

NOUVEAU SCÉNARIO

ORIENTATION SEXUELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les mots reflètent la culture du lieu de travail. Même lorsque nous avons de bonnes intentions, nos paroles peuvent renforcer les stéréotypes négatifs autour de l'orientation sexuelle. Nous devons reconnaître que nos mots ont de l'importance et utiliser un langage qui crée des environnements inclusifs où les gens se sentent valorisés et à leur place.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Parler de son orientation sexuelle au travail n'est pas professionnel. »

CONSÉQUENCE

Les employé.e.s qui ne sont pas membres de la communauté LGBTQ+ font souvent référence à leur orientation sexuelle avec leurs collègues dans le cadre de discussions quotidiennes. Un partage similaire par les personnes LGBTQ+ peut être injustement considéré comme inapproprié ou non professionnel¹. Le fait de ne pas pouvoir parler librement au travail peut isoler les employé.e.s LGBTQ+ et diminuer leur capacité à établir de précieuses relations avec leurs collègues.

QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Écoutez les histoires de vos collègues. Tou.te.s les employé.e.s devraient être encouragé.e.s à parler de leur vie personnelle au travail, s'ils ou elles le désirent, pour renforcer les liens sur le lieu de travail et la culture organisationnelle.

ACTION

« Renvoyez la balle » - lorsqu'un.e ou collègue vous demande ce que vous avez fait de votre soirée ou de votre fin de semaine, racontez-lui, puis demandez-lui de vous parler de la sienne².

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu sais qu'il/elle n'est pas hétérosexuel.le, n'est-ce pas? »

CONSÉQUENCE

Révéler son orientation sexuelle est un choix et un processus très personnels qui se produisent rarement une seule fois. Dévoiler ce renseignement au sujet d'un.e collègue peut avoir de graves répercussions sur le bien-être émotionnel et/ou physique de cette dernier, son emploi, sa stabilité économique, sa sécurité personnelle et/ou sa situation religieuse ou familiale³.

QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Ne révélez jamais l'orientation sexuelle d'une personne sans sa permission explicite. Apprenez comment vous pouvez être un ou une allié.e pour vos collègues en vous informant sur les enjeux liés à la communauté LGBTQ+.

ACTION

Ajoutez vos pronoms à votre signature de courriel ou apposez un autocollant arc-en-ciel ou un autre symbole de soutien sur votre porte-nom ou sur votre arrière-plan Zoom⁴.

CE QUE LES GENS DISENT :

« C'est tellement gai. »

CONSÉQUENCE

Des phrases comme celles-ci rabaisent les personnes LGBTQ+ et leur donnent l'impression qu'elles ne sont pas en sécurité ou les bienvenues. Un tel langage peut également les inciter à se cacher, notamment en modifiant des aspects de leur identité ou de leur apparence afin de devenir plus hétéronormatifs, ce qui peut nuire à leur sens de soi, à leur potentiel de carrière et à leur engagement envers l'organisation⁵.

QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Ne rien dire. Un langage discriminatoire n'est acceptable dans aucun environnement de travail.

ACTION

Interrompez tout langage désobligeant, commentaire offensant ou « blague » pour faire savoir aux gens que ce genre de discours et de pensée n'est pas acceptable⁶.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu n'es pas bisexuel.le, puisque tu es dans une relation hétérosexuel.le. »

CONSÉQUENCE

Les personnes bisexuelles font souvent face à des stéréotypes et à des préjugés qui remettent en question ou dénigrent la légitimité de la bisexualité en tant qu'orientation sexuelle⁷. Ces types de micro-agressions peuvent avoir une incidence sur leur santé mentale et avoir des conséquences sur certains aspects au travail, par exemple une diminution de l'engagement et de la rétention des employé.e.s bisexuel.le.s⁸.

QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

« Merci de m'en avoir parlé. C'est formidable d'apprendre à mieux te connaître. »

ACTION

Faites preuve d'inclusion envers les personnes bisexuelles. Ne présumez pas que l'orientation sexuelle d'une personne est basée sur le sexe de son ou sa partenaire.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu n'es pas vraiment asexuel.le, c'est simplement que tu n'as pas encore rencontré la bonne personne. »

CONSÉQUENCE

L'asexualité – avoir peu ou pas d'attraction sexuelle envers les autres, ou dans une mesure qui varie – n'est pas une phase ou un choix; c'est une partie intrinsèque de l'orientation sexuelle d'une personne⁹. Les micro-agressions comme celles-ci invalident, voire dénigrent l'asexualité en tant qu'orientation sexuelle légitime¹⁰.

QUOI PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Croyez ce que vous disent les gens¹¹ quand ils vous font suffisamment confiance pour se confier à vous.

ACTION

Apprenez à connaître vos collègues qui sont différents de vous et engagez des conversations pour élargir votre point de vue.

VOICI COMMENT MODIFIER LE SCÉNARIO

ÉDUQUEZ-VOUS

Apprenez à connaître la terminologie pertinente, établissez des relations avec vos collègues LGBTQ+ et découvrez leur expérience.

PORTEZ ATTENTION

Soyez conscient.e de vos choix de mots, de vos suppositions et de votre niveau de partage personnel.

DÉMONTREZ VOTRE ALLIANCE

Accueillez le partage d'expériences par les personnes LGBTQ+ et remettez en question les suppositions et les comportements qui peuvent mener à des préjugés et à l'exclusion.

Comment citer ce produit : Nouveau scénario : Orientation sexuelle sur le lieu de travail. (2024). Catalyst.

Sources

1. Fidas, D. & Cooper, L. (2018). *A workplace divided: Understanding the climate for LGBTQ+ workers nationwide*. Human Rights Campaign Foundation.
2. Fidas, D. & Cooper, L. (2018). *A workplace divided: Understanding the climate for LGBTQ+ workers nationwide*. Human Rights Campaign Foundation.
3. Gattuso, R. (25 février 2022). *The risks of coming out at work*. BBC.
4. *Being an LGBTQ+ ally*. (2022). Human Rights Campaign Foundation.
5. *What is covering?: Infographic*. (2014). Catalyst.
6. *Engaging in conversations about gender, race, and ethnicity in the workplace: Tool*. (2016). Catalyst.
7. *Erasure of bisexuality*. (n.d.) GLADD.
8. Burneson, E. C. (2018). *The invisible minority: Discrimination against bisexuals in the workplace*. University of Richmond Law Review, 52.
9. *Understanding the asexual community*. (n.d.). Human Rights Campaign.
10. Foster, A. B. (2017). *Measuring social invisibility and erasure: Development of the Asexual Microaggressions Scale*. [Doctoral dissertation, Columbia University]. Columbia University Libraries.
11. *Six ways to be an ally to asexual people*. (6 avril 2021). Stonewall.
12. *Glossary of terms*. (n.d.). Human Rights Campaign.

CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN