



Devenir
un.e allié.e

Devenir un.e allié.e

Introduction : qu'est-ce que le rôle d'allié.e?

Le rôle d'allié.e consiste à déployer des efforts pour soutenir des personnes marginalisées dont l'identité diffère de la vôtre. Dans le cas des allié.e.s pour les communautés LGBTQ+, il s'agit souvent de personnes cisgenres* et hétérosexuelles qui déploient de tels efforts. Toutefois, des personnes LGBTQ+ peuvent agir à titre d'allié.e.s pour d'autres membres qui appartiennent à ces communautés. Par exemple, les hommes gais et cisgenres qui s'attaquent aux questions du sexisme et de la biphobie sont des alliés. Les personnes trans et queer qui s'engagent dans la lutte antiraciste sont des alliées. Le rôle d'allié.e est un engagement continu que tout un chacun peut prendre et dont on peut tirer une grande fierté. Envisagez le présent guide comme étant une première étape importante dans un parcours qui durera toute une vie.

Définition du rôle d'allié.e

D'après notre compréhension du rôle d'allié.e, il existe une variété de termes différents que vous pourriez avoir entendu dans le cadre de discussions à ce sujet.

Rôle d'allié.e : Efforts déployés pour soutenir une communauté qui est marginalisée par des personnes qui n'appartiennent pas à ce groupe. Pour tenir un tel rôle, il convient d'apprendre auprès de cette communauté et d'agir de manière à lui offrir votre soutien, sans toutefois agir en son nom.

Allié.e : Personne qui assume activement un rôle d'allié.e auprès de communautés marginalisées. Ce terme a généré quelques conflits, puisque certaines personnes l'ont revendiqué comme étant une catégorie d'identité en soi. Dans les faits, il vaut mieux agir en allié.e et laisser les autres décider si nous méritons cette appellation, plutôt que de revendiquer ce titre pour soi-même.

Défenseur.e : Personne qui défend une cause précise ou un individu en particulier. En milieu de travail, il pourrait s'agir d'un.e collègue ou d'un.e supérieure qui, après avoir obtenu le consentement de la personne visée, veille à ce que des changements soient apportés pour rendre l'environnement plus inclusif pour un.e employé.e marginalisé.e.

Complice : Personne qui n'appartient à aucun groupe marginalisé, mais qui prend des risques susceptibles d'entraîner des répercussions négatives sur sa propre vie. Ce terme tire son origine des groupes d'activistes autochtones qui souhaitaient voir des personnes allochtones risquer leurs privilèges afin de soutenir les peuples autochtones. En milieu de travail, il pourrait s'agir d'une personne qui met sa propre carrière en jeu pour dénoncer des pratiques discriminatoires ou des membres du personnel qui soutiennent une poursuite contre leur employeur au nom d'un.e collègue marginalisé.e.

Corésistant.e : Personne qui appartient à un différent groupe marginalisé, mais qui considère toutes les formes de marginalisation comme étant interreliées et qui collaborera avec les autres communautés pour remédier à la situation. Les groupes queer autochtones, latino-américains et sud-asiatiques de diverses villes au Canada qui appuient le mouvement *Black Lives Matter* [La vie des Noirs compte] en sont un bon exemple.

Quel que soit le terme utilisé, vous lisez le présent guide parce que vous souhaitez tenir un rôle d'allié.e pour lutter contre les inégalités et la discrimination dont vous êtes témoin envers les personnes appartenant aux minorités sexuelles et de genre dans l'industrie du tourisme au Canada. Pour y arriver, néanmoins, vous devez commencer par examiner vos propres préjugés et la manière dont ils guident vos actions, consciemment ou inconsciemment.

*Cisgenre désigne une personne qui s'identifie au genre qui lui a été assigné à la naissance. Par exemple, un homme dont le genre assigné à la naissance est masculin ou une femme dont le genre assigné à la naissance est féminin.

Lever le voile sur les préjugés inconscients

Tout le monde a des préjugés inconscients. Nous faisons tous et toutes des suppositions sur les autres, lesquelles reposent sur des stéréotypes et des idées préconçues, et ces préjugés ont une incidence sur notre choix de mots et nos actions, et ce, souvent sans même que nous le sachions. Pour la plupart, nous avons acquis ces préjugés tout au long de notre vie, depuis le moment où l'on nous a assigné un sexe masculin ou féminin, puis dans le cadre de notre parcours scolaire, de nos interactions familiales, de nos échanges avec nos communautés religieuses et culturelles et de notre environnement de travail. Ces préjugés peuvent également provenir des médias que nous consultons. Pour cette raison, reconnaître et éradiquer ses propres préjugés, conscients et inconscients, est une démarche qui s'étend sur toute une vie.

Malgré les efforts, il existe encore de nombreux préjugés sociaux envers les différentes identités sexuelles ou de genre qui sont marginalisées, lesquels prennent souvent la forme de stéréotypes blessants. Certaines personnes supposent que les hommes gais sont mieux nantis, que les lesbiennes sont toutes associées à une expression de genre masculine, que les personnes bisexuelles n'existent pas et que les personnes trans sont soit confuses, soit activement dangereuses. En réalité, les hommes gais ont tendance à gagner moins que leurs homologues hétérosexuels¹, les lesbiennes sont associées à toutes les expressions de genre, un plus grand nombre de membres des communautés LGBTQ+ s'identifient comme étant bisexuel.le.s ou pansexuel.le.s que gai.e.s ou lesbiennes, puis les personnes trans sont plus susceptibles d'être victimes d'actes de violence que d'en commettre elles-mêmes.

