

Webinaire

Organisé par le Réseau de la Fierté de l'Équipe de la Défense (Canada)

Animateur : Major André Jean

Conférencier :

Dr. Michel Dorais

Jasmin Roy

Vincent Gabriel Lamarre

Olivia Baker

Restez en contact ! Suivez-nous sur les médias sociaux ([respectcanada](https://www.respectcanada.org)) et visitez notre site web : [respectcanada.org](https://www.respectcanada.org)



Devenez un allié ou une alliée des communautés LGBTQ2+

L'objectif de cet événement est d'offrir des outils aux membres de l'équipe de la défense et à leurs partenaires pour créer des environnements de travail sain, respectueux et bienveillant pour tout le monde.

Inclure la diversité sexuelle et de genre : quelques principes – Dr. Michel Dorais

Le professeur Dorais a partagé sept principes :

Principe 1 : Respecter la personne telle qu'elle-même se définit : ne jamais présumer ou prendre pour acquis le sexe, le genre et la sexualité/l'orientation sexuelle de quiconque. Éviter ainsi les problèmes liés au fait de malgender/mégender les gens (c'est-à-dire, ne pas leur attribuer un sexe ou un genre qui n'est pas le leur).

Principe 2 : Être en mesure de distinguer ce qui est relatif ...

1. Au sexe dans le sens de sexuaction (qu'il soit anatomique, assigné à la naissance ou d'appartenance, les trois ne correspondent pas nécessairement et, surtout, ne sont pas forcément binaires)
2. Au(x) genre(s) ressenti(s), qu'il(s) soi(en)t exprimé(s) publiquement ou non.
3. Aux sexualité(s) ou orientation(s) sexuelle(s), ce qui peut se manifester par des désirs, des conduites ou par une identification.

Principe 3 : Connaître et utiliser ...

1. Un vocabulaire adéquat (lexique LGBTQI+)
2. Une langue épïcène, inclusive et neutre, cela dans toute la mesure possible
3. Éviter les expressions ou les mots porteurs de jugements de valeur

Principe 4 : Promouvoir ...

1. Les droits et libertés des personnes de la diversité sexuelle et de genre

2. Le respect de l'autodétermination de la personne

Principe 5 : Savoir reconnaître et composer avec les séquelles d'agressions de diverses natures vécues par les jeunes LGBTQI+ et les stress pouvant en découler dont :

1. Les stress des minorités (propre aux minorités subissant rejet, préjugés, stigmatisation et préjudices, et sans recevoir de soutien)
2. Les séquelles de micro-agressions récurrentes pouvant provoquer dépression, intériorisation de l'oppression ou transphobie/homophobie, suicidalité, hypervigilance, etc.

Principe 6 : Montrer au quotidien notre posture de personnes alliées des personnes et communautés LGBTQI+, y compris par ce que l'on va retrouver dans nos bureaux (documentation, affiches), dans nos écrits et nos actions.

Principe 7 : Contrer activement les biais et préjugés sur le plan organisationnel. Encourager, développer et soutenir :

1. Les connaissances, attitudes et habiletés relatives à l'inclusion des personnes LGBTQI+ et à leurs réalités
2. Les politiques organisationnelles et cultures institutionnelles inclusives
3. La sensibilisation et formation continue en milieu de travail
4. L'accès universel aux services et aux infrastructures

Pour mettre en place ces balises éthiques dans notre travail, une grande détermination est requise, car cela ne va pas toujours de soi ou ne fait pas toujours ni forcément partie des préoccupations ou priorités et il se peut que vous rencontriez des résistances.

Devenez un allié ou une alliée des communautés LGBTQ2+ (suite)

Présentation de Jasmin Roy

La recherche ayant évolué, la compréhension du phénomène de violence, d'intimidation, de discrimination apparaît désormais – souvent - comme des problèmes émotionnels et relationnels auxquels il faut adresser des solutions émotionnelles et relationnelles à partir de mesures éducatives. Les mesures trop coercitives ne contribuent pas à développer les compétences émotionnelles et relationnelles des individus (elles peuvent même renforcer le problème). La vraie solution est d'accompagner l'éducation.

Il faut donc avoir, dans nos milieux de vie, une approche positive et bienveillante. Les émotions sont contagieuses, il faut donc éviter les ambiances toxiques. On suggère de prendre soin de soi pour ensuite prendre soin des autres, les accompagner. Rendre la personne autonome pour qu'elle ait de bons comportements. Plus on a des modèles positifs plus il y a une régulation du groupe.

En résumé, ce ne sont pas les techniques qui sont importantes, mais c'est l'approche.

Témoignage de Vincent Gabriel Lamarre

Vincent Gabriel a partagé son expérience de vie en tant que personne transgenre. Engagé dans les forces armées canadiennes comme femme, lesbienne, c'est à la suite de son déploiement en Afghanistan qu'il se confronte à sa propre réalité. Le cheminement de transition fut long et rempli de diverses étapes (notamment d'éducation). Heureusement, il se sent chanceux des réactions de son entourage familial et professionnel. Cela lui permet d'être aujourd'hui engagé pour faire connaître la transidentité.

Pour en savoir plus sur son parcours : reportage « Ti-gars » disponible sur <https://ici.tou.tv/ti-gars>.

Présentation de Olivia Baker, chargée de programme à la Fondation Émergence

En tant que chargée du projet Pro allié.e, qui vise l'intégration des personnes LGBTQ2+ en milieu de travail, Olivia fournit des formations, accompagnement (de gestionnaires, etc.) et crée des outils de sensibilisation. Elle a partagé avec nous 8 grands principes à respecter pour favoriser l'inclusion et la diversité en milieu de travail.

- 1) **Humilité** : reconnaître qu'on a plein de choses à apprendre dans la vie.
- 2) **Écouter** : écouter la personne en face de vous qui est celle qui connaît le mieux ce qu'elle vit.
- 3) **Reconnaître ses erreurs** : avoir des bonnes techniques pour se corriger quand on commet des erreurs. S'excuser rapidement, se corriger et faire mieux la prochaine fois.
- 4) **Cultiver le respect et la bienveillance**
- 5) **Respecter la confidentialité**
- 6) **Respecter les pronoms** : c'est la même chose que de respecter le prénom
- 7) **Montrer l'exemple** : sensibiliser les gens
- 8) **Réagir face aux mauvais comportements** : ne pas aller dans la confrontation, mais avoir une approche basée sur la communication non-violente.