



GUIDE

Des meilleures pratiques

Promotion de l'inclusivité

OCTOBRE 2018



L'Assemblée de la francophonie de l'Ontario (AFO) est l'organisme rassembleur et la voix politique de la francophonie de l'Ontario. Elle a pour mandat de concerter la collectivité francophone de la province et agit comme porte-parole, entre autres, pour revendiquer les droits des 622 340 Franco-Ontariens et Franco-Ontariennes.

L'Ontario regroupe la plus importante communauté francophone minoritaire au Canada. Le recensement de 2016 évalue la communauté franco-ontarienne à 622 340 francophones, répartis aux quatre coins de l'Ontario.

L'AFO lutte depuis 1910 pour les droits des francophones et pour leur épanouissement. Elle a pour vision « un Ontario français, uni dans sa diversité, solidaire dans ses actions et engagé collectivement afin d'assurer son mieux-être ».

Vous pouvez devenir membre de l'AFO et ainsi :

- unir votre voix à celle de milliers de francophones ;
- faire partie du plus grand réseau de l'Ontario français ; et
- rester branché à l'actualité de l'Ontario français.

Pour devenir membre de l'AFO, ou pour avoir plus d'informations à ce sujet, visitez notre site Web à monassemblee.ca/membres.

SOMMAIRE

Reconnaissance des Autochtones et des territoires traditionnels	4
Définitions et concepts	5
Introduction	11
Langage inclusif	12
1. L'écriture épïcène : « C'est quoi ? », « Comment ? » et « Un exemple »	12
2. La féminisation : « C'est quoi ? », « Comment ? » et « Un exemple »	13
3. L'utilisation des pronoms et prénoms préférés : « C'est quoi ? », « Comment ? », « Petits trucs » et « Un exemple »	13
4. L'utilisation des termes appropriés : « C'est quoi ? », « Comment ? », « Petits trucs » et « Un exemple »	15
L'accessibilité	17
1. Les installations : « C'est quoi ? », « Comment ? » et « Un exemple »	17
2. Les accommodements : « C'est quoi ? », « Comment ? » et « Un exemple »	20
3. Économie : « C'est quoi ? », « Comment ? » et « Un exemple »	21
4. Ressources : « C'est quoi ? », « Comment ? » et « Les avantages »	22
Confidentialité	23
1. L'identité de genre	23
2. Trouble de santé mentale et ou dépendance	23
3. Agressions à caractère sexuel	24
Équité en matière d'emploi	25
« Qui ? », « Comment ? » et « Un exemple »	25
Violence, discrimination, et harcèlement	27
« C'est quoi ? », « Comment ? » et « Petits trucs »	27
L'offre active	30
« C'est quoi ? », « Comment ? » et « Un exemple »	30
Pour conclure	31

Reconnaissance des Autochtones et des territoires traditionnels

« D'abord et avant tout, nous tenons à souligner que les terres sur lesquelles le présent document a été rédigé font partie du territoire traditionnel non cédé du peuple Anishinabe algonquin. »

Le présent guide encourage les organismes et l'entière communauté à reconnaître les Premières Nations, dont les territoires traditionnels sont nos lieux de travail et de vie. La pratique de reconnaissance devrait se faire en début de textes et/ou de documents, à des réunions, à des conférences et lors de présentations. La reconnaissance du territoire est une marque de respect envers les peuples autochtones. Elle reconnaît l'existence des peuples autochtones au Canada, autant au sein de son histoire qu'actuellement.

Le reconnaissance de ce territoire est la première étape vers une réconciliation et l'établissement de liens durables avec les peuples des Premières Nations, Métis et Inuits. Elle évoque un effort réel et une compréhension de ce que ces peuples ont pu vivre et vivent encore par la faute du colonialisme.

Nous vous encourageons fortement à consulter les bandes locales afin de développer une formule de reconnaissance de territoire, ainsi que d'y mentionner les peuples de la nation Métis vivant sur le territoire, si tel est le cas.

UN EXEMPLE

- 1) « Nous aimerions [J'aimerais] reconnaître respectueusement que le territoire sur lequel nous sommes rassemblés fait partie des terres ancestrales non cédées des Béothuks, et que l'île de Terre-Neuve fait partie des terres ancestrales non cédées des Micmacs et des Béothuks. »
- 2) « J'aimerais [Nous aimerions] reconnaître respectueusement que le territoire sur lequel nous sommes rassemblés fait partie des terres ancestrales non cédées des Béothuks, et que l'île de Terre-Neuve fait partie des terres ancestrales non cédées des Micmacs et des Béothuks. J'aimerais [Nous aimerions] également reconnaître que les Inuits de Nunatsiavut et de NunatuKavut et les Innus de Nitassinan, ainsi que leurs ancêtres, sont les premiers peuples du Labrador. Nous déployons tous nos efforts pour établir des partenariats respectueux avec tous les peuples de la province tout en nous engageant dans la voie d'une guérison collective et d'une véritable réconciliation en honorant ensemble ces magnifiques terres. »

Définitions et concepts

Âgisme : Le fait de discriminer, de stéréotyper et/ou d'opprimer une personne selon son âge.

Agression à caractère sexuel : L'acte, geste, parole ou comportement de nature sexuelle commis sans le consentement de la personne. C'est un acte de domination, de pouvoir et de contrôle. Il existe différentes formes d'agressions à caractère sexuel, notamment: les blagues ou les commentaires sexistes, le cyberharcèlement sexuel, les attouchements, le viol, l'exploitation sexuelle, le harcèlement à caractère sexuel de rue, etc.

Allié.e : La personne qui, sans être membre d'un groupe (en général marginalisé), appuie et soutient activement ce groupe en intervenant contre l'oppression que ses membres connaissent.

Appropriation culturelle : Lorsqu'un individu parle au nom et définit l'identité et le vécu d'une collectivité culturelle différente de la sienne et qui est généralement marginalisée. Cette personne risque de s'approprier les défis vécus par un groupe sans avoir eu à les surmonter.

Autochtone : Le peuple ou la personne provenant du territoire, issu d'ici. Terme du gouvernement pour désigner les individus des Premières Nations, Inuits ou Métis. Ce terme ne reconnaît pas la pluralité des peuples qui se trouvent sur le territoire, particulièrement la différence entre les Inuits, les Métis et les Premières Nations.

Binaire/binarité : La façon rigide dont la société divise le sexe et le genre en seulement deux catégories: 1) homme cisgenre et 2) femme cisgenre.

Capacitisme : Le capacitisme, parfois appelé validisme, est une forme de discrimination, de préjugé ou de traitement défavorable contre les personnes vivant avec un handicap physique, intellectuel, et/ou un trouble de santé mentale.

Cisgenre : Qui s'identifie au genre qui lui a été assigné à la naissance.

Cisnormativité : Le système de pensée institutionnalisé faisant de la cissexualité la norme unique à suivre en matière d'identité de genre. Le terme fait référence particulièrement à l'aliénation et à la discrimination envers les personnes trans.

