



GUIDE DE PRATIQUES EXEMPLAIRES

SOUTENIR LES MEMBRES DU PERSONNEL TRANS

Pour favoriser l'inclusion des personnes trans

Partenaires



Établi au sein de l'École de gestion Ted Rogers de l'Université métropolitaine de Toronto (TMU), le Diversity Institute (DI) compte une équipe de recherche de plus de 50 personnes réparties dans 10 pôles régionaux au Canada. Il collabore avec plus de 200 partenaires ainsi qu'avec un réseau mondial de spécialistes. Le DI mène des recherches sur les tendances en matière de compétences et d'emploi, l'adoption des technologies, les écosystèmes inclusifs — en mettant l'accent sur les petites et moyennes entreprises (PME) et l'entrepreneuriat — ainsi que sur la conception et l'évaluation de projets pilotes connexes en matière d'innovation. Notre approche, axée sur l'action et fondée sur des données probantes, fait progresser les connaissances sur les obstacles complexes auxquels se heurtent les Autochtones et les groupes visés par des mesures d'équité, éclaire les politiques et les pratiques afin de favoriser le changement et produit des résultats concrets.

Le DI dirige les activités de recherche du Centre des Compétences futures (CCF), un consortium qui réunit l'Université métropolitaine de Toronto, Signal49 Research et Blueprint. Il mène des recherches sur l'adoption responsable de l'intelligence artificielle (IA), au Canada comme à l'échelle internationale, afin d'éclairer les politiques, les stratégies et les programmes. Dans le cadre de son engagement à faire progresser l'innovation inclusive et l'entrepreneuriat, le DI a fondé le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) et l'Inclusive Innovation and Entrepreneurship Network (IIE-Net). Il propose également divers programmes de formation et services-conseils.



Le Centre des Compétences futures (CCF) s'appuie sur un réseau pancanadien de plus de 5 000 partenaires déterminés à relever les défis les plus pressants du marché du travail au Canada. Bien plus qu'un simple bailleur de fonds, nous participons activement à chacun des projets que nous soutenons. Nous attendons davantage de nos partenaires — en accordant la priorité à la collaboration, à la mise en commun des apprentissages et à l'ouverture — afin de favoriser des relations durables et de permettre la mise en œuvre des approches ambitieuses nécessaires pour susciter de véritables changements.

Le Centre des Compétences futures fonctionne sous la forme d'un consortium réunissant l'Université métropolitaine de Toronto, notamment le Diversity Institute et Magnet, Signal49 Research et Blueprint. Nous sommes financés par le Programme de compétences futures du gouvernement du Canada.

Partenaires



Terra Firma Transition Consulting est un partenaire spécialisé en équité, diversité et inclusion (EDI) qui aide les organisations à instaurer une transformation culturelle durable, conçue pour perdurer. S'appuyant sur la compassion, des pratiques éclairées par des données probantes et une expertise approfondie en matière de sécurité psychologique, Terra Firma aide les organisations à mieux comprendre et à surmonter les défis particuliers auxquels se heurtent les groupes visés par des mesures d'équité, notamment la sous-représentation, les microagressions, les préjugés inconscients et les pressions les incitant à dissimuler leur identité.



La Chambre de commerce queer du Canada (CQCC) est le principal organisme canadien de défense des intérêts des entreprises détenues par des personnes queers et des entrepreneurs 2ELGBTQI+. Grâce au réseautage, à l'éducation et à la défense des intérêts, la CQCC veille à ce que les entreprises queers prospèrent et continuent de contribuer à une économie canadienne plus forte et plus inclusive. Elle mène ce travail au moyen de programmes et de certifications en matière de diversité des fournisseurs, de possibilités de commerce international et de programmes de mentorat pour les entrepreneurs. Notre mission consiste à favoriser la croissance de la communauté entrepreneuriale 2ELGBTQI+ grâce à la défense des intérêts, à l'éducation, au renforcement des capacités et à la création de liens, en partenariat avec des alliés qui partagent notre vision d'une économie canadienne plus inclusive.

Bailleur de fonds

Le Centre des Compétences futures – Future Skills Centre est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du Programme des compétences futures.

Les opinions et interprétations figurant dans cette publication sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

Financée par le Programme du
Centre des compétences futures
du gouvernement du Canada

Canada

Auteurs

Wendy Cukier, Ph. D.

Fondatrice et directrice
académique

*Diversity Institute,
École de gestion Ted Rogers*

Professeure

*d'entrepreneuriat et de stratégie,
Université métropolitaine de Toronto*

Lindsay Coppens, Ph. D.

Associée principale de recherche
Diversity Institute

Katlynn Sverko

Directrice, Recherche –
Projets spéciaux

Diversity Institute

Personnes ayant contribué

Kiersten Mohr

Fondatrice

Terra Firma Transition Consulting

Darrell Schuurman

Chef de la direction

*Chambre de commerce
queer du Canada*

Joey Chong

Gestionnaire de programme

Diversity Institute

Abigail Willie

Adjointe de projet

Diversity Institute

Date de publication

Juillet 2026

COMMENT UTILISER CE GUIDE

Une trousse d'outils pratique — et non une directive.

Le Diversity Institute (DI) a élaboré la présente boîte à outils, qui présente plus de 100 exemples de politiques et pratiques exemplaires adoptées par des organisations établies au Canada pour favoriser l'inclusion des personnes trans.

Cette boîte à outils accorde la priorité aux données probantes portant précisément sur les personnes trans au Canada. Toutefois, les données désagrégées demeurent limitées. De nombreux rapports et ensembles de données publiques portent sur les communautés LGBTQ2S+ dans leur ensemble, sans distinguer les expériences des personnes trans, non binaires et membres de la diversité de genre. Ce manque de données désagrégées peut occulter les réalités qui leur sont propres, ce qui complique la mise en évidence des inégalités ainsi que l'élaboration de politiques et de pratiques ciblées. Par conséquent, cette boîte à outils s'appuie sur des données propres aux personnes trans lorsqu'elles sont disponibles. En l'absence de telles données, elle se fonde sur des recherches portant sur les communautés LGBTQ2S+ qui fournissent des renseignements pertinents sur les pratiques inclusives en milieu de travail.

À partir de la page 2, la boîte à outils présente des définitions et des recherches sur les communautés queer et trans au Canada. Elle explique également pourquoi l'inclusion des personnes trans peut être avantageuse pour les organisations, notamment sur le plan financier.

Les exemples de pratiques exemplaires présentés dans la boîte à outils à partir de la page 33 sont regroupés selon différentes fonctions organisationnelles, notamment la gouvernance, le leadership et la stratégie, les processus en matière de ressources humaines, les valeurs et la culture, la mesure de l'EDI et son suivi, la diversité dans la chaîne de valeur, ainsi que le rayonnement et l'élargissement du bassin. Ils peuvent servir de référence et être adaptés selon une approche tenant compte des traumatismes afin de répondre aux besoins propres à votre organisation.

Table des matières

<u>Contexte</u>	<u>1</u>
<u>Pratiques prometteuses</u>	<u>14</u>
<u>Conclusion</u>	<u>55</u>
<u>Références</u>	<u>56</u>

SECTION 01

Contexte

Pourquoi l'inclusion des personnes trans est-elle si importante aujourd'hui — les données probantes, les obstacles et les arguments d'affaires.

100 815

Canadiennes et Canadiens s'identifiant comme trans ou non binaires en 2025 (0,33 %).

2,8×

augmentation des crimes haineux motivés par le sexe et le genre entre 2020 et 2024 (de 49 à 139).

72 %

des travailleuses et travailleurs de diverses identités de genre déclarent avoir subi de la discrimination en milieu de travail (Egale, 2022).

Le Canada a été le premier pays à recueillir et à publier des données sur les identités trans et non binaires au moyen de questions obligatoires dans le recensement — un engagement renforcé par la Charte canadienne des droits et libertés et la législation en matière de droits de la personne.

Contexte

LES CRIMES HAINEUX SONT EN HAUSSE

258 → 658

motivés par l'orientation sexuelle, 2020–2024

49 → 139

motivés par le sexe et le genre, 2020–2024

DE QUI PARLE-T-ON

100 815

Canadiens s'identifiant comme trans ou non binaires en 2025

- En 2025, environ 100 815 personnes au Canada, soit 0,33 p. cent de la population, se sont identifiées comme trans ou non binaires. Ce nombre comprenait 59 460 personnes trans, soit 0,19 p. cent de la population, et 41 355 personnes non binaires, soit 0,14 p. cent de la population¹.
- Dans un contexte politique et social de plus en plus polarisé en ce qui concerne les droits et la protection des personnes trans, il est devenu d'autant plus important pour les organisations de faire progresser leur inclusion. Le Canada maintient un engagement ferme envers les communautés queer et trans au moyen de plans d'action, d'initiatives et de lois à l'échelle fédérale². Il a notamment été le premier pays à recueillir et à publier des données sur les identités trans et non binaires au moyen de questions obligatoires dans le recensement.
- Malgré le recul observé à l'échelle mondiale, l'engagement du Canada en faveur de l'inclusion des personnes trans demeure ferme, soutenu par la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que par les lois sur les droits de la personne. Les données probantes confirment les obstacles bien réels auxquels les personnes trans se heurtent en milieu de travail, ainsi que les problèmes plus généraux liés aux crimes haineux et au harcèlement.
- Les conséquences de la dysphorie de genre, qui survient lorsque l'identité de genre d'une personne (p. ex. homme ou femme) ne correspond pas au sexe qui lui a été assigné à la naissance (p. ex. masculin ou féminin), sont importantes. Cette détresse est souvent aggravée par la stigmatisation et la discrimination que subissent les personnes trans lorsqu'elles décident d'entreprendre une transition afin d'harmoniser leur sexe et leur genre. Bien que les taux de discrimination, de violence et de crimes haineux visant les communautés queer soient élevés, ils le sont encore davantage chez les personnes trans. Entre 2020 et 2024, le nombre de crimes haineux déclarés par la police et motivés par l'orientation sexuelle, ainsi que par le sexe et le genre, a augmenté

de façon marquée. Les incidents motivés par l'orientation sexuelle sont passés de 258 à 658, tandis que ceux motivés par le sexe et le genre sont passés de 49 à 139³. Toutefois, les recherches indiquent que les crimes haineux pourraient être sous-déclarés. Dans le cadre de sa campagne Pride Unravelled, Egale Canada a recensé plus de 6 400 menaces et attaques survenues au cours des trois premiers mois de 2023 qui n'avaient pas été signalées⁴.

Les droits des personnes trans sont des droits de la personne

« L'une des forces du Canada réside dans le fait que les gens peuvent être qui ils veulent être et aimer qui ils veulent aimer. Le gouvernement fédéral — nous sommes les défenseurs de ces droits[.] Malheureusement, partout dans le monde, un mouvement de recul s'oppose aux progrès qui ont été réalisés. Dans ce contexte, le Canada défendra toujours les personnes vulnérables et les [...] droits qui nous sont chers. Nous pouvons être fiers du chemin parcouru, mais nous devons également reconnaître qu'il reste encore beaucoup à faire »⁵.

– Mark Carney, premier ministre actuel du Canada, lors de la cérémonie de lever du drapeau soulignant le Mois de la Fierté

« Le Canada devient un peu plus fort chaque jour où nous choisissons d'accepter et de célébrer qui nous sommes, dans toute notre singularité. Nous formons un pays diversifié, enrichi par le vécu, les expériences et les contributions des personnes LGBTQ2S+. Célébrons toutes les communautés qui font du Canada un pays aussi diversifié et travaillons ensemble, avec fierté, à bâtir un avenir meilleur »⁶.

– Justin Trudeau, ancien premier ministre du Canada, au sujet du Plan d'action LGBTQ2S+

Qu'est-ce que l'équité, la diversité et l'inclusion?

S'appuyant sur les principes de l'EDI, l'inclusion des personnes trans exige des mesures délibérées afin que les personnes queer et trans soient non seulement représentées, mais qu'elles aient aussi un accès équitable aux possibilités.

La diversité

désigne les différences sur le plan des caractéristiques, des expériences et des points de vue, notamment en fonction de la race, du lieu d'origine, de la religion, du statut d'immigration, de l'origine ethnique, des capacités, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre et de l'âge^{7, 8}.

L'équité

renvoie à l'impartialité, à l'équité et à la justice pour toutes les personnes. Elle tient compte des inégalités systémiques afin que chaque personne dispose des ressources et de l'accès dont elle a besoin pour bénéficier de possibilités et de résultats équitables^{9, 10, 11}.

L'inclusion

désigne un processus actif et intentionnel visant à lutter contre les inégalités et à créer des milieux accueillants qui favorisent la participation des personnes dans toute la diversité et l'intersectionnalité de leurs identités, valorisent les points de vue uniques et assurent un accès équitable aux possibilités^{12, 13, 14}.

Qu'est-ce que l'autochtonité et l'inclusion des personnes trans?

L'autochtonité

renvoie au fait d'être Autochtone. Dans la pratique, cette notion est toutefois plus complexe, puisqu'elle englobe l'authenticité, le sentiment d'appartenance et le lien avec le territoire, ainsi que des visions du monde, des savoirs et des expériences vécues qui sont propres aux peuples autochtones^{15, 16}. Les peuples autochtones au Canada sont des nations souveraines titulaires de droits inhérents¹⁷. Par conséquent, l'autochtonité constitue un statut juridique et inhérent unique qui dépasse le cadre habituel de la diversité¹⁸.

L'inclusion des personnes trans

désigne le fait de créer activement et délibérément des milieux où les personnes queer et trans se sentent davantage en sécurité, valorisées et respectées^{19, 20}.

Intersectionnalité

L'intersectionnalité est un prisme qui permet de reconnaître le chevauchement (ou l'intersection) des identités sociales, ainsi que les effets cumulatifs de la discrimination, des privilèges et des rapports de pouvoir.

Par exemple, une femme trans racisée vit des expériences et se heurte à des obstacles particuliers liés à son identité de genre, à son orientation sexuelle et à sa race, qui diffèrent de ceux associés au fait d'être uniquement racisée ou trans.

Les obstacles intersectionnels sont fréquemment observés en milieu de travail.

Selon l'enquête Trans PULSE Canada (2019) (n = 2 873), les personnes trans et non binaires racisées étaient beaucoup plus susceptibles que leurs pairs trans non racisés de subir de la violence physique (23 p. cent contre 15 p. cent) et des agressions sexuelles (32 p. cent contre 25 p. cent)²¹.

Terminologie LGBTQ2S+ : une approche favorisant l'inclusion des personnes trans

LGBTQ2S+	Acronyme qui désigne les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queer et bispirituelles, ainsi que les personnes intersexes et les autres membres de la diversité sexuelle et de genre. Le signe « + » représente l'ensemble, sans restriction, des orientations sexuelles et des identités de genre. Le terme générique queer englobe une grande diversité d'identités, dont les expériences et l'histoire peuvent être très différentes ²² .
Genre et sexe	Le genre englobe à la fois la façon dont une personne s'identifie intérieurement et la manière dont elle exprime son identité. Il peut différer du sexe qui lui a été assigné à la naissance et de celui qui figure sur ses documents juridiques, et peut évoluer au fil du temps ²³ .
Queer	Utilisé à l'origine comme une insulte visant les communautés LGBTQ2S+, ce terme générique a été réapproprié par de nombreuses personnes, qui l'emploient de manière inclusive pour se décrire et pour englober le vaste éventail d'identités qui ne sont pas représentées dans l'acronyme LGBTQ2S+ ²⁴ .
Personne issue de la diversité de genre	Terme qui désigne une personne dont l'identité de genre se situe en dehors de la conception binaire traditionnelle selon laquelle une personne est une femme ou un homme ²⁵ .
Personne transgenre (trans)	Personne dont l'identité de genre diffère du sexe qui lui a été assigné à la naissance ²⁶ .
Personne non binaire	Personne dont l'identité de genre ne correspond pas à la conception binaire traditionnelle selon laquelle une personne est une femme ou un homme. Une personne non binaire peut ne s'identifier ni comme un homme ni comme une femme, s'identifier aux deux genres ou se situer à tout autre point du spectre des identités de genre ²⁷ .
Personne bispirituelle (2S)	Terme pancanadien propre aux peuples autochtones qu'utilisent certaines personnes autochtones pour décrire des identités, des rôles et des responsabilités qui se situent en dehors des conceptions traditionnelles ou coloniales du genre et de l'orientation sexuelle. La bispiritualité est profondément liée à l'expression culturelle, à la langue, aux traditions et aux cérémonies, et comporte souvent des responsabilités liées au bien-être et à la communauté ^{28, 29} .
Indigiqueer (Indigequeer)	Terme créé par Theo Jean Cuthand en 2004 pour le programme consacré aux personnes autochtones et bispirituelles du Vancouver Queer Film Festival. Il reconnaît que les personnes autochtones LGBTQ2S+ ne s'identifient pas toutes comme bispirituelles ³⁰ .
Personne cisgenre (cis)	Personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance ³¹ .

Personne intersexe	Terme générique désignant une personne dont les caractéristiques sexuelles présentent des variations qui ne correspondent pas aux catégories habituellement associées au sexe masculin ou féminin ³² .
Personne au genre fluide	Personne dont l'identité de genre varie au fil du temps et peut comprendre des identités de genre masculines, féminines et non binaires ³³ .

Résultats relatifs à l'éducation et à l'emploi des personnes trans au Canada

- À partir des données du Recensement de 2021, Rauh et coll. (2025) ont constaté ce qui suit³⁴ :

Les personnes non binaires étaient plus susceptibles de détenir un baccalauréat

ou un diplôme de niveau supérieur (38,8 p. cent) que les hommes cisgenres (25,2 p. cent) et les femmes cisgenres (29,2 p. cent). La situation était toutefois inverse chez les personnes trans, puisque 22,6 p. cent des hommes trans et 23,8 p. cent des femmes trans détenaient un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur.

