



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre **canadien** pour la diversité et l'inclusion

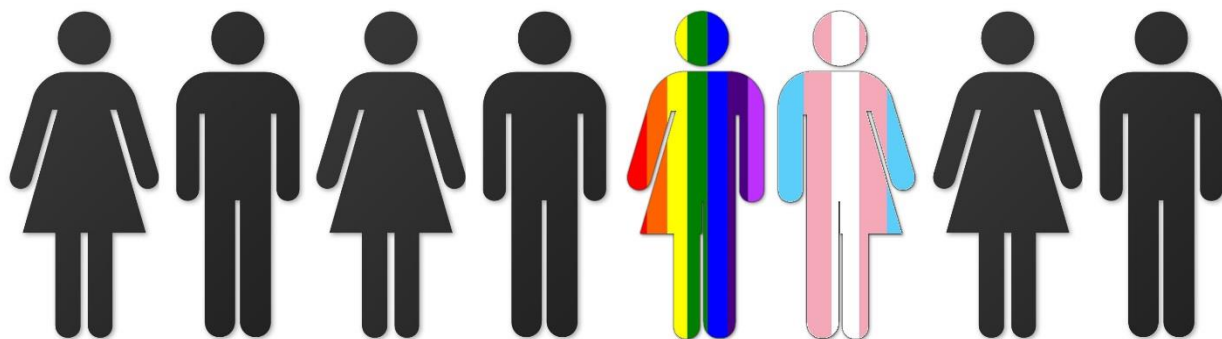
In&out

Points de vue divergents sur
l'inclusion des GLBT dans
le milieu de travail

produit en partenariat avec :



**FIERTÉ AU
TRAVAIL
CANADA**



Le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion tient à souligner l'appui généreux de ses **25 employeurs affiliés fondateurs**.





Table des matières

| | |
|--|----|
| Remerciements..... | 2 |
| Auteur(e)s et éditeur(trice)s | 2 |
| À propos des auteur(e)s | 3 |
| À propos du <i>Centre canadien pour la diversité et l'inclusion</i> | 4 |
| À propos de <i>Fierté au travail Canada</i> | 6 |
| Introduction..... | 8 |
| Comprendre l'alphabet GLBTTIAABSA | 10 |
| Définitions..... | 12 |
| Terminologie générale : | 12 |
| Orientations sexuelles : | 12 |
| Identités et expressions de genre : | 13 |
| Terminologie commune à l'expression de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre :..... | 13 |
| Méthodologie de recherche et démographie des répondant(e)s | 14 |
| Résultats de recherche..... | 18 |
| Divulgarion et importance de « vivre ouvertement » au travail..... | 18 |
| Simplification exagérée des identités GLBT+ | 20 |
| Crainte de la discrimination | 21 |
| Homophobie et transphobie contre hétérosexisme et polarisation cisgenre | 22 |
| Compréhension erronée de l'identité de genre | 24 |
| Résistance organisationnelle à l'égard de la divulgation | 25 |
| Conclusions et recommandations..... | 28 |
| Autonomie d'autodivulgarion des GLBT+ | 28 |
| Ressources formelles et services de soutien | 30 |
| Mise en œuvre de politiques institutionnelles..... | 32 |
| Changement de culture organisationnelle | 34 |
| Encourager les employé(e)s non GLBT+ à être des allié(e)s. | 36 |
| Limites de la recherche | 39 |





Remerciements

Les auteur(e)s de ce rapport souhaitent remercier tous les répondants et toutes les répondantes qui ont participé au sondage d'autoidentification GLBT+ en ligne. La volonté de ces personnes à partager leur point de vue personnel sur les expériences vécues par les gais, les lesbiennes, les bisexuel(le)s et les individus transidentifiés (GLBT+) dans les milieux de travail à l'échelle du Canada a permis la réalisation du présent rapport.

Il importe de souligner que ce rapport a été élaboré et rédigé par plusieurs voix, dont celles d'individus qui s'identifient comme étant GLBT+ et hétérosexuels/cisgenres. Comme le présent rapport cherche à décrire les expériences partagées de participant(e)s d'identités diverses, dont les auteur(e)s ne représentent qu'une petite fraction, les auteur(e)s ont choisi d'utiliser des citations textuelles de répondant(e)s et ont tiré leurs conclusions, autant que possible, à partir des réponses obtenues. Par cette approche, les

auteur(e)s ont fait en sorte de ne pas imposer leurs propres identités privilégiées dans leurs écrits.

Avant d'être traduites, certaines citations ont été tronquées par souci d'espace ou légèrement modifiées pour assurer une syntaxe adéquate ou éliminer tout élément susceptible d'identifier les répondant(e)s.

Les auteur(e)s souhaitent également souligner le précieux soutien de plusieurs organisations et individus qui ont participé à la distribution dudit sondage. Bien que trop nombreux(euses) pour être énuméré(e)s ici, nous tenons tout spécialement à remercier : InMagazine, Out on Bay Street, Pride Toronto et World Pride. Grâce au taux de réponse phénoménal, ce document représente une des plus importantes études du genre menées au Canada.

Auteur(e)s et éditeur(trice)s

Le présent rapport est le fruit d'efforts collaboratifs de plusieurs individus qui ont contribué au développement de l'étude en ligne, à la gestion et à l'analyse des données, ainsi qu'à la rédaction du rapport.

Auteur(e)s :

Thomas Sasso et Amy Ellard-Gray

The Sexual and Gender Diversity Research Lab (Laboratoire de recherche sur la diversité de sexe et de genre), Université de Guelph

Éditeur(trice)s :

Cathy Gallagher-Louisy et Michael Bach

Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Colin Druhan et Matthew Petersen

Fierté au travail Canada

Prière d'envoyer toutes questions relatives à ce rapport à mail@ccdi.ca.





À propos des auteur(e)s

Amy Ellard-Gray

Amy Ellard-Gray est l'une des cofondatrice(teur)s du Laboratoire de recherche sur la diversité de sexe et de genre (*Sexual and Gender Diversity Research Lab*) à l'Université de Guelph, où elle a obtenu son diplôme de premier cycle et sa maîtrise. À l'heure actuelle, elle est étudiante au programme d'études doctorales en psychologie sociale appliquée de l'Université de Guelph. Sous la direction du Dr Serge Desmarais, elle étudie l'importance des allié(e)s des GLBTA+ dans la création de changements sociaux et attitudinaux qui réduisent les comportements préjudiciables. Dans le cadre de son mémoire de maîtrise, elle a exploré les préjugés institutionnalisés à l'égard des enseignant(e)s gais, lesbiennes, bisexuel(le)s et allosexuel(le)s en Ontario. L'expertise d'Amy englobe les perceptions sexospécifiques à l'égard de la sécurité, de l'identité et de l'estime de soi, ainsi que les activités de recherche en justice sociale. Par ailleurs, elle siège actuellement au conseil d'administration du centre de ressources didactiques et bibliothèque GLBTA+ « Out On The Shelf », basé à Guelph.

Thomas Sasso

Thomas Sasso est l'un des cofondateur(trice)s du Laboratoire de recherche sur la diversité de sexe et de genre (*Sexual and Gender Diversity Research Lab*) à l'Université de Guelph, où il a reçu sa maîtrise. Il est présentement étudiant au programme d'études doctorales en psychologie industrielle et organisationnelle de l'Université de Guelph, sous la direction de la Dre M. Gloria González-Morales. Il est spécialisé dans les expériences liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre en milieu de travail, l'agressivité et la victimisation en milieu de travail, ainsi que dans la conciliation et l'intégration travail-vie. Thomas a siégé pendant trois ans à titre de membre du comité GLBT de la *Society for Industrial and Organizational Psychology*, une division de l'*American Psychological Association*. Anciennement étudiant stagiaire au Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, Thomas est l'actuel vice-président du conseil d'administration du *HIV/AIDS Resources and Community Health (ARCH)* situé à Guelph.

Sexual and Gender Diversity Research Lab, Université de Guelph

Le Laboratoire de recherche sur la diversité de sexe et de genre a été cofondé par Amy Ellard-Gray et Thomas Sasso en décembre 2014 après avoir mis en lumière la nécessité d'un soutien accru pour la recherche en matière de diversité de sexe et de genre dans des contextes canadiens. Le laboratoire de recherche est composé d'un corps professoral interdisciplinaire, d'étudiant(e)s des cycles supérieurs comme du premier cycle, ainsi que de membres de la collectivité qui ont un intérêt dans l'avancement de la recherche de haute qualité à l'échelle locale, nationale et internationale. Le laboratoire de recherche repose sur la prémisse que les chercheur(euse)s devraient mettre l'accent sur l'importance de l'engagement civique et communautaire dans le but de promouvoir la société civile.

Le laboratoire de recherche est devenu affilié au *Centre for Families, Work, and Wellbeing* (le « Centre ») à l'Université de Guelph en janvier 2015. Le mandat du Centre vise à encadrer les activités de recherche pour promouvoir le bien-être individuel et familial, les environnements de travail réceptifs et productifs, ainsi que les collectivités fortes et durables. Le Centre sert de base opérationnelle et intellectuelle aux individus qui participent à des travaux de recherche et d'analyse des politiques, à des conférences, à des partenariats universitaires et communautaires, ainsi qu'à des activités de relations externes et de mobilisation du savoir. Pour de plus amples renseignements, veuillez visiter www.worklifecanada.ca.





À propos du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Le CCDI est une organisation caritative nationale à caractère unique, qui est rapidement devenue le conseiller de confiance pour toutes les questions liées à la gestion de la diversité et de l'inclusion, des droits de la personne et de l'équité au sein des milieux de travail à l'échelle du Canada.



Le CCDI, originellement appelé l'Institut canadien de la diversité et de l'inclusion (« ICDI »), a vu le jour en 2013 pour satisfaire un objectif unique : aider les employeurs à créer des environnements accueillants pour tout un chacun. Nous aidons les employeurs, les dirigeant(e)s d'entreprises, les professionnels des ressources humaines (RH) et de la diversité et de l'inclusion (DI) à convenablement prendre en charge les multiples facettes de la diversité au sein du milieu de travail. À ce titre, nous fournissons des stratégies éprouvées et novatrices, des efforts de recherche, des outils et un encadrement pédagogique pour améliorer l'inclusion des effectifs dans leur ensemble.

En 2014, l'organisme alors nommé ICDI a établi une relation opérationnelle conjointe avec le Centre canadien de la diversité (« CCD »); une œuvre caritative de plus de 65 ans avec pour mission d'éradiquer l'intimidation, les préjugés et la discrimination dans les écoles secondaires canadiennes. Depuis avril 2015, l'ICDI et le CCD ont fusionné pour former le Centre canadien pour la diversité et l'inclusion.

Au cours des deux dernières années, nous avons connu une croissance phénoménale grâce aux près de 70 employeurs affiliés avec lesquels nous avons conclu un accord depuis la publication de ce rapport. Visiblement, le caractère unique de notre approche et la valeur de notre offre s'harmonisent aux employeurs canadiens.

Le mandat *Lieux de travail* du CCDI comprend six (6) domaines d'expertise que voici :

- » **Soutien aux partenaires affiliés**
Nous appuyons nos membres individuels et nos employeurs affiliés tout au long de leur cheminement sur la voie de la DI. Nous offrons de parfaites occasions de réseautage productives et des événements de partage de pratiques exemplaires prometteuses là où les entreprises, ainsi que les professionnel(le)s des RH et de la DI se réunissent pour échanger et apprendre.
- » **Formation**
Nous offrons de la formation pratique efficace aux dirigeant(e)s, aux équipes de gestion, aux conseils de la diversité, aux chefs de groupes-ressources des employé(e)s, aux professionnel(le)s des RH et de la DI et à toutes personnes.
- » **Archives de connaissances**
Nous mettons une bibliothèque électronique centralisée, composée de résultats de recherche, de données et de pratiques exemplaires prometteuses sur la DI, à la disposition exclusive des membres du CCDI.
- » **Recherche**
Nous menons d'exclusifs efforts de recherche avant-gardistes pour enrichir le dialogue canadien sur la diversité et l'inclusion.





- » **Soutien législatif**
Nous mettons à profit notre expérience pratique pour aider les employeurs à se conformer aux lois en matière de DI (*Loi sur l'équité en matière d'emploi*, LAPHO, etc.), tant actuelles que futures.
- » **Services de conseils**
Notre équipe d'expert(e)s en la matière, forte de plusieurs décennies d'expérience de réalisation de travaux de DI au sein d'organisations, prodigue des services de conseils utiles, dignes de confiance et durables, axés spécifiquement sur la DI au Canada.

