconnaissance et la visibilité des personnes issues de la diversité sexuelle et de genre, mais aussi la promotion d'un milieu sécuritaire et d'une culture d'inclusion.

« Je pense que lorsqu'on ne nomme pas les enjeux de transphobie et d'homophobie dans les politiques d'incivilité, de harcèlement ou de discrimination, on invisibilise le problème. » – Membre du personnel, extrait d'entretien

Au sein des universités, il existe déjà des politiques inclusives, que ce soit par exemple en matière de harcèlement, de discrimination, d'incivilité ou de violences à caractère sexuel (VACS). D'ailleurs, la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur stipule que « [t]out établissement d'enseignement doit établir une politique qui a pour objectif de prévenir et de combattre les violences à caractère sexuel » et que celle-ci « doit tenir compte des personnes plus à risque de subir des violences à caractère sexuel, telles que les personnes issues des minorités sexuelles ou de genre (...) » ([P-22.1 - Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur \(gouv.qc.ca\)](#)).

Exemple de bonne pratique

ENAP: 1.4 « L'ENAP reconnaît également que certaines personnes sont plus à risques de subir des violences à caractère sexuel, dont les femmes et les personnes en situation de minorité en raison de leur orientation sexuelle ou identification de genre, issues des communautés culturelles ou des communautés autochtones, les étudiantes et les étudiants étrangers, ainsi que les personnes en situation de handicap » Extrait de la politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel, ENAP, 2022.

Comme le rappellent Blais et *al.*, « l'instauration de politiques formelles favorables aux personnes LGBTQ+ est considérée comme une étape nécessaire, mais insuffisante, pour rendre les organisations plus accueillantes à l'égard des personnes LGBTQ+. Elles doivent être conjuguées à d'autres changements organisationnels comme l'amélioration des relations de travail avec les personnes non LGBTQ+ ou le soutien direct aux employé[s et employées] LGBTQ+ » (2022 : 28).

« L'absence de politiques, c'est un peu l'absence de recours. Je pense que la politique vient créer une espèce de filet sur lequel on peut se rabattre si on vit de la discrimination ou des situations inconfortables. » – Personne étudiante, extrait d'entretien

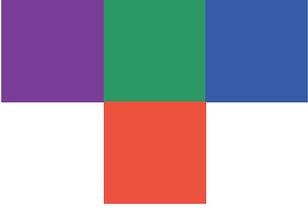


Pistes d'action

Pour améliorer l'inclusion des personnes LGBTQ+ dans nos établissements universitaires, diverses actions peuvent être adoptées pour établir des politiques inclusives.

Participation des personnes concernées

Une démarche inclusive s'établit dès les premières réflexions associées à la mise à jour ou à la création d'une politique. Il est essentiel d'impliquer des personnes concernées par les mesures mises en place dès les premières étapes. En intégrant des membres de la communauté universitaire issues de la diversité sexuelle et de genre, on s'assure de la pertinence et de l'adéquation des solutions proposées avec les expériences vécues au quotidien par ces personnes.



État des lieux

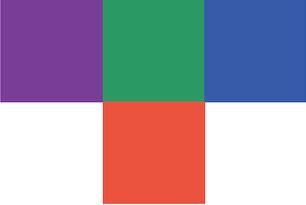
- **Connaître l'état des lieux** et se tenir au fait des réalités des personnes LGBTQ+. Par exemple, savoir que le taux d'incidence de situations de harcèlement en milieu de travail est plus élevé envers les personnes LGBTQ+ ou encore que le jugement Moore amène de nouvelles obligations pour les établissements.
- **Envisager le développement de nouvelles politiques ou directives favorables à l'inclusion des personnes LGBTQ+**. Par exemple, adopter une directive spécifique pour soutenir les personnes désirant être identifiées selon le prénom, le nom ou le genre de leur choix.
- **Considérer les pratiques exemplaires** reconnues et s'inspirer des politiques et mesures adoptées par d'autres établissements. Blais et al. suggèrent par exemple d'adopter une convention collective non discriminatoire pour l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre, qui présenterait une bonne gestion des congés de maladie et des absences résultant de processus de transition. (Blais et al., 2022 : 28)

Rédaction

- Réviser le cadre normatif pour **privilégier une rédaction inclusive** afin que les personnes issues de la diversité sexuelle et de genre ainsi que les enjeux qui les concernent soient abordés.
- Réaliser cette révision **avec des personnes ou ressources expertes** en droit, en communication inclusive et en diversité sexuelle et de genre.
- **Spécifier que l'homophobie et la transphobie ne sont pas des comportements acceptables** au sein de l'établissement, en fournissant des définitions et « des exemples de comportements ou de propos non conformes » (Blais et al., 2022 : 27).

