

BONNES PRATIQUES

CRÉER UN CLIMAT INCLUSIF
POUR LES EMPLOYE.E.S **LGBT**

pride@work

Suisse Romande

Enjeux

Face à une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée (du point de vue de l'origine ethnique, de la ou des nationalités, de la religion ou des croyances, de l'identité de genre ou de l'orientation sexuelle ou affective), la **gestion de la diversité** est, plus que jamais, un enjeu crucial pour le monde professionnel. La plupart des grandes entreprises ou institutions l'ont d'ailleurs compris, et beaucoup d'entre elles ont en leur sein un ou une responsable de la diversité.

Toutefois, et malgré des progrès certains depuis les 30 dernières années, les discriminations restent encore présentes dans le monde du travail, que ce soit à l'embauche ou dans les relations de travail. C'est notamment le cas pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres (LGBT), qui, souvent, doivent ou préfèrent encore ne pas divulguer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre dans le cadre professionnel. Or, il est prouvé qu'une **politique de la diversité au travail** qui respecte toutes les minorités, promeut les différences, et interdit toute forme de discrimination contribue, pour les employé.e.s concerné.e.s, mais aussi pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, à:

- Davantage de **satisfaction au travail**
- De **meilleures relations** avec les collègues
- Une **meilleure performance**
- Une **meilleure santé** et donc, moins d'absentéisme
- Un **engagement plus fort et plus durable** envers la société

C'est pourquoi, il est particulièrement important et bénéfique pour les directions et les cadres encadrant.e.s de veiller à créer un environnement de travail permettant à chaque employé.e de pouvoir exprimer son identité et sa personnalité sans crainte d'être stigmatisé.e.

Les bonnes pratiques décrites ici sont des **initiatives ayant fait leurs preuves**. Nous les mettons à disposition de toute personne souhaitant amorcer une réflexion sur cette thématique ou développer des pratiques déjà existantes au sein de leur entreprise ou de leur institution.

La liste n'est bien sûr pas exhaustive et chacune d'entre elles mérite d'être approfondie par des lectures complémentaires ou en bénéficiant de l'expérience de personnes compétentes dans ce domaine. Il convient également de les adapter à chaque environnement de travail. A Pride@Work nous pouvons également apporter notre expertise pour une évaluation et des conseils sur mesure.

Inscrire l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans sa politique de diversité

La gestion de la diversité au travail passe tout d'abord par la définition d'une **politique interne**, adoptée au plus au niveau et connue de tous et toutes les employé.e.s.

Cette politique de diversité devrait être explicitée dans une **charte ou un règlement**, qui définira les valeurs de l'entreprise ou de l'institution et ses engagements visant à lutter contre toute forme de discrimination et à assurer une égalité de traitement pour tous et toutes les employé.es.

Il est important que les **critères de l'orientation sexuelle, de l'expression et de l'identité de genre** soient **explicitement énoncés** dans la charte ou le règlement diversité, comme dans tous les textes qui régissent les ressources humaines. Ce sont en effet des éléments qui font **partie intégrante de la personnalité de l'employé.e**, et qui l'accompagnent au quotidien au travail.

Il est également primordial d'insister sur l'interdiction de toute forme de discrimination par un dispositif de sanction adaptées.

La charte ou le règlement constitue un instrument de communication essentiel pour l'entreprise ou l'institution, qui rend ainsi ses engagements visibles et crédibles auprès de l'ensemble de ses employé.e.s.



La politique interne de la diversité, qui doit comprendre notamment l'interdiction de toute discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre devrait être clairement communiquée lors du recrutement d'une collaboratrice ou d'un collaborateur.

Quant à la charte, elle devrait par exemple être remise et signée par l'employé.e lors de l'engagement.

Un modèle de charte de diversité est disponible sur le site internet [Pride@Work](https://pride@work.ch)

Etendre les avantages sociaux aux couples de même sexe

Certaines des discriminations auxquelles les personnes LGBT sont confrontées dans le monde du travail ont trait aux avantages sociaux dont elles disposent en tant que couple, qui ne sont pas toujours identiques à ceux de leurs collègues hétérosexuel.le.s.

C'est notamment le cas pour les congés usuels octroyés à l'occasion d'une union, d'une naissance, d'une adoption ou d'un décès, les congés paternité/maternité ou parentaux, les congés en raison d'un enfant malade ou encore les avantages accordés lors d'une mutation ou d'une expatriation.

