

Guide de bonnes pratiques pour l'inclusion des personnes **LGBTQ+** en milieu de travail

PRO ALLIÉ

Réalisé par
fondation émergence

Présenté par
Desjardins

Financé par
Justice Québec

Table des matières

Avant-propos 3

Introduction 4

Les composantes de l'identité 5

Enjeux 8

Discrimination à l'embauche 8
Préjugés 8
Microagressions 10
Anxiété 11
Isolement 11
Cumul des identités discriminées 13

Raisons de promouvoir l'inclusivité 14

Avoir une équipe de travail plus épanouie et productive 14
Attirer et fidéliser la clientèle 15
Respecter la loi 15
Les mauvaises justifications de l'inaction 16

Pistes de solutions 17

En tant qu'individu 17
Reconnaître ses biais inconscients 17
Réagir aux gestes homophobes et transphobes 18
Comment réagir au coming-out d'un.e collègue ou d'un.e employé.e 20
En tant qu'entreprise 22
Assurer de la diversité dans son recrutement 22
Célébrer le 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie 23
Avoir des politiques inclusives 24
Former ses employé.e.s et sa direction 25
Respecter la confidentialité des employé.e.s 26
Groupe-ressource d'employé.e.s 26
Accessibilité des espaces et des services 26
Vestiaires, toilettes et autres espaces genrés 27
Uniformes de codes vestimentaires 28
Avantages sociaux 28
Congés parentaux 28
Communiquer de façon inclusive 29

Annexes 31

Lexique 31
Grille d'inclusion 34
Ressources 35

Rédaction / conception :

Laurent Breault, directeur général
Olivia Baker, chargée de programmes
Graphisme : Quartier Général Design
Illustrations : Caméo Stoïque

Remerciements :

Nous remercions Julie Dumontier, agente d'éducation et de coopération de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour sa relecture.

Nous remercions également Desjardins et le Bureau de lutte à l'homophobie du ministère de la Justice du Québec pour leur soutien financier.





Avant-propos

Selon différentes études et sondages, environ une personne sur dix est LGBTQ+[1], il s'agit donc d'une proportion non négligeable de vos employé.e.s, partenaires et client.e.s.

Malgré les grandes avancées légales et sociales qu'a connues le Québec en matière d'inclusion des personnes LGBTQ+, plusieurs défis subsistent pour atteindre la pleine égalité juridique et sociale, notamment en milieu de travail.

Pour assurer un environnement de travail plus inclusif, il est important que les employé.e.s soient sensibilisé.e.s aux réalités des personnes LGBTQ+ et sachent se comporter en bon.ne.s allié.e.s. De plus, il est crucial que la direction soit proactive dans ses efforts d'inclusion. Il faut qu'elle donne l'exemple en démontrant et en communiquant clairement que l'homophobie, la transphobie et toutes autres formes d'intimidation ne sont pas tolérées dans le milieu de travail, agissant ainsi comme une bonne alliée.

Ce guide présente les problématiques auxquelles sont confrontées les personnes LGBTQ+ en milieu de travail et propose des pistes de solutions concrètes afin de vous aider à faire de votre établissement un espace accueillant, sécuritaire et inclusif.

Note :

Dans ce guide, vous rencontrerez probablement plusieurs acronymes. Nous utilisons l'acronyme LGBTQ+ qui se réfère aux personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, trans, queer, et toute autre personne qui s'identifie comme faisant partie de la diversité sexuelle et de genre (ex. : personnes intersexes, bispirituelles ou asexuelles). Cependant, certaines études peuvent utiliser d'autres acronymes comme LGBT, dans quel cas nous utiliserons l'acronyme utilisé dans l'étude.

1 À titre d'exemple, la moyenne des résultats des sondages de la Fondation Émergence et de la Fondation Jasmin Roy des années 2015, 2016, 2017 et 2018 indique que la population LGBT représente 12 % de la population au Québec.

Introduction

Les personnes LGBTQ+ sont présentes dans tous les types de milieux de travail bien qu'elles soient trop souvent mises de côté ou peu visibles. Ces personnes sont aussi compétentes que le reste de la population et méritent d'être respectées.

Après des combats acharnés, le Québec est devenu en 1977 la première province au Canada, et parmi les premières en Amérique du Nord, à interdire la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle. Cependant, les mentalités prennent du temps à changer et il reste beaucoup d'éducation et de sensibilisation à faire avant d'atteindre l'égalité sociale. Des problématiques demeurent, notamment concernant la discrimination à l'embauche ou à la promotion, et il en va de même des préjugés et des microagressions qui entachent les interactions et les relations de travail. Tout cela peut faire naître des craintes chez les personnes LGBTQ+ quant à la divulgation de leur identité en milieu de travail et les inciter à cacher qui elles sont.

Il est donc urgent pour les milieux de travail de devenir proactifs en matière d'inclusion des personnes LGBTQ+. Pour cela, il convient d'abord de comprendre les concepts de base qui définissent l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre ainsi que les enjeux qui limitent l'inclusion des personnes LGBTQ+.



LES COMPOSANTES DE L'IDENTITÉ

L'identité de genre

C'est la manière dont on se sent intérieurement : homme, femme, quelque part entre les deux ou ni l'un ni l'autre. Cette expérience intime et personnelle est propre à chaque personne. Elle n'est pas déterminée par le sexe biologique de la personne et peut se distinguer du genre attribué à la naissance.

L'orientation sexuelle

C'est l'attirance sexuelle, émotionnelle et/ou affective envers les personnes du même genre, d'un genre différent ou envers tous les genres.



Sexe assigné à la naissance

C'est la mention de sexe (masculin ou féminin) attribuée à la naissance selon l'apparence des organes génitaux externes. Cette mention ne prend pas en compte l'identité de genre ni les autres caractéristiques sexuelles biologiques (ex : hormones, chromosomes, etc.). L'ensemble des caractéristiques sexuelles peuvent, chez certains individus, ne pas toutes correspondre à un seul sexe (voir intersexe).

L'expression de genre

C'est la manière dont la personne exprime son identité à autrui. Par exemple, cela inclut les comportements que la personne adopte (comme le langage corporel), son apparence physique (coiffure, vêtements, maquillage, etc.), le prénom ou le pronom quelle emploie et toutes les autres façons dont elle exprime son genre.

Ces quatre composantes sont indépendantes les unes des autres.

Dans une étude réalisée au Canada en 2015, 29 % des répondant.e.s LGBT ont dit avoir déjà été victimes de discrimination en milieu de travail en lien avec leur identité et 33 % en ont été témoins.

Qu'est-ce que la discrimination?

Selon Éducaloi, « la discrimination, c'est empêcher une personne de bénéficier des mêmes droits ou d'accéder aux mêmes services que les autres à cause d'une caractéristique personnelle comme son orientation sexuelle, son identité ou expression de genre, par exemple[2]. » Dans le milieu de travail, il peut s'agir de refuser d'embaucher une personne, de lui refuser une promotion ou l'accès à des services ou à des activités organisées dans le cadre du travail. La discrimination peut commencer dès le processus de dotation et continuer au quotidien pendant toute la carrière de l'individu dans l'entreprise. Il peut également s'agir d'une action ou d'une politique qui a un effet préjudiciable même si elle ne se veut pas discriminatoire (ex. : ne pas inviter un employé à rejoindre une équipe de travail parce qu'il est gai, le port obligatoire d'un uniforme genré qui ne respecte pas l'identité de genre d'une personne trans).

Même si la discrimination est illégale, les mentalités ne suivent pas toujours et les personnes peuvent quand même être victimes de préjugés ou être traitées différemment en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Il est important de dénoncer et de remédier à de telles discriminations.

Dans une étude réalisée au Canada en 2015, 29 % des répondant.e.s LGBT ont dit avoir déjà été victimes de discrimination en milieu de travail en lien avec leur identité et 33 % en ont été témoins[3]. Une autre étude canadienne réalisée en 2017 indique que 72 % des personnes LGBT ont hésité avant de parler de leur identité LGBT dans leur milieu de travail et 32 % d'entre elles ont dit hésiter car elles craignaient que leur identité ne les empêche de progresser dans leur carrière[4].

Qu'est-ce que le harcèlement?

« Le harcèlement est un comportement qui porte atteinte à la dignité ou à la santé psychologique ou physique d'une personne. Par exemple, des paroles ou des gestes répétés qui sont offensants ou méprisants pour une personne. Parfois, un seul évènement peut suffire pour parler de harcèlement, quand il est grave au point de porter atteinte à la dignité ou à la santé de la personne visée[5]. »



Le harcèlement peut prendre différentes formes (gestes, paroles, actions) et peut se retrouver sur différents moyens de communication (conversation, publication ou messages en ligne). Les personnes LGBTQ+ sont plus susceptibles de vivre du harcèlement en milieu de travail, notamment du harcèlement sexuel, ou du harcèlement psychologique (ex. : refuser répétitivement de reconnaître l'identité de genre d'une personne trans).

2 Éducaloi, Discrimination et harcèlement envers les personnes LGBTQ+, consulté le 5 février 2020
3 Thomas, S., & Amy, E.-G. (2015). Diverging Perspectives on LGBT+ Inclusion in the Workplace. Canadian Centre for Diversity and Inclusion; Pride at Work
4 Fondation Jasmin Roy, 2017
5 Éducaloi, Discrimination et harcèlement envers les personnes LGBTQ+, consulté le 5 février 2020

INCLUSION

Qu'est-ce que l'inclusion?

L'inclusion est un processus constant d'adaptation et d'aménagement de l'entreprise visant à développer un sentiment d'appartenance et de sécurité chez chaque employé.e, plus particulièrement pour les employé.e.s qui peuvent être marginalisé.e.s dans la société (ex: personnes LGBTQ+). Ce sentiment d'appartenance se développe sur deux piliers : être reconnu à sa juste valeur et recevoir un traitement équitable et respectueux. Le but du processus d'inclusion est d'arriver à ce que chaque personne se sente incluse.

Par ailleurs, sans qu'il y ait de discrimination évidente, un milieu de travail peut ne pas être réellement inclusif. Il peut subsister un climat où la diversité sexuelle et de genre ne sont pas bien acceptées ou sont totalement tabous. Certains gestes, paroles et blagues peuvent paraître anodins pour beaucoup, mais contribuent à créer un malaise auprès de vos employé.e.s, partenaires et client.e.s LGBTQ+.