Employeurs affiliés fondateurs :

- » Accenture
- » CBC
- » CIBC
- » Cisco
- » The City of Calgary
- » Deloitte and Touche LLP
- » Dentons Canada LLP
- » Greater Toronto Airports Authority (GTAA)
- » HSBC Bank Canada
- » Husky Energy
- » Insurance Corporate of British Columbia (ICBC)
- » KPMG LLP
- » McCarthy Tétrault LLP
- » Microsoft
- » Morrison Hershfield
- » Ottawa Carleton District School Board
- » PwC LLP
- » RBC
- » SAP
- » Banque Scotia
- » SFU
- » SilverBirch Hotels and Resorts
- » Sodexo
- » TransCanada
- » Vancity

Autres employeurs affiliés :

- » Air Canada
- » Alberta Health Services
- » Aon Canada Inc.
- » BC Housing
- » BCIT
- » Blake, Cassels & Graydon LLP
- » Borden Ladner Gervais LLP
- » Children's Aid Society of Toronto
- » City of Oshawa
- » City of Saskatoon
- » CN
- » Davies Ward Phillips and Vineberg LLP
- » Douglas College
- » Enterprise Holdings
- » Georgian College
- » Hicks Morley LLP
- » Home Depot
- » Hydro One - Brampton
- » Hydro Ottawa
- » IBM
- » Law Society of Upper Canada
- » Les Compagnies Loblaw Limitée
- » Financière Manuvie
- » McDonalds Canada
- » McKesson Canada
- » Ontario Lottery and Gaming Commission (OLG)
- » Service de Police d'Ottawa
- » Peel District School Board
- » PepsiCo Canada Aliments
- » Region of Durham
- » Ryder System, Inc.
- » Shell
- » Sobeys Inc.
- » Spectra Energy
- » Stantec
- » Banque TD
- » TELUS
- » Toronto Police Service
- » Toronto Transit Commission
- » Union Gas
- » Visa

Pour en savoir davantage sur le CCDI, veuillez visiter notre site Web à www.ccdi.ca.





À propos de *Fierté au travail Canada*

Fierté au travail Canada a été fondé en mai 2008 par un groupe d'individus dévoués partageant une vision commune : favoriser davantage un climat rassembleur dans les milieux de travail canadiens pour les employé(e)s qui s'identifient comme étant gais, lesbiennes, bisexuel(le)s et transgenres (GLBT). Les partenaires fondateurs de Fiérté au travail Canada ont incité l'ensemble des entreprises à accorder une plus grande importance aux questions d'inclusion des GLBT grâce à une démarche visant à solliciter le soutien de partenaires affiliés nationaux et régionaux à l'échelle du pays.



À titre d'organisme sans but lucratif dirigé par des bénévoles, Fiérté au travail Canada est géré par un conseil d'administration composé de bénévoles qui proviennent des quatre coins du pays. Deux membres du personnel à temps plein œuvrent depuis Toronto pour accomplir le travail de l'organisation grâce à une étroite collaboration avec divers comités et tiers, afin de mettre en œuvre des programmes à l'échelle du Canada.

Fierté au travail Canada est fier de collaborer avec plus de 65 employeurs qui se sont engagés à favoriser l'inclusion des GLBT et appuie leurs efforts par l'entremise des livrables suivants :

- » Services consultatifs
- » Éducation, sensibilisation et formation
- » Efforts de recherche, ressources et pratiques exemplaires
- » Réseautage et liens communautaires
- » Reconnaissance

Partenaires nationaux et régionaux :

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| » Accenture | » Cox & Palmer |
| » Air Canada | » Davies Ward Philips & Vineberg LLP |
| » Banque nationale du Canada | » Deloitte |
| » Banque Scotia | » Dentons |
| » BDC | » Desjardains |
| » Bell | » EY |
| » Blake, Cassels & Graydon LLP | » Fasken Martineau Dumoulin LLP |
| » BMO Financial Group | » Fidelity Investments |
| » Borden Ladner Gervais LLP | » Hewlett-Packard Canada |
| » Broadridge Financial Solutions | » IBM |
| » Capital One Canada | » The Home Depot Canada |
| » Cassels Brock & Blackwell LLP | » Imperial |
| » Children's Aid Society of Toronto | » Jazz Aviation |
| » CIBC | » KPMG |
| » Cineplex Entertainment | » Kraft Canada |
| » Cisco | » Les Companies Loblaw Limitée |
| » City of London | » Manuvie |
| » City of Winnipeg | » McCarthy Tétrault |





- » McDonald's Canada
- » McMaster University
- » MTS Allstream
- » Munich Re
- » Nielsen
- » Norton Rose Fulbright Canada LLP
- » Ontario Power Generation
- » Ontario Security Commission
- » Osler Hoskin and Harcourt LLP
- » PepsiCo Canada
- » PwC
- » RBC
- » Rogers
- » Shell Canada Limited
- » Sodexo
- » Starwood Hotels and Resorts Canada
- » State Street
- » Stikeman Elliot LLP
- » Symcor
- » TD Bank Group
- » Thornton Groat Finnigan LLP
- » Torys LLP
- » Unilever
- » Université Laval
- » Women's College Hospital
- » Xerox

Pour en savoir davantage sur Fierté au travail Canada, veuillez visiter www.fierauteutravail.ca.





Introduction

Nous sommes ravis de vous présenter le rapport de recherche intitulé *In and Out : Points de vue divergents sur l'inclusion des GLBT+ dans le milieu de travail*, produit dans le cadre d'un formidable partenariat avec Fierté au travail Canada et le Laboratoire de recherche sur la diversité de sexe et de genre de l'Université de Guelph.

La croyance selon laquelle l'identité de sexe et de genre ne fait pas partie des expériences de travail est une réponse omniprésente de plusieurs employé(e)s hétérosexuel(le)s (et quelques GLBT+). Plusieurs personnes croient que la sexualité et l'identité de genre sont des questions d'ordre privé et qu'aucune discussion sur le sujet ne devrait se poursuivre au-delà de cet énoncé. En réalité, les questions d'identité de sexe et de genre sont beaucoup plus complexes que de simples questionnements sur les partenaires sexuels ou sur la façon dont une personne se présente et imprègnent, souvent à notre insu, l'environnement de travail.

Plusieurs personnes ne tiennent pas compte du lien poignant entre la sexualité et l'identité ni de la façon dont chacune amène sa sexualité et son identité tous les jours au travail sans même le réaliser.

La sexualité est présente dans le milieu de travail lorsqu'un membre du personnel a une photo d'une personne-clé sur son bureau, porte une alliance au doigt ou parle de sa famille ou d'une fin de semaine passée en compagnie d'un(e) conjoint(e). La sexualité fait partie du milieu de travail si l'on pense aux politiques sur le travail et la famille, comme le congé parental, les avantages sociaux dont bénéficient les conjoint(e)s et les personnes invitées à participer aux activités sociales. La sexualité fait partie du milieu de travail lorsque l'on reconnaît

l'existence de formes institutionnalisées de discrimination ancrées dans les pratiques et politiques de plusieurs organisations, comme lorsque les salaires d'hommes gais sont inférieurs à ceux des hommes hétérosexuels ou lorsqu'une employée lesbienne échappe à une promotion.



Inversement, l'identité de genre n'est souvent pas un sujet abordé au sein du milieu de travail. Si la raison derrière ce silence ne s'explique pas par un rejet de l'existence du genre dans le milieu de travail, c'est plutôt que bien des gens ignorent la vraie signification d'identité de genre. Étant donné que les employé(e)s et les employeurs ont été socialement conditionné(e)s à considérer l'univers du genre dans un cadre binaire – c.-à-d. qu'il n'existe que deux genres distincts – plusieurs ont tendance à être réticent(e)s à s'investir lorsque confronté(e)s à des concepts divergents. Toutefois, la discrimination dans le milieu de travail à l'égard d'individus qui ne se considèrent pas comme un homme ou une femme cisgenre est commune. En effet, les employé(e)s transidentifié(e)s peuvent ne pas être admissibles à des prestations-maladie adéquates; ne pas bénéficier d'un espace sécuritaire; ne pas être libres de présenter leur identité de la façon qui leur est privilégiée ou ne pas se faire adresser par le correct pronom ou nom par autrui.

Si l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont d'importants sujets à aborder au sein des milieux de travail, la majorité des employeurs, des collègues et des client(e)s ignorent comment s'exprimer sur ces sujets. Quelles questions puis-je poser? Quelles sont les pratiques





exemplaires? Quelle est la meilleure façon pour les employeurs de discuter d'orientation sexuelle et d'identité de genre au travail sans porter atteinte à la vie privée des gens, ni nuire aux employé(e)s GLBT+, les mettre dans l'embarras ou sur la sellette?

Ce rapport vise à fournir aux organisations et aux individus de l'information qui reflète le point de vue des membres des communautés GLBT+ à l'échelle du Canada et à discuter de l'importance de créer un espace dans les milieux de travail pour les employé(e)s GLBT+, afin de leur donner la liberté d'être leur propre personne au travail, tout comme le font quotidiennement la majorité des employé(e)s hétérosexuel(le)s et cisgenres. De plus, il explore les thématiques liées à la divulgation et à l'autoidentification au travail, à la discrimination envers les minorités de sexe et de genre dans le cadre de l'emploi et aux façons de favoriser un environnement de soutien et d'inclusion pour un groupe d'employé(e)s qui sont trop souvent marginalisé(e)s au point de se sentir invisibles.

Permettez-moi de glisser un mot à propos de la terminologie. Il peut s'avérer difficile de demeurer à jour avec la plus récente terminologie utilisée pour parler de différents groupes de personnes de part et d'autre du spectre de la diversité. En réalité, ces différents groupes ne parviennent souvent pas à établir un consensus en ce qui a trait à la meilleure terminologie. Aux fins de rédaction de ce rapport, Fierté au travail Canada a fourni des définitions de termes à utiliser, lesquelles figurent dans la section suivante. Par souci de clarté et de brièveté, nous utilisons l'abréviation privilégiée de Fierté au travail Canada « GLBT+ » pour faire référence aux groupes de sexe et de genre minoritaires [gai, lesbienne, bisexuel(le), transsexuel(le), et plus]; où le « + » englobe tous les groupes, dont il est question dans les définitions qui apparaissent à la section suivante.

De plus, ce rapport contient des traductions de citations intégrales de participant(e)s au sondage pour mieux illustrer et personnaliser certains des résultats obtenus et pour décrire les expériences individuelles dans les mots propres aux personnes qui les ont vécues. Par souci de clarté et de résonance des voix des répondant(e)s à notre sondage, ces citations sont présentées en italique sous forme d'alinéas à l'échelle du rapport.

Enfin, il importe de ne pas sous-estimer les efforts déployés pour rédiger un rapport d'une telle ampleur. Nous tenons à exprimer notre profonde reconnaissance à l'égard de Thomas Sasso pour son travail d'élaboration du sondage initial et de sa collègue Amy Ellard-Gray, du Laboratoire de recherche sur la diversité de sexe et de genre de l'Université de Guelph, pour leur travail collaboratif d'analyse des données et de rédaction initiale du présent rapport. Sans leur dévouement et leur travail assidu, nous n'en serions pas au point où nous en sommes aujourd'hui.

Nous espérons que vous prendrez plaisir à lire ce rapport et que vous y trouverez votre compte. Nous avons hâte de pouvoir vous présenter des rapports de recherche additionnels, réalisés dans le cadre de partenariats avec des parties prenantes des milieux communautaire et universitaire, qui travaillent dans les différents domaines liés à la diversité et à l'inclusion au Canada.

Le fondateur et premier dirigeant,

Michael Bach, CCDP/AP
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Le 20 mai 2015





Comprendre l'alphabet GLBTTIAABSA

Un important débat se déroule présentement au sein de l'ensemble des communautés GLBT+ à propos des étiquettes et de la terminologie; débat qui n'a jamais été aussi palpable que par les commentaires reçus dans le cadre des activités de recherche aux fins du présent rapport.

L'acronyme, parfois nommé « soupe à l'alphabet », est rarement cohérent et tend dans certains cas à englober un large éventail d'orientations sexuelles, ainsi que d'identités et d'expressions de genre. S'agit-il, pour n'en nommer que quelques-uns, de GLBT, de GLBTA (ici, à quoi correspond le « A »?), de GLBT+, de GLBTAIAPGN ou de GLBTTIAABSA? Il n'existe aucune réponse définitive.

Au cours des années 1970 et 1980, période pendant laquelle la communauté GLBT+ a développé une visibilité accrue, le terme de référence commun était tout simplement « la communauté gaie ». Cette tendance a rapidement évolué pour y inclure d'abord les lesbiennes (« la communauté gaie et lesbienne »), puis les personnes bisexuelles et enfin les personnes transgenres.

L'acronyme a continué de s'allonger au fur et à mesure que les gens ont commencé à mieux comprendre leur propre identité et à mal s'identifier au terme générique GLBT en usage.

Par exemple, « transgenre » n'est pas un terme qui englobe toutes les personnes qui ne s'identifient pas comme cisgenres. Il s'agit d'un terme qui fait référence à un groupe très spécifique de personnes. En 2007, lorsque Fierté au travail Canada a vu le jour, des consultations auprès de certains membres de la communauté trans ont mené à la modification de la lettre « T » pour qu'elle corresponde désormais à « transidentifié(e) »; un terme générique

beaucoup plus inclusif pour l'ensemble de la communauté trans [transgenre, transsexuel(le), intersexuel(le) et personne de genre neutre].

Le « A » fait également l'objet d'un grand débat : correspond-il à « allié(e)s », à « asexué(e) » ou à autre chose? Est-il réellement souhaitable d'y inclure les allié(e)s? Si les opinions à ce sujet abondent, nous avons choisi de ne pas nous prononcer sur la question, afin de faire preuve d'inclusion à l'égard de toutes les personnes.