Il est important que la politique de la diversité de l'entreprise ou de l'institution soit accompagnée et renforcée par une **politique sociale égalitaire et non discriminatoire**, qui reconnaisse la **multiplicité des formes d'unions et de parentalité**.

Ces mesures sociales doivent être formalisées de manière explicite dans les conventions collectives de travail ou les règlements du personnel, en garantissant par exemple un nombre de jours de congé égal pour la célébration du mariage et du partenariat enregistré.



Former la direction, les cadres et les ressources humaines

Pour qu'une politique de la diversité incluant les questions d'orientation sexuelle et d'identité ou d'expression de genre soit reconnue et appliquée par toutes et tous, il est indispensable que les responsables, la direction, les cadres et les ressources humaines la comprennent et y adhèrent pleinement.

Il n'est en effet pas rare de retrouver certains stéréotypes et préjugés à l'égard des personnes LGBT au sein même de la direction ou de l'encadrement.

Pour pouvoir transmettre et faire respecter la politique de la diversité à leurs équipes, les cadres encadrant.e.s, ainsi que le personnel des ressources humaines, devraient être spécialement formé.e.s sur ces questions, par le biais de **formations à la gestion de la diversité**, incluant le sujet de l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.

Cela passe d'abord par la compréhension des différences qui existent entre l'orientation sexuelle et le genre, mais aussi par les enjeux qui sous-tendent ces politiques:

- Pourquoi la Direction doit-elle se soucier de ces questions?
- Pourquoi est-ce important que les personnes LGBT puissent travailler dans un environnement où elles se sentent en sécurité et confortables?

Il peut être pertinent de démontrer par un «business case» et des statistiques l'impact d'un environnement inclusif sur la **productivité des employé.e.s** par exemple.

Il est également important de **sensibiliser tous les niveaux hiérarchiques aux aspects légaux**, notamment sur l'obligation faite à l'employeur de veiller à protéger la personnalité de tous ses employé.e.s.

Au niveau des ressources humaines, il pourra être utile d'éditer un guide pratique sur la gestion de la diversité au travail, en incluant un chapitre sur les questions LGBT.

Pride@Work propose des formations sur mesure et un service de coaching pour les directions.



Communiquer son engagement et sensibiliser l'ensemble des employé.e.s

Parler régulièrement de l'orientation sexuelle et de l'identité ou de l'expression de genre dans le cadre professionnel permet de **banaliser positivement le sujet** et aide à instaurer un cadre respectueux de la diversité.

La communication se fait selon le niveau de maturité de l'entreprise ou de l'institution et les canaux déjà utilisés à l'interne, que ce soit via le site Internet ou Intranet, les newsletters, les brochures, les plaquettes, la signature électronique, les courriers de la direction, les séances d'information générale ou encore le rapport annuel.

Il est pertinent d'impliquer le département marketing et/ou communication de l'entreprise ou de l'institution, qui pourra par exemple créer une **charte graphique cohérente**, c'est-à-dire inclusive, pour toutes les communications liées à la politique de la diversité, mais aussi pour toute la communication «corporate».

Plusieurs bonnes pratiques sont à relever:

1. La création d'un espace spécifiquement dédié à la diversité dans l'Intranet pour relayer des informations, des témoignages, des actions organisées ou éventuellement un forum.
2. L'organisation d'**événements réguliers** ou d'**actions spéciales** dans le cadre par exemple de la **Journée mondiale de lutte contre l'homophobie** le 17 mai, de la **Journée internationale du coming-out** du 11 octobre ou lors d'un défilé de la **Pride**. A ces occasions, il est par exemple possible d'installer un stand d'information, d'organiser une rencontre avec des membres du réseau LGBT, d'envoyer un courrier de la direction rappelant les engagements de l'entreprise ou de l'institution ou de publier des témoignages d'employé.es.

En communiquant régulièrement sur ses valeurs et ses engagements, notamment ceux liés à **l'interdiction de toute forme de discrimination par rapport à l'orientation sexuelle et l'identité de genre**, l'employeur valide l'importance de ces questions dans la culture de l'entreprise ou de l'institution et contribue à créer un environnement de travail respectueux et inclusif.