C'est pourquoi assurer un environnement inclusif est une décision qui se traduit par des actions, et pas seulement par une absence de règles discriminatoires. Une pratique de gestion proactive en cette matière permettra à vos employé.e.s d'être plus épanoui.e.s et plus performant.e.s et de créer un esprit d'entreprise accueillant.



Enjeux

Discrimination à l'embauche

Selon une étude réalisée en Ontario en 2011[6], 71 % des personnes trans possèdent au moins une formation collégiale ou universitaire partielle, mais environ la moitié gagnent seulement 15 000 $ par année ou moins. Dans cette même étude, 18 % des personnes trans interrogées ont dit s'être vu refuser un emploi pour des raisons d'identité de genre et 13 % ont déjà perdu un emploi pour ces mêmes raisons.

Ce chiffre n'est pas étonnant lorsque l'on considère qu'en 2019, 30 % des personnes interrogées au Canada reconnaissent qu'elles auraient des hésitations à embaucher une personne qu'elles savent être trans. Parmi ces 30 %, 9 % disent qu'elles auraient « beaucoup d'hésitations[7] ».

Selon un autre sondage réalisé en 2012[8], 15 % des répondant.e.s canadien.ne.s (11 % au Québec) admettent qu'ils auraient des hésitations à embaucher une personne homosexuelle.

> **En 2019, 30 % des personnes interrogées au Canada reconnaissent quelles auraient des hésitations à embaucher une personne quelles savent être trans.**

Préjugés

Certains préjugés et idées reçues (parfois inconscients) envers les personnes LGBTQ+ peuvent avoir un effet nocif sur leur bien-être et leur carrière. En voici quelques exemples :

1 « Parler de son orientation sexuelle, c'est parler de ses pratiques sexuelles. »

Trop souvent, les stéréotypes réduisent à tort l'homosexualité ou la bisexualité à la simple expression de la sexualité. Or, une relation, qu'elle soit entre des personnes de même sexe ou de sexes différents comprend généralement de nombreux aspects autres que la sexualité (les sentiments amoureux, la complicité, la confiance, etc.).

Selon une étude du Human Rights Campaign réalisée en 2018, la majorité des personnes qui disent ne pas être à l'aise avec le fait d'avoir un.e collègue LGBT expliquent leur position par le fait qu'elles « ne veulent pas connaître la vie sexuelle de leur collègue ». Pourtant, il ne s'agit pas d'exposer les détails de sa vie sexuelle à ses collègues, mais simplement de ne pas avoir à cacher qui on est et qui on aime.

2 « Les personnes homosexuelles ou asexuelles le sont parce qu'elles n'ont pas encore rencontré la bonne personne »

Ce genre de préjugé qui laisse entendre que les personnes non hétérosexuelles pourraient être « convaincues », rend les personnes LGBTQ+ plus vulnérables au harcèlement sexuel en milieu de travail. Ce harcèlement peut notamment prendre la forme d'avances, de blagues ou d'insinuation déplacées entre collègues.

La proportion de femmes lesbiennes ou bisexuelles ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail au Canada en 2016 est plus de 3 fois supérieure à celle des femmes hétérosexuelles[9].*

6 TransePulse Project, 2011
7 Sondage Léger Marketing, Fondation Émergence, 2019 (en cours de publication)
8 Sondage Léger Marketing, Fondation Émergence, 2012

3 « Les personnes LGBTQ+ sont très sexuelles/ont des pratiques sexuelles exotiques »/« Les personnes bisexuelles sont forcément intéressées par des plans à 3 »

De cette conception inexacte des sexualités non hétérosexuelles comme étant plus exotiques ou débridées peut naître un jugement moral, un dégoût, une peur ou une hypersexualisation des personnes LGBTQ+. L'hypersexualisation est le fait de (se) représenter une personne de façon très sexuelle en la rendant l'objet de fantasmes ou de fétiches, ou en lui prêtant des intentions ou comportements sexuels accrus. C'est un phénomène qui affecte particulièrement les femmes lesbiennes et bisexuelles, ainsi que les femmes trans.

4 « Les homosexuels et les trans sont une mauvaise influence pour les enfants, voire un danger ».

La crainte d'être suspectées de pédophilie est aussi une source d'anxiété pour les personnes LGBTQ+, notamment pour les hommes gais qui travaillent avec des personnes mineures. Ce préjugé injustifié est tenace : en 2003, un sondage Léger Marketing[10] indiquait que près du tiers (30 %) des Québécois.e.s étaient mal à l'aise avec l'idée qu'un garçon fréquentant une classe de niveau primaire ou secondaire ait un enseignant homosexuel.

5 « Les hommes gais sont efféminés/précieux. »

Cette perception des hommes gais comme étant plus efféminés, voire plus faibles, peut amener à de la discrimination. Par exemple, leur direction ou collègues peuvent éviter de leur confier certains dossiers ou certaines tâches, ou ils peuvent ne pas être considérés pour des positions de direction parce qu'ils seraient considérés comme ayant moins de « leadership ».

6 « Les femmes trans sont en réalité des hommes qui se déguisent en femmes. »

Si on considère une femme trans comme étant en réalité un homme (ce qu'elle n'est bien sûr pas), il est plus probable qu'il y ait un malaise lorsqu'elle utilise les espaces pour femmes (ex. : toilettes, vestiaires). Elle est également plus susceptible de se faire mégenrer (emploi du mauvais nom ou des mauvais pronoms). Il est donc très important de comprendre qu'une femme trans est en réalité une femme, qu'un homme trans est en réalité un homme et qu'une personne non binaire est en réalité non binaire.

> **Certains préjugés et idées reçues (parfois inconscients) envers les personnes LGBTQ+ peuvent avoir un effet nocif sur leur bien-être et leur carrière.**

* Il n'est jamais approprié de poser des questions sur le corps d'un.e collègue trans (ex : questions sur les organes génitaux et les possibles opérations que cette personne a subies) ou les activités sexuelles de ses collègues (nombre de partenaires, positions, etc.). Quelle que soit l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne, il est important de respecter sa vie privée. Si vous avez des questions sur les enjeux LGBTQ+, le mieux est de vous référer aux sites internet des organismes LGBTQ+ ou à une ligne d'écoute comme Interligne qui saura vous répondre.

9 Statistiques Canada, 2016
10 Fondation Émergence, 2003

Microagressions

Les microagressions sont des gestes ou des paroles courantes, issues de préjugés, qui peuvent paraître inoffensifs, mais qui ont un impact néfaste sur le bien-être de personnes qui font partie de groupes identitaires historiquement opprimés.

En voici quelques exemples concernant les personnes LGBTQ+ :

- Utiliser des mots comme « fif », « tapette » ou « travelos » dans le lieu de travail, même s'ils ne sont pas dirigés vers un.e employé.e LGBTQ+;
- Garder une plus grande distance physique avec un.e employé.e trans qu'avec le reste des employé.e.s;
- Fixer du regard un.e employé.e lorsqu'il/elle est avec son/sa conjoint.e de même sexe;
- Tenir pour acquis que la personne se conforme aux stéréotypes liés à son identité : ex. : demander à un homme gai des conseils de mode ou de décoration.

Il est particulièrement difficile de lutter contre les microagressions, car elles sont issues de valeurs, de biais, de présomptions et de stéréotypes qui ont été profondément inculqués. De fait, beaucoup de personnes ne se rendent pas compte que ce qu'elles ont dit ou fait a pu blesser quelqu'un. La personne qui a été blessée se trouve alors dans une position inconfortable où elle doit choisir entre se taire (et donner l'impression qu'elle accepte le comportement) ou réagir (et risquer d'être perçue comme trop susceptible, émotionnelle ou réagissant de façon excessive).

Par ailleurs, il est important de comprendre que le principal problème avec les microagressions est leur nombre. Lorsque l'on considère l'impact d'un commentaire « maladroit », il faut prendre en compte que c'est peut-être le 5e commentaire de ce style que cette personne entend au cours de la semaine, et le 220e dans sa vie. Ce phénomène est d'ailleurs surnommé par certaines personnes « death by a thousand cuts » (supplice des mille coupures).

L'accumulation de ces petits affronts nuit à l'estime de soi et au bien-être de l'employé.e LGBTQ+, en provoquant du stress et de l'anxiété, ce qui peut mener jusqu'à de la dépression. Sa motivation est donc affectée, ce qui augmente son taux d'absentéisme, réduit sa performance, puis ultimement lui fait perdre des opportunités dans sa carrière.

53 % des personnes LGBTQ déclarent entendre des blagues sur les gais et les lesbiennes dans leur milieu de travail au moins une fois de temps en temps[11]