Ces préjugés ont des répercussions réelles sur les personnes LGBTQ+ en milieu de travail. Les personnes LGBTQ+ ont beaucoup plus de difficulté à trouver un emploi intéressant où elles peuvent s'affirmer^{1,2}. De nombreuses personnes appartenant à ces communautés éviteront des endroits qui leur auraient autrement été accessibles, en raison de préjugés sous-entendus dans le cadre d'interactions avec elles. Par exemple, il se peut que vous préféreriez ne pas assister à des festivités organisées par votre entreprise parce que vos collègues vous ont toujours posé des questions sur votre époux, alors que vous avez une épouse, et que vous jugez qu'il ne serait pas sécuritaire qu'elle vous accompagne, même si les personnes à l'origine de ces suppositions avaient fait preuve d'ouverture si elles avaient su.

L'existence de ces préjugés ne fait pas de nous des mauvaises personnes, mais elles ont toujours une incidence sur les gens qui nous entourent. Une fois que nous reconnaissons nos propres préjugés inconscients, nous pouvons commencer le processus pour les éradiquer. La meilleure façon d'y parvenir est de nous responsabiliser, d'échanger avec les autres et, ultimement, d'apprendre à agir de manière inclusive.



Nouer des relations significatives : vocabulaire inclusif sur les plans de la sexualité et du genre

Sur le lieu de travail, ce sont nos actions et nos paroles qui comptent le plus. Par conséquent, il est important d'examiner la façon d'employer un vocabulaire inclusif pour désigner les minorités sexuelles et de genre et s'adresser à elles sur le lieu de travail. N'oubliez pas, l'utilisation appropriée d'un vocabulaire inclusif s'inscrit dans un processus d'apprentissage et il est normal de faire des erreurs en cours de route.

Définition du genre et de la sexualité

Un grand nombre de mots et d'expressions ont été inventés par les communautés LGBTQ+. Nous trouvons toujours de nouvelles façons, plus créatives et jolies les unes que les autres, pour expliquer notre perception de nous-mêmes, nos attirances ainsi que les relations que nous entretenons.

Les trois principaux termes à comprendre sur le lieu de travail sont l'expression de genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Ce sont les trois motifs protégés qui assurent la sécurité des personnes LGBTQ+ sur le lieu de travail. Il convient donc de les connaître pour appuyer et promouvoir un environnement de travail inclusif. À l'instar d'autres motifs protégés, tels que la race, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, l'état matrimonial et le sexe, ces motifs sont les assises sur lesquelles reposent les changements apportés pour favoriser des milieux de travail équitables et inclusifs.

L'expression de genre est la façon dont vous présentez publiquement votre genre. Cela peut inclure les comportements ainsi que l'apparence, notamment la tenue vestimentaire, la coiffure, le maquillage, le langage corporel et le ton de la voix. Le nom et le pronom que vous choisissez sont également des moyens courants d'exprimer votre genre³.

L'identité de genre fait référence à votre expérience interne et individuelle du genre. C'est votre sentiment profond d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre ou n'importe quel autre genre du spectre. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance. L'identité de genre est fondamentalement différente de l'orientation sexuelle d'une personne³.

L'orientation sexuelle est une caractéristique personnelle qui fait partie intégrante de votre personne. Elle couvre l'éventail des manifestations de la sexualité humaine, notamment lesbienne, gaie, bisexuelle, pansexuelle, asexuelle et hétérosexuelle.

Ces motifs protégés, de concert avec les autres établis, ont joué un rôle déterminant dans la protection de toutes les personnes, et non seulement celles qui appartiennent aux communautés LGBTQ+, car tout le monde est associé à une expression de genre, à une identité de genre et à une orientation sexuelle. Une femme qui se fait dire qu'elle doit porter des talons hauts au travail pourrait contester la légitimité de cette demande en invoquant non seulement le motif protégé du sexe, mais également celui de l'expression de genre.

Qu'en est-il des termes utilisés pour désigner les communautés en soi? Que signifie LGBTQ+?

Définition des communautés LGBTQ+

Comme vous l'avez remarqué, les communautés utilisent différents termes pour parler d'elles-mêmes. En bref, la signification que revêt chacun de ces termes est propre à chaque personne. Dans le cadre d'un rôle d'allié.e, il importe de garder ce concept à l'esprit et de respecter le vocabulaire et les expressions que les personnes utilisent pour se désigner elles-mêmes.

Voici certains termes associés aux trois motifs susmentionnés que vous pourriez entendre :

Expression de genre :

- Féminine
- Masculine
- Androgyne
- De genre non conforme

Identité de genre :

- Homme (cisgenre ou trans)
- Femme (cisgenre ou trans)
- Non binaire
- De genre queer
- De genre fluide
- Agenre
- Trans féminin
- Trans masculin

Orientation sexuelle :

- Hétérosexuelle
- Gaie
- Lesbienne
- Bisexuelle
- Pansexuelle
- Asexuelle
- Demisexuelle
- Omnisexuelle
- Polysexuelle