Tableau 1 . Niveau de scolarité selon l'identité de genre

	Hommes cisgenres (p. cent)	Femmes cisgenres (p. cent)	Hommes trans (p. cent)	Femmes trans (p. cent)	Personnes nonbinaires (p. cent)
Baccalauréat ou diplôme de niveau supérieur	25,2	29,2	22,6	23,8	38,8
Diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'une université, inférieur au baccalauréat	19,7	25,6	18,2	22,0	20,0
Certificat ou diplôme de métier	13,0	5,6	9,7	6,3	6,4
Diplôme d'études secondaires ou niveau inférieur	42,1	39,6	49,5	47,9	34,8

- Les jeunes personnes non binaires et trans âgées de 20 à 29 ans étaient plus susceptibles de n'être ni aux études, ni en emploi, ni en formation (NEET) : c'était le cas de 24,1 p. cent des hommes trans, de 30,8 p. cent des femmes trans et de 22,4 p. cent des personnes non binaires, comparativement à 16,8 p. cent des

hommes cisgenres et à 16,7 p. cent des femmesvcisgenres.

- Malgré des niveaux de scolarité plus élevés, les personnes queer et trans demeuraient moins susceptibles que les hommes cisgenres d'occuper un emploi à temps plein toute l'année en 2021. Après

prise en compte de l'âge, les femmes trans présentaient les écarts les plus importants : 25,7 p. cent occupaient un emploi à temps plein toute l'année et

45,3 p. cent n'occupaient aucun emploi, comparativement à 40,3 p. cent et à 31,4 p. cent, respectivement, chez les hommes cisgenres³⁵.

Tableau 2 . Résultats relatifs à l'emploi selon l'identité de genre, 2021

	Hommes cisgenres (p. cent)	Femmes cisgenres (p. cent)	Hommes trans (p. cent)	Femmes trans (p. cent)	Personnes non binaires (p. cent)
Travail à temps plein toute l'année	40,3	30,8	30,5	25,7	31,4
Travail à temps partiel et/ou pendant une partie de l'année	28,3	30,5	29,6	29	36,7
N'ont pas travaillé	31,4	38,7	39,9	45,3	31,9
Travail autonome	12	10	11,2	10,8	16,7

- Les personnes non binaires et trans sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois moins bien rémunérés, notamment dans les secteurs de la vente et des services, ainsi que des arts, de la culture, des sports et des loisirs. Par exemple, la proportion de personnes travaillant dans la vente et les services était la plus élevée chez les femmes transgenres (29,1 p. cent) et la plus faible chez les hommes cisgenres (20,2 p. cent)³⁶.

Obstacles à l'auto-identification en milieu de travail.

Malgré une sensibilisation accrue et les efforts déployés pour favoriser l'inclusion des personnes trans, les membres du personnel trans et non binaires hésitent encore à s'auto-identifier en milieu de travail en raison de leurs préoccupations liées à la discrimination, aux représailles, à la protection de la vie privée et

à d'autres conséquences négatives^{37, 38}. Voici certains de ces obstacles :

- **Crainte de la discrimination et de perdre son emploi :** Les membres du personnel trans et non binaires peuvent avoir recours à des « stratégies de communication visant à dissimuler leur identité », en évaluant les avantages du dévoilement par rapport aux risques de discrimination et de perte d'emploi. Une étude d'Egale a révélé que de nombreuses personnes participantes avaient choisi de dévoiler leur identité trans de manière indirecte (p. ex. en modifiant leurs pronoms dans leur signature de courriel)³⁹.
- **Milieus de travail hostiles et crainte de représailles :** Les membres du personnel trans et non binaires peuvent choisir de ne pas s'auto-identifier au travail afin d'éviter la discrimination, le harcèlement verbal et les représailles⁴⁰. Toutefois, les recherches

montrent que le processus décisionnel entourant le dévoilement de son identité peut avoir des conséquences négatives, notamment l'épuisement émotionnel, l'exclusion sociale et un roulement important du personnel^{41, 42, 43}.

- **Préoccupations liées à la protection de la vie privée et à la sécurité des données :** Les membres du personnel peuvent craindre que des renseignements sensibles, comme leur identité de genre, leur expression de genre ou leur orientation sexuelle, soient consultés sans autorisation ou traités de manière inadéquate, ce qui pourrait entraîner des répercussions négatives sur leur carrière⁴⁴.

Les processus organisationnels peuvent favoriser le dévoilement. Toutes les formes de diversité ne sont pas visibles. Une culture organisationnelle ouverte et inclusive permet aux personnes de se sentir davantage en sécurité et plus à l'aise de faire connaître leur identité. Des politiques intentionnelles et des pratiques de soutien peuvent ainsi créer les conditions nécessaires à un dévoilement significatif.

Dévoilement, dissimulation et minimisation

- Les normes en matière de leadership demeurent fortement influencées par les normes cisgenres et hétérosexuelles, notamment par l'idée selon laquelle les hommes cisgenres et hétérosexuels représentent le modèle par défaut du leadership professionnel⁴⁵.
- Les personnes en situation de leadership et les membres du personnel issus des

communautés LGBTQ2S+ peuvent être confrontés à un dilemme lié au dévoilement de leur identité : (a) vivre de manière plus authentique, au risque de subir de la discrimination, ou (b) dissimuler leur identité pour éviter la discrimination, au risque de ne pas pouvoir être pleinement eux-mêmes⁴⁶.

- Les personnes en situation de leadership issues des communautés LGBTQ2S+ déclarent avoir subi de la discrimination tout au long de leur carrière en raison de l'homophobie et de la transphobie persistantes⁴⁷. La discrimination semble être une expérience courante pour certaines d'entre elles à mesure qu'elles accèdent à des postes de direction. Toutefois, elle demeure omniprésente pour certaines personnes trans, non binaires, noires et autochtones en situation de leadership issues des communautés LGBTQ2S+⁴⁸.
- Les expériences de discrimination peuvent ralentir la progression de carrière et amener certaines personnes à accepter un poste de niveau équivalent ou inférieur afin de quitter un milieu de travail où elles ne se sentent pas en sécurité⁴⁹.

Personnes trans et non binaires au sein de la haute direction et des conseils d'administration

Les données sur la représentation des communautés LGBTQ2S+ au sein de la haute direction et des conseils d'administration sont rares, et celles portant sur la représentation des personnes trans le sont encore davantage. Les données disponibles montrent que les membres de la diversité

de genre, en particulier les personnes trans, sont sous-représentés au sein des conseils d'administration et de la haute direction.

0,1 %

Une étude menée par Gender and the Economy à l'Université de Toronto a révélé qu'en 2022, seulement 0,1 p. cent (9 sur 9 396) des membres des conseils d'administration de sociétés cotées à la TSX s'identifiaient comme faisant partie des communautés LGBTQ2S+⁵⁰.

0,9 %

Une analyse de la diversité au sein des conseils d'administration des sociétés du Nasdaq et du Fortune 500 a révélé qu'en 2024, les membres des communautés LGBTQ2S+ occupaient 0,9 p. cent des sièges aux conseils d'administration des sociétés du Fortune 500 et 1,3 p. cent de ceux des sociétés du Nasdaq⁵¹.

Au Canada, les rapports sur la diversité au sein des conseils d'administration ne rendent pas compte de la représentation des communautés LGBTQ2S+ ni de celle des personnes trans. En vertu des exigences de divulgation sur la diversité prévues par la Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA), les sociétés ayant fait appel au public présentent des données sur les femmes, les Autochtones, les personnes

racisées et les personnes handicapées. Une étude d'Osler a révélé qu'un petit nombre de sociétés régies par la LCSA avaient volontairement inclus la représentation des communautés LGBTQ2S+ dans leurs cibles de diversité. Il convient toutefois de souligner qu'il n'existe actuellement aucune exigence distincte en matière de divulgation concernant les communautés LGBTQ2S+ ou les personnes trans⁵². L'étude de Candid sur la représentation des personnes trans et non binaires au sein de la haute direction des organismes sans but lucratif constitue une exception. Les données recueillies auprès de 59 550 organismes de bienfaisance publics aux États-Unis montrent qu'en 2024, 2 p. cent des membres du personnel et 1 p. cent des cadres supérieurs, des chefs de la direction et des membres des conseils d'administration s'identifiaient comme trans⁵³.

Les processus organisationnels peuvent favoriser le dévoilement. Toutes les formes de diversité ne sont pas visibles. Une culture organisationnelle ouverte et inclusive permet aux personnes de se sentir davantage en sécurité et plus à l'aise de faire connaître leur identité. Des politiques intentionnelles et des pratiques de soutien peuvent ainsi créer les conditions nécessaires à un dévoilement significatif.

L'argumentaire économique en faveur de l'inclusion des personnes trans

Les inégalités persistent au sein des communautés trans, notamment en matière de chômage, de discrimination, de violence et de harcèlement. Si les raisons morales de faire progresser l'inclusion des personnes

trans sont évidentes, il existe également des arguments d'ordre économique. D'un point de vue commercial, l'inclusion des personnes trans permet aux organisations :

- d'élargir le bassin de talents et de combler les pénuries de compétences;
- de répondre aux besoins de communautés de plus en plus diversifiées et d'obtenir l'appui de communautés, de partenaires et de parties prenantes issus de la diversité;
- de favoriser l'innovation, la créativité et la diversité de pensée;
- de réduire les coûts juridiques et réputationnels;
- d'accroître la satisfaction du personnel et de réduire le roulement du personnel.

Préférences des investisseurs et des consommateurs issus de la diversité

Il est important de tenir compte de l'inclusion des personnes trans lors de la conception de nouveaux produits et de l'élaboration des stratégies de marketing afin d'aider les organisations à répondre à l'évolution des besoins d'une clientèle diversifiée.

- L'évolution de la population entraîne des changements dans le pouvoir d'achat des consommateurs. En 2021, les personnes trans représentaient environ 0,2 p. cent de la population canadienne âgée de 15 ans et plus. Cette proportion était plus élevée chez les jeunes, les personnes trans représentant environ 0,3 p. cent des personnes âgées de 15 à 34 ans, comparativement à 0,1 p. cent de celles âgées de 35 ans et plus⁵⁴.



- Le pouvoir d'achat des communautés LGBTQ2S+ est estimé à plus de 3 billions de dollars américains. Les recherches montrent également que, comparativement aux publicités génériques, les publicités inclusives à l'égard des communautés LGBTQ2S+ contribuent à positionner les marques comme progressistes et à renforcer la fidélité de la clientèle⁵⁵.
- Au Canada, les valeurs sociales et la confiance transforment les attentes à l'égard des marques. Selon un sondage d'Amazon Ads (n = 800), 82 p. cent des personnes interrogées au Canada ont indiqué qu'elles étaient plus susceptibles d'acheter auprès de marques dont les valeurs sociales et personnelles correspondent aux leurs⁵⁶.

La diversité et l'inclusion stimulent l'innovation

Les recherches montrent que l'inclusion des personnes trans favorise l'innovation :

- Selon un sondage mené en 2024 par Deloitte et Fast Company auprès de



plus de 200 entreprises parmi les plus innovantes au monde, la majorité d'entre elles (83 p. cent) recrutent activement des personnes aux points de vue diversifiés, puisque cette diversité favorise une réflexion non conventionnelle (56 p. cent)⁵⁷.

- Les recherches montrent que les équipes diversifiées obtiennent de meilleurs résultats, notamment une hausse des revenus, une meilleure capacité à résoudre les problèmes et des solutions plus innovantes^{58, 59}.
- Une récente étude menée aux États-Unis a révélé que les organisations qui adoptent des pratiques favorisant l'inclusion des personnes trans, notamment des politiques progressistes à l'égard des communautés LGBTQ2S+, affichent un niveau d'innovation plus élevé et déposent davantage de brevets⁶⁰.
- L'inclusion des personnes trans doit être prise en compte dans la conception inclusive afin d'éliminer les présupposés binaires liés au genre. Par exemple, les logiciels de reconnaissance faciale et l'intelligence artificielle classent souvent

incorrectement les personnes trans et non binaires et perpétuent la discrimination à leur égard^{61, 62}.

Satisfaction et rétention du personnel

Faire progresser l'inclusion des personnes trans au sein des organisations contribue à la satisfaction et à la rétention du personnel.

- Lorsque les personnes se sentent valorisées, elles souhaitent rester au sein de l'organisation, être productives, donner le meilleur d'elles-mêmes et contribuer à la croissance de l'entreprise. Toutefois, les membres du personnel transgenres sont souvent confrontés à une discrimination généralisée en milieu de travail, ce qui affaiblit leur sentiment d'appartenance^{63, 64}.
- Un sondage mené par Environics et le Diversity Institute (DI) sur le recul de l'EDI (n = 5 603) a révélé que 59 p. cent des membres du personnel issus des communautés LGBTQ2S+ considéraient les efforts en matière d'EDI comme une « bonne chose », comparativement à 54 p. cent de l'ensemble des membres du personnel au Canada. De plus, 55 p. cent des personnes répondantes qui s'identifiaient comme membres des communautés LGBTQ2S+ ont indiqué que l'EDI leur avait été bénéfique sur le plan des possibilités d'emploi⁶⁵.
- Selon les résultats d'un sondage mené par Egale en 2022 (n = 555), 72 p. cent des personnes répondantes issues de la diversité de genre avaient subi de la discrimination en milieu de travail et 49 p. cent avaient quitté un emploi parce qu'elles ne s'y sentaient pas acceptées⁶⁶.

- Il est possible d'accroître la satisfaction et la fidélisation du personnel en créant des milieux de travail plus inclusifs. Par exemple, une enquête nationale australienne sur l'EDI menée en 2020 auprès de personnes trans (n = 453) a révélé qu'une exposition accrue à un langage inclusif était associée à une amélioration du bien-être des membres du personnel trans⁶⁷.

« Il faut 20 ans pour bâtir une réputation et cinq minutes pour la détruire. Si vous y réfléchissez, vous agirez différemment »⁶⁸.

– Warren Buffett

« Nous avons un milieu très diversifié et une culture très inclusive, et ce sont ces caractéristiques qui nous ont permis de traverser les périodes difficiles. La diversité a mené à une meilleure stratégie, à une meilleure gestion des risques, à des débats plus constructifs et à de meilleurs résultats »⁶⁹.

– Alan Joyce
directeur général de Qantas

Atténuer les risques

Les organisations doivent faire progresser l'inclusion des personnes trans afin de contribuer à l'atteinte d'objectifs sociétaux plus larges et de réduire les risques organisationnels.

En intégrant l'inclusion des personnes trans à leurs pratiques, les organisations peuvent :

- réduire les risques, compte tenu des atteintes considérables à la réputation que peuvent entraîner des faux pas en matière d'EDI et d'inclusion des personnes trans;
- se conformer aux lois et aux codes sur les droits de la personne (p. ex., la Loi canadienne sur les droits de la personne et les codes provinciaux), qui interdisent le harcèlement et la discrimination fondés sur le genre et l'identité de genre;
- réduire les coûts juridiques et réputationnels;
- répondre aux exigences législatives et réglementaires;
- améliorer leur capacité à contribuer aux objectifs de développement durable (ODD) et aux objectifs plus généraux de carboneutralité.

Élargir le bassin de talents

Les organisations doivent tenir compte de certaines tendances socioéconomiques afin de faire progresser l'EDI et l'inclusion des personnes trans, particulièrement lorsqu'il s'agit d'attirer les meilleurs talents.

- En 2021, un peu plus d'une personne sur dix parmi les jeunes âgés de 15 à 24 ans s'identifiait comme membre des communautés LGBTQ2S+, ce qui signifie que ces communautés représentent une part croissante de la relève sur le marché du travail⁷⁰.
- Les communautés queer et trans constituent un bassin de talents inexploité, caractérisé à la fois par un niveau de scolarité élevé et par des obstacles systémiques persistants à l'emploi^{71, 72}.

- Selon l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes de 2019 à 2021 de Statistique Canada (2024), une proportion plus élevée de personnes âgées de 25 à 64 ans issues des communautés LGBTQ2S+ détenait un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur, comparativement aux personnes non LGBTQ2S+ (40,3 p. cent contre 33,7 p. cent). Malgré cela, une proportion plus

importante de personnes issues des communautés LGBTQ2S+ se situait dans le quintile inférieur de revenu personnel, comparativement aux personnes non LGBTQ2S+ (18,4 p. cent contre 13,5 p. cent)⁷³.

- Les jeunes sont de plus en plus attirés par les entreprises qui reflètent leurs valeurs⁷⁴.



SECTION 02

Pratiques prometteuses

Plus de 100 pratiques exemplaires d'organisations canadiennes, regroupées selon les six catégories de l'Outil de diagnostic de la diversité.

1. Gouvernance, leadership et stratégie

2. Processus en matière de ressources humaines

3. Valeurs et culture

4. La mesure de l'EDI et son suivi

5. Diversité dans la chaîne de valeur

6. Rayonnement et élargissement du bassin

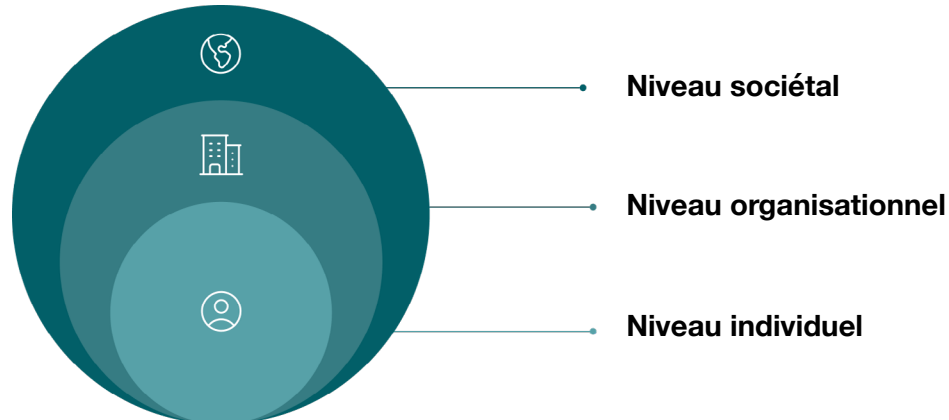
Pratiques prometteuses

Plus de 100 pratiques prometteuses d'organisations canadiennes, regroupées selon les fonctions organisationnelles — une référence à adapter à votre propre contexte.

