

*Veillez noter que nos réflexions sur l'égalité de genre et la diversité sont en constante évolution et que le contenu de ce lexique peut être désuet.*

# Lexique genre et identité sexuelle

---

**equitas**

Centre international d'éducation aux droits humains  
International Centre for Human Rights Education



## **Lexique genre et identité sexuelle**

Montréal, 2014

Copyright © Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains

Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains  
666, rue Sherbrooke Ouest, suite 1100  
Montréal, Québec Canada H3A 1E7

La création de ce lexique n'aurait pas été possible sans l'appui généreux de :



## Table des matières

À propos de ce lexique.....	5
Définitions de termes généraux au sujet de l'égalité des genres.....	6
Égalité.....	6
Équité.....	6
Genre.....	6
Égalité des genres.....	6
Équité des genres.....	7
Droits des femmes.....	7
Définitions de concepts qui abordent les thèmes de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle.....	7
Droits LGBTQI.....	7
Identité de genre.....	8
LGBTQI.....	8
Lesbienne.....	8
Orientation sexuelle.....	8
Personne gaie.....	9
Personne bisexuelle.....	9
Personne hétérosexuelle.....	9
Personne intersexuée.....	9
Personne transsexuelle.....	9
Personne travestie.....	9
Drag king.....	9
Drag queen.....	9
Queer.....	9
Transgenre.....	10
Personne bispirituelle.....	10
Définitions de concepts se rapportant à la discrimination.....	11
Discrimination genrée.....	11
Discrimination systématique.....	11
Hétérosexisme.....	11
Homophobie.....	11
Plafond de rose.....	11
Plafond de verre.....	11
Transphobie.....	12
Violence à l'égard des femmes.....	12
Définitions sur des expressions utiles pour la mise en œuvre de plans d'action, de politique d'analyse ou d'évaluation liés au genre.....	12

Analyse genre.....	12
Approche genre .....	12
Approche intersectionnelle.....	13
Approche transversale .....	13
Autonomisation ( <i>empowerment</i> ) .....	13
Division sexuelle du travail .....	13
Féminisme .....	13
Masculinité.....	14
Neutralité de genre.....	14
L'indice d'inégalités de genre (IIG).....	14
Égalité des genres et évaluation .....	14
Références .....	15
Notes.....	17



## À propos de ce lexique

En tant qu'organisation d'éducation aux droits humains, l'égalité des genres est intégrée à l'intérieur de tous les programmes et pratiques d'Equitas. Elle est d'ailleurs renforcée par la Politique genre, le groupe de travail genre et la participation à la Communauté de pratique de l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI). Suite au développement de la politique genre en 2013, Equitas souhaite mettre en œuvre de façon concrète les objectifs qui y ont alors été fixés et, ainsi, respecter ses engagements. Dans l'idée de renforcer l'institutionnalisation du genre au sein de l'organisation et de soutenir l'implantation des mesures de mise en œuvre de la politique dans tous les projets et les programmes, Equitas a mis sur pied ce lexique genre. Il vise à outiller les membres du personnel, la direction ainsi que les partenaires terrains d'Equitas ainsi qu'à uniformiser les conceptions au sujet de l'égalité de genre.



## Définitions de termes généraux au sujet de l'égalité des genres

### Égalité

Principe incarné par l'article 1 de la Déclaration universelle des Droits Humains. L'égalité est la notion selon laquelle tous les êtres humains jouissent des mêmes droits sans aucune discrimination. Voir aussi égalité des sexes, égalité des femmes, égalité de genre.<sup>1</sup>

### Équité

L'état, la qualité ou l'idéal d'être juste, impartial et équitable qui implique avoir accès à des moyens pour l'atteindre.<sup>2</sup>

### Genre<sup>1</sup>

Le genre comprend les caractéristiques, les rôles et les comportements qu'une société attribue aux individus selon leur sexe. Il se rapporte aussi aux rapports de pouvoir entre les femmes, les hommes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin. Les rôles liés au sexe ne reflètent pas toujours la réalité et peuvent être basés sur des stéréotypes enseignés aux enfants et renforcés par la communauté. Le genre est différent du terme « sexe » lequel se rapporte aux différences biologiques entre les hommes et les femmes. En outre, il est important de spécifier que les rôles sociaux genrés peuvent changer et évoluer.<sup>3</sup>