Dans le cadre de cette étude, nous avons délibérément limité les choix de réponse offerts aux personnes pour l'autoidentification de leur orientation sexuelle [asexué(e), bisexuel(le), gai(e), lesbienne, hétérosexuel(le)] et de leur identité de genre [femme, genre dissident, homme, trans, femme trans, homme trans, bispirituel(le)]. Toutefois, pour ces deux questions, nous avons permis aux répondant(e)s de sélectionner l'option « Autre » et de fournir des précisions. À la lecture du rapport, vous constaterez que plusieurs personnes ont fait ce choix et que les résultats obtenus sont intéressants.

À tout le moins, il est évident qu'une communauté GLBT à caractère unique n'existe pas; l'acronyme GLBT regroupe donc plusieurs *communautés* distinctes.

Dans ce rapport, nous avons choisi de privilégier l'acronyme GLBT+ pour représenter l'ensemble des communautés GLBT. Ce choix, qui ne constitue ni une prise de position ni une opinion, ne doit pas être considéré comme une fin à la discussion sur le sujet. Par ailleurs, il ne vise aucunement à banaliser les expériences vécues ou les opinions des gens qui s'identifient à une lettre autre que « G », « L », « B » ou « T ». Bien au contraire, nous croyons que les gens





devraient avoir le droit d'utiliser la terminologie de leur choix. Après tout, c'est d'« autoidentification » qu'il s'agit.

L'utilisation de l'acronyme GLBT+ dans ce rapport se fait par souci de simplification et se veut représentative de toutes les personnes qui s'identifient comme faisant partie de la « soupe à l'alphabet ».





Définitions

Les définitions suivantes, lesquelles ne constituent pas des définitions définitives ou absolues, sont fournies dans le but d'aider les lecteur(trice)s qui examinent le présent rapport. Ces définitions sont générales et sujettes à interprétation.

Terminologie générale :

Orientation sexuelle :

Sentiments émotionnels, romantiques ou sexuels à l'égard d'autrui. Il s'agit de l'attraction ressentie envers les autres, qui définit l'orientation d'une personne. Le comportement ou l'historique sexuel d'une personne ne définit pas son orientation. L'orientation sexuelle diffère fondamentalement de l'identité ou de l'expression de genre d'une personne.

Identité de genre :

L'expérience intime et personnelle de son genre telle que vécue par chaque individu. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme ou ni l'un ni l'autre. L'identité de genre peut différer du genre qui a été assigné à une personne à sa naissance. L'identité de genre diffère

fondamentalement de l'orientation sexuelle d'une personne.

Expression de genre :

La façon dont une personne choisit de présenter son genre en public. Il peut s'agir notamment d'un comportement ou de l'apparence, comme les vêtements, la coiffure, le langage corporel et la voix. Le nom et le pronom privilégiés par une personne sont également une façon courante d'exprimer le genre.

Allié(e) :

Un(e) allié(e) est une personne hétérosexuelle et/ou cisgenre qui soutient l'égalité des GLBT+ et qui rejette l'hétéronormativité, l'hétérosexisme, la polarisation cisgenre, l'homophobie, la biphobie et la transphobie.

Orientations sexuelles :

Asexué(e) (adjectif) :

Une personne asexuée ne ressent aucune attirance sexuelle. Contrairement au célibat, qui est un choix, l'asexualité est une orientation et fait partie intégrante de l'identité.

Bisexuel(le)/bi (adjectif) :

Le terme « bisexuel » est un adjectif, et non un nom, utilisé pour décrire les personnes qui ressentent une attirance émotionnelle, romantique et/ou physique envers les hommes et les femmes. Il n'est pas nécessaire pour une personne d'avoir eu des relations sexuelles avec

des hommes et des femmes pour qu'elle s'identifie comme bisexuelle.

Gai(e) (adjectif) ou lesbienne (nom ou adjectif) :

Le terme « gai(e) » est un adjectif, et non un nom, utilisé pour décrire les personnes qui ressentent une attirance émotionnelle, romantique et/ou physique envers des personnes de même sexe. Le mot « lesbienne » est souvent le terme privilégié pour décrire les femmes gaies.





Identités et expressions de genre :

Cisgenre (adjectif) :

Terme qui s'oppose à « transgenre ». Il se dit d'une personne dont l'identité de genre correspond à celle qui lui a été attribuée à la naissance. Il est préférable de parler du genre attribué à la naissance, plutôt que du genre avec lequel une personne est née.

Transidentifié(e), transgenre ou trans (adjectif) :

Termes génériques pour définir les personnes dont l'identité et l'expression de genre, aussi variées soit-elles, diffèrent des normes sexospécifiques usuelles. Ceux-ci peuvent comprendre notamment les gens qui s'identifient comme transgenre, femme trans, homme trans, transsexuel(le), travesti(e), genre dissident, transgendériste ou allosexuel(le).

Allosexuel(le), non binaire ou genre dissident :

Termes polyvalents utilisés par plusieurs pour décrire les identités de genre autres que

« homme » et « femme ». Ceux-ci supposent un chevauchement des délimitations ou des délimitations floues entre les différentes identités de genre.

Intersexe :

Terme général utilisé pour une variété de troubles médicaux qui font en sorte qu'une personne naît avec un système reproducteur ou une anatomie sexuelle qui ne semble pas correspondre aux définitions usuelles de l'homme ou de la femme.

Transition :

Cheminement entrepris par une personne pour lui permettre de découvrir ou affirmer son identité de genre. Celle-ci peut comprendre notamment la prise d'hormones, les chirurgies et la thérapie. Il existe souvent une focalisation injuste sur la transformation physique, malgré le fait que les traitements et les chirurgies ne sont pas des préalables nécessaires à l'identification trans.

Terminologie commune à l'expression de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre :

Allosexuel(le) :

Terme générique utilisé par certains individus pour parler, de façon générale, de personnes aux orientations sexuelles et aux identités de genre diverses. Si, à l'origine, ce terme qui décrit les personnes GLBT+ avait une connotation purement péjorative, celui-ci a depuis été réapproprié par certain(e)s pour établir une identité politique. Bien que certaines minorités de sexe et de genre préfèrent s'identifier en tant qu'allosexuelles, comme le démontre ce rapport, d'autres considèrent le terme offensant et diviseur.

En questionnement (locution adjectivale) :

Terme utilisé pour décrire les personnes qui sont en cours de cheminement pour découvrir et explorer leur identité. Celui-ci peut correspondre à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à l'expression de genre d'un individu, comme à toute combinaison de ces éléments.

Bispirituel(le) :

Terme générique des temps modernes utilisé par certaines personnes autochtones nord-américaines, qui s'identifient comme appartenant également aux communautés GLBT+.





Méthodologie de recherche et démographie des répondant(e)s

La création de plusieurs des projets de recherche et des trousseaux d'outils du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion se fait en réponse à une demande d'un employeur affilié. Notre mandat vise à satisfaire les besoins de nos partenaires affiliés pour les aider à résoudre les problèmes et à relever les défis, auxquels ils font face dans leurs milieux de travail.

Vers la fin de 2013, un employeur affilié au CCDI a demandé s'il nous était possible de recueillir des données de référencement sur la prévalence des employeurs qui font la collecte de données démographiques des employé(e)s GLBT+ et, le cas échéant, sur le pourcentage d'employé(e)s GLBT+ dans les effectifs. Nous avons mené un sondage pour solliciter de l'information auprès d'employeurs et, bien que nous ayons recueilli des renseignements utiles, nous avons constaté que bon nombre des réponses étaient incohérentes et invérifiables. En 2014, le CCDI a noué un partenariat avec l'organisme Fierté au travail Canada et le Laboratoire de recherche sur la diversité de sexe et de genre de l'Université de Guelph pour restructurer et affiner sa façon de recueillir cette information, soit chercher à obtenir des réponses de personnes GLBT+ concernant leurs propres expériences.

Les résultats de recherche présentés dans le présent rapport sont issus d'un sondage en ligne offert dans les deux langues officielles du Canada et effectué du 1^{er} décembre 2014 au 31 janvier 2015. Les participant(e)s ont répondu à 24 questions, dont certaines étaient ouvertes et d'autres à choix multiples.

La distribution de la publicité visant à promouvoir la participation à ce sondage s'est faite par l'entremise des réseaux de médias sociaux du CCDI et de Fierté au travail Canada,

de nos employeurs affiliés respectifs, d'organismes communautaires et d'associations universitaires. Une fois le sondage en ligne achevé, les participant(e)s étaient invité(e)s à partager le lien du sondage avec leurs ami(e)s et leurs collègues dans le but d'élargir l'accès au sondage à toutes les plateformes et tous les cercles sociaux. Même si l'objectif principal du sondage était de comprendre les expériences vécues par les minorités de sexe et de genre, les individus appartenant aux groupes dominants (p. ex. : personnes hétérosexuelles et cisgenres) étaient également invités à participer en qualité de groupe témoin.

Au total, 1 542 participant(e)s ont achevés le sondage en ligne et 1 410 d'entre eux se sont identifié(e)s comme des Canadien(ne)s. Aux fins du présent rapport, nous avons exclu les réponses des individus hors Canada, afin de nous assurer que les données reflètent bien les expériences canadiennes et non celles de pays où les politiques et les mesures de protection en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre peuvent différer. Le sondage a recueilli des réponses en provenance de partout au

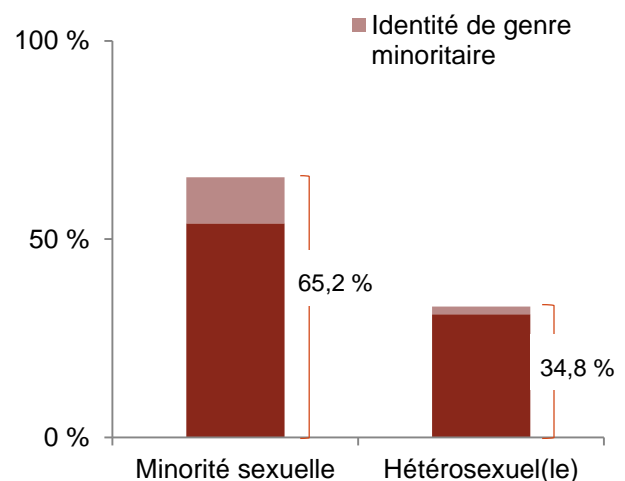


Illustration 1. Orientation sexuelle et identité de genre des répondant(e)s.





Canada, mais la majorité des répondant(e)s étaient ontarien(ne)s (57,5 %).

De la totalité des répondant(e)s canadien(ne)s, 896 (65,2 %) se sont identifiés comme étant de sexe minoritaire et 479 (34,8 %) comme étant

Dans l'illustration 1, la bande rose représente la proportion de répondant(e)s de sexe minoritaire ou hétérosexuel(le)s, qui se sont également identifié(e)s comme ayant une identité de genre minoritaire.

L'analyse intersectionnelle des données démographiques (examen simultané de

Tableau 1. Répartition des répondant(e)s par orientation sexuelle des

| | |
|------------------|--------------|
| Asexué(e) | 31 (2,1 %) |
| Bisexuel(le) | 170 (11,6 %) |
| Gai | 414 (28,2 %) |
| Hétérosexuel(le) | 491 (33,4 %) |
| Lesbienne | 238 (16,2 %) |
| Autre | 125 (8,5 %) |
| Total | 1469 (100 %) |

Remarque : Du nombre total de répondant(e)s, 35 ont préféré ne pas répondre à cette question et 80 (5,4 %) se sont identifié(e)s à plus d'une orientation sexuelle; ce qui explique pourquoi le présent total ne correspond pas à 1 410.

Plusieurs répondant(e)s se sont identifié(e)s à une « autre » identité que celles énumérées dans le sondage. Parmi les autres identités de genre recensées, on retrouve notamment : androgyne, 3^e sexe, non binaire, genre allosexuel et genre fluide. Lorsque questionné(e)s à propos de leur orientation sexuelle, 125 répondant(e)s ont choisi une « autre » identité. Il est intéressant de

hétérosexuel(le)s. Sur le plan de l'identité de genre, 117 (8,3 %) individus se sont identifiés comme ayant une identité de genre autre que homme ou femme cisgenre. L'illustration 1 (page précédente) fait état de la proportion de répondant(e)s de sexe et de genre minoritaires.

l'orientation sexuelle et de l'identité de genre des individus) révèle que 108 répondant(e)s s'identifient comme ayant une orientation sexuelle et une identité de genre minoritaires. La ventilation de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre des répondant(e)s est présentée respectivement dans les tableaux 1 et 2 ci-dessous.

Tableau 2. Répartition des répondant(e)s par identité de genre.

| | |
|-----------------|--------------|
| Femme | 785 (52,1 %) |
| Genre dissident | 64 (4,2 %) |
| Homme | 565 (37,5 %) |
| Trans | 17 (1,1 %) |
| Femme trans | 15 (1,0 %) |
| Homme trans | 13 (0,9 %) |
| Bispirituel(le) | 22 (1,5 %) |
| Autre | 25 (1,7 %) |
| Total | 1506 (100 %) |

Remarque : Du nombre total de répondant(e)s, 6 ont préféré ne pas répondre à cette question et 75 (5,0) se sont identifié(e)s à de multiples identités de genre; ce qui explique pourquoi le présent total ne correspond pas à 1 410.

constater que les deux étiquettes les plus couramment utilisées étaient « allosexuel(le) » (*Queer*) et « pansexuel(le) ». Les réponses écrites ont été regroupées en 22 identités distinctes, lesquelles sont présentées dans le nuage de mots ci-dessous (page suivante, en anglais).





