

# L'inclusivité dans ses pratiques

---

Abate Deborah, Budaudi Léa, Joly Aurélien

bØwie

**MU**  
MINUIT UNE



# Les interventant-es de l'atelier



**Abate Deborah**

**BOWIE**



**Budaudi Léa**

**MU**  
**MINUIT UNE**



**Joly Aurélien**

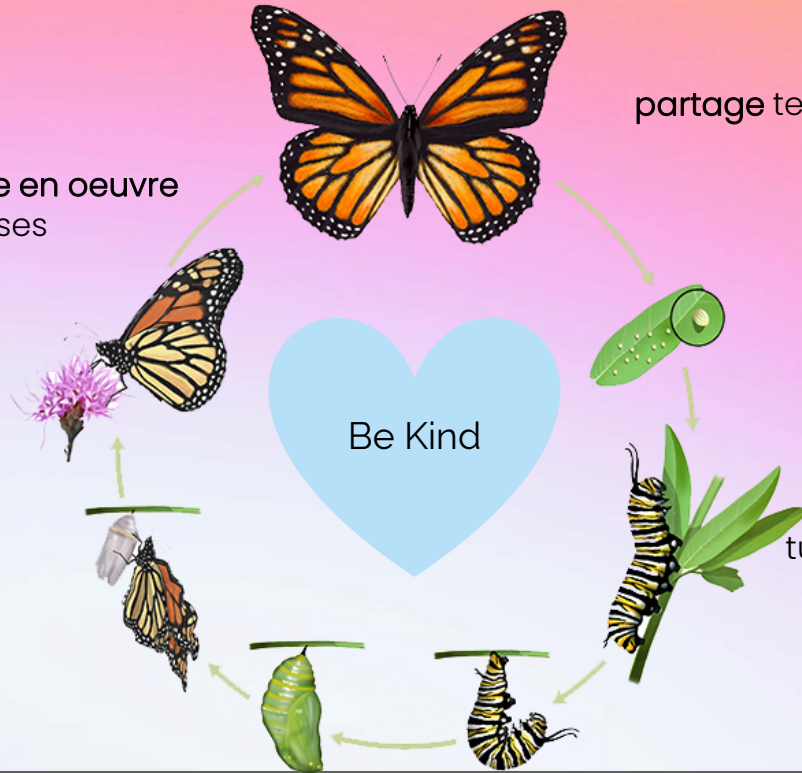


# Au programme

- Tour de table
- Inclusion: tour d'horizon de la situation
- Processus d'inclusion
- Comment agir: apprendre, agir,  
visibiliser
- Ressources

# Ton niveau de connaissance est légitime!

- 
- Apprend à mettre en oeuvre de nouvelles choses
- Pose tes questions!
- 



# Tour de table

Qui es-tu?

Qu'est-ce qui a motivé ta présence à notre atelier ?

---

# Introduction

“

Inclusion... vous dites?



## Égalité



## Équité



© 2017 Robert Wood Johnson Foundation.  
May be reproduced with attribution.



# L'inclusion c'est...

- Avoir des **comportements pro-actifs**
- Identifier des **besoins spécifiques** qui favorisent l'équité
- Ça permet de **profiter des avantages liés à la diversité**
- Permettre de bénéficier des **mêmes opportunités**

# L'inclusion est un processus

## STEP 1: APPRENDRE

- Déterminer les dimensions concernées
- Développer vos connaissances à ces sujets
- Comprendre les réalités des personnes concernées
- Élaborer des définitions communes



## STEP 2: AGIR

- Appliquer vos savoir & vos outils
- Analyser les impacts et les potentiels d'amélioration
- Persévérer dans l'action!



## STEP 3: VISIBILISER

- Visibiliser vos actions
- Communiquer sur votre impact
- Relayer et promouvoir les actions qui vous inspirent



# État des lieux

# **Quelques chiffres sur l'inclusivité en Suisse**

# Mini Quizz - inégalités salariales

Quel est **l'écart de salaire moyen** entre hommes et femmes en Suisse ?