Créer et soutenir un réseau LGBT interne

La formation d'un **réseau LGBT en milieu professionnel** est une excellente mesure pour lutter efficacement contre les discriminations homophobes et transphobes et pour aider à l'application effective de la politique de la diversité.

La création d'un groupe ou réseau d'employé.e.s LGBT peut avoir plusieurs objectifs. Cela peut être de simplement créer un groupe de soutien dans une perspective de **networking ou de mentorat**. Mais cela peut également permettre de travailler à l'interne afin d'obtenir des avantages sociaux plus larges et identiques à ceux des couples hétérosexuels, et/ou de promouvoir un environnement de travail plus inclusif et ouvert.

Ces réseaux internes agissent également en tant que **source d'expertise** pour répondre aux éventuelles interrogations et permettent de faire remonter à la Direction les attentes et difficultés rencontrées par les employé.e.s concerné.e.s.

Enfin, un réseau ou groupe LGBT dans l'entreprise ou l'institution sera aussi susceptible de **sensibiliser les autres employé.e.s** sur les questions LGBT, que ce soit au travers de formations sur ces thématiques ou par l'organisation de rencontres et d'échanges à l'interne.

Pour la direction, il s'agira de reconnaître et **soutenir officiellement ce réseau**, en lui apportant un **support logistique et financier**, et en communiquant sur son existence à l'interne comme à l'externe. La direction peut par exemple autoriser l'utilisation du nom et du logo de l'entreprise ou de l'institution lors d'événements comme la Pride.

Quel que soit l'objectif, il est important de réfléchir en amont à quelques éléments importants avant de ce lancer, tels que:

- Qui à l'interne pourrait être intéressé.e d'intégrer ce réseau?
- Quelles est la politique actuelle sur votre lieu de travail en ce qui concerne les personnes LGBT?
- Le groupe bénéficiera-t-il du soutien des ressources humaines et de la direction?
- La culture de l'employeur permet-elle ce genre d'initiative?

Quelques exemples de groupes LGBT, membres de Pride@Work

Banque Barclays: Spectrum

Thomson Reuters: Pride at Work

ONU: UN Globe

CERN: LGBT Cern

La Poste - PostFinance: Rainbow

CFF : QueerNet

Créer un réseau d'allié.e.s

Si certaines entreprises, organisations, administrations ont déjà des groupes d'employé.e.s LGBT, peu sont celles qui disposent d'un **réseau interne «d'allié.e.s»**.

Par «allié.e.s» nous entendons toute personne qui se sent solidaire et prête à soutenir l'inclusion de collaboratrices et collaborateurs LGBT au sein de l'entreprise ou de l'institution, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Les allié.e.s jouent un rôle crucial dans la compréhension et l'inclusion des employé.e.s LGBT. En apportant leur soutien, et en s'impliquant dans la progression des droits LGBT, les allié.e.s contribuent à combattre l'homophobie et la transphobie, et à diminuer les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle et à l'identité ou l'expression de genre.

Les allié.e.s peuvent par exemple:

1. **S'informer sur les problématiques** vécues par les personnes LGBT, en discutant avec leurs collègues concerné.e.s ou en s'impliquant dans un groupe d'allié.e.s.
2. **Communiquer** ouvertement et régulièrement **leur soutien aux employé.e.s LGBT** et à l'extension et au respect de leurs droits.
3. **Confronter les collègues** qui tiennent des propos discriminatoires ou font des blagues homophobes ou transphobes, en les sensibilisant à l'impact de leurs mots ou actes.
4. Jouer un rôle de **cooptation et de soutien** pour aider les personnes concernées à s'intégrer plus facilement dans leur environnement de travail.

Les allié.e.s peuvent rejoindre les employé.e.s LGBT au sein d'un groupe mixte et/ou militer au sein de leur propre réseau.

