



# Mouvement allié·e·s

Auto-évaluation



# Politiques organisationnelles et codes de conduite

Recommandations	✓	✗
Élaborer une politique organisationnelle sur l'inclusion de la DSPG dans vos activités.		
Établir les comportements à adopter en lien avec la DSPG dans les codes de conduite, autant pour votre personnel que pour vos participant·e·s.		
Mentionner à vos employé·e·s qu'ils et elles ne peuvent pas poser des questions intrusives (p. ex. sur l'anatomie, la vie intime ou la transition) à moins que les personnes concernées aient donné leur consentement explicite pour en parler ?		
Mettre en place des mécanismes pour assurer le respect des politiques et des codes de conduite de l'organisation.		





Recommandations (suite)	✓	✗
<p>Mettre en place des pistes d'action pour réagir adéquatement lorsqu'un·e membre de votre organisation adopte des comportements proscrits.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencontrer confidentiellement la victime.</li> <li>• Orienter la victime vers les ressources adéquates.</li> <li>• Rencontrer confidentiellement la personne mise en cause.</li> <li>• Sanctionner la personne mise en cause en fonction de la gravité de la situation.</li> </ul>		
<p>Mentionner à vos employé·e·s qu'ils et elles ne peuvent pas poser des questions intrusives (p. ex. sur l'anatomie, la vie intime ou la transition) à moins que les personnes concernées aient donné leur consentement explicite pour en parler ?</p>		
<p>Faire la promotion de vos politiques et de vos codes de conduites auprès des différentes parties prenantes de votre organisation, et ce, plusieurs fois par année.</p>		

# Culture organisationnelle

Recommandations	✓	✗
Mettre de l'avant l'inclusion comme valeur clé de votre organisation dans votre processus d'embauche.		
Assurer la représentation de la DSPG dans les décisions de votre organisation. Cela peut être fait en incluant une personne qui défend les personnes marginalisées, dont fait partie la DSPG, dans les instances décisionnelles, en consultant des organismes externes experts sur le sujet ou encore en formant votre personnel.		
<p>Former les parties prenantes de votre organisation aux enjeux liés à la DSPG.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Équité, diversité, inclusion et accessibilité (EDIA)</li> <li>• Façons d'intervenir avec la DSPG ou de réagir à la violence faite envers elle</li> <li>• Biais cognitifs</li> <li>• Discrimination et/ou harcèlement</li> </ul>		



Recommandations (suite)	✓	✗
Assurer une régularité dans l'offre de formations en continu de votre personnel.		
Utiliser des outils visuels pour sensibiliser les membres de votre organisation à l'inclusion des personnes 2ELGBTQIA+.		

## Programmation des activités

Recommandations	✓	✗
Offrir des activités d'initiation et de découverte exclusives aux personnes 2ELGBTQIA+.		
Repenser la répartition des activités en fonction d'autres caractéristiques (p. ex. selon l'âge, le poids, l'expérience).		
Si vous avez un uniforme, en adopter un non genré		
Établir une politique d'inclusion pour les personnes trans et non-binaires.		

# Formulaires d'inscription et sondages

Recommandations	✓	✗
<p>Sonder les genres en offrant les options : « Homme », « Femme », « Non-binaire », « Je ne préfère pas répondre » et « Autres : [Préciser] ».</p>		
<p>Mentionner vos intentions à récolter les informations sur le genre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour répartir les participant-e-s selon leur genre ou leur sexe assigné à la naissance dans des groupes distincts</li> <li>• Pour connaître les pronoms des personnes.</li> <li>• Dans une perspective ADS ou ADS+.</li> </ul>		
<p>Poser la question dans vos formulaires : est-ce que votre identité de genre correspond à votre sexe assigné à la naissance ?</p>		
<p>Assurer la confidentialité des informations relatives au sexe assigné à la naissance des participant-e-s.</p>		





Recommandations (suite)	✓	✗
Ne pas demander de documents légaux d'identité lors des inscriptions.		

## Aménagement physique

Recommandations	✓	✗
Offrir des vestiaires mixtes et accessibles à tous·tes. Ces vestiaires peuvent être complémentaires à des vestiaires genrés.		
Rendre accessibles des toilettes neutres, mixtes ou individuelles.		
Assurer le bien-être et le confort de toutes et de tous dans la répartition des chambres lors des sorties en leur demandant leur avis.		

# Promotion de votre engagement

Recommandations	✓	✗
Utiliser l'écriture inclusive.		
Appliquer un code de conduite où les comportements inclusifs attendus sont mis de l'avant.		
Afficher votre soutien dans vos espaces de pratique (p. ex. drapeau, autocollant, bracelet).		
Avoir un comité qui défend les intérêts des membres de la DSPG dans votre organisation.		
Désigner une personne-ressource dans votre organisation qui est responsable de recevoir et de traiter les plaintes des membres en lien avec des situations de discrimination potentielle.		