

Le document se veut une introduction à l'inclusion de la communauté LGBTQ2+ à l'intention des musées canadiens. Il facilitera le lancement d'une série de stratégies inclusives pour guider les institutions culturelles quant à la façon de mobiliser, refléter et célébrer des communautés canadiennes caractérisées par la diversité. Le contenu se fonde sur les recherches, les normes et les consultations les plus récentes.

Inclusion de la communauté LGBTQ2+ dans les musées canadiens

Importance de ce projet

En réfléchissant à la manière dont les musées se développent, nous devrions nous demander comment les musées peuvent devenir des lieux de travail, de visite, de contribution et de collaboration plus accueillants. Le présent document se veut une ressource d'introduction destinée à aider les musées à évaluer leurs activités et à trouver des façons de les améliorer dans une perspective d'inclusion de la communauté LGBTQ2+. Nous avons fourni une introduction aux sujets liés à la communauté LGBTQ2+ comme source d'information pour les musées canadiens dans le cadre de la mise en œuvre de ces lignes directrices. Il convient de noter qu'il s'agit d'un document évolutif et que certains termes et certaines recommandations pourraient changer au fil du temps. Créé dans un *effort de collaboration* par plusieurs professionnels du domaine, il se fonde sur les normes et connaissances en vigueur au moment de son élaboration. Nous accueillerons favorablement tous autres commentaires, suggestions et préoccupations concernant ce projet.

Cet effort repose sur la compréhension du fait que l'intention n'est pas synonyme d'impact et que ce processus doit donc être continu. Les individus et les institutions devraient se montrer disposés à apprendre et à s'excuser de toute erreur commise en cours de route. Bien qu'il soit pratiquement impossible de créer un document pertinent pour tous les musées du Canada, nous avons tenté de tenir compte des grandes différences qui existent entre les musées canadiens. Le présent document est organisé en fonction des secteurs fonctionnels des activités des musées de manière à ce que ces derniers puissent évaluer leurs activités existantes.

Histoire de la communauté LGBTQ2+

- Pré-colonisation : Dans la plupart des nations autochtones de l'Île de la Tortue se trouvaient des personnes qui incarnaient à la fois l'esprit masculin et l'esprit féminin ou qui étaient considérées comme appartenant à un troisième genre. Ces personnes étaient très respectées dans leur communauté.¹
- Colonisation : Les rôles et les identités de genre non binaires sont systématiquement réduits à néant en raison du colonialisme européen et des systèmes de croyances rigides qui y étaient associés.
- 1892 : La loi sur la « grossière indécence » est adoptée, rendant illégale toute activité homosexuelle masculine. Des modifications sont apportées au *Code criminel* en 1948 et 1961 pour criminaliser davantage l'homosexualité.
- Années 1950 et 1960 : Pendant la guerre froide, les homosexuels sont soupçonnés d'être communistes. La GRC dresse des listes de présumés homosexuels et s'en sert pour les empêcher d'obtenir un emploi au gouvernement. La « machine à fruits » est utilisée pour éliminer les hommes gais de la fonction publique, de la GRC et des forces armées au Canada.
- 1969 : Le gouvernement de Pierre Elliot Trudeau adopte le projet de loi C-150 pour décriminaliser l'homosexualité au Canada.
- 1971 : *We Demand!*, première manifestation d'envergure sur les droits des homosexuels au Canada, se tient sur la Colline du Parlement.

- 1981 : La police de Toronto fait une descente dans quatre saunas gais, arrêtant plus de 300 hommes.
 - Plusieurs autres raids similaires ont eu lieu avant et après, mais ce fut le plus important du genre au Canada.
- 1990 : Le terme *bispirituel* est adopté à la troisième conférence gaie et lesbienne amérindienne et des Premières Nations, à Winnipeg, par l'activiste Albert McLeod et d'autres participants.
- 1990 : La police fait une descente et agresse brutalement les clients du club « Sex Garage » de Montréal.
- 2002 : La police de Calgary fait une descente dans un bain public gai et procède à 15 arrestations.
- 2005 : Le gouvernement du Canada adopte le projet de loi C-38, qui accorde aux couples de même sexe le droit de se marier.
- 2017 : Le projet de loi C-16, qui modifie la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ajoutant l'identité de genre et l'expression de genre à la liste des motifs de distinction illicite, est adopté.
- 2017 : Le premier ministre Justin Trudeau présente des excuses officielles pour la discrimination et la persécution historiques et systémiques à l'endroit des personnes LGBTQ2+ au Canada.

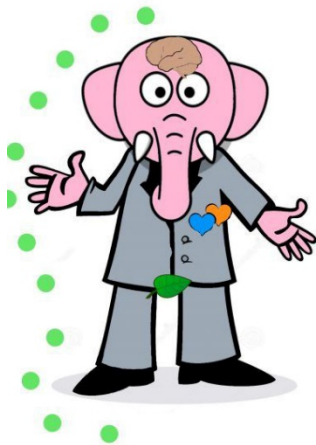
Droits protégés

- La *Loi canadienne sur les droits de la personne* inclut expressément l'orientation sexuelle comme motif de distinction illicite.
 - L'identité de genre et l'expression de genre se sont ajoutées en 2017.
- L'article 15 de la *Charte canadienne des droits et libertés* stipule que chaque personne doit être considérée comme étant égale, peu importe sa religion, sa race, son origine nationale ou ethnique, sa couleur, son sexe, son âge ou ses déficiences physiques ou mentales.
 - En 1995, la Cour suprême du Canada a statué que cela s'étendait à l'orientation sexuelle.
- Les couples de même sexe vivant en union libre bénéficient des mêmes avantages sociaux et fiscaux que les couples de sexe opposé.
- La *Loi sur le mariage civil* permet à un couple homosexuel de se marier n'importe où au Canada.
- Le *Code criminel* étend la protection contre la propagande haineuse à tout segment du public qui se différencie par l'identité ou l'expression de genre.²

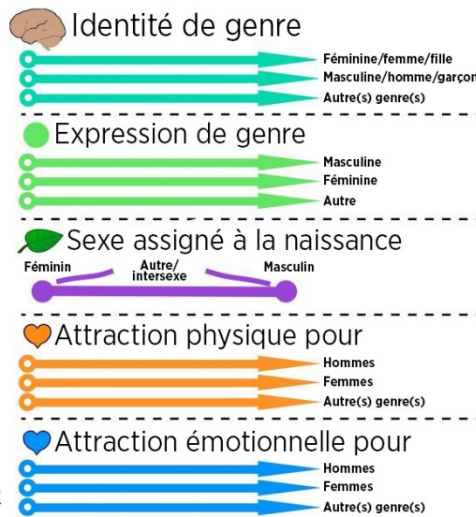
L'éléphant du genre



Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité, *The Gender Elephant*, <http://ccgsd-ccdgs.org/gender-elephant/>.



Pour plus de renseignements : ccgsd-ccdgs.org
 inspired by
 its pronounced METROsexual
TSER



Identités intersexuées

- Une différence intersexuelle se produit lorsque les marqueurs de sexe d'une personne ne montrent pas tous le même sexe ou que les éléments masculins et féminins se chevauchent.
- Sur le plan culturel, nous avons tendance à nous fier à l'apparence des organes génitaux et au phénotype (forme générale du corps) pour déterminer le sexe, mais il y a plusieurs autres marqueurs du sexe, notamment les gonades, les gènes, les hormones et les structures reproductrices internes.
- Bien que la science ait déterminé que le sexe n'existe pas dans un cadre binaire strict, la médecine définit le sexe binaire comme « normal » et l'intersexualité comme « anormale » et synonyme de « troubles ».
- La communauté médicale continue de pratiquer des chirurgies de changement de sexe non consenties chez les nourrissons et les enfants, ce qui peut affecter les personnes intersexuées tout au long de leur vie.
 - La plupart des cultures et des époques ont reconnu les individus sexuellement divergents.
 - Il est important de ne pas confondre l'intersexualité avec l'identité de genre ou l'orientation sexuelle.
 - Les personnes intersexuées peuvent s'identifier comme cisgenres, transgenres, non binaires et/ou avoir toute une gamme d'orientations sexuelles, comme tout le monde.
 - En raison de la façon dont notre société est constituée, il est souvent difficile d'exister comme personne intersexuée.
 - Les gens doivent cocher des cases pour obtenir la citoyenneté, faire enregistrer une naissance, obtenir une carte d'assurance-maladie ou s'inscrire pour participer à de nombreux aspects de la vie culturelle.

Lecture complémentaire :

Mel Thompson, *Intersex Awareness and Allyship*, Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité, <http://ccgsd-ccdgs.org/intersex/>.

Bispiritualité

- Il existe des témoignages documentés de rôles multiples sur le plan du genre allant au-delà de ceux des hommes et des femmes sur l'Île de la Tortue. Ces personnes étaient respectées, appréciées et acceptées dans leur collectivité.
- Lorsque les colons européens sont arrivés, ils ont utilisé la binarité de genre comme outil violent du colonialisme pour effacer ces identités.
 - À cause de la colonisation, ces identités et traditions ont été perdues et cachées.
 - Cela a également entraîné de la violence à l'endroit des personnes bispirituelles dans leurs propres communautés, en raison d'une internalisation du racisme, de l'homophobie et de la transphobie.
 - Les personnes bispirituelles peuvent aussi être rejetées par les communautés LGBTQ traditionnelles.
- Le terme bispiritualité a été inventé en 1990 à Winnipeg, lors de la conférence annuelle intertribale des gais et lesbiennes amérindiens et des Premières nations.
- Les termes bispiritualité et bispirituel peuvent renvoyer à une grande variété d'identités de genre, d'orientations sexuelles, d'identités spirituelles ou à une combinaison de ces aspects.
- Il convient de souligner que ce ne sont pas tous les Autochtones appartenant à la communauté LGBTQ2+ qui se présentent comme des personnes bispirituelles et que ce ne sont pas toutes les personnes bispirituelles qui s'identifient à la communauté LGBTQ2+.

Lecture complémentaire :

Kole Peplinskie, *Two Spirit Inclusion Campaign*, Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité, <http://ccgsd-ccdgs.org/two-spirit/>.

Identités trans

- Le mot trans est un terme générique qui englobe les personnes dont l'identité de genre diffère de celle qui leur a été attribuée à la naissance.
 - Ces personnes peuvent s'identifier au genre opposé, à ni l'un ni l'autre genre, aux deux genres ou à des genres multiples.
 - Ce terme peut englober plusieurs identités, notamment les identités transgenre, transsexuelle, non binaire et bispirituelle.
- L'identité de genre correspond au sentiment interne de son genre. Tout le monde en a une.
 - Trans (différent) : ne s'identifie pas au sexe assigné à la naissance.
 - Cisgenre (identique à) : s'identifie au sexe assigné à la naissance.
- La plupart des personnes transgenres passent par un processus appelé transition, qui vise à harmoniser leur identité de genre interne avec leur vécu.
 - C'est un processus personnel qui semble différent pour chaque personne.
 - De nombreuses personnes finiront par laisser tomber l'étiquette trans après la transition.
- Il est important de noter que l'identité de genre est différente de l'orientation sexuelle. Les personnes trans ont une orientation sexuelle, comme tout le monde.

Lecture complémentaire :

GLAAD, *Transgender FAQ*, <https://www.glaad.org/transgender/transfaq>.

Ressources humaines et effectif

Politiques d'embauche / Recrutement

La création d'un milieu de travail inclusif pour les personnes LGBTQ2+ commence à l'étape du recrutement et de l'embauche. Les candidats éventuels doivent se sentir à l'aise d'être eux-mêmes à chaque étape de la phase de candidature. Prenez en compte la réputation externe, les processus de recrutement et les pratiques d'embauche de votre institution.

Offres d'emploi

Les descriptions de poste et les annonces elles-mêmes peuvent contribuer à ce que quelqu'un se sente à l'aise de travailler dans votre organisation.

Points à considérer :

- Regardez votre offre d'emploi. Utilisez-vous un langage sexiste ou hétéronormatif?
- Où annoncez-vous les possibilités d'emploi?
- Consultez vos documents de marketing, y compris vos médias sociaux et votre site Web. Y a-t-il quelque chose qui pourrait faire que votre organisation ne semble pas inclusive ou ouverte aux personnes LGBTQ2+?
- Votre engagement envers l'inclusion est-il visible pour quelqu'un de l'extérieur?

Mesures à prendre :

- Réécrivez les offres d'emploi et les descriptions de poste afin d'éliminer le langage sexospécifique qui pourrait rebuter les candidats éventuels.
- Faites une large diffusion des possibilités d'emploi et des documents de recrutement. Cela pourra diversifier votre bassin de candidats et signaler aux candidats que leur identité est la bienvenue dans votre organisation. Envisagez d'afficher les possibilités d'emploi sur des babillards d'emplois, dans des associations professionnelles et dans des publications pertinentes pour les communautés LGBTQ2+.
- Adaptez tout matériel de marketing, y compris les médias sociaux et les sites Web, pour faire ressortir vos efforts d'inclusion.
- Si vous avez déjà créé des initiatives et des politiques en matière de diversité, envisagez de les rendre visibles pour les candidats éventuels.
- Créez une politique d'égalité des chances et faites-en mention dans les offres d'emploi.

Sites d'emplois LGBTQ2+ :

<https://prideatwork.ca/fr/>

<http://www.pink-jobs.com/>

<http://lgbtcareerlink.webscribble.com/>

<http://tjobbank.com/>

<https://www.outpronet.com/>

<https://charityvillage.com/>

Ressources utiles :

Gouvernement du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Bureau de la traduction, TERMIUM®, *Rédaction sexospécifique : correspondance*, 23 septembre 2015

https://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2guides/guides/clefsfp/index-eng.html?lang=eng&lettr=indx_catlog_e&page=9CljS-UkLxu8.html .

