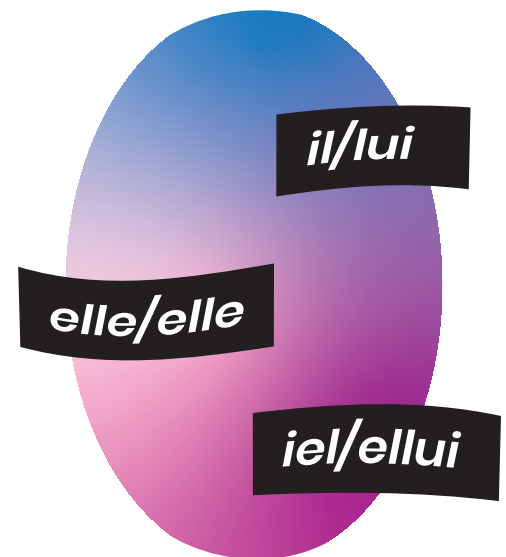


L'INCLUSION DES PERSONNES TRANS EN PRATIQUE : DÉVELOPPER LA CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE POUR L'INCLUSION DES PERSONNES TRANS

Il nous faut tous commencer quelque part dans le cheminement des particuliers et des organisations en matière d'inclusion des personnes trans. Nous sommes toutefois bien nombreux à ne pas trop savoir comment nous y prendre ou de quelle manière commencer. Cette ressource est destinée aux dirigeants d'organismes et aux partisans du changement pour les aider à explorer une approche du développement de la capacité organisationnelle pour l'inclusion des personnes trans basée sur la pratique et l'implication de la collectivité.

ÉTAPE 1: **COMPÉTENCES DE BASE DU PERSONNEL EN** **MATIÈRE D'INCLUSION DES PERSONNES TRANS**

En premier lieu, les organisations devraient aider les différentes équipes à se familiariser avec les notions de base, notamment la connaissance des concepts clés concernant l'inclusion des personnes trans tels que l'identité de genre, l'expression de genre, les pronoms et autres notions fondamentales. Une formation devrait être offerte à tous les membres de l'organisation – du personnel de première ligne jusqu'à la haute direction et aux membres du conseil d'administration – afin de s'assurer que tous ont les compétences nécessaires pour interagir positivement avec les communautés trans.



ÉTAPE 2: **INTERACTION AVEC LES COMMUNAUTÉS ET ORGANISATIONS TRANS**

L'interaction avec les communautés et organisations trans est essentielle au développement de la capacité organisationnelle pour l'inclusion des personnes trans. Par l'engagement auprès des communautés trans locales, votre organisation peut répondre aux besoins particuliers de votre région, développer des liens de confiance et collaborer avec les communautés trans pour éliminer les obstacles à l'inclusion des personnes trans dans votre milieu de travail.

Par la création d'un comité consultatif, d'un groupe de travail ou d'un organe similaire, comprenant des membres rémunérés des communautés trans et de diverses identités de genre, vous pouvez travailler collaborativement à renforcer l'engagement de votre organisation pour l'inclusion des personnes trans.

ÉTAPE 3:

RÉALISER UNE ANALYSE CONCERNANT L'INCLUSION DES PERSONNES TRANS

Aborder les problèmes et les lacunes concernant l'inclusion des personnes trans exige tout d'abord une analyse approfondie des politiques, procédures et pratiques existantes dans toutes les facettes de votre organisation. Vous pourriez inviter des membres des communautés trans de votre région à venir visiter vos installations, passer en revue vos politiques et procédures, proposer un modèle de processus de réception des demandes et analyser votre organisation concernant les lacunes en matière d'inclusivité des personnes trans. Dressez l'inventaire exhaustif des lacunes et des opportunités qu'une stratégie d'inclusion des personnes trans pourra ensuite aborder.

ÉTAPE 4:

CONCEVOIR UNE STRATÉGIE D'INCLUSION DES PERSONNES TRANS

En vous appuyant sur les résultats de votre analyse concernant l'inclusion des personnes trans et sur les commentaires des communautés trans de la région, élaborez une stratégie d'inclusion des personnes trans qui encadrera vos efforts. Établissez la liste des activités clés, fixez des échéanciers clairs et planifiez les ressources financières nécessaires à la mise en œuvre de votre stratégie d'inclusion des personnes trans. Passez en revue votre stratégie d'inclusion une fois par année pour en évaluer le progrès, identifier les obstacles et procéder aux adaptations nécessaires à la mise en application réussie de la stratégie.

ÉTAPE 5:

OFFRIR UNE FORMATION COMPLÈTE ET CONTINUE SUR L'INCLUSION DES PERSONNES TRANS

Une première étape essentielle consistera à s'assurer que tous les membres de votre organisation ont les connaissances fondamentales et les outils requis pour soutenir les utilisateurs de services trans, mais les organisations étudieront également la possibilité d'offrir des formations approfondies et propres aux différentes équipes. Ceci permet de s'assurer que toutes les équipes ont les connaissances et les compétences pertinentes par rapport à leurs fonctions. Par exemple, les connaissances et les outils nécessaires pour offrir des services d'hébergement inclusifs des personnes trans ne seront pas les mêmes que pour ceux qui travaillent dans une clinique de santé sexuelle ou dans un programme de mentorat par les pairs.

ÉTAPE 6:

ÉVALUER, MESURER ET AMÉLIORER LES EFFORTS D'INCLUSION DES PERSONNES TRANS

Faites le suivi et évaluez vos efforts d'inclusion des personnes trans pour développer des capacités approfondies d'inclusion dans l'ensemble de votre organisation. Des activités de suivi et d'évaluation vous permettront d'effectuer des ajustements visant à combler certaines lacunes, d'adapter les activités planifiées pour qu'elles correspondent davantage aux besoins des communautés trans de votre région et de vous assurer que vos efforts en matière d'inclusion des personnes trans produisent des changements organisationnels concrets et fondés sur la pratique.