### Égalité des genres

---

<sup>1</sup> L'utilisation du terme genre, contrairement au terme « sexe », a été privilégiée dans ce lexique afin de refléter la diversité des rapports sociaux de sexes existants dans nos sociétés. Le terme « sexe », qui est souvent compris dans une relation binaire femelle/mâle, restreint l'analyse à la subordination de la femme et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin. Equitas prend ici une approche intersectionnelle qui prend en compte les différents modèles de subordination possibles à travers l'orientation sexuelle, la classe/caste, la race, l'ethnicité et autres aspects identitaires d'une personne en plus de son sexe biologique. Voir la définition du terme « approche intersectionnelle » pour plus de détails.



L'égalité des genres se réfère à l'égalité des droits, responsabilités et possibilités pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin. L'égalité ne veut pas dire que les femmes et les hommes sont les mêmes mais plutôt que les droits, responsabilités et possibilités des femmes et des hommes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin ne dépendent pas du fait qu'une personne soit née homme ou femme. L'égalité des genres suppose que les intérêts, besoins et priorités des femmes et des hommes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin sont pris en compte – reconnaissant la diversité de groupes de femmes et d'hommes. L'égalité des genres n'est pas une question liée uniquement aux femmes et elle doit englober autant les hommes que les femmes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin. L'égalité des genres est vue comme une question de droits humains, un fondement et un indicateur du développement axé sur les personnes. Les femmes et les hommes, les filles et les garçons et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin peuvent être victimes non seulement de discrimination fondée sur le sexe, mais aussi des effets composés liés à la race, l'identité ethnique et religieuse, l'incapacité, la classe sociale, l'orientation sexuelle.<sup>4</sup>

### **Équité des genres**

L'équité de genre constitue le moyen par lequel le but de l'égalité de genres est atteint; elle renvoie à des mesures et des pratiques spécifiques mises en œuvre et prenant en compte les besoins et intérêts spécifiques des femmes, les hommes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin.<sup>5</sup>

### **Droits des femmes**

Il s'agit des libertés et droits fondamentaux auxquels tous les êtres humains ont droit et qui sont enchâssés dans les conventions et pactes internationaux, notamment la Charte internationale des droits de l'homme. L'obligation d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes basée sur le sexe pour atteindre l'égalité des sexes est une partie essentielle du cadre international des droits humains. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) renforce l'engagement envers les droits des femmes et informe quant à l'éventail d'actions à prendre pour réaliser l'égalité des sexes.<sup>6</sup>

## **Définitions de concepts qui abordent les thèmes de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle**

### **Droits LGBTQI**



Il s'agit du principe fondamental d'égalité et de non-discrimination enchâssé dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (DUDH) pour la promotion et la protection des personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transsexuelles, transgenres, *queer* et intersexuées (LGBTQI). L'Article 1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme stipule que « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits ». L'égalité présuppose que tous les individus ont les mêmes droits et méritent le même niveau de respect. L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont des dimensions fondamentales de l'identité personnelle. Les personnes LGBTQI devraient pouvoir jouir de leurs droits et parce que ces droits leur ont été refusés pendant de nombreuses années, les pratiques juridiques et/ou sociales ont contribué à les marginaliser. Leurs droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels fondamentaux ont été bafoués comme le droit à l'égalité devant la justice, le droit à la non-discrimination, à la non-violence et au non-harcèlement ; le droit de se rassembler et de se déplacer librement ; le droit de travailler, d'avoir une vie privée ; le droit à la sécurité sociale, le droit de participer à la vie culturelle. En 2006, vingt-neuf expertes et experts provenant de 25 pays ont adopté les Principes de Jogjakarta sur l'application de la législation internationale des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Ces principes abordent plusieurs instruments internationaux des droits humains et leur application aux droits LGBTQI. Les principes expliquent, au moyen d'une liste de recommandations, comment les États devraient mettre en application les normes des droits humains pour les personnes LGBTQI.<sup>7</sup>