1. ~5%
2. ~10%
3. ~20%
4. ~25%

# Égalité salariale - le point en Suisse

- Écart salarial de **18%** entre les femmes et les hommes
- **45.3%** de l'écart salarial restent inexpliqués et recouvrent une discrimination salariale potentielle liée au sexe
- 60% des postes à bas salaires sont occupés par des femmes
- L'écart salarial augmente avec le degré de responsabilité
- La loi sur l'égalité (LEg) n'a pas d'effet coercitif

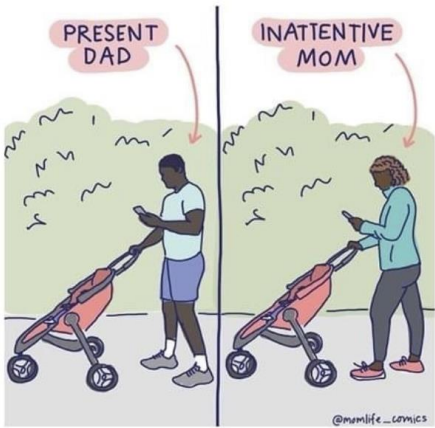
# Loi fédérale sur l'égalité, LEg

## Article 13 Leg

Éléments principaux :

- Les employeurs de plus de 100 employé-e-s doivent effectuer une analyse salariale
- Données salariales de juillet 2020 et après.
- Résultat de l'analyse communiqué aux travailleurs d'ici juillet 2023. Cotées en bourse + secteur public : le résultat est publié.
- Aucune sanction ou obligation de corriger
- La modification de la loi cesse de s'appliquer en juillet 2032
- Si l'analyse démontre l'absence de discrimination, il n'est pas nécessaire de réitérer l'analyse. Dans le cas contraire, l'entreprise a 4 ans pour effectuer une nouvelle analyse.

# Biais inconscients





# Biais inconscients suite...

- Les préjugés sexistes
- L'âgisme
- Les préjugés liés au nom
- Les préjugés liés au physique
- Les biais d'affinité
- Les biais d'autorités
- Les biais d'évaluation

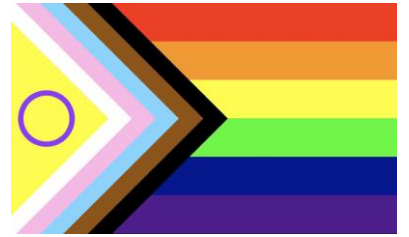
# Actions

- Mener une études/audit sur l'équité salariale
- Implémenter une politique de “non négociations”
- Encourager la transparence des salaires
- Ré-évaluer le recrutement, la promotion les systèmes de développement au sein de l'entreprise afin d'identifier les biais de genre
- Engager les hommes dans la conversation
- Comblé le fossé culturel

# Actions suite...

- Définir un travail de valeur égale pour pouvoir déterminer un salaire égal (évaluation des postes: STRATA / Hay / Abakaba...)
- Aménager le temps de travail
- À l'embauche pensez à valoriser les années autant que l'expérience professionnelle
- Accroître la transparence des processus de recrutement, de promotion et de récompense

# Apprendre...



**Drapeau des fiertés**  
Valentino Vecchietti (2021)

# LGBTIQ+, c'est quoi?

# Définitions

**L= lesbienne.** Femme ayant une attirance sexuelle et/ou romantique exclusivement pour des femmes.

**G= gay.** Homme ayant une attraction sexuelle et/ou romantique exclusivement pour des hommes.

**B= bisexuel·le.** Personne ayant une attirance sexuelle et/ou romantique pour plus d'un genre.

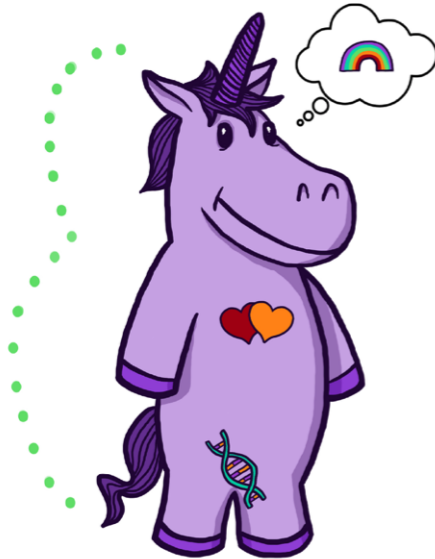
**T= personne transgenre.** Personne dont l'identité de genre ne correspond pas (ou pas complètement) au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

