



C'EST QUOI LE RÉSEAU DES ALLIÉ·E·S

Un vaste réseau regroupant des centaines de personnes formées par le GRIS Chaudière-Appalaches et identifiées dans leur milieu professionnel pour :

- offrir écoute et support aux personnes de la diversité sexuelle et de genre ;
- intervenir auprès des collègues et des clientèles ;
- et proposer la création et l'adoption de mesures exemplaires en matière d'inclusion dans leur milieu de travail.

FORMATIONS OFFERTES

Formation en transidentité

Elle vise à améliorer les pratiques professionnelles en santé, services sociaux, éducation et milieu communautaire. Offerte gratuitement en présentiel et en virtuel par le GRIS Chaudière-Appalaches.

Durée : 3 heures.

Formation en diversité et inclusion

Elle vise à proposer et initier des mesures d'accueil et de soutien pour les personnes de la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail, milieu jeunesse et communautaire. Offerte gratuitement en présentiel et en virtuel par le GRIS Chaudière-Appalaches.

Durée : 90 minutes.

Formation « Sexes, genres et orientations sexuelles : comprendre la diversité

Elle vise à promouvoir l'inclusion des personnes de la diversité sexuelle et pluralité des genres, la reconnaissance de leurs réalités et de leurs besoins lors d'interventions professionnelles et communautaires.

Offerte gratuitement par l'INSPQ.

Durée : 4 heures.

Formation « Adapter nos interventions aux réalités des personnes de la diversité sexuelle et de genre, de leurs familles et de leur entourage

»

Elle vise à développer des savoirs, savoir-être et savoir-agir pertinents pour mieux répondre aux besoins des personnes de la diversité sexuelle et de genre, leurs familles et leur entourage. Offerte gratuitement par l'INSPQ.

Durée : 7 heures.



RÉSEAUTAGE

- Inscription à l'infolettre du GRIS Chaudière-Appalaches
- Possibilité d'intégrer l'équipe multi du GRIS Chaudière-Appalaches à titre de professionnel·le bénévole
- Accès au colloque annuel du Réseau des Allié·e·s de Chaudière-Appalaches
- Accès pochette virtuelle

LE RÔLE D'ALLIÉ·E·S

Ce mini-guide est un condensé de l'excellent guide écrit par la Chambre de commerce LGBT+ du Canada. Il est disponible dans son intégralité ici : https://cglcc.ca/wp-content/uploads/2021/11/Allyship-Resource-Guide-French_Web.pdf

En plus d'offrir une oreille attentive et un accueil respectueux à toute personne LGBTQ+ dans son milieu, l'Allié·e œuvre à faire tomber les préjugés inconscients, favoriser l'adoption d'un vocabulaire inclusif sur les plans de la sexualité et du genre, intervenir lorsque nécessaire auprès des collègues et des clientèles lors de situations inadéquates et proposer des changements organisationnels. Voici comment.

UN - Préjugés inconscients : commencer à les déconstruire

Malgré les efforts que nous faisons pour déconstruire les stéréotypes et idées préconçues, il existe encore de nombreux préjugés sociaux envers les différentes identités sexuelles ou de genre qui sont marginalisées, lesquels prennent souvent la forme de stéréotypes persistants et blessants. Ces préjugés ont des répercussions réelles sur les personnes LGBTQ+ en milieu de travail :

- Les personnes LGBTQ+ ont beaucoup plus de difficulté à trouver un emploi intéressant où elles peuvent s'affirmer.
- De nombreuses personnes évitent des endroits et événements qui leur auraient été accessibles, en raison de préjugés sous-entendus dans le cadre d'interactions avec les collègues (ex. : lors d'un party d'employé·e·s avec les conjoints·es.)

La meilleure façon de parvenir à reconnaître et commencer à éradiquer nos préjugés inconscients est de nous responsabiliser, d'échanger avec les autres et, ultimement, d'apprendre à agir de manière inclusive.

DEUX - Vocabulaire inclusif : employer un vocabulaire inclusif sur les plans de la sexualité et du genre

Les trois principaux termes à comprendre pour désigner les minorités sexuelles et de genre et s'adresser à elles sur le lieu de travail sont l'expression de genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Ce sont les trois motifs protégés par la loi * (à l'instar de la race, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, l'état matrimonial et le sexe) qui assurent la sécurité des personnes LGBTQ+ sur le lieu de travail. Ces motifs sont les assises sur lesquelles reposent les changements apportés pour favoriser des milieux de travail équitables et inclusifs.



L'expression de genre

L'expression de genre est la façon dont vous présentez publiquement votre genre. Cela peut inclure les comportements ainsi que l'apparence, notamment la tenue vestimentaire, la coiffure, le maquillage, le langage corporel et le ton de la voix. Le nom et le pronom que vous choisissez sont également des moyens courants d'exprimer votre genre.

L'identité de genre

L'identité de genre fait référence à votre expérience interne et individuelle du genre. C'est votre sentiment profond d'être une femme, un homme, les deux, ni l'un ni l'autre ou n'importe quel autre genre du spectre. L'identité de genre d'une personne peut correspondre ou non au sexe qui lui a été assigné à la naissance. L'identité de genre est fondamentalement différente de l'orientation sexuelle d'une personne.