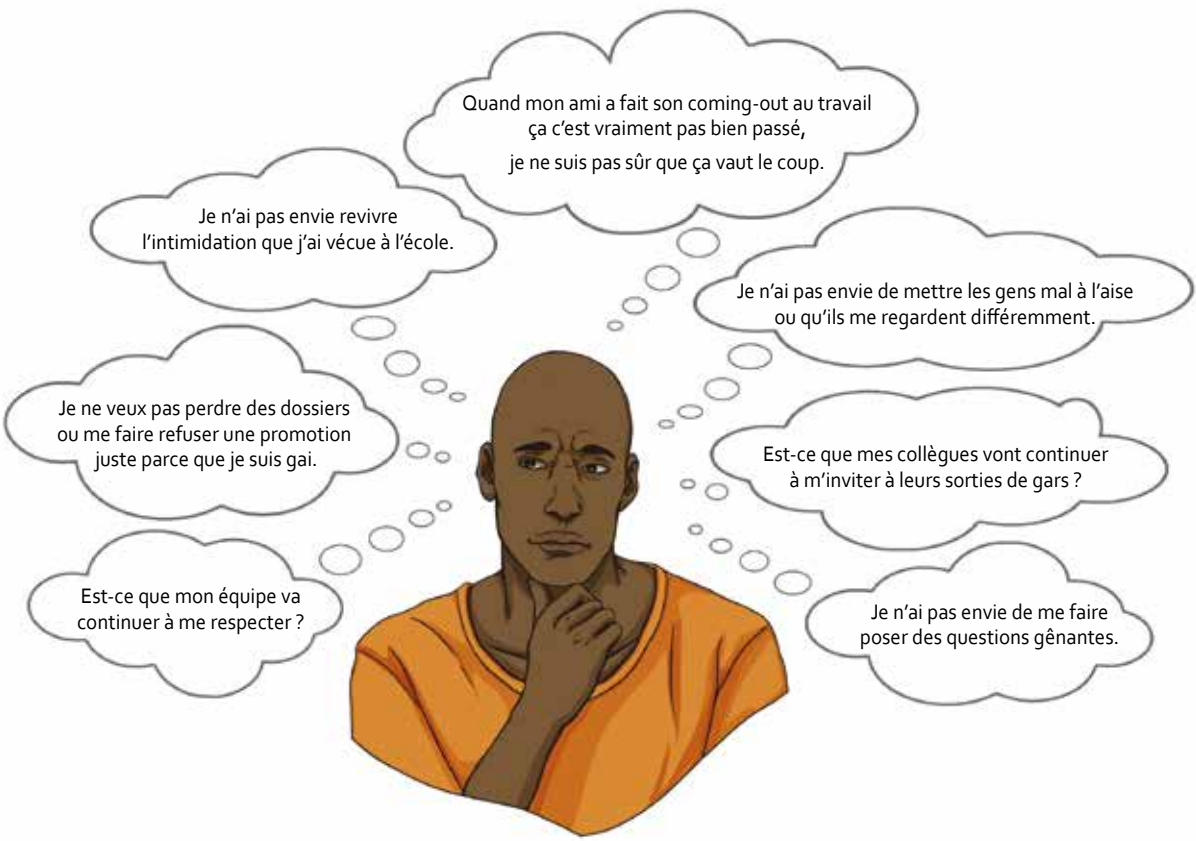
11 Human Rights Campaign, 2018

Anxiété

Une étude réalisée en 2015 au Canada démontre que la très grande majorité des employé.e.s LGBT aimeraient être « out » dans leur lieu de travail (50 % pensent que c'est important ou très important; 30 % pensent que c'est un peu ou assez important)[12]. Pourtant, selon un sondage réalisé au Canada l'année suivante[13], 60 % des canadien.ne.s ne sont pas « out » à la direction de l'entreprise et 54 % ne le sont pas à leurs collègues de travail.

Être LGBTQ+ n'est pas un choix, mais le cacher en est un. Derrière la décision de cacher son identité, se trouvent généralement des craintes qui sont basées sur des expériences passées ou sur l'atmosphère non inclusive du milieu de travail.

Un climat de travail inclusif et des collègues de travail allié.e.s permettent de dissiper ces craintes.



Isolement

Le fait de rester dans le placard dans son milieu de travail n'est pas anodin. Au contraire, cacher une partie de soi demande des efforts et peut causer du stress et de l'anxiété, particulièrement dans les situations de socialisation.

12 Canadian Centre for Diversity and Inclusion & Pride at Work, 2016
13 Fondation Jasmin Roy, 2017

Les chiffres

- **82 %** des personnes hétérosexuelles interrogées disent parler de leur vie sociale (activités de la fin de semaine) avec leurs collègues au moins une fois par semaine et **63 %** parlent de leur conjoint.e, partenaire ou rencontres au moins une fois par semaine[14].
- Plus du tiers des employé.e.s qui n'ont pas fait leur *coming-out* évitent le contact avec leurs collègues[15].
- **80 %** des employé.e.s non LGBT pensent que les employés LGBT ne devraient pas avoir à se cacher au travail, mais **59 %** pensent qu'il n'est pas professionnel de parler d'orientation sexuelle ou d'identité de genre au travail[16].

Les situations où l'orientation sexuelle est impliquée dans une conversation sont plus fréquentes que vous ne le pensez :



« Sachant que je suis allée au cinéma avec ma blonde Chloé, qu'est-ce que je réponds ? »

A Oh rien, je suis restée à la maison.
B Je suis allée voir un film avec mon *mari.*
C Je suis allée voir un film avec une amie.
D Dire la vérité et faire son *coming-out* en espérant que tout se passe bien.

Les personnes qui entretiennent une relation avec des personnes d'un autre sexe ne font pas face à ce genre de dilemme. Le fait de devoir mentir ou inventer des histoires et la crainte d'être « découvert.e » peut causer de l'anxiété. L'employé.e risque alors de renoncer à participer à des activités sociales et de créer moins de liens avec les autres employé.e.s. Ex : ne plus manger avec ses collègues, ne pas participer aux sorties entre collègues après les heures de bureau, refuser l'invitation à la soirée de Noël, etc. Ce genre de technique d'évitement nuit à la cohésion de l'équipe et peut causer un sentiment d'isolement chez la personne LGBTQ+.

Les personnes bisexuelles qui entretiennent une relation avec une personne d'un autre sexe sont souvent perçues comme étant hétérosexuelles, ce qui peut faciliter certaines situations de socialisation, mais également créer de l'invisibilité. De plus, si la personne ne veut pas révéler qu'elle est bisexuelle, elle aura probablement à mentir sur son passé et son opinion de certaines personnes.

Exercice : lors des prochaines situations de socialisation avec vos collègues (pause-café, dîner, etc.), prêtez attention aux sujets de conversations. L'orientation hétérosexuelle de vos collègues apparaît-elle? Si vous vouliez participer à cette conversation sans mentionner le genre de votre partenaire ou d'autres signes de votre orientation sexuelle, cela demanderait-il des efforts?

14 Workplace Divided, Human Rights Campaign, 2018
15 Out in the World : Securing LGBT Rights in the Global Marketplace, Center for Talent Innovation, 2016
16 Workplace Divided, Human Rights Campaign, 2018

Cumul des identités discriminées

L'identité d'une personne est constituée de nombreuses facettes qui interagissent les unes avec les autres. Certaines identités tendent à favoriser l'intégration dans le monde du travail et dans la société en général, et d'autres, au contraire, tendent à apporter des problématiques.

Ces différentes identités ne sont pas mutuellement exclusives, une même personne peut donc se retrouver exposée à plusieurs types de discriminations : racisme, sexisme, homophobie, transphobie, biphobie, capacitisme, âgisme, islamophobie, etc.

Lorsque l'on considère les problématiques qui peuvent affecter un individu, il est important de considérer l'impact des différentes facettes de son identité. C'est ce qu'on appelle une perspective intersectionnelle. Un homme gai n'aura probablement pas la même expérience de vie selon s'il est en situation de handicap ou non, s'il est blanc ou non, ou s'il est autochtone ou non. En effet, de nombreuses communautés marginalisées ont des problématiques et des expériences spécifiques qui peuvent se combiner avec l'identité LGBTQ+. Par exemple, les femmes autochtones ont des taux de chômage supérieurs à la moyenne et sont plus vulnérables face au harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est également une problématique importante pour les femmes bisexuelles et lesbiennes. Ces différents parcours de vie peuvent influencer la décision d'une femme autochtone lesbienne de faire ou non un *coming-out* au travail.

Ces différentes identités ne sont pas mutuellement exclusives, une même personne peut donc se retrouver exposée à plusieurs types de discriminations : racisme, sexisme, homophobie, transphobie, biphobie, capacitisme, âgisme, islamophobie, etc.



Raisons de promouvoir l'inclusivité

Pour que des mesures d'inclusions soient réellement mises en place et qu'elles soient efficaces, il faut que l'organisation et ses employé.e.s soit convaincu.e.s de leur pertinence et de l'impact positif qu'elles auront. La diversité est une force et il existe de nombreux avantages à développer un milieu de travail plus inclusif. En voici quelques-uns.

Avoir une équipe de travail plus épanouie et productive

Une équipe diversifiée où règne un climat d'inclusion est :

- Plus innovatrice
- Plus impliquée
- Plus engagée (fournit plus d'efforts)
- Plus susceptible de recommander son employeur
- Plus fidèle (reste plus longtemps dans la même compagnie)
- Plus disponible (est moins souvent absente ou en congé maladie)
- Et travaille mieux en équipe

Source : Selon une étude de Deloitte réalisée en 2013, lorsque les employé.e.s pensent que leur organisation se soucie de la diversité et se sentent inclu.e.s, leur capacité d'innovation augmente de 83 % et leur capacité à travailler en équipe de 42 %, et ces employé.e.s sont 2 fois plus engagé.e.s (susceptibles de rester plus longtemps dans la compagnie, de fournir des efforts supplémentaires et de recommander leur employeur). La même étude de Deloitte démontre que plus un.e employé.e se sent inclu.e, plus il est probable que cette personne soit présente au travail (ce qui diminue le coût de l'absentéisme) et qu'elle obtienne une note de performance plus élevée.

1 personne LGBT sur 4 est restée à un poste principalement parce que son milieu de travail était très inclusif. Au contraire, 1 personne LGBT sur 10 a dit avoir quitté un poste parce que l'environnement n'était pas très inclusif[17].



En plus d'augmenter la productivité des employé.e.s, l'inclusivité est essentielle pour leur bien-être psychologique. Se sentir bien dans son milieu de travail est essentiel puisqu'on y passe la majeure partie de notre semaine. Souvent, les personnes LGBTQ+ qui choisissent de partager cet aspect de leur identité avec leurs collègues de travail s'en trouvent soulagées. Comme nous l'avons vu, cacher son identité peut devenir extrêmement pesant et affecter les relations interpersonnelles. Au contraire, en ayant la liberté d'être qui ils et elles sont, les employé.e.s construisent ainsi des relations plus saines et complices avec leurs collègues.

1 personne LGBT sur 4 est restée à un poste principalement parce que son milieu de travail était très inclusif.

Attirer et fidéliser la clientèle

Un milieu de travail inclusif et diversifié permet également une meilleure relation avec votre clientèle. Il est démontré que les équipes de travail qui ont au moins une personne appartenant au même groupe démographique que leur public cible sont 158 % plus susceptibles de comprendre la clientèle[18]. Sachant que tous types de clientèles se composent d'environ 10 % de personne LGBTQ+, vous auriez alors pour avantage :

- **Un meilleur service à la clientèle** : des employé.e.s sensibilisé.e.s aux réalités LGBTQ+ sauront mieux accompagner leur clientèle qui fait partie de ces communautés ou qui est sensible à ces enjeux.



- **L'accès à un marché non négligeable** : La population LGBT au Canada est estimée à 2,3 millions d'habitants, avec un pouvoir d'achat annuel de plus de 90 milliards de dollars[19].
- **La fidélisation de votre clientèle** : 71 % des personnes LGBT ont déclaré qu'elles resteraient fidèles à une marque qu'elles perçoivent comme étant une bonne alliée, même si des compagnies qui sont moins favorables aux causes LGBT étaient moins chères ou plus accessibles[20].