Accessibilité à l'information

- **Faire connaître tout changement et mise à jour** des politiques aux membres de la communauté universitaire pour s'assurer que toute personne soit informée de ses droits et responsabilités.
- **Présenter les raisons** derrière ces modifications, en quoi elles sont nécessaires et comment elles améliorent et affectent la vie quotidienne dans notre milieu universitaire.
- **Assurer l'accessibilité du processus de signalement et de plainte** permettant à toutes personnes d'avoir des recours.
- **Offrir des espaces pour informer et sensibiliser** la communauté étudiante et le personnel à l'application des nouvelles procédures mises en place.



Mise en œuvre et évaluation

- **Prévoir et anticiper les répercussions** de ces politiques sur l'ensemble des services universitaires concernés et offrir un accompagnement approprié.
- Planifier l'ajustement ou la mise en place de nouveaux processus et d'actions de signalement et de plaintes (basées sur ces révisions et politiques susmentionnées), et **former les membres du personnel**, les instances et toutes autres personnes qui veilleront à leur application (p. ex. : les exécutifs des associations étudiantes, le conseil d'administration de l'établissement, etc.).
- Assurer une **cohérence** entre ces changements et les autres procédures ou documents administratifs, tels que les demandes d'admission, les offres d'emplois et toute autre future politique d'équité, de diversité et d'inclusion.



Références – pour aller plus loin :

Blais, M., Brazeau, C., Soares, A., Myles, D. et Morand, É. (2022). *Favoriser le bien-être et l'inclusion des personnes LGBTQ2+ en milieu de travail : Rapport de recension des interventions contribuant à prévenir la discrimination et la violence fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre*. Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres. https://chairedspg.uqam.ca/wp-content/uploads/2022/04/4-FEGC_PersonnesLGBTQ2_Travail_Rapport_2022_FINAL_WEB63.pdf

CAPRES. (2020). *Diversité sexuelle et de genre en enseignement supérieur*. <https://www.oresquebec.ca/dossiers/diversite-sexuelle-et-de-genre-en-enseignement-superieur/>

Carrefour de la réussite au collégial, RIIPSO, et CAPRES. (2021). *Recueil de pratiques et de ressources pour favoriser la reconnaissance des étudiant·es LGBTQ+ en enseignement supérieur*. <https://archivesoresquebec.ca/id/eprint/249/>

Conseil du patronat du Québec. (2022, 22 février). *Harcèlement LGBTQ+ en milieu de travail - Développement d'un projet collaboratif pour des entreprises plus inclusives et sécuritaires* [communiqué]. <https://www.cpq.qc.ca/publications/harcèlement-lgbtq-en-milieu-de-travail-developpement-dun-projet-collaboratif-pour-des-entreprises-plus-inclusives-et-securitaires/>

Cunningham, G. B. et Nite, C. (2020). LGBT Diversity and Inclusion, Community Characteristics, and Success. *Journal of Sport Management*, 34(6), 533-541. <https://doi.org/10.1123/jsm.2019-0338>



Day, J. K., Ioverno, S. et Russell, S. T. (2019). Safe and supportive schools for LGBT youth: Addressing educational inequities through inclusive policies and practices. *Journal of School Psychology*, 74, 29-43. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.05.007>

Fondation Émergence. (2022). *Ensemble contre le harcèlement des personnes LGBTQ+ en milieu de travail*. <https://www.fondationemergence.org/event-details/ensemble-contre-le-harcelement-des-personnes-lgbtq-en-milieu-de-travail-1>

Fondation Émergence. (s. d.). *Guide de bonnes pratiques pour l'inclusion des personnes LGBTQ+ en milieu de travail*. https://www.fondationemergence.org/_files/ugd/db3717_aaeb99061ee44f9f872a236d849d5fe5.pdf

Larocque, V. (2022, 25 mars). Harcèlement au travail: Les personnes LGBTQ+ plus souvent visées. *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/affaires/2022-03-25/harcelement-au-travail/les-personnes-lgbtq-plus-souvent-visees.php>

Statistique Canada. (2020). Les personnes de minorité sexuelle sont près de trois fois plus susceptibles de subir de la victimisation avec violence que les personnes hétérosexuelles. *Le Quotidien*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/200909/dq200909a-fra.pdf?st=TZK9I9cX>

Statistique Canada. (2022). Personnes LGBTQ2+. *Coup d'oeil sur le Canada 2022*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2022001/sec6-fra.htm>

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. (2017). *Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires : Guide pour les établissements d'enseignement*. <http://tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2018/01/Brochure-Jeunes-Trans-Web.pdf>

Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation. (2019). *Mesures de soutien et d'inclusion des personnes trans et des personnes non binaires en milieu de travail : Guide pour les employeurs et les syndicats*. http://tablehomophobietransphobie.org/wp-content/uploads/2020/02/1819-289_1-GuideTrans-Employeurs_FR_web-FINAL.pdf

ÉNAP. (2022). *Politique de prévention et de lutte contre les violences à caractère sexuel*. *Politique*. <https://enap.ca/mon-enap/ma-sante-ma-securite/harcelement-violence-a-caractere-sexuel>