Au Canada, on a décriminalisé l'homosexualité depuis 1969. Aujourd'hui, les personnes LGBTQI possèdent une égalité juridique complète (adoption d'enfants, mariage, avantages sociaux, etc.) Au Québec, depuis 1977, la Charte des droits et libertés de la personne dénonce tout type de discrimination basée sur l'orientation sexuelle à l'article 10.<sup>8</sup>

## Identité de genre

L'identité de genre est l'expérience profonde que vit intérieurement chaque personne par rapport à son genre et cette expérience peut ne pas correspondre au sexe reçu à la naissance. Conséquemment, au cours de sa vie, une personne peut modifier son corps et son fonctionnement, ou modifier la façon de s'habiller, de parler ou de se comporter pour être en harmonie avec l'identité de genre qu'elle ressent. L'identité de genre met en évidence qu'il existe un éventail d'identités de genre au-delà des catégories hommes et femmes.<sup>9</sup>

## LGBTQI

Acronyme pour Lesbienne, Gai-e, Bissexuel-le, Transgenre/personne s'identifiant comme trans, Queer et Intersexué-e. On peut également ajouter un autre Q pour « en Questionnement », un 2-S pour « Bispirituel » and an A for Allies. Synonyme de minorité sexuelle.<sup>10</sup>

## Lesbienne

Désigne une femme qui éprouve de l'affection et de l'attirance, tant émotionnelle que physique, pour d'autres femmes.<sup>11</sup>

## Orientation sexuelle



Sentiment d'attirance et d'affection que ressent une personne, émotionnellement et physiquement, envers une autre personne du genre opposé, du même genre ou de plusieurs genres. Par exemple, une personne peut être bisexuelle, homosexuelle (lesbienne ou gaie) ou hétérosexuelle.<sup>12</sup>

### **Personne gaie**

Désigne une personne qui éprouve de l'affection et de l'attirance, tant émotionnelle que physique, pour les personnes du même sexe. Synonyme : homosexuel.<sup>13</sup>

### **Personne bisexuelle**

Désigne une personne qui éprouve de l'affection et de l'attirance, tant émotionnelle que physique, pour les personnes du sexe opposé et du même sexe.<sup>14</sup>

### **Personne hétérosexuelle**

Désigne une personne qui éprouve de l'affection et de l'attirance, tant émotionnelle que physique, pour les personnes du sexe opposé. On dit également « hétéro », « straight », etc.<sup>15</sup>

### **Personne intersexuée**

Personne dont le sexe biologique ou assigné à la naissance présente naturellement des caractéristiques qui ne sont pas strictement masculines ou féminines.

Note: Terme conventionnellement utilisé par le corps médical pour désigner les personnes qu'on qualifiait auparavant d'hermaphrodites.<sup>16</sup>

### **Personne transsexuelle**

Une personne qui ne s'identifie pas au sexe qui lui a été assigné à sa naissance et qui a changé ou qui est en cours de changer de sexe, que ce soit au moyen d'une chirurgie ou d'une hormonothérapie, et qui désire vivre en tant qu'une personne de ce nouveau sexe. En général, un changement de sexe est irréversible.<sup>17</sup>

### **Personne travestie**

Personne qui, de manière permanente ou occasionnelle, présente une expression de genre contraire à son identité de genre habituelle.<sup>18</sup>

### **Drag king**

Personne de sexe féminin qui se vêtit de vêtements et d'accessoires associés généralement au genre masculin dans le but de divertir.

### **Drag queen**

Personne de sexe masculin qui se vêtit de vêtements et d'accessoires associés généralement au genre féminin dans le but de divertir.

### **Queer**



Personne qui n'adhère pas à la division binaire traditionnelle des genres et des sexualités, s'identifiant à une identité de genre ou à une orientation sexuelle non-conforme ou fluide.

Note : Terme d'origine anglosaxonne, réapproprié par les communautés LGBTQI de manière à en faire un symbole d'auto-détermination et de libération plutôt qu'une insulte, qui fait référence à toute personne dont l'identité ou les pratiques vont à l'encontre des normes structurant le modèle social hétéronormatif. En ce sens, le terme connote d'une autoreprésentation contestataire.<sup>19</sup>

### **Transgenre**

Personne dont l'identité de genre ou le sexe biologique se situe en dehors des rôles traditionnels féminins ou masculins, qui ne s'identifie pas à son sexe assigné à la naissance ou qui a entamé un processus afin de faire mieux correspondre son expression de genre et son identité de genre.