Respecter la loi

Prendre des mesures pour lutter contre la discrimination est une responsabilité légale pour l'employeur. Mais il est important de considérer qu'il s'agit aussi d'une opportunité de rendre son milieu de travail plus inclusif et plus productif.

« Selon la Loi sur les normes du travail, les employeurs ont l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et d'intervenir pour y mettre fin lorsqu'une telle situation est portée à leur connaissance. Il s'agit toutefois d'une obligation de moyens et non de résultats. Cela signifie que l'employeur ne peut pas garantir qu'il n'y aura jamais d'actes à caractère homophobe dans son entreprise, mais qu'il doit :

- prévenir toute situation de harcèlement par des moyens raisonnables;
- agir pour mettre fin à tout harcèlement dès qu'il en est informé en appliquant des mesures appropriées, y compris les sanctions nécessaires.

Le harcèlement sur la base de l'orientation sexuelle ou de l'identité ou expression de genre est également interdit par la Charte des droits et libertés de la personne puisqu'elle énonce que nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs protégés. Afin de respecter la Charte, les employeurs ont aussi la responsabilité de s'assurer que leurs politiques et pratiques en gestion des ressources humaines ne sont pas discriminatoires. »

Extrait du *Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail* de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2016.

17 Workplace Divided, Human Rights Campaign, 2018
18 Sylvia Ann Hewlett, Melinda Marshall, Laura Sherbin, and Tara Gonsalves, Innovation, Diversity, and Market Growth (Center for Talent Innovation, 2013).
19 https://business.financialpost.com/entrepreneur/lgbt-small-businesses-say-their-diversity-is-a-money-maker
20 Harris Interactive (2011). LGBT Adults Strongly Prefer Brands That Support Causes Important to Them and That Also Offer Equal Workplace Benefits.

Les mauvaises justifications de l'inaction

Le fait de rester dans le placard dans son milieu de travail n'est pas anodin. Au contraire, cacher une partie de soi demande des efforts et peut causer du stress et de l'anxiété, particulièrement dans les situations de socialisation.

Les personnes LGBTQ+ représentent une infime minorité de la population, ça ne vaut pas la peine de faire des efforts pour accommoder si peu de gens!

Les personnes LGBTQ+ représentent au moins 10 % de la population. Ce pourcentage devrait se retrouver dans vos employé.e.s et dans votre clientèle. Par ailleurs, un milieu de travail plus inclusif est bénéfique pour tout le monde et sera apprécié par les personnes LGBTQ+, mais aussi par les allié.e.s et les proches des personnes LGBTQ+.

Il n'y a pas de personnes LGBTQ+ dans notre équipe.

Environ 1 personne sur 10 fait partie de la communauté LGBTQ+, si cette proportion ne se retrouve pas dans votre personnel, il se peut que vos employé.e.s n'osent pas faire leur *coming-out*. Par ailleurs, quand bien même il n'y aurait aucune personne LGBTQ+ dans votre équipe, certains de vos client.e.s, de vos partenaires, ou des proches de vos employé.e.s sont sûrement des personnes LGBTQ+.

Nous n'avons aucun problème d'homophobie ou de transphobie ici!

Les incidents homophobes et transphobes sont rarement rapportés à la direction et peuvent passer sous le radar des personnes non LGBTQ+ qui ne sont pas sensibilisées à ces enjeux.

On ne fait pas de discrimination : on traite tout le monde pareil!

La discrimination reste nocive et illégale même lorsqu'elle est non intentionnelle et comme nous l'avons souligné dans le début de ce guide, il se peut même que certaines personnes ne se rendent pas compte que leurs paroles et leurs actions affectent négativement les personnes LGBTQ+. Il ne suffit pas de ne pas faire de discrimination active, il faut aussi faire preuve de proactivité dans ses efforts d'inclusion. Ce guide comporte de nombreux exemples de choses que vous pouvez faire.

Pistes de solutions

En tant qu'individu

Reconnaître ses biais inconscients

Jusqu'en 1969, l'homosexualité était criminalisée au Canada, et jusqu'en 1990 elle était considérée comme une maladie mentale par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Ce n'est qu'en 2018 que l'OMS a retiré la transidentité de sa liste des maladies mentales. La société évolue vite, mais les mentalités peuvent prendre plus de temps à changer. Des conceptions négatives des personnes LGBTQ+ perdurent encore de nos jours et se traduisent par des préjugés qui nuisent aux carrières comme au bien-être et à l'épanouissement des personnes de ces communautés.

Face à ces préjugés, il revient à chaque personne d'examiner ses propres biais, et de s'assurer qu'ils n'influencent pas nos actions : Seriez-vous à l'aise si :

- une personne trans rejoignait votre équipe?
- un.e de vos supérieurs hiérarchiques vous faisait part de son identité LGBTQ+?
- un.e collègue parlait de son enfant trans pendant la pause dîner?
- un.e membre de l'entreprise venait accompagné.e de son/sa conjoint.e de même sexe à la soirée de Noël?

D'où vient ce malaise? Il s'agit peut-être simplement d'un manque de familiarité avec le sujet. Heureusement, il est aujourd'hui très facile d'obtenir plus de renseignements sur ces enjeux : vous pouvez par exemple demander une formation dans votre milieu de travail ou rechercher des renseignements sur les sites internet d'organismes LGBTQ+ reconnus.



Réagir aux gestes homophobes et transphobes

Il se peut que certaines personnes LGBTQ+ qui sont témoins de propos homophobes/transphobes ne réagissent pas, que ce soit par peur de se faire mettre à l'écart ou par peur que quelqu'un découvre leur orientation sexuelle ou identité de genre. Il revient alors aux allié.e.s de réagir ou d'appuyer les personnes LGBTQ+ qui réagissent. Si vous êtes témoin de ce genre de geste ou propos, exprimez votre désaccord et expliquez que ce genre d'action est blessante pour les personnes LGBTQ+ et leurs proches. Rappelez que ce comportement n'a pas sa place en milieu de travail.

Voici quelques gestes à caractère homophobe ou transphobe qui n'ont pas leur place dans un milieu de travail inclusif

1 Faire des blagues qui reposent sur des stéréotypes grossiers, dégradants ou offensants;





2 Questionner de manière invasive une personne sur sa vie sexuelle;



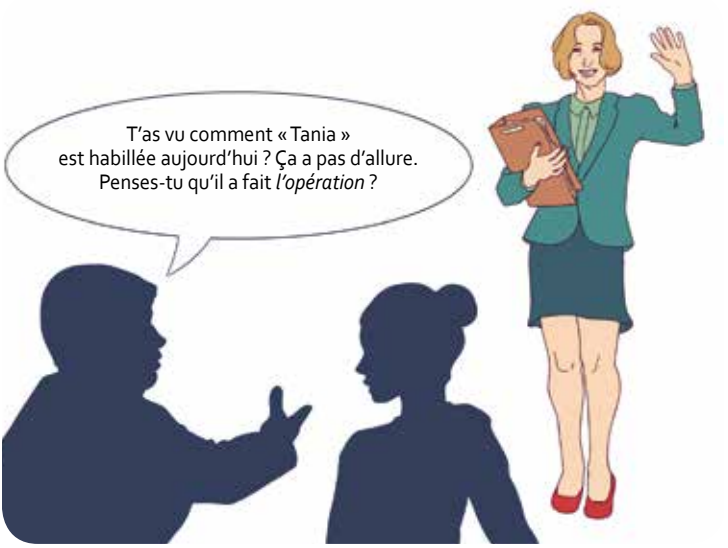
3

Dévoiler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement;

4

Isoler une personne, l'empêcher de s'exprimer ou l'ignorer;





5

Se moquer d'une personne sur la base de son orientation sexuelle ou de son identité de genre, répandre des rumeurs ou l'humilier;

6

Mégenrer (répétitivement et/ou sans se corriger par la suite) une personne trans;

7

Faire des remarques blessantes sur les personnes LGBTQ+, l'homosexualité ou la transidentité de manière à créer un climat de travail nocif pour les personnes issues de ces communautés ou les proches de personnes issues de ces communautés.



Comment réagir au *coming-out* d'un.e collègue ou d'un.e employé.e?

Faire son *coming-out* est rarement facile, encore moins lorsque cette identité a été réprimée pendant longtemps. Lorsqu'une personne mentionne son identité, votre réaction envoie un message fort. Le mieux reste que votre réaction corresponde au ton du *coming-out* de la personne.

Par exemple, si la personne mentionne son/sa partenaire de même sexe de façon désinvolte lors d'une conversation, il est mieux de ne pas dévier le sujet en mettant son homosexualité au cœur de la discussion. Toutefois il est conseillé de prendre en considération le fait qu'elle soit en couple avec une personne de même sexe, afin de référer correctement à son/sa partenaire lors de la prochaine conversation.

Au contraire, si la personne vient vous voir pour se confier à vous et vous faire part de son identité, il s'agit probablement pour elle d'un moment important. Dans ce cas, écoutez ce qu'elle a dire et montrez votre intérêt sans faire preuve de jugement. Par exemple, vous pouvez la remercier de la confiance qu'elle vous porte puis poser des questions si vous en avez (tant qu'elles ne sont pas indiscrètes). Si sa déclaration concerne son orientation sexuelle, vous pouvez lui demander si elle a quelqu'un dans sa vie, si sa déclaration porte sur son identité de genre, vous pouvez lui demander les pronoms et le prénom à utiliser. Il est également bon de savoir si la personne en a parlé à d'autres personnes et si elle veut que cette information reste confidentielle.

Voici quelques gestes à éviter pour ne pas créer de malaise :

- **Poser des questions intimes**. Il n'est pas approprié de poser des questions sur les pratiques sexuelles ou les organes génitaux d'un.e collègue.
- **Dire « Je le savais! » ou tout commentaire qui implique que son orientation « se voit »**. Sachant que l'orientation sexuelle n'est pas une caractéristique visible, cette impression est probablement issue d'une vision stéréotypée de l'homosexualité. Par ailleurs, si vous dîtes que « tout le monde le sait », cela peut donner l'impression que son identité est quelque chose dont vous parlez dans son dos.
- **Avoir une réaction de surprise disproportionnée** (ex. : « Je n'aurais jamais imaginé, t'as vraiment pas l'air gai/trans! ») insinue encore une fois que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est quelque chose de visible. Aussi bien intentionnées que ces réactions puissent être, elles peuvent mettre la personne mal à l'aise.