Race et ethnicité

Le sondage comprenait aussi des questions sur d'autres caractéristiques démographiques des répondant(e)s. Moins d'un quart de l'échantillon du sondage s'est identifié comme étant de race ou d'ethnicité minoritaire et 3,6 % s'est identifié comme étant soit « autochtone, Premières Nations ou indigène ». L'illustration 2 démontre la proportion de répondant(e)s de race ou d'ethnicité minoritaire et de répondant(e)s indigènes.

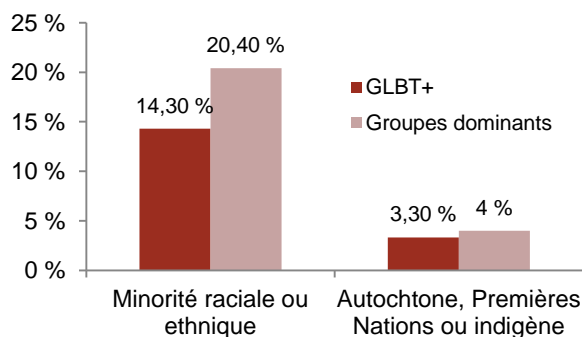


Illustration 2. Proportion d'identités raciales et ethniques.

Âge

Le sondage s'est penché sur les expériences d'individus de toutes les tranches d'âge (c.-à-d. des jeunes adultes jusqu'aux aînés). Plus de la moitié des répondant(e)s étaient âgé(e)s de 25 à 44 ans. Quelques répondant(e)s étaient plus jeunes (13,1 %) et un nombre encore plus petit

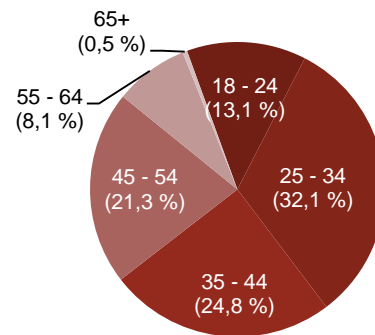


Illustration 3. Répartition des répondant(e)s par âge.

de répondant(e)s étaient âgé(e)s de plus de 55 ans (8,6 %).

Le groupe appartenant à la tranche d'âge des 65 ans et plus était sous-représenté (0,5 %); ce qui reflète la baisse attendue sur le plan de la participation au marché du travail des individus âgés de 65 ans et plus. L'illustration 3 présente la répartition des répondant(e)s par tranche d'âge.

Professions

En ce qui concerne les types de profession représentés, on constate que les répondant(e)s occupaient un poste dans divers secteurs d'emploi au Canada. Toutefois, la plupart travaillaient dans le domaine des affaires





(34,3 %); de l'éducation, du droit ou des services gouvernementaux ou sociaux (29 %) ou des ventes (9,4 %). Plus du trois quarts des répondant(e)s ont indiqué travailler à plein temps, mais seulement 15,7 % occupaient un poste de gestion.

Niveau d'instruction

Lorsqu'interrogé(e)s à propos du plus haut niveau d'instruction atteint, plus de 90 % des répondant(e)s ont affirmé avoir complété une forme quelconque d'études postsecondaires, où 42 % détiennent un diplôme collégial ou universitaire et près de 30 % détiennent un diplôme à finalité professionnelle ou un diplôme d'études supérieures ou travaillent à son obtention. L'illustration 4 présente le niveau d'instruction des répondant(e)s.

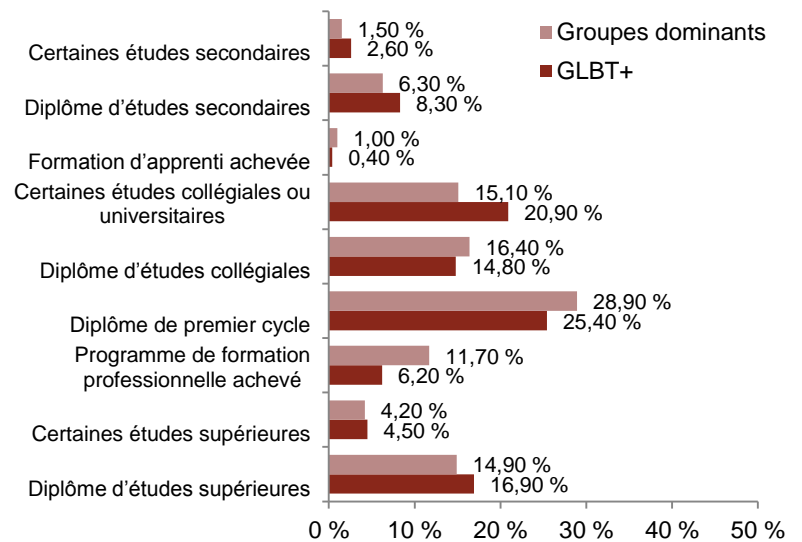


Illustration 4. Niveau d'instruction des répondant(e)s.





Résultats de recherche

Les réponses recueillies dans le cadre du sondage ont permis de mettre en lumière plusieurs questions qui nécessitent une plus grande attention ou une nette amélioration dans le contexte du marché du travail canadien. Ces réponses ont été synthétisées selon les thèmes suivants.

Divulgateion et importance de « vivre ouvertement » au travail

« J'ai occupé un emploi stable pendant 40 ans, puis, après avoir été "exposé(e)", je suis sans emploi depuis les 5 dernières années à cause de transphobie. J'espère que mon identité de genre devient de moins en moins un "enjeu", mais je n'en parle plus du tout. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme trans, genre allosexuel*
Orientation sexuelle : *Bisexuelle*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 45 à 54 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

l'importance d'affirmer pleinement son identité au travail.

Toutefois, la plupart des personnes qui se disent hétérosexuelles ou cisgenres affirment déjà pleinement leur identité, et ce, probablement sans s'en rendre compte. En effet, elles peuvent porter une alliance, avoir la photo d'une personne-clé sur leur bureau, parler ouvertement de leur conjoint(e) ou afficher toute autre indication de leur hétérosexualité ou de leur identité cisgenre. Comme l'hétérosexualité et l'identité cisgenre sont la norme dans notre société, il ne viendrait jamais à l'idée des individus qui appartiennent à ces groupes dominants de cacher leur identité de genre ou

Nous avons constaté une divergence d'opinions considérable entre les groupes dominants – personnes hétérosexuelles et cisgenres – et les individus identifiés GLBT+ à propos de l'importance de vivre ouvertement son identité au travail. L'illustration 5 démontre que plusieurs personnes appartenant aux groupes dominants minimisent ou ne saisissent pas bien

« Il y a souvent plusieurs événements mondains pendant l'année et c'est agréable de pouvoir y amener un(e) partenaire. Si tu crois que tu ne peux pas ou si on suppose que tu as un(e) partenaire de sexe opposé, tu te sens différent(e) et exclu(e) du fait de ne pas pouvoir participer pleinement à l'évènement. Par ailleurs, avoir à cacher certaines choses à propos de ton(ta) partenaire ou essayer d'éviter toute référence au "genre" dans tes conversations avec des collègues et des patrons [est difficile]. »

Lieu : *Colombie-Britannique*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Lesbienne*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 35 à 44 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

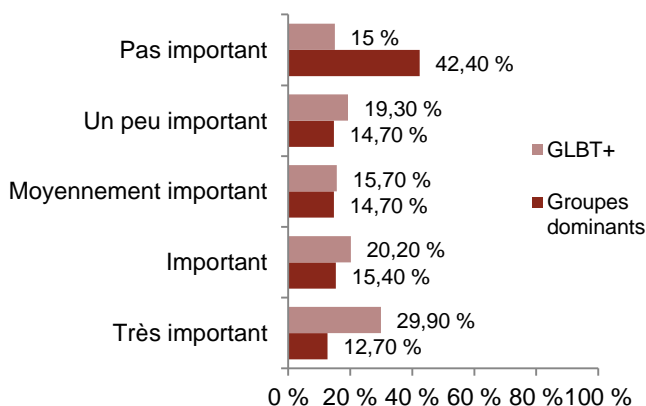


Illustration 5. Importance de « vivre ouvertement » son identité au travail.



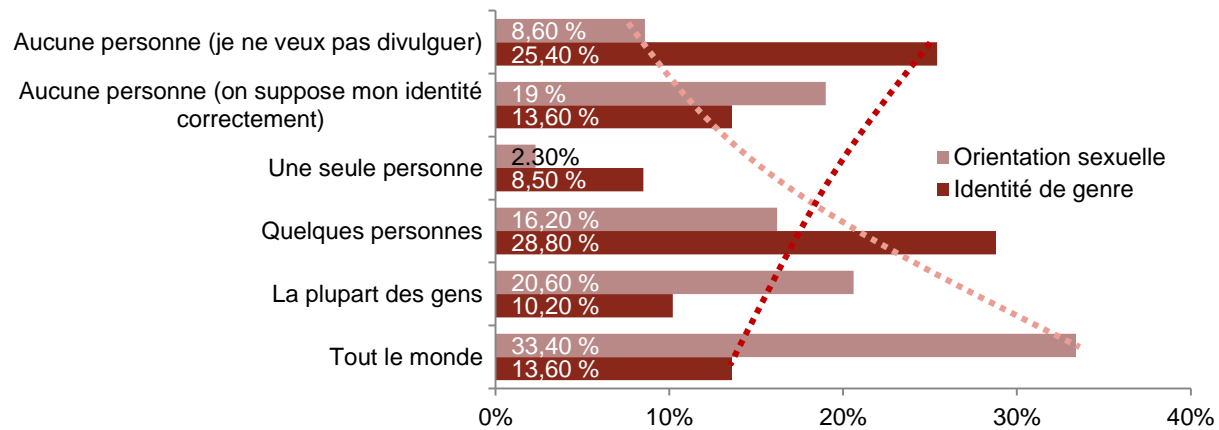


Illustration 6. Divulgence d'orientation sexuelle et d'identité de genre au travail.

même de considérer la possibilité de la divulguer.

Pour les personnes identifiées GLBT+, la décision de divulguer leur identité au travail peut s'avérer un examen de conscience très difficile. Si le milieu de travail n'est pas inclusif ou accueillant pour les personnes GLBT+, celles-ci peuvent se sentir mal à l'aise de divulguer. L'illustration 6 présente les réponses des personnes GLBT+ à la question qui cherche à savoir à combien de collègue(s) de travail elles ont divulgué leur orientation sexuelle et leur identité de genre.

Les « courbes de tendance » pointillées dans l'illustration 6 révèlent un plus haut niveau d'autodivulgence pour l'orientation sexuelle que pour l'identité de genre. Si les minorités d'identité de genre ont davantage tendance à cacher leur identité qu'à la divulguer pleinement au travail, on remarque toutefois un pic dans le nombre d'individus dont l'identité de genre est minoritaire et qui se sont dévoilés à « quelques personnes ».

Note aux employeurs : bien qu'il n'existe aucune étude définitive sur le nombre exact de

personnes GLBT+ au Canada, sans parler à l'échelle de la planète, si vous avez un nombre considérable d'employé(e)s et que personne n'a « divulgué » son identité au travail, il serait bon de vous demander quels aspects de la culture de votre entreprise ou de votre environnement de travail peuvent dissuader les employé(e)s de divulguer leurs orientation sexuelle et identité de genre. Voici quelques éléments à prendre en considération :

- » Existe-t-il des barrières potentielles qui peuvent nuire aux chances des personnes GLBT+ de décrocher un emploi au sein de votre organisation?
- » Vos procédures de recrutement font-elles en sorte que les gens ne sont pas à l'aise de divulguer leur identité pendant l'entretien et qu'ils continuent à la vivre en secret une fois embauchés?
- » Votre organisation s'est-elle forgé la réputation externe de manquer d'ouverture et de ne pas privilégier l'inclusion des personnes GLBT+ à un point tel que les personnes appartenant à des groupes minoritaires en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre s'abstiennent de postuler?





Simplification exagérée des identités GLBT+

La question d'identité est un sujet complexe pour plusieurs, particulièrement lorsque les identités dont on parle ont été marginalisées au point d'être exclues de nos systèmes d'éducation et du dialogue public, comme c'est le cas des personnes GLBT+. Certaines personnes dans nos milieux de travail n'ont jamais eu de discussion à propos d'orientation sexuelle ou d'identité de genre ni même d'interactions en toute connaissance de cause avec un individu qui s'identifie GLBT+. Comme les gens peuvent être peu renseignés sur ces questions, il est possible qu'ils soient mal à l'aise lors de leur première rencontre et que l'échange ne soit pas des plus plaisants. De telles situations peuvent semer la confusion, conduire à l'exclusion et parfois même provoquer l'hostilité. Voilà pourquoi il est si important d'instruire les employé(e)s sur les sujets que sont l'orientation sexuelle et l'identité de genre en milieu de travail.

Plusieurs répondant(e)s ont indiqué que l'ignorance de ces sujets est souvent une raison qui dissuade les personnes de parler ouvertement d'orientation sexuelle et d'identité de genre par crainte d'offenser autrui sans le vouloir. Par ailleurs, poser des questions sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre peut être perçu comme une atteinte à la vie privée.