Le Diversity Institute utilise le modèle écologique critique pour analyser et comprendre des problèmes complexes, ainsi que pour proposer des solutions, en examinant les facteurs qui interviennent à plusieurs niveaux, soit à l'échelle de la société,

de l'organisation et de l'individu. Cette approche reconnaît que les inégalités vécues par les communautés trans ne découlent pas de situations individuelles, mais qu'elles sont plutôt façonnées par des systèmes sociaux et organisationnels plus vastes.

Figure 1 : Le modèle écologique critique du changement



À l'échelle de la société, les lois, les protections en matière de droits de la personne et les attitudes sociales influencent les possibilités, les droits et les expériences des personnes trans. Ces conditions générales façonnent les politiques, les pratiques et les processus organisationnels, qui ont une incidence sur l'expérience des membres du personnel. À l'échelle individuelle, elles déterminent dans quelle

mesure les personnes trans se sentent en sécurité lorsqu'elles dévoilent leur identité, ont accès aux mesures de soutien en milieu de travail, cherchent à accéder à des postes de leadership et peuvent être pleinement elles-mêmes au travail.

Ces trois niveaux sont interreliés. Les changements apportés aux lois et l'évolution des attitudes du public peuvent influencer

la prise de décisions organisationnelles et les cultures en milieu de travail, tandis que les politiques, les pratiques et les processus organisationnels peuvent atténuer ou renforcer les inégalités présentes dans la société. Ces interactions montrent qu'il est important de favoriser l'inclusion des personnes trans au moyen de mesures prises à plusieurs niveaux, qu'il s'agisse de renforcer les protections juridiques ou d'intégrer des politiques favorisant l'inclusion des personnes trans au sein des organisations.



Niveau sociétal

À l'échelle de la société, plusieurs facteurs contribuent à l'inclusion des personnes trans.

- **Politiques et protections juridiques :**
Les politiques et les lois ont une incidence sur les personnes et les organisations en définissant les droits, les responsabilités et l'accès aux services (p. ex., la reconnaissance de l'identité de genre, les soins de santé, l'immigration et les droits de la personne, etc.). Par exemple, au Canada, la Loi canadienne sur les droits de la personne⁷⁵ et les autres lois provinciales et territoriales en matière de droits de la personne (p. ex., le Code des droits de la personne de l'Ontario⁷⁶) interdisent la discrimination fondée sur l'identité de genre et l'expression de

genre, ce qui impose aux organisations l'obligation légale de créer des milieux de travail inclusifs.

- **Stéréotypes et médias :** Le discours public et la couverture médiatique façonnent directement les perceptions et les attitudes à l'égard des personnes trans⁷⁷. Les discours médiatiques négatifs perpétuent les stéréotypes et les préjugés, renforcent la stigmatisation et légitiment les politiques organisationnelles d'exclusion, tandis qu'une représentation positive favorise la reconnaissance des droits des personnes trans et renforce la compréhension, la sécurité et l'engagement des personnes alliées au sein des communautés et des milieux de travail. Afin de favoriser des perceptions positives, le Plan d'action LGBTQ2S+ du Canada a prévu un budget de 35 millions de dollars sur cinq ans pour financer des projets visant à renforcer le soutien aux communautés trans et à lutter contre les stéréotypes préjudiciables⁷⁸.
- **Discrimination et exclusion :** La discrimination et la transphobie demeurent des obstacles omniprésents et peuvent avoir une incidence sur le niveau de scolarité, l'emploi, la progression de carrière et le sentiment d'appartenance⁷⁹.

⁸⁰.



Niveau organisationnel — Élaborer une stratégie d'EDI

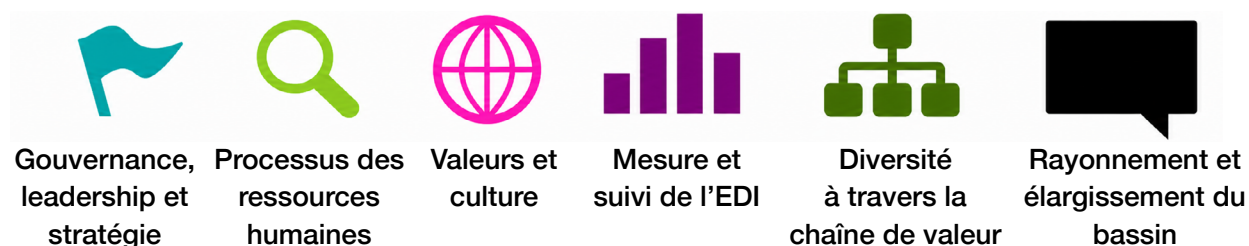
L'Outil de diagnostic de la diversité (ODD)

À l'échelle organisationnelle, le Diversity Institute (DI) utilise l'Outil de diagnostic de la diversité (ODD) comme cadre de référence pour faire progresser l'EDI au sein des organisations selon six dimensions. Cet outil peut également servir à favoriser l'inclusion des personnes trans en aidant les organisations à envisager l'adoption

de pratiques inclusives à leur égard, indépendamment du fait qu'elles comptent ou non actuellement des personnes trans parmi les membres de leur personnel. Les organisations qui offrent un milieu favorable

permettent aux membres du personnel trans de se sentir davantage en sécurité, valorisés et respectés, et donc plus à l'aise de dévoiler leur identité.

Figure 2 : Catégories de l'Outil de diagnostic de la diversité (ODD)



1. Gouvernance, leadership et stratégie

Donner le ton au sommet signifie établir des mesures et des cibles visant à accroître la représentation des personnes trans au sein des conseils d'administration et de la haute direction, ainsi que mettre en œuvre des pratiques de leadership et des stratégies organisationnelles favorisant l'inclusion des personnes trans.

2. Processus en matière de ressources humaines

Les processus en matière de ressources humaines favorisant l'inclusion des personnes trans comprennent des mesures à chaque étape du parcours d'emploi, notamment la conception des postes et le recrutement, la couverture des soins d'affirmation de genre, ainsi que les possibilités de perfectionnement professionnel et de développement du leadership.

3. Valeurs et culture

La création de milieux de travail plus sécuritaires pour les membres du personnel queer et trans nécessite des politiques, des programmes et des initiatives, comme des politiques relatives à la transition de genre, des groupes de ressources pour le personnel (GRP) et des avantages sociaux couvrant les soins d'affirmation de genre.

4. La mesure de l'EDI et son suivi

On agit sur ce que l'on mesure. Cela comprend l'établissement de points de référence et le suivi des objectifs en matière d'inclusion des personnes trans, ainsi que le recours à des questionnaires d'auto-identification volontaire et à des sondages sur l'engagement du personnel afin de mieux comprendre son expérience.

5. Diversité dans la chaîne de valeur

L'application d'une perspective favorisant l'inclusion des personnes trans aux activités organisationnelles, notamment au marketing, aux communications externes et aux politiques de service à la clientèle, permet aux organisations de mieux répondre aux besoins des communautés queer et trans.

6. Rayonnement et élargissement du bassin

L'établissement de partenariats communautaires et la mise en œuvre d'initiatives philanthropiques permettent d'améliorer les parcours vers l'emploi et les postes de leadership, tout en soutenant les communautés queer et trans.

Cette boîte à outils repose sur un examen des pratiques prometteuses en matière d'inclusion des personnes trans. Cet examen a consisté à effectuer des recherches en ligne sur des organisations canadiennes de divers secteurs et industries afin d'évaluer leur engagement à l'égard de l'inclusion des personnes trans, et, plus particulièrement, les politiques, les processus, les initiatives et les autres mesures qu'elles avaient mis en place. Plus de 100 pratiques exemplaires illustrant l'engagement

d'organisations de partout au Canada envers l'inclusion des personnes trans ont ainsi été recensées. La boîte à outils a été élaborée en collaboration avec plusieurs spécialistes et organisations possédant une expertise approfondie et une expérience vécue, notamment Terra Firma Transition Consulting, le CQCC et le Bureau de la vice-présidence à l'équité et à l'inclusion communautaire de la TMU.

Gouvernance, leadership et stratégie

Donner le ton au sommet de l'organisation — objectifs, comités et intégration de l'inclusion des personnes trans à la stratégie organisationnelle.

LE LEADERSHIP ET LA GOUVERNANCE RENVOIENT AUX MESURES QUE LES ORGANISATIONS PEUVENT PRENDRE POUR



Donner le ton au sommet et communiquer l'importance de l'EDI et de l'inclusion des personnes trans;



Tenir compte de la diversité, des pratiques de recrutement, des matrices de compétences et de la durée des mandats lors de la sélection des membres de la haute direction et des conseils d'administration, tout en déployant des efforts intentionnels pour favoriser l'accès des personnes trans et non binaires à des postes de leadership;



Créer un comité sur l'inclusion des personnes trans afin de favoriser une planification pilotée par la direction, d'assurer la responsabilisation et d'examiner les politiques et les programmes;



Intégrer l'inclusion des personnes trans aux objectifs organisationnels et à la stratégie d'entreprise.

Gouvernance, leadership et stratégie

Voici des exemples inspirés d'autres organisations canadiennes qui montrent comment tenir compte de l'inclusion des personnes trans sur les plans du leadership et de la gouvernance.

Matrice de diversité du conseil d'administration

Une matrice du conseil d'administration présente les compétences et les caractéristiques de ses membres et peut également fournir des données sur leur représentation. Les organisations peuvent l'utiliser pour visualiser la diversité de leur conseil d'administration et repérer les groupes qui pourraient y être sous-représentés. Voici quelques exemples d'organisations qui assurent le suivi de la représentation des communautés LGBTQ2S+ :

Lululemon

La matrice de diversité du conseil d'administration de Lululemon comprend une catégorie relative à l'appartenance aux communautés LGBTQ+ et, selon sa plus récente circulaire de procuration, le conseil compte un membre LGBTQ+⁸¹.

Zymeworks

La matrice de diversité du conseil d'administration de Zymeworks comprend une catégorie relative à l'appartenance aux communautés LGBTQ+ et, en 2024, le conseil comptait deux membres LGBTQ+⁸².

Engagement de la haute direction en faveur de l'inclusion des personnes trans

L'engagement de la haute direction en faveur de l'inclusion des personnes trans garantit un soutien provenant des plus hauts échelons et l'intégration de cette-ci à la stratégie organisationnelle. Les organisations peuvent prendre publiquement position ou publier des déclarations qui témoignent de l'engagement de leur haute direction envers l'inclusion des personnes transgenres.

Panthera Dental

L'une des cofondatrices et vice-présidentes de Panthera Dental est ouvertement transgenre. Elle défend l'inclusion des personnes trans et parle de son expérience en tant que dirigeante ouvertement trans afin de servir de modèle à d'autres personnes⁸³.

Le Centre de la sécurité des télécommunications Canada

a publié un message de son chef en faveur de l'inclusion des personnes trans, ainsi qu'un guide destiné aux gestionnaires et aux membres du personnel sur la manière de soutenir les membres du personnel trans⁸⁴.

Le conseil d'administration de l'Association canadienne

des sages-femmes a publié une déclaration sur l'inclusion des personnes trans et les droits de la personne : « Nous espérons et souhaitons que toutes les sages-femmes soient soutenues dans leur pratique et leur profession, sans égard à leur identité ou à leur expression de genre, et que les sages-femmes canadiennes accueillent également toutes les personnes qui font appel à leurs services et leur fournissent des soins empreints de compassion et culturellement sécuritaires, sans égard à leur identité ou à leur expression de genre »⁸⁵.

Comités sur l'inclusion des personnes trans

YWCA Halifax

Un comité sur l'inclusion des personnes trans témoigne d'un engagement provenant des plus hauts échelons de l'organisation. Les organisations dont certains membres du personnel s'identifient comme faisant partie de la communauté trans peuvent envisager de créer un tel comité, composé de représentants chargés d'examiner les programmes et les politiques et de recommander des améliorations afin de rendre l'organisation plus inclusive. En 2020, YWCA Halifax a créé un comité sur l'inclusion des personnes trans afin de renforcer ses politiques organisationnelles, notamment en offrant des formations et des ateliers, en mettant à jour ses processus d'intégration et en révisant les critères d'admissibilité aux programmes fondés sur le genre⁸⁶.

Processus en matière de ressources humaines

L'inclusion des personnes trans à chaque étape du cycle de l'emploi — de la conception des postes au développement du leadership.

À QUOI CELA RESSEMBLE EN PRATIQUE

→ Élaborer des stratégies de recrutement réfléchies et documentées qui favorisent l'inclusion des personnes candidates trans.

→ Afficher clairement son engagement envers l'inclusion dans les offres d'emploi et encourager les personnes trans et non binaires à poser leur candidature.

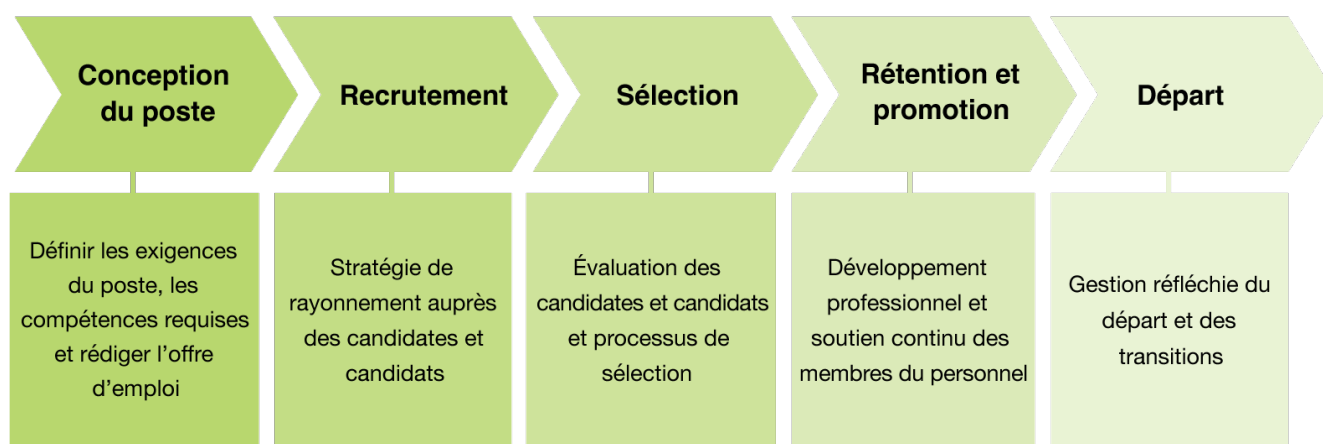
→ Offrir de la formation sur l'inclusion des personnes trans afin de favoriser une culture inclusive.

→ Offrir des possibilités de mentorat et de perfectionnement professionnel ainsi que des parcours vers des fonctions de leadership.

Processus en matière de ressources humaines

Voici des exemples inspirés d'autres organisations canadiennes qui montrent comment intégrer l'inclusion des personnes trans aux processus en matière de ressources humaines.

Figure 3 : Processus en matière de ressources humaines



Stratégies de recrutement favorisant l'inclusion des personnes trans

Une stratégie de recrutement permet de prendre en compte de façon intentionnelle l'inclusion des personnes trans afin d'élaborer et de consigner des stratégies inclusives à l'égard des personnes candidates trans. Les mécanismes possibles comprennent la création de parcours d'accès à l'emploi et l'établissement de relations avec des organismes communautaires afin de renforcer les efforts de recrutement.

La fonction publique de la Colombie-Britannique

offre un programme de stages axé sur l'équité destiné aux membres des communautés LGBTQ2S+⁸⁷.

Vancity

a lancé un programme de développement des talents visant à accroître l'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement professionnel pour les personnes autochtones, noires et trans⁸⁸.

Inclusion des personnes trans dans les offres d'emploi

Les organisations devraient envisager d'ajouter des énoncés indiquant aux personnes candidates qu'elles favorisent l'inclusion des personnes trans et les encourageant à postuler.

La Fondation canadienne des femmes

indique sur sa page Carrières que ses pratiques d'embauche incluent les personnes de toutes les identités de genre et orientations sexuelles, notamment les femmes, les filles, les personnes trans, bispirituelles, de genre queer, non binaires et LGBTQ2S+⁸⁹.

PurposeMed

Dans ses offres d'emploi, PurposeMed encourage les membres des communautés marginalisées à postuler, en mentionnant explicitement les personnes trans et non binaires⁹⁰.

Le Service de police de Toronto

Sur sa page Carrières, le Service de police de Toronto encourage les membres des communautés diversifiées à postuler, notamment ceux des communautés LGBTQ2S+, et présente le témoignage d'un homme trans⁹¹.

Formation sur l'inclusion des personnes trans

Les organisations peuvent offrir aux membres du personnel des possibilités de formation sur l'inclusion des personnes trans afin de favoriser une culture organisationnelle inclusive.

Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.

offre aux membres de son personnel une formation en ligne sur demande portant sur la diversité de genre, offerte par TransFocus Consulting, ainsi qu'une collection de livres imprimés traitant notamment du rôle des personnes alliées, de la culture inclusive, des identités queer et trans et de la compréhension des enjeux liés au genre⁹².

Sage Canada

un fournisseur de services de ressources humaines et de comptabilité destinés aux petites et moyennes entreprises, collabore avec Trans in the City afin d'apprendre à créer des cultures inclusives qui soutiennent les membres du personnel trans et non binaires⁹³.

Le Service canadien du renseignement de sécurité

a mis en place des activités d'apprentissage obligatoires pour l'ensemble de son personnel, notamment la formation « Initiative Espace positif : sensibilisation aux communautés LGBTQ2S+ »⁹⁴.

Mentorat pour les membres du personnel issus de la diversité

Les organisations devraient mettre en place des programmes de mentorat destinés aux membres du personnel trans. Ces programmes favorisent leur rétention et leur offrent du soutien, tout en renforçant les compétences et les capacités des personnes mentorées. Les organisations intègrent généralement ces initiatives à des programmes de mentorat destinés aux communautés LGBTQ2S+.

Lloyd's Canada et le réseau Link Canada 2SLGBTQ+ Insurance Network

collaborent à un programme de mentorat conçu pour soutenir les professionnels des communautés LGBTQ2S+ et les personnes alliées⁹⁵.

l'Association canadienne des avocats noirs

En 2025, l'Association canadienne des avocats noirs a lancé le Programme de mentorat LGBTQ2S+ afin d'offrir à ses membres un espace sécuritaire où ils peuvent surmonter les obstacles rencontrés dans leur parcours personnel et professionnel⁹⁶.