Certains termes ne s'inscrivent dans aucune des catégories ci-dessus, comme *personne-aux-deux-esprits*, qui est une identité culturelle propre aux communautés autochtones. Un autre exemple est le terme *intersexué*, utilisé pour reconnaître les personnes qui ne correspondent pas aux définitions typiques d'homme ou de femme, et qui peut être considéré ou non comme une identité par les personnes intersexuées. Bien entendu, aucune discussion sur le vocabulaire ne serait complète sans que l'on aborde le terme *queer*, utilisé par certaines personnes pour décrire leur identité dans toutes les catégories ci-dessus ou pour symboliser leur identité politique. Pour en apprendre davantage sur les termes utilisés par les communautés, veuillez consulter les définitions fournies par différents groupes appartenant à celles-ci :

- The 519 – *Glossary of Terms, Facilitating Shared Understandings Around Equity, Diversity, Inclusion and Awareness* [Glossaire de termes du 519, dont l'objectif est de faciliter une compréhension commune des principes d'équité, de diversité, d'inclusion et de sensibilisation – en anglais seulement] (Toronto)
- Qmunity – *Queer Glossary: A to Q Terminology* [Glossaire queer : Terminologie de A à Q – en anglais seulement] (Vancouver)
- Centre for Sexuality – *Gender Identity Terms and Definitions, Sexual Orientation Terms and Definitions* [Termes et définitions associés à l'identité de genre; termes et définitions associés à l'orientation sexuelle – en anglais seulement] (Calgary)
- OUTSaskatoon – *Queer Terms* [Termes associés à l'identité queer – en anglais seulement] (Saskatoon)
- Fondation Émergence – Lexique (Montréal)
- Rainbow Coalition of Yellowknife – *Resources* [Ressources – en anglais seulement] (Yellowknife)
- Planned Parenthood: Newfoundland and Labrador Sexual Health Centre – *Resources* [Ressources – en anglais seulement] (St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador)

Maintenant que vous en savez un peu plus à propos des communautés, voyons comment communiquer de manière inclusive.

Vocabulaire respectueux pour aborder l'expression de genre et l'identité de genre

Bien que de nombreux mots sont utilisés pour définir nos identités, certains termes sont à éviter, car ils sont associés à des histoires blessantes et jugés inappropriés ou inexacts.

Voici quelques exemples :

- **Genre choisi ou pronom privilégié**
Plutôt que d'utiliser des termes comme *choisi* ou *privilégié*, parlez simplement du genre ou du pronom, car ces termes font référence à l'essence d'une personne, et pas nécessairement à ce qu'elles préfèrent.
- **Changement de sexe**
Ce terme est désuet et inexact. Utilisez plutôt l'expression *soins de confirmation de genre*.
- **Transgenre**
L'ajout d'une finale en « é » à un mot signifie qu'une personne a subi une chose. Utilisez plutôt les termes *trans* ou *transgenre*.
- **Corps d'homme ou de femme**
Ces termes ne trouvent pas écho auprès des membres des communautés. Envisagez plutôt d'utiliser l'expression *sexe assigné à la naissance*. Celle-ci fait référence à la manière dont le sexe d'une personne lui a été assigné par d'autres et non à son identité.
- **« Bonjour, monsieur », « Bonjour, madame »**
À moins qu'une personne ne vous ait indiqué son genre ainsi que les termes qu'elle utilise pour parler d'elle-même, ces formules de politesse sont à éviter puisque leur utilisation nous pousse à faire des suppositions quant au genre d'une personne.

Si vous souhaitez en apprendre davantage à ce sujet, pensez à consulter le *Media Reference Guide – Discussing trans and gender diverse people* [Guide de références pour les médias – Aborder les personnes trans ou de genre divers – en anglais seulement] mis au point par The 519⁵.

Pour aborder le genre de manière inclusive, nous devons d'abord chercher à supprimer autant que possible le genre de notre vocabulaire. Il convient notamment d'éviter de faire des suppositions quant au genre d'une personne. Comme Julia Serano l'a indiqué dans son livre *Whipping Girl*, nous faisons tous les jours des suppositions à propos du genre et du sexe d'une personne sans même lui avoir parlé⁶. C'est à nous de prendre un moment, de reconnaître qu'il s'agit de simples présomptions et d'aller de l'avant sans laisser ces suppositions et préjugés influencer sur nos actions et nos choix de mots.

L'une des principales composantes du langage inclusif est l'utilisation de pronoms. Dans notre langue, les pronoms revêtent une grande importance et ils renforcent de nombreuses suppositions que nous faisons sur les autres. Lorsque nous nous adressons aux autres, nous utilisons des pronoms comme, « elle » et « lui » ou « eux » et « elles » (lesquels sont tous genrés). Certaines personnes utilisent également différents types de néopronoms, comme « iel », « ellui », « ille », « ol » et plusieurs autres. Pour en apprendre davantage à propos des pronoms, pensez à consulter les ressources suivantes :

- Chambre de commerce LGBT+ du Canada (CGLCC) – Guide sur l'inclusion des personnes trans et non binaires
- The 519 – *Gender-Specific & Gender-Neutral Pronouns* [Pronoms genrés et neutres – en anglais seulement]
- Time – *Everything You Ever Wanted to Know About Gender-Neutral Pronouns?* [Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur les pronoms neutres – en anglais seulement]

Vocabulaire respectueux pour aborder l'orientation sexuelle

Dans le même ordre d'idées, certains termes faisant référence à l'orientation sexuelle d'une personne sont soit dépassés, soit strictement fondés sur des préjugés. Passons en revue certains d'entre eux ainsi que des exemples de termes plus appropriés à utiliser à leur place :