Colonialisme : Le transfert de population sur de nouveaux territoires, la plupart du temps déjà peuplés/habités. Le peuple souverainiste apporte et impose son système de loi, de religion, d'économie et d'exploitation, au dépend des peuples natifs du pays même. Et le cycle d'exploitation et d'imposition continue avec les descendants des deux parties. La culture imposée par les colonisateurs peut persister durant plusieurs siècles ou indéfiniment, la langue en étant un exemple. Plus souvent qu'autrement, les peuples natifs du pays même en souffrent; ils sont ségrégués, chassés, maltraités, racisés, et/ou ignorés. Au Canada, quelques exemples de l'impact du colonialisme sur les peuples autochtones sont: les écoles industrielles, le manque d'eau potable jusqu'à même aujourd'hui sur les réserves, le non-respect des traités, la disparition de nombreuses femmes autochtones, etc.

Consentement : L'action de donner clairement son accord d'une façon volontaire et de manière libre et éclairée à participer à un projet, possiblement de nature sexuelle.

Culture du viol : L'ensemble des comportements et des attitudes qui banalisent la violence sexuelle. La culture du viol a comme conséquences de déresponsabiliser les agresseur.e.s et de blâmer la victime.

Dysphorie de genre : Le trouble de l'identité sexuelle qui confirme de manière officielle un désaccord entre le sexe biologique et l'identité de genre d'une personne. La dysphorie de genre a été introduite dans le DSM-5, le manuel diagnostique et statistique des troubles mentaux de l'Association américaine de psychiatrie, pour remplacer le « trouble de l'identité de genre » que l'on retrouvait dans le DSM-4.

Équité vs. égalité : L'égalité est un principe qui dit que les individus doivent avoir les mêmes droits et être traités de la même manière dans une même situation. L'équité est une manière d'arriver à l'égalité et tient compte des différences réelles entre les personnes.

Expression de genre : L'extériorisation de son identité de genre, avec des vêtements ou sa façon de s'exprimer par exemple, indépendamment de son sexe assigné ou biologique.

Féminisme : Un ensemble d'idées politiques, philosophiques et sociales qui cherchent à définir, promouvoir et établir l'équité des genres et de toutes les communautés marginalisées dans toutes les sphères de la société.

Harcèlement : Une conduite vexante se manifestant par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés qui sont hostiles et/ou non désirés. Ou encore, une conduite qui est de nature à porter atteinte à la dignité et à l'intégrité physique ou psychologique de la personne et qui crée un climat (de travail, d'études, social, etc.) hostile pour une personne ou un groupe de personnes.

Hétéronormativité : La croyance selon laquelle l'hétérosexualité est la seule orientation sexuelle ou la seule norme.

Homophobie : Qui désigne les marques de rejet, de discrimination et de violence à l'encontre des personnes homosexuelles et qui leur fait vivre de l'oppression.

Identité de genre : L'expérience individuelle du genre d'une personne qui peut correspondre ou non à son sexe biologique ou assigné à la naissance et qui peut impliquer, avec son consentement, des modifications corporelles, des choix esthétiques ou toutes autres expressions de genre, dont l'habillement ou la façon de se conduire. Une personne peut ainsi s'identifier comme homme, femme ou encore se situer quelque part entre ces deux pôles ou à l'extérieur du spectre, et ce, indépendamment de son sexe biologique. Comme elle reflète la perception qu'une personne a d'elle-même, l'identité de genre n'est pas nécessairement extériorisée et peut donc demeurer invisible au regard des autres.

Inclusif.ve : Qui inclut tout le monde en adaptant les politiques/installations/façons de faire afin que tous soient accueillis dans leur diversité, aient les mêmes opportunités, et ce, de façon équitable.

Intersectionnalité : La notion qui désigne la situation dans laquelle des personnes subissent simultanément plusieurs formes de domination ou de discrimination qui constituent un système d'oppression. Elle prend en compte toutes les différentes formes d'oppression qui pourraient toucher une même personne.

Inuk/Inuit : Le peuple originaire du cercle arctique ayant une culture et histoire distincte.

LGBTQIA+ : L'acronyme désignant l'entièreté de la communauté ayant une orientation sexuelle autre qu'«hétérosexuelle» et/ou une identité de genre autre que «cisgenre». L'acronyme représente: Lesbienne, Gay, Bisexuel.le, Bispirituel.le, Trans, Queer/en Questionnement, Intersex.e, Asexuel.le/Aromantique/Allié.e. Le «+» englobe les nombreuses autres identités de genre ainsi que les nombreuses autres orientations sexuelles.

Masculinité toxique : Les comportements masculins qui sont associés à un impact négatif sur la société et sur les hommes eux-mêmes.

Mégenrer : Le fait d'utiliser le mauvais pronom ou les mauvais accords en parlant d'une personne trans ou qui ne s'associe pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Métis : Une personne de la Nation Métis, reconnue comme une Nation distincte des descendants du métissage historique entre les Premières Nations et les colonisateurs.

Morinommer: Le fait d'utiliser le prénom assigné à la naissance d'une personne qui l'a changé depuis.

Non-binaire : Le fait d'exister ou de s'identifier en dehors des genres binaires (homme ou femme).

Non-genré.e : Quelque chose à laquelle un genre n'a pas été attribué.

Oppression : Le mauvais traitement ou la discrimination dirigés envers un individu ou un groupe social de manière entretenue par les systèmes sociaux. L'oppression a comme effet de marginaliser et d'exclure cet individu ou groupe de la majorité dominante.

« Outing » : La révélation publique de l'orientation sexuelle d'une personne contre son gré ou sans qu'elle le sache.

Parité : Le rapport d'égalité, de similitude entre deux choses ou deux êtres (le plus souvent comptables). Parité absolue d'idées; parité parfaite; parité de salaire, de traitement.

Patriarcat : Le modèle de société dans lequel l'autorité est exercée par une figure masculine.

Premières Nations : Le terme approprié pour désigner les peuples autochtones canadiens qui ne sont ni des Inuits, ni des Métis. Plus de 64% des personnes qui se définissent comme des Autochtones font partie des Premières Nations. Termes inappropriés: *Amérindiens* et *Indiens*.

Privilèges : L'ensemble invisible ou visible de biens acquis ou innés par un groupe social dominant (ex: les hommes blancs). Un membre de ce groupe dominant bénéficie de ces avantages quotidiennement et souvent inconsciemment.

Pronoms préférés : Les pronoms qu'une personne utilise pour parler d'elle-même et qu'elle veut que l'on utilise pour parler d'elle.

Sexe assigné à la naissance : Le sexe biologique déterminé au moment de la naissance par la déclaration d'état civil. Le sexe assigné à la naissance peut varier du sexe biologique et n'est pas nécessairement un facteur déterminant dans l'identité de genre d'une personne.

Sexe biologique : Qui désigne les parties génitales de la personne, et non son genre.