Possibilités en matière de perfectionnement professionnel et de formation

Les organisations devraient offrir aux membres du personnel trans des possibilités en matière de perfectionnement professionnel et de formation, puisqu'elles favorisent l'acquisition de nouvelles compétences, l'accès à des postes de leadership et le renforcement des capacités du personnel dans l'ensemble de l'organisation. Les organisations qui mettent en place de telles initiatives ont tendance à offrir des possibilités de perfectionnement professionnel aux membres des communautés LGBTQ2S+.

LifeLabs

offre aux membres de son personnel des avantages sociaux et des services qui soutiennent les personnes queer et trans, notamment des possibilités d'apprentissage, de réseautage et de développement personnel, des groupes de ressources pour le personnel (GRP) et des activités communautaires⁹⁷.

La Banque Scotia

Le programme de parrainage professionnel LGBTQ+ de la Banque Scotia offre aux membres des communautés LGBTQ2S+ occupant des postes de leadership de l'accompagnement, des activités d'apprentissage en groupe, le soutien de parrains et de marraines, ainsi que des services de planification de carrière. Depuis 2021, le programme a soutenu 40 membres du personnel LGBTQ2S+ et affiche un taux de rétention de 80 p. cent, un taux d'achèvement de 91 p. cent et un taux de promotion de 41 p. cent⁹⁸.

PricewaterhouseCoopers (PwC)

collabore avec le programme Board Network afin de préparer des professionnels issus de la diversité, notamment des personnes autochtones, racisées, LGBTQ2S+ et issues de la diversité de genre, à siéger à des conseils d'administration. Le programme comprend du mentorat et de la formation offerts au moyen d'études de cas, de séminaires, de tables rondes et de séances de réseautage⁹⁹.

Valeurs et culture

Des politiques relatives à la transition de genre et d'autres politiques qui contribuent à créer un milieu de travail où les membres du personnel trans se sentent suffisamment en sécurité pour être eux-mêmes.

À QUOI CELA RESSEMBLE EN PRATIQUE

-
- | | |
|--|---|
| <p>→ Des politiques relatives à la transition de genre et d'autres politiques qui contribuent à créer un milieu sécuritaire pour les membres du personnel transgenres;</p> | <p>→ Des groupes de ressources pour le personnel (GRP) et d'autres réseaux qui soutiennent les membres du personnel trans et leur accordent l'autonomie nécessaire pour contribuer à façonner la culture organisationnelle;</p> |
|--|---|
-
- Des avantages sociaux complémentaires en matière de santé et d'assurance qui couvrent les soins d'affirmation de genre.

Valeurs et culture

Voici des exemples inspirés d'autres organisations canadiennes qui montrent comment créer une culture favorisant l'inclusion des personnes trans.

Politiques favorisant l'inclusion des personnes trans

Un guide ou une politique sur la transition en milieu de travail décrit et formalise l'engagement de l'organisation envers l'inclusion des personnes transgenres. Les organisations devraient élaborer des politiques comprenant des listes de vérification ou des étapes permettant d'accompagner les membres du personnel tout au long de leur transition.

Le Centre de la sécurité des télécommunications Canada

a publié un guide destiné à son personnel afin de l'aider à créer un milieu inclusif et accueillant pour les personnes trans et membres de la diversité de genre. Le guide comprend une liste de questions et de réponses courantes pouvant être consultées facilement¹⁰⁰.

Le gouvernement de la Nouvelle-Écosse

a publié des *Lignes directrices pour soutenir les membres du personnel trans et de genre variant*. Celles-ci portent sur six domaines clés, notamment la confidentialité de l'identité de genre, qui ne doit pas être dévoilée à d'autres personnes sans autorisation, ainsi qu'une liste de vérification des systèmes internes dans lesquels les pronoms doivent être modifiés¹⁰¹.

La Ville de Toronto

Les *Lignes directrices sur les mesures d'adaptation liées à l'identité et à l'expression de genre* de la Ville de Toronto fournissent des précisions sur les mesures d'adaptation destinées aux membres du personnel queer et trans. Elles indiquent notamment que les membres du personnel ont le droit d'être désignés par les pronoms et le nom qu'ils ont choisis, que les gestionnaires ne doivent pas exiger de preuve de leur identité de genre et que les membres du personnel peuvent utiliser des toilettes individuelles ou réservées à un genre, selon ce qui leur convient le mieux¹⁰².

L'Université Dalhousie

dispose d'une *Politique d'affirmation de genre* qui aide les membres du corps professoral, du personnel et de la population étudiante à exprimer et à affirmer leur identité de genre. Cette politique aborde notamment l'élaboration de plans d'affirmation de genre, les demandes de mesures d'adaptation ainsi que l'accès aux toilettes et aux vestiaires¹⁰³.

L'Université de la Colombie-Britannique

propose une boîte à outils destinée aux membres du personnel trans, bispirituels ou non binaires qui souhaitent obtenir du soutien. Elle traite notamment de la couverture des soins de santé (y compris les services de santé mentale, les traitements hormonaux et les soins d'affirmation de genre), des étapes à suivre pour dévoiler son identité au travail et des endroits où mettre à jour son nom¹⁰⁴.

Humber College

utilise un guide sur la transition en milieu de travail qui comprend une liste de vérification pour la planification de la transition. Le document est confidentiel et exige le consentement écrit du membre du personnel avant et pendant toute la durée du processus¹⁰⁵.

Lush Canada

a créé un guide sur le soutien aux personnes trans. Cette ressource ouverte peut être librement partagée, copiée ou reproduite. Le guide comprend des statistiques qui en soulignent l'importance, des définitions et des conseils¹⁰⁶.

CBC/Radio-Canada

dispose d'un guide sur la transition et l'affirmation de genre qui soutient les membres du personnel effectuant une transition en milieu de travail. Le guide insiste sur l'importance du consentement, puisque tout renseignement susceptible de révéler qu'un membre du personnel est transgenre ne peut être communiqué qu'avec son consentement écrit¹⁰⁷.

La Société d'aide à l'enfance de Toronto

a établi les lignes directrices d'affirmation *Out and Proud* afin de favoriser l'équité en matière de diversité sexuelle et de genre à tous les niveaux¹⁰⁸.

Le Congrès du travail du Canada

apropose un guide destiné aux personnes représentant un syndicat et aux membres trans des syndicats afin de soutenir les membres du personnel en transition. Le guide fournit des renseignements détaillés sur les droits en milieu de travail, les obligations juridiques et les étapes à suivre pour élaborer un plan de transition ou de soutien¹⁰⁹.

Volleyball Canada

dispose d'une *Politique d'inclusion des personnes trans* qui comprend des définitions et des mesures visant à garantir l'égalité des possibilités pour toutes les personnes dans le volleyball. La politique précise également que, lors des championnats nationaux, l'organisation doit respecter les normes internationales établies par la Fédération Internationale de Volleyball et World ParaVolley¹¹⁰.

Patinage Canada

dispose d'un protocole d'inclusion des personnes trans qui décrit les mesures à prendre pour créer des milieux de travail et de pratique sportive respectueux. Ces mesures comprennent l'utilisation d'un langage inclusif sur le plan du genre lors des événements et dans les communications, ainsi qu'un accès sécuritaire aux toilettes et aux vestiaires et leur utilisation conformément à l'identité de genre et/ou à l'expression de genre des personnes, dans la mesure du possible¹¹¹.

Les organisations suivantes disposent de politiques ou de guides sur la transition de genre, mais ne les rendent pas accessibles au public en ligne.

Home Depot Canada

a lancé un guide sur la transition de genre destiné aux membres du personnel susceptibles de participer au processus, notamment la personne concernée, son superviseur, son gestionnaire, ses collègues ou les personnes qui relèvent directement d'elle¹¹².

Pavia Gallery

Le bar à espresso et café Pavia Gallery a intégré à son manuel du personnel des politiques favorisant l'inclusion des personnes trans, notamment des lignes directrices sur les uniformes non genrés et des rappels visant à éviter l'emploi de termes genrés comme « Monsieur » ou « Madame »¹¹³.

Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG)

dispose d'une politique sur les mesures d'adaptation et l'inclusion des personnes transgenres. Celle-ci porte notamment sur les toilettes inclusives pour tous les genres et encourage l'ajout des pronoms dans les signatures de courriel¹¹⁴.

Norton Rose Fulbright Canada

a mis en place des politiques et des ressources destinées aux gestionnaires et aux collègues afin de mieux soutenir les personnes qui effectuent une transition ou affirment leur genre en milieu de travail. Le cabinet a également élaboré des lignes directrices sur la rédaction neutre sur le plan du genre pour toutes ses régions et encourage les membres de son personnel à ajouter leurs pronoms partout où leur nom apparaît¹¹⁵.

Culture organisationnelle inclusive

Les organisations peuvent également favoriser une culture organisationnelle inclusive à l'égard des personnes trans et montrer qu'elles offrent un milieu sécuritaire pour toutes les identités de genre, notamment en aménageant des toilettes non genrées ou en adoptant des codes vestimentaires non genrés. Ces initiatives tendent à répondre aux besoins particuliers des différents groupes qui composent les communautés LGBTQ2S+.

McMillan LLP

a mis en œuvre diverses initiatives visant à favoriser l'inclusion des personnes trans, notamment des lignes directrices sur les pronoms qui permettent aux membres du cabinet d'indiquer les pronoms qu'ils utilisent et de choisir de les afficher dans leur signature de courriel, leur biographie sur le site Web externe et le répertoire interne. Le cabinet a également adopté des politiques internes officielles, comme les *Lignes directrices sur la transition de genre*¹¹⁶.

Le Musée canadien pour les droits de la personne

a rendu toutes ses toilettes accessibles aux personnes de toute identité ou expression de genre¹¹⁷.

La Toronto Metropolitan University

propose une page Web intitulée *Queer + Trans at TMU*, qui contient notamment un guide sur le changement de nom afin que le nom choisi par les membres de la population étudiante figure dans les documents de l'établissement, ainsi qu'un lien vers un guide des toilettes accessibles à tous les genres sur le campus¹¹⁸.

PROUD de Loblaw

L'initiative PROUD de Loblaw vise à créer des espaces où les membres du personnel LGBTQ2S+ peuvent contribuer de façon significative. Elle encourage notamment les membres du personnel à ajouter leurs pronoms à leur insigne nominatif et prévoit la modification des applications internes afin de faciliter le changement de nom et de pronoms des personnes en transition¹¹⁹.

Hydro One

présente sur son blogue Trans Wellness, un organisme qui contribue à améliorer la santé mentale, la santé physique et le bien-être des membres des communautés LGBTQ2S+ de Windsor. L'article explique également ce que sont les pronoms et comment les utiliser¹²⁰.

WestJet

a lancé des uniformes non genrés ainsi que de nouveaux insignes nominatifs comportant un espace réservé aux pronoms¹²¹.

La Banque Scotia

permet aux membres de son personnel d'indiquer leurs pronoms et de choisir de les afficher dans ses systèmes internes et dans leur signature de courriel. Elle a également aménagé des toilettes non genrées et accessibles dans plusieurs succursales et espaces de son siège social¹²².

Groupes de ressources pour le personnel

Les groupes de ressources pour le personnel (GRP) sont des groupes volontaires officiellement reconnus par l'organisation, qui permettent aux membres du personnel appartenant à différents groupes visés par des mesures d'équité de collaborer. Les organisations devraient leur fournir

les ressources et le budget nécessaires pour contribuer à façonner une culture organisationnelle inclusive. De nombreuses initiatives consacrées aux personnes trans sont intégrées à des GRP plus largement destinés aux communautés LGBTQ2S+.

La Banque de développement du Canada (BDC)

dispose d'un groupe de ressources pour le personnel LGBTQ2S+ qui contribue à rendre la culture de l'organisation plus inclusive. Le groupe a notamment participé à la mise en place d'un régime d'avantages sociaux couvrant les processus d'affirmation de genre et à la révision du modèle de signature afin d'y ajouter un espace réservé aux pronoms¹²³.

La Banque Toronto-Dominion (TD)

propose plusieurs programmes de soutien aux membres du personnel LGBTQ2S+, notamment des groupes de ressources pour le personnel, la formation en ligne Identité et expression de genre et des avantages sociaux complets¹²⁴.

La Banque Nationale du Canada

dispose d'un réseau LGBTQ2S+ appelé le réseau MOI (Motivating, Open and Inclusive). Parmi ses réalisations figurent la publication d'un répertoire d'activités de formation et de sensibilisation portant sur les expériences des communautés LGBTQ2S+, l'organisation d'activités de sensibilisation et la publication de témoignages de membres du personnel LGBTQ2S+¹²⁵.

Sage Canada

dispose d'un Colleague Success Network (réseau de réussite des collègues), un groupe de ressources pour le personnel appelé Pride, qui favorise la visibilité et l'inclusion des communautés LGBTQ2S+ par la sensibilisation et la formation¹²⁶.

Ubisoft

compte sept GRP à l'échelle mondiale, notamment UbiProud, destiné aux communautés LGBTQ2S+, ainsi que le GRP Women and Non-binary (femmes et personnes non binaires)¹²⁷.

D2L Corporation

dispose d'un groupe de ressources pour le personnel appelé D2SLGBTQ+, qui défend les besoins des communautés LGBTQ2S+ en milieu de travail, fournit des ressources de formation aux gestionnaires et aux membres du personnel et organise des activités sociales, comme des rencontres informelles¹²⁸.

Osler

dispose d'un groupe de ressources pour le personnel appelé Osler Women Lawyers' Network (Réseau des avocates d'Osler), qui favorise non seulement l'avancement des femmes, mais accueille également les personnes transgenres, non binaires et membres de la diversité de genre et défend leurs intérêts. Le cabinet dispose aussi de l'Osler Pride Network (Réseau de la Fierté d'Osler), un réseau national qui s'engage à soutenir les professionnels LGBTQ2S+¹²⁹.

Blakes

Le GRP Pride@Blakes (Fierté chez Blakes), créé par Blakes en 1999, est l'un des plus importants groupes d'affinité LGBTQ2S+ au sein des cabinets d'avocats canadiens. Sa page Web présente de nombreux organismes axés sur les communautés LGBTQ2S+ avec lesquels le cabinet collabore. Blakes prend également en charge de nombreux dossiers pro bono pour des groupes visés par des mesures d'équité, notamment des membres des communautés LGBTQ2S+. Le cabinet a, par exemple, représenté le Calgary Sexual Health Centre (Centre de santé sexuelle de Calgary) dans la défense des alliances gai-hétérosexuelles en Alberta, ainsi que QMUNITY et la Skipping Stone Foundation (Fondation Skipping Stone) devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Hansman c. Neufeld*¹³⁰.

EY

dispose d'un GRP axé sur les communautés LGBTQ2S+ appelé EY Unity (Unité EY). Dans son rapport d'impact 2024 (2024 Impact Report), l'organisation a indiqué que le nombre de membres du groupe avait augmenté de 90 p. cent par rapport à l'exercice 2023. Le GRP a également organisé au moins une activité par mois, dont trois en soutien aux organismes canadiens sans but lucratif Rainbow Railroad, Pride at Work et QueerTech. EY collabore également étroitement avec des organismes sans but lucratif qui soutiennent les communautés LGBTQ2S+, notamment les Bill 7 Awards et Canada's 2SLGBTQI+ Chamber of Commerce (Chambre de commerce LGBTQ2S+ du Canada)¹³¹.

La Ville de Vancouver

dispose de plusieurs groupes de ressources pour le personnel, notamment le Trans, Gender Diverse and Non-Binary Employees Group (groupe des membres du personnel trans, non binaires et de diverses identités de genre)¹³².

La Toronto Metropolitan University

dispose d'un groupe d'affinité destiné aux membres du personnel et du corps professoral queers et trans appelé Positive Space Faculty and Staff Network (Réseau Espace positif du corps professoral et du personnel). Ce groupe collabore avec des groupes et des comités du campus ainsi qu'avec des réseaux communautaires afin de créer des espaces inclusifs et d'organiser des activités sur l'ensemble du campus pour les membres du personnel et du corps professoral queers et trans¹³³.

Avantages sociaux et mesures de soutien en matière de santé

En plus des avantages sociaux habituels en matière de santé et de bien-être, les organisations peuvent offrir une couverture favorisant l'accès aux soins d'affirmation de genre et au soutien à la transition.

Osler

offre un vaste programme d'avantages sociaux qui comprend des prestations liées à l'affirmation de genre¹³⁴.

La Banque Scotia

a élargi la couverture offerte au Canada et aux États-Unis afin d'y inclure des soins de santé améliorés en matière d'affirmation de genre¹³⁵.

Ernst & Young Canada

offre aux membres de son personnel une couverture pouvant atteindre 25 000 \$ pour les soins d'affirmation de genre¹³⁶.

McCarthy Tétrault

a mis en place des pratiques inclusives à l'égard des personnes trans et non binaires, notamment des politiques inclusives sur le plan du genre, des activités de sensibilisation et de formation, une couverture d'assurance bonifiée et du soutien à la transition¹³⁷.

La Ville de Toronto

dispose d'un document qui résume l'ensemble des prestations liées aux soins d'affirmation de genre offertes au personnel municipal. Il présente également les critères d'admissibilité, les procédures d'approbation et un lien vers le formulaire de demande¹³⁸.

La Toronto Metropolitan University

offre à son personnel des prestations liées à l'affirmation de genre. Celles-ci complètent la couverture des interventions chirurgicales qui ne sont pas prises en charge par le régime public d'assurance-santé de l'Ontario. La couverture prévoit un remboursement maximal de 10 000 \$ par année, jusqu'à concurrence d'un plafond à vie de 50 000 \$¹³⁹.

La mesure de l'EDI et son suivi

La mesure est un aspect important pour faire progresser l'inclusion des personnes trans, puisque l'établissement de données de référence ainsi que la mesure des buts et objectifs actuels permettent de suivre l'amélioration des pratiques organisationnelles.

À QUOI CELA RESSEMBLE EN PRATIQUE

→ Des audits sur l'équité salariale afin de veiller à ce que les membres du personnel reçoivent une rémunération égale pour un travail de valeur égale, indépendamment de leur genre;

→ Des sondages sur l'engagement du personnel afin de mieux comprendre les expériences des membres du personnel trans;

→ La mesure de la représentation et l'établissement de cibles visant à accroître la représentation des membres du personnel trans aux différents échelons de l'organisation.

