



Vitalité

Bulletin à l'intention des professionnels* des ressources humaines et de la santé au travail, des administrateurs du programme d'aide, des superviseurs et du personnel clé.



Inclusion des personnes 2SLGBTQ+ en milieu de travail

Aujourd'hui, les milieux de travail doivent démontrer qu'ils offrent des espaces sûrs et inclusifs pour tous afin que chacun se sente « impliqué (...) et soutenu dans toutes les strates des milieux de travail »¹. C'est ce qu'attendent les membres du personnel, les sociétés de placement et les instances de réglementation.

Les pratiques favorisant la diversité et l'inclusion sont fondamentales et aident les organisations à attirer et à conserver les meilleurs talents, à augmenter les revenus, à favoriser la croissance, à stimuler l'innovation et à se démarquer de leurs concurrents². Celles-ci doivent agir avec intention, assurance et sincérité puis reconnaître qu'un engagement à réévaluer constamment leurs approches et leurs pratiques contribue à démontrer leur intégrité. L'examen plus approfondi de la situation actuelle des différents groupes touchés par la discrimination et la marginalisation pourrait s'avérer utile.

Considérons maintenant des façons de garantir que votre organisation a mis en place de solides mesures visant l'inclusion des personnes 2SLGBTQ+ au travail.

Pourquoi est-il important de réexaminer périodiquement certains types d'initiatives relatives à la diversité et à l'inclusion, par exemple à l'inclusion des personnes 2SLGBTQ+?

Il est crucial de réexaminer les initiatives relatives à la diversité et à l'inclusion une fois celles-ci mises en place. Pour être pris au sérieux par les membres de votre organisation, ces pratiques et protocoles en matière de ressources humaines doivent offrir le soutien nécessaire.

Il faut disposer de politiques claires et solides qui :

- permettent d'établir une communauté,
- développent la confiance,
- garantissent que les contributions de tous les membres du personnel sont appréciées à leur juste valeur.

Les expériences vécues par les différents groupes marginalisés changent constamment en fonction de l'opinion collective, des croyances culturelles et des programmes politiques. En suivant l'évolution des courants, on s'assure qu'aucun groupe n'est exclu ni laissé pour compte.

Voici neuf mesures que vous pouvez mettre en place pour témoigner l'inclusion des personnes 2SLGBTQ+ au sein de votre organisation :

1. Montrez que vous appuyez l'utilisation d'un langage neutre du point de vue du genre et que vous le mettez en pratique.

- Cela devrait constituer une part importante de votre approche en matière de formation. Les manuels, les directives ainsi que les documents destinés aux clients doivent tous faire l'objet d'une évaluation et d'une mise à jour.
- Pour plus d'efficacité, concentrez vos efforts sur les membres des ressources humaines, le personnel chargé des communications internes et celui chargé du recrutement dans un premier temps puis passez au personnel en contact direct avec la clientèle. Veillez à ce que tous les membres de l'entreprise à l'interne soient formés en ce sens et assurez-vous qu'ils comprennent les attentes et le vocabulaire.
- Considérez l'adoption d'un modèle qui permet aux personnes d'exprimer librement leur identité plutôt que les contraindre à choisir à partir d'une liste définie.

2. Tout le monde, sans exception, doit participer régulièrement à des formations sur la diversité et l'inclusion.

- L'objectif est de reconnaître les préjugés inconscients au sein de l'organisation, de les réduire et d'y remédier.

3. Encouragez tous les membres du personnel à faire part de leurs commentaires et sollicitez-les.

- Ne vous contentez pas de mener un sondage annuel sur l'état d'esprit du personnel ou de mettre à leur disposition une « boîte de suggestions ».
- Veillez à établir un dialogue honnête, à reconnaître et remettre en question les pratiques établies et à accueillir la critique.

4. Conseils en matière de recrutement.

- Commencez par revoir votre approche en ce qui a trait à votre présence sur le Web et dans les médias sociaux afin de démontrer de manière cohérente votre volonté à faire preuve d'inclusivité.
- Publiez vos offres d'emploi sur des pages et des sites d'emploi respectueux des personnes 2SLGBTQ+.
- Montrez que les priorités en matière d'inclusion des personnes 2SLGBTQ+ commencent dès les processus d'entrevue et d'intégration. Assurez-vous aussi de divulguer les politiques de l'entreprise qui contribuent à la protection de tous les membres du personnel.