Gouvernement du Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Bureau de la traduction, TERMIUM®, *Gender Inclusivity : Pronouns*. 23 septembre 2015

http://www.btb.termiumplus.gc.ca/tpv2guides/guides/wrtps/index-fra.html?lang=fra&lettr=indx_catlog_g&page=9k2oI9zeqQzo.html#zz9k2oI9zeqQzo.

Entrevues

Points à considérer :

- Les personnes responsables des entrevues et du recrutement ont-elles reçu une formation sur l'inclusion de la communauté LGBTQ2+?
- Déterminer si les préjugés inconscients jouent un rôle.
 - Les suppositions faites au sujet d'une personne qui soumet sa candidature sont-elles fondées sur des choses comme le ton de voix, les vêtements non conformes au genre, les mentions de partenaires, etc.?
- Y a-t-il des obstacles qui empêchent les candidats de « sortir du placard » s'ils le souhaitent?
- Le langage utilisé par les intervieweurs est-il porteur d'exclusion?

Mesures à prendre :

- Assurez-vous que toutes les personnes responsables des entrevues et du recrutement ont reçu une formation sur l'inclusion des personnes LGBTQ2+ et les préjugés inconscients.
- Ne présumez pas des pronoms des candidats en fonction de quoi que ce soit d'autre que ce qu'ils vous disent et utilisez des pronoms neutres, le cas échéant. Faire des suppositions au sujet du genre ou de l'orientation sexuelle peut mettre les candidats mal à l'aise et les empêcher d'affirmer leur identité dans le milieu de travail.
- Utilisez un langage neutre, le cas échéant.

Processus d'embauche

Points à considérer :

- Réfléchissez à ce que votre organisation doit vraiment savoir au moment de recueillir des renseignements à l'étape de l'embauche. Si vous posez des questions sur le nom légal, la désignation de sexe ou les antécédents médicaux, il devrait y avoir une bonne raison de recueillir ces renseignements.
- Avez-vous un processus en place pour les personnes fournissant des références qui ne sont pas au courant de la transition de genre d'un candidat?
- La culture dans votre milieu de travail et l'orientation du personnel font-elles que les personnes de différentes identités se sentent bienvenues?

Mesures à prendre :

- Si vous avez déterminé que vous devez poser des questions au sujet du nom légal, de la désignation de sexe ou des antécédents médicaux, créez des espaces où les membres du personnel peuvent indiquer eux-mêmes le nom et l'identité de genre qu'ils ont choisis.
 - Assurez-vous de souligner que ces renseignements demeureront confidentiels.
 - Supprimez complètement ces sections si l'information n'est pas nécessaire.
- Établissez un processus pour les candidates et candidats dont le nom et le pronom sont différents de ceux qui figurent sur les lettres de référence ou pour ceux dont les recommandataires ne sont pas au courant de leur transition de genre.
 - Informez les candidates et candidats de ce processus.
 - Un rapport de 2011 de Trans PULSE, qui a mené un sondage auprès de 433 Ontariennes et Ontariens transgenres, a révélé que 17 % d'entre eux ont refusé une offre d'emploi en raison de l'absence d'un milieu de travail positif pour les transgenres et que 28 % ont déclaré ne pas pouvoir obtenir de lettres de référence avec leur nom et leur genre actuels. De plus, 50 % ont dit qu'ils ne pouvaient pas obtenir de relevés de notes avec leur nom et leur genre actuels³

Ressources utiles :

Work In Culture, *Hiring Tips Toolkit*, <http://www.workinculture.ca/Resources/Hiring-Recruitment/Hiring-Tips-Toolkit>.

Équité en matière d'emploi

Au Canada, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) oblige les employeurs à adopter des pratiques d'emploi proactives pour accroître la représentation de quatre groupes désignés :

- Femmes
- Autochtones
- Personnes handicapées
- Personnes appartenant aux minorités visibles

L'objectif de l'équité en matière d'emploi est d'améliorer la diversité de l'effectif afin qu'il soit représentatif de la population générale et de l'effectif, ainsi que d'éliminer tout obstacle à l'emploi ou à la promotion. Bien que tous les employeurs au Canada ne soient pas couverts par la LEE, la LCDP interdit la discrimination en général par rapport à une longue liste de groupes protégés, et chaque province et territoire a des lois sur les droits de la personne qui s'appliquent à l'emploi. La LEE couvre généralement les employeurs comptant plus de 100 employés, mais un engagement envers l'équité en matière d'emploi peut aussi se manifester dans les institutions de moindre taille qui ont des politiques institutionnelles, des pratiques de collecte de données fondées sur les droits de la personne et des examens réguliers des politiques et des pratiques. Il est également possible d'élargir les initiatives individuelles d'équité en matière d'emploi de manière à offrir une protection au-delà des quatre des groupes désignés de la LEE et d'inclure les identités LGBTQ2+.

Points à considérer :

- Les employés actuels et éventuels sont-ils au courant des objectifs d'équité en matière d'emploi de votre organisation?
- Ces objectifs vont-ils au-delà des « quatre groupes désignés » de manière à inclure les minorités sexuelles et de genre?
- Avez-vous une stratégie pour mesurer la représentativité de votre effectif?

Mesures à prendre :

- Créez une politique et une stratégie d'équité en matière d'emploi pour votre organisation.
- Faites en sorte que les politiques et les stratégies soient visibles pour les employés actuels et les candidats éventuels. Informez les candidats éventuels de vos efforts en mentionnant votre politique organisationnelle dans les offres d'emploi.
- Formez le personnel aux efforts d'équité. Une meilleure compréhension de ces objectifs peut aider à changer la culture du milieu de travail pour créer un environnement plus inclusif.
- Incluez l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle dans votre énoncé et vos objectifs d'équité en matière d'emploi.
- Établissez une stratégie pour recueillir des données fondées sur les droits de la personne afin d'éclairer vos efforts d'équité en matière d'emploi.

Ressources utiles :

Réseau Entreprises Canada, *Employment Equity and Human Rights*,
<https://entreprisescanada.ca/gouvernement/regulations/regulated-business-activities/human-resources-regulations/employment-equity-and-human-rights/>.

Auto-identification

La collecte de renseignements associés aux droits de la personne peut aider une organisation à mieux comprendre la composition de son effectif. Ces données peuvent être utilisées pour établir des objectifs et des initiatives concernant la diversité et l'inclusion de la main-d'œuvre, ainsi que pour mesurer les effets des efforts existants. De nombreux organismes recueillent déjà des données démographiques sur leur effectif, mais l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle sont souvent oubliées. L'inclusion de ces catégories dans la collecte des données donne aux employés l'occasion de s'identifier officiellement et montre qu'il s'agit d'une priorité dans les efforts de diversité et d'inclusion de l'organisation.

Bien que certaines organisations puissent hésiter à inclure ces catégories, les employés LGBTQ2+ peuvent se sentir encore davantage exclus s'ils n'ont pas l'occasion de s'identifier officiellement. Le fait d'offrir cette possibilité peut aider les employés à se sentir plus à l'aise au travail. Bien que ce type de collecte de données se fasse habituellement dans les grandes institutions, il est possible d'adapter les sondages aux organisations de moindre taille.

Si vous décidez que la collecte de ces données convient à votre établissement, il y a certaines choses à considérer. Dites pourquoi vous recueillez ces renseignements, qui y a accès et comment ils seront utilisés, et précisez que l'identification est entièrement volontaire. Certains employés pourraient ne pas comprendre pourquoi vous faites cela. C'est pourquoi il est nécessaire de leur donner cette information.

Si vous ajoutez les identités LGBTQ2+ à votre collecte de données, il y a plusieurs façons de demander cette information. Certaines organisations demandent simplement si les gens s'identifient comme des membres de la communauté LGBTQ2+, tandis que d'autres précisent différentes identités. Il serait plus exact de séparer l'identité

de genre de l'orientation sexuelle, car les deux notions ne renvoient pas à la même chose. Une autre pratique plus inclusive consiste à laisser des espaces vides pour que les gens inscrivent leur identité personnelle.

Ressources utiles :

Commission ontarienne des droits de la personne, *Comptez-moi! Collecte de données relatives aux droits de la personne*, <http://www.ohrc.on.ca/fr/comptez-moi-collecte-de-donn%C3%A9es-relatives-aux-droits-de-la-personne>.

Human Rights Campaign, *Collecting Transgender-Inclusive Gender Data in Workplace & Other Surveys* <http://www.hrc.org/resources/collecting-transgender-inclusive-gender-data-in-workplace-and-other-surveys>

Politiques d'inclusion de la communauté LGBTQ2+

Points à considérer :

- Avez-vous établi des politiques de non-discrimination qui reflètent la législation canadienne actuelle?
 - Ces politiques sont-elles visibles pour tout le personnel et les candidats éventuels?
- Est-ce que toutes vos politiques utilisent un langage inclusif pour la communauté LGBTQ2+?
- Avez-vous des politiques qui traitent précisément des problèmes auxquels les employés transgenres peuvent être confrontés?
 - Avez-vous des lignes directrices pour les employés qui souhaitent faire la transition au travail?
 - Vos employés sont-ils formés et informés au sujet de ces politiques?
- À quelle fréquence vos politiques sont-elles révisées?

Mesures à prendre :

- Examinez toutes les politiques actuelles de non-discrimination et apportez les modifications voulues pour assurer qu'elles comprennent l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle, conformément à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (il est obligatoire aux termes de la loi d'offrir une protection contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre⁴).
 - Assurez-vous que ces politiques sont visibles et veillez à ce que tout le personnel soit au fait de leur existence.
 - Envisagez de les rendre visibles pour les candidats éventuels.
 - Formez les employés nouveaux et existants à ces politiques.
- Modifiez le langage employé dans ces politiques pour assurer l'inclusivité.
 - L'utilisation d'un langage non inclusif peut donner aux personnes le sentiment qu'elles ne sont pas représentées dans les politiques et, par conséquent, qu'elles ne sont pas représentées dans le milieu de travail.
- Ces politiques devraient être revues régulièrement (tous les trois à cinq ans⁵).
- Établissez des politiques d'inclusion pour les personnes trans. Les identités trans devraient être incluses dans toutes les politiques de non-discrimination, mais la création de politiques axées expressément sur les problèmes auxquels sont confrontées les personnes trans aide à créer un milieu de travail plus sûr pour tous les employés.
 - Précisez les droits à la vie privée des employés transgenres. Les employés transgenres ont le droit de discuter ouvertement de leur identité ou de garder ces renseignements confidentiels. Il leur revient de choisir la quantité d'information qu'ils partageront, le moment où ils le feront, et avec qui. Cela permet de s'assurer que les autres employés ne divulguent pas ces renseignements sans le consentement exprès de l'employé transgenre.
 - Les politiques d'assurance-maladie devraient inclure les employés transgenres.

- Un complément d'information sur la discrimination à l'égard des personnes transgenres devrait être fourni. Donnez des exemples de ce à quoi cela peut ressembler et précisez les répercussions pour ceux qui ne se conforment pas. Le fait d'énoncer clairement ces politiques permet d'assurer que tous les employés savent comment créer un espace de travail sécuritaire.
- Les employés devraient avoir accès aux toilettes en fonction de leur identité de genre. Certaines personnes transgenres ou de genre non conforme peuvent se sentir plus à l'aise avec des toilettes individuelles ou sans distinction de genre. Il est important de ne pas forcer les personnes transgenres à utiliser des toilettes sans distinction de genre si elles préfèrent les toilettes avec distinction de genre. Si quelqu'un a un problème avec une personne transgenre qui utilise les toilettes sexospécifiques, la personne concernée peut se voir offrir l'option d'utiliser une cabine de toilette individuelle ou des toilettes sans distinction de genre. Les personnes trans ne devraient pas être obligées d'utiliser ces toilettes à cause des plaintes des autres.
- Les codes vestimentaires et les uniformes doivent être neutres sur le plan du genre. De toute évidence, il est toujours possible d'appliquer des normes appropriées en matière de vêtements de travail, mais les employés devraient se sentir à l'aise de choisir le type de vêtements qu'ils jugent approprié pour eux.
- Établissez des lignes directrices sur la transition à l'intention des employés qui souhaitent faire la transition au travail. Il est important de comprendre que ce ne sont pas tous les employés transgenres qui feront la transition au travail et que chaque transition est unique à l'individu. La création de lignes directrices sur la transition devrait permettre à tout employé en transition d'établir un plan qui correspond à ses besoins et processus propres.
 - L'établissement proactif d'une politique de transition indiquera que c'est quelque chose que votre organisation prend au sérieux. Cela sera utile aux employés qui envisagent de faire la transition ainsi qu'à leurs collègues, afin qu'ils puissent mieux comprendre le processus et la façon dont ils devraient agir. Ces lignes directrices devraient être vues comme une trame que l'employé en transition peut compléter en fonction de sa propre situation.
 - Ces lignes directrices devraient clairement préciser les responsabilités et les attentes des superviseurs, des collègues et des autres membres du personnel, de même que le soutien accordé à tout employé qui souhaite faire la transition au travail.⁶
 - Une personne-ressource principale devrait être désignée pour gérer la transition en milieu de travail de l'employé.
 - Les attentes de la direction, des collègues et de l'employé en transition doivent être définies.
 - Définissez les grandes lignes d'un calendrier afin que l'employé en transition puisse choisir le moment de sa transition au travail. Cela peut comprendre des choses comme les changements de nom, l'utilisation des toilettes selon le genre identifié et la divulgation de la transition aux autres membres du personnel.
 - Le changement de nom, de pronoms et de genre sur les documents, les dossiers officiels et les courriels se fera sur demande dans le cadre de la transition de la personne. Si un nom légal et une mention du sexe légale sont nécessaires, des espaces pour le nom choisi et le genre auto-identifié doivent également être fournis.

