

Conseils pour repérer et Prévenir les **microagressions**

Les recherches sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail montrent qu'en plus des comportements sexuellement explicites, démodés et flagrants, les personnes vulnérables, comme les membres de la communauté LGBTQ2S, peuvent également être victimes de formes plus subtiles de harcèlement appelées microagressions. Ces gestes ou paroles instaurent un climat social hostile et stressant qu'on pourrait qualifier de climat de travail toxique.

Infliger une microagression, qu'elle soit intentionnelle ou non, consiste, par exemple, à :

- Infliger des humiliations brèves mais banales à l'encontre des employés LGBTQ2S ;
- Véhiculer des stéréotypes sur les membres de la communauté LGBTQ2S (p. ex., « C'était un film vraiment gay! ») ;
- Mettre en avant exclusivement des comportements et des attentes hétéronormatifs ;
- Ostraciser, ignorer et exclure les employés LGBTQ2S ;
- Stigmatiser les employés LGBTQ2S par des affronts et des insultes (verbales ou comportementales).

Comment créer un environnement de travail inclusif, respectueux et positif pour chacun ?

- Favoriser des environnements de travail positifs.
- Repérer et supprimer les obstacles auxquels les personnes LGBTQ2S se heurtent dans vos pratiques d'embauche.
- Faire en sorte que votre entreprise ait une réputation d'ouverture et de transparence par rapport aux personnes LGBTQ2S.
- Veiller à ce que les employés éprouvent un sentiment d'appartenance envers votre organisation.
- Atténuer les effets de l'ostracisme sur le lieu de travail.
- Intégrer des remèdes contre les microagressions dans les politiques de harcèlement.
- Utiliser un langage inclusif et non sexiste.
- Organiser une formation sur la diversité.
- Promouvoir un environnement de travail respectueux.
- Offrir la possibilité, au travail, de se déclarer volontairement ou de s'identifier comme faisant partie de la communauté LGBTQ2S.
- Respecter les protocoles relatifs à la vie privée et à la confidentialité.
- Consulter et écouter les personnes et les groupes LGBTQ2S, ainsi que leurs expériences et leurs recommandations.
- Adopter une approche du harcèlement qui prenne en compte les traumatismes subis.
- Mettre les changements en place sur une petite échelle, au niveau local, plutôt que de les imposer par la hiérarchie ou dans le cadre d'initiatives des ressources humaines.
- Sensibiliser les gestionnaires, les superviseurs et les employés :
 - En faisant connaître les définitions des différentes orientations sexuelles, identités de genre et expressions de genre ;
 - En invitant un conférencier à parler de la diversité ;
 - En soutenant la participation des employés aux organisations et événements locaux LGBTQ2S.
 - En encourageant les réseaux de soutien (formels ou informels, personnels et professionnels) ;
 - En diffusant des ressources et des services favorables aux LGBTQ2S.

Quelles mesures suggèreriez-vous pour repérer et prévenir les microagressions sur votre lieu de travail ?