

Du bon travail, ça n'a pas d'orientation sexuelle ou d'identité de genre. Les gens, oui !



Des études montrent qu'environ 30 % des Belges ne s'identifient pas comme hétérosexuel·le·s. 1 à 3% ont une identité de genre différente du sexe qui leur a été assigné à la naissance. Au moins 1,7 % d'entre elles/eux ont des caractéristiques sexuées qui ne correspondent pas à la division binaire classique entre mâle et femelle.

Sur le plan international, la Belgique est pionnière en matière de droits des personnes LGBTQIA+. Pourtant, 7 % d'entre elles sont victimes de discrimination à l'embauche et 18 % au travail. Cela contribue à ce que 21% cachent activement leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre dans leur vie de tous les jours. Au total 65% des personnes LGBTQIA+ ne sont que partiellement ouvertes par rapport à leur identité. Le lieu de travail est un endroit où il est particulièrement difficile de se sentir libre de s'exprimer.

Les avantages de l'inclusivité !

Néanmoins, il est très important que les personnes LGBTQIA+ puissent parler ouvertement de leur orientation sexuelle et/ou de leur identité de genre sur leur lieu de travail. Après tout, cela garantit une augmentation de leur satisfaction au travail, de meilleures performances, plus d'engagement dans l'entreprise et une augmentation du bien-être des salarié·e·s concerné·e·s. En même temps, cela crée une atmosphère de travail ouverte et plus positive, et ce même pour les employé·e·s non-LGBTQIA+. Cela apporte également beaucoup d'avantages à l'employeur·euse. En effet, une entreprise qui encourage de manière visible une culture inclusive touche davantage de candidat·e·s quand elle ouvre un poste. Les entreprises qui s'engagent pour la diversité obtiennent aussi généralement de meilleurs résultats, certainement en termes d'innovation, d'image de marque et de collaboration.

Source: www.serv.be/onderneemvooriedereen

Comment faire ?



Conseils pour le développement d'une politique interne

- = Adoptez une mission et une vision fortes, qui valorisent la diversité et l'inclusion et qui mentionnent explicitement la diversité sexuelle et de genre.
- = Établissez un code de conduite clair et une politique de non-discrimination.
- = Prenez des mesures strictes contre l'intimidation et le harcèlement au travail.

Conseils pour les responsables

- = En tant que responsables, et en particulier en tant que cadres supérieurs, soutenez et encouragez activement la politique d'inclusion des personnes LGBTQIA+. Le travail des personnes dirigeantes est un moteur essentiel du changement.
- = Rendez les postes de direction accessibles aux personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre différentes afin que cette diversité soit assurée au sein de la direction.

Conseils pour la gestion du personnel

- = Utilisez un langage inclusif dans les offres d'emploi, faites la promotion des offres d'emploi via différents canaux et veillez à ce que le comité de sélection soit diversifié.
- = Mettez en place une procédure de plainte et fournissez des personnes de confiance ayant une connaissance de la diversité sexuelle et de genre.
- = Sensibilisez à la diversité sexuelle et de genre en fournissant des outils pédagogiques à chaque membre de l'équipe.
- = Veillez à mettre à disposition des infrastructures inclusives, telles que des toilettes non-genrées et des vestiaires individuels.
- = Soutenez le lancement et le fonctionnement d'un réseau LGBTQIA+ où les travailleur·euse·s LGBTQIA+ ont un espace

pour être elles/eux-mêmes, peuvent identifier les obstacles présents dans l'entreprise et les transformer en politiques inclusives.

Conseils pour la communication interne et la visibilité

- = Assurez-vous que la vision de votre organisation sur l'inclusion des personnes LGBTQIA+ soit visible pour tous les salarié·e·s.
- = Utilisez un langage inclusif en évitant les formules de politesse telles que "monsieur" et "madame" dans la correspondance, et adressez-vous aux personnes par leur prénom, leur nom, ainsi que les pronoms (il, elle, iel...) et accords (adjectifs au masculin, féminin, alternés...) que celles-ci indiquent.

Conseils pour l'assurance et le suivi de la qualité

- = Réalisez régulièrement des sondages et des évaluations auprès du personnel pour suivre les évolutions et mesurer l'efficacité de vos actions. Ajustez les actions si nécessaire. .