Sexisme : L'attitude de discrimination fondée sur le sexe, spécifiquement à l'égard du sexe féminin.

Sexualisation : Le fait de sexualiser quelqu'un.e ou les parties de son corps selon des préjugés et des pressions que la société nous impose.

« Statut d'Indien » : Le système selon lequel le gouvernement du Canada valide la pureté d'une personne autochtone en lui donnant une carte pour l'identifier en tant que tel. Cette personne doit répondre à plusieurs critères afin de bénéficier de ce système.

NB : Quoique ce terme soit officiellement adopté par le gouvernement du Canada, il demeure inapproprié d'utiliser le terme « Indien » pour désigner une personne autochtone.

Trans : Le terme parapluie englobant toute la transidentité dans son entièreté. Il s'agit d'une personne qui ne s'identifie pas au genre que l'on lui a assigné à la naissance.

Transition : Le processus de s'accepter soi-même et/ou d'entamer des changements physiques afin d'affirmer son genre et/ou d'alléger sa dysphorie de genre.

Transphobie : Qui désigne les marques de rejet, de discrimination et de violence à l'encontre des personnes trans.

Racisation : L'ensemble des persécutions et des discriminations basées sur des critères raciaux.

Racisme : L'ensemble des comportements qui peuvent être conscients ou non, fondés sur l'idée de supériorité basée sur les races ou les ethnies.

Réconciliation : Le terme attribué au processus visant à redévelopper la relation entre les Premières Nations du Canada, les nations Métis au Canada, les peuples Inuits du Canada, les institutions coloniales et les populations immigrantes et colonisatrices du Canada.

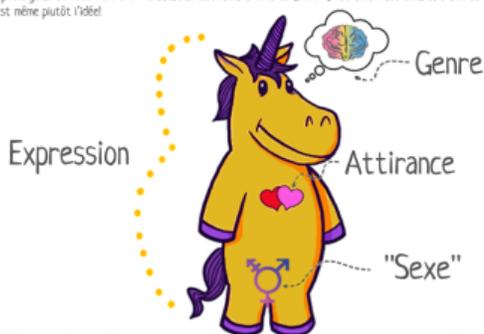
Reconnaissance de territoire : Le fait de reconnaître de façon écrite et/ou orale que nous nous retrouvons sur des terres autochtones cédées ou non, tout dépendant d'où nous nous retrouvons, en nommant la bande, le nom du territoire, et en indiquant si le territoire est cédé ou non. Ceci est souvent fait au début d'écrits ou de discours.

Rôles des genres : Les rôles sociétaux, positions, comportements et/ou responsabilités permis ou attendus des hommes et des femmes selon les normes de la société.

Xénophobie : L'exclusion sociale d'un groupe de personnes ou d'un individu en raison de sa différence (culturelle, raciale, ethnique, etc.). La peur de l'autre, de l'étranger et de ce l'on ne connaît pas.

La Licorne du Genre

Le Genre fait partie de ces choses que tout le monde croit comprendre alors qu'en fait c'est rarement le cas. Le Genre n'est pas binaire. Ce n'est pas "soit/ou". La plupart du temps c'est "les deux/et". Une pincée de ceci, un brin de cela. C'est un continuum, un spectre... Ce savoureux petit guide se veut être une introduction aux notions liées au Genre. C'est Ok si vous avez soif d'en savoir davantage. En fait c'est même plutôt l'idéal!



Attirance Sexuelle envers

Personne (Asexualité) → Femmes/Femelles/Féminité / Hommes/Mâles/Masculinité

Attirance ne dépend ni des organes génitaux, ni du genre.

Parsexualité (très peu d'attirance, entre asexualité et sexualité) / Greysexualité (très peu d'attirance, entre asexualité et sexualité)

Attirance Romantique envers

Personne (Aromantisme) → Femmes/Femelles/Féminité / Hommes/Mâles/Masculinité

Attirance ne dépend ni des organes génitaux, ni du genre.

Parronantisme (très peu d'attirance, entre aromantisme et romantisme) / Greyromantisme (très peu d'attirance, entre aromantisme et romantisme)

Entourez chaque terme décrivant ce pour qui/quoi vous ressentez de l'attirance, puis placez un point sur chaque ligne, selon le degré d'attirance éprouvée.

Inspiré par **TSER** pour



Placez un point sur chaque ligne de chaque catégorie pour représenter votre identité, puis combinez le tout pour former votre Licorne. 4 exemples (d'une infinité) de combinaisons possibles.

Genre

Agente) Femme/Fille / Homme/Garçon

La façon dont vous définissez votre genre, selon le degré d'alignement (ou de non-alignement) avec les options données.

"Femme" / "Homme" / "Bigenre" / "Fluide"

Expression de Genre

Neutre) Féminin / Masculin

Comment vous présentez votre genre, par le comportement, style, etc., et comment cela est interprété selon les normes de genre.

"Butch" / "Femme" / "Androgyne" / "Neutre"

Sexe assigné à la naissance

Femelle / Mâle / Intersexe (assigné-e arbitrairement mâle ou femelle)

Ce sur quoi se base le personnel médical pour l'assignation d'un genre au nourrisson : l'apparence subjective des organes génitaux externes. Lorsque jugés ambigus, ces derniers sont opérés pour correspondre à l'apparence classiquement admise comme "femelle" ou "mâle". On assigne fille un nourrisson assigné femelle, et garçon un nourrisson assigné mâle.

Différence entre Cisgenre et Transgenre

Assigné-e de tel genre { Ok avec cette assignation / Pas ok avec cette assignation

Cisgenre / Transgenre

¹ <http://transstudent.org/gender/>

Introduction

L'inclusion.

C'est quoi ça : l'inclusion ? Chose certaine : c'est un concept et une façon de faire nécessaires pour enfin atteindre l'équité pour laquelle on se bat depuis tant d'années. La communauté change et évolue, et elle en demande autant de la société, des organismes et des institutions/milieus qu'elle fréquente. On est maintenant à un point pivot : la population et ses besoins changent. Être franco-ontarien.ne veut dire autre chose que ce que cela voulait dire il y a 10 ans. La bataille que nous menons est différente, on se doit de s'adapter. L'essence de ce combat est toujours la même, on veut que la société reconnaisse que nous avons le droit à l'accès aux mêmes services et informations que le reste de la communauté ontarienne, et ce, de manière équitable.

La communauté demande de s'adapter à qui elle est dans toute sa diversité, ainsi qu'à ses besoins.

Plusieurs façons de faire sont nées de cette vague de changement afin d'assurer et de reconnaître la place qui revient à plusieurs groupes marginalisés par la société. Ces initiatives sont grandement appréciées, mais ne sont pas encore considérées comme une norme.

De ce fait, l'AFO s'est penchée sur la question et a créé ce guide afin d'établir ladite norme ainsi que des balises sur lesquelles nous pourrions tou.te.s nous baser afin que nous puissions tou.te.s nous diriger dans la même direction et nous assurer que l'on ait une meilleure idée de ce qu'être inclusif.ve veut réellement dire.