**I= personne intersexuée.** Personne dont les caractéristiques biologiques (innées) du sexe ne correspondent pas (ou pas complètement) à ce qui est considéré comme médicalement typique d'un sexe mâle ou femelle.

**Q= personne queer.** Personne dont l'orientation sexuelle/affective, l'identité de genre ou l'expression de genre diffère de la vision binaire normative des genres et des sexualités.

# The Gender Unicorn

Graphic by:  
**TSER**  
Trans Student Educational Resources



To learn more, go to:  
[www.transstudent.org/gender](http://www.transstudent.org/gender)

Design by Landyn Pan and Anna Moore

## Gender Identity

-  Female/Woman/Girl
-  Male/Man/Boy
-  Other Gender(s)

## Gender Expression

-  Feminine
-  Masculine
-  Other

## Sex

Female { Intersex } Male

## Physically Attracted to

-  Women
-  Men
-  Other Gender(s)

## Emotionally Attracted to

-  Women
-  Men
-  Other Gender(s)

# Mini-quiz - Droits LGBTIQ+

Quelle est le **classement de la Suisse en 2022** au sein de l'Europe par rapport à la **protection et la défense des droits des personnes LGBTIQ+** ?

1. 12ème position sur 49
2. 30ème position sur 49
3. 6ème position sur 49
4. 21ème position sur 49

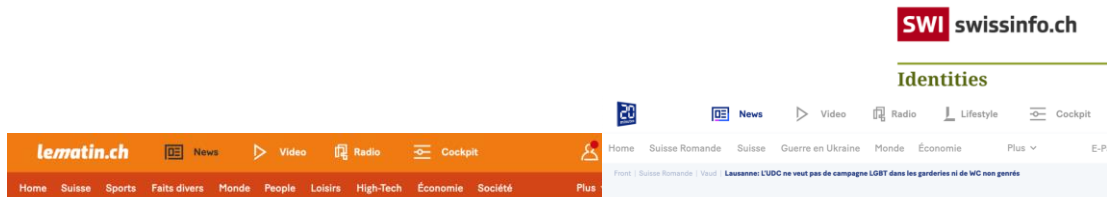




# Des bons côtés

- **63%** de la population suisse a voté **OUI à la protection des personnes LGBTQIA+**
- **64.1%** de la population suisse a voté **OUI au mariage pour toutes et tous** (incluant la PMA en Suisse pour les couples de femmes)
- Dès le **1er janvier 2022**, les changements de genre à l'état civil peuvent être effectués par le biais d'une déclaration personnelle devant l'officier de l'état civil. Dans ce cadre, les personnes concernées peuvent également modifier leur prénom.

# Le taux de suicide des personnes LGBTQIA+ en Suisse



POLEMIQUE

## Un village suisse brûle une statue trans: tollé international

Publié 22 juin 2022, 13:42

Épinglée par la presse internationale, la localité zurichoise de Bassersdorf a défrayé la chronique lors de la dernière fête du printemps et suscité l'indignation de la communauté LGBT.

SWI swissinfo.ch

Swiss perspectives in 10 languages

Identities

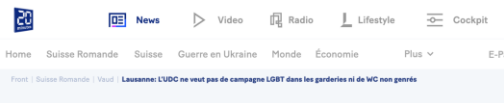
Level of LGBTQ abuse stays constant but violence decreases

SWI swissinfo.ch

Swiss perspectives in 10 languages

Identities

More cases of violence against gays reported



LAUSANNE

## L'UDC ne veut pas de campagne LGBT dans les garderies ni de WC non genrés

Publié 26 mai 2022, 22:53

La Ville a décliné, mardi soir, sa feuille de route «d'inclusion et d'ouverture à la diversité des sexualités». Mais pour l'UDC, «en dehors des cercles universitaires, la binarité est la réalité».