- **Préférence sexuelle**
Tout comme les mots *choisi* ou *privilégié* que l'on a abordés à la section précédente, utilisez *orientation sexuelle* plutôt que *préférence sexuelle*, car cette dernière expression part de l'idée que les minorités sexuelles pourraient changer si elles le souhaitaient.
- **Homosexuel.le**
Il s'agit d'un terme désuet utilisé dans le domaine médical. Veuillez plutôt utiliser *gai.e* ou *lesbienne*.
- **« C'est tellement gai », « ... mais je ne suis pas gai »**
En plus de faire en sorte que vous semblez être resté coincé en 2008, ces expressions ne devraient en aucun cas être utilisées, car elles impliquent qu'il y a quelque chose d'anormal dans le fait d'être gai.
- **Communauté gaie**
Il est jugé plus inclusif d'utiliser l'expression *communautés* LGBT+. Bien que de nombreuses personnes n'hésitent pas à utiliser communauté gaie pour faire référence à la *communauté* à laquelle elles appartiennent, l'utilisation de cette appellation devrait leur être réservée.
- **« Elle fréquente une femme. Je suppose qu'elle est lesbienne maintenant. »**
Ne faites pas de suppositions sur l'orientation sexuelle d'une personne en fonction de son ou sa partenaire actuel.le. Bien des gens présumant que les personnes bisexuelles sont gaies, lesbiennes ou hétérosexuelles en fonction de la personne qu'elle fréquente. Néanmoins, peu importe leur partenaire du moment, ces personnes demeurent bisexuelles.
- **Mode de vie gai ou lesbien**
Il n'existe pas de mode de vie gai ou lesbien. Les membres des communautés LGBT+ sont associé.e.s à autant de modes de vie différents que les personnes cisgenres et hétérosexuelles.
- **Programme gai**
Les membres des communautés LGBT+ n'ont pas convenu d'un programme commun.

En cas de doute, assurez-vous d'adapter votre vocabulaire à celui de la personne à laquelle vous vous adressez. Cela signifie d'employer le même vocabulaire d'affirmation qu'elle utilise pour parler d'elle-même, tout en reconnaissant que l'usage de certains mots dont le sens pourrait être blessant peut être réservé aux membres des communautés en question. Prenez exemple sur les mots qu'elle emploie pour parler de son ou sa partenaire, sur les pronoms qu'elle utilise pour parler d'elle-même et sur le nom des identités dont elle aime faire usage. Cependant, nous commettons encore parfois des erreurs en utilisant un langage qui n'est pas inclusif. Dans un tel cas, que devons-nous faire?



Faire des erreurs

Nous faisons tous et toutes des erreurs. C'est un fait, peu importe qui nous sommes. C'est peut-être d'autant plus vrai lorsque l'on essaie d'être inclusif. Les communautés marginalisées subissent régulièrement de la discrimination. Selon Emir Ozeren, les membres du personnel LGBTQ+ font souvent l'objet de commentaires blessants ou sont régulièrement victimes de discrimination sur le lieu de travail. Cette situation est encore plus exacerbée par la marginalisation intersectionnelle, notamment chez les femmes queer, les personnes LGBTQ+ qui vivent avec un handicap et les personnes trans et queer noires, autochtones et issues de la diversité ethnoculturelle.

Pour les personnes visées par les erreurs, il peut s'agir d'une expérience difficile en raison du nombre d'occasions où la même erreur est répétée dans le cadre de discussions, ainsi que du renforcement de la discrimination dont elles font l'objet. Une erreur peut être préjudiciable au point de briser des relations, mais elle peut également constituer une occasion d'apprentissage et rassembler les gens, selon la manière dont nous décidons d'agir. Pour nous assurer d'apprendre de nos erreurs, tout en veillant à agir de manière positive à l'avenir, nous devons garder deux principes à l'esprit : l'intention par rapport à l'incidence et la façon dont nous assumons notre responsabilité.

Intention par rapport à incidence

Lorsque nous faisons des erreurs, nous devons toujours penser à la distinction entre l'intention et l'incidence. L'une des réactions les plus courantes observées par les personnes LGBTQ+ lorsqu'elles sont victimes de paroles ou de gestes blessants est la suivante : « Mais ce n'était pas mon intention! » Toutefois, cette déclaration pose problème, car la personne qui a commis l'erreur semble vouloir s'exonérer de tout blâme. Par conséquent, la situation, qui devrait être axée sur l'empathie pour la personne visée par l'erreur, tourne plutôt autour de la personne qui l'a commise. Voici un exemple d'étude de cas :

Alex décroche le téléphone afin de réserver un voyage à St. John's, à Terre-Neuve-et-Labrador. Comme Alex a une voix aiguë, Sophia suppose qu'il s'agit d'une femme. Lorsqu'Alex s'informe sur les options de visites guidées offertes à Terre-Neuve, Sophia lui suggère l'entreprise Wild Women Expeditions, dont elle a entendu parler et qui offrirait un intéressant circuit axé sur les icebergs et les arts. Le ton de la voix d'Alex change soudainement et Sophia ne comprend pas pourquoi. Alex lui mentionne que ça ne l'intéresse pas avant de mettre brusquement fin à la conversation. Sophia demeure quelque peu perplexe parce que ce circuit est censé être vraiment formidable, mais n'en fait pas de cas et passe au prochain appel.