Le présent guide repose sur 7 principes fondamentaux :

- L'intersectionnalité
- La reconnaissance
- Le langage inclusif
- L'écoute active
- L'accessibilité
- L'accommodation
- L'offre active

Langage inclusif

Dans cette section, on vous introduira différentes pratiques et façons de faire pour promouvoir l'inclusivité, puisque pour être inclusif.ve, on se doit d'adapter son langage !

La langue française, étant une langue malheureusement très exclusive et très genrée, exclut plusieurs communautés/individus, dont les personnes de genre non-binaire et les personnes s'identifiant au genre féminin. Elle promouvoit et n'avantage que le genre masculin, ce qui en soit, perpétue un type d'oppression et de discrimination lexicale envers les autres genres.

Un exemple pour illustrer ce qui est mentionné dans le précédent paragraphe est la fameuse règle du « masculin qui l'emporte sur le féminin », aussi appelée « le masculin générique ».

Plusieurs francophones se sont mis d'accord sur le besoin de parler et d'adopter un langage comportant un genre neutre. C'est une pratique qui nécessite beaucoup de travail puisque contrairement à l'anglais, la langue française ne comporte aucun pronom ni de genre neutre.

Voici les différentes pistes de solutions que l'on propose.

1. L'ÉCRITURE ÉPICÈNE

C'EST QUOI ?

Une façon d'adresser et/ou d'écrire un texte qui abandonne la pratique du « masculin générique », qui prône la féminisation lexicale, et qui priorise un choix de mots de genre neutre (non genrés). Elle offre une représentation égale de tous les genres dans l'ensemble du texte.

COMMENT ?

- Abandon de la forme du masculin générique tout au long du texte
- Féminisation du masculin générique si la forme neutre est impossible (.e.s)
- Utilisation d'une distinction du féminin et du masculin à l'oral
- Emploi des termes qui gardent la même forme au masculin et au féminin

UN EXEMPLE

Masculin générique : L'employé s'engage à respecter son environnement de travail et à le garder propre.

Rédaction épiciène : Le personnel s'engage à respecter son environnement de travail et à le garder propre.

1. LA FÉMINISATION

C'EST QUOI?

Tout comme l'écriture épiciène, c'est une manière d'adresser et/ou d'écrire un texte de façon à ce qu'il y ait une représentation égale des deux genres binaires reconnus par la société afin d'effacer la forme de sexisme et d'oppression envers le genre féminin au sein de ce texte.

COMMENT?

- Utilisation des tirets ou des points (et non de parenthèses)
- Utilisation de la majuscule
- Faites de même pour les déterminants et les pronoms!

UN EXEMPLE

Masculin générique: Bonjour à tous, les étudiants devront maintenant prendre rendez-vous avec le conseiller d'orientation s'ils veulent effectuer un changement de cours.

Féminisation lexicale: Bonjour à tou.te.s (ou tou-te-s), les étudiant.e.s devront maintenant prendre rendez-vous avec le/la conseiller.e d'orientation s'ils/elles veulent effectuer un changement de cours.

2. L'UTILISATION DES PRONOMS ET PRÉNOMS PRÉFÉRÉS

C'EST QUOI?

C'est tout simplement, comme le dit le titre, d'utiliser les pronoms et le prénom préférés de l'individu concerné en tout temps.

COMMENT?

- Le prénom et les pronoms préférés doivent être utilisés dans toutes les communications et les dossiers, sauf ceux qui requièrent le nom légal de la personne (chèques et vérifications judiciaires).
- En vous présentant avec votre prénom et vos pronoms, vous pouvez par la suite demander ceux de la personne concernée.
- Si les pronoms préférés ne sont pas des pronoms auxquels vous êtes habitué.e, demandez comment on les accorde.
- Ne présumez jamais le genre d'une personne ni l'identité de genre d'un.e partenaire par le fait même.
- Ajoutez vos pronoms préférés dans votre signature courriel.
- Lorsque la question «genre» est posée dans un sondage et/ou un formulaire, laissez un espace vide afin que la personne réponde d'elle-même plutôt que de suggérer des choix de réponse.

NB : L'appellation «autre» et/ou «3e genre» est exclusive, tout comme donner le choix de cocher une identité de genre. L'appellation «3e genre» est une identité de genre en soi. Il y a une très grande pluralité des genres, et il faut la reconnaître.

PETITS TRUCS ?

- Toujours s'adresser aux gens ou se référer à eux par leur prénom en cas de doute et/ou par l'appellation « personne ».

- Vous avez mégenré quelqu'un.e par mégarde? Pas de panique! Faites vos excuses brièvement, et corrigez/reprenez-vous avec les bons pronoms et/ou le bon prénom, et poursuivez votre conversation.
- Ne jamais présupposer le genre de l'autre, et ne jamais présupposer que notre identité de genre est « évidente ».
- L'expression de genre d'une personne ne détermine pas son identité de genre.

UN EXEMPLE

Se présenter

«Bonjour, je me nomme Steff, et mes pronoms sont «iel» et «elle». Et toi/vous?»

«Salut! Je me nomme River, et mes pronoms sont «il» et «lui». Comment est-ce que l'on accorde tes pronoms?»

«Au féminin! Et les tiens?»

«Au masculin. »

C'est une pratique brève qui démontre du respect et qui valide l'autre. Plus cette pratique sera normalisée, plus la pluralité des différentes identités de genre sera reconnue et plus elle prendra sa place au sein de la société.

Saluer une personne dans un contexte social quand on ne connaît pas son nom

Pour plusieurs, c'est difficile de démontrer une marque de politesse à l'oral sans utiliser les fameuses appellations «Madame », «Monsieur» ou «Mademoiselle». Encore une fois, pas de panique!:

« Bonjour ! Quel est votre nom ?»

«River»

«D'accord River, pouvez-vous ouvrir votre sac afin que je puisse y jeter un coup d'oeil?»

Vous gardez ça bref, et vous restez dans la marque de politesse, sans genrer ou même mégenrer la personne.

Faire référence à une personne qui n'est pas présente

«Steff/Cette personne/lel est une stagiaire d'été au sein de cet organisme. Iel/Cette personne/Steff travaille à la confection d'un guide, et fait de la recherche pour différents projets sur le plan communautaire.»

Salutations en début de lettre ou de courriel

À préconiser :

- Bonjour [Prénom, Nom]
- À qui de droit
- À l'attention de [Prénom, Nom]

À éviter :

- Madame, Monsieur
- Madame «x»
- Monsieur «x»

Petite parenthèse: Une nouvelle appellation a été créée dans le même genre que «Monsieur», «Madame», et «Mademoiselle ». L'appellation va comme suit : « Mx », et elle se prononce mix ou mux. Cette appellation a été créée en tant

qu'honorifique pour les personnes ne s'identifiant pas à un genre binaire, mais plus à un genre retrouvé sous le parapluie de la non-binarité. C'est un terme reconnu dans le Merriam Webster depuis le mois de septembre 2017, et qui a fait son apparition en 1977 sur papier pour la première fois dans un magazine américain.

