



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.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.

1 800 361-5676 ou travailsantevie.com



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.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.

1 800 361-5676 ou travaillsantevie.com



Gérer différents types de personnalité

En tant que gestionnaire, l'une de vos plus grandes responsabilités — peut-être encore plus que la supervision des horaires, des ressources et des finances — consiste à gérer les effectifs. Il vous incombe de contribuer à la culture et au maintien d'une équipe hautement fonctionnelle. Toutefois, comme partout ailleurs, votre équipe est certainement composée de différentes personnalités — des introvertis les plus purs aux plus extravertis et à ceux qui s'affichent quelque part entre les deux. Il peut être difficile d'adapter votre style de gestion aux goûts de tous. Mais lorsque vous aurez constaté que l'éventail de personnalités et de styles de travail de votre équipe représente un atout, vous pourrez incorporer leurs habiletés différentes pour qu'elles se complètent au lieu de s'opposer. Voici quelques moyens de cerner ces différentes personnalités et de les intégrer dans vos méthodes de gestion.

Renseignez-vous sur les introvertis et les extravertis

Prenez le temps de vous informer sur les traits psychologiques des introvertis et des extravertis. Bien que nous pensions généralement que les introvertis sont calmes et timides et que les extravertis sont bruyants et bavards, la question est en fait un peu plus complexe. Ce n'est pas tant la manière d'agir qui définit ces deux types de personnalité, mais plutôt ce qu'ils ont besoin de faire pour se ressourcer et comment ils préfèrent travailler. La plupart des introvertis ont besoin de se retirer pour reprendre des forces ou se ressourcer, et préfèrent travailler seuls, alors que la plupart des extravertis vont chercher un regain d'énergie dans les groupes et aiment penser tout haut.

Apprenez à connaître votre équipe

Si vous avez passé du temps avec les membres de votre équipe, vous avez probablement déjà distingué ceux qui pourraient être des introvertis de ceux qui sont susceptibles d'être des extravertis. Il peut cependant être difficile de cerner certains types de personnalité, parce qu'il y en a qui vont à l'encontre de leur personnalité naturelle pour s'adapter à ce qu'ils croient être l'idéal ou à ce qu'on attend d'eux. Pour connaître véritablement le caractère des membres de votre équipe, allez leur parler. Demandez-leur quels sont leurs besoins réels, comment ils aimeraient travailler et ce qu'il leur faudrait pour qu'ils se sentent à l'aise. Préfèrent-ils organiser des réunions et des présentations, ou réfléchir méthodiquement aux problèmes et rédiger des rapports détaillés? Demander à tous les employés de passer un test de personnalité et discuter des résultats pourraient aussi être amusant. Il faut cependant s'assurer que la communication des résultats n'a aucune incidence sur la manière dont les membres de l'équipe sont évalués ou la façon de déterminer leur valeur.

Apporter un équilibre à la journée de travail

En plus de maintenir un certain équilibre entre le travail d'équipe et le travail individuel, permettez à chaque employé de trouver sa propre façon d'exploiter tout son potentiel. Cela signifie que si l'un d'entre eux sait qu'il travaille mieux à l'écart, donnez-lui l'espace dont il a besoin. Si un autre sait qu'il donne le meilleur de lui-même lors d'une présentation, donnez-lui l'occasion de se faire entendre.

Quand il s'agit de styles de personnalité en milieu de travail, la diversité est importante. L'introverti et l'extraverti ajoutent tous deux de la valeur à un environnement de travail prospère parce que leurs différences peuvent se compléter. Jumelez un extraverti ayant plein d'idées à partager avec un introverti qui peut les entendre et qui prendra le temps nécessaire pour réfléchir.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.

1 800 361-5676 ou travailsantevie.com



Mieux vous connaîtrez et comprendrez les forces de votre équipe, plus vous serez en mesure de diriger avec assurance et plus les employés vous feront confiance parce que vous leur aurez montré que vous comprenez leurs besoins individuels et que vous souciez d'eux.

Laissez-nous vous aider. Accédez à votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) en tout temps par téléphone, sur le Web ou à l'aide de votre appareil mobile.

1 800 361-5676 ou travailsantevie.com