Mettez à jour toute photo pour qu'elle représente l'identité privilégiée par l'employé.

- Les politiques devraient également tenir compte de la nécessité de prendre des congés pour les activités liées à la transition.

Ressources utiles :

The 519, *Creating Authentic Spaces*, <http://www.the519.org/education-training/training-resources/trans-inclusion-matters/creating-authentic-spaces>

Human Rights Campaign Foundation, *Template for Gender Transition Guidelines*, https://assets2.hrc.org/files/images/general/Module_4x_Gender_Transition_Guidelines_Template.pdf

Transgender Law Centre, *Model Transgender Employment Policy*, <https://transgenderlawcenter.org/wp-content/uploads/2013/12/model-workplace-employment-policy-Updated.pdf>

Avantages médicaux inclusifs

Points à considérer :

- Dans quelle mesure les avantages médicaux offerts par votre employeur sont-ils inclusifs?
 - Utilise-t-on un langage neutre par rapport au genre dans les politiques?
 - Les coûts liés à la transition sont-ils couverts?
- Les politiques de votre établissement en matière de santé sont-elles inclusives pour la communauté LGBTQ2+?

Mesures à prendre :

- Passez en revue votre politique actuelle sur les avantages médicaux pour déterminer les éléments qui doivent être modifiés.
 - Adaptez le langage sexospécifique pour assurer que les politiques n'excluent pas certaines personnes ou compositions familiales particulières.
- Assurez-vous que les coûts liés à la transition sont couverts.
 - La couverture des frais médicaux liés à la transition varie selon les provinces et les fournisseurs d'avantages médicaux.
 - À l'extérieur de la communauté trans, de nombreuses procédures de transition ne sont pas considérées comme cruciales et ne bénéficient pas d'un financement adéquat.⁷
 - L'Association mondiale des professionnels pour la santé transgenre présente des politiques relatives aux soins de santé médicalement nécessaires et d'invalidité de courte durée pour les personnes trans, qui englobent la santé mentale, l'hormonothérapie, la santé génésique, la thérapie vocale et la thérapie de communication, la chirurgie, les soins et le suivi postopératoires ainsi que les soins primaires et préventifs tout au long de la vie.
- S'il est possible de changer de fournisseur d'avantages sociaux, cherchez-en un qui soit plus inclusif.
- S'il n'est pas possible de changer de fournisseur, discutez avec lui pour rendre ses politiques plus inclusives.
- Consultez les politiques de votre établissement en matière de santé pour vous assurer qu'elles sont inclusives à l'égard de la communauté LGBTQ2+.
 - Veillez à ce que les politiques sur les congés parentaux et le deuil et le langage entourant les familles tiennent compte des identités et des familles LGBTQ2+.
 - Les conjoints, les partenaires, les enfants et les beaux-enfants des employés LGBTQ2+ devraient se voir offrir les mêmes avantages que les employés non LGBTQ2+.

- Il conviendra également d'envisager d'offrir des congés pour les rendez-vous liés à la transition.

Ressources utiles :

Association mondiale des professionnels pour la santé transgenre, *Standards de soins*, https://www.wpath.org/media/cms/Documents/SOC%20v7/SOC%20V7_French.pdf

Formation

Points à considérer :

- Le personnel a-t-il reçu une formation sur les politiques de votre organisation en matière de lutte contre le harcèlement et de non-discrimination?
- Le personnel est-il au courant de toute autre politique LGBTQ2+ que vous avez pu mettre en place?
- Le personnel est-il au courant des politiques de transition de votre organisation?
- Qui dirige la formation?
- Tous les employés, y compris le personnel de direction, sont-ils au fait de ce à quoi ressemblent la discrimination et le harcèlement en ce qui concerne l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre?
- Comment le personnel réagit-il lorsque des plaintes sont déposées?
- Les bénévoles et les membres du conseil d'administration sont-ils également mis au courant de ces politiques et de leur incidence?

Mesures à prendre :

- Organisez une formation portant expressément sur vos politiques liées à la communauté LGBTQ2+, notamment en ce qui concerne le harcèlement, la discrimination et la sensibilité.
 - Mobilisez tout votre personnel et ne vous fiez pas seulement à ceux qui sont déjà intéressés et informés sur le sujet.
 - Passez en revue les politiques sur le harcèlement et la discrimination et donnez l'exemple en utilisant un langage inclusif plutôt que blessant.
 - Plus précisément, offrez au personnel d'embauche et de recrutement une formation sur les préjugés inconscients.
 - Si vous n'êtes pas certain de la façon de donner une telle formation, communiquez avec des organisations locales susceptibles d'animer une formation sur la communauté LGBTQ2+. N'oubliez pas que vos efforts d'inclusion ne seront efficaces que si l'ensemble de votre personnel possède les connaissances appropriées sur ces questions.
- Assurez-vous que les employés savent quoi faire s'ils sont victimes ou témoins de harcèlement ou de discrimination. Donnez des exemples de comportements homophobes, transphobes et biphobes dans votre formation.
- Une fois que votre organisation a établi des lignes directrices sur la transition, assurez-vous de sensibiliser tout le personnel à ces politiques. Le fait de sensibiliser tout le monde à ce processus et à la façon d'agir pendant celui-ci peut favoriser des transitions plus harmonieuses et réduire au minimum la discrimination et le harcèlement à l'endroit des employés en transition.
- Le personnel devrait également être formé pour traiter les plaintes ou les préoccupations relatives aux nouvelles politiques. Réitérez l'engagement de votre organisation envers l'équité, la diversité et l'inclusion.

- Toutes ces politiques et normes de conduite devraient être appliquées aux bénévoles et aux membres du conseil d'administration, afin que les valeurs soient intégrées dans l'ensemble de l'organisation.

Organisations offrant de la formation sur la communauté LGBTQ2+ :

- Centre canadien pour la diversité et l'inclusion
- Centre canadien pour la diversité des genres et de la sexualité
- EGALE
- PFLAG Canada
- Fierté au travail
- QMUNITY
- The 519

Note : Il est reconnu que les services et politiques de ressources humaines de nombreux musées sont assujettis à une instance supérieure et qu'il peut être difficile d'apporter des changements à cet échelon. Bien que leurs pratiques respectent probablement les normes officielles, la recherche de ressources supplémentaires et de meilleures pratiques pour assurer une formation adéquate sur la communauté LGBTQ2+ permettra à tous les membres du personnel de mieux comprendre ces enjeux.

Gestion des collections

Collecte d'artefacts LGBTQ2+

Jusqu'à récemment, la diversité des genres et de la sexualité était largement ignorée dans les collections des musées. Certains musées ont commencé à faire des recherches dans leurs collections existantes pour trouver des liens avec ces sujets, tandis que d'autres ont commencé activement à recueillir des objets et des récits sur ces sujets. Dans la mise en place de ces collections, il faut s'assurer que les musées puissent bien représenter les communautés qu'ils desservent, mais il y a certaines choses à considérer avant d'entreprendre ce processus.

Points à considérer :

- Avez-vous établi de solides relations avec les communautés LGBTQ2+?
- Le personnel des collections de votre établissement est-il conscient des facteurs de sensibilité qui peuvent être associés à la collecte d'artefacts et de récits LGBTQ2+?

Mesures à prendre :

- Si vous n'avez pas encore établi de solides relations de travail avec les communautés LGBTQ2+ locales, commencez par leur tendre la main. Il faut comprendre qu'en raison de la négativité vécue dans le passé, il sera nécessaire de bâtir la confiance avant de demander aux communautés de partager leurs récits.
- Assurez-vous que tous les employés de votre musée ont reçu une formation sur la sensibilisation aux communautés LGBTQ2+ (reportez-vous à la section Ressources humaines et effectif pour obtenir une liste de suggestions de formation). De plus, veillez à ce que le personnel chargé des collections soit attentif et sensible aux situations qui peuvent survenir au cours de ces processus.
 - Lorsque vous essayez de recueillir des artefacts et des récits, rappelez-vous que les personnes ou les familles concernées ne voudront pas toujours révéler de l'information. Ces sujets peuvent être encore délicats et douloureux pour de nombreuses personnes. Il est donc crucial de bien comprendre ce que les gens sont ou ne sont pas à l'aise de partager.
 - Il peut aussi y avoir des situations où les gens sont prêts à partager de l'information ou du matériel, mais préfèrent demeurer anonymes pour diverses raisons. Dans le cas d'un objet physique, il faudra quand même remplir des documents pour le transfert de propriété. Ces politiques doivent être expliquées avec respect, et les donateurs doivent être informés de tout aspect pouvant faire l'objet de négociations.
 - Des options concernant l'anonymat dans les récits oraux et les recherches connexes devraient être offertes aux participants, dans la mesure du possible.

Politiques et mandat

Si vous avez des doutes au sujet de la place des collections LGBTQ2+ dans votre établissement, commencez par examiner les politiques de gestion des collections et le mandat de l'établissement. Ces politiques définissent la portée de vos activités de collecte, et il y a probablement des façons de les interpréter de manière à inclure des sujets LGBTQ2+. Si vous desservez une certaine communauté, vous desservez également les populations LGBTQ2+ et l'histoire de cette communauté.

Points à considérer :

- Quelle est la portée de vos activités de collecte?
- Quels sont les sujets, communautés, récits et industries, entre autres choses, que couvre votre collection?
- Des sujets liés à la communauté LGBTQ2+ ressortent-ils dans les choses que couvrent vos collections?
- Avez-vous récemment examiné les forces et faiblesses de votre collection?

Mesures à prendre :

- Examinez les sujets couverts par vos collections. S'il y a des liens évidents, dressez une liste. Ils peuvent vous aider à définir vos besoins en matière de collecte et à évaluer votre collection actuelle.
- S'il n'y a pas de liens existants avec les sujets LGBTQ2+ dans votre collection :
 - Réfléchissez aux façons dont vous pouvez interpréter votre mandat pour inclure ces sujets. Si votre collection muséale représente une certaine communauté, alors vous devriez desservir de façon inhérente la population LGBTQ2+ de cette communauté. Même si cette population n'est pas visible pour vous, elle existe et vous pouvez l'ajouter à vos priorités de collecte et de recherche.
 - Si vous ne parvenez toujours pas à trouver de lien, il faudra peut-être effectuer d'autres recherches ou consulter les groupes LGBTQ2+ concernés.
- Passez en revue vos politiques au regard des collections pour vous assurer qu'elles ne contiennent aucun langage ayant un effet d'exclusion.
- Si vous n'avez pas récemment examiné vos collections, évaluez-en les forces et les faiblesses. Assurez-vous d'ajouter tout objet ou récit LGBTQ2+ qui enrichira votre collection. Il peut s'agir d'une couverture générale des sujets sur lesquels vous souhaitez axer la collecte ou d'une couverture plus ciblée si vous disposez de résultats de recherche appropriés.

Sensibiliser les donateurs

L'établissement des besoins de votre collection est un premier pas dans la bonne direction, mais les donateurs éventuels ne savent peut-être pas que vous voulez de tels récits.

Points à considérer :

- Mettez-vous à la disposition du public votre mandat et/ou vos politiques en matière de collections? Où affichez-vous cette information?
- Avez-vous indiqué clairement que votre établissement est intéressé à recueillir des artefacts et des récits LGBTQ2+?
- Avez-vous des artefacts ou des récits LGBTQ2+ que vous aimeriez recueillir?

Mesures à prendre :

- Assurez-vous de la visibilité de votre mandat et/ou vos politiques à l'égard des collections. La sensibilisation du public à vos politiques à l'égard des collections peut aider les donateurs actuels et éventuels à comprendre le pourquoi et le comment de vos activités de collecte. En plus de faire connaître ces politiques, vous pourriez créer un guide sur les dons au musée pour aborder les questions courantes et mettre en évidence les domaines dans lesquels le musée est intéressé à enrichir sa collection.
- Si vous avez établi des relations avec les communautés LGBTQ2+ locales, assurez-vous de leur faire savoir que vous êtes intéressés à faire croître une collection LGBTQ2+.

- Si vous n’avez pas établi de relations avec les communautés LGBTQ2+, rappelez-vous que les institutions traditionnelles comme les musées ont dans le passé effacé et ignoré leurs récits. Cela pourrait signifier qu’il faudra du temps et des efforts pour gagner la confiance dont vous avez besoin. Faire savoir que vous accueillerez favorablement leurs contributions pourra être un bon début.

Consultation communautaire

La plupart des musées ont déjà commencé à élargir leur mandat au-delà de l’« histoire officielle », mais beaucoup hésitent encore à s’intéresser aux récits LGBTQ2+. Les consultations auprès de communautés particulières peuvent aider à éclairer plusieurs aspects des activités muséales et leur impact sur une communauté donnée. Cela peut aider à découvrir de nouveaux récits ou de nouvelles interprétations de récits que vous n’auriez pas été en mesure d’explorer autrement. La consultation de groupes peut aussi aider à éviter de se fier à un petit nombre de voix pour cerner l’histoire de communautés diversifiées.

Points à considérer :

- Avez-vous communiqué avec les communautés LGBTQ2+ pour recueillir de l’information ou des commentaires sur vos activités de collecte?

Mesures à prendre :

- Invitez les communautés LGBTQ2+ à participer aux activités de consultation.
 - Cela peut aider à établir un lien de confiance avec les segments des collectivités que vous voulez desservir.
 - Les consultations peuvent prendre de nombreuses formes, notamment des entrevues informelles, des groupes de discussion, des forums, des sondages et des événements ciblés.
 - L’information que vous demandez peut varier. Elle peut porter, entre autres choses, sur les récits et événements à inclure dans vos collections, sur les collections qu’il est important de conserver et de recueillir, sur la façon dont les collections et l’information pertinentes devraient être mises à la disposition de la collectivité, sur les désirs et besoins de ces communautés et sur la meilleure façon pour ces collectivités de participer à l’un ou l’autre des processus suivants.
 - Bien que les connaissances et l’expertise du personnel des collections doivent être reconnues, il est également important de respecter les points de vue et le vécu des autres.