VAUD

## Les ados non hétéros souffrent plus que les autres

Publié 17 mai 2022, 17:26

Une étude vaudoise montre que les jeunes LGBT sont davantage la cible de violences que leurs pairs, ce qui péjore leur état de santé.

# Mini-quizz - visibilité au travail

- Est-ce que dans vos différents lieux de travail, vous avez connaissance de personnes **ouvertement homosexuelles ou transgenre** ?

# Mini-quizz - visibilité au travail

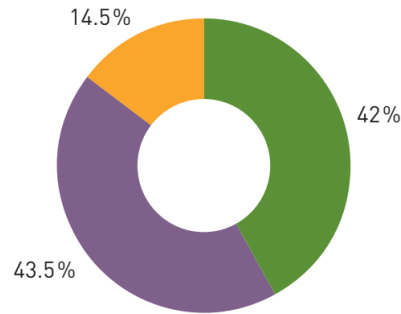
- Est-ce que dans vos différents lieux de travail, vous avez connaissance de personnes ouvertement homosexuelles ou transgenre ?
- Est-ce que vous avez connaissance de personnes **ouvertement hétérosexuelles ou cisgenre** ?

# Mini-quizz - visibilité au travail

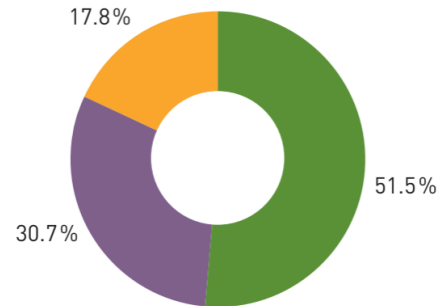
- Est-ce que dans vos différents lieux de travail, vous avez connaissance de personnes ouvertement homosexuelles ou transgenre ?
- Est-ce que vous avez connaissance de personnes ouvertement hétérosexuelles ou cisgenre ?
- Est-ce que vous avez connaissance de **familles arc-en-ciel (homoparentales ou transparentales)** ?

# At work - visibility

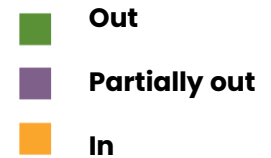
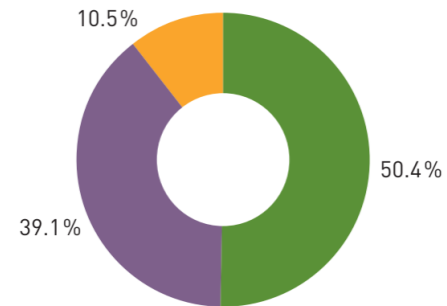
## Homosexuals