De plus, comme l'expression de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre peut être moins visible que d'autres types d'identités dans le milieu de travail, les gens ont davantage tendance à supposer que les superviseur(e)s, les collègues et les client(e)s sont des personnes

cisgenres et hétérosexuelles, car cela est beaucoup plus facile que de remettre en question des convictions et des préjugés profondément enracinés.

Cette question peut essentiellement se résumer à des connaissances insuffisantes des meilleures façons de créer un environnement inclusif, de discuter de diversité et de remettre en question les présupposés d'autrui sur la « normalité ». Ce manque de compréhension en milieu de travail est mis en évidence par les commentaires d'une des répondantes que voici :

« Bien que je me suis déclarée “lesbienne” aux collègues de travail qui me connaissent, je ne m'identifie pas comme tel en réalité. Ce serait bien trop compliqué d'expliquer que je suis mariée à une femme trans et que je m'identifie comme une personne allosexuelle... »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Allosexuelle*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *Non spécifié*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

L'instruction peut être aussi simple que de communiquer les définitions des différentes orientations sexuelles et identités de genre (comme nous l'avons vu précédemment dans ce rapport) aux membres du personnel dans votre milieu de travail pour les aider à comprendre les variations qui existent au-delà de leurs propres expériences.





Crainte de la discrimination

« Dans le secteur de l'éducation, surtout dans les régions rurales, des études réalisées par [NOM DE L'ORGANISATION SUPPRIMÉ] démontrent que la crainte du harcèlement contraint les enseignant(e)s à ne pas vivre ouvertement leur identité, et ce, malgré qu'il(elle)s sont protégé(s) par des lois et des politiques. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Homme*
Orientation sexuelle : *Bisexuelle*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 45 à 54 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

Lorsque l'on parle de discrimination envers les personnes GLBT+, il est important de réaliser qu'il y a deux principales questions à prendre en considération. La première est la crainte de la discrimination à l'égard de l'identité d'une personne (abordée ici) et la seconde est la discrimination vécue (abordée dans la prochaine section).

Lorsque l'on aborde la question de crainte de la discrimination, il faut demeurer conscient(e)s du

fait que, historiquement, les personnes GLBT+ ont été victimes de discrimination et de violence systémiques et interpersonnelles, et qu'une grande partie de cette discrimination persiste à ce jour dans toutes les sphères de la vie de ces personnes. Si l'on ne tient compte que des expériences vécues en milieu de travail, des individus ont été congédiés après avoir été identifiés, ou tout simplement perçus, comme étant GLBT+ malgré les mesures de protection des droits de la personne en place. Ils ont échappé à des promotions et à du mentorat et ont été exclus de certaines tâches professionnelles. Les employé(e)s GLBT+ ont touché un salaire inférieur pour leur travail et ont été victimes de discrimination et de violence en milieu de travail, de rejet social et d'isolement. Ces situations continuent de se produire à l'échelle du globe et du Canada.

Comme nous vivons dans un monde où de telles formes de discrimination sont monnaie courante, il n'est pas surprenant de constater que les individus GLBT+ peuvent demeurer craintifs de la discrimination pour des motifs identitaires. Le fait de ne pas savoir comment un individu réagira à la divulgation d'une identité GLBT+

« Comme je travaille dans une industrie principalement dominée par les hommes, je m'abstiens de parler de ma sexualité par crainte de discrimination de la part de mes collègues et de mes supérieurs, mais aussi par crainte de "viol correcteur", dont on m'a déjà menacé dans la majorité de mes emplois hétéronormatifs antérieurs. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Pansexuelle*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 25 à 34 ans*
Statut : *Résidence permanente*

« ... Je me suis déclaré à tous mes collègues, mais pas à tous mes clients parce que je ne les connais pas très bien. Bien que mon employeur soit ouvert aux GLBTA+, il ne serait pas nécessairement en mesure de contrôler les réactions négatives de la clientèle, lesquelles pourraient nuire à mon travail. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Homme*
Orientation sexuelle : *Allosexuelle*
Identité raciale : *Minorité raciale*
Âge : *de 18 à 24 ans*
Statut : *Travailleur temp. étranger*





peut engendrer de l'anxiété et du stress. Avant chaque interaction interpersonnelle, les personnes identifiées GLBT+ doivent se questionner à savoir si elles courent le risque d'être victimes d'agression physique,

relationnelle, verbale ou institutionnelle de la part de collègues, de superviseur(e)s ou de client(e)s. L'expérience décrite par l'un(e) des répondant(e)s illustre bien les pires craintes auxquelles les individus GLBT+ font face.

Homophobie et transphobie contre hétérosexisme et polarisation cisgenre

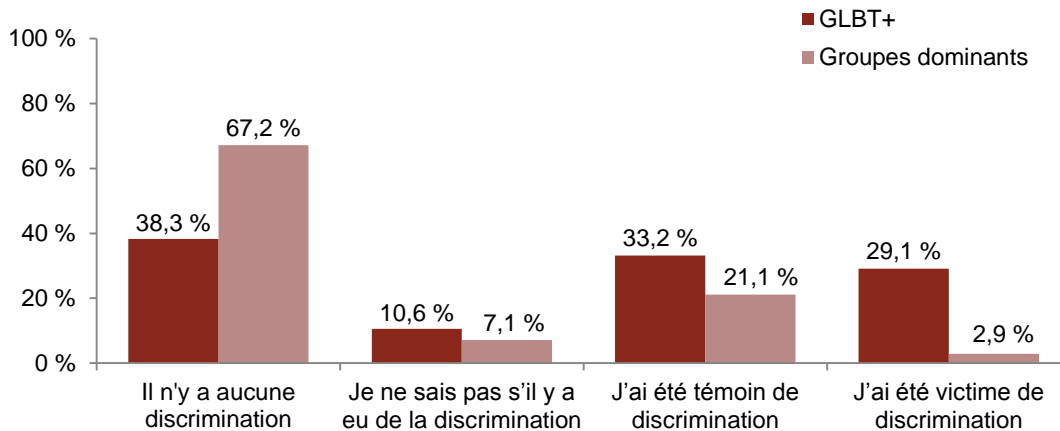


Illustration 7. Discrimination : perception et expérience.

Il n'est pas surprenant que les répondant(e)s qui se sont identifié(e)s comme ayant une orientation sexuelle et une identité de genre dominantes aient déclaré vivre moins de discrimination (2,9 % par rapport à 29,1 % chez les individus GLBT+). Comme présenté dans l'illustration 7, ces répondant(e)s ont également affirmé être témoins de moins d'actes de discrimination (21,1 % comparativement à 33,2 %) et ont été deux fois plus susceptibles de ne rapporter aucune discrimination dans leur milieu de travail (67,2 % comparativement à 38,3 %).

Ces résultats suggèrent que les individus appartenant aux groupes identitaires dominants sont, dans l'ensemble, moins conscients de la discrimination systémique à laquelle se heurtent les personnes de sexe et de genre minoritaires.

Un plus grand nombre de répondant(e)s de sexe minoritaire n'ont rapporté aucune discrimination

dans leur milieu de travail (38,3 %) comparativement à ceux et celles qui en ont été victimes (29,1 %). Cependant, il importe de souligner que plusieurs des personnes qui affirment n'avoir vécu aucune discrimination

« J'ai l'impression que le fait de m'être déclaré(e) au travail a entraîné la résiliation de mon contrat à deux différentes agences de services sociaux. Ces deux postes étaient des emplois de haut-niveau dans le domaine du plaidoyer. Dans les deux cas, j'ai eu l'impression que la résiliation avait été précipitée par des employeurs indifférents. »

Lieu : Ontario
Identité de genre : Femme de genre dissident, bispirituelle
Orientation sexuelle : Allosexuelle
Identité raciale : Autochtone
Âge : de 25 à 34 ans
Statut : Citoyenneté canadienne





Points de vue divergents sur l'inclusion des GLBT+ dans le milieu de travail

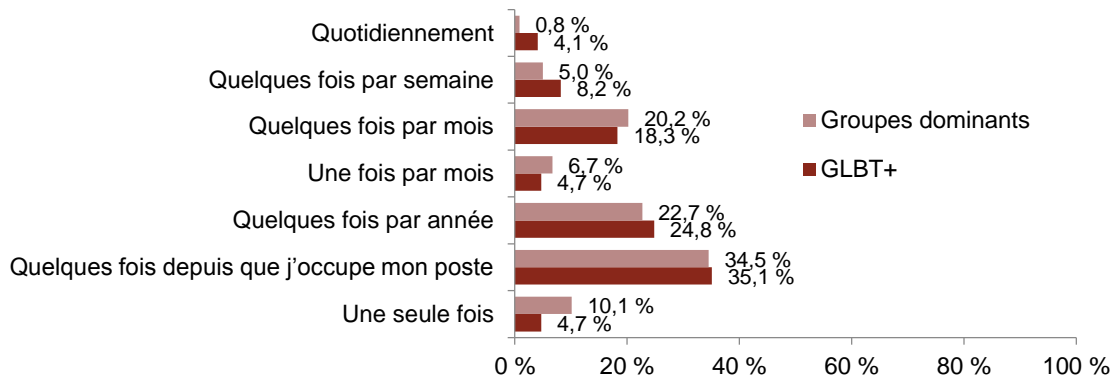


Illustration 8. Fréquence des actes de discrimination.

directe sont tout de même témoins de discrimination envers autrui. De plus, il est possible que ces personnes n'aient vécu aucune discrimination parce qu'elles ont choisi de ne pas divulguer leur orientation.

De la totalité des individus ayant été victimes ou témoins d'actes de discrimination à l'égard de personnes GLBT+, environ un tiers des employé(e)s GLBT+ ont affirmé l'être au moins quelques fois par mois. L'illustration 8 fait état de la fréquence des actes de discrimination signalés par les répondant(e)s au sondage.

De plus, les réponses ouvertes ont permis de souligner que les problèmes liés à

l'hétérosexisme (présupposition que les gens sont hétérosexuels) et à la polarisation cisgenre (présupposition que les gens sont cisgenres) sont de plus en plus préoccupants aux yeux des employé(e)s GLBT+.

Plusieurs individus appartenant aux groupes identitaires dominants ne sont pas conscients de leur situation privilégiée, laquelle tend à marginaliser les populations de sexe et de genre minoritaires, en plus d'être discriminatoire à leur égard. Voici la citation d'une des répondant(e)s au sondage, qui illustre parfaitement ce phénomène :

« Il faut qu'il y ait plus de formation dans les organisations et les milieux de travail sur l'hétéronormativité et les privilèges hétérosexuels, car je n'ai jamais vécu d'homophobie intentionnelle. C'est surtout l'ignorance et les quelques commentaires ici et là qui m'agacent dans le milieu de travail. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme de genre dissident*
Orientation sexuelle : *Allosexuelle*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 18 à 24 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

« Chaque personne a le droit d'être qui elle est; peu importe qu'elle soit hétéro ou GLBTA. Je ne pense pas qu'une personne soit obligée de dire à tout le monde qu'elle n'est pas hétéro. Qui se soucie des intérêts sexuels d'autrui? Cela ne devrait faire aucune différence. Je ne crie pas sur tous les toits que je suis hétérosexuelle... cela ne devrait pas être un enjeu pour qui que ce soit. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Hétéro*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 25 à 34*
Statut : *Citoyenneté canadienne*





Le commentaire fait état d'un sentiment prévalent dans notre société. Les individus appartenant aux groupes dominants ne réalisent souvent pas que leur identité est normalisée et fréquemment prescrite sans même faire mention explicite des étiquettes hétérosexuelles ou cisgenres. Conséquemment, ces individus « s'affirment pleinement » à leur insu. Lorsqu'une femme cisgenre doit utiliser une salle de toilette et qu'elle ne tient pas compte du fait que l'identité qu'elle présente à autrui au sein de son milieu de travail facilite son utilisation d'une salle de toilette spécifique au

genre, elle néglige le privilège cisgenre. Chaque fois qu'un homme hétérosexuel fait mention de sa « femme » au travail, il extériorise son hétérosexualité.

Lorsqu'il y a consolidation de l'hétérosexisme et de la polarisation cisgenre sans qu'il ait reconnaissance du privilège cisgenre, il est potentiellement plus difficile pour les personnes GLBT+ de se sentir suffisamment en sécurité pour divulguer ou affirmer pleinement leur identité.