Note : Dans certains milieux, le terme désigne les personnes trans dont la transition n'implique pas de traitement hormonal substitutif ou de chirurgie de réassignation sexuelle.<sup>20</sup>

### **Personne bispirituelle**

Dans les communautés des Premières Nations, le terme « bispirituel-le » (ou « à deux esprits ») désigne des personnes qui ne sont considérées ni comme des hommes ni comme des femmes. Ceci implique souvent un esprit masculin et un esprit féminin qui habitent le même corps. Les personnes bispirituelles étaient considérées comme ayant un don et accomplissaient des tâches traditionnellement attribuées à chacun des sexes.<sup>21</sup>



## Définitions de concepts se rapportant à la discrimination

### Discrimination genrée

Discrimination basée sur des idées socialement construites et sur des perceptions d'hommes et de femmes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin.<sup>22</sup>

### Discrimination systématique

Discrimination qui prend sa source dans des pratiques, usages et coutumes en apparence neutres, mais ayant des effets discriminatoires intégrés dans les structures d'emploi des entreprises qui excluent des membres de certains groupes pour des motifs non liés aux exigences de l'emploi.<sup>23</sup>

### Hétérosexisme

Système de pensée institutionnalisé qui défend et promeut la supériorité de l'hétérosexualité à l'exclusion des autres identités et orientations sexuelles.<sup>24</sup>

### Homophobie

Attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, que ce soit de façon directe ou indirecte, à l'égard des personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles, transsexuelles, transgenres et intersexuées, et de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel masculin ou féminin.<sup>25</sup>

### Plafond de rose

Limitation des personnes LGBTQI à accéder aux postes supérieurs au sein d'une entreprise ou d'une organisation.

Note : Dérivé du terme plafond de verre, le plafond rose est le résultat d'une discrimination directe ou indirecte qui fait en sorte que certaines personnes LGBTQI n'affirmeront pas leur identité en milieu de travail.<sup>26</sup>

### Plafond de verre

Limitation des femmes à accéder aux postes supérieurs au sein d'une entreprise ou d'une organisation qui résulte d'une discrimination directe ou indirecte de genre (ségrégation professionnelle verticale).



## Transphobie

La peur irrationnelle des personnes qui transgressent, dévient ou se détachent des expressions stéréotypées des normes genrées féminines ou masculines. La transphobie est souvent exprimée de façon subtile et évidente comme l'exclusion stéréotypée, l'harcèlement, la discrimination ou encore la violence.<sup>27</sup>

## Violence à l'égard des femmes

La violence à l'égard des femmes fait référence à toute forme de violence résultant des rapports de pouvoir inégaux. D'après la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence faite aux femmes, « la violence à l'égard des femmes est une manifestation de l'inégalité qui a caractérisé historiquement les rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes ». Cela comprend des actes qui infligent des torts ou des souffrances physiques, mentaux ou sexuels, menaces de tels actes, coercition et autres privations de liberté. La violation des droits des femmes à la sécurité, l'intégrité physique et la santé nuit à la participation active et à l'engagement de ces dernières dans la vie sociale, économique et politique.<sup>28</sup>

## Définitions sur des expressions utiles pour la mise en œuvre de plans d'action, de politique d'analyse ou d'évaluation liés au genre

### Analyse genre

L'analyse genre cherche à comprendre les causes et les conséquences de la discrimination de genre et des rapports de pouvoir inégaux entre les femmes et les hommes ou toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin. Dans un contexte spécifique, on cherche à évaluer les attitudes sociales prédominantes ou les politiques et les lois discriminantes, entre autres. L'analyse genre fait aussi référence à la variété des méthodes utilisées pour comprendre les rapports entre les femmes et les hommes ou toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin, leur accès aux ressources, leurs activités et les contraintes auxquelles elles et ils se font face. L'analyse genre fournit de l'information qui reconnaît que le genre et son rapport avec la race, le groupe ethnique, la culture, la classe, l'âge, l'handicap, l'orientation sexuelle et/ou d'autres statuts sont importants pour comprendre les différents modèles d'implication, de comportement et d'activités que les rôles genrés ont dans les structures économiques, sociales et légales. Par exemple : analyse sociologique de contexte ventilé par genres et personnes discriminées, analyse de la division sexuelle du travail, etc.<sup>29</sup>