## Trans



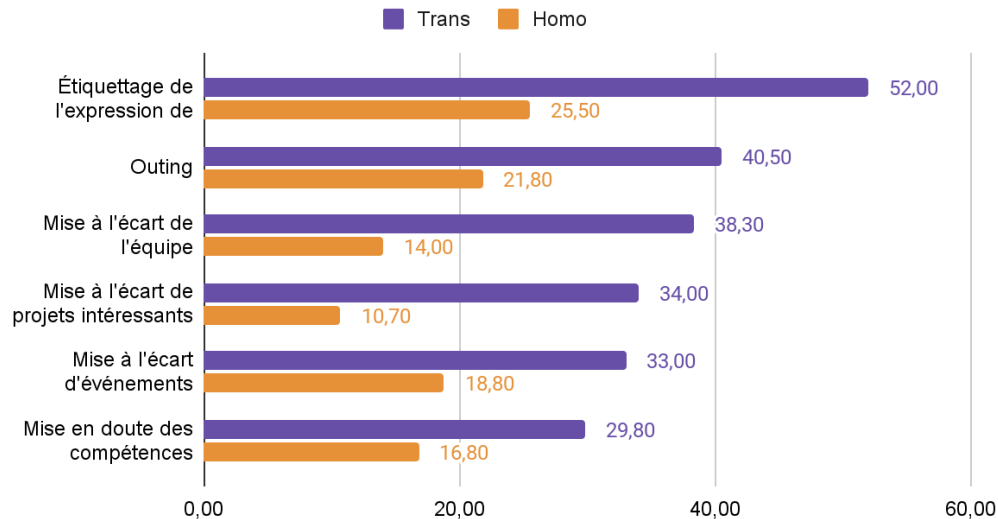
## Rainbow Families



# At work - types of discrimination

Propos et gestes obscènes	29.5%
Etiquetage en raison de l'expression de genre <sup>8</sup>	25.5%
Outing	21.8%
Etiquetage en raison de l'orientation sexuelle	20.8%
Harcèlement sexuel	20.4 %
Mise à l'écart d'événements sociaux informels	18.8 %
Mise en doute des compétences professionnelles	16.8 %
Mise à l'écart de l'équipe	14 %

Comparaison Trans/Homo





# Effet de genre dans les discriminations

L'intensité des discriminations n'est pas toujours la même lorsqu'elles s'adressent aux gays ou aux lesbiennes. La différence est significative dans ces trois domaines :

	Femmes	Hommes
Propos et gestes obscènes	34.1%	25.7%
Etiquetage en raison de l'expression de genre	31.9%	20.6%
Harcèlement sexuel	26.8%	14.8%

# Un exercice de sincérité, d'ouverture et de transparence

La communication est un levier pour générer des résultats concrets, stimuler l'adhésion des équipes à la démarche et, à terme, les fédérer autour de valeurs communes.

## **3 missions fondamentales de la communication durant tout le processus:**

- Faciliter le travail de collecte de données en ouvrant des canaux de communication adéquats et inclusifs
- Partager la vision et l'engagement de l'organisation
- Documenter de la façon la plus fidèle et transparente possible les questionnements, les doutes, les réussites et les échecs, les points d'amélioration, les impasses. C'est le fil rouge du processus.

### **Rassurer:**

- Clarifier le cadre
- S'engager sur les livrables et les objectifs
- Anticiper les prises de décisions qui en découleront
- Légitimer la parole des personnes concernées sans les instrumentaliser.

### **Multiplier les points de contact:**

Ouverture de canaux de collecte de données variés pour maximiser la remontée d'information et la diversité des vécus.

- Questionnaires anonymes
- Entretiens individuels
- Ligne d'écoute
- Forum de discussion anonyme

### **Documenter:**

Créer des rendez-vous d'information réguliers pour maintenir l'intérêt et la confiance des parties prenantes..

- Articles
- Vidéos
- Podcast
- Événements question-réponse
- Petit déjeuners, quick-lunch, apéro etc.

# Communication interne et marque employeuse

L'ensemble de ces actions de communication a un impact évident sur l'interne mais également, par ricochet sur la marque employeuse, car de plus en plus de candidat-es se renseignent avant de postuler auprès des personnes actuellement en poste et sur des plateformes comme Glassdoor où le score « diversité et Inclusion » est évalué.

**Agir...**

# Privilégiez les ressources développées par les personnes concernées

- Épeluchez la plateforme romande Diversité au Travail: <https://diversite-au-travail.ch/>
- Consultez les ressources et les prestations des Associations LGBTIQ+
  - TGNS, LOS, Pink Cross, VoGay, Fédération Genevoise et Fédération Romande des Associations LGBTIQ+, InterAction Suisse, TransWelcome, ...

