

S'allier aux communautés LGBTQ2+

Qu'est-ce qu'une personne alliée ?

L'allié-e est généralement une personne hétérosexuelle et cisgenre qui soutient les luttes LGBTQ2+ et une plus grande acceptation de leurs réalités afin de contribuer à leur bien-être et de faire respecter leurs droits. L'allié-e peut aussi être une personne LGBTQ2+ qui soutient les communautés autres que la sienne (ex. : une femme lesbienne alliée des personnes trans).

Pourquoi être une personne alliée ?

En tant que gestionnaire

En tant que gestionnaire, vous avez la responsabilité de garantir un milieu de travail sécuritaire et sans discrimination. Pour ce faire, il est important de montrer l'exemple et de rappeler clairement et régulièrement que votre milieu ne tolère ni l'homophobie ni la transphobie. Si vous adoptez des pratiques inclusives, l'ensemble de l'équipe s'en inspirera !

En tant que collègue

La présence de collègues allié-e-s est essentielle pour cultiver un esprit d'équipe solidaire et respectueux. En affichant votre soutien, vous permettez à vos collègues LGBTQ2+ de ne pas avoir à cacher leur orientation sexuelle ni leur identité ou expression de genre et de se sentir accepté-e-s.

En tant qu'intervenant-e de première ligne

Certaines personnes LGBTQ2+ hésitent à recourir aux services municipaux par crainte de subir un traitement défavorable ou différencié. En adoptant des pratiques inclusives et en manifestant votre ouverture, vous assurez le respect des droits des personnes LGBTQ2+ et favorisez leur pleine participation aux activités et services de la Ville.



S'allier, un verbe d'action

Être une personne alliée, c'est faire preuve de respect, d'écoute et d'empathie. C'est un travail de tous les jours pour lequel il est constamment possible de s'améliorer !

Voici neuf façons d'agir pour être un-e meilleur-e alli-e auprès des personnes LGBTQ2+.

1. Renseignez-vous !

Les préjugés et les maladresses viennent très souvent d'un manque d'information sur certains sujets. Heureusement, nous avons la chance de vivre à une époque où l'information sur diverses réalités est facilement accessible. Alors, profitons-en !

Vous pouvez approfondir vos connaissances en lisant ou encore en écoutant des témoignages, des conférences et des documentaires sur les enjeux LGBTQ2+. Attention cependant à ne pas faire reposer la responsabilité de votre apprentissage sur les quelques personnes LGBTQ2+ que vous connaissez : personne ne devrait avoir à éduquer ses collègues sur ces enjeux sans l'avoir explicitement proposé.

2. Soyez à l'écoute

Il est important d'écouter les personnes LGBTQ2+ avec compassion et empathie pour savoir ce dont elles ont vraiment besoin, comment elles préfèrent qu'on s'adresse à elles, etc. Chaque personne LGBTQ2+ a un vécu et des besoins différents.

3. Corrigez-vous quand vous vous trompez

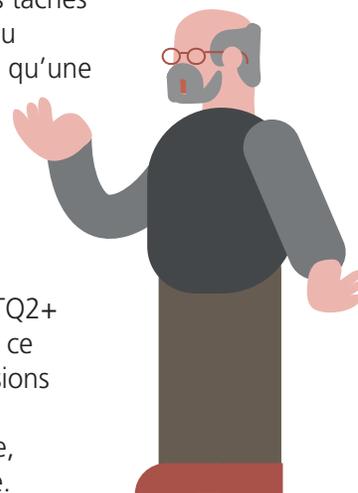
Tout le monde peut faire une erreur. Si cela vous arrive, il suffit de vous excuser, de vous reprendre et de faire attention les prochaines fois. Cela vaut tant pour une erreur dans le prénom ou les pronoms d'une personne trans ou non binaire que pour tout commentaire qui aurait pu offenser une personne LGBTQ2+. La personne concernée appréciera sûrement votre effort !

Qu'est-ce qu'un préjugé ?

Les préjugés consistent en une opinion non fondée, souvent négative, qui suppose qu'un groupe de gens présentant une même caractéristique partagent des attributs communs (ex. : « Les hommes gais ont une apparence soignée », « Les personnes bisexuelles sont infidèles », etc.).

Pourquoi les préjugés sont-ils problématiques ?