L'orientation sexuelle

L'orientation sexuelle est une caractéristique personnelle qui fait partie intégrante de votre personne. Elle couvre l'éventail de vos attirances pour un, plusieurs ou aucun genres. Ces attirances amoureuses et physiques peuvent être ressenties et vécues indépendamment l'une de l'autre et à des degrés divers.

* Ces motifs protégés, de concert avec les autres établis, ont joué un rôle déterminant dans la protection de toutes les personnes, et non seulement celles qui appartiennent aux communautés LGBTQ+, car tout le monde est associé à une expression de genre, à une identité de genre et à une orientation sexuelle. Une femme qui se fait dire qu'elle doit porter des talons hauts au travail pourrait contester la légitimité de cette demande en invoquant non seulement le motif protégé du sexe, mais également celui de l'expression de genre.

TROIS – Comportements appropriés : comment intervenir

Les trois principaux termes à comprendre pour désigner les minorités sexuelles et de genre et s'adresser à elles sur le lieu de travail sont l'expression de genre, l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Ce sont les trois motifs protégés par la loi * (à l'instar de la race, l'origine ethnique ou nationale, le handicap, l'état matrimonial et le sexe) qui assurent la sécurité des personnes LGBTQ+ sur le lieu de travail. Ces motifs sont les assises sur lesquelles reposent les changements apportés pour favoriser des milieux de travail équitables et inclusifs.

3.1 - Stratégies pour intervenir auprès de collègues

Il existe de nombreuses pratiques qui vous permettent de soutenir vos collègues tout en respectant leurs besoins et désirs, puisque bon nombre de personnes marginalisées pourraient, par exemple, ne pas désirer que vous interveniez à tout moment pour les défendre.



- Devenez une personne de soutien

Lorsque vous êtes témoin de situations préjudiciables, parlez à la personne qui a subi le méfait et témoignez-lui votre volonté d'être simplement présent·e pour elle. Par la suite, vous pourriez être disposé·e à l'escorter aux toilettes ou même à l'accompagner pour effectuer des signalements aux ressources humaines.

- Réagissez aux blagues et commentaires

Lorsque vous entendez des blagues de mauvais goût ou toute autre remarque préjudiciable, vous pouvez simplement demander à la personne à l'origine de la blague : « Pourquoi trouvez-vous ça drôle ? »

- Suggérez un langage plus inclusif

Lorsque la situation s'y prête, proposez à vos collègues des options de langage plus inclusif. Si vos collègues résistent à vos propositions, mentionnez-leur clairement qu'il s'agit d'une question de professionnalisme.

3.2 - Stratégies pour composer avec des membres de la clientèle véhiculant des préjugés

Dans les cas où un membre de la clientèle véhicule des préjugés, évaluez la manière appropriée d'aborder la situation et prenez conscience des personnes qui vous entourent, notamment les autres membres de la clientèle et du personnel.

- Soutenez les autres membres de la clientèle

S'il s'agit d'une situation où une personne cause du tort à d'autres membres de la clientèle, il convient d'établir clairement que ces actions sont inacceptables sur votre lieu de travail et que la personne à l'origine de telles actions ne sera plus la bienvenue si elle continuait.

- Soutenez les autres membres du personnel

Pensez aux répercussions des actes ou des paroles du membre de la clientèle sur vos collègues LGBT+. Selon la situation, il convient peut-être tout simplement d'agir en personne de soutien pour votre collègue ou il pourrait être plus approprié de vous porter volontaire pour travailler directement avec ce membre de la clientèle afin que votre collègue n'ait pas à le faire.

QUATRE - Changements organisationnels : comment devenir acteur.trice de changement

Rôle d'allié·e : pratiques exemplaires pour apporter des changements organisationnels



Nous devons également être prêt·e·s à intervenir au sein de nos organisations. Pour ce faire, il faut se porter à la défense des personnes de votre organisation qui n'ont pas toujours l'impression que leur voix est entendue. Il s'agit notamment de militer en faveur :

- De politiques et de pratiques inclusives pour les communautés LGBT+

Pensez à consulter le guide de ressources de la CGLCC sur les politiques et les procédures.

- De toilettes et de vestiaires universels (ou non genrés)

De toilettes et de vestiaires universels (ou non genrés)

- De campagnes pour la création d'espaces positifs

Lancez une campagne sur l'importance des espaces positifs ou du rôle d'allié.e afin d'inciter vos collègues à participer à rendre votre lieu de travail inclusif envers les communautés LGBT+.

- De la création d'espace pour les pronoms

Pensez aux différentes options qui s'offrent à vous, par exemple, inclure les pronoms sur les cartes professionnelles, sur les porte-noms et dans les signatures de courriel.

- De l'engagement avec les communautés LGBT+

Envisagez de créer un programme dans le cadre duquel une partie des recettes est versée à un organisme LGBT+ caritatif, par exemple.