Compréhension erronée de l'identité de genre

« Les gens sont parfois ouvertement transphobiques parce que les personnes trans sont les seules envers lesquelles il demeure socialement acceptable de se moquer. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Allosexuelle*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *Non spécifié*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

Plusieurs répondant(e)s ont affirmé que l'identité de genre demeure un sujet méconnu par les employeurs, les collègues et les client(e)s, et qu'un manque de compréhension et de connaissances sur la signification de l'identité de genre et sur les façons de l'exprimer persiste toujours. Par simple commodité, on discute souvent simultanément d'identité de genre et d'orientation sexuelle, mais cette approche tend à nous faire perdre de vue le caractère unique de chacune de ces identités distinctes. Il existe une différence marquée entre les expériences vécues par les personnes qui sont transidentifiées ou qui sont de genre minoritaire et celles vécues par les individus cisgenres ou les personnes gaies,

« Je suis un individu secrètement transidentifié et je me demande si je serai congédié quand je commencerai la thérapie hormonale. Le fait de m'être déjà fait dire par des professionnels à l'école que je ne pourrais jamais être ouvertement transgenre au travail et d'angoisser à l'idée de ne jamais pouvoir décrocher un emploi dans mon domaine à cause de mon identité de genre... crée un sentiment d'isolement des plus inimaginables. Jamais je ne me suis senti aussi seul et vulnérable à la dépression et à l'anxiété que maintenant. »

Lieu : *Québec*
Identité de genre : *Genre dissident, homme trans, sexe féminin attribué à la naissance, genre allosexuel*
Orientation sexuelle : *Allosexuelle*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 18 à 24 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

lesbiennes, bisexuelles ou appartenant à un autre groupe d'orientation sexuelle minoritaire.

Le manque d'instruction sur les questions d'identité de genre en milieu de travail est





préoccupant, car ces formes d'ignorance ne peuvent que perpétuer les différentes formes d'exclusion et de discrimination envers les personnes dont l'identité de genre est minoritaire. Ces formes d'exclusion peuvent comprendre, sans s'y limiter : l'incapacité d'un individu à extérioriser le genre auquel il s'identifie ou la réticence d'un employeur à permettre aux individus d'utiliser les pronoms ou le nom qu'ils privilégient sur la documentation et pendant les interactions.

Il est important que les organisations instruisent leur effectif sur la complexité des questions relatives à l'identité de genre par souci de compréhension et d'inclusion; à défaut de quoi on permet l'accentuation de l'ignorance et de

l'exclusion. La citation (page précédente, à gauche) illustre parfaitement les expériences uniques vécues par les personnes dont l'identité de genre est minoritaire.

Il importe de noter que les groupes-ressources pour les employé(e)s GLBT+ doivent prêter une attention particulière à savoir s'ils sont inclusifs des communautés dans leur ensemble ou s'ils accordent une importance démesurée à l'orientation sexuelle par rapport à l'identité de genre. Les personnes GLB (qui s'identifient comme cisgenres) doivent outrepasser leurs propres expériences et chercher à comprendre les enjeux spécifiques à leurs collègues transidentifié(e)s.

Résistance organisationnelle à l'égard de la divulgation

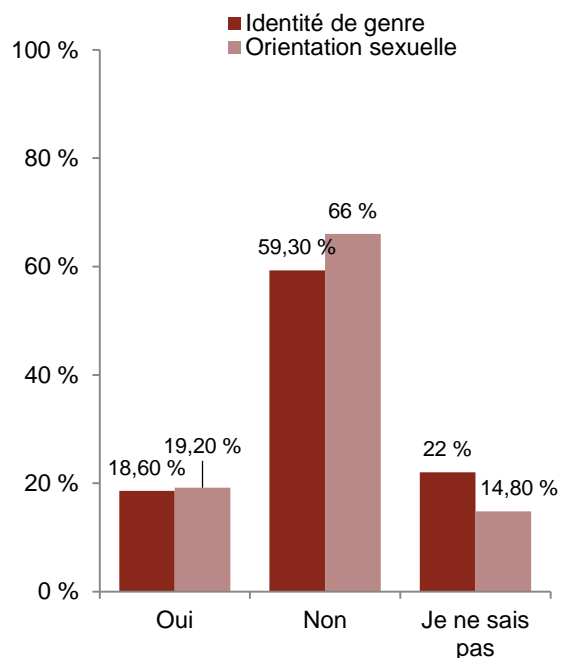


Illustration 9. Possibilités formelles de divulguer l'identité.

La grande majorité des répondant(e)s appartenant soit à un groupe d'orientation sexuelle minoritaire soit à un groupe d'identité de genre minoritaire ont révélé que leur milieu de travail ne leur offrait aucune possibilité

formelle de divulguer leur identité. Un pourcentage beaucoup moins élevé (moins de 20 % des répondant(e)s appartenant à ces deux groupes) a affirmé bénéficier de possibilités de divulgation au sein de leur milieu de travail.

Le manque de possibilités formelles de divulgation, surtout dans le cas des minorités d'identité de genre, peut expliquer en partie la raison qui pousse un si grand nombre de répondant(e)s à cacher leur vraie identité au travail (25,4 %) ou à ne la divulguer qu'à un nombre restreint de collègues. L'illustration 9 fait état des possibilités formelles d'autoidentification en milieu de travail offertes aux répondant(e)s GLBT+ par leur employeur.

Lorsqu'interrogé(e)s sur les raisons qui poussent les employeurs à ne pas offrir de possibilités formelles d'autoidentification au travail, une majorité écrasante de répondant(e)s a cité l'atteinte à la vie privée comme principal obstacle. La seconde réponse la plus prévalente était la réticence des organisations à reconnaître les populations GLBT+ dans leurs milieux de





travail, suivi par la menace de représailles judiciaires, puis par les différentes restrictions juridiques applicables à la collecte de données dans les diverses provinces et divers territoires et enfin les ressources limitées pour la collecte de données. L'illustration 10 donne un aperçu des réponses recueillies.

Plusieurs répondant(e)s ont affirmé avoir l'impression que les employeurs ignorent trop souvent l'importance de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle à titre de composantes des programmes de diversité et d'inclusion. Une autre question qui a été soulevée est le fait que les employeurs sont réticents à poser des questions par crainte d'avoir à apporter de quelconques changements organisationnels s'ils détiennent des statistiques démographiques.

Plusieurs employeurs consacrent déjà des ressources à la collecte de données démographiques propres à leur organisation. Toutefois, les résultats du rapport 2013 du CCDI sur la mesure de la diversité dans les organisations canadiennes (*What Gets Measured Gets Done: Measuring the ROI of Diversity and Inclusion*) ont révélé que la majorité des employeurs qui effectuent la mesure ne recueillaient que des renseignements démographiques relatifs aux quatre catégories

visées par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* : les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les personnes handicapées. Conséquemment, même si les employeurs disposent déjà des ressources et des capacités nécessaires à la collecte d'un plus grand nombre de données, plusieurs organisations prennent des décisions en fonction d'informations erronées ou incomplètes sur leur effectif.

Les restrictions juridiques sont souvent nommées comme un obstacle à la collecte de données d'employé(e)s malgré le fait que plusieurs gens sont méconnaissants des aspects légaux de la collecte de données. Par ailleurs, plusieurs des organisations qui ne sont pas tenues d'effectuer la mesure en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* recueillent d'abondantes données démographiques sur leur effectif dans le plus profond respect des exigences juridiques et des protocoles de protection de la vie privée. Tant que les employé(e)s sont mis au courant de l'emplacement du stockage des données, des fins auxquelles les données seront utilisées et du fait qu'ils ont le choix de répondre ou non, il est parfaitement légal de poser les questions.

Les pratiques en matière de diversité et d'inclusion doivent se dérouler de façon légale

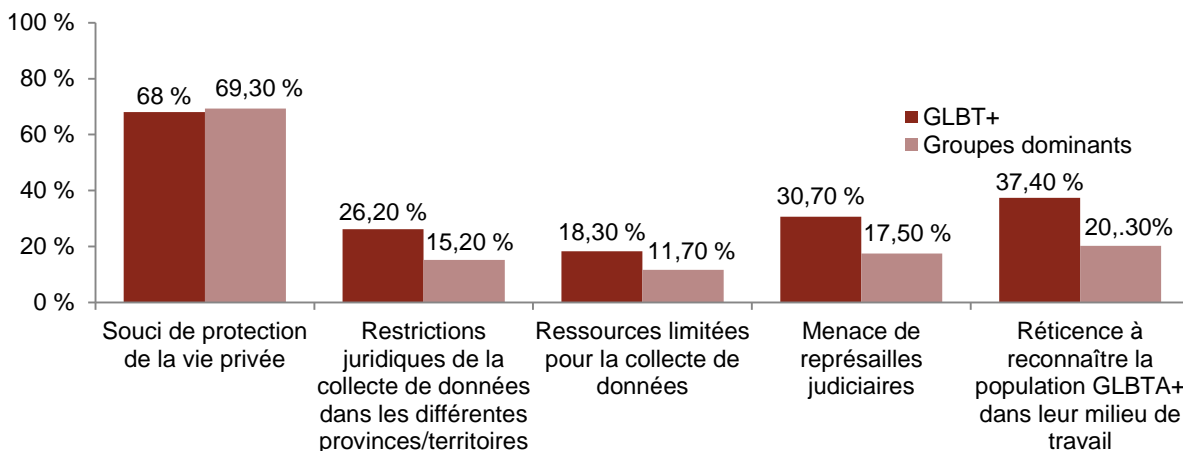


Illustration 10. Obstacles perçus comme pouvant empêcher les employeurs d'offrir au personnel la possibilité de s'affirmer ouvertement.





et équitable, ainsi que dans le respect et le plus grand soin de tous les individus représentés au sein de l'organisation; ce qui devrait inclure les employé(e)s GLBT+. Cela dit, on ne doit pas sous-estimer la valeur de la mesure. En effet, la

représentation démographique des groupes GLBT+ peut servir de mesure de succès en ce qui a trait au degré d'inclusion de votre milieu de travail à leur égard.





Conclusions et recommandations

En plus d'énumérer les problèmes que rencontrent les employé(e)s GLBT+ dans le milieu de travail, tels que soulevés par les répondant(e)s, l'étude a mené à la formulation de multiples recommandations à l'intention des employeurs pour accroître l'inclusion des individus identifiés GLBT+.

Autonomie d'autodivulgaration des GLBT+

Offrir des possibilités

Le commentaire le plus prévalent recueilli auprès des répondant(e)s est le suivant : les populations dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont minoritaires devraient bénéficier des mêmes privilèges et possibilités au sein des milieux de travail canadiens, que ceux dont jouissent les employé(e)s hétérosexuel(le)s et cisgenres. En fait, 75 % des répondant(e)s GLBT+ et près de 70 % des répondant(e)s hétérosexuel(le)s et cisgenres étaient en accord avec l'énoncé selon lequel les employeurs devraient accorder aux employé(e)s la possibilité de s'autoidentifier au travail. Seulement 6,3 % des répondant(e)s GLBT+ et 10,5 % des répondant(e)s hétérosexuel(le)s et cisgenres étaient en désaccord avec ce même énoncé. Toutefois, en réalité, moins de 20 % des répondant(e)s GLBT+ ont bénéficié de la

possibilité de s'autoidentifier dans leur milieu de travail. L'illustration 11 donne un aperçu des réponses recueillies auprès des répondant(e)s pour la question suivante : *les employeurs devraient-ils fournir à leurs employé(e)s la possibilité de s'autoidentifier comme personne GLBTA+ au travail?*

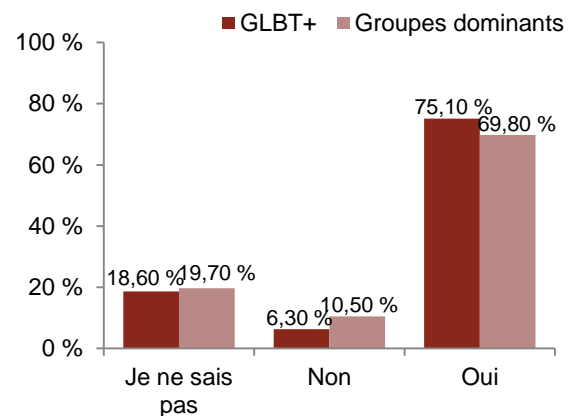


Illustration 11. Perception à savoir si les employé(e)s GLBT+ devraient avoir la possibilité de s'autoidentifier.

« Les employeurs “devraient” offrir à leurs employé(e)s la possibilité de s'autoidentifier GLBTA+, mais pas d'une façon qui met l'individu sur la sellette, contrairement à ses collègues, ni de manière à objectiver, à stigmatiser ou à stéréotyper. On doit faire preuve de sensibilité et agir d'une façon qui rend la personne à l'aise. »

Lieu : Ontario
Identité de genre : Homme
Orientation sexuelle : Ouvert à toute personne
Identité raciale : Race minoritaire
Âge : de 25 à 34 ans
Statut : Citoyenneté canadienne

Les individus GLBT+ devraient pouvoir bénéficier de la possibilité de s'autoidentifier ou de divulguer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au sein du milieu de travail sans faire l'objet de pression et sans crainte de persécution.

Toutefois comme la discrimination à l'égard des personnes GLBT+ persiste toujours, bon nombre de répondant(e)s ont lancé l'avertissement suivant : si un milieu de travail offre formellement la possibilité de divulguer, la





divulgaration doit se faire adéquatement, soit de façon volontaire et dans le respect des protocoles de protection de la vie privée. La décision

définitive relativement à la divulgation, qui doit se faire en toute liberté et sans attentes, doit revenir à l'individu.

