

# LGBTQ2S+

1/5

## CHIFFRES SUR LA POPULATION LGBTQ2S+

# 1 million

En 2018, sur 37,59 millions d'habitants au Canada, environ 1 million d'habitantes font partie de la communauté LGBTQ2S+. <sup>1</sup>



# 1/4

Une personne sur quatre qui fait partie de la communauté LGBTQ2S+ préférerait occuper **un poste précaire** si l'environnement de travail s'affichait comme étant inclusif. <sup>2</sup>

## QUELLE EST LA RÉALITÉ DES PERSONNES ISSUES DES MINORITÉS SEXUELLES\* SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?



Plusieurs font face à des « **blagues** » transphobes et homophobes au travail.

Certain.es préfèrent mentir sur leur vie personnelle afin d'éviter tout type de discrimination.

**Cela peut engendrer :**

Un manque de liens avec les collègues.

Un manque de sentiment d'appartenance.

Un manque de fidélisation des employé.es.

Selon *The Human Rights Campaign Foundation's Workplace Equality Program*, 46% des travailleur·ses LGBTQ2S+ sont **isolé.es dans leur milieu de travail.**



**Minorité sexuelle:** personnes appartenant à une orientation sexuelle ou un genre différent de la majorité. Ex: une femme trans, un homme pansexuel, une personne non-binaire...

<sup>1</sup> Chiffres provenant de l'enquête «Expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle et les personnes transgenres au Canada», 2018, Centre canadien de la statistique juridique et de la sécurité des collectivités.

<sup>2</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm>

## CONSÉQUENCES DU MANQUE DE DIVERSITÉ AU TRAVAIL

# 1/10

Un·e travailleur·se sur 10 de la communauté LGBTQ2S+ a déjà **démissionné** de son emploi à cause du **manque d'ouverture d'esprit** des collègues et des gestionnaires concernant la diversité.<sup>3</sup>

Dans le milieu du travail, les canadien.nes issu.es de minorités sexuelles sont **deux fois plus susceptibles** de vivre des comportements inappropriés que les canadien.nes hétérosexuel.les (44% contre 22%)<sup>4</sup>



## LES MICRO-AGRESSIONS

Les micro-agressions sont des actes ou des paroles d'apparences souvent banales, prenant place dans l'environnement quotidien, qui **blessent ou qui offensent** de manière directe ou indirecte les populations marginalisées.<sup>5</sup>

**Les micro-agressions peuvent se manifester des manières suivantes :**

Utiliser des mots/expressions inappropriés et insultant.es comme

« fif, tapettes, travelots, gouines, dyke, hermaphrodite, travesti, transexuel, pédé, c'est tellement gai ... »

même s'ils ne sont pas explicitement dirigés vers une personne en particulier.

<sup>3</sup> A workplace divided ·Understanding the climate for LGBTQ workers nationwide (2018) [Internet]. [cité 11 déc 2019]

<sup>4</sup> <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm>

<sup>5</sup> <https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/micro-agression>

# LGBTQ2S+

3/5

Refuser tout contact physique avec une personne de la communauté LGBTQ2S+, mais pas avec les autres collègues.



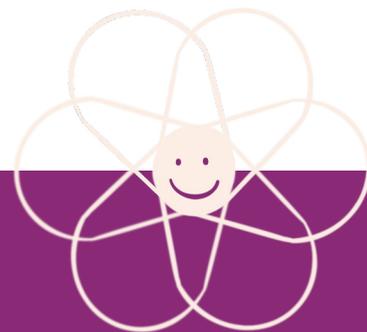
**Prendre pour acquis** la conformité de la sexualité, comme demander à un collègue homosexuel des conseils en coiffure ou en décoration en raison de son orientation sexuelle et **assumer** que, comme il est homosexuel, il doit s'y connaître.

Demander à une collègue lesbienne comment fonctionnent ses rapports sexuels.

**Dévisager** le ou la partenaire d'une personne homosexuelle.

## L'INTERSECTIONNALITÉ

Il s'agit d'une perspective d'analyse selon laquelle la condition d'une personne est à envisager en prenant compte **des différentes catégories d'identités** auxquelles cette personne appartient ainsi que la façon dont ces identités **interagissent** entre elles.



Une personne issue d'une minorité sexuelle peut vivre **plusieurs types de discrimination** si, par exemple, elle est issue de l'immigration et vit avec un handicap.

Selon la Charte des droits et libertés de la personne, cette personne est susceptible de vivre **3 types de discrimination** : elle vit donc une situation d'intersectionnalité et doit naviguer à travers cela au quotidien.

## QUELLES ACTIONS CONCRÈTES PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE AFIN DE RENDRE LE MILIEU DE TRAVAIL PLUS INCLUSIF ET DIVERSIFIÉ ?

- **Élargir** son bassin de recrutement;
- **Former l'ensemble de l'organisation** quant à l'équité, la diversité et l'inclusion;
- Adopter un langage inclusif;
- Se présenter en annonçant ses **pronoms**;
- **Ne pas assumer** l'orientation sexuelle d'une personne;
- En tant qu'employeur.euse, se **sensibiliser** et se **renseigner** sur comment rendre le milieu de travail plus inclusif;
- Adopter une politique de **tolérance zéro** en matière d'homophobie, de lesbophobie et de transphobie, et créer un espace sécuritaire pour l'ensemble des membres du personnel d'une organisation (LGBTQ2S+ compris);
- Réaliser régulièrement **des activités de sensibilisation** (sous diverses formes) sans rendre les employé.es LGBTQ2S+ « **porte-paroles** » de la communauté au sein du milieu de travail;
- Proposer **une communication efficace** dans l'environnement de travail démontrant, entre autres, le soutien du syndicat envers les personnes LGBTQ2S+ (affiches, logos, flyers etc.), à l'aide d'un organisme expert en diversité et inclusion;
- **Modifier les politiques internes** et la convention collective, avec l'aide d'un organisme expert;
- Assurer des politiques **d'assurance inclusives** (médication, assurance validité, traitement hormonal etc.);
- Favoriser **l'utilisation de toilettes neutres** ou respecter, et faire respecter, le choix de l'employé.e (y compris pour un vestiaire et toujours proposer des cabines individuelles pour se changer);
- En cas de port d'uniformes de travail, **respecter le choix** de l'employé.e.



## LIENS ET RÉFÉRENCES

- Statistiques Canada, 2020, *Expériences de victimisation avec violence et de comportements sexuels non désirés vécues par les personnes gaies, lesbiennes, bisexuelles et d'une autre minorité sexuelle et les personnes transgenres au Canada*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2020001/article/00009-fra.htm>
- Human Rights Campaign, 2018, *A Workplace Divided: Understanding the Climate for LGBTQ Workers Nationwide*, <https://www.hrc.org/resources/a-workplace-divided-understanding-the-climate-for-lgbtq-workers-nationwide>
- Université de Sherbrooke, 2003, *Micro-Agression*, <https://usito.usherbrooke.ca/d%C3%A9finitions/micro-agression>