Université du Québec. (2021). *Guide de communication inclusive : Pour des communications qui mobilisent, transforment et ont du style!* <https://reseau.quebec.ca/system/files/documents/guide-communication-inclusive-universite-du-quebec-2023.pdf>

Lexique des termes utilisés dans cet outil

Expression de genre : « Concerne la manière de percevoir son identité et de l'exprimer socialement par le biais de caractéristiques et de comportements observables pour autrui. On note par exemple l'apparence physique, les codes vestimentaires, les codes langagiers, la gestuelle, la personnalité ainsi que les autres attributs liés aux genres. L'expression de genre ne dépend pas de l'identité de genre, ni du sexe assigné à la naissance. » ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 86)

Homophobie : « Violence (interpersonnelle et) systémique vécue par les personnes de la diversité sexuelle. Elle regroupe les attitudes négatives et discriminatoires à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes en fonction de l'orientation sexuelle réelle ou perçue. On peut décliner l'homophobie en lesbophobie, gaïphobie ou biphobie. L'homophobie peut affecter toute personne dont l'apparence ou le comportement ne se conforme pas aux stéréotypes de genre. » ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 87)

Identité de genre : Genre auquel une personne s'identifie, quel que soit son sexe assigné à la naissance et son expression de genre. L'identité de genre est une expérience intime et personnelle qui peut évoluer au cours de la vie. Tout le monde a une identité de genre, indépendamment de l'orientation sexuelle. Par exemple, une personne peut se sentir comme homme, femme, ne s'identifier à aucun de ces genres, s'identifier à deux genres ou à un genre autre. Selon la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, affirmer son identité de genre est un droit fondamental dont toute personne peut se prévaloir. ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 87)

Jugement Moore : Décision de la Cour supérieure du Québec rendue le 28 janvier 2021 par le juge Gregory Moore qui invalide plusieurs articles du Code civil du Québec lesquels avaient des effets discriminatoires sur les personnes trans et non binaires. Ce jugement mène à l'adoption, le 8 juin 2022, de plusieurs modifications législatives pour assurer la reconnaissance et le respect de l'identité de genre de ces personnes. ([CanLII](#), 2021)

LGBTQ+ : Sigle qui correspond à l'ensemble de la diversité sexuelle et de genre. Chaque lettre représente une identité de genre ou une orientation sexuelle et représente les personnes lesbiennes (L), gaies (G), bissexuelles (B), transgenres (T), queer (Q) ou celles de tout autre identité au sein de la diversité sexuelle et de genre (+). D'autres variations du sigle existent et incluent aussi les lettres ou chiffres associées aux personnes intersexes (I), asexuelles (A) et bispirituelles ou deux-esprits (2 ou 2E).

Orientation sexuelle : Renvoie aux attirances émotionnelles et romantiques qu'une personne peut éprouver envers des personnes d'un ou de plusieurs genres. L'orientation romantique peut être en concordance ou non avec l'orientation sexuelle. Cette distinction est importante, particulièrement pour les personnes asexuelles qui n'éprouvent pas ou peu d'attirance sexuelle, mais qui peuvent éprouver une attirance romantique, ainsi que pour les personnes aromantiques qui n'éprouvent pas ou peu d'attirance romantique, mais qui peuvent éprouver une attirance sexuelle. ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 89)

Transition : « Ensemble de démarches sociales, médicales ou juridiques qui peuvent être entreprises par un individu pour affirmer son identité de genre. Il s'agit d'un parcours personnel qui diffère d'une personne à l'autre. » ([Mesures d'ouverture et de soutien envers les jeunes trans et les jeunes non binaires](#), Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation, 2018 : 46)

Transphobie : Violence interpersonnelle et systémique vécue par les personnes trans et non binaires. Elle regroupe les attitudes négatives et discriminatoires à l'endroit d'une personne ou d'un groupe de personnes trans, non binaires ou perçues comme telles. Les personnes non conformes dans le genre peuvent aussi vivre de la transphobie. ([Comprendre les violences sexuelles vécues par les communautés LGBTQ+ pour mieux intervenir](#), Interligne, 2021 : 90)

VACS : Acronyme utilisé pour référer aux « violences à caractère sexuel ». Le 8 décembre 2017, le gouvernement du Québec adoptait la Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel (VACS) dans les établissements d'enseignement supérieur les obligeant à assurer des lieux d'études et de travail sains, sécuritaires et respectueux. Depuis le 1^{er} septembre 2019, les établissements d'enseignement supérieur sont dans l'obligation de mettre en œuvre leur propre politique visant à prévenir et combattre les VACS. Dans cette loi, « la notion de violence à caractère sexuel s'entend de toute forme de violence commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle. Cette notion s'entend également de toute autre inconduite qui se manifeste notamment par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, incluant celle relative aux diversités sexuelles ou de genre, exprimés directement ou indirectement, y compris par un moyen technologique. » ([Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur](#), 2017)



Avec la participation
financière de :



Développé en
collaboration avec :