Gagner la confiance avant d'espérer la divulgation

D'autres répondant(e)s ont précisé qu'un rapport de confiance doit d'abord être établi entre l'employé(e) et l'employeur avant que l'on puisse s'attendre à l'autodivulgation. Toute organisation dont la culture n'est pas inclusive, ou au sein de laquelle des incidents liés à l'homophobie ou à la transphobie en milieu de travail se sont déjà produits, ne peut pas raisonnablement s'attendre à la divulgation de la part d'employé(e) GLBT+. Les employeurs doivent s'efforcer de créer un environnement

inclusif et de communiquer clairement les attentes en matière de comportement respectueux dans le milieu de travail pour commencer à gagner cette confiance. Un(e) des répondant(e)s a suggéré qu'il serait bien qu'un employeur énumère les programmes de diversité en place pour chacun des groupes de façon à illustrer les possibilités d'inclusion au lieu de s'attendre à l'autodivulgation sans l'établissement préalable d'un rapport de confiance.

Communiquer l'objectif de la collecte des données démographiques et les protocoles de protection des renseignements personnels en la matière

Il est également nécessaire qu'une organisation se penche sur les raisons qui la motivent à offrir la possibilité d'autodivulgation aux individus. La justification doit être communiquée aux employé(e)s pour leur permettre de déterminer si l'autodivulgation leur convient. Il est tout aussi essentiel d'informer les employé(e)s de l'endroit où les données seront stockées, des personnes qui pourront y avoir accès, des fins auxquelles ces données serviront et des mesures de protection de la vie privée entourant la collecte de données.

s'ils(elles) ne savent pas qui a accès à leurs données personnelles. Sachant qu'un risque potentiel lié à la divulgation existe dans certaines situations, il importe de garantir la sécurité des employé(e)s et de les laisser libres de choisir ce qui leur convient le mieux en termes de divulgation, notamment la façon dont ils(elles) souhaitent divulguer et les individus auxquels ils(elles) veulent divulguer.

Une organisation qui permet aux individus de s'autoidentifier dans le cadre d'un recensement sur la diversité, mais qui ne fait rien avec les données recueillies pour satisfaire les besoins de ces employé(e)s risque de perdre la confiance du personnel. En fait, ce type d'approche risque de provoquer une réaction inverse chez les personnes GLBT+ susceptibles de se sentir lésées ou trahies. Similairement, les employé(e)s peuvent être réticent(e)s à s'autoidentifier

Ultimement, la possibilité d'autoidentification qui est créée doit faire en sorte que les employé(e)s GLBT+ puissent être traité(e)s sur un pied d'égalité, communiquer leurs besoins particuliers et être pleinement intégré(e)s dans le milieu de travail. Si l'employeur fait preuve d'un engagement sincère envers l'inclusion, la procédure de collecte de données a de meilleures chances d'être accueillie favorablement et de susciter l'engagement accru des employé(e)s. Pour de plus amples renseignements sur la collecte de données, veuillez visiter www.recensementdeladiversite.com.





Ressources formelles et services de soutien

Donner suite aux données

Comme l'indique la citation de ce répondant, toute organisation qui crée un espace propice à l'autoidentification des individus GLBT+ a plus qu'une obligation légale. En effet, celle-ci conclut un contrat psychologique avec les employés en vertu duquel elle s'engage à utiliser cette information pour créer un environnement de travail beaucoup plus inclusif qu'auparavant.

L'élaboration et la fourniture de ressources et de programmes de formation à l'intention de tous les employé(e)s sont d'excellentes façons d'honorer le contrat implicite visant à soutenir les employé(e)s GLBT+.

« ... offrir aux employé(e)s la possibilité de s'affirmer ouvertement signifie que l'entreprise a la responsabilité d'avoir des mesures de protection efficaces contre le harcèlement et la discrimination... (c.-à-d. qu'elles doivent avoir des politiques rigoureuses ET les appliquer). »

Lieu : Ontario
Identité de genre : Homme
Orientation sexuelle : Bisexuelle
Identité raciale : Blanche
Âge : de 45 à 54 ans
Statut : Citoyenneté canadienne

Créer des groupes-ressources des employé(e)s

Les groupes-ressources des employé(e)s (« GRE ») – aussi appelés groupes d'affinité, réseaux ressources des employé(e)s, etc. – ont joué un important rôle dans la création d'un espace sécuritaire au sein d'organisations pour les personnes aux identités diverses, y compris les employé(e)s GLBT+. Ces GRE ont préconisé des changements aux politiques organisationnelles, afin qu'elles soient davantage inclusives pour les employé(e)s GLBT+ et ont créé des possibilités visant à développer des communautés fondées sur les identités au sein des milieux de travail.

53 % du nombre total de répondant(e)s travaillaient pour une organisation canadienne dotée d'un groupe similaire au GRE dévoué aux individus GLBT+, mais ouvert aux allié(e)s. Les répondant(e)s GLBT+ étaient plus susceptibles de faire partie du groupe-ressources, s'il y en avait un, mais la plupart des répondant(e)s

GLBT+ ont indiqué travailler pour une organisation sans GRE.

L'illustration 12 fait état de la prévalence des GRE GLBT+ et de la participation active des répondant(e)s à ceux-ci.

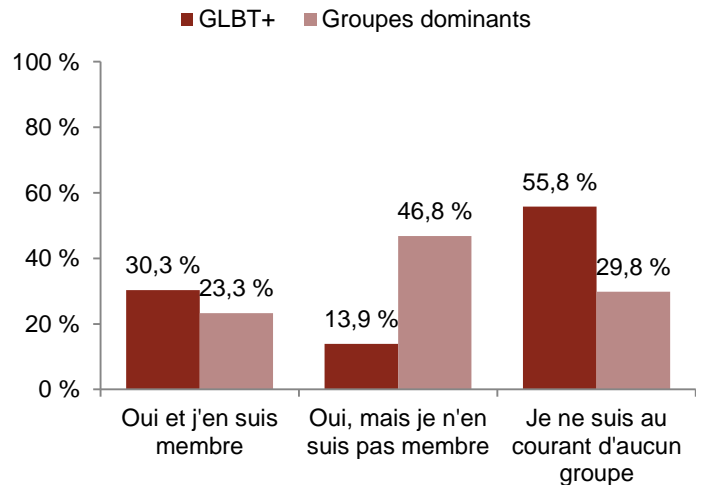


Illustration 12. Groupes-ressources pour les employé(e)s GLBT+.





Les résultats du présent sondage ont révélé que la majorité des employé(e)s de minorité sexuelle n'étaient pas au courant de l'existence d'un groupe pour les employé(e)s GLBT+ au sein de leur organisation (55,8 %). Malgré le fait que les individus identifiés hétérosexuels sont

généralement invités à participer dans les groupes d'employé(e)s GLBT+ en qualité d'allié(e)s, la plupart d'entre eux étaient beaucoup moins susceptibles d'en faire partie (23,3 %), et ce, même s'ils avaient accès à un tel groupe (46,8 %).

Fournir des services de soutien et des ressources additionnelles pour favoriser l'inclusion

Les répondant(e)s étaient désireux(euses) qu'il y ait davantage de ressources et de services à l'intention des personnes qui s'identifient GLBT+ ou des allié(e)s, afin de créer des espaces sécuritaires propices à l'apprentissage, à l'apport de soutien et à la création d'une communauté. Voici quelques suggestions d'initiatives que les organisations peuvent mettre en œuvre :

- » Inviter des conférencier(ière)s à discuter de diversité et d'inclusion dans le cadre du perfectionnement professionnel des employé(e)s;
- » Soutenir les employé(e)s qui souhaitent mettre sur pied un GRE pour les personnes LGBT+ et leurs allié(e)s;
- » Encourager les employé(e)s à s'investir dans des organisations GLBT+ locales et à participer à leurs événements;

- » Élaborer une stratégie en matière de diversité et d'inclusion pour régler les questions relatives à l'inclusion dans le milieu de travail et pour s'assurer que l'on tient compte des questions liées aux GLBT+;
- » Mettre sur pied des conseils ou des comités de diversité pour s'assurer d'avoir de la reddition de comptes et un appui interfonctionnel, afin de rendre la stratégie opérationnelle.

Un nombre considérable de répondant(e)s ont aussi manifesté un vif intérêt pour le développement des capacités des allié(e)s au sein des milieux de travail. Cet aspect sera traité dans une recommandation subséquente.





Mise en œuvre de politiques institutionnelles

Veiller à ce que les politiques favorisent l'inclusion

Toute organisation peut se croire inclusive de la diversité de sexes et de genres, mais il est essentiel d'examiner d'un regard critique toutes les politiques et les procédures pour évaluer les politiques existantes et manquantes, ainsi que pour déceler tout langage susceptible d'exclure les personnes GLBT+ ou de leur faire obstacle. Il est également important d'examiner le processus d'adoption des politiques et les circonstances qui permettent aux dirigeant(e)s, aux gestionnaires et aux autres employé(e)s de « dévier » des politiques. Par exemple, plusieurs employeurs ont des politiques relatives aux comportements respectueux dans le milieu de travail, mais il n'existe parfois aucune mesure disciplinaire pour les personnes qui contreviennent à la politique (en supposant que les employé(e)s soient au courant de l'existence même de la politique).

Comme illustré dans l'exemple ci-dessus, certaines pratiques ne semblent pas à priori faire obstacle aux personnes GLBT+, mais après un examen approfondi il devient évident qu'elles ont des répercussions différentes pour chaque individu. Même si une organisation ignore qu'elle compte des employé(e) identifié(e)s GLBT+ parmi ses effectifs, celle-ci doit s'efforcer d'élaborer des politiques accessibles et inclusives. Ce n'est pas parce que les individus ne vivent pas « ouvertement » leur

« ... Je crois que les systèmes devraient être élaborés de façon à ce que les gens n'AIENT PAS à divulguer [leur orientation sexuelle et identité de genre] pour être traités équitablement. Les systèmes devraient supposer que toute personne est potentiellement trans, gaie ou bisexuelle (et ainsi de suite). Par exemple, la mention "nom de choix" et les options "partenaire, conjoint(e)" (et autres hypothèses non hétérosexuelles/ liées au genre) devraient figurer sur tous les formulaires. Cela devrait être la norme et non l'exception. »

Lieu : *Nouvelle-Écosse*
Identité de genre : *Homme trans*
Orientation sexuelle : *Allosexuelle*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 25 à 34 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

identité au travail qu'ils n'existent pas. En fait, si un employeur compte un nombre considérable d'employé(e)s et que personne n'a « divulgué » son identité au travail, celui-ci devrait se demander pourquoi les employé(e)s identifié(e)s GLBT+ ne se sentent pas suffisamment à l'aise ou en sécurité pour divulguer, au lieu de supposer qu'il ne compte aucun employé(e) identifié(e) GLBT+ parmi ses effectifs.

Profiter d'avantages multiples : les politiques instruisent tout le monde

Lorsqu'une organisation élabore des politiques inclusives des différentes orientations sexuelles et identités de genre, ainsi que des procédures qui respectent le vaste éventail d'identités, celle-ci soutient ses employé(e)s identifié(e)s GLBT+, en plus d'instruire ses autres employé(e)s par la

création de possibilités de dialogue et d'apprentissage. Si une organisation dispose de lignes directrices clairement communiquées pour gérer les cas de harcèlement liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre et que ses gestionnaires assument leurs





responsabilités en matière d'application de ces principes directeurs, les employé(e)s reconnaîtront l'authenticité de la valeur organisationnelle qu'est l'inclusion. Ces

politiques et ces procédures doivent être renforcées à tous les échelons : équipes de direction, superviseur(e)s, employé(e)s et client(e)s.

Inclure tout un chacun

Il est aussi important que les organisations réalisent que les politiques et procédures en matière d'identité de genre et d'orientation sexuelle n'existent pas uniquement au bénéfice des personnes GLBT+. En effet, ces politiques doivent être tout aussi accessibles aux identités de genre et aux orientations sexuelles des individus hétérosexuels et cisgenres. Les politiques, les pratiques et les communications doivent tenir compte du fait que toutes les personnes ont une identité de genre et une orientation sexuelle; qu'il s'agisse d'une identité minoritaire ou non. Conséquemment, les politiques doivent être cohérentes pour tous les individus, comme en fait foi le commentaire de cette répondante :

« Je serais offensée qu'on me questionne [sur mon identité] parce que je ne pense pas qu'on demande aux personnes hétérosexuelles de divulguer leur identité. Personnellement, je veux juste me sentir à l'aise quand je remplis des formulaires médicaux pour les RH et je ne veux pas que mon employeur ni mes collègues supposent que je suis hétéro. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Gaie*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 35 à 44 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*





Changement de culture organisationnelle

Créer une culture organisationnelle inclusive

« Je crois qu'il est important d'offrir la possibilité de s'autoidentifier, mais, ce qui l'est encore plus, c'est que les organisations créent des environnements de travail où chaque personne est libre d'être elle-même sans vivre d'intimidation. Créer des environnements qui privilégient un langage inclusif et des milieux de travail diversifiés où chacun(e) se reconnaît parmi ses collègues et communiquer ouvertement, tant à l'interne qu'à l'externe, l'engagement d'une organisation à l'égard d'initiatives sur la diversité donne un sens et une signification à l'autoidentification. »

Lieu : *Alberta*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Lesbienne*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 25 à 34 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

« J'ai l'impression que mon identité allosexuelle est "invisible" – et je n'ai aucune possibilité de m'affirmer ouvertement. Ce n'est pas tant qu'il y a un manque de possibilités, mais c'est comme si l'information était indésirable et, pour une raison quelconque, elle rend les gens mal à l'aise. Tous les jours, les gens tirent des conclusions hâtives à mon sujet et je n'ai pas d'autre choix que de vivre avec ça. J'ai l'impression que mon milieu de travail est toxique. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Bisexuelle*
Identité raciale : *Race minoritaire*
Âge : *de 25 à 34 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

Dans une optique visant à faire valoir l'importance d'élaborer et d'appliquer des politiques et des procédures inclusives, il est nécessaire pour les organisations de promouvoir des cultures d'acceptation qui sont inclusives des orientations sexuelles et des identités de genre minoritaires, ainsi que des autres dimensions de la diversité. Si les organisations veulent être reconnues comme d'authentiques promoteurs de l'inclusion, elles doivent déployer les efforts nécessaires à l'amélioration de la qualité, de la portée et des retombées du travail sur la diversité et l'inclusion.