Attention : Ne révélez pas l'identité d'une personne contre son gré.

Il n'est en aucun cas approprié de révéler l'identité d'une personne sans son consentement ou de la forcer à divulguer son identité. En plus de trahir la confiance de cette personne, vous risquez de l'exposer à des préjugés, voire à de la discrimination et de l'intimidation.

Il n'est en aucun cas approprié de révéler l'identité d'une personne sans son consentement ou de la forcer à divulguer son identité. En plus de trahir la confiance de cette personne, vous risquez de l'exposer à des préjugés, voire à de la discrimination et de l'intimidation.

Le *coming-out* est une expérience personnelle et il est important de respecter le choix de chaque personne, qu'elle choisisse de le dire à tout le monde, à certaines personnes seulement, ou à personne. Certaines personnes peuvent avoir subi de l'intimidation à cause de leur identité et ne seront pas à l'aise d'en parler. D'autres ne souhaiteront tout simplement pas parler de ce qu'elles considèrent comme leur vie privée. Il est important de respecter leur souhait.

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une infraction au sens criminel, **il est illégal de révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne contre son gré**. L'article 5 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec protège le droit à la vie privée, ce qui inclut les informations à caractère confidentiel comme le Numéro d'assurance sociale, le salaire, l'orientation sexuelle ou encore l'identité de genre. Il revient à la personne de choisir ce qu'elle souhaite révéler ou non (sauf dans certains cas exceptionnels prévus par la loi). Une personne victime d'une violation du droit à la vie privée pourrait avoir recours devant les tribunaux.

Par ailleurs, l'impact de la divulgation de l'identité d'une personne peut donner lieu à une violation du droit à la dignité ou au droit à des conditions de travail justes.



En tant qu'entreprise

Assurer un milieu de travail inclusif pour les personnes LGBTQ+ commence par un engagement actif de la part de la direction. Il est vrai que chaque milieu de travail présente ses défis particuliers, mais les idées ci-dessous vous permettront de faire un premier pas dans la bonne direction.

Il est crucial que la direction donne l'exemple en démontrant et en communiquant clairement aux employé.e.s que l'homophobie et la transphobie (et toutes autres formes d'intimidation ou de harcèlement) ne sont pas tolérées dans le milieu de travail. Par ailleurs, la direction peut mettre en place des mesures pour favoriser l'inclusion des employé.e.s de la diversité sexuelle et de genre, notamment en assurant l'absence de discrimination à l'embauche et en mettant en place des mesures de soutien pour les employé.e.s qui souhaiteraient faire une transition. (Voir notre guide Intégrer les personnes trans en milieu de travail.)

> **Il est crucial que la direction donne l'exemple en démontrant et en communiquant clairement aux employé.e.s que l'homophobie et la transphobie (et toutes autres formes d'intimidation ou de harcèlement) ne sont pas tolérées dans le milieu de travail.**

Généralement, les employé.e.s suivent l'orientation de l'entreprise en matière d'intégration. Par exemple, l'utilisation des bons pronoms pour référer à une personne trans ne causera pas de problèmes si une politique d'ouverture et de respect fait partie intégrante de l'entreprise et que ces pronoms sont utilisés par la direction.

Assurer de la diversité dans son recrutement

Même si vous ne faites pas activement de discrimination, il se peut que la formulation de votre offre d'emploi, votre réputation en tant qu'entreprise ou encore votre attitude pendant l'entrevue d'embauche découragent certain.e.s candidat.e.s. LGBTQ+ ou allié.e.s.



Pour assurer la diversité dans votre entreprise, vous pouvez :

- Mentionner vos pronoms lorsque vous vous présentez pour la première fois à une personne;
- Mentionner dans votre annonce et lors de l'entrevue que la diversité et l'inclusivité sont des valeurs importantes pour votre entreprise;
- Partager votre annonce dans un réseau professionnel LGBTQ+, ex : Fierté au travail, Queertech, etc.;
- Mentionner le respect de la diversité et la tolérance zéro pour l'homophobie et la transphobie dans votre code de déontologie;
- Mentionner les différents groupes ressources d'employé.e.s de votre entreprise, incluant le groupe LGBTQ+ s'il y en a un.

Bien sûr, avant de faire la promotion de votre entreprise comme étant un milieu inclusif, il faut vous assurer que c'est bien le cas en mettant en place les différentes mesures mentionnées dans ce guide.



Célébrer le 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie

Chaque année, le 17 mai est souligné partout dans le monde comme étant la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie. Joignez-vous à ce mouvement en célébrant cette journée dans votre entreprise.

10 idées pour le 17 mai :

1. Demander une formation ProAllié (contactez la Fondation Émergence pour réserver votre formation dès maintenant);
2. Faire un don ou commanditer un organisme qui lutte contre l'homophobie et la transphobie;
3. Envoyer aux employé.e.s un mot de la direction s'engageant contre l'homophobie et la transphobie à l'occasion du 17 mai;
4. Commander puis mettre des affiches des campagnes de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie et des autocollants « établissement allié » ou « non à l'homophobie non à la transphobie » dans votre espace de travail et dans les espaces communs;
5. Louer une exposition de la Fondation Émergence à mettre dans un espace commun;
6. Mettre du matériel d'information comme ce guide d'information ou les dépliants de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie à disposition des employé.e.s et/ou des client.e.s;
7. Organiser un évènement de réseautage après les heures de travail ou sur l'heure du dîner pour vos employé.e.s qui sont LGBTQ+ ou qui ont des proches LGBTQ+;
8. Faire une publication sur vos réseaux sociaux en honneur de la Journée (ex. : partage des visuels de sensibilisation de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie ou utilisation du bandeau créé à cet effet) ou intégrer un bandeau de soutien dans votre signature courriel;
9. Encourager les employé.e.s à faire du bénévolat pour un organisme LGBTQ+;
10. Si ce n'est pas déjà fait, inclure un volet sur la diversité sexuelle et de genre dans votre politique contre le harcèlement, et votre charte de déontologie (ou autre mesure administrative pour un milieu de travail plus inclusif).

Note : L'inclusion doit être une démarche quotidienne. Le 17 mai est un moment propice pour mener des activités, souligner les avancées et se fixer de nouveaux objectifs, mais il est important de ne pas oublier ces efforts le reste de l'année. Il est notamment important de garder à l'esprit la notion d'inclusion et de diversité si vous choisissez de souligner des évènements qui ont tendance à être centrés sur les relations ou les familles hétérosexuelles et cisgenres. Ex. : St-Valentin, fête des Pères, fête des Mères, Noël, etc.

Avoir des politiques inclusives

« Les entreprises devraient élaborer des directives pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de respect des droits de la personne, en y incluant expressément les droits des personnes LGBTI » Normes de conduite à l'intention des entreprises, Nations Unies, 2018.

Les politiques de votre entreprise devraient :

- Spécifier que l'homophobie et la transphobie ne sont pas des comportements acceptables au sein de l'entreprise (avec si possible des définitions et des exemples d'homophobie et de transphobie);
- Établir des procédures claires en cas de violations de ces règles :
    - Comment reporte-t-on l'incident?
    - Qui prend en charge ces dossiers? (Il sera important que cette personne soit sensibilisée à ces enjeux et respecte la confidentialité).
    - Quelles sont les conséquences prévues?
- Utiliser un langage inclusif : privilégier un langage non genré (aussi appelé épicène) et éviter les expressions basées sur la binarité des genres[21].

Bien souvent les incidents discriminatoires ne sont pas dénoncés, et certains types de discriminations envers les personnes LGBTQ+ peuvent passer inaperçus pour les personnes qui ne sont pas sensibilisées à ces enjeux.

« Dans tous les milieux de travail, la sous-déclaration du harcèlement et de la discrimination liée à l'orientation sexuelle est importante. On estime que moins de la moitié des victimes font des démarches pour s'informer quant à leurs droits et qu'environ le tiers d'entre elles entreprennent des recours formels »[22].

La principale raison pour laquelle les expériences négatives vécues par des personnes LGBTQ+ ne sont pas signalées à un.e superviseur.e ou aux gestionnaires des ressources humaines est que les témoins pensent que rien ne sera fait à ce sujet et ne veulent pas nuire à leurs relations avec leurs collègues. Il est donc important de mettre en place des protocoles clairs en cas d'incidents discriminatoires et de les faire connaître de tous.tes.

Il est également important que les politiques antidiscriminatoires et contre le harcèlement soient réévaluées périodiquement (par exemple tous les 3 ou 5 ans) pour s'assurer qu'elles soient encore à jour.



21 Plusieurs ressources existent, consultez par exemple la rubrique « Féminisation et rédaction épicène » située dans la catégorie « La rédaction et la communication » de l'index thématique de la Banque de dépannage linguistique de l'Office québécois de la langue française.

22 Côté. & Perron, C. (2016). Guide sur les droits des personnes face à l'homophobie en milieu de travail. Québec : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Former ses employé.e.s et sa direction

Bien qu'il soit très important d'avoir des politiques inclusives, ces dernières ne suffisent pas pour sensibiliser et informer les employé.e.s et la direction aux réalités des personnes LGBTQ+. Une formation peut aider vos employé.e.s à comprendre le contenu de ces politiques, leur expliquer l'importance de l'inclusion des personnes LGBTQ+ et comment mettre en pratique ces valeurs d'inclusion de la diversité.

Bien qu'il soit pertinent de former toutes les personnes de votre entreprise, une attention particulière devrait être mise sur trois groupes :

- Le département des ressources humaines, qui doit pouvoir garantir un processus d'embauche et un développement professionnel exempts de discrimination. Par exemple, s'assurer que vos ressources humaines soient réellement aptes à répondre aux demandes de congés parentaux des couples de même sexe ou encore à accompagner un.e employé.e dans sa transition de genre;
- Les chefs d'équipe qui doivent pouvoir assurer un climat de travail sain et respectueux et une bonne cohésion d'équipe;
- Les travailleuses et les travailleurs de proximité avec la clientèle, qui doivent pouvoir traiter la clientèle avec respect et donner une bonne image de l'entreprise.