Dans l'exemple ci-dessus, Sophia a commis l'erreur de présumer le genre d'Alex en se basant sur sa voix. Alex s'identifie comme étant un homme trans et a eu l'impression que la suggestion de Sophia venait une fois de plus lui confirmer qu'il y avait un écart entre la manière dont il était perçu et la façon dont il s'identifie. Sophia avait de bonnes intentions en lui suggérant un magnifique circuit, mais l'erreur qu'elle a commise a tout de même eu une incidence sur Alex. L'une des manières les plus simples de mettre en image l'intention et l'incidence est la suivante : si quelqu'un vous marche accidentellement sur le pied, vous ressentirez de la douleur même si la personne n'a jamais eu l'intention de vous faire mal. Sophia avait de bonnes intentions, mais l'incidence de ses suppositions sur Alex a été néfaste.

Responsabilité

Tout le monde fait des erreurs. Néanmoins, lorsque vous en faites une, il importe de trouver un juste équilibre entre admettre votre erreur et corriger la situation, tout en reconnaissant les répercussions de celle-ci. Voici quelques exemples d'erreurs couramment commises et de comportements appropriés en vue d'accepter d'être tenu.e responsable de vos erreurs et d'assumer vos responsabilités à votre tour.

Bill organise un voyage de ski pour couples et remplit le formulaire d'inscription pour Vishal. Bill remarque que Vishal porte une alliance et lui demande en pointant le formulaire : « Quel est le nom de votre femme? » Vishal lui répond : « Le nom de mon *mari* est Liam. » Bien qu'aucun couple de personnes de même sexe ne se soit inscrit à ces voyages de ski auparavant, Bill est agité et sait que certains autres membres de sa clientèle qui y participent ne réagiraient pas bien. Bill suggère alors à Vishal que ce voyage pourrait ne pas lui convenir, mais Vishal insiste pour y participer et demande de s'adresser à son ou sa supérieur.e.

Bill a fait l'erreur de supposer à la fois que Vishal était hétérosexuel et que les personnes qui participeraient à ce voyage de couples seraient également hétérosexuelles. Vishal a tenu Bill responsable de cette erreur en discutant avec son ou sa supérieur.e pour lui demander d'apporter des changements afin que le voyage et le processus d'inscription soient plus inclusifs pour lui et son mari.

Il est difficile d'être tenu responsable d'une erreur. Dans une telle situation, nous ressentons souvent une sensation d'inconfort intérieur dont nous voulons nous éloigner. Il est important en ces circonstances de reconnaître qu'une erreur a été commise, d'en tirer des leçons et d'accepter cet inconfort pendant un moment. Les personnes LGBTQ+ ressentent un tel inconfort tous les jours en raison de la discrimination dont elles font l'objet et cette sensation d'inconfort est d'autant plus grande lorsqu'une personne trans ou queer vit avec un handicap ou lorsqu'elle est également noire, autochtone ou issue de la diversité ethnoculturelle. Bien que l'inconfort soit difficile à tolérer, voyez-le comme une expérience d'apprentissage et essayez de faire mieux à l'avenir. Qu'en est-il des situations où la personne visée par l'erreur que vous avez commise ne vous en tient pas responsable?

Jacinda et Tai font partie de l'équipe de sauveteurs et sauveteuses qui surveillent une plage très populaire auprès des familles. Tai a récemment dévoilé son identité non binaire au travail et utilise désormais les pronoms « ol/ellui/saon ». Lorsque Tai a commencé à travailler à cet endroit, toutefois, ol s'appelait Tiffany et utilisait les pronoms « elle/sa ». Jacinda a de la difficulté à utiliser le bon nom et les bons pronoms et la situation ne cesse de se dégrader, puisqu'aucune des familles qui visitent régulièrement les lieux n'utilise les pronoms « ol/ellui/saon » pour désigner Tai ou s'adresser à ellui. Tai ne corrige jamais personne, mais Jacinda voit bien qu'ol est bouleversé par cette situation.

Dans ce cas-ci, Jacinda décide de prendre elle-même des mesures afin de se tenir responsable de ses faux pas en demandant à un.e autre collègue de devenir son ou sa complice en matière de responsabilité. Dans le livre *Gender: Your Guide*, Lee Airton décrit un.e complice en matière de responsabilité comme étant une personne avec laquelle vous pouvez pratiquer l'utilisation de pronoms neutres et qui vous tiendra responsable de vos erreurs, lorsque vous en commettez⁹. Avoir un.e complice en matière de responsabilité peut être utile non seulement pour pratiquer vos pronoms, mais également pour vous tenir responsables de toutes autres erreurs que vous pourriez commettre sous l'effet de préjugés, de présomptions, de capacitisme, de racisme, d'homophobie, de biphobie ou de transphobie. En vous engageant à vous tenir mutuellement responsable de telles erreurs, vous cheminerez et serez en mesure de reconnaître vos propres préjugés conscients et inconscients.

Intersectionnalité

Le terme *intersectionnalité* a été inventé par Kimberlé Crenshaw en 1989 afin d'expliquer l'expérience particulière vécue par les femmes noires, laquelle diffère des situations de sexisme ou de racisme contre les personnes noires lorsqu'elles sont vécues de manière isolée. L'intersectionnalité, toutefois, peut s'appliquer à toutes les formes de marginalisation. Lorsque nous bénéficions d'un privilège dans un domaine donné, il est fort possible que nous ne le reconnaissons même pas. Il convient de tenir compte de facteurs tels que la race, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle, mais il ne faut pas oublier l'indigénéité, la langue, la capacité, la religion, l'éducation, la citoyenneté, la classe, l'orientation relationnelle, l'emplacement actuel, le lieu d'origine et le poste occupé au sein d'une organisation. Ces aspects et bien d'autres sont au cœur de l'identité d'une personne, ce qui signifie qu'il est toujours possible de tenir un rôle d'allié.e auprès d'une autre personne dont l'identité diffère de la nôtre, même si nous appartenons à la même communauté.