Conseils pour les actions externes (uniquement si votre entreprise est également engagée dans l'inclusion des personnes LGBTQIA+ en interne)

- = Engagez-vous auprès des associations LGBTQIA+ locales et soutenez-les dans les domaines qu'elles jugent prioritaires.
- = Communiquez en externe sur votre travail autour de l'inclusion des personnes LGBTQIA+ par le biais de votre site web, des réseaux sociaux ou de votre présence lors d'événements et d'actions tels que la Pride et IDAHOT, la journée internationale de lutte contre les LGBTphobies. Il peut s'agir d'une incitation supplémentaire pour de potentiel·le·s candidat·e·s qui souhaiteraient postuler chez vous.

Quelques premières mesures à prendre rapidement



Fournissez des informations de base sur la diversité sexuelle et de genre à tout le personnel

= Par exemple, des brochures ou des affiches parlant la diversité sexuelle et de genre et des informations redirigeant vers les organisations possédant les connaissances et l'expérience nécessaires.

Utilisez les bons pronoms et accords pour chaque personne

= Mentionnez vos propres pronoms et accords quand vous vous présentez.
= Demandez à vos nouveaux·elles collègues comment iels veulent qu'on s'adresse à elle/ eux.
= Dans votre signature d'e-mail, précisez les pronoms et accords que vous utilisez

Visibilisez votre engagement envers les personnes LGBTQIA+

= Lorsque vous offrez de la visibilité aux personnes LGBTQIA+, celles-ci se sentent davantage reconnues et acceptées socialement. Par exemple, vous pouvez porter un pin's arc-en-ciel ou accrocher le drapeau arc-en-ciel dans votre bâtiment.

Rendez vos offres d'emploi inclusives

= Ajouter H/F/X à l'intitulé du poste
= Ajoutez une clause de non-discrimination à l'offre d'emploi

Fournissez des sanitaires inclusifs

= Utilisez une signalisation neutre indiquant que tout le monde a accès à la pièce et quelles sont les infrastructures disponibles dans la pièce : toilettes, urinoirs, table à langer...

= Fournissez un lavabo, un miroir et une poubelle (pour les serviettes hygiéniques/ tampons) dans chaque cabine de toilettes.
= Rendez les installations accessibles à tou·te·s sans référence au sexe/genre. Proposez une alternative appropriée pour les personnes qui ont besoin de plus d'intimité ou qui ne se sentent pas à l'aise dans des infrastructures mixtes.

Assurez-vous que vos formulaires soient inclusifs quand vous demandez aux gens d'inscrire leur genre

= Tout d'abord, demandez-vous s'il y a une valeur ajoutée à connaître l'identité de genre d'une personne dans le cadre de ce questionnaire. Les intérêts d'une personne ou ses achats précédents donnent souvent plus d'informations sur elle que son genre, et les différences entre deux hommes et entre deux femmes sont souvent plus grandes qu'entre les hommes et les femmes pris comme groupes. Le marketing basé sur les stéréotypes de genre est donc dépassé.
= Si vous souhaitez tout de même demander cette information, il y a deux façons de le faire de manière inclusive.
= Si vous n'avez besoin d'informations que sur le genre de la personne, proposez deux options de choix en plus de "homme" ou "femme", à savoir "Autre" et "Je préfère ne pas le dire".
= Si vous avez également besoin d'informations concernant le sexe biologique de la personne, demandez à ce que le sexe de naissance et l'identité de genre soient indiqués séparément. Pour le sexe de naissance, à côté de H ou F, ajoutez une option "indéterminé" et indiquez ce que cela signifie.

Qui peut vous aider?

Les entreprises sont comme les personnes : la diversité prime sur tout. Ce qui fonctionne pour l'un peut ne pas fonctionner, ou moins bien, pour un autre. Pour des conseils et un soutien adaptés à votre entreprise, contactez votre fonds sectoriel

Soutien par votre fonds sectoriel

- = Nous vous donnons des conseils personnalisés.
- = Nous vous aidons à former votre candidat
- = Orientation vers les partenaires de soutien adéquats.
<https://www.serv.be/serv/pagina/werking-sectorconvenants>

Soutien par des partenaires externes

KLIQ est le centre d'éducation et de formation de çavaria, l'organisation couple flamande rassemblant les associations travaillant à la défense des personnes LGBTQIA+. KLIQ collabore avec Prisme, la fédération wallonne LGBTQIA+, pour rendre le projet accessible en français. KLIQ travaille autour des questions de diversité sexuelle et de genre. Vous pouvez les contacter pour organiser des formations, des webinaires ou mettre en place un parcours d'accompagnement sur des sujets tels que :

- = Un lieu de travail inclusif pour les personnes LGBTQIA+
- = La communication inclusive
- = Être un allié des personnes LGBTQIA+ sur le lieu de travail

Vous retrouverez plus d'informations sur www.kliqvzw.be.