La mesure de l'EDI et son suivi

Les exemples suivants, tirés d'autres organisations canadiennes, montrent comment mesurer et suivre les progrès en matière d'inclusion des personnes trans.

À rendement égal, rémunération égale

Les audits salariaux et la transparence salariale sont essentiels pour instaurer l'équité salariale et contribuer à réduire les écarts de rémunération entre les différents groupes. Les organisations devraient effectuer régulièrement des audits salariaux afin de déterminer si les membres du personnel de diverses identités de genre reçoivent une rémunération égale pour un rendement égal.

Lululemon

Le rapport de Lululemon sur la transparence salariale tient compte des membres du personnel non binaires. Dans son *Rapport 2024 sur la rémunération en Colombie-Britannique*, l'entreprise a constaté que les femmes et les personnes non binaires gagnent en moyenne 0,87 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes¹⁴⁰.

Best Buy Canada

Le rapport de Best Buy Canada sur la transparence salariale tient compte des membres du personnel non binaires. Selon son rapport de 2023, les femmes gagnent 1,02 \$ pour chaque dollar gagné par les hommes, tandis que les personnes non binaires gagnent 0,96 \$¹⁴¹.

Sondages sur l'engagement du personnel

Les organisations peuvent concevoir et diffuser des sondages sur l'engagement du personnel afin d'en assurer la mesure et le suivi. Elles peuvent également analyser les résultats selon des caractéristiques démographiques, telles que l'identité de genre, afin d'évaluer le sentiment d'appartenance.

Le Centre universitaire de santé McGill (CUSM)

et l'Institut de recherche du CUSM ont mené auprès de leur personnel une étude sur l'EDI portant notamment sur le racisme et la discrimination et comprenant des données démographiques. Les résultats ont montré qu'environ 7,2 p. cent des personnes répondantes s'identifiaient comme membres des communautés LGBTQ2S+¹⁴².

La Région de Niagara

En 2020, dans le cadre de son plan d'action en matière d'EDI, la Région de Niagara a mené des sondages et organisé des groupes de discussion afin de mieux comprendre les expériences liées à l'EDI. Les résultats des sondages ont été présentés dans un rapport sur ces expériences, qui décrit non seulement la représentation des communautés LGBTQ2S+, mais aussi les expériences liées à certains enjeux en matière d'EDI, comme la discrimination¹⁴³.

Données démographiques recueillies par auto-identification

Bien que les données démographiques recueillies par auto-identification permettent aux organisations de mesurer et de suivre l'inclusion de populations diversifiées, celles-ci doivent tenir compte des raisons qui motivent la collecte de ces données, des personnes qui y ont accès et de l'endroit où elles sont conservées. Elles peuvent ainsi protéger l'anonymat et la confidentialité de renseignements démographiques hautement sensibles, tels que l'identité trans.

IBM Canada

Afin de préserver l'anonymat, IBM Canada utilise un système d'auto-identification dans lequel les données relatives au genre sont conservées dans une base de données sécurisée, distincte des autres renseignements liés aux ressources humaines. Seules quelques personnes autorisées y ont accès, ce qui en assure la confidentialité et permet aux membres du personnel de déclarer leur identité de genre en toute sécurité¹⁴⁴.

Les organisations devraient également veiller à ce que l'auto-identification de renseignements démographiques soit facultative pour les membres du personnel, afin que seules les personnes qui se sentent à l'aise de dévoiler leur identité le fassent. Elles devraient aussi veiller à ce que les membres du personnel puissent modifier ou de supprimer leurs données d'auto-identification en cas de changement d'avis.

La Toronto Metropolitan University

Le *Questionnaire d'auto-identification* aux fins de l'équité en matière d'emploi de la Toronto Metropolitan University permet de sélectionner l'option « Je préfère ne pas répondre/je souhaite ne pas participer » pour chaque question¹⁴⁵.

L'Université York

Utilise un *Sondage d'auto-identification aux fins de l'équité en matière d'emploi*, auquel la participation des membres du personnel est volontaire. Ceux-ci peuvent mettre à jour leurs réponses en tout temps dans le portail des ressources humaines¹⁴⁶.

L'Université de la Colombie-Britannique

utilise un *Sondage confidentiel sur l'équité en matière d'emploi* qui comporte une question portant expressément sur l'expérience des personnes trans¹⁴⁷.

Établissement et suivi des objectifs

Les organisations peuvent établir des objectifs et en assurer le suivi afin de mesurer les progrès réalisés à l'échelle de l'organisation ou dans le cadre de leurs programmes et initiatives.

La Banque Scotia

s'est fixé comme objectif de porter à au moins 7 p. cent, d'ici 2025, la représentation des membres du personnel s'identifiant comme LGBTQ2S+¹⁴⁸.

BMO

Dans le cadre de sa stratégie *Zero Barriers to Inclusion 2025* (Zéro obstacle à l'inclusion 2025), BMO s'est fixé une cible quinquennale de représentation de 3 p. cent pour les membres du personnel LGBTQ2S+¹⁴⁹.

Fonds des médias du Canada

Le rapport annuel du Fonds des médias du Canada analyse la représentation démographique parmi les personnes occupant des fonctions clés, notamment les réalisateurs et réalisatrices, les producteurs et productrices ainsi que les scénaristes, de même que dans la propriété des productions financées. En 2023-2024, la représentation des membres des communautés LGBTQ2S+ s'établissait à 11 p. cent dans les fonctions clés et à 7 p. cent au chapitre de la propriété¹⁵⁰.

CAE

Le *Rapport sur l'égalité des genres* de CAE comprend des données sur la diversité au sein du conseil d'administration, notamment sur la représentation des personnes LGBTQ2S+, qui s'établit actuellement à 8 p. cent. Il présente également un plan d'action assorti de cibles visant à accroître la représentation de groupes diversifiés, notamment des communautés LGBTQ2S+¹⁵¹.

Diversité dans la chaîne de valeur

Les organisations peuvent également intégrer des pratiques favorisant l'inclusion des personnes trans à leurs activités courantes, notamment dans la recherche et la conception, la chaîne logistique et l'approvisionnement, le marketing et les communications, ainsi que le service à la clientèle.

À QUOI CELA RESSEMBLE EN PRATIQUE

→ Intégrer la diversité des fournisseurs et des pratiques d'approvisionnement social qui reconnaissent les entreprises appartenant à des personnes trans.

→ Concevoir des produits et des services en tenant compte de la diversité des personnes utilisatrices.

→ Faire la promotion de manière authentique et mettre en valeur les récits de personnes trans.

→ Former les équipes en contact avec la clientèle afin qu'elles puissent mieux servir une clientèle aux profils diversifiés.

Diversité dans la chaîne de valeur

Les exemples suivants, tirés d'autres organisations canadiennes, montrent comment intégrer l'inclusion des personnes trans à l'ensemble de la chaîne de valeur.

Figure 4 : Chaîne de valeur



Approvisionnement

L'approvisionnement détermine la manière dont les organisations achètent les biens et les services nécessaires à leurs activités. Plusieurs ressources peuvent les aider dans cette démarche, notamment les programmes de certification en matière de diversité des fournisseurs et les programmes d'approvisionnement social.

Le *Social Procurement Program* (Programme d'approvisionnement social) de la Ville de Toronto

intègre la diversité des fournisseurs aux pratiques d'approvisionnement en encourageant la participation d'organisations détenues majoritairement par des membres de groupes visés par des mesures d'équité. Le programme reconnaît expressément les entreprises détenues par des personnes trans et bispirituelles parmi ses fournisseurs issus de la diversité, aux côtés d'autres groupes visés par des mesures d'équité, et invite les fournisseurs certifiés à soumissionner à des possibilités d'approvisionnement admissibles¹⁵².

La Banque de développement du Canada

Le programme de diversité des fournisseurs de la Banque de développement du Canada encourage les organisations issues de la diversité, notamment celles qui sont détenues majoritairement par des membres des communautés LGBTQ2S+, à s'inscrire comme fournisseurs et à soumissionner à des possibilités d'approvisionnement¹⁵³.

La Chambre de commerce queer du Canada

est le principal organisme de certification des entreprises détenues par des membres des communautés LGBTQ2S+ au Canada. La CQCC et RH Tourisme Canada ont également créé *Rainbow Registered*, un programme d'agrément qui reconnaît les organisations ayant adopté des politiques et des pratiques inclusives à l'égard des communautés LGBTQ2S+. Le site Web de *Rainbow Registered* comprend également un outil de recherche permettant de trouver des organisations inclusives à l'égard des communautés LGBTQ2S+ dans différents secteurs et industries au Canada¹⁵⁴.

Conception inclusive de produits et de services centrée sur les personnes

Les organisations peuvent faire participer des utilisateurs et utilisatrices de leurs produits au processus de conception afin de s'assurer que leur produit répond à leurs exigences, ce qui contribue à la fois à la satisfaction de la clientèle et à une meilleure conception du produit.

Simons

En 2016, Simons a lancé une collection de vêtements appelée « Unisex Edition » (Édition unisexe) afin de dépasser les normes de genre traditionnelles dans le domaine de la mode¹⁵⁵.

Sherbourne Health

offre le programme Trans and Non-Binary Career Connections (Connexions professionnelles pour les personnes trans et non binaires), qui propose des services de planification de carrière, des ateliers de développement des compétences et des séances de soutien par les pairs adaptés aux besoins des personnes trans et non binaires, avec l'accompagnement d'un conseiller ou d'une conseillère en santé mentale¹⁵⁶.

Marketing et communications inclusifs

L'inclusion dans les activités de marketing est essentielle pour renforcer la confiance envers la marque, accroître la fidélité de la clientèle et rejoindre des publics plus larges grâce à une représentation authentique de personnes aux parcours, genres, capacités et identités diversifiés. Les organisations devraient veiller à ce que leurs activités de marketing témoignent de leur appui à la diversité et aux personnes transgenres.

KPMG Canada

a publié sur sa page LinkedIn un message à l'occasion de la Journée internationale de la visibilité transgenre. L'organisation y présente certaines de ses pratiques favorisant l'inclusion des personnes transgenres, telles que la formation continue sur la diversité de genre, la mise en place de réseaux de la Fierté, l'offre d'un régime d'avantages sociaux comprenant une prestation de 10 000 \$ pour l'affirmation de genre destinée aux membres du personnel et aux personnes à leur charge, ainsi que des prestations égales de congé parental¹⁵⁷.

l'Université McMaster

En novembre 2024, l'Université McMaster a publié sur son site Web un message à l'occasion de la Journée du souvenir trans et a réaffirmé son engagement envers l'inclusion des personnes trans, non binaires et membres de la diversité de genre¹⁵⁸.

Ownr

Durant le Mois de la Fierté, Ownr a publié un article de blogue mettant en vedette dix entreprises canadiennes détenues par des personnes queer à soutenir. L'entreprise propose également d'autres moyens de soutenir les communautés LGBTQ2S+, notamment en participant aux défilés de la Fierté et en faisant des dons à des organismes LGBTQ2S+, tels qu'Egale ou QMUNITY¹⁵⁹.

TELUS

a publié un article de blogue mettant en vedette Jalisa Luces-Mendes, propriétaire de Toni Marlow, une marque de sous-vêtements inclusive sur le plan du genre et favorisant l'affirmation de genre. Toni Marlow a versé une partie du produit de ses ventes à Egale Youth OUTreach, qui contribue à améliorer la vie des membres des communautés LGBTQ2S+ grâce à la recherche, à l'éducation, à la sensibilisation ainsi qu'à la défense des droits de la personne et de l'égalité. À l'occasion du Mois de la Fierté, TELUS a également fait un don de 2 500 \$¹⁶⁰.

Pleins feux sur les personnes trans

En mettant en valeur et en célébrant le parcours de personnes trans, les organisations peuvent démontrer, à l'aide d'exemples concrets, que leur culture est accueillante pour les personnes de tous les genres. Elles peuvent présenter des membres de leur personnel sur leur page Carrières, dans des publications sur les médias sociaux ou dans des articles de blogue.

TELUS

A publié un portrait de Cass Turner, gestionnaire d'une équipe responsable de la fidélisation et de la rétention de la clientèle. La publication met en lumière son identité en tant que personne non binaire et queer¹⁶¹.

Les Aliments Maple Leaf

À l'occasion de la Journée internationale de la visibilité transgenre, en 2023, Les Aliments Maple Leaf ont publié le portrait d'Ava Wright, une femme trans qui est gestionnaire responsable de la salubrité des aliments et de l'assurance de la qualité. Elle y revient sur ses expériences personnelles durant son enfance et dans le cadre de son travail chez Maple Leaf Foods. La publication présente également certaines lignes directrices sur l'inclusion des personnes trans et souligne la Journée internationale de la visibilité transgenre¹⁶².

Magna

À l'occasion de la Journée internationale de la visibilité transgenre, Magna a mis en lumière l'expérience d'un membre de son personnel ayant effectué sa transition alors qu'il travaillait chez Magna International¹⁶³.

Politique de service à la clientèle accessible

Les organisations devraient veiller à ce que les membres du personnel en contact avec la clientèle reçoivent une formation adéquate afin de répondre aux besoins particuliers que peut présenter une clientèle diversifiée.

La CIBC

a mis en place plusieurs pratiques, notamment la formation des membres du personnel de première ligne afin qu'ils puissent accompagner et servir adéquatement les membres des communautés queer et trans, l'offre d'une couverture d'assurance pour les interventions chirurgicales d'affirmation de genre, les traitements de fertilité, la gestation pour autrui et l'adoption, ainsi que l'établissement de partenariats avec des organismes communautaires, dont Tent et Rainbow Railroad¹⁶⁴.

La TD

Reconnaissant que les membres de la clientèle LGBTQ2S+ peuvent avoir des besoins qui leur sont propres et faire face à des obstacles, la TD a créé une équipe spécialisée LGBTQ2S+ ayant reçu une formation particulière pour les accompagner dans certaines situations, notamment celles qui comportent des considérations fiscales ou des questions liées au droit successoral et au droit de la famille¹⁶⁵.

Dialogue

est une plateforme intégrée de soins de santé destinée aux organisations. Sa plateforme tient pleinement compte de la diversité des identités de genre et permet aux membres d'indiquer le nom qu'ils ont choisi, leur genre et leurs pronoms. De plus, son guide destiné au personnel sur les pratiques d'affirmation des personnes trans fournit à toutes les équipes de soins de l'entreprise les outils nécessaires pour offrir des soins empreints de compassion aux personnes transgenres et non conformes au genre. Les membres de ses équipes de soins respectent également les normes de l'Association mondiale des professionnels en santé transgenre (World Professional Association for Transgender Health)¹⁶⁶.

Rayonnement et élargissement du bassin

Les organisations peuvent, de manière autonome ou en partenariat avec d'autres organisations, mener des projets extérieurs à leurs activités afin de manifester leur soutien aux communautés trans.

À QUOI CELA RESSEMBLE EN PRATIQUE

→ La participation à des salons de l'emploi destinés aux personnes trans, ou leur organisation, afin de diversifier le bassin de talents;

→ Des activités philanthropiques consistant à offrir gratuitement des services ou à faire des dons pour soutenir les communautés trans;

→ D'autres activités de rayonnement témoignant du soutien apporté aux communautés trans.

Rayonnement et élargissement du bassin

Les exemples suivants, tirés d'autres organisations canadiennes, présentent des projets favorisant l'inclusion des personnes trans.

Développement du bassin de talents

Les organisations peuvent établir des partenariats afin de rejoindre des communautés diversifiées et de créer des programmes visant à élargir le bassin de talents.

Ubisoft Canada

a participé à la *QueerTech Careers Fair & Conference* (Salon de l'emploi et conférence QueerTech Careers) afin de mettre en relation les membres des communautés LGBTQ2S+ du secteur des technologies avec des recruteurs et recruteuses d'Ubisoft Toronto et Montréal. L'événement est organisé par QueerTech, un organisme sans but lucratif qui soutient les communautés LGBTQ2S+ dans le secteur canadien des technologies¹⁶⁷.

La LGBTQ Corporate Directors Canada Association

(Association canadienne des administrateurs d'entreprise LGBTQ) et la société de conseil Capgemini ont organisé un *Mentor Dinner for Aspiring LGBTQ+ Directors* (Souper de mentorat pour les futurs administrateurs et administratrices LGBTQ+), qui a réuni vingt personnes siégeant déjà à des conseils d'administration d'entreprises ainsi que des candidates et candidats LGBTQ2S+ prêts à siéger à un conseil d'administration¹⁶⁸.

Activités philanthropiques en soutien aux communautés trans

Les organisations peuvent également mener des activités philanthropiques afin de manifester leur soutien aux communautés trans.

Lush

répertorie l'ensemble des campagnes et des initiatives auxquelles l'entreprise a participé pour soutenir les droits des personnes trans. Celles-ci ont permis de recueillir plus de 850 000 \$ au profit d'organismes qui soutiennent les communautés trans¹⁶⁹.

Jackson-Triggs

mène partout au Canada le programme Celebrate with Pride (Célébrons avec fierté). L'entreprise a versé un total de 75 000 \$ à quatre organismes de bienfaisance canadiens qui soutiennent les communautés LGBTQ2S+¹⁷⁰.

Dew of The Gods

s'est associée à Trans Lifeline, un organisme nord-américain dirigé par des personnes trans qui offre du soutien et des ressources aux communautés trans. L'entreprise a fait don à Trans Lifeline de la totalité des recettes tirées des produits dérivés créés dans le cadre de ce partenariat¹⁷¹.

La TD

a ajouté à sa boutique de métaux précieux la ½ oz TD Pride Silver Round (pièce ronde en argent TD Pride de ½ oz). La totalité des recettes nettes est versée à Rainbow Railroad, un organisme sans but lucratif établi au Canada et aux États-Unis qui aide les personnes LGBTQ2S+ à risque à se mettre en sécurité partout dans le monde grâce à la réinstallation d'urgence, à l'intervention en situation de crise et à d'autres formes d'aide¹⁷².