Insérer les pronoms et le prénom préférés dans la signature courriel et/ou de lettre

«Steff.e.s Lavoie-Ménard (pronoms : iel/elle) // slavoiemenard@monassemblee.ca

Assemblée de la francophonie en Ontario // 613.744.6649 // 1.866.596.4692 //

435 rue Donald// Ottawa (Ontario) // facebook.com/monassemblee // @monassemblee»

Sondage et/ou formulaire

À éviter :

- Sexe : Masculin Féminin
- Genre : Masculin Féminin Autre
- Genre : Masculin Féminin Autre : _____
- Genre: Masculin Féminin 3e genre

À préconiser:

- Genre : _____
- Pronoms et prénom préférés : _____

3. L'UTILISATION DES TERMES APPROPRIÉS

C'EST QUOI ?

Ce concept se divise en trois parties, soit :

1. reconnaître que l'utilisation du terme concerné est inappropriée et perpétue une certaine oppression ou participe à la marginalisation de certaines communautés et/ou individus ;
2. chercher un terme approprié et non-opprimant ; et
3. utiliser le terme approprié.

COMMENT ?

- Se questionner sur la provenance des termes que l'on utilise lorsque l'on parle de communautés marginalisées par la société ;
- Faire une brève recherche sur le terme en question ;
- Faire une recherche afin de trouver une alternative au terme concerné ;
- Se référer à des sources créées par et pour les communautés concernées afin de trouver le terme approprié.

PETITS TRUCS

Lorsque vous tentez de développer des services, d'accommoder et/ou de vous montrer plus inclusif.ve envers des communautés et/ou individus marginalisés, consultez et incluez-les dans le processus ; retournez-vous vers les expert.e.s en la question, tel.le.s que des organismes desservant la population en question.

UN EXEMPLE

Termes inappropriés	Termes appropriés
Un.e transexuel.le, un.e transgenre	Une personne trans
Amérindien, Indien	Autochtone, personne issue des Premières Nations, Métis
Eskimo(s)	Individu: une personne inuk Collectivité: le peuple inuit
Un.e aveugle, un.e malvoyant	Une personne aveugle, une personne ayant un handicap visuel
Un.e sourd.e, un.e malentendant	Une personne sourde, une personne malentendante
Un.e handicapé.e	Une personne vivant en situation de handicap
Malade mentale	Une personne ayant un trouble de santé mentale
Retardé.e, un retard intellectuel	Une personne vivant avec une déficience intellectuelle
Une race, une personne d'une autre race, une personne de couleur	Une personne racisée/racialisée

L'ACCESSIBILITÉ

L'accessibilité est souvent au milieu des débats qui animent notre société: dans les écoles, dans les milieux publics, dans nos organismes, dans nos entreprises, lors de procès, etc. Comment peut-on rendre nos milieux et nos services plus accessibles à tout le monde et en étant le plus inclusif.ve possible ? À quoi ressemble une accessibilité inclusive ? Qu'est-ce qu'il faut prendre en compte afin de donner l'accès à tout le monde ?

Nous avons divisé le sujet en 4 volets/sections :

1. LES INSTALLATIONS

C'EST QUOI ?

Quand on parle des installations, on parle d'infrastructures. On parle de mettre en place des installations qui facilitent l'accès « physique » à tout le monde : que ce soit des pièces, que ce soit un système de lumières dans l'ascenseur pour les personnes malentendantes, que ce soit la hauteur des interrupteurs, ou même des toilettes accessibles pour tous. Plusieurs personnes ont besoin d'installations accessibles, que ce soit en lien avec leur identité de genre, que ce soit pour les parents désirant faire le changement de couche de leur enfant, et/ou pour jeter des aiguilles utilisées de façon sécuritaire.

L'accès aux services, aux établissements et aux événements pour des personnes vivant avec un handicap physique

Les normes d'accessibilité ont été mises en place au niveau législatif afin d'aider les organismes à but non-lucratif, les entreprises, et le secteur public à prendre conscience des différents obstacles que les personnes vivant avec un handicap peuvent vivre, pour par la suite éliminer les obstacles en question.

Identité de genre

Plusieurs guides et lois ont été mis en place au niveau fédéral afin de protéger les personnes trans et les personnes appartenant à la communauté LGBTQIA+.

COMMENT ?

Plusieurs lois et guides provinciaux ont été créés à cet effet afin d'établir des balises pour faciliter la mise en place de ces installations/infrastructures facilitant l'accès aux établissements et aux services pour ces personnes selon les normes provinciales et/ou fédérales. Il suffit de les consulter lors de planification d'événements, ou de la construction d'établissements.

Donc, on vous suggère :

- de vous informer sur les différentes communautés ayant des besoins physiques à prendre en compte, afin que les lieux soient les plus accessibles possible ;
- de prendre connaissance des différentes lois qui sont mises en place sur l'accessibilité et les installations requises en milieux publics ; et
- de consulter les différents organismes représentant ces populations et de leur demander des conseils sur les nombreuses choses qui devraient être considérées en milieu de travail/public, et/ou lors d'événements.

UN EXEMPLE

La question des salles de toilettes est de plus en plus populaire, puisque maintenant, on reconnaît que plusieurs communautés ont différents besoins.

Identité de genre

On recommande une salle de toilettes non-genrée à chaque étage d'un bâtiment ayant les affiches ci-dessous pour les identifier. En cas de doute, vous pouvez consulter les organismes LGBBTQIA+ qui desservent votre région sur la question des salles de toilettes. On recommande également que ce soit une salle de toilettes singulière afin d'assurer la sécurité de la personne qui en fait l'utilisation et que l'on utilise le terme « non-genré.e » plutôt que « non-binaire » pour la simple et unique raison que le terme « non-binaire » exclut les personnes trans s'identifiant au genre masculin et/ou féminin.



Pour la question de la signalisation des salles de toilettes, on recommande d'utiliser des symboles non-genrés, comme sur l'image ci-dessous:



Famille

En ce qui a trait aux familles, on suggère de prévoir un espace pour le changement de couche dans toutes les salles de toilettes disponibles : hommes, femmes, et non-genrées.

NB : Si la possibilité se présente d'avoir une salle de toilettes exclusivement pour les familles, nous suggérons que la signalisation de la toilette ne soit pas une illustration d'une famille hétéro-normative, et nous recommandons d'utiliser l'illustration des toilettes et/ou d'urinoirs, et l'illustration d'un enfant sur une table à langer, ainsi qu'une inscription en braille afin de rendre l'information accessible pour tous.

Vivre avec un handicap

Sur le site Web du Phénix, on retrouve les informations nécessaires afin de s'assurer d'offrir des salles de toilettes accessibles aux gens vivant avec un handicap physique et ce, conformément aux lois de l'Ontario.

