

NOUVEAU SCÉNARIO

L'ORIENTATION SEXUELLE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Les paroles reflètent la culture d'un lieu de travail. Même animées des meilleures intentions, nos paroles peuvent renforcer les stéréotypes négatifs liés à l'orientation sexuelle. Nous devons reconnaître que nos mots comptent et nous devons utiliser un langage qui crée des environnements inclusifs où les gens se sentent valorisés et acceptés.

CE QUE LES GENS DISENT :

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

IMPACT

Les personnes non LGBTQ+ font souvent des allusions à leur orientation sexuelle lorsqu'ils échangent des banalités avec leurs collègues. Lorsque des personnes LGBTQ+ font de même, leur comportement peut être considéré comme inapproprié ou non professionnel¹. Le fait de ne pas pouvoir s'exprimer pleinement au travail peut isoler les personnes LGBTQ+ et les empêcher de tisser des liens authentiques avec leurs collègues.

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Écoutez les histoires de vos collègues. Tout le monde devrait être encouragé à raconter des détails de sa vie personnelle au travail afin de renforcer les liens entre collègues et la culture organisationnelle.

ACTION

Entraînez-vous à « imiter » vos collègues : lorsqu'une personne vous demande comment s'est passé votre soirée ou votre week-end, répondez-lui et posez des questions en retour².

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu savais qu'il n'était pas hétéro ? »

IMPACT

Faire son coming out est un choix profondément personnel et un processus qui se produit rarement une seule fois. Révéler l'orientation sexuelle de vos collègues peut avoir de graves répercussions sur leur bien-être émotionnel et/ou physique, leur emploi, leur stabilité économique, leur sécurité personnelle et/ou leur situation religieuse ou familiale³.

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Ne révélez jamais l'orientation sexuelle d'une personne sans son autorisation explicite. Informez-vous sur les questions LGBTQ+ pour savoir comment être un-e allié.e pour vos collègues.

ACTION

Ajoutez vos pronoms à votre signature d'e-mail ou placez une vignette arc-en-ciel ou un autre symbole de soutien à côté de votre nom ou sur votre arrière-plan Zoom⁴.

CE QUE LES GENS DISENT :

« C'est tellement gay. »

IMPACT

Des phrases comme celles-ci rabaissent les personnes LGBTQ+ et leur donnent l'impression qu'elles ne sont pas en sécurité ou les bienvenues. Elles peuvent également les inciter à se « cacher », en atténuant certains aspects de leur identité ou de leur personnalité pour se conformer aux normes hétéronormatives, ce qui peut nuire à leur image de soi, à leur carrière et à leur engagement envers l'entreprise⁵.

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Ne dites rien. Un langage discriminatoire n'est pas acceptable sur le lieu de travail.

ACTION

Interrompez les propos désobligeants, les commentaires offensants et les « blagues » pour faire savoir aux autres que ce type de discours et de pensée n'est pas acceptable⁶.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Comment tu peux être bi si tu es dans une relation hétéro ? »

IMPACT

Les personnes bisexuelles sont souvent confrontées à des stéréotypes et des préjugés, comme le fait d'ignorer, de remettre en cause ou de nier la légitimité de la bisexualité en tant qu'orientation sexuelle⁷. Ces types de micro-agressions ont un effet négatif sur la santé mentale et les performances professionnelles des personnes LGBTQ+ et peuvent mener à un manque d'engagement et de fidélité de leur part⁸.

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

« Merci de me l'avoir dit. C'est super d'apprendre à mieux te connaître. »

ACTION

Faites preuve d'inclusion envers les personnes bisexuelles. Ne supposez pas l'orientation sexuelle d'une personne en fonction du genre de son ou sa partenaire.

CE QUE LES GENS DISENT :

« Tu n'es pas asexuelle, tu n'as seulement pas encore rencontré la bonne personne. »

IMPACT

L'asexualité, c'est-à-dire avoir une attirance sexuelle faible, variable ou inexistante envers les autres, n'est pas une phase ou un choix ; elle fait partie intégrante de l'orientation sexuelle de quelqu'un⁹. Ce type de micro-agressions contribue à effacer et à invalider la légitimité de l'asexualité en tant qu'orientation sexuelle¹⁰.

CE QU'IL FAUT PENSER, DIRE OU FAIRE À LA PLACE :

Lorsque des personnes vous font assez confiance pour se livrer à vous, croyez-les¹¹.

ACTION

Apprenez à connaître les personnes qui sont différentes de vous et discutez avec elles pour élargir vos horizons.

COMMENT CRÉER UN NOUVEAU SCÉNARIO

RENSEIGNEZ-VOUS

Apprenez le vocabulaire pertinent, créez des liens avec vos collègues LGBTQ+ et découvrez leurs expériences.

SOYEZ VIGILANT-E

Soyez conscient-e de vos paroles, de vos suppositions et du niveau de détails que vous partagez sur votre vie personnelle.

FAITES PREUVE DE SOLIDARITÉ

Valorisez les expériences partagées par les personnes LGBTQ+ et remettez en question les suppositions et les comportements qui peuvent conduire aux préjugés et à l'exclusion.

Comment citer ce produit : Nouveau scénario : l'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*. (non daté) 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*. (non daté) Human Rights Campaign.
10. Foster, A. B. (2017). *Measuring social invisibility and erasure: Development of the Asexual Microaggressions Scale*. [Thèse de doctorat, Université Columbia]. Bibliothèques de l'Université Columbia.
11. *Six ways to be an ally to asexual people*. (2021, April 6). Stonewall.
12. *Glossary of terms*. (non daté) Human Rights Campaign.

CATALYST
WORKPLACES THAT WORK FOR WOMEN