

Une **politique inclusive** des personnes **LGBT+** : une véritable **opportunité!**



Pour qu'une nouvelle politique soit effective, il faut que l'organisation soit convaincue de sa nécessité et de l'impact positif d'un tel changement.

Les politiques inclusives envers les personnes **LGBT+** n'échappent pas à cette règle. De nombreuses organisations qui souhaitent créer et pérenniser une véritable culture d'inclusion cherchent à rationaliser ce choix et à identifier les vecteurs de changement.

LES MAUVAISES RAISONS INVOQUÉES POUR NE RIEN FAIRE

De nombreuses « raisons pour ne rien faire » – souvent liées à des préjugés – justifient que les personnes **LGBT+** ne soient pas prises en compte dans les politiques diversité de certaines organisations. Il est possible d'en citer quelques-unes, qui seront abordées dans les fiches dédiées :

- « les **LGBT+** sont une minorité » ;
- « l'orientation sexuelle et l'identité de genre relèvent de la vie privée » ;
- « si très peu de cas d'homophobie remontent, c'est qu'il n'y a pas de problème » ;
- « les personnes **LGBT+** dans le placard le sont par choix » ;
- « l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont des sujets sensibles ; si on les aborde, ils risquent de perturber le climat social » ;
- « en parlant des personnes **LGBT+**, il existe un risque de "communautarisme" ».

POURQUOI S'ENGAGER ?

Les raisons de s'engager et d'agir pour l'inclusion des personnes **LGBT+** au travail relèvent de différents registres qui peuvent se combiner. Il est possible d'en retenir cinq principaux :

- mise en conformité avec le droit du travail (cf. fiche « *Le cadre d'action légal : non-discrimination, lutte contre le harcèlement et délits d'opinion* ») ;
- santé et dignité de la personne au travail (cf. fiche « *Les **LGBTphobies** : un risque à prendre au sérieux dans les organisations* ») ;
- éthique et justice sociale (cf. fiche « *Garantir l'égalité de traitement des personnes **LGBT+** dans l'ensemble des processus RH* ») ;
- responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise (performance globale, prise en compte de toutes les parties prenantes internes et externes, reporting social...);
- socio-économique ou « *business case* de la diversité », qui consiste à démontrer les effets positifs d'une politique inclusive sur la performance de l'entreprise.

L'INCLUSION : DE LA POSTURE À LA PRATIQUE

Pour Patrick Scharnitzky et Pete Stone¹, une politique d'inclusion doit reposer sur quatre piliers :

- le respect de l'unicité de chacun-e combiné au partage d'une culture commune ;
- la transversalité des actions diversité ;
- la promotion de l'équité et du sentiment de justice ;
- la mise en œuvre d'une coopération intégrative.

Une politique d'inclusion doit s'accompagner d'une vigilance extrême à l'égard de l'impact négatif des stéréotypes et d'une mesure régulière (quantitative et qualitative) des effets de la politique conduite.

La construction d'une politique inclusive pérenne est un processus qui s'inscrit dans la durée. Il faut donc prendre conscience que ses fruits ne pourront pas être cueillis immédiatement.

Dans ces conditions, une politique inclusive sera en mesure de générer une circularité positive entre le bien-être individuel et la performance économique et sociale de l'organisation.

CULTIVER LE BIEN-ÊTRE POUR LA PERFORMANCE DES COLLABORATEURS ET DES COLLABORATRICES

Inclure les collaborateurs et collaboratrices LGBT+ est une condition essentielle pour leur permettre d'être motivé-e-s dans leur travail et d'être satisfait-e-s de leur relation avec leur employeur. C'est aussi une sérieuse occasion de ne pas passer à côté de talents. L'objectif est de cultiver le bien-être de chacun, tout en garantissant un vivre-ensemble comme source de performance globale.

• **Permettre aux collaborateurs et collaboratrices d'être elles-mêmes et eux-mêmes**

Selon l'étude IFOP et Telle me the truffe « *Les LGBT et le coming out : la fin du placard ?* » (octobre 2018), 43 % des homosexuel-le-s et 53 % des personnes bisexuelles affirment avoir déjà renoncé au moins une fois à évoquer leur orientation sexuelle au travail. Cette stratégie a un impact direct sur leur comportement, dans la mesure où elles et ils cherchent à cacher des aspects importants de leur identité. Dès lors, réduire le « cost of thinking twice » devient un impératif pour l'entreprise !

• **Motiver les talents**

Ne pas se sentir soutenu-e ou accepté-e dans son environnement de travail a des impacts négatifs sur la motivation. *A contrario*, permettre à chaque salarié-e d'évoquer librement son orientation sexuelle, son identité de genre et sa situation de famille au travail participe à améliorer la performance globale de l'organisation.

• **Faire adhérer aux valeurs de l'organisation**

Un collaborateur ou une collaboratrice qui partage les valeurs de son organisation sera sa meilleure ambassadrice ou son meilleur ambassadeur pour faire connaître ses engagements.