Les préjugés empêchent de voir la personne pour ce qu'elle est vraiment et influencent nos comportements envers cette dernière. Par exemple : lorsqu'on n'envisage pas de faire appel à un homme gai pour certaines tâches salissantes ou physiques ou lorsqu'on part du principe qu'une personne bisexuelle est plus susceptible de répondre favorablement à des avances. Dans un milieu de travail, les préjugés envers les personnes LGBTQ2+ nuisent à leur intégration, ce qui entraîne des répercussions nocives sur leur santé psychologique et physique, mais aussi sur leur carrière.



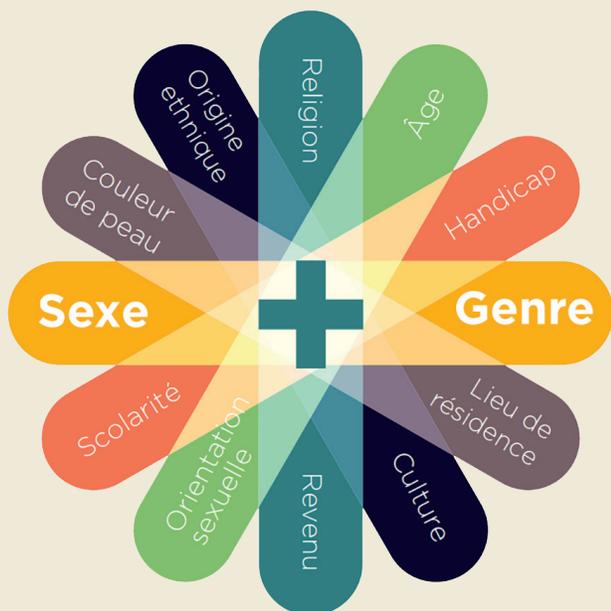


Illustration tirée du Guide ADS+ 101, Ville de Montréal, 2020

4. Reconnaissez la diversité des personnes LGBTQ2+

Il est important de ne pas réduire les personnes LGBTQ2+ à leur orientation sexuelle, identité de genre ou expression de genre. Bien que le fait d'être LGBTQ2+ constitue une partie importante de l'identité de certaines personnes, elles ont toutes d'autres caractéristiques, passions et traits de personnalités.

Par ailleurs, certaines personnes LGBTQ2+ vivent d'autres discriminations liées à leur âge, leurs conditions sociales, leur religion, leur couleur de peau, leur situation de handicap, leur origine ethnique, etc. Ces discriminations se combinent et s'enchevêtrent et peuvent multiplier les barrières et les effets d'exclusion.



Intersectionnalité

On parle d'intersectionnalité pour référer aux situations où plusieurs motifs de discriminations (comme l'âge, le sexe, l'identité de genre, les conditions sociales, la situation de handicap, la couleur de peau, l'origine ethnique, la religion, etc.) se combinent et multiplient les effets d'exclusion.

5. Prenez conscience de vos privilèges

Chaque partie de l'identité d'une personne peut l'exposer à un certain degré de discrimination. Lorsque ce n'est pas le cas, on dit que cette identité lui donne un privilège par rapport aux autres. Par exemple, une personne cisgenre (qui n'est pas trans) n'aura jamais peur de subir le rejet de sa famille ou de perdre des ami-e-s une fois son identité de genre connue; une personne hétérosexuelle ne craindra pas pour sa sécurité en tenant la main de son ou sa partenaire dans la rue. On parle alors de privilège cisgenre ou de privilège hétérosexuel. Il est à noter qu'une personne qui a un privilège hétérosexuel peut vivre d'autres formes de discrimination. Le but de reconnaître son privilège n'est pas d'ignorer les difficultés que nous avons connues dans la vie, ni de culpabiliser, mais plutôt de réaliser que son expérience du monde peut être différente de celle des personnes qui n'ont pas ce privilège, comme les personnes LGBTQ2+. De plus, vos privilèges peuvent vous donner une voix plus importante. À vous de l'utiliser à bon escient pour défendre les personnes LGBTQ2+.

6. Réagissez aux propos anti-LGBTQ2+

Lorsqu'elles sont témoins de propos discriminants, il se peut que certaines personnes LGBTQ2+ n'osent pas réagir, que ce soit par peur de contrarier leurs collègues ou par crainte d'être perçues comme trop susceptibles. Il revient alors aux personnes alliées de réagir et de soutenir les personnes LGBTQ2+. Même si aucune personne LGBTQ2+ n'est présente (à votre connaissance), gardez à l'esprit qu'il est extrêmement probable qu'une des personnes ait un proche LGBTQ2+ ou qu'elle n'ait pas encore fait son « coming out ». Ne rien dire revient à banaliser la situation et augmente les risques qu'elle se reproduise.