Lorsque tous les autres facteurs sont considérés comme étant égaux, les riches jouissent de plus de privilèges que la classe moyenne, puis les riches et les personnes de la classe moyenne bénéficient de plus de privilèges que celles qui appartiennent à la classe ouvrière ou vivent dans la pauvreté. Par exemple, au Canada, toutes les personnes issues de la diversité ethnoculturelle sont victimes d'une forme ou d'une autre de racisme. Cependant, cette discrimination est parfois encore plus importante envers les personnes noires ou autochtones. Toujours au Canada, les femmes bisexuelles gagnent moins d'argent que les lesbiennes, bien qu'elles appartiennent toutes à la grande communauté des femmes queers. Ces personnes seraient encore plus marginalisées si elles étaient transgenres plutôt que cisgenres ou musulmanes plutôt que chrétiennes.

Comme nous visons une inclusion intersectionnelle, il est essentiel d'examiner ces interactions afin d'être mieux outillé pour reconnaître et surmonter les préjugés, qu'ils soient conscients ou inconscients.

L'identité d'une personne repose sur de nombreux facteurs, lesquels influent sur le niveau de privilège ou de marginalisation. Même au sein des catégories ci-dessus, il peut y avoir des distinctions. Par exemple, lorsqu'une personne a fait ses études dans un autre pays, celles-ci ne sont pas toujours considérées comme étant équivalentes à des études entreprises au Canada. À votre avis, y a-t-il d'autres formes d'intersectionnalité en matière d'identité qui devraient être prises en compte sur votre lieu de travail?

Le rôle d'allié.e : passer de la parole aux actes

Nous avons abordé le rôle d'allié.e de façon générale, mais quelles sont les mesures concrètes que vous pouvez prendre pour tenir ce rôle? Il n'y a pas une seule manière d'agir en allié.e, toutefois nous avons prévu quelques exemples de comportements appropriés pour intervenir auprès de collègues, composer avec des membres de la clientèle ayant des préjugés et apporter des changements organisationnels. Quelle que soit la situation, prenez un moment pour réfléchir à la stratégie la plus appropriée dans ces circonstances précises; le temps que vous prenez vous aidera à faire le meilleur choix pour favoriser l'inclusion.

Stratégies pour intervenir auprès de collègues

Lorsque vient le temps de soutenir nos collègues, nous devons toujours accorder la priorité à leurs besoins et à leurs désirs si nous voulons agir en tant qu'allié.e.s. Bon nombre de personnes marginalisées pourraient ne pas désirer que vous interveniez à tout moment pour les défendre, car cela pourrait avoir pour effet d'attirer encore plus l'attention sur elles. Il existe par contre de nombreuses pratiques qui vous permettent à la fois de soutenir vos collègues et de respecter leurs besoins.

- **Devenez une personne de soutien**
Lorsque vous êtes témoin de situations préjudiciables, parlez à la personne qui a subi le méfait et témoignez-lui votre volonté d'être simplement présent.e pour elle. À cette fin, vous devriez être disposé.e en tout temps à l'escorter aux toilettes ou même à l'accompagner pour effectuer des signalements au service des ressources humaines.
- **Réagissez aux blagues ou aux commentaires désobligeants**
Si vous entendez des commentaires homophobes, biphobes ou transphobes ou toute autre remarque préjudiciable, soyez prêt.e à réagir. Lorsque vous entendez des blagues de mauvais goût, vous pouvez simplement demander à la personne à l'origine de la blague : « Pourquoi trouvez-vous ça drôle? »
- **Soyez prêt.e à suggérer un langage plus inclusif**
Lorsque la situation s'y prête, proposez à vos collègues des options de langage plus inclusif. Si vos collègues résistent à vos propositions, mentionnez-leur clairement qu'il s'agit d'une question de professionnalisme.

Stratégies pour composer avec des membres de la clientèle véhiculant des préjugés

Composer avec des membres de la clientèle ayant des préjugés peut représenter un important défi pour grand nombre de personnes. Dans les cas où un membre de la clientèle véhicule des préjugés, vous devez évaluer la manière appropriée d'aborder la situation et prendre conscience des personnes qui vous entourent, notamment les autres membres de la clientèle et du personnel. Ces étapes sont nécessaires pour créer un environnement véritablement inclusif.

- **Soutenez les autres membres de la clientèle**
S'il s'agit d'une situation où une personne cause du tort à d'autres membres de la clientèle, il convient alors d'établir clairement que ces actions sont inacceptables sur votre lieu de travail et que la personne à l'origine de telles actions ne sera plus la bienvenue si elle continuait. Cette intervention démontre à tout le monde que l'inclusion constitue votre priorité.



