



Promouvoir la recherche, le développement et la mise en œuvre des connaissances médicales et paramédicales s'adressant aux personnes trans*.

Promouvoir l'inclusion des diversités, notamment l'inclusion des personnes trans*, dans tous les domaines de la société.

 **ÉPICÈNE**

Association d'intérêt public
source d'inclusion

Inclusion des personnes transgenres dans le monde du travail

Fédération des entreprises romandes
7 octobre 2022

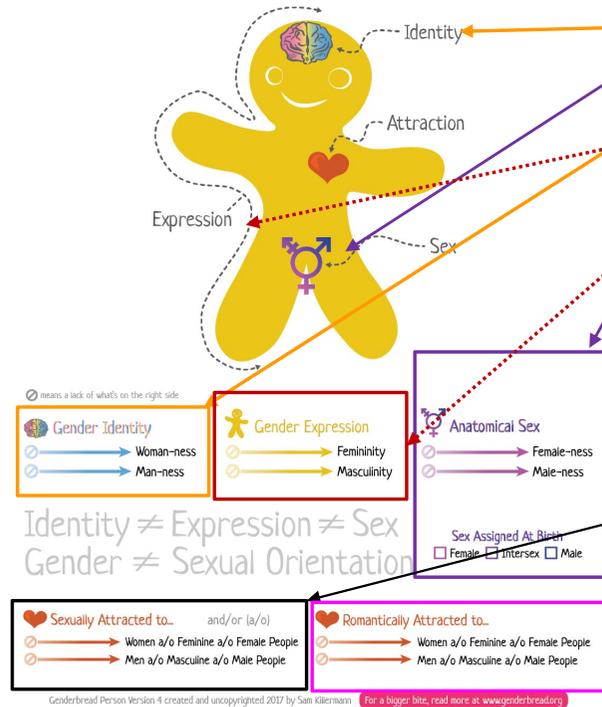
Valse à 3 temps

1. État des lieux
2. Fondements de la situation
3. Pistes de solutions

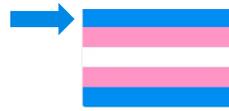


Parlons le même langage

The Genderbread Person v4 by its pronounced METROsexual owner

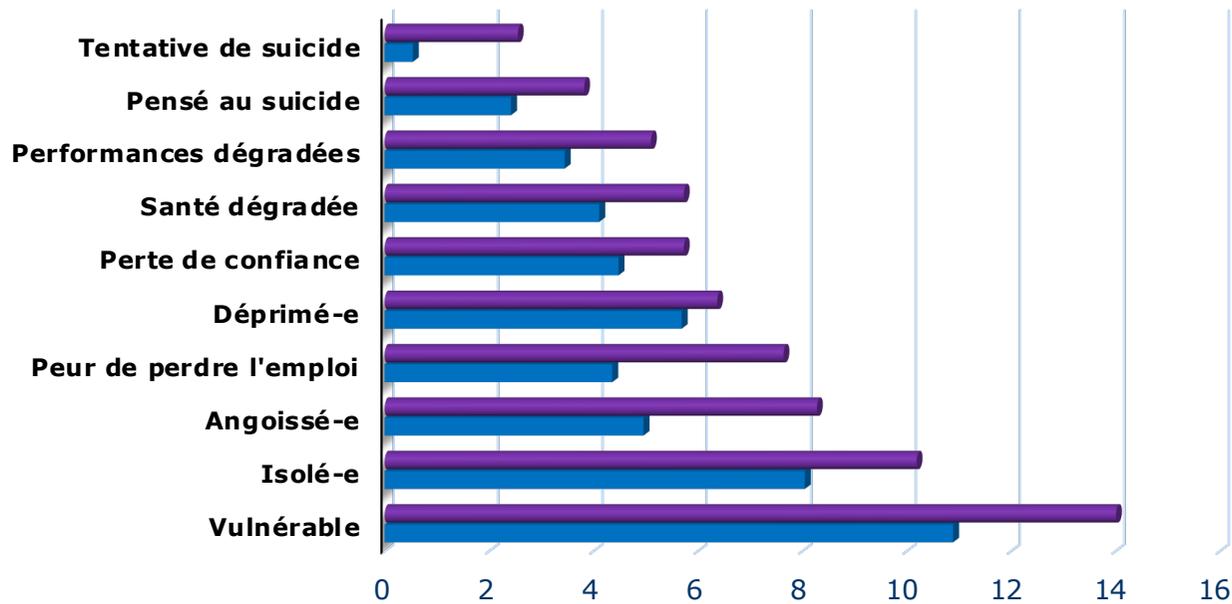


- Sexe assigné à la naissance
- Identité de genre
- Expression de genre
- Rôle de genre
- Incongruence (dysphorie) de genre
- Cisgenres ↔ transgenres
- Attirance sexuelle
- Attirance amoureuse
- Genre ≠ orientation sexuelle