### Approche genre<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Synonyme de « perspective genre »



L'approche genre regarde l'impact différencié des politiques en développement et/ou existantes, des programmes et des législations ayant pour sujet les femmes et les hommes ou toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin. Cela rend possible d'entreprendre des pratiques en reconnaissant les différences de genre, la nature des rapports entre les femmes et les hommes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin en ce qui concerne leurs réalités sociales différentes, des attentes envers la vie et des circonstances économiques.<sup>30</sup>

### **Approche intersectionnelle**

L'approche intersectionnelle a pour objectif de révéler les multiples identités (classe/caste, orientation sexuelle, ethnie, âge, sexe, etc.), d'exposer différents types de discriminations et désavantages qui découlent de l'ensemble de ces identités. Elle a pour objectif d'affronter la manière dont le racisme, le patriarcat, l'oppression basée sur la classe sociale et d'autres systèmes de discrimination créent les inégalités qui structurent le statut relatif des femmes, des hommes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin. Elle tient compte des contextes historiques, sociaux et politiques et reconnaît également les expériences individuelles uniques qui sont le résultat de la convergence des différents types d'identités.<sup>31</sup>

### **Approche transversale**

L'approche transversale (« gender mainstreaming » en anglais) est une stratégie mondialement acceptée pour promouvoir l'égalité des genres. L'approche transversale n'est pas une fin en soi mais une stratégie, une approche, un moyen d'atteindre le but de l'égalité des genres. La transversalité met l'accent sur l'importance d'intégrer une perspective de genre dans toutes les politiques et les programmes pour s'assurer que les processus de prise de décisions incluent une analyse des effets sur les femmes et les hommes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin.<sup>32</sup>

### **Autonomisation (*empowerment*)**

Processus par lequel les femmes et autres identités de genres subordonnés à la majorité dominante prennent conscience (individuellement et collectivement) de l'impact que les relations de pouvoir ont sur leur vie et acquièrent la confiance en elles nécessaire pour remettre en question les inégalités entre les genres qui en résultent.<sup>33</sup>

### **Division sexuelle du travail**

La répartition des tâches selon le sexe renvoie aux tâches exécutées en général par les femmes et les hommes au sein de la collectivité ou du ménage. Des facteurs tels que l'éducation, la technologie, les changements économiques modifient les rôles féminins et masculins, de même que la répartition des tâches. Un examen de la répartition des tâches selon le sexe montre clairement l'interdépendance du travail effectué entre les femmes et les hommes et que ce sont elles qui exécutent la plus grande partie des tâches non rémunérées au sein du ménage (sphère reproductive) et de la collectivité.<sup>34</sup>

### **Féminisme**



Mouvement social qui a vu son essor dans les années 1970 et qui revendique l'égalité entre les genres.

### **Masculinité**

La masculinité est définie comme une identité de genre qui est socialement et historiquement construite. Cela fait référence à un ensemble de normes, de valeurs et de types de comportements qui expriment implicitement ou explicitement des attentes en ce qui concerne les actions et les comportements des hommes. En considérant les relations de genre, la masculinité est un élément à prendre en compte pour atteindre l'égalité des genres. Plusieurs projets de développement incorporent la masculinité dans leur projet. Travailler sur la masculinité implique d'identifier et de démontrer les avantages qu'ont les hommes à modifier leurs comportements en adoptant des modèles de masculinité alternatifs.<sup>35</sup>

### **Neutralité de genre**

Traitement d'un problème sans faire d'analyse sensible au genre. Le mythe de la neutralité de genre dans les droits humains élimine la reconnaissance que traiter tout le monde de façon identique même s'il existe des situations inégales qui perpétuent les injustices au lieu de les éliminer.<sup>36</sup>

### **L'indice d'inégalités de genre (IIG)**

Cet indice mesure les réussites moyennes de trois dimensions de base qui sont saisies dans l'Indice de Développement Humain (IDH) – une longue et saine vie, connaissance et un décent niveau de vie – mais ajusté au compte des inégalités entre les femmes et les hommes et toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel féminin ou masculin.<sup>37</sup>

