

Accompagner les personnes LGBTQ+ dans l'emploi

Prendre en compte l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre dans l'accompagnement social équivaut à adopter une posture inclusive dans l'accompagnement. Cette posture vise à prévenir l'isolement et la précarisation dans le parcours des personnes accompagnées.

S'ENGAGER POUR L'INCLUSIVITÉ EN TANT QUE SIAE

La présence de sexisme, de racisme, d'homophobie ou encore de transphobie dans la structure sont des facteurs de précarisation qui peuvent affecter et isoler les personnes accompagnées. Avoir des outils inclusifs dans les SIAE permet de visibiliser l'existence des discriminations et lutter activement contre les propos ou actes discriminants.

Formaliser une politique de lutte contre les discriminations en interne, et utiliser des outils explicitement inclusifs souligne l'engagement de la structure et permet de revaloriser les personnes au lieu de les stigmatiser. Enfin l'affichage d'une posture inclusive de la part de la part de la SIAE permet aux personnes d'engager leur propre réflexion autour de leur rôle dans la lutte contre les discriminations.

UTILISER DES TERMES ADAPTÉS

Utiliser des mots qui ne sont pas stigmatisants est important pour afficher une posture informée et sécurisante pour les personnes accompagnées. Il est recommandé d'éviter les termes considérés comme datés et offensants, ou pathologisants.

- Selon le collectif Irrécupérables, **l'acronyme LGBTQ+** désigne "le groupe de personnes dont l'orientation sexuelle ou l'identité de genre ne correspondent pas à la norme imposée par la société". Il regroupe les personnes lesbiennes, gays, bi, trans, queer et toutes les personnes qui ne se définissent pas comme hétérosexuelles et/ou cisgenre.
- SOS homophobie définit les **LGBTphobies** comme "un sentiment ou une manifestation de rejet, de mépris ou de haine envers les personnes perçues comme LGBT et tout ce qui est supposé s'y rattacher".
- **Les personnes trans ou transgenres** sont des personnes dont l'identité de genre et/ou l'expression de genre diffère de celle habituellement associé au genre qui lui a été assigné à la naissance.
- **Le terme Queer** est revendiqué par les personnes qui ne souhaitent pas se voir définir par les catégories traditionnelles normatives de genre et d'orientations sexuelles.

Pour en savoir plus, un lexique a été constitué par la FAS Île-France dans le guide 'Accueillir et accompagner les personnes LGBTIQ dans l'hébergement'.

PARTAGER L'OBJECTIF DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN INTERNE

• Les réunions d'équipe

Ces réunions peuvent être le lieu pour rappeler l'engagement de la structure contre les discriminations. Cela peut être l'occasion de faire remonter des situations et d'échanger pour savoir comment réagir.

• L'entretien d'entrée, l'intégration de nouveaux-elles salarié-e-s

Lors de l'intégration de nouvelles personnes, un temps dédié peut être pensé pour expliquer que la structure accueille tout le monde quelque soit son origine, son orientation sexuelle, son identité de genre et que les violences, discriminations ou harcèlement ne sont pas tolérées. Ce temps peut être individuel lors des entretiens d'entrée ou lors d'informations collectives par exemple.

• La formation des équipes permanentes

La formation sur le sujet est primordiale pour pouvoir agir, pour mettre en place les bonnes pratiques, et pour savoir accueillir la parole des concerné-e-s.

• Lutter contre la normalisation des injures LGTBGphobes

La fréquence des injures de ce type conduit à la normalisation de comportements discriminants. Il est nécessaire de lutter contre ces violences verbales afin d'empêcher la création d'un environnement de travail hostile.

LES OUTILS

• Élaborer un livret d'accueil inclusif

Dans le livret d'accueil, vous pouvez donner accès à des ressources et donner des contacts d'associations spécifiques.

• L'affichage dans les locaux

L'affichage inclusif permet d'informer, et d'être le relai d'événements ou d'associations spécifiques. Il contribue à créer un espace de confiance au sein de la SIAE, qui puisse participer à créer des conditions de travail satisfaisantes et encourager la parole.

• Désigner une personne référente sur les discriminations

Vous pouvez désigner une personne en interne remplissant un rôle de médiation et/ou d'aide à l'accès aux droits en cas de besoin. Vous pouvez identifier cette personne dans le livret d'accueil par exemple.

» *Le fait d'explicitier l'engagement de la structure contre les discriminations et pour l'inclusivité de toutes et tous dans les outils utilisés permet d'abord de présenter ces sujets. Cela permet également aux personnes accompagnées et aux permanents de s'approprier ces sujets et de se sentir concerné-e-s. Poser un cadre qui pense les discriminations dans l'emploi est plus sécurisant pour toutes et tous.*