

Inclure les employé.es LGBTI+ dans le travail hybride et à distance

“Si la distance physique peut lever certains obstacles rencontrés en présentiel, elle peut entraver la visibilité, limiter les interactions sociales et réduire les opportunités de s’exprimer et de recevoir du soutien.



Introduction

Le travail hybride et à distance (THD) a transformé la façon dont les organisations fonctionnent, ouvrant la voie à plus de flexibilité et de nouvelles façons de travailler. Cependant, cette évolution vient avec des enjeux en termes d’inclusion et d’équité au travail, en particulier pour les employé.es lesbiennes, gay, bi, trans ou intersexes (LGBTI+). Si la distance physique peut lever certains obstacles rencontrés en présentiel, elle peut entraver la visibilité, limiter les interactions sociales et réduire les opportunités de s’exprimer et de recevoir du soutien.

C’est pourquoi il est important de s’assurer que l’inclusion des personnes LGBTI+ reste une priorité dans les environnements de THD.

Quels sont les enjeux de l'inclusion des personnes LGBTI+ dans le THD ?

Le travail hybride et à distance peut avoir pour effet involontaire d'amplifier les inégalités existantes et d'introduire de nouveaux obstacles pour les employé·es LGBTI+. Les principaux défis sont :

Moins d'occasions de faire son coming-out

En distanciel, les conversations informelles et les interactions qui aident à construire un sentiment de confiance sont réduites. Les personnes qui auraient pu choisir de faire leur coming-out en personne peuvent ne pas se sentir aussi à l'aise ou en sécurité à distance, ce qui peut conduire à un sentiment d'invisibilisation.

Les appels vidéo et les problématiques de confidentialité

Pour les employé·es LGBTI+ qui n'ont pas fait leur coming-out au travail, participer à des appels vidéo peut être vécu comme un moment intrusif ou risqué. Par exemple, ils et elles peuvent craindre que leurs collègues aperçoivent leur partenaire du même sexe en arrière-plan, ou d'autres interactions avec leur famille.

L'isolement et les environnements à risque

La pratique du télétravail peut amplifier l'isolement social des employé·es LGBTI+, en particulier s'ils et elles ne sont pas soutenu·es par leurs proches en dehors du travail. Pour certain·es, leur domicile peut ne pas être un endroit sûr où ils et elles peuvent exprimer leur identité, ce qui conduit à plus de stress et à une réduction du sentiment d'appartenance.

Une moindre visibilité des allié·es et des rôles modèles

Sans espaces de partage en présentiel, la présence informelle des allié·es et des rôles modèles devient moins tangible. Cela peut fragiliser l'impression de solidarité et de soutien dont les personnes LGBTI+ pouvaient bénéficier au travail.

Bonnes pratiques

La communication interne

Un des enjeux majeurs de l'inclusion des employé·es LGBTI+ en THD est la perte de visibilité pour les personnes concernées et leurs allié·es. En communiquant régulièrement sur les initiatives et les actualités en liens avec ces sujets, les employeurs peuvent faciliter les discussions entre employé·es et atténuer la perte de visibilité.

Le partage de pronoms

Encourager les employé·es à indiquer leurs pronoms dans les signatures de mails et leur profil utilisateur, et lorsqu'ils et elles se présentent en réunion favorise une culture inclusive. Ce geste simple normalise la diversité de genre et crée un environnement sécurisant pour les personnes trans et non-binaires. Les managers et la direction peuvent montrer l'exemple pour inscrire ces pratiques dans le fonctionnement des équipes.

L'utilisation de fonds d'écran virtuels

Les fonds d'écrans virtuels peuvent protéger la vie privée des employé·es en empêchant leurs collègues de voir chez elles et eux pendant les visioconférences. Ils peuvent aussi véhiculer des messages clés, rappeler les démarches inclusives de l'organisation et célébrer les événements LGBTI+.

Le rôle des ressources humaines et des managers

Managers



- Montrez l'exemple et soutenez les politiques d'inclusion en les partageant avec votre équipe et en assistant à des événements dédiés
- Soutenez les démarches portées par les collaborateurs et collaboratrices (communication, création d'un réseau interne...) en allouant du temps et des ressources lorsque que c'est possible
- Soutenez les rôles modèles et les alliés pour faire en sorte que le sujet de l'inclusion soit du ressort de toutes et tous

Ressources humaines



- Conduisez une enquête de situation : analysez les plaintes au motif de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, et appuyez-vous sur des formulaires en ligne ou des *focus groups* pour collecter des données sur l'expérience des employé-es LGBTI+ au travail
- Formalisez l'engagement de l'organisation en faveur de l'inclusion des personnes LGBTI+ et nommez des sponsors au niveau de la direction pour l'incarner
- Assurez-vous que tous les process RH ne traitent pas de façon inégale les employé-es LGBTI+, que ce soit lors du recrutement, en matière d'évolution de carrière ou de mobilité



Pour aller plus loin

- Santos, Ronnie de Souza, et al. Benefits and Limitations of Remote Work to LGBTQIA+ Software Professionals. 2023, <https://doi.org/10.48550/arXiv.2301.05379>
- Out Now, LGBT+ WFH: Effective inclusion strategies for remote working, 2021 <https://www.outnowconsulting.com/media/56542/lgbtwfh-report-final.pdf>
- AFMD, L'inclusion des personnes LGBT+ au travail : Question d'égalité, question d'opportunités, 2022 <https://www.afmd.fr/kit-LGBTI>