### **Égalité des genres et évaluation**

Dans le domaine de l'éducation aux droits de l'homme, une démarche soucieuse de l'égalité des sexes en matière d'évaluation se traduit par la prise en considération – à chacune des étapes du processus d'évaluation – des différences d'implications pour les femmes, les filles, les hommes, les garçons et de toute personne dont l'apparence ou le comportement ne correspond pas au modèle traditionnel masculin ou féminin. Concrètement, ce principe doit être sous-jacent à toutes les étapes, depuis les questions élaborées pour l'évaluation des besoins en formation jusqu'à la décision de faire participer les apprenantes et apprenants à un groupe de discussion et jusqu'aux indicateurs conçus pour l'évaluation de l'incidence.<sup>38</sup>



## Références

Association québécoise des organismes de coopération internationale. (2014). *Fiche CdP « Genre en pratique » - La masculinité*. Montréal : Association québécoise des organisations de coopération internationale.

Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2002). *Mémoire à la commission des institutions de l'assemblée nationale. Avant-projet de loi instituant l'union civile des personnes de même sexe et modifiant le code civil et d'autres dispositions législatives*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. En ligne. [http://www.cdpedj.gc.ca/Publications/union\\_civile.pdf](http://www.cdpedj.gc.ca/Publications/union_civile.pdf).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale, Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2013). « Les dates qui ont marqué la lutte ». *Module de formation – Homophobie à l'école*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. En ligne. <http://www.cdpedj.gc.ca/fr/formation/homophobie/Pages/dates-lutte.html>.

Communauté de pratique genre de l'AQOCI. (2011). *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : La mise en pratique*. Montréal : Association québécoise des organisations de coopération internationale.

Equitas et Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (2011). *Évaluation des activités de formation en éducation aux droits humains : un manuel pour éducateurs aux droits humains*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains. Genève : Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.

Equitas et UNDP - British Council et Agence canadienne de développement international. (2008). *Equality for Women: A Handbook for NHRIs on Economic, Social and Cultural Rights*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains. New York : United Nations. Ottawa : Agence canadienne de développement international.

Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains.



Equitas. (2013). *Jeunes femmes, jeunes leaders – Un guide d'action pour la participation*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains.

Fédération canadienne pour la santé sexuelle. (2009). *Être transgenre ou bispirituel-le, ça veut dire quoi?* Ottawa : Fédération canadienne pour la santé sexuelle. En ligne. [http://www.cfsh.ca/fr/Your\\_Sexual\\_Health/Gender-Identity-and-Sexual-Orientation/Transgendered-and-twospirited.aspx](http://www.cfsh.ca/fr/Your_Sexual_Health/Gender-Identity-and-Sexual-Orientation/Transgendered-and-twospirited.aspx).

Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women. (2001). *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*. New York : United Nations. En ligne. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

Promundo. (2013). *Program H|M|D. A Toolkit for Action. Engaging Youth to Achieve Gender Equity*. Washington: Promundo.

---



## Notes

1. Adapté de : Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montréal: Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, module 3, p. 13.
2. Adapté de : Equitas et Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. (2011). *Évaluation des activités de formation en éducation aux droits humains : un manuel pour éducateurs aux droits humains*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains. Genève : Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme.
3. Adapté de : Equitas. (2013). *Jeunes femmes, jeunes leaders – Un guide d'action pour la participation*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, p. 114.
4. Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montréal: Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, module 3, p. 60.
5. Adapté de : Communauté de pratique genre de l'AQOCI. (2011). *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : La mise en pratique*. Montréal : Association québécoise des organisations de coopération internationale, p. 163.
6. Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montréal: Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, module 3, p. 60.
7. Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montréal: Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, module 3, p. 60.
8. Adapté de : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2013). « Les dates qui ont marqué la lutte ». *Module de formation – Homophobie à l'école*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. En ligne. <http://www.cdpcj.gc.ca/fr/formation/homophobie/Pages/dates-lutte.html>.
9. Equitas. (2013). *Jeunes femmes, jeunes leaders – Un guide d'action pour la participation*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, p. 114.
10. Adapté de : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale, Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, p. 96.
11. Adapté de : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale, Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, p. 96.
12. Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montreal: Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, module 3, p. 59.
13. Adapté de : Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 11.
14. Adapté de : Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 4.
15. Adapté de : Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 13.



16. Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 14.
17. Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montréal: Equitas – International Centre for Human Rights Education. Module 3, p. 59.
18. Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 25.
19. Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 21.
20. Adapté de Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 24.
21. Adapté de Fédération canadienne pour la santé sexuelle. (2009). « Être transgenre ou bispirituel-le, ça veut dire quoi? » Ottawa : Fédération canadienne pour la santé sexuelle. En ligne. [http://www.cfsh.ca/fr/Your\\_Sexual\\_Health/Gender-Identity-and-Sexual-Orientation/Transgendered-and-twospirited.aspx](http://www.cfsh.ca/fr/Your_Sexual_Health/Gender-Identity-and-Sexual-Orientation/Transgendered-and-twospirited.aspx) (page consultée le 7 juillet 2014).
22. Adapté de Equitas et UNDP - British Council et Agence canadienne de développement international. (2008). *Equality for Women: A Handbook for NHRIs on Economic, Social and Cultural Rights*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains. New York : United Nations Development Programme. Ottawa : Agence canadienne de développement international, p.183.
23. Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 7.
24. Chambre de commerce gaie du Québec. (2014). *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 13.
25. Adapté de : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale, Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, p. 96.
26. Chambre de commerce gaie du Québec (CCGQ). 2014. *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*. Montréal : Chambre de commerce gaie du Québec, p. 19.
27. Adapté de : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (2007). *De l'égalité juridique à l'égalité sociale, Vers une stratégie nationale de lutte contre l'homophobie, Rapport de consultation du Groupe de travail mixte contre l'homophobie*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, p. 97.
28. Adapté de : Communauté Genre en pratique de l'AQOCI. 2011. *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : La mise en pratique*. Montréal : Association québécoise des organisations de coopération internationale, p. 165.
29. Adapté de : Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montréal: Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, module 3, p. 19.
30. Adapté de : Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montréal: Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, module 3, p. 19.
31. Communauté Genre en pratique de l'AQOCI. 2011. *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : La mise en pratique*. Montréal : Association québécoise des organisations de coopération internationale, p. 20.



32. Adapté de : Office of the Special Adviser on Gender Issues and the Advancement of Women. (2001). *Important Concepts Underlying Gender Mainstreaming*. New York : United Nations. En ligne. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.
33. Adapté de : Communauté de pratique genre de l'AQOCI. (2011). *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : La mise en pratique*. Montréal : Association québécoise des organisations de coopération internationale, p. 163.
34. Adapté de : Communauté de pratique genre de l'AQOCI. (2011). *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes : La mise en pratique*. Montréal : Association québécoise des organisations de coopération internationale, p. 162.
35. Adapté de : Promundo. (2013). *Program H|M|D. A Toolkit for Action. Engaging Youth to Achieve Gender Equity*. Washington : Promundo. En ligne. [http://www.promundo.org.br/en/wp-content/uploads/2013/06/hmd\\_toolkit\\_final\\_web-1.pdf](http://www.promundo.org.br/en/wp-content/uploads/2013/06/hmd_toolkit_final_web-1.pdf) (page consultée le 28 juillet 2014) et Communauté de pratique genre de l'AQOCI. (2014). *Fiche CdP « Genre en pratique » - La masculinité*. Montréal : Association québécoise des organisations de coopération internationale.
36. Equitas et UNDP - British Council et Agence canadienne de développement international. (2008). *Equality for Women: A Handbook for NHRIs on Economic, Social and Cultural Rights*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains. New York : United Nations Development Programme. Ottawa : Agence canadienne de développement international, p.183.
37. Equitas et UNDP - British Council et Agence canadienne de développement international. (2008). *Equality for Women: A Handbook for NHRIs on Economic, Social and Cultural Rights*. Montréal : Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains. New York : United Nations Development Programme. Ottawa : Agence canadienne de développement international, p.183.
38. Equitas. (2013). *International Human Rights Training Program – Facilitator's Manual*. Montréal: Equitas – Centre international d'éducation aux droits humains, module 6, p. 15.

Découvrez d'autres outils et ressources sur notre site Internet : [www.equitas.org](http://www.equitas.org)

