« Quand on parle de “famille” au travail, on suppose souvent qu’on parle de deux personnes en couple. Je suis dans une relation de longue durée avec deux personnes, alors ma famille ne correspond pas à cette idée. » — Fonctionnaire anonyme

Soyez la source. De vraies expériences. De meilleures conversations. Des milieux de travail plus inclusifs.

La diversité familiale au travail

Les familles et les relations prennent de nombreuses formes, qui peuvent influencer ses expériences au travail. Les politiques internes ont souvent des définitions précises de la famille, mais les réalités vécues ne correspondent pas toujours à ces définitions.

Plusieurs comptent sur des réseaux de soutien composés de proches, de partenaires, de familles choisies, de proches aidants, d’ami·e·s et de leur communauté. La notion de “famille” varie aussi selon les cultures, les communautés et les expériences personnelles. Ces liens peuvent influencer l’identité, le soutien et les expériences au travail.

Dans certaines communautés, notamment la communauté 2ELGBTQIA+, les familles choisies et d’autres structures relationnelles jouent depuis longtemps un rôle important dans la stabilité et le sentiment d’appartenance. Les politiques et les définitions juridiques ne reflètent pas toujours toute la diversité des liens d’entraide et de soins.

Ce qu’il faut savoir

- Il s’agit d’inclusion, pas de redéfinir la famille : Reconnaître la diversité familiale ne modifie ni les politiques ni les droits aux prestations. Cela permet de mieux comprendre les liens d’entraide et les réseaux de soutien du personnel.
- Les familles prennent de nombreuses formes : Elles inCluent les familles monoparentales, recomposées, avec des parents de même sexe, choisies, multigénérationnelles, adoptives, d’accueils, sous tutelle ou polyamoureuses. Certains enfants ont plus de deux parents légalement reconnus. Les familles peuvent réunir des personnes de toutes identités et expressions de genre. Elles ne reposent pas toutes sur une relation amoureuse ou sexuelle, n’ont pas nécessairement d’enfants, ne vivent pas toujours sous le même toit et ne bénéficient pas toutes d’une reconnaissance juridique.
- Les suppositions peuvent créer des obstacles : La façon dont les relations sont perçues et valorisées peut influencer l’appartenance, le respect et le confort au travail.
- Les familles et les réseaux de soutien évoluent : Les relations, les responsabilités de soins et les réseaux de soutien changent au fil de la vie. La

façon de décrire sa famille peut varier selon les circonstances, la culture, la communauté et le vécu.

L'histoire de notre communauté - Pendant une grande partie du XXe siècle, de nombreuses personnes 2ELGBTQIA+ ont compté sur leur famille choisie pour recevoir des soins, du soutien et du soutien alors que la reconnaissance juridique et l'acceptation sociale étaient limitées. Ces réseaux comprenaient souvent des ami·e·s, des mentors, des Aînés et la communauté. Certains couples de même sexe ont même eu recours à l'adoption d'adultes pour obtenir des droits et des protections autrement inaccessibles. Ces expériences élargissent notre compréhension de la famille.

Des gestes quotidiens qui font une différence

- Privilégiez un langage inclusif : Si vous ne savez pas comment une personne décrit sa famille ou ses relations, utilisez des termes généraux comme « partenaires », « famille », « proche aidante » ou « réseau de soutien ».
- Évitez les idées préconçues et respectez les identités : Laissez chaque personne décrire sa famille et ses relations avec ses propres mots. Reprenez ses termes sans lui demander de se justifier.
- Misez sur le respect et le soutien : Même si les politiques définissent précisément la famille et les critères d'admissibilité, nous pouvons reconnaître et respecter les responsabilités de soins et les réseaux de soutien de chaque collègue dans nos échanges et nos gestes.

« En élargissant notre vision de la famille, nous créons des milieux de travail où les gens consacrent moins d'énergie à expliquer qui ils aiment et davantage à être pleinement eux-mêmes. » — Fonctionnaire anonyme

« Des collègues m'ont déjà dit qu'ils ne me connaissaient pas vraiment parce que je ne parle pas de ma vie en dehors du travail. Il est difficile de se confier lorsqu'on ne sait pas comment les autres réagiront. Cela peut être très isolant. » — Fonctionnaire anonyme

Soyez un·e allié·e : Renseignez-vous en consultant des sources crédibles fondées sur des données probantes et en écoutant les personnes qui souhaitent partager leurs expériences vécues. Aidez à contrer la mésinformation et la désinformation en partageant de l'information exacte. Si vous êtes témoin de harcèlement ou d'exclusion, utilisez les mécanismes de soutien appropriés dans votre milieu de travail pour signaler la situation.

Besoin de soutien?

Si vous avez des questions, avez besoin de conseils ou vivez une situation de harcèlement, de discrimination ou d'exclusion, consultez les ressources offertes dans votre milieu de travail, votre gestionnaire, votre représentant·e syndical·e, les ressources humaines, le Programme d'aide aux employés de votre organisation ou tout autre mécanisme de soutien établi au sein de votre organisation.

En savoir plus **:**

- **Soyez à la source :** Découvrez la collection pour favoriser des conversations éclairées et inclusives au travail.
- **Aider les personnes âgées 2ELGBTQI+ à vieillir chez elles** – Canada.ca
- **Plan d'action fédéral 2ELGBTQI+… Bâtir notre avenir, avec fierté** – Canada.ca
- **Cadre sur les diversités familiales et le bien-être** – Institut Vanier de la famille
- **Proche aidance LGBTQ+ et famille choisie** – Fondation Émergence