Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Créer un environnement de travail inclusif pour les LGBTQ



On dit que les lesbiennes, gais, bisexuels, transgenres et *queer* (LGBT et *queer,* signifiant d'une sexualité diversifiée — soit LGBTQ), « sortent du placard » ou font leur « *coming out* » lorsqu'ils dévoilent pour la première fois leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Loin d'être un rite de passage unique ou un changement s'opérant du jour au lendemain, les personnes LGBTQ doivent souvent répéter le processus d'affirmation de leur identité, selon la situation, auprès d'amis, des membres de leur famille, d'un groupe ou de toute nouvelle connaissance. Le processus est différent pour tous. Les uns se dévoilent facilement, les autres attendent le moment opportun ou choisissent de protéger le caractère privé de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, et de rester discrets devant certains groupes ou personnes. Ce processus peut s'avérer difficile pour la plupart des personnes LGBTQ, et il s'accompagne généralement d'anxiété et de la crainte d'être exclu ou ostracisé.

Le milieu de travail peut être un environnement particulièrement délicat et difficile pour les employés désireux de sortir du placard. Les limites entre ce qui est professionnel et personnel s'estompent parfois facilement quand les employés discutent de leur situation familiale ou lorsque les conjoints sont invités à des fêtes de bureau.

En tant que gestionnaire, vous voulez déployer tous les efforts nécessaires pour mettre à la disposition des personnes qui sortent du placard un milieu de travail à la fois sain et sécuritaire. Voici quelques conseils pour faciliter l'inclusion et la diversité à l'égard de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Mettez votre politique en matière de non-discrimination en milieu de travail à la disponibilité de tous

Une telle politique doit être connue de tout le monde et comporter des dispositions à l'égard de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Veillez à ce qu'elle soit mise à jour et facilement accessible à tous les employés.

Évitez la présomption hétérosexuelle

Il est facile de présumer qu'une personne est hétérosexuelle, et notre langage dénote cette présomption. Remplacez la question « avez-vous un mari? » par une question plus neutre, comme « avez-vous quelqu'un dans votre vie? », puis soulignez l'importance de cette différence auprès de vos subordonnés directs et de leurs collègues, notamment pour que cette approche devienne naturelle.

Permettez aux gens de se présenter de façon non sexiste

L'Ontario a récemment ajouté une option de genre neutre aux permis de conduire et cartes d'assurance maladie, et le gouvernement canadien compte faire la même chose pour les passeports. Ajoutez une troisième option de genre neutre aux formulaires officiels destinés aux employés.

Célébrez la fierté LGBTQ

De nombreuses villes du monde entier désignent une journée, une semaine ou un mois pour célébrer la fierté gaie au sein de leurs communautés. En soulignant cette célébration dans le milieu de travail, vous démontrez à votre équipe et votre organisation que vous valorisez l'acceptation, le respect, l'inclusion et la diversité. Affichez des symboles de fierté. Les autocollants ou les drapeaux dits « d'espace positif » témoignent de votre engagement à l'égard de l'inclusion des personnes LGBTQ, et les employés seront plus à l'aise devant quelqu'un qui sort du placard. Consultez l'Internet pour connaître les activités relatives à la fierté dans votre communauté, ainsi que d'autres ressources et renseignements à partager avec votre équipe.

Sensibilisez votre milieu de travail

Il est très important de vous informer et d'informer vos employés sur les pratiques actuelles visant à encourager la diversité et l'inclusion. Invitez un organisme voué aux personnes LGBTQ à coordonner un atelier pour vous et les membres de votre personnel.

Bien que la communauté LGBTQ bénéficie désormais d'une visibilité et de droits accrus, la discrimination existe toujours et il est toujours possible qu'une ou plusieurs personnes de votre milieu aient encore des préjugés à l'égard de ces identités. Donnez-vous pour mission d'établir une politique de tolérance zéro face à toute forme de harcèlement, de propos homophobes ou transphobes en milieu de travail. Encouragez tous ceux qui éprouvent un problème ou qui sont mal à l'aise à l'idée de sortir du placard à venir vous rencontrer.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.