7. Démontrez votre soutien

Vous pouvez rendre un milieu plus accueillant en démontrant votre soutien. Vous pouvez, par exemple, utiliser des affiches qui font la promotion du respect de la diversité sexuelle et de genre, ou poser des autocollants « Non à l'homophobie, non à la transphobie » ou « Allié-e » dans votre environnement de travail, disponibles gratuitement auprès d'organismes. Cela envoie un message positif d'ouverture aux personnes LGBTQ2+ et à leurs proches, tout en indiquant également que les propos anti-LGBTQ2+ ne sont pas tolérés.

8. Utilisez un vocabulaire inclusif

Dans vos interactions avec vos collègues ou encore avec la population, tentez d'utiliser un langage inclusif. Prenons l'exemple d'une interaction avec un nouveau membre de l'équipe : plutôt que de lui demander s'il a une blonde (ce qui l'obligerait à vous corriger ou à rester dans le placard), vous pouvez lui demander s'il a quelqu'un dans sa vie ou s'il est marié.

9. Reconnaissez vos biais et préjugés

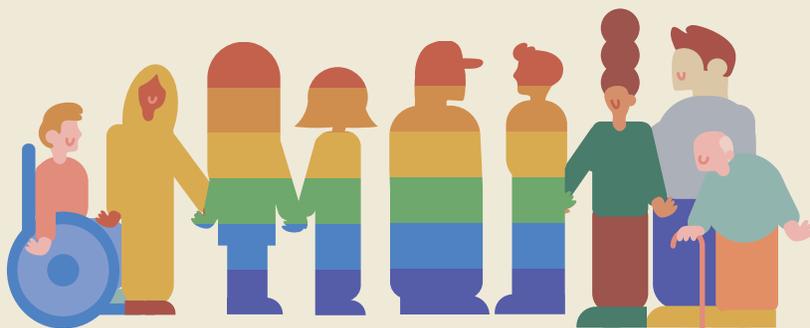
Les lois et certaines dimensions de la société évoluent relativement vite, mais nos propres biais peuvent prendre plus de temps à changer. Des préjugés envers les personnes LGBTQ2+ perdurent encore de nos jours et se traduisent par des biais inconscients qui peuvent influencer nos décisions. C'est pourquoi il est important d'en prendre conscience et de les déconstruire.

5 préjugés à déconstruire

Un-e bon-ne allié-e n'est pas forcément une personne qui n'a pas de préjugés, mais plutôt une personne qui en est consciente et qui tente de les déconstruire pour qu'ils n'affectent pas ses actions.

1. « Parler de son orientation sexuelle, c'est parler de ses pratiques sexuelles »

Trop souvent, les stéréotypes réduisent à tort l'homosexualité ou la bisexualité à la simple expression de la sexualité. Or, une relation, qu'elle soit entre des personnes de même genre ou de genres différents, comporte généralement d'autres aspects que la sexualité, comme les sentiments amoureux, la complicité, la confiance, etc. Lorsqu'on parle d'être ouvertement gai, lesbienne ou bisexuel-le, il ne s'agit pas d'exposer les détails de sa vie sexuelle, mais simplement de ne pas cacher qui l'on est et qui l'on aime.



2. « Les personnes LGBTQ2+ sont très sexuelles... »

Toutes les personnes bisexuelles sont intéressées par des *trips à trois* »

De cette conception exotique et débridée des sexualités non hétérosexuelles peut naître un jugement moral, un dégoût, une peur ou une fétichisation des personnes LGBTQ2+. Ce genre de préjugés a pour effet de rendre les personnes LGBTQ2+ plus vulnérables au harcèlement sexuel en milieu de travail. Ce harcèlement peut prendre la forme d'avances, de blagues ou d'insinuations déplacées entre collègues. La proportion de femmes lesbiennes ou bisexuelles ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au Canada en 2016¹ est plus de trois fois supérieure à celle des femmes hétérosexuelles. De plus, le type ou la quantité de rapports sexuels qu'a une personne ne devrait pas être l'objet de jugements ou le prétexte à du harcèlement et de la discrimination.

3. « Les hommes gais sont efféminés et les lesbiennes sont masculines »

Cette perception stéréotypée des personnes LGBTQ2+ sous-entend que les personnes gais ou lesbiennes peuvent se reconnaître à leur simple apparence. Or, les personnes LGBTQ2+ peuvent avoir différents types de corps, d'expressions de genre, d'âges, d'origines, etc. De plus, l'idée selon laquelle les hommes gais sont plus efféminés ou ont moins d'autorité peut mener à de la discrimination. Par exemple, leur direction ou leurs collègues pourraient éviter de leur confier certains dossiers et certaines tâches, ou leur candidature pourrait ne pas être retenue pour des postes de direction parce qu'ils seraient considérés comme ayant moins de leadership.