Note : Lorsqu’on envisage de recueillir des artefacts et des récits auprès de la communauté LGBTQ2+, il est également nécessaire de tenir compte du fait que les récits de la communauté LGBTQ2+ ont surtout existé en dehors des récits « officiels » sur lesquels les musées se sont déjà concentrés et qu’ils ne s’inscrivent pas bien dans un sujet ou enjeu unique. Les sujets liés à la communauté LGBTQ2+ ont des liens avec la médecine, la religion, la culture, la politique, les antécédents personnels et bien plus encore. Pour cette raison, non seulement ces objets n’ont pas été recueillis, mais dans la plupart des cas leur histoire n’a pas été consignée non plus. La consultation des communautés et la collecte de récits oraux peuvent très bien convenir à ce domaine d’études. Comme la plupart des voix LGBTQ2+ ont été ignorées dans les documents officiels, cela peut leur permettre de raconter leurs propres récits.

Évaluation des collections existantes

Points à considérer :

- Y a-t-il dans votre collection des liens avec la communauté LGBTQ2+ dont vous êtes au courant? Sont-ils suffisamment documentés?

Mesures à prendre :

- Peu importe ce que vous connaissiez au sujet de la dimension LGBTQ2+ de vos collections, le fait de communiquer avec des chercheurs queer ou des membres de la communauté bien informés pour évaluer vos collections pourra vous aider à trouver des liens que vous ne connaissiez peut-être pas.
 - Comme la communauté LGBTQ2+ et d'autres groupes sous-représentés n'ont pas été inclus dans les récits « officiels » recueillis par le passé, l'information s'est perdue au fil du temps.
 - Rappelez-vous d'identifier les personnes uniquement au moyen des termes avec lesquels elles se sont personnellement identifiées.

Exemples :

En 2005, le Victoria Museum de Sydney a nommé un historien queer pour faire des recherches sur sa collection. Lorsqu'ils ont cherché dans leur base de données des termes liés à la communauté LGBTQ, ils sont passés de moins de 10 résultats à plus de 100 après la recherche.⁸

Museum Victoria Collections, *Making History - Gay & Lesbian Collection*,

<https://collections.museumvictoria.com.au/search?keyword=Making+History+-+Gay+%26+Lesbian+Collection>

L'organisation National Museums Liverpool a entrepris un projet de recherche intitulé *Pride and Prejudice*, dans le cadre duquel il a fait des recherches sur les collections d'histoire urbaine du Musée de Liverpool et sur la collection des beaux-arts et des arts décoratifs de la Walker Art Gallery, de la Laderlever Art Gallery et de la Sudley House afin de mettre au jour des collections liées à la communauté LGBT+. L'organisation a mis en ligne ces collections, avec des interprétations, et elle a créé plusieurs expositions axées sur la communauté LGBT+, écrit des billets de blogue thématiques sur la communauté LGBT+ basés sur les collections et créé des « sentiers » spéciaux pour la communauté LGBT+ dans ses musées.

National Museums Liverpool, *LGBT+ Collections*, <http://www.liverpoolmuseums.org.uk/collections/lgbt/>

Catalogage

Même si vous avez déjà commencé à incorporer des objets LGBTQ2+ à votre collection, une normalisation de la terminologie et du codage dans les bases de données s'impose. S'il n'est pas possible d'établir des liens avec ces objets au moyen d'une terminologie standard, l'accès à ceux-ci est encore plus limité.

Points à considérer :

- Si vous avez déjà des collections liées à la communauté LGBTQ2+, sont-elles facilement consultables dans votre base de données?
- Quel genre de terminologie et de langage utilisez-vous pour décrire le contexte entourant ces collections?
- Avez-vous établi des normes pour décrire et catégoriser ces collections?

Mesures à prendre :

- Trouvez des façons de rendre ces collections consultables au moyen de termes liés à la communauté LGBTQ2+ dans votre base de données.

- Même dans les collections qui comportent des objets liés à la communauté LGBTQ2+, il est souvent difficile de chercher ces objets. S'ils n'ont pas de liens avec ces thèmes, alors la personne qui fait une recherche doit savoir ce qu'elle cherche, pour commencer.
- Il est important de tenir compte du contexte historique au moment d'établir des normes de description de ces collections. Bien que nous utilisions le terme LGBTQ2+ tout au long du présent document, ce sont tous des termes contemporains qui correspondent à des conceptions plus récentes de la diversité sexuelle et des genres. Bien que les relations entre personnes de même sexe ainsi que la diversité des genres aient existé tout au long de l'histoire et dans diverses cultures, les concepts d'identité de genre et d'orientation sexuelle ont leur propre histoire. Si vous devez cataloguer des objets antérieurs à la création de ces termes, il serait incorrect de les étiqueter comme tels. Des termes comme diversité sexuelle et de genre, variance de genre et relations entre personnes de même sexe sont tous acceptables aujourd'hui, mais il faut approfondir la recherche sur les normes terminologiques pour les musées.
- La question de savoir où inclure cette information dans les bases de données doit également être examinée et étudiée davantage. L'ajout de cette information rend la recherche plus accessible tant pour le musée et le public et enrichit le contexte des collections.
 - Certains musées incluent de la terminologie LGBTQ2+ dans leurs mots-clés interrogeables relatifs aux objets.
 - D'autres bases de données comprenaient des groupes connexes, des affiliations ou des catégories de classification pour mettre en évidence les liens avec les sujets LGBTQ2+.
 - La plupart des bases de données n'étaient interrogeables que si ces termes étaient inclus dans des inscriptions ou des titres d'objets.
 - Même l'inclusion de ces termes dans les champs d'historique de votre base de données peut les rendre plus accessibles et aider à préserver cette information.

Accès du public

En tant que domaine d'études relativement nouveau, il est important de rendre les collections et les recherches sur les sujets LGBTQ2+ accessibles aux universitaires, aux chercheurs, aux autres établissements et au grand public.

Points à considérer :

- Comment rendre les collections accessibles au public? Quels sont les processus liés à cet accès?
- Qui est autorisé à accéder à vos collections et quelles sont les options offertes?
- Rendez-vous les collections accessibles au public?

Mesures à prendre :

- En tant que musée au service du public, il faut offrir un accès raisonnable aux collections. Il faut faire des efforts pour permettre aux gens d'utiliser les collections à des fins de recherche et de référence, tout particulièrement lorsque les établissements commencent à recueillir des objets liés à des groupes sous-représentés comme la communauté LGBTQ2+.
- Si vos politiques restreignent normalement l'accès pour les non-universitaires, envisagez d'élargir légèrement ces politiques en ce qui a trait aux groupes sous-représentés.
 - Les normes professionnelles devraient toujours être respectées, mais comme les musées ont négligé ces populations dans le passé, des adaptations pourraient s'imposer pour établir des relations de confiance avec les communautés LGBTQ2+.

- Si vous n'avez pas déjà mis en ligne les collections à votre disposition, la numérisation est une excellente façon de rendre vos collections disponibles tout en réduisant la manipulation des artefacts, car elle permet aux gens d'accéder à vos collections sans se déplacer tout en élargissant l'accès aux non-professionnels.
 - Certes, les projets de numérisation exigent beaucoup de fonds et de temps, mais la numérisation, lorsque possible, présente une valeur inestimable pour le musée et la collectivité qu'il sert.
- Si vous avez établi des politiques concernant l'accès du public aux collections, assurez-vous de les rendre visibles. Affichez ces renseignements sur votre site Web et dans les médias sociaux, et informez les groupes et communautés LGBTQ2+ des collections et recherches dont vous disposez.

Expositions

Non seulement l'inclusion des points de vue de la communauté LGBTQ2+ dans les expositions muséales est une partie importante du travail d'inclusion, mais elle est essentielle à une vision plus représentative de l'histoire.

Contenu relatif aux sujets LGBTQ2+

Méthodes d'inclusion

Les deux principales méthodes que les musées ont tendance à utiliser pour inclure des sujets LGBTQ2+ dans les expositions sont la création d'expositions sur la communauté LGBTQ2+ (souvent temporaires) et l'intégration des points de vue de la communauté LGBTQ2+ dans les exposés plus généraux relatifs aux expositions.

Points à considérer :

- Créez-vous des expositions temporaires dans votre établissement? Quels sujets abordez-vous habituellement?
- Y a-t-il des groupes ou des événements LGBTQ2+ locaux avec lesquels vous pourriez collaborer pour créer du contenu?
- Y a-t-il déjà des points de vue LGBTQ2+ dans vos expositions permanentes? Y a-t-il des points de vue qui pourraient être ajoutés?

Mesures à prendre :

- Si vous avez déjà commencé à recueillir et à identifier des objets et des récits LGBTQ2+, créez une exposition temporaire pour interpréter ce contenu.
- Associez-vous à des groupes ou événements locaux pour créer des expositions temporaires ou des présentations impromptues. Cela pourrait être une bonne façon de commencer à explorer les sujets LGBTQ2+.
 - Si vous n'avez pas encore établi une solide collection LGBTQ2+, les groupes locaux pourraient être disposés à partager du contenu (récits oraux, photographies, matériel promotionnel, etc.) avec vous.
 - Découvrez quand auront lieu les célébrations locales de la fierté et communiquez avec les organisateurs pour voir si vous pouvez vous associer à eux. Cela peut aider à accroître le rayonnement auprès des communautés que vous avez l'intention de servir.
 - Ce sont d'excellentes façons de lancer vos pratiques d'exposition inclusives, mais ce n'est que le début d'une intégration complète. N'oubliez pas que le vécu des personnes LGBTQ2+ est une chose de tous les instants. Par conséquent, le fait de ne se concentrer sur elles que temporairement risque d'avoir un effet simplificateur et d'accentuer les stéréotypes à l'égard de ces communautés diversifiées.
- Vous n'avez pas nécessairement à recréer toutes vos expositions permanentes pour y intégrer les points de vue LGBTQ2+. Vérifiez si le contenu LGBTQ2+ que vous avez recueilli pourrait s'intégrer aux expositions actuelles. Il peut s'agir d'une occasion de rafraîchir vos expositions existantes. Cela indique également que votre musée prend au sérieux les enjeux LGBTQ2+ parce qu'il ne les inclut pas seulement dans de petites expositions temporaires.
- Examinez le texte de vos expositions actuelles et repérez tout langage ou contenu qui n'est pas inclusif. Faites de ces changements une priorité pour améliorer les expositions.
- Si vous avez créé des expositions temporaires axées sur les sujets LGBTQ2+, vérifiez si vous pouvez en extraire des sections à inclure dans vos expositions permanentes.

Exemple

Le Musée canadien pour les droits de la personne a pris la décision délibérée de ne pas créer d'expositions spéciales sur les sujets LGBTQ2+. Il a élaboré un document qui précise tous les domaines qui, dans ses galeries, ont un lien avec les questions de genre et d'identité sexuelle. L'explication se lit comme suit [traduction] : « Des récits présentant des liens avec les droits des personnes de diverses orientations sexuelles et identités de genre sont présentés dans la plupart des galeries du Musée, et pas seulement dans une galerie ou une exposition particulière. Cette approche reconnaît que les expériences de tous sont liées les unes aux autres et que nous devons travailler ensemble pour créer un monde meilleur. Les récits d'atteinte aux droits, de survie, de résistance et d'inspiration encouragent la découverte du passé et du présent et ouvrent la voie à une conversation émergente sur les droits dans un contexte futur. »

Musée canadien pour les droits de la personne, *A rainbow of rights in the Canadian Museum for Human Rights*, https://humanrights.ca/sites/default/files/media/lgbttq_content.pdf

Contexte historique

Dans la mesure du possible, il faut rendre les récits sur la communauté LGBTQ2+ visibles dans les expositions, mais il y a certaines choses à prendre en considération au moment d'interpréter cette information. N'oubliez pas que les identités sexuelles et de genre individuelles sont des concepts assez récents et que diverses autres interprétations du genre et de la sexualité ont existé au fil de l'histoire. Le langage utilisé et l'interprétation de l'information probante doivent être considérés avec sensibilité au moment de raconter ces récits.

Points à considérer :

- Avez-vous des normes linguistiques concernant la diversité sexuelle et de genre dans le texte de l'exposition?
- Comment interprétez-vous l'information probante sur la diversité sexuelle et de genre dans votre musée? Y a-t-il quelque chose que vous laissez de côté? Faites-vous des suppositions au sujet de l'identification personnelle? Où étaient les personnes LGBTQ2++ à l'époque?
- Comment traitez-vous les récits où il manque des détails?

Mesures à prendre :

- Non seulement est-il important de ne pas appliquer des termes modernes à des personnages historiques, mais il est également important de ne pas étiqueter qui que ce soit avec certains termes à moins qu'il y ait des preuves qu'il s'est identifié comme tel. Il est possible de discuter de l'information probante sur la diversité sexuelle et de genre chez les personnages historiques sans appliquer des étiquettes et des identités.
 - Même dans le cas de personnalités plus contemporaines, n'oubliez pas que tout le monde ne s'identifie pas à ces termes.
- Lorsqu'il n'y a pas d'information probante « complète » ou cohérente dans un récit, cela peut être décourageant, mais de tels récits peuvent quand même être racontés en partie.
 - Une méthode d'exploration des récits « incomplets » consiste à présenter les principaux faits et éléments probants, à apporter toute information contextuelle sur la période, puis à expliquer ce qui peut et ne peut pas être interprété à partir de cette information. Cela permet aux visiteurs de mieux comprendre comment le récit est interprété tout en permettant au musée de raconter des récits sans faire de suppositions inutiles.⁹

Intersectionnalité

Tout comme il serait inexact d'interpréter l'histoire sans tenir compte des expériences LGBTQ2+, il serait également inexact d'interpréter l'histoire LGBTQ2+ sans tenir compte des identités intersectionnelles. Comme il a été souligné tout au long du présent document, il n'y a pas de communauté ou d'identité LGBTQ2+ unique; raconter ces récits comme une expérience unique n'a donc aucun sens.