- **Soutenez les autres membres du personnel**
Pensez aux répercussions des actes ou des paroles du membre de la clientèle sur vos collègues LGBT+. Selon la situation, il convient peut-être tout simplement d'agir en personne de soutien pour votre collègue ou il pourrait être plus approprié de vous porter volontaire pour travailler directement avec ce membre de la clientèle afin que votre collègue n'ait pas à le faire.
- **Prenez soin de vous, même au travail**
Composer avec des membres de la clientèle qui entretiennent des préjugés peut être extrêmement épuisant sur le plan émotionnel. Il est important de ne pas vous oublier dans ce processus, car une personne trop épuisée ne sera pas en mesure d'agir en alliée dans d'autres situations. Parfois, prendre soin de vous peut signifier ne pas réagir à un commentaire d'un membre de la clientèle qui porte directement atteinte à votre identité lorsque personne d'autre n'est dans les parages.

Rôle d'allié.e au sein d'une organisation : pratiques exemplaires en milieu de travail

Nous devons également être prêt.e.s à intervenir au sein de nos organisations. Pour ce faire, il faut se porter à la défense des personnes de votre organisation qui n'ont pas toujours l'impression que leur voix est entendue. Il s'agit notamment de militer en faveur :

- **De politiques et de pratiques inclusives pour les communautés LGBT+**
Pensez à consulter le guide de ressources de la CGLCC sur les politiques et les procédures.
- **De toilettes et de vestiaires neutres (ou non genrés)**
Pensez à prévoir des options pour tous les membres de la clientèle et du personnel, y compris les personnes non binaires.
- **De campagnes pour la création d'espaces positifs**
Lancez une campagne sur l'importance des espaces positifs ou du rôle d'allié.e afin d'inciter vos collègues à participer à rendre votre lieu de travail inclusif envers les communautés LGBT+.
- **De la création d'espace pour les pronoms**
Pensez aux différentes options qui s'offrent à vous, par exemple, inclure les pronoms sur les cartes professionnelles, sur les porte-noms et dans les signatures de courriel.
- **De l'engagement avec les communautés LGBT+**
Envisagez de créer un programme dans le cadre duquel une partie des recettes est versée à un organisme LGBT+ caritatif, par exemple.

Auto-éducation

Le rôle d'allié.e repose en grande partie sur l'auto-éducation continue. L'une des conséquences les plus importantes des privilèges est que nous ne savons pas ce que nous ignorons. En plus de revêtir une variété de dimensions, les groupes de personnes dont l'identité sexuelle ou de genre est marginalisée sont associés à un impressionnant niveau de diversité et de créativité. Cela signifie que même les membres des communautés LGBT+ doivent constamment parfaire leur apprentissage pour bien comprendre tous les recoupements d'identités et pouvoir agir en alliée.e auprès d'autres membres de ces communautés. Voici quelques conseils :

- N'oubliez pas que ce n'est pas parce qu'une personne appartient aux communautés LGBT+ qu'elle devrait éduquer les autres sur des sujets liés à l'inclusion des personnes LGBT+.
- Tournez-vous plutôt vers Google, YouTube, Tik Tok ou d'autres plateformes pour trouver des personnes qui partagent leur expérience personnelle.
- Envisagez d'assister à des webinaires ou à des conférences et de suivre des formations offertes par des organisations dont la mission est axée sur l'inclusion des personnes LGBT+, comme Fierté au travail Canada ou la CGLCC.
- Jetez un coup d'œil aux programmes de formation en ligne à votre disposition, comme le programme LGBTQ2+ 101 [en anglais et en français] et le certificat d'inclusion en milieu de travail [*Workplace Inclusion Certificate* – en anglais seulement] offerts par Fierté au travail Canada.
- Envisagez de vous inscrire aux ateliers sur l'exploration de la diversité et de l'inclusion des personnes LGBT+ dans l'industrie du tourisme de la CGLCC.
- Lisez des livres dont les auteur.e.s appartiennent à ces communautés. Pensez à vous procurer ces livres auprès de librairies LGBT+, comme Glad Day Bookshop, à Toronto, ou Little Sister's Book & Art Emporium, à Vancouver.
- Participez à des événements destinés aux communautés LGBT+. Il peut s'agir du festival de la Fierté, mais essayez également de participer à des événements qui ont lieu à un autre moment de l'année.

Façons dont les parties prenantes de l'industrie touristique peuvent agir en alliées

Les acteurs et actrices de l'industrie touristiques peuvent envisager différentes manières d'agir en tant qu'allié.e.s pour les communautés LGBTQ+. Souvent, lorsque nous pensons à agir en allié.e.s sur notre lieu de travail, nous accordons une plus grande importance aux actions individuelles qu'aux répercussions organisationnelles et professionnelles. Il importe donc de réfléchir à des moyens propres à notre industrie dont vous pouvez agir en allié.e, notamment :

- **Veillez à ce que vos affaires soient en ordre**
Assurez-vous que vos politiques organisationnelles, vos installations et vos formulaires sont inclusifs pour les personnes LGBTQ+ et que les membres de votre personnel ont suivi une formation sur le langage inclusif pour s'adresser à la clientèle.
- **Participez aux festivités de la Fierté**
Dans de nombreuses villes, le festival de la Fierté est l'un des plus importants événements touristiques de l'année. Envisagez de créer et de promouvoir un forfait pour les touristes LGBTQ+ dans le cadre de la Fierté.
- **Informez-vous sur les attractions touristiques inclusives**
Vérifiez si les attractions touristiques que vous suggérez aux autres membres de votre clientèle sont inclusives pour les personnes LGBTQ+. Pensez à dresser une liste des attractions et à y indiquer si elles sont inclusives ou non, puis n'hésitez pas à retirer une attraction de votre liste et à indiquer pourquoi si vous venez à apprendre que des personnes LGBTQ+ y avaient subi de la discrimination. Pour de plus amples renseignements à propos des lieux inclusifs pour les personnes LGBTQ+, visitez le site Web de la CGLCC et informez-vous sur son programme de certification Arc-en-ciel Officiel.
- **Pensez à l'approvisionnement**
Envisagez de vous approvisionner directement auprès d'entreprises LGBTQ+. La CGLCC peut vous aider grâce à son programme de diversité des fournisseurs.

