

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 (origine ethnique, nationalité, religion, identité de genre et orientation sexuelle), la gestion de la diversité est un enjeu crucial pour les entreprises. La plupart des grandes multinationales l'ont d'ailleurs compris, et beaucoup d'entre elles ont en leur sein un ou une responsable de la diversité.

Malgré les progrès réalisés ces 30 dernières années, les discriminations restent encore présentes dans le monde du travail, que ce soit à l'embauche, ou dans le cadre des relations de travail. C'est notamment le cas pour les personnes LGBT, qui doivent ou préfèrent encore souvent cacher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail. Or, il est prouvé qu'une politique de la diversité en entreprise qui respecte toutes les minorités, promeut les différences, et interdit toute forme de discrimination contribue à :

- Une **meilleure performance**, à la fois des collaboratrices et collaborateurs mais aussi de l'entreprise
- Davantage de **satisfaction au travail**
- De meilleures **relations avec les collègues**
- Une **meilleure santé** des collaboratrices et collaborateurs concerné.e.s
- Un **engagement plus fort** envers la société

C'est pourquoi il est particulièrement important et **bénéfique** pour les entreprises 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.

Les bonnes pratiques décrites ici sont des **initiatives ayant fait leurs preuves**, à disposition des entreprises (ou de toute personne concernée) souhaitant amorcer une réflexion sur cette thématique ou bien développer des pratiques déjà existantes.

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 d'entreprises ayant déjà déployé des pratiques similaires.

Le comité de Pride@Work peut également apporter son expertise.

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

La gestion de la diversité en entreprise passe tout d'abord par la définition d'une **politique de diversité** connue de toutes et tous.

Cette politique de diversité devrait être explicitée dans une «**charte**»*, qui définira les valeurs de l'entreprise et ses engagements visant à lutter contre toute forme de discrimination et à assurer une égalité de traitement pour tous les employé.e.s.

Il est important que les **critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre soient explicitement énoncés** dans la charte ou la politique de la diversité. Ce sont en effet des éléments qui font **partie intégrante de la personnalité** d'un individu, et qui l'accompagnent au quotidien au travail.

Il est également judicieux d'insister sur **l'interdiction de toute forme de discrimination** par un **éventuel dispositif de sanction**.

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

La politique de la diversité en entreprise, qui comprend 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'un.e employé.e. Quant à la charte, elle devrait par exemple être remise et signée par l'employé.e lors de l'engagement.



*Un exemple de charte de diversité peut être trouvé sur le site internet [Pride@Work](#)

Etendre les avantages sociaux aux couples de même sexe

Certaines 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 homologues hétérosexuel.le.s.

C'est notamment le cas pour les congés usuels octroyés à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, de la célébration d'un partenariat enregistré, d'un décès, les congés paternité/maternité, 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 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 peuvent être formalisées 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 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 responsables, ainsi que le personnel des ressources humaines devraient être spécialement formés sur ces questions, par le biais de formations à la gestion de la diversité, en abordant notamment le sujet de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

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

- Pourquoi est-ce que notre entreprise se soucie t-elle de ces questions?
- Pourquoi est-ce important que les personnes LGBT puissent travailler dans un environnement où ils/ 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 les **sensibiliser 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 en entreprise, en incluant un chapitre sur les questions LGBT.



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

Parler régulièrement de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre permet de **banaliser positivement le sujet** et aide à instaurer un cadre respectueux des différences.

La communication se fait selon le niveau de maturité de l'entreprise et les canaux de communication 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, qui pourra par exemple créer une **charte graphique** cohérente pour toutes les communications liées à la politique de la diversité.

Plusieurs bonnes pratiques sont à relever:

1. La création d'un **site Intranet** avec un espace spécifiquement dédié à la diversité 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, ou lors de la **Pride**.

A cette occasion, l'entreprise peut installer un stand d'information, organiser une rencontre avec des membres du réseau LGBT, envoyer un courrier de la direction rappelant les engagements de l'entreprise ou de publier des témoignages d'employé.e.s.

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'entreprise renforce l'importance mise sur ces questions, et contribue à créer un environnement de travail tolérant et inclusif.

Créer et soutenir un réseau LGBT au sein de son entreprise

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.

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

La création d'un groupe ou réseau 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.