Le terme intersectionnalité, d'abord utilisé par Kimberlé Crenshaw, est défini comme [traduction] « la façon complexe et cumulative dont les effets de multiples formes de discrimination (comme le racisme, le sexisme et le classisme) se combinent, se chevauchent ou se croisent, particulièrement dans les expériences des personnes ou des groupes marginalisés¹⁰ ». Cette théorie est importante à la fois pour l'interprétation historique en général et pour l'interprétation des récits LGBTQ2+ en particulier.

Points à considérer :

- Si vous avez commencé à recueillir ou à interpréter des récits sur la communauté LGBTQ2+, quelles voix sont incluses? Y a-t-il des points de vue qui manquent dans ces récits?
 - Examinez les différents types d'identités et d'expériences qui ressortent dans vos récits LGBTQ2+. Combien d'identités sont incluses dans la notion de « LGBTQ2+ »?
 - Dans les points de vue que vous avez inclus, observe-t-on une diversité sur les plans de la race, de la classe, du genre, des capacités, de la nationalité, de l'âge, de la religion, etc.?
- Les récits que vous relayez s'inscrivent-ils dans un narratif linéaire ou un narratif progressif?

Mesures à prendre :

- Une façon d'intégrer l'intersectionnalité dans vos expositions consiste à inclure des points de vue multiples et diversifiés sur les identités LGBTQ2+.
 - Accordez la priorité à la recherche et à l'inclusion de récits et de points de vue diversifiés dans vos expositions.
- On peut avoir tendance à raconter les récits des populations historiquement marginalisées comme une progression linéaire, dans laquelle des gains sociaux et politiques ont été réalisés et ont mené à une amélioration de la communauté dans son ensemble.
 - D'un point de vue intersectionnel et historique, un tel récit n'est pas exact, car chacun est touché par ces changements différemment, en fonction de ses intersections identitaires.
 - Les gains politiques et sociaux pour lesquels ces communautés ont travaillé ne doivent pas être ignorés, mais des perspectives et des récits différents doivent être inclus.
 - Regardez au-delà des récits publics et politiques et essayez d'inclure des récits personnels.
 - Essayez de donner plusieurs points de vue sur la même question. Cela peut aider à mieux comprendre comment l'identité des gens éclaire leur vécu.
- Idéalement, votre établissement devrait travailler à intégrer l'analyse intersectionnelle dans tous les secteurs d'activité. S'il s'agit d'une nouvelle approche pour vos musées, ces méthodes sont une excellente façon d'entreprendre ce travail.

Prêts

Si votre collection de contenu LGBTQ2+ est limitée, de nombreux établissements ont déjà établi de riches collections d'objets et de recherches sur les sujets LGBTQ2+. Faire des recherches ou des emprunts auprès d'eux peut être une excellente façon de créer des expositions à thématique LGBTQ2+ crédibles dans votre musée.

Voici quelques exemples d'institutions qui mettent l'accent sur les collections LGBTQ2+ :

- Archives gaies du Québec : <http://www.agq.qc.ca/>
- Archives of Lesbian Oral Testimony : <http://alotarchives.org/>
- British Columbia Gay and Lesbian Archives : <https://gayvancouver.net/community-profile/bc-gay-and-lesbian-archives/>
- Canadian Lesbian and Gay Archives : <http://www.clga.ca/>
- Neil Richards Collection of Sexual and Gender Diversity, à l'Université de la Saskatchewan : <http://library.usask.ca/archives/collections/sexualdiversity.php>
- Initiative du patrimoine Queer du Nouveau-Brunswick : <https://www.facebook.com/NBQHI/>
- Transgender Archives de l'Université de Victoria : <http://transgenderarchives.uvic.ca/>
- Manitoba Gay and Lesbian Archives, à l'Université du Manitoba : http://umanitoba.ca/libraries/units/archives/digital/gay_lesbian
- Pride Library, à l'Université Western, en Ontario : <http://www.uwo.ca/pridelib>
- Two-Spirited Collection, à l'Université de Winnipeg : <https://main.lib.umanitoba.ca/two-spirited-collection>



Canadian Lesbian and Gay Archives,
Dissident Family Exhibit, 2015

Réactions du public et censure

Les questions de diversité sexuelle et de genre ont un passé empreint de tabou et de connotation explicite. Les suppositions à ce sujet sont erronées et devraient être remises en question. Il y a dans ces catégories certains sujets qui peuvent nécessiter des avertissements de contenu s'adressant à un public averti, mais ils ne devraient pas être censurés simplement parce qu'ils ne concordent pas avec l'hétéronormativité.

Points à considérer :

- Quel genre de contenu votre musée juge-t-il inapproprié et approprié?
- Vos expositions ciblent-elles certains groupes d'âge? Avez-vous déjà utilisé, relativement à votre contenu, des avertissements de contenu s'adressant à un public averti?
- Quels détails sur les personnalités et familles hétéronormatives incluez-vous normalement dans les expositions?
- Avez-vous évité des sujets par le passé par crainte de controverse?

Mesures à prendre :

- Reconsidérez ce qui est jugé approprié et ce qui ne l'est pas pour votre établissement. Les activités, relations et familles non hétéronormatives devraient être abordées de la même façon que les activités, relations et familles hétéronormatives.
 - Si vous incluez des détails sur les relations et les familles de personnes hétérosexuelles, ces mêmes détails devraient être inclus, le cas échéant, pour les personnes LGBTQ2+.
- Si vous désirez présenter du contenu adapté à un public plus averti, incluez des avertissements à ce sujet concernant l'exposition, comme vous le feriez pour le contenu non LGBTQ2+ adapté à un public tout aussi averti.

- Si vous avez des préoccupations concernant les réactions du public, assurez-vous que tous les membres du personnel ont reçu une formation adéquate sur le contenu et comprennent bien pourquoi vous explorez ces sujets. Votre engagement envers la diversité et l'inclusion ainsi que la façon dont ces sujets s'inscrivent dans votre mandat devraient être à la base de votre raisonnement.

Participation communautaire

Comme pour les autres secteurs d'activité des musées, l'inclusion de sujets LGBTQ2+ dans les expositions devrait également faire intervenir une certaine forme de participation communautaire. Non seulement les gens se sentiront-ils mieux accueillis et plus impliqués, mais ils pourront aussi accroître la valeur et la qualité des expositions que vous créez.

Points à considérer :

- À quoi ressemblent les diverses étapes de votre processus de planification d'une exposition? Qui est impliqué?
- Lorsque vous envisagez des expositions axées sur des sujets LGBTQ2+, y a-t-il des domaines dans lesquels vous pourriez utiliser le point de vue d'un autre expert?

Mesures à prendre :

- Lorsque vous planifiez des expositions axées sur des sujets LGBTQ2+, envisagez de mettre sur pied un groupe de consultation communautaire qui apportera des commentaires et des idées à diverses étapes du processus.
 - Tout comme la consultation pour d'autres aspects du travail muséal, la consultation des communautés auxquelles vous vous intéressez dans une exposition est un élément important pour vous assurer que vous n'usurpez pas la voix d'un groupe de gens diversifié ou que vous ne le réduisez pas à un simple symbole.
- Si les points de vue de la communauté LGBTQ2+ ne correspondent pas à votre domaine d'expertise, envisagez d'établir un partenariat ou de faire le travail de conservation avec une personne qui s'y connaît mieux. Il pourra s'agir d'un expert dans le domaine ou d'un membre de la communauté qui a de l'expérience dans les domaines que vous explorez.
 - L'établissement de ce genre de partenariats exige de créer un sentiment de contrôle partagé à l'égard du contenu de l'exposition. Il pourra s'agir là d'un terrain nouveau pour certains musées, mais cela pourra aider à accroître la confiance de la communauté et à renforcer le rôle démocratique du musée.
 - Cela ne signifie pas qu'il faut donner tous les pouvoirs aux partenaires. Il est nécessaire de reconnaître que le partenaire apporte une expertise et une expérience du sujet et que les professionnels du musée sont des experts dans la présentation et la narration du savoir.¹¹

Exemples :

The Moose Jaw Museum and Art Gallery : *Hidden Histories: Gender & Sexual Diversity in the Friendly City*. Le Musée a invité un chercheur, Joe Wickenhauser, à travailler avec le conservateur à la préparation de cette exposition temporaire. M. Wickenhauser a fait sa thèse de maîtrise sur l'histoire de l'activisme LGBTQ à Moose Jaw et a fondé l'organisme Moose Jaw Pride. Ce petit musée a été l'un des premiers de toute la Saskatchewan à présenter du contenu sur la diversité sexuelle et de genre tiré de sa collection permanente. L'exposition présentait des objets et des photographies racontant l'histoire de la diversité sexuelle et de genre à Moose Jaw, y compris le premier drapeau arc-en-ciel qui a flotté au-dessus de l'hôtel de ville, en 2008, des photos des premières manifestations gaies et lesbiennes dans la ville, à partir de 1978, et une chronologie des dates et événements importants de leur histoire¹².

Royal BC Museum : *Family: Bonds and Belonging*
Pour l'exposition du Royal BC Museum intitulée *Family: Bonds and Belonging*, des membres de la communauté LGBTQ+ ont été invités à participer à un groupe de discussion en plusieurs étapes qui a animé des discussions au début du processus de planification et a par la suite examiné les textes et récits proposés. Des récits et des objets intéressants qui autrement n'auraient pas été inclus ont été intégrés à l'exposition¹³.



Moose Jaw Museum and Archives,
Gay Liberation Protest, 1978



Royal BC Museum, "Family Bonds and Belonging," 2017.
<https://royalbcmuseum.bc.ca/visit/exhibitions/family>

Éducation et interprétation

Politique de programmation

Comme les autres activités muséales, les activités d'éducation et d'interprétation devraient refléter et compléter votre mandat et être guidées par des politiques particulières. L'examen de la portée et du but de vos activités éducatives peut vous aider à concevoir des activités d'interprétation plus inclusives.

Points à considérer :

- Quelle est la portée de votre politique de programmation?
- Quels publics vos programmes desservent-ils?
- Comment établissez-vous l'ordre de priorité des besoins et des souhaits de la collectivité que vous desservez?

Mesures à prendre :

- Assurez-vous que vos politiques de programmation sont conformes à votre mandat et à votre mission. Regardez le type de contenu que cela comprend. Ces politiques sont probablement importantes pour répondre aux besoins de votre collectivité, des touristes et de tous ceux qui utilisent vos installations.
 - Si vous avez identifié les communautés LGBTQ2+ comme public à servir, alors, conformément à ces politiques, toutes les activités des programmes devraient être accessibles à ces groupes.
 - Cernez les souhaits et besoins de ces groupes et accordez la priorité à des activités qui répondent à ces besoins.
 - Les initiatives de mobilisation et de collaboration avec ces communautés peuvent aider à mieux servir votre collectivité. Vous travaillerez avec votre public plutôt que de simplement vous assurer que vos programmes sont disponibles et accessibles.

Programmes inclusifs

La création d'activités d'éducation et d'interprétation inclusives peut prendre différentes formes, allant de l'adaptation de vos programmes actuels pour les rendre plus inclusifs à la création de nouveaux programmes et la mise sur pied de partenariats avec les communautés LGBTQ2+ dans le cadre de ces activités.

Points à considérer :

- Quel genre de langage utilisez-vous pour vous adresser aux groupes de personnes? Quelles hypothèses faites-vous au sujet des participants?
- Avez-vous créé d'autres contenus axés sur les sujets LGBTQ2+ à votre musée? Avez-vous des événements ou des programmes liés à ces contenus?
- Quels types d'activités d'éducation et d'interprétation offrez-vous habituellement? Quels sont les sujets abordés dans ces activités?
- Quels sont les publics cibles de vos programmes?