- Le centre de la toilette doit être à 470 mm du mur adjacent (mur sur lequel on installera les barres d'appui).
- Il doit y avoir un espace d'un diamètre de 1500 mm par devant ou à la diagonale de la toilette afin de permettre à l'utilisateur d'un fauteuil roulant de faire des manœuvres.
- Il doit y avoir un dégagement de 900 mm de largeur et de 1500 mm de longueur entre le mur du côté et la toilette afin de permettre le transfert de la personne de son fauteuil à la toilette. Certaines personnes le font par devant, d'autres par le côté ou en diagonal.
- La toilette doit avoir une hauteur située entre 430 et 485 mm au-dessus du sol.
- La chasse d'eau doit pouvoir être manipulée avec une seule main et le poing fermé.²

Question d'hygiène et de sécurité

On recommande l'installation de récipients pour aiguilles et objets tranchants accessibles dans toutes les salles de toilette afin d'assurer la sécurité de la population, ainsi que des employé.e.s à l'entretien ménager. En voici quelques exemples :



Et dans le même contexte, on recommande de placer des poubelles pour serviettes sanitaires dans toutes les salles de toilettes disponibles.³

2. LES ACCOMMODEMENTS

C'EST QUOI ?

Dans ce guide, lorsqu'on parle d'accommodements, on parle d'adaptation. On parle de créer un espace adapté aux différentes réalités et aux besoins des personnes concernées pour parvenir à cette inclusivité dont on parle dans ce guide. L'accommodement, c'est du cas par cas. C'est de prendre en compte les défis et/ou la diversité des individus et de donner accès à des services et/ou à des espaces nécessaires à leur bien-être, et qui assurent un rapprochement vers l'équité entre les différentes communautés et/ou individus.

² <https://lephenix.ca/ressources/environnement-accessible/toilettes-et-urinoirs-accessibles/>

³ Ne pas mettre ces poubelles pourraient être considéré très exclusif aux personnes trans et intersexes, et cela perpétue une culture très cisnormative.

COMMENT ?

- On identifie la personne/communauté que l'on veut accommoder.
- On consulte la communauté que l'on veut accommoder au travers des organismes qui les représentent.
- On se pose les questions suivantes :
 - Qu'est-ce qui pourrait faciliter le séjour de « X » ?
 - Qu'est-ce qui faciliterait l'accès à tous les services et aux infrastructures de cet événement/établissement/emploi ?
 - Est-ce que « X » est désavantagé.e/mis.e de côté de quelque façon ?
 - Qu'est-ce que l'on pourrait mettre en place pour que « X » se sente accueilli.e et à sa place ?
 - Qu'est-ce que l'on a à prendre en compte pour élaborer ce service et/ou rendre cet espace accessible ?
- Après avoir développé le service et/ou avoir rendu l'espace accessible, il faut demander de la rétroaction sur le service et/ou l'espace à la personne et/ou au groupe l'ayant utilisé afin d'assurer une constante amélioration du service en tant que tel.

UN EXEMPLE

- Lors d'événements qui prennent place au courant du Ramadan : prévoyez un repas pour les personnes pratiquant aux heures appropriées et dans un espace sécuritaire et accessible. Il serait pratique également de prévoir un « espace prière » privé et sécuritaire pour le temps que ces personnes consacrent à la prière. On peut aussi prévoir cet espace en milieu de travail.
- Lors de la confection d'affiches et de la pose de celles-ci: il faut tenir compte de l'accessibilité visuelle. L'écriture doit être d'une couleur contrastante, et il faut choisir une police de caractère facile à lire telle que « Arial » ou « Helvetica ». On suggère aussi de choisir une taille d'écriture adéquate et un matériel qui ne reflète pas la lumière. Les affiches devraient être accessibles visuellement (en termes de hauteur) pour les personnes qui se déplacent en fauteuil roulant.
- Lors d'événements, de réunions ou de conférences, prévoyez un.e interprète pour les personnes ne parlant pas français, pour les personnes malentendantes, et un espace accessible et à l'avant pour les personnes à mobilité réduite et/ou se déplaçant en fauteuil roulant.

3. L'ÉCONOMIE

C'EST QUOI ?

La question de l'économie est une question très personnelle. Ce n'est pas tout le monde qui aime l'aborder publiquement. Tout le monde n'a pas le même vécu, les mêmes revenus, et les mêmes responsabilités financières. C'est pourquoi ce guide suggère de prendre cette composante en compte lors d'organisation d'activités, d'événements, ou même en ce qui a trait à vos employé.e.s.

COMMENT ?

- Ne jamais présupposer que tout le monde a les moyens de contribuer monétairement.
- Prévoir des fonds et/ou demander des subventions pour rendre ce que vous organisez accessible aux gens qui ne peuvent pas se le permettre, que ce soit pour le déplacement, la nourriture, l'admission, l'hébergement, etc.
- Prévoir des rabais pour l'admission à votre événement pour différents groupes/individus selon leur réalité financière pour ainsi prôner l'équité plutôt que l'égalité.
- Offrir une option de parrainage/commandite aux gens et/ou aux organismes pouvant se le permettre, afin de baisser les coûts pour les personnes concernées.

UN EXEMPLE

L'AFO organise le Congrès chaque année. Afin de rendre leur événement accessible économiquement, l'AFO a mis sur pied un plan de visibilité pour les partenaires dans lequel on retrouve une option de parrainage afin d'aider un.e ou plusieurs jeunes à participer au Congrès en faisant un don de 250 \$. Les parrains sont reconnus lors du Gala.

4. RESSOURCES

C'EST QUOI ?

Lorsqu'on aborde la composante des ressources dans ce guide, on parle des organismes pouvant offrir une aide à des gens qui en ont besoin, et cela selon le besoin. On aimerait souligner l'importance de cette composante dans le guide puisque pour promouvoir une équité au sein de l'équipe, il faut pouvoir donner accès au même point de départ à tout le monde. Il est important de reconnaître que la vie personnelle des gens a un effet sur l'ambiance et la performance de votre équipe, des usager.e.s de vos services et sur votre environnement de travail.

COMMENT ?

- Dans l'entrée, la salle d'attente et/ou la salle de repos, prévoyez un espace où des dépliants de ressources seront laissés à la discrétion des personnes concernées.
- On suggère des dépliants d'organismes sur la composante de l'agression sexuelle et de la violence, des dépliants d'aide juridique accessible économiquement, des services pour les familles, des services LGGBTQIA+, un service de ligne de crise, un service pour les nouveaux arrivants, des services de banque alimentaire, des services de counseling, des services pour les personnes vivant en situation de handicap, des services de garde, des services pour les gens vivant avec un trouble de dépendance, etc.

LES AVANTAGES

- On montre que l'on porte une attention particulière aux différentes réalités des gens.
- On promeut des services par et pour la communauté.
- Cela promeut une meilleure qualité de vie pour tous.
- Cela crée une meilleure ambiance au sein de la communauté.