La Banque de Montréal (BMO)

Pendant trois années consécutives, la Banque de Montréal (BMO) a mené la campagne « Rainbow Deposits » (Dépôts arc-en-ciel), qui invitait les membres de sa clientèle à « déposer » des photos d'arcs-en-ciel. Pour chaque photo déposée, BMO versait 1 \$ à Rainbow Railroad, jusqu'à concurrence de 50 000 \$ CA¹⁷³.

McCarthy Tétrault

Dans le cadre de leur travail pro bono, les avocats, avocates et stagiaires de McCarthy Tétrault soutiennent la Trans ID Clinic (Clinique d'identification trans) de The 519, qui aide sa clientèle à présenter des demandes de pièces d'identité, à changer de nom ou de mention de genre et à répondre à d'autres besoins connexes¹⁷⁴.

La TD

Dans le cadre de La promesse TD Prêts à agir, la TD a soutenu la Skipping Stone Foundation (Fondation Skipping Stone), à Calgary, qui offre des espaces et des programmes aux personnes trans et membres de la diversité de genre¹⁷⁵.

RBC

s'est jointe à 50 entreprises et à 14 organismes communautaires pour signer une déclaration du milieu des affaires en faveur de l'égalité des personnes transgenres¹⁷⁶.

Bell

Par l'intermédiaire du Fonds communautaire Bell Cause pour la cause, Bell a accordé des subventions à des organismes tels que LGBT YouthLine afin de financer des services de soutien en santé mentale destinés aux jeunes LGBTQ2S+ de partout en Ontario¹⁷⁷.

Hydro One

Le Fonds Énergiser la vie pour les collectivités de Hydro One a accordé des subventions à des organismes qui soutiennent les communautés LGBTQ2S+, tels que Trans Wellness Ontario¹⁷⁸.

Communications externes témoignant du soutien

En plus de leurs activités courantes de marketing et de communication, les organisations peuvent manifester leur soutien aux communautés trans au moyen d'autres activités de rayonnement.

Air Canada

En juin 2025, à l'occasion du Mois de la Fierté, Air Canada a exploité son premier vol dont l'ensemble de l'équipage était composé de personnes LGBTQ2S+¹⁷⁹.

Air Transat

possède un appareil qui arbore toute l'année une livrée aux couleurs des communautés LGBTQ2S+¹⁸⁰.

Flair Airlines

a organisé un vol spécial sur le thème de la Fierté à destination de Guadalajara, à temps pour les célèbres célébrations de la Fierté de Guadalajara. Organisé en partenariat avec Drag Academy et Rainbow Railroad, le vol comprenait des spectacles mettant en vedette des artistes drag¹⁸¹.

Osler, Hoskin & Harcourt LLP

a souligné la Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie en organisant l'événement *An Evening of Reflection and Connection on 2SLGBTQ+ Inclusion* (Une soirée de réflexion et d'échanges sur l'inclusion des personnes LGBTQ2S+), auquel ont participé des professionnels et professionnelles, des défenseurs et défenseuses ainsi que des alliés et alliées des communautés LGBTQ2S+¹⁸².

À l'échelle individuelle

Dans de nombreuses cultures, des siècles d'histoire façonnent notre compréhension des personnes trans ainsi que nos attitudes et nos comportements à leur égard. Prendre conscience de nos propres biais profondément ancrés constitue un point de départ important. De nombreuses ressources et formations gratuites sont accessibles pour nous sensibiliser davantage et approfondir notre compréhension.

La Micropédie des microagressions

(The Micropedia of Microaggressions) est une ressource gratuite en ligne qui permet d'en apprendre davantage sur les microagressions et leurs répercussions, notamment celles qui concernent les communautés queer et trans¹⁸³.

Le site Web It's Pronounced Metrosexual (Ça se prononce « métrosexuel »)¹⁸⁴

offre gratuitement des ressources éducatives en ligne axées sur le genre, la sexualité et la justice sociale, notamment *30+ Examples of Cisgender Privileges* (Plus de 30 exemples de privilèges cisgenres)¹⁸⁵ et *The Genderbread Person* (Le personnage en pain d'épices du genre)¹⁸⁶.

Project Implicit

propose gratuitement au public des tests d'association implicite, notamment des tests portant sur les biais implicites liés à l'identité de genre. Ces outils aident les personnes à mieux comprendre leurs attitudes et leurs stéréotypes¹⁸⁷.

The Trevor Project

offre des ressources et des guides qui examinent les effets de la stigmatisation sociale sur le bien-être des personnes membres de la diversité de genre et qui aident les personnes à reconnaître et à corriger leurs propres biais cachés. Parmi les sujets abordés figurent *Guide to Being an Ally to Transgender and Non-Binary Young People* (Guide pour être une personne alliée des jeunes transgenres et non binaires)¹⁸⁸ et *Understanding Gender Identities & Pronouns* (Comprendre les identités de genre et les pronoms)¹⁸⁹.

The Guide to Allyship

(Guide pour agir en tant que personne alliée) est une ressource libre qui présente les principes permettant d'agir efficacement comme personne alliée auprès des groupes visés par des mesures d'équité, en mettant l'accent sur le passage à l'action ainsi que sur les pratiques à adopter et à éviter¹⁹⁰.

TransWhat

est un site Web gratuit qui fournit des renseignements sur la manière d'agir comme personne alliée des personnes trans et de lutter contre la transphobie¹⁹¹.

Digital Transgender Archive

(Archives numériques transgenres) donne accès gratuitement à une collection interrogeable de sources primaires sur l'histoire des personnes trans¹⁹².

Les Two-Spirit Archives

(Archives bispirituelles) visent à soutenir les communautés bispirituelles et à accroître la visibilité des personnes bispirituelles dans le patrimoine documentaire canadien au moyen de bulletins d'information, de revues, de rapports, d'œuvres d'art, de textiles et d'autres documents¹⁹³.

The 519

a lancé la campagne *Trans Inclusion Matters* (L'inclusion des personnes trans compte), ainsi qu'un programme éducatif visant à lutter contre la transphobie et à favoriser la création de milieux inclusifs. Le programme comprend des ateliers, des trousseaux d'outils et des lignes directrices destinées aux médias¹⁹⁴.

Coursera

offre plusieurs cours à suivre à son propre rythme¹⁹⁵ visant à mieux faire connaître les communautés queer et trans et à renforcer l'alliance avec celles-ci, notamment *What Does It Mean to Identify as Transgender or Gender Non-Conforming?* (Que signifie s'identifier comme une personne transgenre ou non conforme au genre?)¹⁹⁶, *Gender and Sexuality : Diversity and Inclusion in the Workplace* (Genre et sexualité : diversité et inclusion en milieu de travail)¹⁹⁷ et *Queering Identities: LGBTQ+ Sexuality and Gender Identity* (Identités queer : sexualité LGBTQ2S+ et identité de genre)¹⁹⁸.

Egale Canada

offre plusieurs ateliers visant à favoriser l'inclusion en milieu de travail, notamment *Workplace Inclusion for Gender and Sexual Diversity* (Inclusion de la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail), *Combating Anti-2SLGBTQI Bias in the Workplace* (Lutte contre les biais envers les personnes LGBTQ2S+ en milieu de travail) et *Trans Inclusion in the Workplace : Fostering Inclusive Teams* (Inclusion des personnes trans en milieu de travail : favoriser la création d'équipes inclusives)¹⁹⁹.

Conclusion

L'inclusion des personnes trans constitue à la fois une responsabilité en matière de droits de la personne et un impératif organisationnel. Toutefois, les personnes queer et trans continuent de subir, en milieu de travail, des formes persistantes de discrimination, de se heurter à des obstacles à leur avancement professionnel et de ressentir des pressions les incitant à dissimuler leur identité, entre autres difficultés^{201, 202, 203}.

Les recherches montrent que les milieux de travail inclusifs renforcent le sentiment d'appartenance et la rétention du personnel, stimulent l'innovation et la créativité, favorisent l'attraction et le recrutement de talents et améliorent la performance organisationnelle^{204, 205, 206, 207}. Une inclusion véritable exige une approche systémique, notamment la responsabilisation de la direction, des politiques inclusives en matière de ressources humaines, des avantages sociaux équitables et des groupes de ressources pour le personnel, entre autres pratiques organisationnelles.

Les organisations qui créent des milieux de travail plus sécuritaires et plus inclusifs permettent à chaque personne de contribuer pleinement, de s'épanouir et de réussir. Le changement systémique est essentiel, mais les mesures prises à plus petite échelle et les gestes interpersonnels comptent également (p. ex. respecter les pronoms, employer un langage inclusif, aménager des installations inclusives sur le plan du genre et encourager les personnes à agir comme alliées).

Le Diversity Institute (DI) adopte une approche globale de l'EDI et de l'inclusion des personnes trans au sein des organisations. Le présent guide propose plus de 100 pratiques exemplaires mises en œuvre par des organisations canadiennes de divers secteurs et industries afin de favoriser l'inclusion des personnes trans et de guider les organisations dans l'élaboration de leurs politiques, procédures et pratiques. Chaque pratique exemplaire constitue un point de référence destiné à susciter des idées et à orienter une exploration plus approfondie. Elle devrait être adaptée selon une approche tenant compte des traumatismes afin de répondre aux besoins propres à chaque organisation.

La voie à suivre pour les organisations passe également par la participation des communautés queer et trans, dont les voix peuvent contribuer à l'élaboration de politiques, de procédures et de pratiques organisationnelles efficaces.

Références

1. Statistique Canada. (2025, 4 février). La population transgenre et non binaire du Canada : outil de visualisation des données <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2022021-fra.htm>
2. Flores, A. R. (2021). *Social acceptance of LGBTI people in 175 countries and locations*. Williams Institute, UCLA School of Law. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/global-acceptance-index-lgbt/>
3. Statistique Canada. (2026, 30 mars). Les crimes haineux déclarés par la police au Canada, 2024 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260330/dq260330a-fra.htm>
4. Egale. (2024, décembre). *Brief on hate motivated violence targeting 2SLGBTQI communities*. <https://www.ourcommons.ca/Content/Committee/441/FEWO/Brief/BR13528939/br-external/EgaleCanada-e.pdf>
5. Tasker, J.P. (2025, 10 juin). Carney laments Pride ‘backlash’ and rolls out money to make 2SLGBTQ+ parades safer. *CBC*. <https://www.cbc.ca/news/politics/carney-pride-backlash-1.7557360>
6. Femmes et Égalité des genres Canada. (2022). *Le Plan d’action fédéral 2ELGBTQI+*. Gouvernement du Canada. https://www.canada.ca/content/dam/wage-fegc/documents/free-to-be-me/2ELGBTQI+Plan_daction_federal.pdf
7. University of Toronto. (2019). *Equity, diversity & inclusion*. <https://research.utoronto.ca/equity-diversity-inclusion-edi/equity-diversity-inclusion>
8. Comité interministériel de terminologie sur l’équité, la diversité et l’inclusion. (7 avril 2025). *Guide de la terminologie liée à l’équité, la diversité et l’inclusion*. Gouvernement du Canada. <https://nos-langues.canada.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>
9. University of Toronto. (2019). *Equity, diversity & inclusion*. <https://research.utoronto.ca/equity-diversity-inclusion-edi/equity-diversity-inclusion>
10. Comité interministériel de terminologie sur l’équité, la diversité et l’inclusion. (2025, 7 avril). *Guide de la terminologie liée à l’équité, la diversité et l’inclusion*. Gouvernement du Canada. <https://nos-langues.canada.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>
11. The 519. (s. d.). *The 519 glossary of terms*. <https://www.the519.org/education-training/glossary/>
12. University of Toronto. (2019). *Equity, diversity & inclusion*. <https://research.utoronto.ca/equity-diversity-inclusion-edi/equity-diversity-inclusion>
13. Comité interministériel de terminologie sur l’équité, la diversité et l’inclusion. (7 avril 2025). *Guide de la terminologie liée à l’équité, la diversité et l’inclusion*. Gouvernement du Canada. <https://nos-langues.canada.ca/fr/publications/equite-diversite-inclusion-equity-diversity-inclusion-fra>
14. The 519. (s. d.). *The 519 glossary of terms*. <https://www.the519.org/education-training/glossary/>

15. Queen's University. (2026). *Decolonizing and Indigenizing*. <https://www.queensu.ca/indigenous/decolonizing-and-indigenizing/definitions>
16. Speed, S. (s. d.). *Indigeneity*. <https://keywords.nyupress.org/gender-and-sexuality-studies/essay/indigeneity/>
17. Gouvernement du Canada. (2023, 1er mars). *L'approche du gouvernement du Canada concernant la mise en œuvre du droit inhérent des peuples autochtones à l'autonomie gouvernementale et la négociation de cette autonomie*. <https://www.rcaanc-cirnac.gc.ca/fra/1100100031843/1539869205136>
18. CMA Consultant. (2025, 2 janvier). *Indigenous inclusion: Strengthening diversity and equity strategies*. <https://cmaconsult.com/blog/indigenous-inclusion-diversity-equity-strategies/>
19. Human Rights Campaign Foundation. (2023). *Gender diversity in the workplace: A transgender and non-binary toolkit for employers*. <https://hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com/files/assets/resources/2023-Workplace-Equality-Transgender-Toolkit-PDF-For-Employers.pdf>
20. University of Victoria. (s. d.). *Trans inclusion*. <https://www.uvic.ca/equity/education/transinclusion/index.php>
21. Chih, C., Wilson-Yang, J. Q., Dhaliwal, K., Khatoon, M., Redman, N., Malone, R., Islam, S., et Persad, Y. (2020, 2 novembre). *Santé et bien-être chez les personnes trans et non binaires racialisées : violences, discrimination et méfiance envers la police*. *Trans PULSE Canada*. <https://transpulsecanada.ca/wp-content/uploads/2020/11/Sante%CC%81-et-bien-e%CC%82tre-chez-les-personnes-trans-et-non-binaires-racialisees-FINAL-ua.pdf>
22. Femmes et Égalité des genres Canada. (2024, 17 septembre). *Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html>
23. Diversity Institute. (2021, 10 août). *Spécification accessible au public (PAS) : Le Défi 50-30*. <https://diconsulting.ca/wp-content/uploads/2021/08/Specification-accessible-au-public-PAS.pdf>
24. Femmes et Égalité des genres Canada. (2024, 17 septembre). *Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html>
25. Femmes et Égalité des genres Canada. (2024, 17 septembre). *Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html>
26. Femmes et Égalité des genres Canada. (2024, 17 septembre). *Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html>
27. Femmes et Égalité des genres Canada. (2024, 17 septembre). *Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html>
28. University of British Columbia. (2026, 29 mai). *Indigenous studies: Two-Spirit and Indigiqueer*. <https://libguides.okanagan.bc.ca/IndigenousStudies/two-spirit-and-indigiqueer>
29. Wabanaki Two-Spirit Alliance. (2026). *Understanding the term 'Two-Spirit'*. <https://w2sa.ca/two-spirit-library/understanding-the-term-two-spirit>
30. University of British Columbia. (2026, 29 mai). *Indigenous studies: Two-Spirit and Indigiqueer*. <https://libguides.okanagan.bc.ca/IndigenousStudies/two-spirit-and-indigiqueer>
31. Femmes et Égalité des genres Canada. (2024, 17 septembre). *Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html>
32. Femmes et Égalité des genres Canada. (2024, 17 septembre). *Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire*

et acronymes fréquents. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html>

33. Femmes et Égalité des genres Canada. (2024, 17 septembre). *Terminologie 2ELGBTQI+ – Glossaire et acronymes fréquents. Gouvernement du Canada.* <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/glossaire-2elgbtqi-plus.html>
34. Rauh, K., Ménard, F. P., Roy, J. F. & Beall, A. (2025, 16 octobre). *Situation socioéconomique des personnes transgenres et des personnes non binaires au Canada.* Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91f0015m/91f0015m2025001-fra.htm>
35. Rauh, K., Ménard, F. P., Roy, J. F. & Beall, A. (2025, 16 octobre). *Situation socioéconomique des personnes transgenres et des personnes non binaires au Canada.* Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91f0015m/91f0015m2025001-fra.htm>
36. Rauh, K., Ménard, F. P., Roy, J. F. & Beall, A. (2025, 16 octobre). *Situation socioéconomique des personnes transgenres et des personnes non binaires au Canada.* Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91f0015m/91f0015m2025001-fra.htm>
37. Egale. (2024, février). *Travailler pour le changement : comprendre les expériences en matière d'emploi des personnes 2Spirit, trans et non binaires au Canada.* https://indd.adobe.com/view/publication/5cb52764-568d-4d25-b10f-5eee66cb6e53/tdz6/publication-web-resources/pdf/FR-Working_For_Change_Report.pdf
38. Buizer, I., van der Toorn, J., Bilgili, Ö., Schietecat, A. C., & Veldhuizen, M. D. (2025). Disclosing identities at work: employee attitudes toward sharing personal information on sexual orientation and gender identity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 44(9), 227–242. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2024-0220>
39. Egale. (2024, février). *Travailler pour le changement : comprendre les expériences en matière d'emploi des personnes 2Spirit, trans et non binaires au Canada.* https://indd.adobe.com/view/publication/5cb52764-568d-4d25-b10f-5eee66cb6e53/tdz6/publication-web-resources/pdf/FR-Working_For_Change_Report.pdf
40. Egale. (2024, février). *Travailler pour le changement : comprendre les expériences en matière d'emploi des personnes 2Spirit, trans et non binaires au Canada.* https://indd.adobe.com/view/publication/5cb52764-568d-4d25-b10f-5eee66cb6e53/tdz6/publication-web-resources/pdf/FR-Working_For_Change_Report.pdf
41. Bizzeth, S. R., & Beagan, B. L. (2023). «Ah, it's best not to mention that here»: Experiences of LGBTQ+ health professionals in (heteronormative) workplaces in Canada. *Frontiers in Sociology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1138628>
42. Egale. (2024, février). *Travailler pour le changement : comprendre les expériences en matière d'emploi des personnes 2Spirit, trans et non binaires au Canada.* https://indd.adobe.com/view/publication/5cb52764-568d-4d25-b10f-5eee66cb6e53/tdz6/publication-web-resources/pdf/FR-Working_For_Change_Report.pdf
43. Paine, E. A., Abad, M. V., Barucco, R., Chang, Y.-W. Y., Navalta, T. V., Vance, T. A., Ehrhardt, A. A., & Bockting, W. O. (2025). “Too much trouble”: Transgender and nonbinary people's experiences of stigmatization and stigma avoidance in the workplace. *Work and Occupations*, 52(2), 204–244.
44. Buizer, I., van der Toorn, J., Bilgili, Ö., Schietecat, A. C., & Veldhuizen, M. D. (2025). Disclosing identities at work: employee attitudes toward sharing personal information on sexual orientation and gender identity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 44(9), 227–242. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2024-0220>
45. Wang, Z., & Kaplan, S. (2024). *Breaking the lavender ceiling for LGBTQ+ corporate directors.* Rotman School of Management. https://www.rotman.utoronto.ca/media/rotman/content-assets/images/areas/gate/reports/Breaking-the-Lavender-Ceiling_GATE_En.pdf
46. Wang, Z., & Kaplan, S. (2024). *Breaking the lavender ceiling for LGBTQ+ corporate directors.* Rotman School of Management. <https://www.rotman.utoronto.ca/media/rotman/content-assets/images/>