Mesures à prendre :

- Au moment d'adapter vos activités d'éducation, commencez par vous assurer que tous les efforts existants et nouveaux sont inclusifs et accueillants pour toutes les communautés LGBTQ2+. Peu importe le sujet ou le public cible, assurez-vous d'évaluer et d'éliminer tout obstacle à l'inclusivité.
 - Évaluez le langage que vous utilisez dans la documentation des programmes et lorsque vous vous adressez aux participants. De nombreux éducateurs utilisent encore des expressions comme « mesdames et messieurs » ou « garçons et filles » pour s'adresser à des groupes de personnes, mais il faut reconnaître que ces termes peuvent exclure des personnes qui ne correspondent pas à ces catégories. Remplacez ces expressions par des termes comme « tout le monde », « amis » ou « visiteurs ».
 - N'oubliez pas d'inclure tous les types de famille et de ne pas faire de suppositions quant à ce à quoi ressemble une famille. En cas d'incertitude, utilisez des mots neutres comme parents ou tuteurs plutôt que mères et pères, ou encore conjoints ou partenaires plutôt que maris et épouses.
 - Un autre problème courant qui peut rendre les programmes moins inclusifs, surtout dans le cas des programmes pour enfants, est la division des groupes et des tandems selon le sexe. Cette pratique favorise les distinctions de genre erronées et l'exclusion à l'endroit des personnes qui ne s'identifient pas à la binarité de genre. Faites preuve de créativité et divisez les groupes en utilisant différentes catégories ou méthodes.
 - Faites en sorte que ces efforts d'inclusion soient visibles dans toutes les communications externes au sujet de vos programmes pour indiquer aux visiteurs éventuels qu'ils sont les bienvenus.
- Une façon de commencer à intégrer la perspective LGBTQ2+ dans la programmation sans concevoir de programmes entièrement nouveaux consiste à modifier les activités et les événements que vous offrez déjà.
 - Créez une version à thématique LGBTQ2+ des programmes que vous offrez déjà, qu'il s'agisse de visites à pied guidées, d'ateliers, de discussions, de conférences d'artistes ou de visites guidées du musée, par exemple.
- Il peut être utile d'avoir des publics cibles pour vos activités et programmes, mais n'oubliez pas que les programmes axés sur les thèmes LGBTQ2+ ne présentent pas nécessairement un intérêt uniquement pour les personnes identifiées comme LGBTQ2+.
 - Toute personne intéressée par le sujet, la famille, les amis et les alliés des personnes LGBTQ2+ pourrait faire partie du public cible pour ces événements.
 - Ne limitez pas les thèmes LGBTQ2+ aux programmes pour adultes seulement. Les sujets liés à la communauté LGBTQ2+ ne doivent pas être considérés comme des sujets intrinsèquement réservés aux adultes. Les programmes qui portent sur la diversité sexuelle et de genre peuvent être utiles pour les jeunes ainsi que pour les enfants et les familles.
 - Les sujets à explorer peuvent comprendre les concepts entourant le genre, les relations, le mariage, la famille et les droits civils. L'éducation des enfants touche souvent à ces thèmes, alors la présentation d'une perspective LGBTQ2+ peut les aider à mieux comprendre ces sujets.

Collaborations

La collaboration avec des groupes communautaires et des particuliers peut être une excellente façon d'apprendre comment répondre au mieux aux besoins des publics que vous souhaitez servir. Ces partenariats peuvent permettre à vos efforts d'inclusion d'aller au-delà de la simple invitation de groupes à visiter votre établissement pour travailler avec eux.

Points à considérer :

- Avez-vous déjà invité des experts à contribuer à la programmation muséale?
- Y a-t-il des sujets que vous aimeriez explorer, mais pour lesquels vous n'avez pas d'expertise?
- Réfléchissez à la façon dont les collaborations peuvent aider à l'atteinte de vos objectifs institutionnels ainsi que des objectifs de la communauté.
- Comment allez-vous maintenir des relations de partenariat après la fin des programmes?

Mesures à prendre :

- Communiquez avec les groupes et les experts LGBTQ2+ susceptibles de collaborer à la programmation.
 - Invitez des experts à présenter des exposés sur des sujets pertinents à la communauté LGBTQ2+ ou à contribuer à la présentation des programmes.
 - Si vous avez déjà mobilisé des groupes ou des personnes en vue d'expositions ou d'activités liées aux collections, envisagez de leur demander de travailler avec vous à la création et/ou à la tenue d'activités éducatives.
 - Cela peut aider à renforcer vos relations communautaires et à élargir les types de contenu que vous offrez.
- N'oubliez pas que les groupes avec lesquels vous collaborez sont des experts dans leur propre domaine et leur propre vécu. Assurez-vous de respecter leurs points de vue et préparez-vous à un certain partage du contrôle au cours de ces activités.
- Une fois la collaboration établie, assurez-vous d'adopter des stratégies pour assurer le maintien de ces relations.

Rétroaction

Le fait de solliciter des commentaires de votre point de vue et de celui de vos publics actuels peut vous aider à assurer que les activités de vos programmes répondent aux besoins et aux souhaits de la communauté et à cerner les problèmes.

Points à considérer :

- Faites-vous régulièrement des sondages sur les besoins de votre communauté? Avez-vous approché les communautés LGBTQ2+ locales au sujet de leurs souhaits et de leurs besoins par rapport au musée?
- Si vous avez déjà commencé à faire participer ces communautés à des activités éducatives, avez-vous évalué les résultats de ces efforts? Comment utiliserez-vous cette information?

Mesures à prendre :

- Communiquez avec les groupes et organisations LGBTQ2+ locaux pour déterminer leurs attentes à l'égard du musée et l'utilisation qu'ils en font.

- Organisez des tables rondes et des ateliers pour recueillir des commentaires sur les besoins et idées en matière de programmes et des réactions concernant les projets éventuels.
- Communiquez avec des experts de la communauté LGBTQ2+ pour voir quels types de sujets ils aimeraient voir être abordés.
- Créez des sondages sur la mobilisation communautaire pour recueillir des commentaires généraux.
- Analysez cette information et utilisez-la pour établir l'ordre de priorité des nouvelles activités de programme, de manière à mieux servir ces communautés.
- Par ces activités, vous vous assurez de donner une voix à ces communautés plutôt que de faire des suppositions sur les besoins de votre public.
- Sollicitez des commentaires sur tout nouveau programme afin de cerner les problèmes qui restent à résoudre. Menez régulièrement des examens des programmes auprès d'une grande diversité de participants pour assurer l'accessibilité et l'inclusivité.

Relations avec les visiteurs

Installations accessibles

Si vous rendez les installations de votre musée accessibles aux personnes de toutes les identités et expressions de genre et de toutes les orientations sexuelles, les visiteurs se sentiront plus en sécurité et seront plus enclins à revenir.

Installations neutres sur le plan du genre

Quels que soient les autres efforts d'inclusion, si votre espace physique n'est pas accueillant pour certaines personnes, il est peu probable qu'elles voudront visiter votre établissement ou prendre part à ses activités.

Points à considérer :

- Avez-vous des toilettes sans distinction de genre? Y a-t-il des toilettes à utilisateur unique?
- Si vous avez des toilettes sans distinction de genre, est-ce indiqué clairement? Quels types d'affiches utilisez-vous pour l'indiquer? Sont-elles aussi visibles que celles des toilettes pour hommes et pour femmes?
- Avez-vous des politiques concernant l'utilisation des toilettes? Le personnel est-il au courant de ces politiques? Sont-elles claires pour les visiteurs?

Mesures à prendre :

- Si vous avez des toilettes à utilisateur unique, envisagez d'ajouter des affiches pour indiquer qu'elles sont sans distinction de genre. Certaines personnes trans et non binaires ne se sentent pas à l'aise d'utiliser des toilettes séparées selon le genre, pour diverses raisons.
 - Certains établissements commencent à construire des toilettes universelles à cabines multiples qui offrent plus d'intimité, mais qui ne sont pas séparées selon le genre. Cela entraîne évidemment une dépense importante, mais c'est une excellente option, lorsque cela est possible.
 - Des adaptations peuvent être apportées aux toilettes séparées selon le genre pour accroître l'intimité et les rendre plus accessibles ou pour les convertir en installations sans distinction de genre. Ces adaptations comprennent l'extension des cloisons entre les cabines, l'inclusion d'une unité d'élimination des articles sanitaires dans chaque cabine et l'augmentation de l'intimité autour des urinoirs.
 - Ces options sans distinction de genre peuvent rendre vos installations plus accessibles aux personnes transgenres et non binaires, aux familles ayant des enfants de sexes différents, aux personnes handicapées et aux personnes accompagnées de préposés aux soins personnels.
 - Les visiteurs devraient avoir accès à des toilettes concordant avec leur identité vécue. Ne présentez pas les toilettes sans distinction de genre comme la seule option pour les visiteurs transgenres et non binaires, au cas où ils préféreraient utiliser des toilettes sexospécifiques.
- Même si vous avez mis en place des options de toilettes sans distinction de genre, il est important de vous assurer qu'elles sont visibles et bien en vue. Si ces toilettes ne sont pas dans des endroits aussi bien en vue que les toilettes sexospécifiques, installez des affiches pour orienter les visiteurs vers ces options.

- Si des toilettes sans distinction de genre sont nouvelles à votre musée, envisagez d'afficher de l'information qui explique à quoi elles servent, quelles sont vos principales politiques concernant leur utilisation et pourquoi elles sont nécessaires.
- Assurez-vous d'avoir des politiques qui stipulent que toute personne peut utiliser les toilettes qui correspondent à son identité de genre. N'oubliez pas que le projet de loi C-16 protège le droit des personnes trans d'utiliser des toilettes qui correspondent à leur identité de genre.
 - Envisagez d'installer des affiches indiquant que vos toilettes sont trans-inclusives.
 - Assurez-vous que tous les employés et les bénévoles sont au courant de ces politiques.
 - Si quelqu'un a un problème avec une personne transgenre qui utilise les toilettes sexospécifiques, la personne concernée peut se voir offrir l'option d'utiliser la toilette à cabine unique ou sans distinction de genre. Les personnes trans ne devraient pas être obligées d'utiliser ces toilettes à cause des plaintes des autres.
- Mettez ces options à la disposition des visiteurs éventuels. Vous pouvez afficher de l'information sur ces options sur votre site Web ou l'inclure dans du matériel publicitaire.
 - Yelp a récemment ajouté une catégorie « toilettes sans distinction de genre » pour les inscriptions¹⁴. Mettez à jour votre entrée dans Yelp afin que les visiteurs éventuels connaissent les options qu'offre votre établissement.
- Il est important de noter qu'à ce stade-ci, il n'y a pas de norme précise pour l'affichage des toilettes universelles et sans distinction de genre. Vos affiches pourront différer selon le type de toilettes et les commodités qui s'y trouvent. Mettre l'accent sur l'inclusivité et sur ce qui se trouve dans l'espace constitue la priorité pour assurer l'accessibilité de la signalisation. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples d'affiches de toilettes.

Exemples :



La Robert McLaughlin Gallery a changé les affiches de ses toilettes en apportant des précisions sur l'auto-identification. L'établissement a reçu des commentaires positifs de la communauté et du milieu artistique après ces changements.



La Ville de Markham utilise maintenant cette affiche pour ses toilettes universelles.



En 2015, Rainbow Health a créé huit panneaux de toilettes qui mettent l'accent sur les fonctions disponibles dans les installations plutôt que sur l'identité des utilisateurs. Tous les panneaux indiquent [traduction] « TOILETTES POUR TOUS », et il y a des options pour les toilettes qui ont des tables à langer, des urinoirs et les toilettes accessibles en fauteuil roulant. Tous les modèles d'affiches sont disponibles sous forme de fichiers PDF gratuits.



Le Musée royal de l'Ontario a ouvert plusieurs toilettes sans distinction de genre en 2015 et a décidé d'en ouvrir d'autres en 2016 après avoir tenu des ateliers communautaires avec la communauté LGBT à Toronto, avant le lancement de son exposition *A Third Gender*¹⁵.

Ressources utiles :

Santé arc-en-ciel Ontario, *Signalisation pour toilette*, <https://www.rainbowhealthontario.ca/resources/gender-neutral-washroom-signs/>

Entro, *Inclusive Washrooms : A Solution Through Signage*,

http://entro.com/media/uploads/Entro_Inclusive%20Washrooms_A%20Solution%20Through%20Signage_17.pdf

Inclusion visible

Vous avez peut-être travaillé à l'inclusion de la communauté LGBTQ2+ dans votre établissement, mais si cette inclusion n'est pas visible, les visiteurs pourraient ne pas être au courant de vos efforts.

Points à considérer :

- Est-il évident pour les visiteurs que votre établissement est inclusif pour les visiteurs LGBTQ2+?
- Cette information est-elle portée à l'attention du public dans les communications et les publicités?

Mesures à prendre :

- Affichez les symboles de l'inclusion de la communauté LGBTQ2+ à des endroits bien en vue dans le musée (entrées, réception, babillards, etc.)
 - Rappelez-vous que les pratiques d'inclusion ne se limitent pas à l'affichage de ces symboles. Si vous affichez ces symboles, assurez-vous que tous les membres du personnel et les bénévoles en connaissent la signification et savent comment ils peuvent appuyer ces efforts.
 - Veillez à ce que le personnel et les bénévoles soient formés sur la façon de créer un environnement inclusif pour les visiteurs LGBTQ2+.
 - Affichez à la vue du public les politiques de non-discrimination afin que les visiteurs éventuels soient au courant de vos engagements.
- Si votre établissement loue de l'espace pour un usage public, invitez les groupes LGBTQ2+ à utiliser ces espaces.

Communiquer avec le public

Langage

L'utilisation d'un langage inclusif dans toutes les relations avec les visiteurs est essentielle au maintien d'une relation positive avec les communautés LGBTQ2+.

Points à considérer :

- Votre personnel et vos bénévoles ont-ils reçu une formation adéquate sur l'utilisation d'un langage inclusif pour la communauté LGBTQ2+?
- Avez-vous une norme pour le langage utilisé dans les communications et le service à la clientèle?

Mesures à prendre :

- Repensez le langage que vous utilisez dans les documents du musée et la façon dont vous vous adressez aux visiteurs.
 - Remplacez tout langage sexospécifique par des phrases sans distinction de genre.
 - Ne faites pas de suppositions quant au genre ou aux pronoms des visiteurs ou de toute personne qui leur est apparentée (partenaires, conjoints, parents, enfants, etc.).