- Soulignez les règles précises liées à la lutte contre le harcèlement des personnes 2SLGBTQ+ et mentionnez les conséquences encourues pour le non respect des attentes énoncées dans ces politiques.

- Prenez le temps d'explorer les possibilités de parrainage d'événements qui soulignent la fierté.

5. Programmes de mentorat.

- Faites en sorte qu'un membre du personnel de haut niveau soit responsable des questions relatives aux personnes 2SLGBTQ+ et à la diversité dans votre organisation. Cette personne devra consacrer du temps à ce mandat et se concentrer sur la défense des droits et la promotion des mesures de soutien et de l'éthique dans l'ensemble de l'organisation.
- Reconnaissez le potentiel de votre personnel en parrainant et en soutenant des programmes officiels et non officiels qui établissent des relations de mentorat.

6. Examinez et mettez à jour vos avantages sociaux.

- Vérifiez si les gestionnaires de vos programmes d'avantages sociaux utilisent un langage inclusif. Révisez vos propres politiques de ressources humaines relatives aux congés et aux absences.
- Assurez-vous que les prestations de maladie de votre régime d'assurance comprennent une couverture adaptée aux personnes 2SLGBTQ+.
 - Assurez-vous que la définition des mots « partenaire », « conjoint » et « parent » soit inclusive.
 - Prenez soin d'inclure les services relatifs au traitement d'affirmation de genre et (ou) aux interventions chirurgicales de réassignation sexuelle ainsi que la couverture de ces services.
 - Relevez les exclusions contractuelles potentiellement discriminatoires pour les personnes 2SLGBTQ+ et abordez la question des pratiques de souscription avec l'assureur.

7. Proposez aux gestionnaires de personnel une formation continue qui s'inscrit dans le cadre d'un modèle formel d'apprentissage permanent basé sur les crédits d'éducation.

- Renforcez les règles sur la confidentialité.
- Établissez des attentes en matière de comportements souhaités qui font en sorte que les gestionnaires sont à même de soutenir les membres de leur équipe et de répondre à leurs questions.
- Veillez à ce qu'ils connaissent les politiques relatives au harcèlement et à la discrimination afin qu'ils soient en mesure de traiter les problèmes en toute confiance et qu'ils ne se contentent pas de les adresser au service des ressources humaines.



8. Formez du personnel qui prendra la défense de la communauté 2SLGBTQ+ dans votre organisation et contribuez à sa visibilité.

- Soutenez les personnes qui souhaitent s'impliquer.
- Envisagez de demander au personnel de contribuer activement à la révision des codes vestimentaires afin de garantir l'inclusion et d'éliminer les doubles standards et la discrimination.

9. Mesurez votre succès.

- Examinez vos données et statistiques démographiques pour vous assurer qu'elles sont indicatives de la représentation des personnes 2SLGBTQ+ dans votre organisation. Si ce n'est pas le cas, réviser vos sondages à l'intention du personnel afin de recueillir ces données, puis commencez à élaborer des stratégies permettant de mesurer ce qui suit :

- La représentation à tous les niveaux et dans tous les postes.
- Les promotions et la reconnaissance.
- Le maintien en poste des talents.
- L'efficacité organisationnelle au chapitre de la formation en matière de diversité et d'inclusion.

Références :

1. Bush, Matt. (13 avril 2021). Why is Diversity & Inclusion in the Workplace Important? Great Place to Work Institute. Consulté le 20 mai 2023 sur le site <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/why-is-diversity-inclusion-in-the-workplace-important>.
2. Ibid.



Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : vitalite@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

Contactez-nous

1 866 565-4903 | 1 866 433-3305 (ATS)

514 875-0720 **Appels internationaux (frais virés acceptés)**

Suivez-nous sur Twitter **@HomewoodSante**

HomewoodSante.com



Homewood Santé est accréditée
auprès du Council on Accreditation.

