

LGBT+

Conseils en matière d'inclusion

Posez des questions. Voyons de plus près.



■ **Les mots « gai », « lesbienne », « queer » et « transgenre » sont appropriés :**

Sentez-vous à l'aise de les utiliser. On peut s'identifier comme étant gai, lesbienne, bisexuel, queer, etc. Il est acceptable de parler d'identité de genre ou d'orientation sexuelle si tous les interlocuteurs sont à l'aise de le faire. Par exemple, vous pourriez demander à une collègue lesbienne si elle a déjà eu l'impression de ne pas pouvoir être elle-même au travail.

■ **La préférence de genre doit être respectée :** L'apparence ne permet pas toujours de deviner le genre par lequel une personne préfère être désignée (p. ex. « il », « elle » ou un pronom neutre comme « iel/ille/ol »). L'utilisation du mauvais genre pour désigner quelqu'un peut être perçue comme un manque de respect ou d'empathie. Quand vous rencontrez une personne, demandez-lui le genre auquel elle s'identifie :

– **David :** « Bonjour Taylor, je m'appelle David. Je préfère être désigné par les pronoms "il/lui". Et vous ? »

– **Taylor :** « Bonjour David. Je préfère le pronom "elle". »

Il faudra peut-être du temps pour s'habituer, et des erreurs peuvent se produire. Vous pouvez privilégier les mots épiciènes (dont la forme ne varie pas selon le genre), mais

ce ne sera pas toujours possible. Si vous faites une erreur et que la personne vous corrige, rajustez-vous.

■ **Il est normal de se tromper en parlant :** Si vous faites une erreur ou un mauvais choix de mots, assumez-le, présentez des excuses sincères et demandez qu'on vous corrige.

Quand un allié demande de l'aide, nous en profitons tous – vous améliorez vos connaissances, et les personnes LGBT+ se sentent appuyées par un véritable allié.

■ **Être LGBT+ n'est pas un « mode de vie » :** Il n'y a pas qu'un mode de vie LGBT+, tout comme il n'y a pas qu'un mode de vie hétérosexuel. On ne choisit pas d'être LGBT+.

■ **Évitez de minimiser ou d'invalider les expériences LGBT+ :**

Même si vous ne partagez pas ces expériences, elles sont réelles et importantes. Respectez ces expériences et reconnaissez leur validité. Tentez d'être à l'écoute et encouragez les personnes LGBT+ à s'exprimer ouvertement.

■ **Il est important d'affirmer son rôle d'allié :** Exprimez-vous activement contre la discrimination et l'exclusion des LGBT+. Les alliés jouent un rôle essentiel à la réussite des talents LGBT+.

Conseils pour amorcer la conversation

Brisez la glace ! Établissez des liens comme vous le feriez dans vos rencontres et vos conversations habituelles. Pour commencer :



■ Apprenez à vous connaître : éducation, aptitudes, antécédents professionnels, parcours de carrière, secteurs de prédilection.

■ Manifestez votre intérêt à apprendre et à échanger sur vos expériences respectives.

Vous pouvez aussi **insérer des questions** sur la réalité LGBT+, la personne et son expérience :

■ Par votre langage, faites-lui savoir que vous appuyez l'inclusion. Par exemple, demandez : « Avez-vous quelqu'un dans votre vie ? », plutôt que : « Avez-vous un conjoint/une conjointe ? »

■ Même si une personne n'est pas LGBT+, elle entretient peut-être des liens étroits avec des LGBT+. La langue étant un outil puissant, privilégiez des mots comme « famille » au lieu de « mère et père ».

■ Engagement d'allié : si vous entretenez des liens étroits avec une personne LGBT+ (p. ex. membre de la famille, ami proche), cette dernière en sait peut-être plus que vous sur les facteurs de réussite des LGBT+.



La diversité
à l'œuvre.