Bien entendu, pour être réellement efficace, la formation doit être effectuée régulièrement afin d'assurer que tous.tes les employé.e.s aient pu être formé.e.s, qu'ils et elles se souviennent de leurs apprentissages et que les connaissances sur ce sujet en constante évolution soient mises à jour. De plus, il est important de faire de la consolidation des acquis entre deux formations et que le contenu de la formation soit mis en œuvre au quotidien à travers des gestes et des mesures concrètes.

Par ailleurs, le fait d'instaurer un programme de formation régulier montre également votre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion, ce qui envoie un message fort à votre personnel, vos partenaires, vos client.e.s ainsi qu'aux personnes intéressées à rejoindre votre entreprise.



Respecter la confidentialité des employé.e.s

Il revient à la direction de créer un milieu de travail accueillant en manifestant des attitudes positives et en créant un climat de travail propice au dévoilement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre de leurs employé.e.s. Cependant, il est également important de ne pas révéler cette partie de l'identité d'un.e employé.e sans son consentement (voir la fin de la partie « Réagir au *coming-out* d'un.e employé.e).

Par ailleurs, il est important de faire attention à ne pas dévoiler l'identité de l'employé.e par inadvertance. Par exemple, si vous constatez qu'un.e employé.e n'utilise pas le nom qui est inscrit sur ses papiers d'identité, ne mentionnez le nom sur ses papiers à personne et utilisez le nom que la personne utilise dans toutes vos communications, surtout celles avec le reste des employé.e.s (ex : courriels, horaire des quarts de travail affiché sur le mur, etc.).

> **Il revient à la direction de créer un milieu de travail accueillant en manifestant des attitudes positives et en créant un climat de travail propice au dévoilement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre de leurs employé.e.s.**

Groupe-ressource d'employé.e.s

Pour les grandes entreprises, il est possible de créer des groupes-ressources d'employé.e.s (GRE) qui réunissent des employé.e.s ayant un intérêt commun et leur procurent un outil de développement personnel et professionnel. La création d'un GRE pour les personnes LGBTQ+ peut :

- Constituer un espace sécuritaire à l'intérieur de l'organisme
- Aider à la création et à la mise en place de politiques organisationnelles inclusives
- Entretenir le sentiment d'appartenance à l'entreprise
- Envoyer un message positif d'inclusion aux employé.e.s et aux personnes intéressées à rejoindre l'entreprise
- Organiser des activités pour le 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie
- Être consulté sur les différents enjeux LGBTQ+ de l'entreprise

De nombreuses compagnies ont de tels groupes.



Accessibilité des espaces et des services

Un employeur a l'obligation d'assurer des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de tous.tes ses employé.e.s. et un traitement égal de toutes les sortes de familles.



Si vous avez des vestiaires ou des toilettes individuelles, il suffit le plus souvent d'enlever la mention de genre indiquée sur la porte pour en faire un espace non genré qui pourra accueillir toute personne, peu importe où elle se trouve sur le spectre du genre.

Vestiaires, toilettes et autres espaces genrés

L'accès à des toilettes et à des vestiaires qui respectent l'identité de genre de la personne est essentiel. Un homme trans doit pouvoir accéder aux toilettes et aux vestiaires pour hommes et vice-versa. Un espace privé peut être une solution, mais elle ne doit pas être imposée à l'employé.e. Il est par exemple important de ne pas assigner par défaut pour les personnes trans le cubicule pour personnes en situation de handicap. La meilleure pratique demeure de consulter l'employé.e. pour établir ce qu'il convient de faire. Une personne qui fait sa transition en milieu de travail pourra vouloir continuer d'utiliser les toilettes correspondant à son sexe assigné à la naissance jusqu'à ce qu'elle se sente prête, ou au contraire, commencer à utiliser les toilettes qui correspondent à son genre dès que possible.

Si vous avez des vestiaires ou des toilettes individuelles, il suffit le plus souvent d'enlever la mention de genre indiquée sur la porte pour en faire un espace non genré qui pourra accueillir toute personne, peu importe où elle se trouve sur le spectre du genre. Assurez-vous cependant que l'ensemble des toilettes soient adaptées à tous.tes, par exemple en y installant une poubelle pour disposer des produits d'hygiènes.

L'existence d'espaces non genrés est particulièrement utile pour les personnes non binaires et pour les personnes trans en période de transition. En effet, les espaces genrés peuvent être particulièrement difficiles pour les personnes non binaires qui doivent alors choisir entre deux genres auxquels elles ne s'identifient pas. De plus, les toilettes et les vestiaires genrés peuvent être le lieu de différents types de violences dirigées envers les personnes LGBTQ+, particulièrement pour les personnes dont l'apparence ne se conforme pas aux stéréotypes de genre.

C'est pourquoi, en plus de mettre à la disposition de vos employé.e.s des cubicules individuels non genrés, il est important que les espaces genrés soient sécuritaires pour toutes les personnes qui les utilisent. Vous pouvez par exemple mettre un panneau d'information dans les toilettes pour femmes qui rappellent que toute personne qui s'identifie comme femme (qu'elle soit cisgenre ou trans) est la bienvenue ici et qu'elle doit y être respectée. Vous pouvez également faire référence sur ce panneau d'information à votre politique anti-discrimination.

Uniformes et codes vestimentaires

Si un uniforme est nécessaire, l'uniforme idéal est neutre. Dans le cas d'un uniforme genré, il est important de permettre à la personne de choisir son uniforme pour qu'il corresponde le mieux à son identité de genre (il est possible qu'il s'agisse de l'uniforme assigné aux hommes, de celui attribué aux femmes, ou qu'il reprenne des pièces des deux).

Si vous avez un code vestimentaire, assurez-vous qu'il respecte l'expression de genre de vos employé.e.s et n'imposez pas de vêtements en fonction du sexe (ex : la jupe pour les femmes et le pantalon pour les hommes). Voici un exemple de formulation inclusive : « Les employé.e.s sont prié.e.s de porter des vêtements professionnels qui reflètent les standards d'excellence et de professionnalisme de l'entreprise. » Libre à vous de donner des exemples de vêtements qui sont appropriés ou non (ex. : chandail, souliers ouverts ou fermés), du moment qu'ils ne sont pas assignés à un genre et qu'ils ne sont pas autrement discriminatoires.

Avantages sociaux

Lorsque vous définissez les « familles » dans vos politiques d'assurances et d'avantages sociaux, n'oubliez pas d'inclure les partenaires de même sexe (ainsi que leurs enfants et/ou les autres personnes à charge éligibles) en tant que membres de la famille équivalents aux conjoints de sexe différents. Pour les entreprises qui ont des succursales dans des parties du monde où le mariage pour les conjoint.e.s de même sexe n'est pas possible, il est souhaitable d'inclure les unions civiles ou les partenariats domestiques enregistrés dans la définition de « partenaire ». De plus, tentez de faire affaire avec des fournisseurs en assurances inclusifs qui couvrent par exemple les traitements médicaux liés à une transition de genre.



En ce qui concerne les congés parentaux :

- « Pour les couples formés de deux femmes, la conjointe de la mère biologique a droit au congé de paternité et au congé parental. L'enfant doit toutefois être issu d'un projet parental et le nom de la conjointe doit apparaître sur l'acte de naissance de l'enfant. » (Éducaloi)
- « Dans le cas de couples de même sexe masculin qui ont eu recours à une mère porteuse, les avantages parentaux sont seulement accordés au père biologique. Cependant, si le père non biologique adopte l'enfant, il est possible qu'il puisse prendre un congé parental et partager les avantages parentaux avec le père biologique. » (Coalition des familles homoparentales, 2013)
- Dans tous les cas, « Les parents d'un enfant adopté peuvent prendre un congé parental. Celui-ci commence la semaine pendant laquelle l'enfant est confié aux parents » (idem)

Pour plus de renseignements sur le sujet, prenez contact avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Communiquer de façon inclusive

Que ce soit dans vos communications écrites (internes comme externes) ou dans vos communications à l'oral, la façon dont vous adressez et parlez des personnes LGBTQ+ envoie un message fort sur l'inclusion de la diversité dans votre organisation.

Pour éviter d'exclure certaines personnes dans votre discours, assurez-vous de :

- **Utiliser les bons mots**. Il est vrai que le vocabulaire pour parler des personnes LGBTQ+ évolue vite, mais il est important de rester à jour. L'utilisation de certains mots désuets peut donner l'impression que vous ne vous intéressez pas aux enjeux LGBTQ+ ou pire, que vous y êtes hostiles.

  Ex. : **On parle de « personnes trans » et non de « transsexuel.le.s »**.

Auparavant, les mots « transexuel.le. » et « transgenre » étaient utilisés pour faire la différence entre les personnes qui avaient eu une opération de réassignation sexuelle (dites « transsexuelles ») et qui pouvaient donc changer leur mention de genre, et les personnes qui n'avaient pas encore eu ou ne souhaitaient pas faire une telle opération (dites « transgenre »). Cependant, depuis 2015 une personne trans peut changer sa mention de genre sur ses documents d'identités sans faire d'opération. Cette distinction n'a donc plus lieu d'être et on parle maintenant de « personnes trans ». Par ailleurs, il existe de nombreuses façons de vivre sa transition : une personne peut en effet faire des opérations chirurgicales, mais elle peut aussi prendre des hormones, ou ne changer que la façon dont elle s'habille et se coiffe. Qu'une personne choisisse de faire certaines opérations chirurgicales ou non, elle n'en est pas « moins » trans. Il s'agit d'une décision personnelle qui n'appartient qu'à elle.

- **Afficher vos couleurs**. Annoncez dans les endroits pertinents votre soutien aux causes LGBTQ+ en l'inscrivant dans vos valeurs ou en mettant des autocollants ou des affiches à cet effet dans votre milieu de travail.
- **Inclure plutôt qu'exclure**. Certaines tournures de phrases peuvent laisser de côté une partie de vos employé.e.s ou au contraire, signifier que tous.tes vos employé.e.s sont important.e.s pour vous. Faites notamment attention à la formulation de vos formulaires. Ex : Préférez « parent 1 » et « parent 2 » à « père » et « mère », proposez les genres : « masculin », « féminin » et « autre », demandez à votre collègue : « est-ce que tu as quelqu'un dans ta vie? » plutôt que « est-ce que tu as une blonde? ».
- **Utiliser les bons prénoms et pronoms**. Il est très important de respecter et d'utiliser le nom et les pronoms de vos employé.e.s trans dans toutes vos communications avec ou à propos de ces personnes, même si le nom et genre de votre employé.e sont différents de ceux inscrits sur ses documents officiels. Le refus intentionnel ou persistant de respecter le genre auquel s'identifie un.e employé.e constitue un déni de son identité et peut être considéré comme une forme de discrimination ou de harcèlement.