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

- Qui à l'interne pourrait être intéressé par ce réseau?
- Quelles est la politique actuelle dans votre entreprise en ce qui concerne les personnes LGBT?
- Avez-vous le soutien des ressources humaines et de la direction?
- La culture d'entreprise permet-elle ce genre d'initiative?

Au-delà des objectifs déjà cités, un réseau ou groupe LGBT en entreprise sera également 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 ces réseaux**, 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 lors d'événements comme la Pride.

Quelques exemples de groupes d'employé.e.s LGBT:

Banque Barclays: Spectrum
Thomson Reuters: Pride at Work
ONU: UN Globe
CERN: LGBT Cern
La Poste - PostFinance: Rainbow

Source: Google

Créer un réseau d'allié.e.s

Si certaines entreprises ont déjà des groupes internes 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 concernée et prête à soutenir l'inclusion des personnes LGBT au sein de l'entreprise, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Les allié.e.s jouent un rôle crucial dans la compréhension et l'acceptation 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 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 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 facilitateur** pour aider les personnes concernées à s'intégrer plus facilement dans leur environnement de travail.

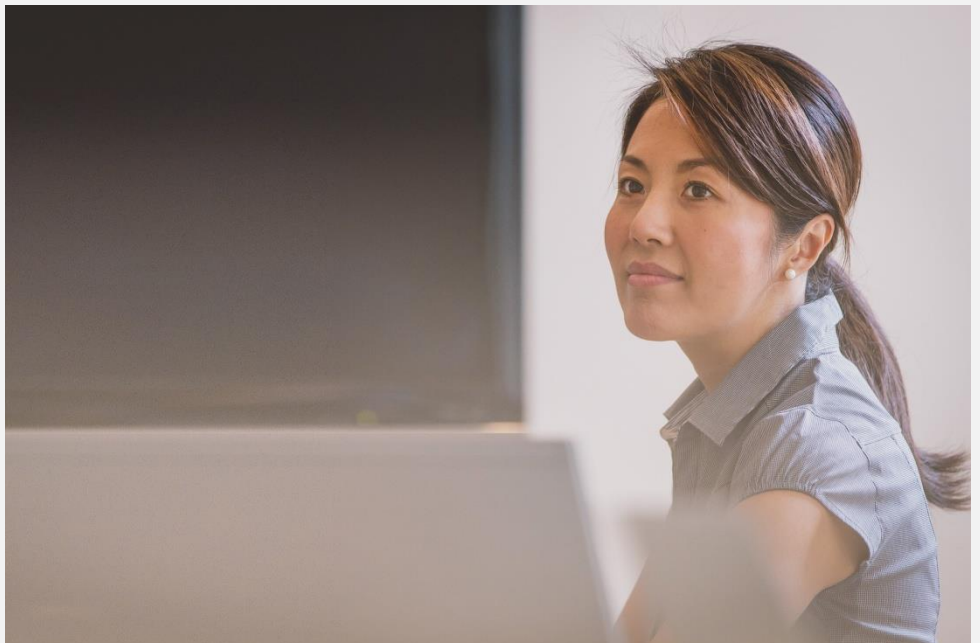


Promouvoir la représentation des femmes

Les femmes sont encore souvent peu présentes dans les groupes LGBT et les groupes d'allié.e.s.

C'est pourquoi il est important de:

1. Favoriser la **diversité de genre** dans les textes et les photos.
2. Adopter le **langage épicène** dans chaque communication, à l'oral comme à l'écrit.
3. S'appuyer sur des **groupes de femmes** existants dans le monde professionnel pour organiser des événements en commun (Business Power Women, LWORK, Bloom and Boom, etc.)



Collaborer avec les acteurs associatifs

Il peut être utile aux entreprises de s'approcher des acteurs associatifs pour les **aider dans la mise en place de leur politique de diversité**, pour les conseiller dans des situations concrètes, ou inversement pour soutenir l'action de ces associations.

Cette collaboration sur les thématiques de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre peut permettre à l'entreprise **d'enrichir sa politique de diversité** en s'inspirant des **meilleures pratiques**, mais également lui permettre de relayer à ses employé.e.s des informations sur les associations actives sur le sujet.

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 LGBT des entreprises.



pride@work

Suisse Romande

www.prideatwork.ch