Ressources utiles :

	TITLE /TITRE	SUBJECT /SUJET	OBJECT /OBJET	PRONOUN /PRONOM	PRONUNCIATION /PRONONCIATION
GENDER BINARY /BINAIRE DU GENRE	Ms/Mrs	she	her	hers	(as it appears)
	Mr	he	him	his	(as it appears)
	Mlle/Mme	elle	elle/la	sa	(comme il apparaît)
	M	il	lui	son	(comme il apparaît)
GENDER NEUTRAL /NEUTRE DE GENRE	Mx	they	them	their	(mix, as it appears)
	Mx	ze	hir	hirs	(mix, zhee, here, heres)
	Mx	ze	zir	zirs	(mix, zhee, zhere, zheres)
	Mx	xe	xem	xyr	(mix, zhee, zhem, zhere)
	Mx	os/ol	lo/sol	so	(comme il apparaît)
	Mx	eil/yel	lo/sol	so	(comme il apparaît)

Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité, *Table de pronoms*, 2018, <http://ccgsd-ccdgs.org/pronouns/>

QMUNITY, *Gender Inclusivity Sheet*, 2016.

http://qmunity.ca/wp-content/uploads/2015/12/Gender-Inclusivity-Sheet_PDF-web-SEPT-2016.pdf

Marketing

Points à considérer :

- Avez-vous une représentation diversifiée dans les photographies et les éléments visuels utilisés en marketing et en publicité?
- Utilisez-vous un langage inclusif dans votre marketing?
- Faites-vous en sorte que vos efforts d'inclusion de la communauté LGBTQ2+ soient visibles dans vos efforts de marketing?

Mesures à prendre :

- Essayez d'inclure des représentations plus diversifiées dans les éléments visuels utilisés pour le marketing.
 - Si vous prenez des photos d'employés ou de visiteurs à utiliser dans les promotions, essayez de constituer une représentation diversifiée de votre public.
- Consultez les communautés ou les groupes LGBTQ2+ locaux pour leur demander des commentaires sur les efforts éventuels de marketing et de communication.
 - N'oubliez pas de passer en revue régulièrement vos pratiques pour vous assurer qu'elles sont à jour et exactes.

Ressources utiles :

Human Rights Campaign, *LGBTQ Marketing and Advertising : Best Practices*, <https://www.hrc.org/resources/lgbt-marketing-and-advertising-best-practices>

Nonprofit Marketing Guide, *Where is the Love : Is Your Communications Strategy LGBTQ Inclusive?* <https://www.nonprofitmarketingguide.com/blog/2017/02/14/wheres-the-love-is-your-communications-strat-egy-Lgbtq-inclusive/>

Faire des erreurs

Il peut être intimidant de se plonger dans une telle masse d'informations sur les normes d'inclusion quand on possède peu d'expérience en ce domaine, mais le fait d'éviter ces efforts de crainte de commettre des erreurs ne règle pas ces problèmes.

Points à considérer :

- Par le passé, avez-vous évité les efforts d'inclusion du public par crainte de commettre des erreurs ou de susciter la controverse?
- Vous a-t-on déjà reproché des erreurs par le passé? Comment avez-vous réglé ces problèmes?

Mesures à prendre :

- Établissez un plan pour vous assurer que les efforts d'inclusion seront approuvés par les personnes et les groupes concernés.
 - Soyez ouverts aux critiques et aux commentaires des diverses communautés et personnes LGBTQ2+.
- Décrivez les mesures que vous prendrez pour corriger l'erreur.
 - Cela peut également nécessiter des consultations et des conseils.
 - Il ne sert à rien de s'excuser si vous n'apportez pas de changements pour éviter qu'une erreur semblable ne se reproduise.

Définitions

agenre (personne ~) : personne qui s'identifie comme n'ayant pas de genre ou d'identité de genre.

allié : personne qui défend la cause et les droits d'une autre communauté et qui est reconnue par cette communauté.

asexuelle (personne ~) : terme utilisé pour décrire une personne qui :

1. n'éprouve aucune attirance sexuelle manifeste, mais peut désirer avoir des relations émotionnelles, intellectuelles ou spirituelles avec une autre personne
2. n'établit pas de lien émotionnel avec les actes sexuels, mais peut avoir des relations sexuelles avec des partenaires
3. n'éprouve pas de désir ou ne ressent pas d'incitation à avoir des relations sexuelles, mais peut avoir des relations sexuelles avec son partenaire.

Il convient de noter qu'il y a diverses raisons biologiques et psychologiques qui poussent une personne à s'identifier comme asexuelle, notamment l'insatisfaction à l'égard de ses organes génitaux, les obstacles psychologiques à l'intimité et aux rapports sexuels et/ou l'absence d'attirance sexuelle envers les autres.

bicurieuse (personne ~) : personne qui explore la possibilité d'être bisexuelle, gaie ou lesbienne, ou autrement non hétérosexuelle, et qui a un désir persistant d'avoir des relations affectives, intellectuelles, spirituelles et/ou physiques avec une personne du même genre ou d'un autre genre.

bigenre (personne ~) : personne qui s'identifie comme ayant deux genres.

binarisme de genre : idée selon laquelle le genre est strictement masculin ou féminin, plutôt que d'être un continuum ou un spectre d'identités et d'expressions de genre. Le binarisme de genre est considéré comme limitatif et problématique pour ceux qui ne s'inscrivent pas bien dans l'une ou l'autre catégorie.

biphobie : peur, discrimination ou haine à l'endroit des personnes bisexuelles (bien qu'en pratique cela s'étende aussi aux personnes pansexuelles et asexuelles). Cela n'inclut pas nécessairement l'homophobie ou l'hétérophobie, car il y a des stéréotypes propres aux personnes bisexuelles.

bisexuelle (personne ~) : personne qui a (ou désire avoir) des relations affectives, intellectuelles, spirituelles et/ou physiques avec une personne du même genre ou d'un autre genre.

bispirituelle (personne ~) : terme générique utilisé pour décrire les Autochtones de la communauté LGBTQ. Il a été créé lors d'une conférence de la communauté gaie et lesbienne autochtone, à Winnipeg, en 1990. Le terme est volontairement vague, de sorte que de nombreux autochtones de la communauté LGBTQ puissent choisir de s'identifier à lui et de lui donner une signification importante pour eux. Le terme implique souvent, mais pas nécessairement, la présence d'un esprit masculin et d'un esprit féminin dans le même corps. Il convient de noter que le terme « bispirituel » n'est pas un terme fourre-tout pour les Autochtones de la communauté LGBTQ; les personnes concernées doivent choisir d'adopter ce terme pour elles-mêmes.

cisgenre (personne ~) : personne dont le genre et le sexe assigné sont congruents, et dont le genre n'est pas fluide. Son identité de genre et son expression de genre s'alignent sur les attentes de la société selon lesquelles tous les aspects du genre et du sexe assigné devraient être cohérents. C'est le contraire d'une personne transgenre.

cissexisme et cisnormativité : hypothèse selon laquelle tout le monde est cisgenre. Il s'agit de la tendance sociétale générale à considérer le vécu et les formes d'expression sexuelle trans comme moins légitimes que ceux des personnes cisgenres, c'est-à-dire les personnes non trans.

diversité sexuelle et de genre : nouveau terme récemment proposé, en parallèle avec « minorités sexuelles et de genre », pour inclure toutes les personnes dont l'identité ou l'orientation sexuelle diffère de celle de la majorité de la société environnante. Beaucoup considèrent que le terme est plus inclusif que « LGBT » parce qu'il ne précise aucune identité sexuelle ou de genre.

drag king : habituellement, une femme qui s'habille temporairement en homme et agit avec une masculinité exagérée, généralement dans le cadre d'un spectacle. Comme dans le cas des travestis, le fait d'agir en *drag king* ne dit rien de l'orientation sexuelle de la personne, ni de sa véritable identité de genre.

drag queen : habituellement, un homme qui s'habille temporairement en femme et agit avec une féminité exagérée, généralement dans le cadre d'un spectacle. Comme dans le cas des travestis, le fait d'agir en *drag king* ne dit rien de l'orientation sexuelle de la personne, ni de sa véritable identité de genre.

dysphorie de genre : situation où une personne éprouve un inconfort ou une détresse persistante en raison d'une discordance entre son identité de genre et le sexe qui lui a été assigné à la naissance ou les rôles correspondants attendus.

égalité de genre : concept selon lequel tous les êtres humains, hommes et femmes, sont libres de développer leurs capacités personnelles et de faire des choix sans subir les limites imposées par les stéréotypes, les rôles et les préjugés sexistes rigides; suivant ce concept, les différents comportements, aspirations et besoins des hommes et des femmes sont pris en compte, valorisés et privilégiés également. L'égalité de genre ne signifie pas que les hommes et les femmes doivent devenir identiques, mais que leurs droits, leurs responsabilités et leurs possibilités ne dépendent pas du fait qu'ils sont nés hommes ou femmes.

équité de genre : traitement équitable des hommes et des femmes, selon leurs besoins respectifs. Cela peut comprendre un traitement différent, mais qui est considéré comme équivalent sur le plan des droits, des avantages, des obligations et des possibilités. Il s'agit d'assurer une « égalité de traitement ».

expression de genre : manifestation extérieure de notre identité de genre. Toutefois, certaines personnes n'ont pas une expression de genre correspondant à leur identité (dans un modèle médicalisé, cela s'appelle la dysphorie de genre ou le trouble de l'identité de genre). L'expression de genre est définie par les manières que nous empruntons, le rôle que nous adoptons et la façon dont nous nous habillons. C'est la façon dont nous représentons notre comportement en tant qu'homme, femme ou personne androgyne ou autre.

FARSAF (femmes ayant des rapports sexuels avec d'autres femmes) : femmes qui se livrent à des activités sexuelles avec d'autres femmes, mais qui ne s'identifient pas comme lesbiennes, bisexuelles, bi-curieuses ou queer.

gai : personne attirée émotionnellement et/ou sexuellement presque exclusivement par les personnes de son sexe. Dans son sens moderne, le terme « gai » désigne habituellement les hommes, mais dans certains contextes, il peut être utilisé à la fois pour les hommes et pour les femmes.

genre (aussi appelé phénotype) : terme utilisé pour décrire la combinaison de l'identité de genre interne d'une personne (en tant qu'homme, femme, genre queer ou autre présentation) et de l'expression de genre extérieure (en tant que présentation masculine, féminine, androgyne ou autre). Le genre est une construction sociale, c'est-à-dire qu'il n'existe pas naturellement, mais qu'il est créé. Il peut se conformer aux attentes de la société en matière d'anatomie et de genre ou les transcender. Le genre peut être fluide ou fixe. Il peut être attribué ou modifié.

genre conforme (personne de ~) : personne répondant aux idées culturellement acceptées sur ce à quoi le genre devrait ressembler.

genre fluide (personne de ~) : personne dont l'identité ou l'expression de genre change et/ou évolue le long du spectre du genre.

genre non conforme (de ~) : chose qui n'est pas conforme à ce qui est culturellement associé au sexe biologique d'une personne dans une société donnée.

HARSAH (hommes ayant des rapports sexuels avec d'autres hommes), MLM (hommes aimant des hommes) : hommes qui se livrent à des activités sexuelles avec d'autres hommes, mais qui peuvent ne pas s'identifier comme gais, bisexuels, bi-curieux ou queer.

hétéronormativité : terme utilisé pour décrire la marginalisation des modes de vie qui ne correspondent pas aux attentes de la société quant à la concordance entre le sexe physique et le genre. Il s'agit notamment des idées voulant que les gens se répartissent en deux catégories distinctes de sexe (masculin et féminin) ou de genre (homme et femme), que les relations sexuelles et conjugales ne sont « normales » qu'entre personnes de sexe différent et qu'avec un seul partenaire engagé/marié à la fois, et que chaque sexe a certains rôles « normaux » dans la vie. Le point de vue hétéronormatif est que le sexe physique, l'identité de genre et l'expression de genre devraient toujours s'aligner sur les normes culturelles soit exclusivement masculines, soit exclusivement féminines. L'hétéronormativité s'accompagne de privilèges et d'assimilation. Elle stigmatise tout membre de la société qui s'écarte de ce modèle et est souvent à l'origine de la perception par les sociétés de ce qui est anormal, immoral, illégitime et finalement indigne chez un autre être humain.

hétérosexisme : hypothèse selon laquelle tout le monde est hétérosexuel. C'est une forme d'oppression qui cible les gais, les lesbiennes, les personnes bisexuelles et les autres personnes non hétérosexuelles. L'hétérosexisme confère aux hétérosexuels des droits et privilèges qui sont refusés aux gais, aux lesbiennes et aux personnes bisexuelles.

hétérosexuel : personne qui est émotionnellement et/ou sexuellement attirée presque exclusivement par des personnes d'un sexe différent.

homophobie : peur irrationnelle, dégoût ou haine à l'endroit des gais, des lesbiennes et/ou des personnes bisexuelles, ou encore des sentiments homosexuels que l'on éprouve soi-même. Il s'agit de l'inconfort ressenti à l'égard d'un comportement, d'une croyance ou d'une attitude (chez soi ou chez les autres) qui n'est pas conforme aux stéréotypes sexuels traditionnels. L'homophobie se manifeste socialement par la peur de connaître des gais, des lesbiennes ou des personnes bisexuelles, de se lier d'amitié avec eux ou de s'associer à eux, la peur d'être perçu comme gai ou lesbienne et/ou la peur de sortir des comportements sexuels acceptés.