CONFIDENTIALITÉ

La communauté arbore plusieurs individus et de ces individus découlent plusieurs réalités qui sont uniques. Plusieurs de ces réalités vous seront partagées pour plusieurs raisons : point de vue légal de la chose, question de paie, ou même simplement parce que ces personnes se sentaient confortables avec le fait de vous le partager. Cependant, il est important de reconnaître que plusieurs des choses qui vous seront partagées sont à mettre dans la catégorie « confidentiel », et à ne pas partager à votre tour afin d'assurer la sécurité des personnes concernées.

1. L'IDENTITÉ DE GENRE

Il est possible que dans le cadre de vos fonctions, vous embauchiez ou vous travailliez avec une personne trans et ou qui s'identifie non-binaire dans le genre. La divulgation de cette information à qui que ce soit sans le consentement préalable de la personne peut l'exposer à de la violence, à de la discrimination, et dans certains cas, mettre sa vie en danger. Il est donc important que si cette personne vous partage cette information, vous ne la « outez » pas et que vous fassiez référence à cette personne avec son prénom préféré ainsi que ses pronoms préférés en tout temps.

Le consentement de cette personne à divulguer cette information devrait être fait à l'écrit et signé, et cela doit être fait conformément à la *Loi sur la divulgation de renseignements personnels*. Et si le cas est échéant, le membre du personnel et/ou l'individu doit en être informé préalablement.

CE QUI EST CONFIDENTIEL

- Le prénom de naissance de la personne
- Le sexe assigné à la naissance de la personne
- Son identité de genre

COMMENT ÉVITE-T-ON DE « OUTER » LA PERSONNE ?

- Utilisez le prénom préféré de la personne et ses pronoms préférés tel qu'expliqué dans la section « Langage inclusif ».
- Si vous mégenrez ou morinommez la personne par mégarde, excusez-vous brièvement afin de ne pas attirer trop d'attention sur la situation, et reprenez-vous. Vous pouvez vous excuser de manière plus officielle auprès de la personne plus tard, seul.e avec elle, et dans un lieu privé.

2. TROUBLE DE SANTÉ MENTALE ET OU DE DÉPENDANCE

Il est possible que des dévoilements en lien avec les troubles de santé mentale et ou de dépendance vous soient faits pour une raison ou une autre. Il est primordial que ceux-ci soient également considérés confidentiels due à la sécurité de la personne, sauf en cas où vous avez de forts doutes que la personne met sa vie en danger et ou celle d'un.e autre. Dans le cas échéant, la police sera contactée.

3. AGRESSION À CARACTÈRE SEXUEL

Dans le cas où quelqu'un vous fait un dévoilement au sujet d'une agression qui s'est passée sur les lieux de votre établissement et/ou ailleurs, il est important :

- de lui dire que vous la croyez, et de la croire ;

- de lui rappeler que ce n'est pas de sa faute ;
- de valider ses émotions, et de lui rappeler que c'est normal de se sentir ainsi ;
- de lui demander ce que vous pouvez faire pour elle ;
- d'avoir des ressources prêtes pour elle ;
- de l'accompagner dans les démarches futures si elle est prête à en entreprendre ;
- de garder l'identité de la victime confidentielle afin de s'assurer qu'elle est en sécurité ; et
- de ne pas forcer la personne à porter plainte à la police, et de lui offrir du support moral tout au long du processus qu'elle entreprendra.

NB : Si la victime a moins de 16 ans et/ou est sous la tutelle de l'aide à l'enfance, c'est de notre devoir légal d'en aviser les services de l'aide à l'enfance.

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Quand on entend parler d'équité en matière d'emploi, on a tendance à penser à la fameuse question de la parité salariale entre les hommes et les femmes. Dans ce document, on parle plus d'une parité d'accessibilité non seulement entre les deux genres binaires, mais également au sein de la diversité. On parle de rendre les offres d'emplois accessibles aux différentes communautés, ainsi que de prioriser les personnes appartenant aux communautés marginalisées ayant les compétences pour remplir les fonctions de l'emploi afin d'assurer une meilleure représentation de la diversité au sein de l'équipe.

QUI ?

- Les minorités visibles francophones
- Les communautés autochtones (Premières Nations, Métis et Inuits)
- Les minorités invisibles francophones (trans, non-binaire, LGBBQTQIA+)
- Les femmes
- Les personnes vivant avec un handicap physique
- Les personnes vivant avec une déficience intellectuelle
- Autres communautés marginalisées

COMMENT ?

- Lors de votre processus d'embauche, assurez-vous qu'il y ait un paragraphe qui spécifie que vous adhérez à la politique : « Le *NOM DE L'ORGANISME* souscrit au principe de l'égalité d'accès à l'emploi et s'engage à respecter la diversité et l'intégration dans ses pratiques d'emploi. Nous reconnaissons le droit des candidat.e.s et des employé.e.s à être traité.e.s de façon juste et équitable, en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario. »
- Partagez les offres d'emplois sur une plateforme accessible à tous.
- Rendez les offres d'emplois accessibles aux organismes afin qu'ils puissent les partager au sein de ceux-ci.
- Informez les candidat.e.s qu'ils pourront bénéficier de mesures d'adaptation tout au long du processus de sélection et demandez-leur de quelle façon vous pouvez le mieux répondre à leurs besoins.

UN EXEMPLE

Suggestions pour rendre votre processus d'embauche accessible

- Assurez-vous que votre offre d'emploi et vos documents et tests soient en format accessible.
- Utilisez plusieurs médias pour faire la promotion du poste à combler.
- Consultez plusieurs sources pour trouver des candidat.e.s comme un.e fournisseur.e de services local pour les personnes en situation de handicap.
- Exposez clairement les tâches essentielles de l'emploi.
- Concentrez-vous sur les compétences, les aptitudes et les qualités requises d'un.e candidat.e pour le poste à combler.
- Réalisez l'entrevue dans un endroit accessible.
- Permettez aux personnes ayant un handicap d'être accompagnées d'une personne de soutien pour l'entrevue.
- Lors de l'entrevue, posez des questions qui se rattachent à l'emploi. Vous ne pouvez pas poser des questions sur la santé du/de la candidat.e.

- Utilisez les programmes de formation préalable à l'emploi pour préparer les candidat.e.s ayant un handicap à intégrer le marché du travail et évaluer leurs compétences professionnelles.⁴

⁴ <https://lephenix.ca/ressources/environnement-accessible/processus-dembauche-accessible/>

VIOLENCE, DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

L'idéal serait de vivre dans un monde où ces trois éléments ne sont pas présents, mais ce n'est pas représentatif de la réalité dans laquelle on vit. C'est pourquoi on se doit de nommer, d'identifier et de condamner ces différentes formes de violence afin d'offrir, dans la mesure du possible, un endroit sécuritaire, inclusif et équitable pour tous. Mais comment ?

C'EST QUOI ?