Moins le milieu de travail d'une organisation est inclusif, plus les individus qui y travaillent sont susceptibles de vivre une expérience comme celle décrite par une répondante (citation, coin

supérieur droit). Les employé(e)s qui se sentent exclu(e)s ou ostracisé(e)s pour des motifs

« Ça rend mon travail beaucoup plus facile d'avoir la possibilité d'être véritablement qui je suis au bureau et de ne pas avoir à angoisser à propos de qui je suis ou à cacher qui je suis. Donnez-moi le pouvoir d'accomplir pleinement mon travail tout en me permettant d'être ma vraie personne. »

Lieu : *Manitoba*
Identité de genre : *Homme*
Orientation sexuelle : *Bisexuelle, gaie*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 18 à 24 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*





identitaires ont moins tendance à s'investir dans leur travail et sont plus susceptibles de quitter l'organisation pour se trouver un autre emploi dans un environnement plus inclusif. Cette situation n'a pas que des répercussions pour l'individu en question. En effet, un environnement toxique pour un groupe l'est probablement tout autant pour les autres. Par ailleurs, l'environnement toxique peut se répandre à l'échelle de l'organisation et exercer

Examiner la formation et les communications

Ce ne sont pas toutes les communications courantes ni tous les programmes d'apprentissage et de perfectionnement existants en matière de diversité, qui sont inclusifs de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Et, si ces thèmes en font partie, ils sont souvent abordés de manière superficielle et manquent de priorité par rapport aux autres sujets. Les organisations se doivent de procéder à l'examen de leurs pratiques en matière de communications, d'apprentissage et de perfectionnement avec un(e) expert(e) dans le domaine pour déterminer jusqu'à quel point leur offre courante représente adéquatement les différentes formes de diversité.

Éviter de stéréotyper les employé(e)s GLBT+

Les individus GLBT+ ne doivent ni être les seuls à porter le fardeau de la responsabilité à motiver le changement organisationnel au profit de l'inclusion ni devenir les « personnes-ressources » attitrées pour parler de toutes questions liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Les individus ne devraient pas être stéréotypés d'une façon qui généralise

une influence négative sur la réputation de celle-ci.

Créer une culture des plus inclusives permet aux individus de se présenter au travail tel qu'ils sont véritablement, sans qu'ils aient à se soucier de cacher une importante partie de leur identité. Il s'agit là d'une approche qui fait en sorte que le personnel se sente inclus et pleinement investi dans son travail, de façon à donner le meilleur de lui-même.

De plus, la formation en matière de diversité ne doit pas uniquement avoir lieu au moment de l'embauche de nouveau personnel au sein de l'organisation ou après le dépôt d'une plainte en matière de discrimination au travail. Les employeurs devraient s'engager à élaborer un programme de formation sur la diversité et l'inclusion et à intégrer ces thèmes aux autres communications et programmes d'apprentissage à l'échelle de l'organisation. Mieux encore, les employeurs devraient envisager l'établissement d'un lien entre l'apprentissage et des cibles de rendement pour veiller à la mise en pratique de la matière enseignée.

leur identité comme étant représentative de toute une communauté. Les dirigeant(e)s d'organisation, les professionnel(le)s des ressources humaines et l'ensemble des employé(e)s ont la responsabilité de s'instruire sur la façon de promouvoir un environnement inclusif pour les personnes GLBT+ et une culture d'acceptation.





Encourager les employé(e)s non GLBT+ à être des allié(e)s.

Forger des allié(e)s et les encourager

Les allié(e)s sont importants pour les communautés GLBT+. En effet, avoir accès à des collègues et à des superviseur(e)s qui ne s'identifient pas nécessairement comme étant GLBT+, mais qui soutiennent l'égalité sociale et économique, est un aspect essentiel à la création d'environnements propices à l'inclusion et au succès des personnes GLBT+.

Lors de l'élaboration du sondage en ligne utilisé dans le cadre de cette étude, nous avons tout fait pour être aussi inclusifs que possible des identités de sexe et de genre, des traductions de langue anglaise et française, ainsi que des allié(e)s hétérosexuel(le)s et cisgenres. Malgré tous les efforts d'inclusion que nous avons déployés, nous avons parfois commis l'erreur d'inclure les allié(e)s lorsque nous n'aurions pas dû le faire. Ce faux pas, qui s'est révélé être une importante occasion d'apprentissage dans le cadre de notre travail, peut certainement se

« Une de mes sœurs a un(e) partenaire transidentifié(e) et j'ai constaté que plusieurs de mes collègues ont aussi des frères et des sœurs qui sont GLBT+. Il est donc important de souligner aux gens qui n'ont pas d'individus GLBT+ dans leur vie qu'il n'est pas nécessaire d'être gai(e) ou lesbienne pour être touché(e) par les préjugés et la discrimination, tant implicites qu'explicites, à l'égard de ces identités qui peuvent se retrouver à travailler à vos côtés. C'est pour cette raison, entre autres, que je suis aussi convaincue de l'importance des possibilités d'autoidentification pour les identités non GLBT+. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Hétéro*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 25 à 34 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

« Le [2^e] "A" dans GLBTAIA+ signifie asexué(e), non romantique et/ou genre neutre. Les individus hétéros/cisgenres, des personnes non marginalisées en raison de leur sexualité ou de leur identité de genre, ne font pas partie de l'acronyme parce qu'ils n'appartiennent pas au groupe. Point final. L'utilité d'un(e) allié(e) est qu'il(elle) demeure à l'extérieur des sphères allosexuelles et protège les personnes marginalisées. »

Lieu : *Nouvelle-Écosse*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Bisexuelle*
Identité raciale : *Blanche*
Âge : *de 18 à 24 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

produire au sein d'entreprises et de milieux de travail en général. Une participante a précisé ceci (à gauche) :

Si l'apport de soutien aux allié(e)s est un aspect crucial du processus visant leur développement ou leur reconnaissance, il ne doit jamais se faire d'une façon qui passe sous silence les voix de personnes marginalisées ou victimes de discrimination. Il s'agit d'une dynamique difficile à modérer, mais d'un élément qui se doit d'être bien compris par les employeurs et les individus qui s'identifient comme allié(e)s. Si nous créons un espace qui privilégie les voix d'allié(e)s aux dépens de celle de personnes GLBT+, nous ne faisons que remplacer une source de préjudices par une autre.





Fournir des conseils aux allié(e)s

Les milieux de travail sont de parfaits endroits où créer des espaces sécuritaires pour développer des allié(e)s. Comme le projet *It Gets Better* le décrit, les individus hétérosexuels et cisgenres peuvent :

- » Créer des espaces sécuritaires pour que les personnes GLBT+ se sentent aimées, acceptées et incluses sans réserve;
- » Encourager l'organisation et les employé(e)s à remettre en question les suppositions profondément ancrées en matière d'hétérosexisme et de polarisation cisgenre;
- » Poser les bonnes questions sur les pratiques en vigueur dans le milieu de travail et solliciter des changements organisationnels, le cas échéant, comme façon d'apporter leur soutien à autrui.
- » Prendre conscience des connaissances qu'ils détiennent et de celles qu'ils se

- doivent d'acquérir au sujet de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre;
- » User d'un esprit critique pour déterminer la meilleure façon de soutenir les personnes GLBT+. Chercher à obtenir des précisions sur le type de soutien souhaité par les personnes GLBT+ dans le milieu de travail;
- » Défendre les droits des personnes GLBT+ dans le milieu de travail;
- » Instruire autrui sur la façon de devenir un(e) allié(e) et sur la véritable signification que cela revêt.

Pour de plus amples informations sur le projet *It Gets Better*, veuillez visiter www.itgetsbetter.org (seulement en anglais).

Les allié(e)s ont aussi besoin d'inclusion.

« J'aime être incluse dans l'acronyme comme allié(e). Je crois que cela encourage les "hétéros" à agir et à devenir de véritables allié(e)s ET défenseur(e)s des droits et des responsabilités des GLBT+. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Hétéro*
Identité raciale : *Race minoritaire*
Âge : *de 55 à 64 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*

Il est important de réaliser que les allié(e)s aussi peuvent avoir besoin de soutien au sein du milieu de travail. En effet, certain(e)s allié(e)s, ont des partenaires, des enfants, des parents, des frères, des sœurs ou des ami(e)s qui s'identifient comme personne GLBT+ et vivent avec leur propre crainte de la discrimination au moment

de divulguer cette information au travail. Ces allié(e)s peuvent ignorer comment les gens réagiront à cette nouvelle, tout comme les personnes GLBT+ peuvent ignorer les réactions d'autrui à la divulgation de leur vraie identité.

Les pratiques inclusives pour les personnes GLBT+ et l'instruction sur l'orientation sexuelle

« Mon fils s'est récemment affirmé trans. J'ai reçu un appui des plus positifs et les gens ont aussitôt commencé à l'appeler par le nom de son choix. »

Lieu : *Ontario*
Identité de genre : *Femme*
Orientation sexuelle : *Bisexuelle*
Identité raciale : *Non spécifiée*
Âge : *de 35 à 44 ans*
Statut : *Citoyenneté canadienne*





et l'identité de genre au sein du milieu de travail contribuent également à la création d'un environnement qui soutient les allié(e)s. Par exemple, plusieurs groupes-ressources des employé(e)s ont invité les allié(e)s à participer à leurs événements et ont utilisé leur plateforme pour instruire les gens, afin d'en faire des allié(e)s. L'apport de soutien peut avoir des répercussions très positives sur le développement d'allié(e)s et sur la culture du milieu de travail. Ce type d'influence peut être très rassurant comme l'indique le commentaire d'une des répondant(e)s, qui affirme avoir été réconfortée par le fait que ses collègues de travail ont commencé à utiliser le nom et les

pronoms de choix de son fils transidentifié aussitôt qu'il a entrepris sa transition (page précédente, à droite).

Les allié(e)s ont un important rôle à jouer dans la création d'un milieu de travail inclusif pour les personnes GLBT+. Même s'ils(elles) peuvent ne pas faire partie intégrante de l'acronyme GLBT+ en qualité de personnes à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre minoritaire, les allié(e)s peuvent certainement être des agents de changement qui contribuent à la création d'environnements de travail plus accueillants et inclusifs dans l'ensemble.





Limites de la recherche

Comme pour tout projet de recherche, l'étude comporte certaines limites fondées sur l'information priorisée en fonction du cadre de recherche, la méthode de collecte de données et la façon dont les données sont analysées aux fins d'interprétation. Nous abordons ces limites ici, non pas pour contester le contenu du présent rapport, mais bien pour en assurer la lecture avec un esprit critique, tout en demeurant conscient(e)s de ses contraintes.

Les données démographiques qui figurent dans ce rapport ne cadrent pas parfaitement avec la population canadienne. En effet, les travailleur(euse)s les plus âgés ne sont pas bien représenté(e)s, tout comme les individus qui travaillent dans les secteurs de la santé, de la fabrication, de l'agriculture et des arts; les travailleur(euse)s à temps partiel et les étudiant(e)s. Par ailleurs, les taux de réponse se sont avérés inférieurs dans les provinces maritimes, les territoires et les provinces des Prairies, probablement en raison de l'existence de certains facteurs contextuels de nature différente, qui influent sur les expériences de travail vécues par les populations de sexe et de genre diversifiés.

Il existe toute une gamme de raisons à caractère pratique, socio-économique et historique pour expliquer les résultats démographiques de cette étude. Par exemple, les méthodes utilisées pour le recrutement et la participation au sondage dans le cadre de cette étude exigeaient un accès à l'Internet, le sondage était offert uniquement en anglais et en français et il devait inspirer suffisamment confiance aux individus pour qu'ils acceptent de divulguer des renseignements personnels par l'intermédiaire d'une plateforme en ligne. Chacune de ces composantes (en plus d'autres facteurs) peut avoir fait obstacle à la participation de certain(e)s répondant(e)s.

Une plus grande attention devrait être portée à la compréhension des expériences vécues par les individus victimes de multiples formes de discrimination, comme les personnes GLBT+ qui sont également de minorité raciale ou ethnique, autochtones, handicapées ou qui ne détiennent pas la citoyenneté canadienne. Les questions abordées et les recommandations formulées dans le présent rapport représentent un pas dans la bonne direction pour mettre en lumière la discrimination à laquelle les communautés GLBT+ font face dans les milieux de travail canadiens, mais il reste toujours beaucoup de travail à accomplir.



Indice d'inclusion des employeurs

IEE

À venir début 2016