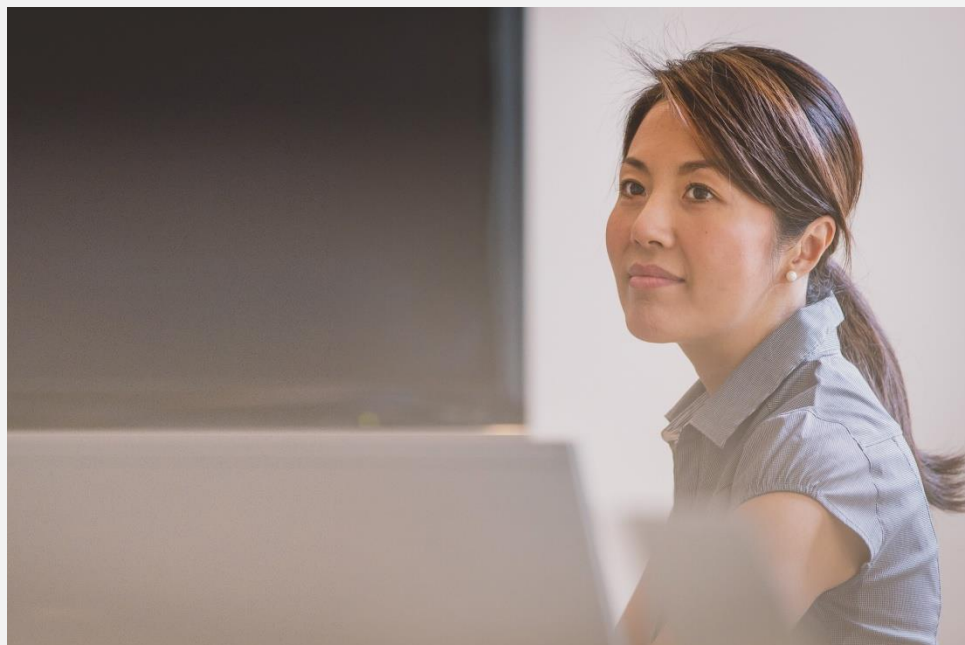


Promouvoir la représentation des femmes

Les femmes sont encore souvent peu présentes dans les groupes LGBT et les groupes d'allié.e.s. Comme dans le reste de l'entreprise ou de l'institution, elles restent peu visibles et valorisées.

C'est pourquoi il est important de:

1. Favoriser la **diversité de genre** dans les textes et les photos utilisés pour la communication, à l'interne, comme à l'externe.
2. Adopter le **langage épique** dans chaque communication, à l'oral comme à l'écrit, et féminiser les fonctions dans les offres d'emploi.
3. S'appuyer sur des **groupes de femmes** existants dans le monde professionnel pour organiser des événements en commun (En Suisse romande: Business Power Women, LWORK, Bloom and Boom, etc.)



Collaborer avec les acteurs associatifs

Il peut être utile aux entreprises et aux institutions de se rapprocher des acteurs associatifs pour trouver une **aide dans l'élaboration et la mise en place de leur politique de diversité**, des conseils dans des situations concrètes, ou inversement pour soutenir l'action de ces associations sous forme de mécénat.

Cette collaboration sur les thématiques de l'orientation sexuelle, de l'identité et de l'expression de genre est l'occasion **d'enrichir une politique de diversité** en s'inspirant des **meilleures pratiques**, mais également de permettre de relayer aux employé.e.s des informations sur les associations actives dans ce domaine.

Ce type de partenariat peut se faire par le biais de **rencontres et d'échanges** sur diverses thématiques, que ce soit directement avec les Ressources humaines ou la Direction, ou par l'intermédiaire des représentants des groupes d'employé.e.s LGBT et allié.e.s.

L'association Pride@Work est à disposition pour fournir conseils, coaching ou relais vers d'autres structures associatives.



Nos 5 conseils pour commencer

1. **S'informer, demander conseil** et trouver ce qui correspond le mieux à votre organisation.
2. **Comprendre**, faire connaître et défendre les enjeux (business case).
3. **Identifier les leviers à l'interne** pouvant appuyer/promouvoir la démarche (DRH - Membres de la Direction).
4. **Monter un groupe de travail ou un réseau**, même petit, pouvant initier les premières démarches /actions.
5. **Intégrer un réseau comme Pride@Work** pour y trouver un soutien et un échange de bonnes pratiques

Où / comment s'informer?

Réseaux en Suisse:

Pride@Work

Lwork (Suisse romande) et Wybernet (Suisse allemande)

Network

Sites internet en français:

www.prideatwork.ch

<https://diversite-au-travail.ch>

www.autrecercle.org

Sites internet en anglais:

www.workplacepride.org

www.stonewall.org.uk

pride@work

Suisse Romande

www.prideatwork.ch

contact@prideatwork.ch