[areas/gate/reports/Breaking-the-Lavender-Ceiling_GATE_En.pdf](#)

47. Diversity Institute. (2025). *PrioritéDiversité : Obstacles et leviers à l'avancement des groupes visés par des mesures d'équité*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2025/09/prioritediversite-obstacles-et-leviers-a-lavancement-des-groupes-vises-par-des-mesures-dequite-4.pdf>
48. Goforth, M., Verhaeghe, A.V., & Yaghoubpour, S. (2023). *Diriger avec fierté : pratiques exemplaires pour l'avancement du leadership 2SLGBTQIA+*. https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2023/06/PaWC_LeadWithPride_FR.pdf
49. Goforth, M., Verhaeghe, A. V., & Yaghoubpour, S. (2023). *Diriger avec fierté : pratiques exemplaires pour l'avancement du leadership 2SLGBTQIA+*. https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2023/06/PaWC_LeadWithPride_FR.pdf
50. Wang, Z., & Kaplan, S. (2024). *Breaking the lavender ceiling for LGBTQ+ corporate directors*. Rotman School of Management. https://www.rotman.utoronto.ca/media/rotman/content-assets/images/areas/gate/reports/Breaking-the-Lavender-Ceiling_GATE_En.pdf
51. LGBTQ+ Corporate Directors. (2024). *2024 LGBTQ+ board monitor*. <https://lgbtqdirectors.org/wp-content/uploads/2024/09/LGBTQ-Board-Monitor-2024-Final.pdf>
52. Valley, J. M., Armour, J., & Shaheen, S.-L. (2025). *La diversité non liée au sexe : résultats de 2025 pour les sociétés régies par la LCSA*. Osler. <https://www.osler.com/fr/articles/rapports/pratiques-de-divulgaration-en-matiere-de-diversite-2025/la-diversite-non-liee-au-sexe-resultats-de-2025-pour-les-societes-regies-par-la-lcsa/>
53. Uchida, K. (2024, 24 juin). *What do we know about LGBTQIA+ nonprofit leaders and staff?* Candid. <https://candid.org/blogs/what-do-we-know-about-lgbtqia-nonprofit-leaders-staff/>
54. Statistique Canada. (2022, 27 avril). *Grands groupes d'âge et genre : Canada, provinces et territoires*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=9810003601> https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=9810003601&request_locale=fr
55. Wolny, N. (2019). *The LGBTQ+ community has \$3.7 trillion in purchasing power; Here's how we want you to sell to us*. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/growing-a-business/the-lgbtq-community-has-37-trillion-in-purchasing-power/334983>
56. Environics. (2026). *Canadian brands: Built on values*. <https://environics.ca/wp-content/gated-content/Environics-Research-Canadian-Brands-Built-On-Values-Report-2026.pdf>
57. Deloitte. (2024, 31 janvier). *Deloitte collaborates with Fast Company on survey: Companies are investing more in innovation despite Economic uncertainty*. PR Newswire. <https://www.prnewswire.com/news-releases/deloitte-collaborates-with-fast-company-on-survey-companies-are-investing-more-in-innovation-despite-economic-uncertainty-302048680.html>
58. Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V. & Prince, S. (2020, 19 mai). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
59. ConstruForce Canada. (2025, 8 octobre). *Genre et innovation : pourquoi les équipes diversifiées sont plus créatives*. <https://www.buildforce.ca/fr/blog/genre-et-innovation-pourquoi-les-equipes-diversifiees-sont-plus-creatives/>
60. Fatmy, V., Sihvonen, J., & Vähämaa, S. (2025). LGBTQ-friendly employee policies and corporate innovation. *International Review of Financial Analysis*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2025.104414>
61. Scheuerman, M. K., Paul, J. M., & Brubaker, J. R. (2019). How computers see gender: An evaluation of gender classification in commercial facial analysis services. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 3, 1–33. <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3359246>
62. Haimson, O. L. (2025, 7 août). *Transgender, nonbinary and disabled people more likely to view AI negatively, study shows*. The Conversation. <https://theconversation.com/transgender-nonbinary-and-disabled-people-more-likely-to-view-ai-negatively-study-shows-260397>

63. Waite, S. (2020). Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada's federal public service. *Journal of Homosexuality*. <https://crdcn.ca/publication/should-i-stay-or-should-i-go-employment-discrimination-and-workplace-harassment-against-transgender-and-other-minority-employees-in-canadas-federal-public-service/>
64. Goforth, M., Verhaeghe, AV., & Yaghoubpour, S. (2023). *Diriger avec fierté : pratiques exemplaires pour l'avancement du leadership 2SLGBTQIA+*. https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2023/06/PaWC_LeadWithPride_FR.pdf
65. Cukier, W., Kasimov, A., & Parkin, A. (2025). *Réaction négative envers l'équité, la diversité et l'inclusion ? Ce que les travailleuses et travailleurs canadiens pensent vraiment*. Diversity Institute, Environics Institute for Survey Research et Centre des Compétences futures. <https://www.torontomu.ca/content/dam/diversity/reports/edi-backlash/edi-backlash-report-fr.pdf>
66. Egale. (2024, février). *Travailler pour le changement : comprendre les expériences en matière d'emploi des personnes 2Spirit, trans et non binaires au Canada*. https://indd.adobe.com/view/publication/5cb52764-568d-4d25-b10f-5eee66cb6e53/tdz6/publication-web-resources/pdf/FR-Working_For_Change_Report.pdf
67. Perales, F., Ablaza, C., & Elkin, N. (2022). Exposure to inclusive language and well-being at work among transgender employees in Australia, 2020. *American Journal of Public Health*, 112(3), 482–490. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2021.306602>
68. Berman, J. (2014, 20 avril). Three Warren Buffett quotes to live by. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/jamesberman/2014/04/20/the-three-essential-warren-buffett-quotes-to-live-by/>
69. Focus Communications. (s. d.). *Deloitte: The diversity and inclusion revolution: Eight powerful truths*. <https://focuscomms.com/insights/deloitte-the-diversity-and-inclusion-revolution-eight-powerful-truths/>
70. Statistique Canada. (2024, 9 septembre). *Population 2ELGBTQ+*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2023001/sec6-fra.htm>
71. Goforth, M., Verhaeghe, AV., & Yaghoubpour, S. (2023). *Diriger avec fierté : pratiques exemplaires pour l'avancement du leadership 2SLGBTQIA+*. https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2023/06/PaWC_LeadWithPride_FR.pdf
72. Statistique Canada. (9 septembre 2024). *Population 2ELGBTQ+*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2023001/sec6-fra.htm>
73. Statistique Canada. (9 septembre 2024). *Population 2ELGBTQ+*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/12-581-x/2023001/sec6-fra.htm>
74. Mediacorp Canada. (2022, 18 janvier). *Values and social impact: This year's 'Canada's Top Employers for Young People' are announced*. <https://www.newswire.ca/news-releases/values-and-social-impact-this-year-s-canada-s-top-employers-for-young-people-are-announced-833015335.html>
75. Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6. <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/h-6/>
76. Code des droits de la personne, L.R.O. 1990, chap. H.19. <https://www.ontario.ca/lois/loi/90h19>
77. Dhim, B. (2023, 12 décembre). Evolving media coverage on transgender individuals: A step towards inclusivity. *Global Media Journal*. <https://www.globalmediajournal.com/open-access/evolving-media-coverage-on-transgender-individuals-a-step-towards-inclusivity.php?aid=94043>
78. Gouvernement du Canada. (2025, 12 décembre). *Le Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+... Bâtir notre avenir, avec Fierté*. <https://www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/plan-action-federal-2elgbtqi-plus.html>
79. Thoroughgood, C. N., Sawyer, K., & Webster, J. R. (2020). *Creating a trans-inclusive workplace*. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/03/creating-a-trans-inclusive-workplace>

80. Goforth, M., Verhaeghe, AV., & Yaghoubpour, S. (2023). *Diriger avec fierté : pratiques exemplaires pour l'avancement du leadership 2SLGBTQIA+*. https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2023/06/PaWC_LeadWithPride_FR.pdf
81. lululemon. (2024). *Proxy statement 2024*. <https://corporate.lululemon.com/~media/Files/L/Lululemon/investors/proxy-statements/pdf-docs/proxy-statement-2024.pdf#page=30>
82. Zymeworks. (2024). *Proxy statement for annual meeting of stockholders to be held on December 10, 2024*. <https://ir.zymeworks.com/node/12421/html>
83. Globe Content Studio. (2023, 8 mars). Designing a workplace where trans leaders can thrive. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/adv/article-designing-a-workplace-where-trans-leaders-can-thrive/>
84. Centre de la sécurité des télécommunications Canada. (2022). *Soutenir les personnes transgenres et de diverses identités de genre au Centre de la sécurité des télécommunications. Gouvernement du Canada*. <https://www.cse-cst.gc.ca/fr/soutenir-les-personnes-transgenres-et-de-diverses-identites-de-genre-au-cst>
85. Association canadienne des sages-femmes. (2015, 25 septembre). *L'inclusion et les droits de la personne : une déclaration*. <https://canadianmidwives.org/fr/inclusion-et-droits-de-la-personne/>
86. YWCA Halifax. (s. d.). *YWCA Halifax commitments and expectations on trans inclusion*. <https://www.ywcahalifax.com/ywca-halifax-commitments-and-expectations-on-trans-inclusion/>
87. Government of British Columbia. (2026). *Equity Internship Program*. <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/careers-myhr/job-seekers/internship-co-op-opportunities/equity-internship-program>
88. Vancity. (2025). *2025 annual report*. https://annualreport.vancity.com/_doc/Vancity-2025-Annual-Report.pdf
89. Fondation canadienne des femmes. (s. d.). *Carrières*. <https://canadianwomen.org/fr/a-propos/carrieres/>
90. PurposeMed. (s. d.). *Current openings at PurposeMed*. <https://www.purposemed.com/careers/open>
91. Toronto Police Service. (s. d.). *Careers*. <https://www.tps.ca/careers/>
92. Osler, Hoskin & Harcourt LLP. (2025). *Rétrospective de l'année 2024 — La diversité chez Osler*. <https://www.osler.com/wp-content/uploads/2025/03/Retrospective-de-lannee-2024-La-diversite-chez-Osler.pdf>
93. Sage. (s. d.). *Diversité, équité et inclusion*. <https://www.sage.com/fr-ca/societe/a-propos-de-sage/diversite-et-inclusion/>
94. Service canadien du renseignement de sécurité. (2022). *Stratégie d'équité, de diversité et d'inclusion du SCRS 2022*. <https://www.canada.ca/fr/service-renseignement-securite/organisation/publications/strategie-d-equite-de-diversite-et-d-inclusion-du-scrs-2022.html>
95. LGBTQ Insurance Network Canada Society. (s. d.). *Link Canada Mentorship Program*. <https://www.lgbtinsurancenetwork.com/canada/>
96. Elliot, K., & Douglas, C. (2024, 10 juin). *Announcement. Canadian Association of Black Lawyers*. <https://cabl.ca/cabls-lgbtq2s-mentoring-program/>
97. LifeLabs. (2022, 31 mars). *LifeLabs partners with Pride at Work Canada to support LGBTQ2S+ inclusion in the workplace*. <https://www.lifelabs.com/lifelabs-partners-with-pride-at-work-canada-to-support-lgbtq2se2%80%afinclusion-in-the-workplace/?myProvince=on>
98. Banque Scotia. (2022, 1er juin). *La Banque Scotia souligne le mois de la Fierté avec de nouvelles initiatives visant à ouvrir des perspectives aux communautés LGBTQ+*. <https://scotiabank-fr.investorroom.com/2022-06-01-La-Banque-Scotia-souligne-le-mois-de-la-Fierte-avec-de-nouvelles-initiatives-visant-a-ouvrir-des-perspectives-aux-communautes-LGBT>

99. PwC Canada. (s. d.). *Diversité, équité, inclusion et appartenance*. <https://www.pwc.com/ca/fr/about-us/diversity-inclusion.html>
100. Centre de la sécurité des télécommunications Canada. (2022). *Soutenir les personnes transgenres et de diverses identités de genre au Centre de la sécurité des télécommunications*. Gouvernement du Canada. <https://www.cse-cst.gc.ca/fr/soutenir-les-personnes-transgenres-et-de-diverses-identites-de-genre-au-cst>
101. Gouvernement de la Nouvelle-Écosse. (2016). *Lignes directrices relatives aux employés transgenres et au genre variant*. <https://www.novascotia.ca/sites/default/files/documents/1-1/guidelines-support-trans-and-gender-variant-employees-fr.pdf>
102. City of Toronto. (s. d.). *Guidelines for accommodating gender identity and gender expression*. <https://www.toronto.ca/city-government/accountability-operations-customer-service/city-administration/corporate-policies/people-equity-policies/accommodation/guidelines-for-accommodating-gender-identity-and-gender-expression/>
103. Dalhousie University. (2018). *Gender affirmation policy*. <https://www.dal.ca/content/dam/www/about/leadership-and-governance/university-policies/gender-affirmation-policy-2018-11-14.pdf>
104. University of British Columbia. (2022). *Toolkit to obtain support as a trans, two-spirit, or non-binary employee*. https://hr.ubc.ca/sites/default/files/documents/toolkit_for_obtaining_support_as_t2snb_employee_at_ubc.pdf
105. Humber College. (2023). *Transitioning in the workplace information: For those supporting an employee*. https://humber.ca/peoples-and-culture/assets/files/human_rights/resources-october-2023/Transitioning%20and%20Name%20Change%20Information%20for%20Supervisors%20and%20Managers%20supporting.pdf
106. Lush Cosmétiques. (2024). *Soutenir les personnes trans : un guide pour passer à l'action*. https://www.lush.com/ca/fr_ca/a/trans-rights
107. CBC. (2020). *Gender transition/affirmation guide*. https://site-cbc.radio-canada.ca/documents/vision/governance/policies/gender_guide_2020_en.pdf
108. Gale, L. (2011). *Out and proud affirmation guidelines: Practical guidelines for equity in gender and sexual diversity*. <https://static1.squarespace.com/static/5ea71a5db2fccd790a414a9c/t/5f218e1fba739a4d1d552460/1596034594183/CAST+Out+and+Proud+Affirmation+Guidelines+2012+%281%29.pdf>
109. Congrès du travail du Canada. (2020, 6 février). *Travailleuses et travailleurs en transition : guide pratique pour les représentantes et les représentants syndicaux et les membres de syndicats trans*. <https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2021/02/WorkersInTransition-Guide-FR.pdf>
110. Volleyball Canada. (2019). *Politique d'inclusion des personnes trans*. https://volleyball.ca/fr/a-propos/gouvernance/uploads/Politiques/VC_trans_inclusion_policy_APPROVED_Dec_15_FR.pdf
111. Skate Canada. (2024). *Protocole d'inclusion des personnes trans de Patinage*. <https://skatecanada.ca/wp-content/uploads/2024/11/Protocole-dinclusion-des-personnes-trans.pdf>
112. Jermyn, D. (2021, 2 mars). These are Mediacorp Canada's top diversity employers in 2021. *The Globe and Mail*. <https://www.theglobeandmail.com/business/careers/top-employers/article-these-are-mediacorp-canadas-top-diversity-employers-in-2021/>
113. Burke, D. (2016, 30 août). Transgender and unemployed: Businesses shut doors to trans workers. *CBC*. <https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/transgender-unemployed-business-jobs-discrimination-1.3740571>
114. BLG. (s. d.). *Diversité et inclusion*. <https://www.blg.com/fr/about-us/our-story/diversity-and-inclusion>
115. Norton Rose Fulbright. (s. d.). *LGBTIQ+*. <https://www.nortonrosefulbright.com/en-ca/about/diversity-equity-and-inclusion/lgbtq-inclusion>