1. Patrick SCHARNITZKY et Pete STONE, *L'inclusion dans les organisations : de la posture à la pratique*, Editions AFMD, collection Piloter, 2018

• Préserver la santé

Un environnement de travail peu inclusif, voire hostile envers les personnes LGBT+, peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des collaborateurs et collaboratrices.

Or, selon l'étude citée précédemment, **32 %** des personnes LGBT+ ont déjà entendu des moqueries désobligeantes ou des propos vexants à l'encontre de collègues en raison de leur orientation sexuelle. **18 %** ont été l'objet de ces moqueries ou propos, et **plus d'un tiers** des personnes homosexuelles (35 %) déclarent avoir déjà été exposées au moins une fois à des formes d'homophobie au travail, une expérience partagée par la même proportion de personnes bisexuelles (34 %).

LES OPPORTUNITÉS D'UNE DÉMARCHE BUSINESS CASE ET INCLUSIVE

Au-delà de la limitation de certains coûts (liés à la maîtrise des risques juridiques, par exemple), l'entreprise peut attendre d'un environnement de travail inclusif des gains en termes de performance globale, de marque employeur ou d'image de marque auprès de clients et d'actionnaires.

ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS

Les politiques d'inclusion contribuent à attirer et fidéliser les meilleurs talents, dans la mesure où les jeunes diplômé-e-s et employé-e-s se reconnaissent plus facilement dans les valeurs de l'entreprise, s'y engagent et souhaitent y rester.



MAXIMISER SON POTENTIEL D'INNOVATION

Au sein des groupes projets comme des équipes de R&D, une diversité de profils peut, si on les laisse s'exprimer, être source de créativité.



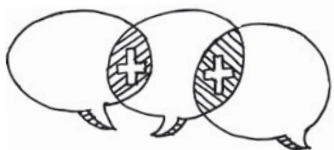
CONSTRUIRE UNE IMAGE DE MARQUE RESPONSABLE

Donner une image de marque socialement responsable et inclusive permet aux client-e-s de s'identifier et d'adhérer aux valeurs. *In fine*, cela crée des opportunités de marché.

Démarche *business case* et inclusive

FLUIDIFIER LES COOPÉRATIONS

Dans un monde où le partage d'informations est essentiel pour l'entreprise, un environnement inclusif crée des conditions propices à la collaboration.



VALORISER SA RESPONSABILITÉ SOCIALE D'ORGANISATION

Les indicateurs d'une politique inclusive envers les personnes LGBT+ sont de plus en plus retenus dans les cotations extra-financières.

AMÉLIORER LA RELATION CLIENT

La diversité des équipes permet de représenter la diversité des client-e-s, de mieux répondre à leurs attentes et, potentiellement, d'en acquérir de nouveaux et nouvelles.



RISQUES DE NÉGLIGER LES PERSONNES LGBT+

A *contrario*, négliger les personnes LGBT+ dans les politiques diversité représente une série de risques.



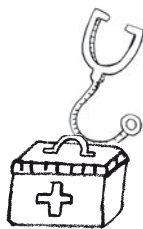
• Sanctions liées à la discrimination

En France, une entreprise a l'obligation d'assurer l'égalité de traitement à l'ensemble de ses salarié-e-s tout au long du processus RH. Le cadre légal instaure une liste de critères de discrimination prohibés. Ne pas respecter cette obligation peut avoir des conséquences financières lourdes pour l'entreprise (cf. fiche « *Le cadre d'action légal : non-discrimination, lutte contre le harcèlement et délits d'opinion* »).



• Dégradation de l'image de marque

Les comportements discriminants ou harcelants de salarié-e-s de l'organisation à l'encontre de personnes LGBT+ peuvent avoir une incidence sur l'image de marque de l'entreprise, voire sur ses performances commerciales et boursières (cf. fiche « *Bonnes pratiques pour une politique inclusive à 360° : communication, marketing, achats* » et document *Ressources*).



• Impact sur la santé au travail

L'organisation est tenue de respecter une obligation de sécurité de résultat² pour l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices. En cas de répercussions négatives de certains comportements ou opinions sur la santé de ses salarié-e-s, une entreprise peut être tenue pour responsable pénalement. Notons que, depuis l'arrêt du 1^{er} juin 2016 n° 14-19.702 de la Cour de cassation, l'employeur ne méconnaît plus son obligation de protection de la santé des salarié-e-s, notamment en matière de harcèlement, s'il justifie :

- avoir pris toutes les mesures de prévention en termes de formation et d'information du personnel, et avoir mis en place une organisation et des moyens adaptés ;
- avoir pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il en a été informé (Cass. Soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702).

Les organisations ont donc tout intérêt à créer un climat inclusif pour les personnes LGBT+.

2. L'obligation de sécurité de résultat oblige l'employeur à prendre toutes les mesures nécessaires et efficaces pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses. Ainsi, l'employeur est tenu, envers ses salarié-e-s, de les protéger de la survenue d'accident du travail et de maladie professionnelle. À défaut, il s'expose à la faute inexcusable qui accorde au ou à la salarié-e concerné-e, ou à ses ayants droit, la réparation financière du préjudice subi devant le TASS (tribunal des affaires de sécurité sociale).