La violence se présente sous plusieurs formes :

La violence psychologique

Type de violence plus sournois, qui passe souvent inaperçu. Elle se situe plus sur le plan des attitudes et des comportements de la personne. Elle affecte et vise le bien-être psychologique de la victime. Elle la pousse à croire que sa valeur est moindre et détruit l'estime qu'elle a pour sa personne.

Quelques exemples seraient de créer et de prôner un isolement social autour de la personne en dénigrant ses proches, de contrôler ses allées et venues, de faire preuve de cruauté mentale (bouderie, indifférence, silence, exigences excessives par rapport aux tâches, prendre des décisions pour l'autre, etc.), de la menacer, de **morinommer** intentionnellement, de **mégener** intentionnellement, de dire à une personne que son identité de genre n'est pas valide, de lui faire croire qu'elle est stupide et qu'elle ne peut pas faire ses propres choix, etc.

La violence verbale

Type de violence par la parole qui est utilisée pour intimider, humilier et contrôler la victime. Elle peut être subtile ou très directe et peut être présentée sous forme d'insultes, de reproches, de blâmes, de critiques, et/ou de menaces. Elle peut être exprimée autant en levant le ton de la voix et en criant, qu'en gardant le ton de la voix à un niveau raisonnable.

La violence économique

Type de violence subtil, et pas très reconnu. Elle empêche la victime d'avoir accès à une liberté économique complète. Ce type de violence peut être fait de façon sournoise ou de façon plus directe. Elle peut impliquer d'interdire à la victime de travailler ou de lui conseiller fortement de ne pas travailler en dehors du foyer, de contrôler ses dépenses, de ne pas lui donner accès au revenu, de ne pas être honnête en ce qui a trait au revenu familial, et ce afin que la victime soit dépendante de son agresseur.e.

La violence physique

Type de violence qui s'effectue avec l'emploi de la force sur une autre personne afin de l'intimider et de lui causer des blessures intentionnellement. La violence physique est souvent en relation avec plusieurs autres formes de violence.

En voici quelques exemples :

- Serrer le bras
- Mordre, pousser et empoigner
- Donner des coups de pied, frapper
- Séquestrer (enfermer)

- Menacer avec une arme
- Faire une tentative de meurtre
- Lancer des objets

La violence sexuelle

Elle se traduit par l'emploi de gestes et de toute forme d'agression à caractère sexuel, et ce avec ou sans contact physique. Elle est commise dans le but de répondre au désir de l'agresseur.e au dépend de la victime par un abus de pouvoir, par l'utilisation de la force, par manipulation affective, chantage et/ou contrainte.

Il est essentiel de reconnaître que chaque forme d'agression à caractère sexuel est grave et doit être prise au sérieux. Les individus peuvent vivre les formes d'agression à caractère sexuel de façons différentes et à des intensités différentes, peu importe le niveau de « gravité » que la société peut attribuer à l'agression en question. Il est important de tenir compte des différentes expériences des individus.

Quelques exemples :

- Toucher une personne sans son consentement à des endroits non désirés
- Faire des appels de nature sexuelle non-désirés et hors contexte (cat-calling)
- Dénigrer sexuellement une personne
- Forcer une personne à avoir des relations sexuelles

La violence spirituelle

Type de violence effectué en fonction de la religion de la victime. L'agresseur.e empêche sa victime de pratiquer sa religion, lui impose la sienne et/ou utilise sa religion afin de justifier le contrôle qu'il exerce sur elle.

COMMENT ?

Comment se diriger vers une société sans violence, sans discrimination, et sans harcèlement ?

- S'éduquer et se sensibiliser aux différentes problématiques
- Suivre et/ou offrir des ateliers en prévention et en sensibilisation sur les différentes réalités vécues par les communautés marginalisées
- Suivre et/ou offrir des ateliers en prévention et en sensibilisation à la violence faite aux femmes
- S'assurer qu'une politique «tolérance zéro» contre la violence soit mise en place au sein de l'établissement, la partager au sein de l'équipe, la respecter, ne faire aucune exception à la règle, et la réviser chaque année
- S'assurer qu'une politique « tolérance zéro » contre le harcèlement et la discrimination soit mise en place au sein de l'établissement, la partager au sein de l'équipe, et la réviser chaque année
- Ne pas responsabiliser la victime face à son agression en lui demandant de dénoncer son agresseur.e, mais plutôt sensibiliser son équipe et l'outiller afin d'intervenir au besoin et de rapporter les incidents.

PETITS TRUCS

- Gardez l'identité de la victime confidentielle
- Ne pas la blâmez pour ce qui lui est arrivé
- Croyez la victime et démontrez-lui de la compassion
- Respectez les politiques mises en place

- 
- Appuyez-la dans ses prochaines démarches
 - Ne la forcez jamais à porter plainte à la police
 - Demandez-lui si vous pouvez faire quelque chose pour l'aider

L'OFFRE ACTIVE

La dernière section de ce guide mais non la moindre est l'offre active.

C'EST QUOI ?

Lors du développement de services personnalisés pour les individus au sein de votre établissement, les employé.e.s et les usager.e.s de vos services doivent être informé.e.s de l'offre proposée au préalable, et ce sans qu'ils/elles aient à le demander d'eux/elles-mêmes.

COMMENT ?

- En informant la personne des services à sa disposition dès son arrivée, ou même avant son arrivée lors d'un tour d'appels dans le cas d'un événement
- En faisant le tour des lieux avec elle
- En lui offrant un document énumérant les services à sa disposition et où les retrouver

UN EXEMPLE

Lors de la 25e édition des Jeux franco-ontariens, la FESFO a mis des salles de toilettes non-genrées à la disposition de l'équipe et de ses participant.e.s. Lors des tours d'appels, elle en a informé ses participant.e.s, et à leur arrivée sur les lieux, les membres de l'équipe ont fait le tour afin d'identifier les différents services qui étaient offerts aux participant.e.s non-binaires, en plus d'offrir un zine à ces derniers comportant une carte des lieux indiquant les salles de toilettes accessibles.

POUR CONCLURE

Pour conclure, nous aimerions remercier le Calacs Francophone d'Ottawa, le RÉFO et la FESFO pour l'aide qu'ils nous ont apporté lors de la confection de ce guide.

Nous aimerions également conclure cet ouvrage en rappelant l'importance de travailler vers une société équitable et inclusive. Comme mentionné dans l'introduction, la communauté francophone en Ontario a changé et évolué. On se doit d'évoluer avec elle afin de répondre à ses besoins, et de lui offrir les meilleurs services qui l'appuiera dans toute sa diversité. Pour ce faire, il nous faut inclure tout le monde. Il va sans dire que pour en faire autant, il faut reconnaître la communauté, la consulter et se tourner vers elle afin de lui donner la place qui lui revient.

Assemblée de la francophonie de l'Ontario

435 rue Donald - Bureau 336

Ottawa (Ontario) K1K 4x5

Téléphone : 613 744-6649