4. « Les femmes trans sont en réalité des hommes qui se déguisent en femmes »

Si l'on voit une femme trans comme étant en réalité un homme, ce qu'elle n'est pas, il est plus probable qu'il y ait un malaise lorsqu'elle utilise les espaces pour femmes (ex. : toilettes, vestiaires). Elle est également plus susceptible de se faire mégenrer (emploi du mauvais nom ou des mauvais pronoms). Il est donc très important de comprendre qu'une femme trans est en réalité une femme, qu'un homme trans est un homme et qu'une personne non binaire est non binaire.

5. « Être LGBTQ2+ c'est à la mode... c'est un truc de jeunes »

Les avancées récentes des droits LGBTQ2+ et la représentation grandissante des personnes LGBTQ2+ dans les médias peuvent donner l'impression que le phénomène de la diversité sexuelle et de genre est une mode, ou qu'il s'agit d'une réalité nouvelle. La vérité est que les personnes LGBTQ2+ ont toujours existé, à toutes les époques et dans toutes les cultures. Toutefois, leurs places au sein de la société et le vocabulaire qu'on leur associe ont évolué. L'idée que les identités LGBTQ2+ sont une mode occidentale qui affecterait uniquement les jeunes est nocive, car elle remet en cause leur légitimité et a pour effet de rendre invisibles les personnes LGBTQ2+ appartenant à certains groupes de population (par exemple, les personnes âgées et/ou issues de l'immigration).

¹ Étude : Harcèlement en milieu de travail au Canada, Statistique Canada, 2016

Quelques phrases à éviter...



Dire qu'une personne « affiche » son identité LGBTQ2+

Cette expression sous-entend que la personne vit son identité de façon excessive, voire dérangeante. Or elle n'« affiche » probablement pas plus son identité que les personnes hétérosexuelles n'« affichent » leur orientation sexuelle. Par exemple, on ne considère généralement pas qu'une personne hétérosexuelle « affiche » son hétérosexualité si elle parle de son ou sa conjoint-e ou qu'elle a sa photo sur son bureau.



Dire qu'une personne « avoue » son identité LGBTQ2+

Dire qu'une personne « avoue » son identité LGBTQ2+ sous-entend qu'il s'agit d'un crime ou de quelque chose de honteux. Bien que l'homosexualité soit encore criminalisée dans de nombreux pays, ce n'est plus le cas au Canada depuis 1969. Au lieu d'« avouer », utilisez les termes « partager », « faire son coming out/sortir du placard », ou dites tout simplement que la personne a dit qu'elle était gaie, lesbienne, bisexuelle, trans ou autre identité LGBTQ2+.



Parler d'une femme trans avant sa transition en disant « À l'époque il... » ou en utilisant son ancien prénom

Pour parler d'une personne trans, la bonne pratique est d'utiliser le nom et les pronoms qu'elle utilise actuellement, même si votre anecdote date d'une époque où la personne n'avait pas encore fait sa transition (à moins d'indication contraire de sa part). Utiliser

le morinom (ancien prénom) et les anciens pronoms de cette personne est un manque de respect pour son identité et risque de l'exposer comme personne trans. Même si vous l'avez connue sous un autre nom et avec d'autres pronoms, il est important de respecter son identité de genre ainsi que le nom et les pronoms qu'elle utilise maintenant.



« Ça ne paraît pas que tu es gai... Tu es vraiment belle pour une femme trans ! »

Si les remarques de ce genre partent souvent d'une bonne intention, elles sont en réalité blessantes pour les personnes LGBTQ2+ et renvoient à une image stéréotypée et péjorative.

Si une personne en complimente une autre sur le fait que son homosexualité « ne paraît pas », elle sous-entend que le fait d'avoir « l'air gai » serait une mauvaise chose et qu'elle préfère les personnes LGBTQ2+ qui se conforment aux normes de genre.

De même, « Tu es vraiment belle pour une femme trans ! », est un faux compliment car il revient à dire que la personne n'est pas vraiment belle. En d'autres mots, elle ne serait pas considérée belle si on la comparait aux femmes cisgenres.



Produit par

 fondation
émergence

Montréal 