# Guide pratique: Travailler la diversité

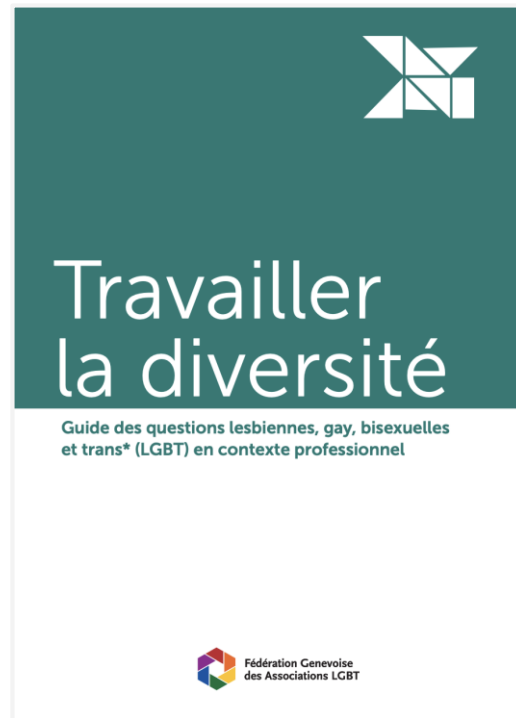


## 1. Comprendre les réalités professionnelles des personnes LGBT 5

- 1.1 **Le privé est (souvent) professionnel** 5
  - Les coming-out en milieu de travail 5
- 1.2 **Quels enjeux pour votre contexte professionnel ?** 7
  - Discriminations et climat de travail 7
  - Enjeux spécifiques 10
  - Impact négatif 17
  - La diversité comme un enrichissement mutuel 18

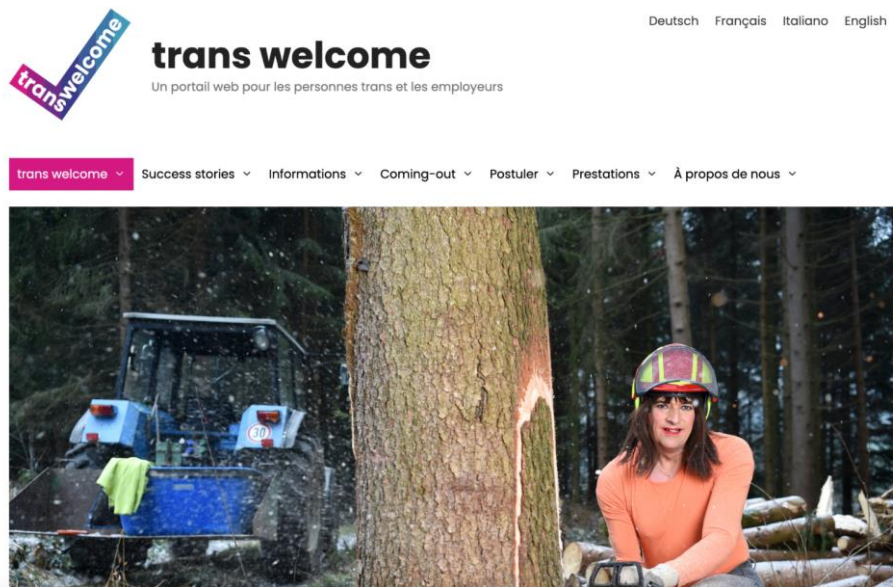
## 2. Mise en place d'une politique de diversité 19

- 2.1 **Etablissement de principes généraux** 19
- 2.2 **Etablissement d'une feuille de route** 19
  - Mesure 1: évaluer le cadre 20
  - Mesure 2: compléter le cadre et l'appliquer 20
  - Mesure 3: s'entourer à l'interne / à l'externe 22
  - Mesure 4: sensibiliser et former 23
  - Mesure 5: prendre en compte les spécificités 23
  - Mesure 6: assurer la confidentialité 26
  - Mesure 7: prioriser et communiquer 26
  - Mesure 8: réaliser l'égalité et la promouvoir 26
  - Mesure 9: évaluer 28



# Trans Welcome - travail et transidentité

- Témoignage
- Informations: vocabulaire, informations de base, situation actuelle, ...
- Coming-out: conseils aux personnes concernées, aux collègues, aux entreprises et aux RH; cadre juridique
- Prestations à destination des entreprises et/ou des personnes concernées





# Guide pratique: droits LGBTIQ+

## ***Comment agir? Qu'est-ce qui est faisable? Est-ce légal?***

Une brochure répondant à des questions pratico-légales en lien avec les thématiques et les personnes LGBTIQ+.

