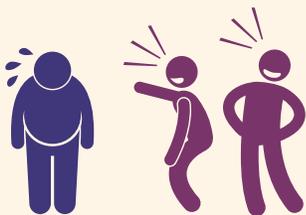


# Comment promouvoir un lieu de travail sans discrimination pour les RH et la direction



Près d'une  
personne sur dix  
a été victime de  
discrimination  
au travail



La triste vérité est que de nombreuses personnes au Canada se sentent stigmatisées par leurs collègues et ne se sentent pas psychologiquement en sécurité pour en parler à leur employeur-euse. En particulier, les personnes handicapées ou appartenant à une minorité visible sont confrontées à des défis quotidiens du simple fait d'être sur leur lieu de travail. Ainsi, la santé mentale de votre employé e peut être affectée si celui-ci ou celle-ci est exclu e par ses collègues ou simplement traité e différemment, ce qui peut en fin de compte démoraliser votre personnel.

## Qui est à risque?

Les salarié e s peuvent être exposé e s au harcèlement et à un traitement inéquitable en raison de leur situation :

- Âge
- Ethnie
- Genre
- Religion
- Orientation sexuelle
- Handicap physique ou intellectuel

Les caractéristiques qui rendent vos employé e s uniques peuvent être utilisées contre eux et elles par les personnes qui manquent de la compréhension, de la compassion ou de l'acceptation que tout le monde mérite.

Les membres de la  
communauté LGBTQ+  
sont deux fois plus  
susceptibles de faire  
l'objet de discriminations



## À quoi ressemble la discrimination?

La discrimination peut se manifester de nombreuses façons, tout aussi dévastatrices les unes que les autres :

- Se sentir ignoré e
- Se sentir mal à l'aise ou indésirable
- Être victime de commérages, blagues ou commentaires inappropriés
- Souffrir d'un surplus ou d'un manque de travail
- Se voir refuser une promotion ou une formation

Quelle que soit la manière dont se forment les préjugés et la discrimination qui en découle, il est important de comprendre que vos employé e s peuvent déduire différemment les formes passives ou actives d'agression. C'est pourquoi la sensibilité et l'inclusivité doivent être maintenues à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.

N'oubliez pas que les événements professionnels et les occasions spéciales (en particulier les célébrations où l'on consomme de l'alcool) ne sont pas exempts d'un comportement approprié. Il est de votre responsabilité d'instaurer l'inclusion lors de tous les événements sociaux en prenant et en encourageant des décisions saines et le droit égal de participer, par exemple en organisant une célébration des Fêtes plutôt qu'une fête de Noël.

## Que pouvez-vous faire pour changer les choses?

Les stéréotypes négatifs et autres formes de préjugés ont un impact négatif sur notre sentiment de sécurité et d'appartenance. Alors, comment pouvez-vous faire un effort actif pour lutter contre la discrimination sur votre lieu de travail?

Voici trois conseils clés :

1. **Élaborer un programme de formation** : Créez un programme de formation, en personne ou en ligne, dans le cadre des programmes d'intégration et de formation continue de vos employé e s.

Bien que la plupart des employé e s pensent comprendre ce qui constitue une discrimination, ils peuvent être surpris d'apprendre que certains comportements peuvent être perçus comme hostiles.

2. **Encourager les employé e s à se dévoiler (avec leur consentement)** : Invitez les employé e s d'origines diverses à partager ce qui les rend uniques, plutôt que de les encourager à dissimuler leurs différences. Améliorez la communication en permettant aux employé e s de s'exprimer dans un environnement positif et réceptif.
3. **Intégrez l'inclusivité à votre culture de travail** : Assurez-vous que l'ensemble de votre personnel sait que la discrimination est inacceptable et que tous les employé e s devraient et seront traités sur un pied d'égalité.

## Créer un lieu de travail psychologiquement sûr

Encouragez vos employé e s à adopter un environnement ouvert et réceptif afin que chacun e se sente à l'aise de :

- ✓ Partager des idées et des préoccupations
- ✓ Poser des questions
- ✓ Admettre ses erreurs
- ✓ Prendre des risques calculés

Si vous réussissez à instaurer un tel climat, votre personnel acceptera les opinions et les perspectives de chacun e pour innover, être plus productif et simplement prendre plaisir à venir travailler tous les jours.

En suivant ces conseils, vous serez mieux à même d'offrir à votre organisation et à son personnel un environnement de travail qui favorise non seulement l'inclusion, mais aussi la satisfaction au travail. Après tout, lorsque les employé e s se sentent en sécurité et compris es, votre lieu de travail – virtuel ou physique – devient un lieu de fierté et d'harmonie.

Pour en savoir plus sur les services d'aide aux employé e s et de santé mentale de Homewood Pathfinder, ainsi que sur nos principes de diversité, d'équité et d'inclusion, veuillez consulter le site : <https://homewoodpathfinder.com/fr/>