Elle se manifeste institutionnellement par le refus aux homosexuels de l'accès aux services qui sont offerts aux hétérosexuels, le fait d'offrir des services différents aux homosexuels (ou perçus comme homosexuels) par rapport aux hétérosexuels, ou le fait de rejeter activement leurs droits et l'égalité de traitement avec le public hétérosexuel.

homosexuel : personne qui est attirée (émotionnellement, intellectuellement, spirituellement et/ou physiquement) par une autre personne du même genre. C'est ce qu'on appelle souvent une relation, une attirance ou un partenariat de même sexe. Cependant, il convient de noter que l'utilisation du mot sexe dans ce contexte est inexacte, car c'est le genre qui détermine l'orientation, et non l'anatomie physique.

identité de genre : notre identité de genre s'entend de notre propre sentiment ou conviction d'être un homme, une femme ou un queer de genre (les deux ou ni l'un ni l'autre) ou d'avoir une autre présentation. La plupart des gens ont une identité de genre qui correspond à leur sexe physique. Cependant, ce n'est pas le cas de certains.

intersexuée, ou intersexe (personne ~) : personne née avec une anatomie qui ne peut être classée comme appartenant à un sexe assigné unique. Cela peut comprendre une combinaison de caractéristiques telles les organes génitaux, les caractéristiques sexuelles secondaires, les hormones et les chromosomes. Une personne intersexuée s'identifie le plus souvent comme un homme ou une femme. Toutefois, son identité de genre ne correspond pas toujours à son sexe prédominant.

lesbienne : personne qui s'identifie comme une femme et qui a (ou désire avoir) des relations affectives, intellectuelles, spirituelles et/ou physiques avec une autre personne qui s'auto-identifie comme une femme. Plus rarement, pour certaines lesbiennes auto-identifiées, le terme renvoie à une personne qui ne veut tout simplement pas avoir ces interactions avec des hommes ou des personnes se présentant comme des hommes.

lesbophobie : peur irrationnelle, dégoût ou haine à l'endroit des lesbiennes en particulier. La plupart de ces comportements peuvent être qualifiés d'homophobes, mais la lesbophobie cible les femmes en raison de racines dans la misogynie. Elle cible particulièrement les femmes parce que les lesbiennes ne sont pas accessibles aux hommes et ne peuvent être soumises au patriarcat de la même façon que les hommes gais, les personnes bisexuelles ou les non-lesbiennes.

LGBTQ2+ : acronyme désignant les communautés lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirituelle, intersexuelle et asexuelle et d'autres communautés sexuellement diversifiées.

monogame (personne ~) : personne qui a (ou désire avoir) des relations affectives, intellectuelles, spirituelles et/ou physiques avec un seul partenaire à la fois.

neutre (ou sans distinction de genre) : chose qui n'est pas sexospécifique ou qui ne se distingue pas en fonction du genre. Le terme peut être utilisé pour désigner un lieu, une occupation ou un objet.

non binaire (personne ~) : personne dont l'identité de genre ne correspond pas à une acception binaire du genre, comme homme ou femme. Les personnes qui s'identifient comme non binaires peuvent redéfinir le genre ou refuser de se définir comme étant de genre tout court.

orientation sexuelle : terme renvoyant à l'objet de l'attirance émotionnelle, intellectuelle, spirituelle et/ou physique d'une personne envers les personnes du même genre, du genre opposé ou de tous les genres.

pansexuelle (personne ~) : personne qui a (ou désire avoir) des relations affectives, intellectuelles, spirituelles et/ou physiques avec une autre personne, sans égard au sexe, à l'identité de genre ou à l'expression de genre.

polyamoureuse (personne ~) : personne qui a (ou désire avoir) des relations affectives, intellectuelles, spirituelles et/ou physiques avec plusieurs partenaires à un moment où toutes les parties concernées y consentent. Il convient de noter que la polygamie (illégale au Canada), définie comme une relation entre un homme et deux femmes ou plus, n'est pas nécessairement polyamoureuse, car les relations polygames sont souvent non consensuelles.

pomosexuelle (personne ~) : personne qui rejette l'utilisation d'étiquettes qui identifient l'orientation, l'identité de genre ou l'expression de genre.

pronom préféré pour le genre : pronom personnel que choisit une personne en fonction de son identité de genre.

queer, ou allosexuelle (personne ~) : La définition littérale du terme « queer » est synonyme de différence et comportait à l'origine des connotations négatives. Ce terme a été repris par la communauté LGBTQ et est maintenant utilisé pour décrire toutes les personnes qui ne correspondent pas à une orientation hétérosexuelle et, dans certains cas, celles qui sont transsexuelles ou transgenres. Il convient de souligner que, comme le terme était à l'origine une injure, ce ne sont pas toutes les personnes correspondant à cette définition qui sont d'accord avec le terme ou qui acceptent d'être qualifiées de queer. Cela dit, une personne ne devrait pas être qualifiée de queer sans son consentement.

queer de genre (personne ~) : terme générique désignant les personnes ayant une identité de genre qui ne correspond pas à la binarité de genre masculin/féminin. Bien que les identités queer de genre varient, les plus couramment utilisées sont le fait d'être à la fois un homme et une femme, de n'être ni un homme ni une femme, ou d'être d'un genre ni masculin ni féminin (un troisième sexe). Le seul point commun qui unit les personnes queer de genre est leur rejet de l'idée qu'il n'y a que deux sexes. Fait à noter, ce ne sont pas toutes les personnes répondant à cette définition qui sont d'accord avec le terme ou acceptent qu'on les appelle des personnes queer de genre. Cela dit, on ne devrait pas qualifier quelqu'un de queer de genre sans son consentement.

questionnement (personne en ~) : personne qui n'est pas certaine de son orientation ou de son identité de genre.

sexe assigné à la naissance : terme servant à décrire les caractéristiques sexuelles physiques d'une personne, telles que définies par les professionnels de la santé, habituellement à la naissance. Le sexe est habituellement défini en fonction de caractéristiques établies par la profession médicale, comme les organes génitaux (pénis, vagin, testicules, ovaires, etc.), les caractéristiques sexuelles secondaires (seins, prostate, etc.), les hormones (androgènes et œstrogènes) et les chromosomes.

sexe biologique : statut biologique d'une personne en tant qu'homme, femme ou personne intersexuée. Il existe un certain nombre d'indicateurs du sexe biologique, dont les chromosomes sexuels, les organes reproducteurs internes et les organes génitaux externes.

toilettes sans distinction de genre : toilettes pouvant être utilisées par des personnes de tous sexes ou genres.

transsexuelle (personne ~) : terme parapluie décrivant une personne qui affiche une diversité de genre ou qui subit une transition de genre et/ou de sexe.

transgenre (personne ~) : personne dont l'identité de genre et l'expression de genre ne correspondent pas à son sexe assigné et aux attentes de la société selon lesquelles tous les aspects du genre et du sexe assigné devraient concorder. Un terme courant pour exprimer ce concept est la fluidité de genre, bien que les personnes transgenres ne soient pas toutes fluides ou ne s'identifient pas toutes comme des personnes de genre fluide et/ou vivant leur genre de façon fluide.

transition : période au cours de laquelle une personne commence à vivre selon le genre auquel elle s'identifie. Il peut s'agir de s'habiller différemment, de changer de nom, de modifier les documents juridiques et parfois de subir des interventions médicales pour modifier la biologie (prendre des pilules hormonales ou subir une chirurgie de changement de sexe). La transition de chaque personne est unique; certaines personnes peuvent choisir de ne pas subir d'intervention chirurgicale tandis que d'autres le font. Il est important de réaliser que toutes les transitions ne seront pas les mêmes ou n'auront pas la même apparence.

transmisogynie : oppression visant expressément les femmes trans et les personnes à qui on a attribué le sexe masculin à la naissance et qui se présentent de façon féminine. Bien que la transphobie soit un terme plus général défini comme l'oppression à laquelle tous les transgenres sont confrontés, la transmisogynie vise expressément les personnes trans féminines.

transphobie : peur de ceux qui sont perçus comme brisant ou brouillant les rôles stéréotypés selon le sexe, souvent exprimée sous forme de stéréotypes, de discrimination, de harcèlement et de violence. La transphobie vise souvent ceux qui sont perçus comme ayant exprimé leur genre de façon transgressive, ceux qui défient les normes stéréotypées de genre ou ceux qui sont perçus comme ayant des caractéristiques non hétérosexuelles, peu importe leur identité de genre ou leur orientation sexuelle.

transsexuelle (personne ~) : personne qui vit une transition d'un sexe à l'autre. Habituellement, une personne transsexuelle cherchera (ou désirera chercher) à obtenir une intervention médicale (comme une hormonothérapie de remplacement ou une chirurgie de changement de sexe) et/ou modifiera son apparence physique pour aligner son sexe physique sur le genre approprié. Fait à noter, ce ne sont pas toutes les personnes répondant à cette définition qui sont d'accord avec le terme ou qui acceptent d'être appelées des personnes transsexuelles. Cela dit, une personne ne devrait pas être qualifiée de transsexuelle sans son consentement.

travesti : personne qui adopte de façon permanente ou occasionnelle une expression de genre contraire à celle associée à son identité de genre habituelle. En général, les travestis ne s'identifient pas comme transgenres.

Glossaire adapté à partir de ressources du Centre canadien de la diversité des genres et de la sexualité et du Bureau de la traduction.

Symboles et drapeaux

	<p>Drapeau arc-en-ciel : Le drapeau arc-en-ciel a été conçu par Gilbert Bakers pour la célébration de la liberté gaie de San Francisco, en 1978.</p>
	<p>Drapeau de la fierté bisexuelle : Le rose représente l'attrance pour les personnes de même sexe, le bleu représente l'attrance pour les personnes de sexe opposé et le violet représente l'attrance pour les personnes de sexe opposé et de même sexe.</p>
	<p>Drapeau de la fierté pansexuelle : La bande rose représente le genre féminin, la bande jaune les genres non binaires et la bande bleue le genre masculin.</p>
	<p>Drapeau de la fierté asexuée : Le noir représente l'asexualité, le gris représente la zone grise entre le sexuel et l'asexuel, le blanc représente la sexualité et le violet représente la communauté.</p>
	<p>Drapeau transgenre : Les bandes bleu pâle représentent la couleur traditionnelle des bébés garçons, le rose représente les bébés filles, et le blanc représente les genres intersexe, en transition, neutre ou non défini.</p> <p>Drapeau transgenre canadien : Conçu par Michelle Lindsay, ce drapeau a été utilisé pour la première fois à l'occasion de la Journée du souvenir trans de 2010 à Ottawa.</p>
	<p>Drapeau intersexe : Ce drapeau a été créé par la section australienne de l'Organisation internationale des intersexués en 2013. Le jaune et le violet ont été utilisés comme couleurs neutres par rapport au genre.</p>
	<p>Queer de genre : La bande lavande est un mélange du bleu et du rose utilisés dans le drapeau transgenre et représente les identités androgyne et queer, le blanc représente les identités agendre et neutre de genre, et le vert chartreuse foncé est l'opposé de la lavande et représente l'identité de genre en dehors de la binarité de genre.</p>

	<p>Triangle rose : Ce symbole tire son origine de son utilisation dans les camps de concentration nazis, où les gais devaient porter un triangle rose sur leurs vêtements. Plus tard, il a été repris comme symbole de la fierté gaie.</p>
	<p>Symbole transgenre : Combinaison du symbole masculin et du symbole féminin, avec un amalgame des deux symboles pour représenter différentes identités trans.</p>
	<p>Labrys : Le labrys, ou hache à double tranchant, a été utilisé par les Amazones et est souvent employé comme symbole des sociétés matriarcales. Il a été adopté par les lesbiennes à la fin des années 1970.</p>
	<p>Lambda : La lettre grecque lambda a été utilisée comme symbole par la section de New York de la Gay Activists Alliance avant d'être adoptée comme symbole international des droits des gais et lesbiennes en 1974.</p>

Notes :

¹ Albert McLeod, "Two-Spirited Movement" *MAIN - Manitoba Archival Information Network*, last modified 2013, <https://main.lib.umanitoba.ca/mxq>.

² Droits des personnes LGBTI, Canadian Heritage, October 25, 2017, <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/droits-personnes-lgbti.html>.

³ Greta Bauer et al., "We've Got Work to Do: Workplace Discrimination and Employment Challenges for Trans People in Ontario," *Trans PULSE*, May 30, 2011, <http://transpulseproject.ca/wp-content/uploads/2011/05/E3English.pdf>.

⁴ Lois fédérales codifiées du Canada, Loi canadienne sur les droits de la personne, Gouvernement du Canada, Direction des services législatifs, dernière modification le 23 mars 2018, <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/H-6/>.

⁵ Alison Grenier et Jacq Hixson-Vulpe, "Beyond Diversity: An LGBT Best Practice Guide for Employers," *Pride at Work*, 2017, <https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2017/09/Beyond-Diversity-LGBT-Guide.pdf>.

⁶ Alison Grenier, "Beyond Diversity."

- ⁷ Yaldaz Sadakova, "How to support transgender employees," *Benefits Canada*, October 2015, http://www.benefitscanada.com/wp-content/uploads/2015/10/BC1015_How_to_support_transgender_employees.pdf
- ⁸ "Museums and LGBTQ," *Swedish Exhibition Exchange (Riksställningar)*, 2016 <http://www.kulturradet.se/Documents/Hbtq/MUSEUMS%20AND%20LGBTQ.pdf>.
- ⁹ Susan, Ferentinos, "Interpreting LGBTQ Historic Sites," *National Park Service*, 2016.
- ¹⁰ "Intersectionality," *Merriam-Webster*, last modified March 18, 2018, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intersectionality>.
- ¹¹ The Swedish Exhibition Agency (Riksställningar) "Museums and LGBTQ."
- ¹² "LGBTQ Museum Exhibit in Moose Jaw a First for Province," *Moose Jaw Pride*, August 31, 2015, <https://moosejawpride.ca/lgbtq-museum-exhibit-in-moose-jaw-a-first-for-province/>.
- ¹³ Kim Gough et Chris O'Connor. "Programming Beyond the Heteronormative." *Roundup*, 270, 2017,8-9.
- ¹⁴ Rachel Williams, "Now Use Yelp to Find Gender Neutral Restrooms," *Yelp Blog*, March 3, 2017, <https://www.yelpblog.com/2017/03/now-use-yelp-find-gender-neutral-restrooms>.
- ¹⁵ Sian Jones, "Now Use Yelp to Find Gender Neutral Restrooms," *CBC News*, May 25, 2016, <http://www.cbc.ca/news/entertainment/rom-gender-neutral-washrooms-1.3589399>