

Le Nouveau-Brunswick traverse actuellement une période politiquement et socialement tendue, où la désinformation et la division semblent avoir pris racine dans les discours publics. La communauté 2ELGBTQIA+ se trouve souvent au centre de ces débats, faisant face à des agressions médiatiques et sociales. Ces tensions ont des répercussions sur le bien-être des personnes 2ELGBTQIA+. Dans ce climat, le self-care des personnes queer prend une importance cruciale.

Les suggestions suivantes sont conçues pour aider les employeuses à mieux comprendre et répondre aux besoins de leur personnel 2ELGBTQIA+. Pour les employé·es 2ELGBTQIA+, ces recommandations peuvent servir de base de discussion pour exprimer leurs besoins en matière de bien-être au travail.

1. Journées de bien-être supplémentaires :

Des temps de repos supplémentaires peuvent être nécessaires face aux agressions médiatiques et sociales.

2. Accès à des ressources de santé mentale :

Collaborer avec des organismes ou services spécialisés pour offrir du soutien en santé mentale.

3. Formations sur la diversité et l'inclusion :

Une meilleure sensibilisation réduit les micro-agressions et favorise un environnement bienveillant.

4. Groupe de soutien 2ELGBTQIA+ :

Création d'un espace d'échange sécurisé au sein de l'entreprise ou de l'organisme.

5. Politiques d'inclusion claires :

La discrimination doit être combattue activement par des politiques internes robustes.

6. Aménagements pour les personnes trans et non-binaires :

Prévoir des toilettes neutres et former le personnel sur l'importance des pronoms.

7. Permission spéciale pour participer à des événements en faveur des droits 2ELGBTQIA+ :

Offrir la possibilité de prendre des demi-journées ou des jours entiers pour assister à des événements militants sans perte de salaire.

Lettre modèle :

[Prénom et nom de l'employé·e]

[Adresse]

[Date]

[Prénom et nom de l'employeuse ou du/de la responsable des ressources humaines]

[Nom de l'entreprise ou de l'organisme]

[Adresse de l'entreprise ou de l'organisme]

Objet : Demande de mesures de soutien pour le personnel 2ELGBTQIA+

Cher·e [Nom de l'employeuse ou du/de la responsable des ressources humaines],

Je vous écris aujourd'hui en tant que membre fier de la communauté 2ELGBTQIA+ et en tant qu'employé·e dévoué·e de [nom de l'entreprise ou de l'organisme]. Mon intention est d'ouvrir un dialogue constructif sur la manière dont nous pouvons ensemble renforcer l'inclusion et le bien-être des personnes queer au sein de notre environnement de travail.

Le climat sociopolitique actuel, particulièrement au Nouveau-Brunswick, met en évidence certains défis auxquels notre communauté est confrontée. Bien que ces tensions ne soient pas directement ressenties au sein de notre milieu de travail, elles peuvent avoir des répercussions sur le bien-être des personnes 2ELGBTQIA+.

Afin d'aborder ces préoccupations et de veiller à ce que [nom de l'entreprise ou l'organisme] reste un lieu de travail bienveillant et soutenant, je souhaiterais discuter de quelques mesures qui pourraient être mises en place. Parmi ces mesures, on peut envisager :

1. L'accès à des ressources de santé mentale spécialisées.
2. La mise en place de formations sur la diversité et l'inclusion.
3. La création d'un groupe de soutien pour les employé·es 2ELGBTQIA+.
4. [Autres suggestions spécifiques adaptées à votre situation]

Je vous remercie d'avance pour votre écoute et votre ouverture. Je reste à votre disposition pour discuter de ces propositions plus en détail et pour envisager ensemble les meilleures solutions.

Cordialement,

[Signature]

Les suggestions présentées ne sont que des idées pour favoriser un environnement de travail plus soutenant pour la communauté 2ELGBTQIA+ en ces temps plutôt difficiles. Il est essentiel de se rappeler que chaque situation et chaque individu est unique. Ce qui compte le plus, c'est d'ouvrir un dialogue sincère et respectueux au travail, et de créer un espace où chacun·e peut exprimer ses besoins et ses préoccupations dans une ambiance bienveillante.

La lettre modèle a pour objectif d'offrir un point de départ ou une structure aux personnes 2ELGBTQIA+ souhaitant discuter de leurs besoins spécifiques en matière de bien-être au travail avec leur employeuse. Elle est conçue pour être adaptée en fonction des situations individuelles, et pour initier une conversation ouverte et constructive.