Un environnement de travail qui manifeste clairement son ouverture à la diversité facilite l'intégration des personnes LGBTQ+. Vous pouvez par exemple mettre vos pronoms dans votre signature de courriel, comme le font déjà plusieurs grandes entreprises. Ex. :

Olivia Baker,
Agente de communications,
Elle — she/her

Kim Williams,
Responsable au service clientèle,
Pronoms : iel/them/they

De même, lors d'évènements sociaux professionnels où les participant.e.s sont invité.e.s à mettre leur nom sur une étiquette, prenez l'habitude de marquer vos pronoms en plus de votre prénom. Vous pouvez également prendre cette habitude lors des présentations type « tour de table ». Le fait d'indiquer ses pronoms envoie un signal à toutes les personnes trans, qui pourraient lire votre courriel ou votre étiquette, que vous allez respecter leurs pronoms.

Remarque :

Nous l'avons mentionné dans l'introduction de ce guide, l'inclusion est un processus, et comme tout changement organisationnel que vous voulez implanter, cela requiert un minimum d'organisation. Voici quelques conseils pour s'assurer de voir un réel changement :

1 Désignez une personne ou un groupe qui sera responsable du dossier de l'inclusion dans votre organisation. Il ne s'agit pas de désigner la seule personne ouvertement LGBTQ+ comme étant l'ambassadrice de la diversité par défaut. La personne responsable du dossier de l'inclusion doit avoir les compétences professionnelles nécessaires et être volontaire. Une personne LGBTQ+ n'est pas nécessairement la meilleure personne pour mener le dossier juste en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre. De plus, cela pourrait lui donner une responsabilité qu'elle ne souhaite peut-être pas assumer.

2 Faites un état des lieux : Cela peut prendre la forme d'une révision de vos politiques intérieures (formulations inclusives, mention des personnes et enjeux LGBTQ+, etc.), de l'organisation des activités socioprofessionnelles, de l'accessibilité des espaces que vous offrez (vestiaires et toilettes) et d'un sondage pour établir le climat organisationnel. Ce sondage anonyme peut permettre d'évaluer si vos employé.e.s ont déjà ressenti de l'intimidation ou de la discrimination, si votre personnel et la direction connaissent bien les enjeux LGBTQ+, etc. Il est également important de garder en tête que l'absence de plainte ne signifie pas forcément l'absence de problèmes, mais peut être plus une crainte ou un malaise par rapport au processus de plainte.

3 Fixez des objectifs par rapport aux résultats de votre état des lieux. Vous pouvez vous servir des bonnes pratiques mentionnées dans ce guide et consulter un organisme LGBTQ+ pour vous aider dans ce processus.

4 Œuvrez pour atteindre ces objectifs : mettez en pratique les conseils de ce guide.

5 Répétez ce cycle régulièrement (ex. : tous les 5 ans) afin de constater l'évolution de l'inclusion dans votre organisation et assurer des progrès.



Annexes

Lexique

A

Allié.e
L'allié.e est généralement une personne hétérosexuelle et cisgenre qui soutient les personnes de différentes orientations sexuelles, identités et expressions de genre dans le but de contribuer à leur bien-être ou à une plus grande acceptation de leurs réalités. L'allié.e peut cependant aussi être une personne LGBTQ+ qui soutient les communautés autres que la sienne (ex : une lesbienne alliée des personnes trans).

Androgyne
Personne dont l'expression de genre et/ou l'identité de genre se situe entre les pôles masculin et féminin.

Asexuel.le
Personne qui ne ressent d'attirance sexuelle pour personne. L'asexualité se décline sur un spectre. On appelle communément « ace » une personne qui se situe sur le spectre de l'asexualité.

Aromantique
Personne qui ne ressent d'attirance amoureuse pour personne. L'aromantisme se décline sur un spectre. On appelle communément « aro » une personne qui se situe sur ce spectre.

B

Bicurieux/Bicurieuse
Personne qui ressent le désir d'avoir des relations affectives et/ou sexuelles avec des personnes d'un genre autre à celui des personnes avec qui elle entretient habituellement ces relations, mais qui ne s'identifie pas comme bisexuelle.

Biphobie
Attitudes négatives envers la bisexualité, pouvant mener à la discrimination, directe ou indirecte, envers les personnes bisexuelles, ou à l'égard des personnes perçues comme telles. La biphobie est souvent basée sur de l'incompréhension et des préjugés comme l'idée que les personnes bisexuelles sont plus actives sexuellement, infidèles, ou qu'elles ne savent pas ce qu'elles veulent. Cette discrimination peut aussi bien venir de personnes hétérosexuelles que de personnes appartenant aux autres communautés de la diversité sexuelle et de genres.

Bisexuel.le
Personne qui ressent de l'attirance affective et/ou sexuelle pour deux genres.

Bispirituel.le
Chez certaines communautés autochtones, personne qui incarne des caractéristiques et des qualités considérées comme étant à la fois masculines et féminines. Ce peut être à la fois une question d'identité de genre, d'expression de genre et d'orientation sexuelle. La bispiritualité est symbolisée par le « 2S » dans l'acronyme LGBTQI2S+.

Binarité du genre
Système qui divise l'humanité en deux genres mutuellement exclusifs : homme et femme. Ce système ne prend pas en compte la diversité qui se retrouve chez les êtres humains et exclut les personnes intersexes, les personnes trans et les personnes non binaires.

C

Cisgenre
Personne dont l'identité de genre correspond au genre et au sexe attribués à la naissance (voir sexe).

Coming-out
Le « coming-out », en français « sortir du placard » ou « sortir du garde-robe » est le fait de divulguer son orientation sexuelle ou son identité de genre à certaines personnes. Il s'agit généralement d'un processus graduel qui commence avec un petit groupe de personnes proches (famille ou ami.e.s). Il est important de respecter le choix de la personne et de ne jamais révéler son orientation ou son identité de genre sans son consentement.

D

Diversité sexuelle et de genre
Terme englobant toutes les orientations sexuelles et la pluralité des identités et des expressions de genre. Ce terme rassemble les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles et trans ainsi que d'autres communautés comme les personnes queer, intersexes, asexuelles, bispirituelles, etc. (LGBTQIA2S+).

Drag king/queen
Personne qui performe un genre autre que le sien à travers un personnage. Ce genre est souvent performé de façon stéréotypée et humoristique. Il s'agit d'une performance artistique, de divertissement et/ou de parodie, et non d'une identité de genre ou orientation sexuelle.

Dysphorie
Sentiment de malaise intense ressenti par une personne trans, causé par l'écart entre le sexe assigné à la naissance, les attentes de la société concernant le genre, son corps et son identité de genre. La dysphorie n'est pas éprouvée par toutes les personnes trans.

E

Expression de genre
C'est la manière dont la personne exprime son identité à autrui. Par exemple, cela inclut les comportements que la personne adopte (comme le langage corporel), son apparence physique (coiffure, vêtements, maquillage, etc.), le prénom ou le pronom qu'elle emploie et toutes les autres façons dont elle exprime son genre.

F

Famille homoparentale
« Désigne toute forme de famille dont au moins un des parents est lesbien, gai ou bisexuel (LGB). Les familles homoparentales existent sous diverses formes : elles peuvent être biparentales, monoparentales, recomposées, adoptives, d'accueil, multiethniques, biraciales, etc. Les parents LGB peuvent être cisgenres ou trans. »[23]

Famille transparentale
Toute forme de famille dont au moins un des parents est trans. Une personne trans peut devenir parent avant ou après avoir entamé un processus de transition, et peut être hétérosexuelle, homosexuelle, bisexuelle ou de toute autre orientation. »[23]

Fluide
Personne dont l'identité de genre ou l'orientation sexuelle est changeante ou ne se limite pas à la définition traditionnelle du genre féminin ou masculin.

G

Gai
Synonyme d'homosexuel, le plus souvent utilisé pour parler d'un homme. Préféré par certains au mot « homosexuel », car ce dernier possède une connotation médicale et sexuelle.

H

Hétérosexisme
L'hétérosexisme ou hétéronormativité est une croyance qui considère que tout le monde est hétérosexuel « par défaut » et que l'hétérosexualité est fondamentalement meilleure ou préférable, car elle correspond à la norme sociale. Cette croyance est souvent à l'origine de l'homophobie.

Homophobie
Attitudes négatives envers l'homosexualité, pouvant mener à la discrimination, directe ou indirecte, envers les gais, les lesbiennes, les bisexuel.le.s, ou à l'égard des personnes perçues comme telles. Il existe également des variantes de l'homophobie comme la lesbophobie ou la biphobie lorsque cette aversion est plus particulièrement adressée aux lesbiennes ou aux personnes bisexuelles.

Homosexuel.le
Personne qui ressent de l'attirance affective et/ou sexuelle pour les personnes de même genre qu'elle.

I

Identité de genre
C'est la manière dont on se sent intérieurement : homme, femme, quelque part entre les deux, ou ni l'un ni l'autre. Cette expérience intime et personnelle est propre à chaque personne. Elle n'est pas déterminée par le sexe biologique de la personne et peut se distinguer du genre attribué à la naissance (voir trans).

Intersexe
Les personnes intersexes sont nées avec des caractères sexuels (génitaux, hormonaux, gonadiques ou chromosomiques) qui ne sont pas tous exclusivement « mâles » ou « femelles » selon les normes médicales en vigueur. Dans ces cas, les médecins décident généralement du sexe du bébé et renforcent ce choix par la chirurgie (considérée par l'Organisation des Nations Unies comme une mutilation) et/ou des hormones. Certaines variations intersexes chromosomiques peuvent ne présenter aucun signe extérieur. Au total environ 1,7 % de la population mondiale naît avec des caractères intersexués. Les personnes intersexes peuvent être de toute orientation sexuelle et de toute expression ou identité de genre.

Intersectionalité
Perspective d'analyse selon laquelle la condition d'une personne est à envisager en prenant en compte les différentes catégories d'identités auxquelles cette personne appartient (ex. : le sexe, le genre, la couleur de peau, l'ethnicité, la classe sociale, l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle, la capacité, la forme corporelle, la nationalité, la religion, la croyance, etc.) et la façon dont ces identités interagissent entre elles pour former une discrimination distincte.