116. McMillan. (s. d.). *Équité, diversité et inclusion*. <https://mcmillan.ca/fr/notre-cabinet/equite-diversite-et-inclusion/>
117. Musée canadien pour les droits de la personne. (2022, 17 mai). *Toutes les salles de toilettes du MCDP deviendront inclusives*. <https://droitsdelapersonne.ca/nouvelles/toutes-les-salles-de-toilettes-du-mcdp-deviendront-inclusives>
118. Toronto Metropolitan University. (s. d.). *Queer + trans at TMU*. <https://www.torontomu.ca/queer-trans/>
119. Les Compagnies Loblaw Limitée. (s. d.). *Culture et inclusion*. <https://www.loblaw.ca/fr/dei/>
120. Lauren. (2022, 15 novembre). *Creating safe and inclusive spaces*. *Hydro One*. <https://www.hydroone.com/about/energizing-ontario/blog/trans-wellness>
121. WestJet. (2022, 7 septembre). *WestJet lance des uniformes inclusifs et adaptés à tous les types corporels*. <https://www.westjet.com/fr-ca/nouvelles/2022/uniformes-inclusifs-adapt%C3%A9s-types-corporels>
122. Banque Scotia. (2021, 13 mai). *La Banque Scotia ajoute la couverture pour l'affirmation de genre des employés du Canada et des États-Unis*. <https://scotiabank-fr.investorroom.com/2021-05-13-La-Banque-Scotia-ajoute-la-couverture-pour-laffirmation-de-genre-des-employes-du-Canada-et-des-Etats-Unis>
123. Lamothe, M.-C. (2023, 17 juillet). *Favoriser la fierté LGBTQ2+ et l'inclusion des membres de cette communauté : le parcours de BDC vers la certification Arc-en-ciel Officiel*. *Banque de développement du Canada*. <https://www.bdc.ca/fr/a-propos/perspectives/favoriser-fiert%C3%A9-lgbtq2-et-inclusion-membres-cette-communaute-parcours-bdc-vers-certification-arc-en-ciel-officiel>
124. TD. (s. d.). *La TD soutient la communauté 2ELGBTQ+*. <https://www.td.com/ca/fr/a-propos-de-la-td/diversite-et-inclusion/engagement-envers-la-communaute-2elgbtq>
125. Banque Nationale du Canada. (2022). *Cahier Inclusion et Diversité 2022*. <https://www.bnc.ca/content/dam/bnc/a-propos-de-nous/esg/pdf/cahier-inclusion-diversite-2022.pdf>
126. Sage. (s. d.). *Carrières*. <https://www.sage.com/fr-ca/societe/carrieres/diversite-equite-et-inclusion/>
127. Sikka, R. (2022, 1er avril). *Diversité et inclusion chez Ubisoft : planter les graines pour le futur*. *Ubisoft*. <https://news.ubisoft.com/fr-ca/article/5Rinc7TFzOMoJ9vAXQkkHs/diversite-et-inclusion-chez-ubisoft-planter-les-graines-pour-le-futur>
128. D2L. (s. d.). *Performance, learning, and teamwork at D2L*. <https://www.d2l.com/careers/performance-learning-and-teamwork-at-d2l/>
129. Osler, Hoskin & Harcourt LLP. (2025). *Rétrospective de l'année 2024 — La diversité chez Osler*. <https://www.osler.com/wp-content/uploads/2025/03/Retropective-de-lannee-2024-La-diversite-chez-Osler.pdf>
130. Blake, Cassels & Graydon S.E.N.C.R.L./s.r.l. (s. d.). *Fierté@Blakes*. <https://www.blakes.com/fr-ca/cabinet/diversite-et-inclusion/fiert%C3%A9-blakes/>
131. EY Canada. (2024). *EY Canada – Rapport d'impact 2024*. <https://www.ey.com/content/dam/ey-unified-site/ey-com/fr-ca/about-us/corporate-responsibility/2024-impact-report/ey-canada-impact-report-fy24-fr-feb11.pdf>
132. City of Vancouver. (s. d.). *Employee resource groups*. https://jobs.vancouver.ca/content/employee-resource-groups/?locale=en_US
133. Vice-President, Equity and Community Inclusion. (s. d.). *Positive space faculty and staff network*. <https://www.torontomu.ca/equity/community-networks-committees/positive-space-faculty-staff-network/>
134. Osler, Hoskin & Harcourt LLP. (2025). *Rétrospective de l'année 2024 — La diversité chez Osler*. <https://www.osler.com/wp-content/uploads/2025/03/Retropective-de-lannee-2024-La-diversite-chez-Osler.pdf>

135. Banque Scotia. (s. d.). *Voyez la vie avec Fierté*. <https://www.scotiabank.com/ca/fr/qui-nous-sommes/notre-societe/diversite-et-inclusion/fierte.html>
136. Addesa, N. (2024, 20 novembre). *Le Rapport d'impact 2024 d'EY Canada témoigne des investissements dans l'innovation, l'inclusion et le développement durable*. https://www.ey.com/fr_ca/newsroom/2024/11/ey-canada-impact-report-2024-shares-investments-in-innovation-inclusion-and-sustainability
137. McCarthy Tétrault. (s. d.). *Piliers du programme Priorité à l'inclusion*. <https://www.mccarthy.ca/fr/inclusion-et-communaute/piliers-du-programme-priorite-a-l-inclusion>
138. Executive Director, Finance Shared Services. (2025, 27 août). *Expanding health benefits for Toronto city staff*. City of Toronto. <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2025/gg/bgrd/backgroundfile-258302.pdf>
139. Toronto Metropolitan University. (s. d.). *Medical coverage*. <https://www.torontomu.ca/human-resources/retirees/benefits-for-retirees/tfa-retiree-under-65/benefits/medical-coverage/#!accordion-1638367514441-gender-affirmation-procedures>
140. lululemon. (2024). *B.C. pay transparency report*. <https://corporate.lululemon.com/~media/Files/L/Lululemon/our-impact/reporting-and-disclosure/2024-b-c-pay-transparency-report-v1.pdf>
141. Best Buy Canada. (2024). *Pay transparency report*. <https://merchandising-assets.bestbuy.ca/bltc8653f66842bff7f/blt864115cfd74e5e5c/6725049741361e60af851e57/bestbuycanada-pay-transparency-report-2023.pdf>
142. Centre universitaire de santé McGill. (2022, 11 novembre). *Rapport final – Sondages et évaluation qualitative des perspectives en matière d'ÉDI dans la communauté du CUSM : résultats et recommandations*. https://cusm.ca/sites/default/files/docs/annual-reports/2022-11-11_Rapport_final_du_C-AIDE_CA_du_CUSM_2022-09-23.pdf
143. Niagara Region. (s. d.). *Diversity, equity and inclusion*. <https://www.niagararegion.ca/about/inclusive-communities/diversity-equity-inclusion.aspx>
144. Commission canadienne des droits de la personne. (2022, 7 février). *Pratiques prometteuses – Collecte de données inclusives sur le genre*. <https://www.ccdp-chrc.gc.ca/ressources/publications/pratiques-prometteuses-collecte-de-donnees-inclusives-sur-le-genre>
145. Toronto Metropolitan University. (s. d.). *How to complete the diversity self-identification*. <https://www.torontomu.ca/diversity-self-id/employees/how-to-complete/>
146. Ahmed, A. (2025, 3 décembre). *Count yourself in – complete the Employment Equity Self-Identification Survey*. York University. <https://www.yorku.ca/yfile/2025/12/03/count-yourself-in-complete-the-employment-equity-self-identification-survey-2/>
147. University of British Columbia. (2024). *UBC Employment Equity and Inclusion Survey*. <https://equity3.sites.olt.ubc.ca/files/2024/06/Employment-Equity-Survey-Fillable-PDF-2024.pdf>
148. Banque Scotia. (2021). *Rapport narratif de 2021 sur l'équité en matière d'emploi*. https://www.scotiabank.com/content/dam/scotiabank/canada/en/documents/ScotiabankEmploymentEquityReport2021_FR.pdf
149. BMO Groupe financier. (2020, 9 septembre). *BMO annonce de nouveaux objectifs en matière de diversité et de représentation pour les cinq prochaines années*. <https://nouvelles.bmo.com/2020-09-09-BMO-annonce-de-nouveaux-objectifs-en-matiere-de-diversite-et-de-representation-pour-les-cinq-prochaines-annees>
150. Fonds des médias du Canada. (2024). *Rapport démographique 2023-2024*. <https://cmf-fmc.ca/fr/document/rapport-demographique-2023-2024/>
151. CAE. (2023). *Rapport d'égalité entre les genres — EX23*. https://www.cae.com/media/documents/Corporate/Rapport_d%C3%A9galit%C3%A9_entre_les_genres_EX23.pdf

152. City of Toronto. (s. d.). *Social procurement*. <https://www.toronto.ca/business-economy/doing-business-with-the-city/social-procurement-program/>
153. Banque de développement du Canada. (s. d.). *Fournisseur.euse*. <https://www.bdc.ca/fr/je-suis/fournisseur>
154. Chambre de commerce queer du Canada. (s. d.). *Inscrivez-vous. Arc-en-ciel Officiel*. <https://rainbowregistered.com/fr/inscrivez-vous/?noredirect=fr-CA>
155. Underwood, K. (2016, 14 septembre). *Simons will launch a new unisex clothing collection. Chatelaine*. <https://chatelaine.com/style/simons-unisex-clothing-collection/>
156. Sherbourne Health. (s. d.). *Trans and non-binary career connections*. <https://sherbourne.on.ca/community-health-programs/tnb-career-connections/>
157. KPMG Canada. (2025). *KPMG Canada supports transgender and non-binary employees*. LinkedIn. https://www.linkedin.com/posts/kpmg-canada_transgender-day-of-visibility-is-a-day-to-activity-7312527875922882564-44Kp/
158. Walker, B. (2024, 18 novembre). *2024 Transgender Day of Remembrance (TDOR)*. McMaster University. <https://equity.mcmaster.ca/2024-transgender-day-of-remembrance-tdor/>
159. Ownr Team. (2026, 13 avril). *10 great LGBTQ2S+ Canadian businesses to support this Pride Month*. <https://www.ownr.co/blog/pride-month-business-roundup/>
160. Luces-Mendes, J. (2020, 16 juin). *La fierté de voir l'harmonie triompher de l'adversité*. TELUS Affaires. <https://www.telus.com/fr/blog/standwithowners/clothing-store-owner-proud-to-see-unity-during-adversity>
161. Turner, C. (2022, 8 juillet). *Une belle vie contre toute attente : Genre, gratitude et cheminement*. TELUS. <https://www.telus.com/fr/blog/social-impact/my-journey-to-gender-gratitude-and-growth>
162. Wright, A. (2023, 31 mars). *De la clandestinité à être moi-même : une réflexion sur la Journée internationale de visibilité transgenre*. Les Aliments Maple Leaf. <https://www.mapleleaffoods.com/fr/articles-de-fond/journee-visibilite-transgenre-2023/>
163. Kleis, R. (2023, 31 mars). *International Transgender Day of Visibility: Living openly and authentically*. Magna. <https://www.magna.com/stories/article/2023/international-transgender-day-of-visibility-living-openly-and-authentically>
164. Banque CIBC. (s. d.). *Engagement envers l'inclusion. Fierté au travail Canada*. <https://prideatwork.ca/fr/partner/banque-cibc/>
165. TD. (s. d.). *Soutenir les entreprises 2ELGBTQ+*. <https://www.td.com/ca/fr/entreprises/petite-entreprise/entreprises-2elgbtq>
166. Dialogue. (s. d.). *Dialogue représente la communauté diversifiée dans laquelle nous vivons*. <https://www.dialogue.co/fr/diversite-et-inclusion>
167. Ubisoft Toronto. (2022, 5 avril). *Supporting 2SLGBTQ+ developers with QueerTech*. <https://toronto.ubisoft.com/supporting-lgbtq2s-developers-with-queertech/>
168. LGBTQ+ Corporate Directors of Canada. (2024). *Bringing diversity to Canada's corporate world. A year in review*. <https://lgbtqdirectorscanada.ca/wp-content/uploads/2024/09/LGBTQ-Association-2024-Report-v2.pdf>
169. Lush Cosmétiques. (s. d.). *Soutenir les personnes trans : un guide pour passer à l'action*. https://www.lush.com/ca/fr_ca/a/trans-rights
170. Jackson-Triggs. (s. d.). *Nous soutenons fièrement les espaces où l'on peut célébrer la fierté*. <https://www.jacksontriggswinery.com/pride/french.html>
171. McGaughey, K. (2022, 28 mai). *Dew of the Gods partners with Trans Lifeline + more beauty news*. FASHION Magazine. <https://fashionmagazine.com/beauty-grooming/dew-of-the-gods/>

172. TD. (s. d.). *La TD soutient la communauté 2ELGBTQ+*. <https://www.td.com/ca/fr/a-propos-de-la-td/diversite-et-inclusion/engagement-envers-la-communaute-2elgbtq>
173. BMO Groupe financier. (2024, 30 mai). *BMO célèbre la Fierté avec le retour des dépôts d'arc-en-ciel*. <https://nouvelles.bmo.com/2024-05-30-BMO-celebre-la-Fierte-avec-le-retour-des-depots-darc-en-ciel>
174. McCarthy Tétrault. (s. d.). *Piliers du programme Priorité à l'inclusion*. <https://www.mccarthy.ca/fr/inclusion-et-communaute/piliers-du-programme-priorite-a-l-inclusion>
175. Groupe Banque TD. (2024). *Revue de l'année 2024 de La promesse TD Prêts à agir*. <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/esg/2025-corporate-citizenship-impact-report-fr.pdf>
176. RBC. (2018, 1er novembre). *RBC signs Business Statement on Transgender Equality*. <https://www.rbc.com/newsroom/news/article.html?article=125611>
177. Bell Cause pour la cause. (2024, 1er octobre). *Bell Cause pour la cause a annoncé 75 nouveaux bénéficiaires d'un don du Fonds communautaire Bell Cause*. <https://cause.bell.ca/nouvelles/bell-cause-pour-la-cause-a-annonce-75-nouveaux-beneficiaires-dun-don-du-fonds-communautaire-bell-cause/>
178. Lauren. (2022, November 15). *Creating safe and inclusive spaces*. *Hydro One*. <https://www.hydroone.com/about/energizing-ontario/blog/trans-wellness>
179. Petar, S. (2025, 4 juin). *Air Canada takes off with an all 2SLGBTQIA+ flight*. *IN Magazine*. <https://inmagazine.ca/2025/06/air-canada-takes-off-with-an-all-2slgbtqia-flight/>
180. Air Transat. (s. d.). *La fierté sans escale sur les ailes d'Air Transat*. <https://www.airtransat.com/fr-CA/du-nouveau/lgbtq>
181. Mallia, J. (2025, 23 mai). *Flair takes Pride to new heights*. *TravelPulse Canada*. <https://www.travelpulse.ca/news/airlines-airports/flair-celebrates-pride>
182. Osler, Hoskin & Harcourt LLP. (2025). *Rétrospective de l'année 2024 — La diversité chez Osler*. <https://www.osler.com/wp-content/uploads/2025/03/Retrospective-de-lannee-2024-La-diversite-chez-Osler.pdf>
183. The Micropedia. (s. d.). *The Micropedia*. <https://www.themicropedia.org/>
184. It's Pronounced Metrosexual. (s. d.). *It's Pronounced Metrosexual*. <https://www.itspronouncedmetrosexual.com/>
185. Killermann, S. (2011). *30+ examples of cisgender privileges*. *It's Pronounced Metrosexual*. <https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2011/11/list-of-cisgender-privileges/>
186. Killermann, S. (2018). *The Genderbread Person version 4*. *It's Pronounced Metrosexual*. <https://www.itspronouncedmetrosexual.com/2018/10/the-genderbread-person-v4/>
187. Projet Implicite. (s. d.). *Projet Implicite*. <https://implicit.harvard.edu/implicit/canadafr/>
188. The Trevor Project. (s. d.). *Guide to being an ally to transgender and nonbinary young people*. <https://www.thetrevorproject.org/resources/guide/a-guide-to-being-an-ally-to-transgender-and-nonbinary-youth/>
189. The Trevor Project. (2024, 25 septembre). *Understanding gender identities and pronouns*. <https://www.thetrevorproject.org/resources/article/understanding-gender-identities-and-pronouns/>
190. Guide to Allyship. (s. d.). *Guide to Allyship*. <https://guidetoallyship.com/>
191. TransWhat. (s. d.). *Confused? Start here*. <https://transwhat.org/confused/>
192. Digital Transgender Archive. (s. d.). *Digital Transgender Archive*. <https://www.digitaltransgenderarchive.net/>

193. University of Winnipeg. (s. d.). *Two-Spirit Archives*. <https://archives.uwinnipeg.ca/our-collections/two-spirit-archives.html>
194. The 519. (s. d.). *Trans inclusion matters*. <https://www.the519.org/campaigns/trans-inclusion-matters/>
195. Shiells, K. (2019, 9 octobre). *New LGBTQ+ courses: Free, high-quality resources for allyship and awareness*. Coursera Blog. <https://blog.coursera.org/new-lgbtq-courses-free-high-quality-resources-for-allyship-and-awareness/>
196. Coursera. (s. d.). *What does it mean to identify as Transgender or Gender Non-Conforming (TGNC)?*. <https://www.coursera.org/learn/tgnc-gender-identity-social-change>
197. Coursera. (s. d.). *Gender and sexuality: Diversity and inclusion in the workplace*. <https://www.coursera.org/learn/gender-sexuality>
198. Coursera. (s. d.). *Queering identities: LGBTQ+ sexuality and gender inclusion*. <https://www.coursera.org/learn/queeringidentities/>
199. Egale. (s. d.). *2SLGBTQI workplace inclusion*. <https://egale.ca/workplace-inclusion/#tab-education>
200. Goforth, M., Verhaeghe, AV., & Yaghoubpour, S. (2023). *Diriger avec fierté : pratiques exemplaires pour l'avancement du leadership 2SLGBTQIA+*. https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2023/06/PaWC_LeadWithPride_FR.pdf
201. Wang, Z., & Kaplan, S. (2024). *Breaking the lavender ceiling for LGBTQ+ corporate directors*. Rotman School of Management. https://www.rotman.utoronto.ca/media/rotman/content-assets/images/areas/gate/reports/Breaking-the-Lavender-Ceiling_GATE_En.pdf
202. Diversity Institute. (2025). *PrioritéDiversité : Obstacles et leviers à l'avancement des groupes visés par des mesures d'équité*. <https://fsc-ccf.ca/wp-content/uploads/2025/09/prioritediversite-obstacles-et-leviers-a-lavancement-des-groupes-vises-par-des-mesures-dequite-4.pdf>
203. Dixon-Fyle, S., Dolan, K., Hunt, V. & Prince, S. (2020, May 19). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
204. Perales, F., Ablaza, C., & Elkin, N. (2022). Exposure to Inclusive Language and Well-Being at Work Among Transgender Employees in Australia, 2020. *American journal of public health*, 112(3), 482–490. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2021.306602>
205. ConstruForce Canada. (2025, 8 octobre). *Genre et innovation : pourquoi les équipes diversifiées sont plus créatives*. <https://www.buildforce.ca/fr/blog/genre-et-innovation-pourquoi-les-equipes-diversifiees-sont-plus-creatives/>
206. Fatmy, V., Sihvonen, J., & Vähämaa, S. (2025). LGBTQ-friendly employee policies and corporate innovation. *International Review of Financial Analysis*, 105. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2025.104414>