Elle est également utile pour toute personne ayant un intérêt personnel ou professionnel à ce sujet.

La brochure est **divisée en thèmes**, couvrant **plus de 160 questions dans divers domaines de la vie**.

Disponible en français, italien et allemand.

<https://www.unige.ch/droit/lawclinic/fr/publications/brochures/les-droits-des-personnes-lgbt/>



# Ressources mobilisables

- Site "La diversité au travail" - <https://diversite-au-travail.ch/>
- [Session - Développer un milieu de travail inclusif: management de la diversité et droits LGBT - Centre pour la formation continue et à distance - UNIGE](#)
- [Guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles et trans\\* \(LGBT\) en contexte professionnel](#)
- Thématiques de la transidentité:
  - Portail web pour les personnes trans et les employeur·euses  
[trans welcome | Un portail web pour les personnes trans et les employeurs](#)
  - Formulations adéquates pour parler de transidentité: [Choisir les bons mots | trans welcome](#)
  - Flyer - Les personnes trans\* - Le plus important en bref: [https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2011/11/TransFlyer\\_FR-2.pdf](https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2011/11/TransFlyer_FR-2.pdf)
- Brochure de questions pratiques et leur réponses légales:  
[Les droits des personnes LGBT \(fr/it\) - Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables - UNIGE](#)

## **Partager les connaissances:**

Rédaction et vulgarisation de documents pour créer une base de connaissances commune disponible:

- Guides
- Chartes
- Ressources
- Formations
- Groupes de discussion

Attention: accessibilité des formats et comité de personnes concernées.

## **Adapter les pratiques métier:**

En tant que porteuse de messages et d'images, la fonction communication de l'organisation a matière à réévaluer ses pratiques quotidiennes:

- Guidelines de production
- Banques images
- Collaboration avec les partenaires
- Accessibilité
- Formations

## **Documenter:**

Diffusion des contenus sur les canaux externes, institutionnels ou grand-public, pour faire rayonner les engagements de l'entreprise.

- Développer un storytelling de marque
- Multiplier l'impact
- Travailler l'image
- S'ouvrir au partage d'information voire à la co-création

# Rendre Visible...

# Êtes-vous plutôt “legit” ou plutôt “washing” ?

- **Concordance** entre vos actions habituelles et vos actions aux dates “spéciales” (journées de lutte pour les droits des femmes, le mois des Fiertés, journées de l’élimination de la discrimination raciale, etc...)
- **Collaborez** avec des personnes concernées qui créent un réel impact *sans les instrumentaliser*
- **Diversifiez** les représentations que vous véhiculez (âges, genre, couleur de peau, dynamiques de pouvoir et interactions humaines)
- **Rémunérez/créditez/célébrez** les personnes qui vous permettent d’avancer et de vous améliorer
- **(Re)donnez** aux communautés qui permettent de pérenniser l’impact que vous recherchez

## **Soutenir:**

Reconnaître les initiatives intéressantes et inspirantes, à l'interne et à l'externe de l'organisation.

Offrir un soutien financier, logistique ou humain pour donner du sens, un ancrage local et concret à l'action.

- Dons
- Bénévolat
- Mécénat de compétence

## **Partager:**

L'organisation, en tant que média, peut être une caisse de résonance pour les initiatives des partenaires, la mise en relation ou la recherche de soutien.

## **Documenter:**

Tout au long du processus, une stratégie de contenu bien définie et solide est la garante de la transparence de la démarche sur le long terme.

# Conclusion

# Rappel: l'inclusion est un processus

## STEP 1: APPRENDRE

- Déterminer les dimensions concernées
- Développer vos connaissances à ces sujets
- Comprendre les réalités des personnes concernées
- Élaborer des définitions communes



## STEP 2: AGIR

- Appliquer vos savoir & vos outils
- Analyser les impacts et les potentiels d'amélioration
- Persévérer dans l'action!



## STEP 3: VISIBILISER

- Visibiliser vos actions
- Communiquer sur votre impact
- Relayer et promouvoir les actions qui vous inspirent







**Tu fais la  
différence!**



**Merci pour ton attention!**