Intimidation
« Tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace, dans un contexte caractérisé par l'inégalité des rapports de force entre les personnes concernées, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser » (Gouvernement du Québec, 2012).

23 Cette définition est inspirée du livre Familles LGBT : le guide réalisé par la Coalition des Familles LGBT. Nous vous invitons à le consulter pour en savoir plus.

L

Lesbienne
Femme qui éprouve une attirance affective et/ou sexuelle pour les femmes. Préféré par certaines au mot « homosexuelle », car ce dernier possède une connotation médicale et sexuelle.

LGBTQ+
Cet acronyme a plusieurs déclinaisons, dont LGBT, LGBTQ, LGBTQ+, LGBTQIA+ ou LGBTQIA2S+ (lesbiennes, gais, bisexuel.le.s, trans, queer ou en questionnement, intersexes, asexuel.le.s, aromantiques ou allié.e.s et bispirituel.le.s (2S)). Le signe « + » fait référence à toute autre communauté faisant partie de la diversité sexuelle et de genre non mentionnée dans les premières lettres (ex : pansexuel.le.s, non binaires, etc.).

M

Mégenrer
Utiliser le mauvais prénom, les mauvais pronoms ou les mauvais accords en parlant d'une personne, de façon intentionnelle ou non.

N

Non binaire
Spectre d'identités et d'expressions de genre qui ne correspondent pas à un des deux genres binaires (homme ou femme). Personne dont l'identité et/ou l'expression de genre ne sont ni exclusivement masculines ni exclusivement féminines.

O

Orientation sexuelle
Terme utilisé pour décrire l'attirance pour un type de personne (hommes, femmes ou autres). Bien qu'elle comprend le mot « sexuelle », l'orientation sexuelle fait souvent référence à une combinaison de plusieurs types d'attirances parmi lesquelles peuvent se trouver l'attirance esthétique (trouver cette personne belle), sensuelle (désirer un contact physique avec cette personne), sexuelle (désirer des relations sexuelles avec cette personne), intellectuelle (apprécier l'intelligence de cette personne) et romantique (éprouver des sentiments amoureux pour cette personne).

P

Pansexuel.le
Personne qui ressent de l'attirance affective et/ou sexuelle pour des individus de tous genres (féminin, masculin, non binaire).

Pluralité des genres
Terme englobant toutes les identités de genre et expressions de genre possibles.

Pronoms d'usage
Les pronoms d'usage sont ceux qui correspondent à l'identité de genre d'une personne : ex : il, elle ou iel.

Q

Queer
Personne qui s'identifie à une identité de genre ou à une orientation sexuelle en dehors de la norme ou fluide.

(En) questionnement
Personne se questionnant quant à son orientation sexuelle ou son identité de genre. Cette exploration peut se faire à tout âge.

S

Sexe
"C'est la mention de sexe (masculin ou féminin) attribuée à la naissance selon l'apparence des organes génitaux externes. Cette mention ne prend pas en compte l'identité de genre ni les autres caractéristiques sexuelles biologiques (ex : hormones, chromosomes, etc.). L'ensemble des caractéristiques sexuelles peuvent, chez certains individus, ne pas toutes correspondre à un seul sexe (voir intersexe)."

T

Trans
Terme générique qui désigne une personne dont l'identité de genre ne correspond pas à celui lui ayant été attribué à la naissance. Le mot trans englobe les mots « transgenre » et « transsexuel », considérés obsolètes de nos jours. À ne pas confondre avec travesti.e.

Transidentité
Identité d'une personne trans. Ex. : L'homosexualité et la transidentité ne sont pas des maladies.

Transition
Processus de passage d'un individu d'un genre à un autre dans l'oeil du public. Il peut prendre différentes dimensions : sociale (ex. : changement de pronoms), physique (changement de coiffure ou style vestimentaire) et/ou médicale (prise d'hormones ou chirurgie affirmative du genre). Ce processus diffère selon les personnes et peut prendre différentes formes. Toutes sont valides.

Transphobie
Attitudes négatives pouvant mener au rejet et à la discrimination, directe ou indirecte, envers des personnes trans, travesties, ou à l'égard de toute personne qui transgresse le genre ou les normes et représentations relatives au s exe et au genre.

Travesti.e
(En anglais « crossdresser ») Personne qui, à l'occasion, prend l'apparence d'un genre autre que le sien, mais qui ne s'identifie pas forcément à ce genre. Ex. : un homme qui met parfois des robes. Il s'agit d'un comportement, et non pas d'une identité de genre ou d'une orientation sexuelle.

Note : Les définitions données dans ce lexique le sont à titre indicatif seulement et ne sont pas exhaustives. Le vocabulaire associé à la diversité sexuelle et de genre est en constante évolution. Il est donc important de prendre en compte la manière dont la personne s'identifie.

Grille d'inclusion

Voici quelques questions que vous pouvez vous poser pour avoir une idée du niveau d'inclusion de votre établissement :

	Oui	Non
Votre établissement compte-t-il environ 10 % d'employé.e.s ouvertement LGBTQ+?		
L'ensemble du personnel a-t-il reçu une formation sur les enjeux LGBTQ+ en milieu de travail?		
La direction, les ressources humaines et les personnes en contact avec la clientèle ont-elles reçu une formation sur les enjeux LGBTQ+ en lien avec leur poste et leurs responsabilités?		
Votre entreprise implique-t-elle des organismes ou des individus LGBTQ+ lors de la création d'initiative d'inclusion de la diversité ou lors de la formation des employé.e.s aux enjeux LGBTQ+?		
Prenez-vous des mesures explicites pour enrayer l'homophobie et la transphobie dans votre lieu de travail?		
Avez-vous mis en place des mesures pour assurer un processus d'embauche inclusif des personnes LGBTQ+?		
Les mots « homophobie » et « transphobie » sont-ils explicitement mentionnés dans vos politiques, charte déontologique ou codes de conduite?		
Possédez-vous une politique antidiscriminatoire qui mentionne explicitement, qui définit et qui donne des exemples de comportements homophobes et transphobes?		
Utilisez-vous des exemples de couples de même sexe ou de personnes trans dans vos visuels et dans vos formations qui ne portent pas sur les enjeux LGBTQ+?		
Organisez-vous des campagnes d'informations visant à prévenir le harcèlement et la discrimination en milieu de travail et incluant les enjeux LGBTQ+ en milieu de travail?		
Y a-t-il un protocole clair et accessible en cas de harcèlement ou de discrimination qui indique la marche à suivre et les sanctions prévues?		
Y a-t-il une personne désignée pour gérer les problématiques de discriminations et de harcèlement?		
Réalisez-vous régulièrement des enquêtes internes qui incluent une ou plusieurs question(s) sur la discrimination, le harcèlement et la perception d'inclusion des personnes LGBTQ+ dans votre organisme?		
Si un.e employé.e décidait de commencer sa transition dans votre organisme, seriez-vous prêt.e.s à l'accompagner dans son parcours de transition?		
Avez-vous des toilettes et des espaces non genrés?		
L'assurance médicale offerte à vos employé.e.s couvre-t-elle les traitements et opérations chirurgicales liés à la transition de genre?		
Avez-vous un groupe-ressource d'employé.e.s LGBTQ+?		
Soulignez-vous le 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie?		
TOTAL DE « OUI » ▶	/ 20	

Ressources

Pour plus de renseignements sur les bonnes pratiques en ce qui concerne les employé.e.s trans vous pouvez consulter notre guide *Intégrer les personnes trans en milieu de travail,* que vous pouvez commander gratuitement en format papier ou télécharger en format numérique sur notre site **fondationemergence.org**

Si vous êtes victime de discrimination ou de harcèlement

Si vous êtes victime de discrimination ou de harcèlement, vous pouvez déposer une plainte écrite auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

1-800-361-6477
www.cdpdj.qc.ca

Si vous êtes syndiqué.e :

- Vous devez vous adresser à votre syndicat pour obtenir plus de renseignements sur les recours possibles en cas de discrimination ou de harcèlement.
- Si vous croyez être victime de discrimination de la part de votre syndicat, vous pouvez communiquer avec le Tribunal administratif du travail.

  1-866-864-3646 / www.tat.gouv.qc.ca

Si vous n'êtes pas syndiqué.e… :

- … et que vous voulez en savoir plus sur le recours offert par la Loi sur les normes du travail en cas de harcèlement psychologique, visionnez les capsules vidéo et consultez les informations disponibles sur le site de la CNESST.

  1 844 838-0808
  www.cnesst.gouv.qc.ca/normes

- … et que vous travaillez dans la fonction publique et que vous croyez être victime de harcèlement psychologique, vous pouvez vous adresser à la Commission de la fonction publique du Québec pour vous informer sur les recours disponibles.

  1-800-432-0432 www.cfp.gouv.qc.ca

Pour mettre un terme à la discrimination ou au harcèlement psychologique et, s'il y a lieu, obtenir la réparation de préjudices qui en résultent, il est également possible de s'adresser aux tribunaux de droit commun.

Pour ce faire, il est recommandé de consulter un.e avocat.e. Si vous ne connaissez pas d'avocat.e, le Barreau du Québec met à la disposition du public une liste de services juridiques gratuits (pro bono) ou à faibles coûts.

1 800 361-8495 / www.barreau.qc.ca



Si vous travaillez dans une entreprise ou dans un organisme de compétence fédérale, vous pouvez vous adresser à la Commission canadienne des droits de la personne afin d'obtenir plus d'information sur les recours disponibles en cas de discrimination ou de harcèlement.

1-888-214-1090
www.chrc-ccdp.gc.ca

PAÉÉ :

Dans le domaine du travail, les programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) constituent des moyens éprouvés pour mettre fin à la discrimination et pour rendre le personnel des organisations plus représentatif de l'ensemble de la main-d'œuvre disponible.

Pour en savoir plus à ce sujet, renseignez-vous auprès de la CDPDJ.

http://www.cdpdj.qc.ca/

PROALLIÉ

Inclure les personnes **LGBTQ+** en milieu de travail

Fondation Émergence inc.
C.P. 55510
Centre Maisonneuve
Montréal (Québec) H1W 0A1
Téléphone : 438 384-1058
Courriel : courrier@fondationemergence.org
Site : fondationemergence.org

Produit par
fondation émergence

Présenté par
Desjardins

Financé par
Justice Québec

QGD-6132-0920-COVID-19