

# G ANNEXE G

## Grille d'évaluation de l'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle

1. Procédures administratives	Établi	Planifié	Non visé
1.1 Des ressources suffisantes sont mobilisées pour assurer la formation continue du personnel à l'égard des enjeux liés aux jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
1.2 Il y a du personnel spécifiquement désigné pour promouvoir, faciliter et améliorer l'inclusion et la sécurité des jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
1.3 Une politique contre le harcèlement et la discrimination (qui mentionne explicitement les caractéristiques sexuelles, l'identité de genre, l'expression de genre, et l'orientation sexuelle) est écrite et accessible à toutes.		Responsable :	
1.4 Une politique de confidentialité (qui mentionne explicitement les caractéristiques sexuelles, l'identité de genre et l'orientation sexuelle) est écrite et accessible à toutes.		Responsable :	
1.5 Il y a des procédures écrites et accessibles à toutes concernant la façon appropriée d'émettre une plainte et de la traiter lors de violation des politiques de confidentialité et des politiques contre le harcèlement et la discrimination.		Responsable :	
1.6 Les documents administratifs (formulaires d'admission, d'embauche, de collecte de données, etc.) sont inclusif de la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.		Responsable :	
1.7 Un langage inclusif et non genré est utilisé dans toute communication ou matériel liés à la promotion des programmes et des services (site Internet, réseaux sociaux, publicités, brochures, communiqués de presses, rapports annuels, etc.).		Responsable :	
1.8 Les politiques et procédures des ressources humaines reconnaissent les partenaires de même sexe et leur famille, ce qui leurs donne un accès égal aux services et aux dispositions.		Responsable :	
Notes :			

2. Environnement bienveillant	Établi	Planifié	Non visé
2.1 Il y a des documents et du matériel de soutien qui concernent les enjeux LGBTQIA2S (comme des dépliants, livres, films, magazines, liste de ressources) de disponibles dans les espaces communs ou sur demande.		Responsable :	
2.2 La politique contre le harcèlement et la discrimination est affichée et visible dans les espaces communs et le bureau du personnel démontrant que les personnes LGBTQIA2S sont respectées et protégées.		Responsable :	
2.3 Il y a des signes visuels d'ouverture à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle (symboles, affiches, drapeaux des communautés LGBTQIA2S, etc.) dans l'entrée et dans le bureau d'accueil démontrant que les personnes LGBTQIA2S sont les bienvenues.		Responsable :	

2.4 Au moins une salle de bain individuelle et une douche privée sont disponibles pour toutes dans l'organisme.		Responsable :	
2.5 Au moins une chambre individuelle est disponible pour toutes dans l'organisme.		Responsable :	
2.6 Le matériel d'hygiène et de protection sexuelle disponible est adapté aux jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
Notes :			

<b>3. Accueil et processus d'admission</b>	<b>Établi</b>	<b>Planifié</b>	<b>Non visé</b>
3.1 Le personnel informe les jeunes de la façon dont les renseignements personnels concernant le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle sont utilisés, stockés sécuritairement et gardés confidentiels.		Responsable :	
3.2 Le personnel informe les jeunes de la politique contre le harcèlement et la discrimination ainsi que des procédures pour porter plainte.		Responsable :	
3.3 Le personnel est à l'aise d'utiliser un langage inclusif et non genré, ainsi qu'une terminologie appropriée à la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle.		Responsable :	
3.4 Le personnel utilise un formulaire d'admission qui permet de prendre des informations concernant le nom et les pronoms utilisés, le corps sexué, l'identité de genre et l'orientation sexuelle.		Responsable :	
3.5 Lors de la divulgation d'un statut LGBTQIA2S, le personnel s'informe auprès des jeunes de leurs besoins particuliers et de leurs préoccupations concernant la confidentialité de leur statut.		Responsable :	
3.6 Lors de la divulgation d'un statut LGBTQIA2S, le personnel aborde les préoccupations de sécurité et autorise les jeunes à utiliser les chambres à coucher, les toilettes et les douches dans lesquelles ils se sentent le plus à l'aise et en sécurité, et ce, quel que soit leur genre auquel ils s'identifient ou celui qu'on leur a assigné à la naissance.		Responsable :	
Notes :			

<b>4. Consultation de la communauté LGBTQIA2S, engagement et promotion</b>	<b>Établi</b>	<b>Planifié</b>	<b>Non visé</b>
4.1 Il y a consultation des personnes LGBTQIA2S (employé.e.s, jeunes, organismes, communautés) dans la planification, le développement et les comptes-rendus de l'organisme et de ses services.		Responsable :	
4.2 L'organisme et son personnel ont des relations avec au moins un organisme LGBTQIA2S reconnu et accessible aux jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
4.3 L'organisme fait lui-même la promotion de ses services auprès des personnes LGBTQIA2S.		Responsable :	
4.4 L'organisme reconnaît et souligne les événements, combats, célébrations et dates importantes des communautés LGBTQIA2S.		Responsable :	

4.5 L'organisme participe aux associations professionnelles, réseaux et autres forums LGBTQIA2S afin de rester à jour quant aux services offerts aux personnes LGBTQIA2S.		Responsable :	
4.6 L'organisme possède, et garde à jour, une liste de ressources spécifiques ou adaptées pour les jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
Notes :			

<b>5. Connaissances, attitudes et habiletés du personnel</b>	<b>Établi</b>	<b>Planifié</b>	<b>Non visé</b>
5.1 Le personnel reçoit sur une base régulière (au moins deux fois par année) de la formation sur les enjeux concernant la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle pour s'assurer que les pratiques sont respectueuses pour les personnes LGBTQIA2S et adaptées à elles.		Responsable :	
5.2 Le personnel sait comment soutenir, outiller et informer les jeunes LGBTQIA2S dans leur processus d'acceptation et/ou de transition.		Responsable :	
5.3 Le personnel utilise adéquatement le prénom et les pronoms que les jeunes trans, queer, non binaires et bispirituel.le.s utilisent pour s'identifier.		Responsable :	
5.4 Le personnel se sent capable de défendre avec confiance les droits des personnes LGBTQIA2S et de répondre à la discrimination ou tous préjudices auxquels les personnes LGBTQIA2S peuvent être confrontées (soit de la part des membres du personnel, des jeunes ou du public en général).		Responsable :	
5.5 Le personnel démontre aux jeunes qu'ils peuvent aborder des sujets tels que les variations du corps sexué, l'identité de genre, l'expression de genre et l'orientation sexuelle.		Responsable :	
5.6 Le personnel crée des occasions de sensibilisation sur la diversité liée au corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle pour combattre les préjugés négatifs envers les jeunes LGBTQIA2S.		Responsable :	
5.7 Le personnel s'informe auprès des jeunes LGBTQIA2S pour connaître la meilleure façon de les éduquer et de les renseigner quant aux variations du corps sexué, au genre et à l'orientation sexuelle, ou toute autre attention particulière à avoir lorsque le sujet des relations intimes et des pratiques sexuelles est abordé.		Responsable :	
5.8 Le personnel est en mesure d'identifier les différentes formes de harcèlement et de discrimination LGBTQIA2S.		Responsable :	
Notes :			