Conclusion

Comme nous l'avons mentionné au début du présent guide, le rôle d'allié.e est un engagement continu plutôt qu'un titre que l'on cherche à obtenir. Les véritables allié.e.s savent que leur travail n'est jamais terminé. Peu importe qui vous êtes et les connaissances que vous avez acquises, il y aura toujours plus de personnes à rencontrer et vous pourrez continuellement tirer des leçons de nouvelles expériences. À l'instant que vous vous estimez comme étant un.e « spécialiste » des questions qui concernent les personnes LGBTQ+, vous venez d'échouer en tant qu'allié.e. Le présent guide devrait être utile pour vous lancer sur la bonne voie, mais le reste du chemin vous appartient.

Références

1. Ozeren, Emir. « Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. » *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 109, 8 janvier 2014, p. 1203-1215. ScienceDirect, doi:10.1016/j.sbspro.2013.12.613.
2. Hixson-Vulpe, Jacq. « Hiring across all spectrums: A Report on Broadening Opportunities for LGBTQ2+ Jobseekers. » *Fierté au travail Canada*, 2018. En ligne : prideatwork.ca/hiring-across-spectrums.
3. « Identité sexuelle et expression de l'identité sexuelle. » *Commission ontarienne des droits de la personne*, 2014. En ligne : <http://www.ohrc.on.ca/fr/identite-sexuelle-et-expression-de-lidentite-sexuelle-brochure>.
4. « L'orientation sexuelle. » *Commission ontarienne des droits de la personne*. En ligne : http://www.ohrc.on.ca/fr/motifs_du_code/orientation_sexuelle.
5. « Media Reference Guide: Discussing Trans and Gender-Diverse People. » *The 519 et Rainbow Health Ontario*, 1^{er} février 2018. En ligne : the519.org/education-training/training-resources/our-resources/media-reference-guide.
6. Serano, Julia. *Whipping Girl: A Transsexual Woman on Sexism and the Scapegoating of Femininity*. Seal Press, 2016.
7. Tobia, Jacob. « Everything You Ever Wanted to Know About Gender-Neutral Pronouns. » *Time*, 12 mai 2016. En ligne : time.com/4327915/gender-neutral-pronouns.
8. Airton, Lee. « Gender: Your Guide: A Gender-Friendly Primer on What to Know, What to Say, and What to Do in the New Gender Culture. » *Adams Media*, 2018.

Autres ressources

« Allyship. » *The Anti-Oppression Network*, 2015. En ligne : theantioppressionnetwork.com/allyship.

Atcheson, Sheree. « Allyship – The Key to Unlocking the Power of Diversity. » *Forbes*, 30 novembre 2018. En ligne : forbes.com/sites/shereeatcheson/2018/11/30/allyship-the-key-to-unlocking-the-power-of-diversity.

Forscher, Patrick S. et coll. « Breaking the Prejudice Habit: Mechanisms, Timecourse, and Longevity. » *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 72, septembre 2017, p. 133-146. ScienceDirect, doi :10.1016/j.jesp.2017.04.00.

Hixson-Vulpe, Jacq. « Creating Authentic Spaces: A Gender Identity and Gender Expression Toolkit to Support the Implementation of Institutional and Social Change. » *The 519*, 2017. En ligne : the519.org/education-training/training-resources/our-resources/creating-authentic-spaces.

Johnson, Alexis McGill et Rachel D. Godsil. « Transforming Perception: Black Men and Boys. » *American Values Institute*, 2014. En ligne : perception.org/wp-content/uploads/2014/11/Transforming-Perception.pdf.

Lamont, Amélie. « Guide de Allyship. » *amélie. studio*. En ligne : guidetoallyship.com.

Swiftwolfe, Dakota et coll. « Trousse d'outils pour les alliées aux luttes autochtones. » *Réseau pour la stratégie urbaine de la communauté autochtone de Montréal*, mars 2019. En ligne : reseauumtlnetwork.com/wp-content/uploads/2019/02/Trousse.pdf.

Williams, Joan C. et Sky Mihaylo. « How the Best Bosses Interrupt Bias on Their Teams. » *Harvard Business Review*, 2019. En ligne : hbr.org/2019/11/how-the-best-bosses-interrupt-bias-on-their-teams.



© **Chambre de commerce gaie et lesbienne du Canada.**

Tous droits réservés. Cette publication est protégée par des droits d'auteurs.

L'autorisation de la CGLCC est requise avant toute reproduction, tout stockage dans un système de récupération ou toute transmission de ce document sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit (électronique, photocopie ou autre). Sans une telle autorisation, ces activités constituent une violation des droits d'auteur et sont interdites.

Auteur - Jade Pichette, Gestionnaire des programmes, Fierté au travail Canada

Chambre de commerce LGBT+ du Canada (CGLCC)

229, rue Yonge, bureau 400

416-761-5151

Toronto (Ontario) Canada M5B 1N9

tourism@cglcc.ca

Financé par le
gouvernement
du Canada

Funded by the
Government
of Canada

Canada

Tourism HR
Canada



RH Tourisme
Canada