

Les campagnes annuelles de lutte contre l'homophobie et la transphobie de la Fondation Émergence connaissent leur dénouement le 17 mai, avec la tenue de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie. Cette date est symbolique; l'homosexualité a été retirée de la liste des maladies mentales le 17 mai 1990 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Les campagnes annuelles de lutte contre l'homophobie et la transphobie appartiennent à tout le monde.



Ressources d'aide immédiate



Ligne d'écoute et de référence pour les personnes qui s'identifient sur le spectre transidentitaire.

Sans frais : 1 855 909-9038
atq1980.org



Service d'aide et de renseignements pour les personnes concernées par la diversité sexuelle et de genre.

Montréal : 514 866-0103
Sans frais : 1 888 505-1010
Clavardage et texto : 1 888 505-1010
interligne.co



Services de santé globale, de soutien psychosocial et d'éducation pour les personnes marginalisées, incluant les personnes LGBTQ+.

Clinique : 450 432-9444
Psychosocial et autres : 450 431-7432
dispensaire.org



Services de soutien, d'information et de référence par téléphone et en ligne pour les personnes LGBTQ+ et leurs proches.

438 830-4376
alterheros.com

Centre intégré
de santé
et de services sociaux
des Laurentides



En collaboration avec



ÊTRE SOI-MÊME, ENSEMBLE



LA DIVERSITÉ SEXUELLE ET DE GENRE AU TRAVAIL



UN MILIEU DE TRAVAIL ACCUEILLANT!



Le CISSS des Laurentides a instauré des initiatives visant à créer un environnement de travail sain, favorisant autant que possible l'absence de toute forme de harcèlement et de violence. Dans notre environnement de travail, les personnes sont traitées avec civilité, respect et dignité.

Voici quelques actions à l'interne :

- Campagne de sensibilisation en continue
- Comité dédié à soutenir la diversité sexuelle et de genre
- Formations sur la diversité sexuelle et de genre
- Promotion des ressources disponibles

Soyez à l'affût des prochaines actions!

Pour toutes questions, communiquez avec le département des ressources humaines.

Une question d'attitude

Dans les sociétés ouvertes où les droits des personnes LGBTQ+ sont protégés par la loi, les milieux de travail se sont adaptés à cette réalité.

Mais au-delà des droits, il y a les attitudes. Un climat de travail positif se développe avec des attitudes positives. L'indifférence demeure un ennemi redoutable. L'inconfort face à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre des travailleurs et des travailleuses engendre souvent cette indifférence qui sera l'obstacle au rapprochement et à la pleine inclusion.

Se sentir bien dans son milieu

Se sentir bien dans son milieu de travail est essentiel. Les personnes LGBTQ+ n'ont pas choisi leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Toutefois, elles choisissent parfois de la taire ou de la dévoiler. Celles qui font confiance en leurs collègues de travail choisissent d'en parler et s'en trouvent soulagées. Elles construisent ainsi des complicités et gagnent la confiance des autres.

Le « coming out » en milieu de travail

Être une organisation plus inclusive, c'est créer des milieux de travail accueillants en manifestant des attitudes positives et en créant des climats de travail propices au dévoilement de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. La décision de faire son « coming out » au travail appartient toujours à la personne concernée, dans le respect de sa vie privée et à son rythme.

5

BONNES PRATIQUES

1

Renseignez-vous

Vous pouvez approfondir vos connaissances en lisant, écoutant des témoignages, des conférences et des documentaires sur les enjeux LGBTQ+.

Évitez de faire reposer la responsabilité de votre apprentissage sur les personnes LGBTQ+ que vous connaissez.

2

Soyez à l'écoute

Écoutez les personnes LGBTQ+ avec compassion et empathie pour comprendre leurs besoins.

N'oubliez pas que chaque personne LGBTQ+ a un vécu et des besoins uniques.

Respectez les souhaits de chacun(e) quant à la manière dont ils (elles) préfèrent être adressé(e)s.

3

Corrigez-vous quand vous vous trompez

Tout le monde peut faire une erreur, c'est humain. Si vous vous trompez, excusez-vous, rectifiez-vous et soyez plus attentif à l'avenir.

Cela s'applique aussi bien à une erreur dans le prénom ou les pronoms d'une personne trans ou non binaire qu'à tout commentaire pouvant offenser une personne LGBTQ+.

4

Reconnaissez la diversité des personnes LGBTQ+

Ne réduisez pas les personnes LGBTQ+ à leur orientation sexuelle, identité de genre ou expression de genre.

Chacune possède d'autres caractéristiques, passions et traits de personnalité qui constituent également leur identité.

5

Réagissez au propos anti-LGBTQ+

Les personnes LGBTQ+ peuvent hésiter à réagir contre les propos discriminants par peur de déranger ou d'être jugées.

Les personnes alliées ont le devoir d'intervenir et soutenir activement les personnes LGBTQ+ dans de telles situations.