Santé et bien-être au travail

En raison d'homophobie ou de transphobie (multiple choices possible – results in %)¹



¹ Source : PARINI Lorena, LGBTPhobies dans le monde du travail, Conférence donnée à l'Université de Genève, 05.10.2019



Triste réalité du monde du travail

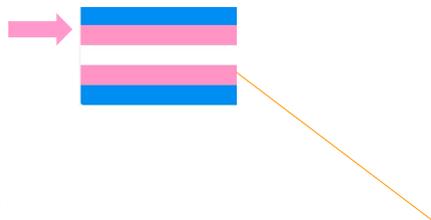
- Taux de chômage : 20%, 5-6 plus élevé que le reste de la population
- Durée du chômage : 20.2 mois en moyenne (proche du maximum de 24 mois)
- 30.8% des trans* au chômage en raison de leur transition
- 16% des entreprises affirment ne pas vouloir engager une personne trans* à compétences égales en raison de leurs craintes
- 33% des personnes trans* en emploi n'osent pas faire leur transition
- 43% des personnes trans* ont peur de faire leur «coming out» au travail
- 25% des «coming out» professionnels échouent en raison de mobbing ou discrimination

Source : TGNS /TGNS Trans-fair project

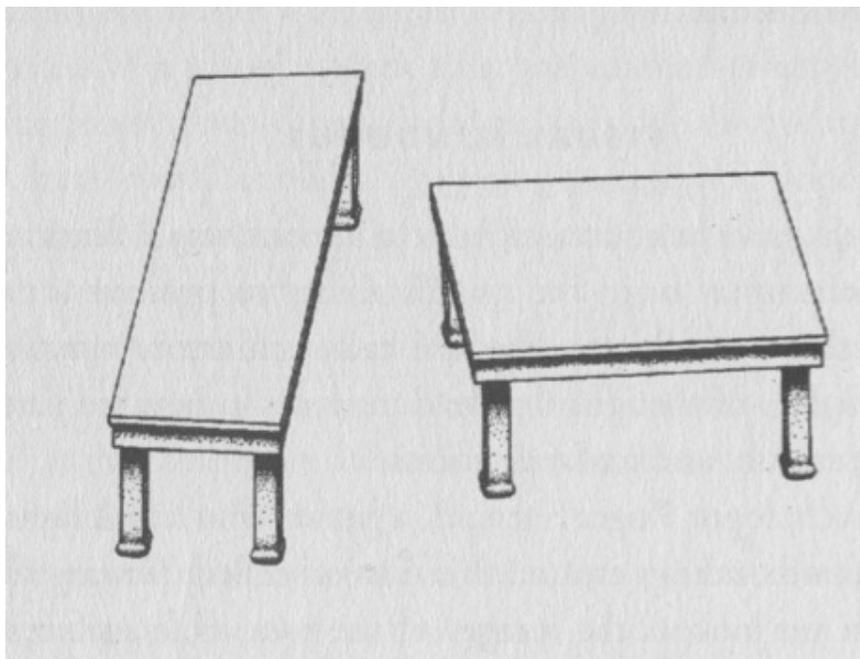


Imaginez...





Notre cerveau a des bugs

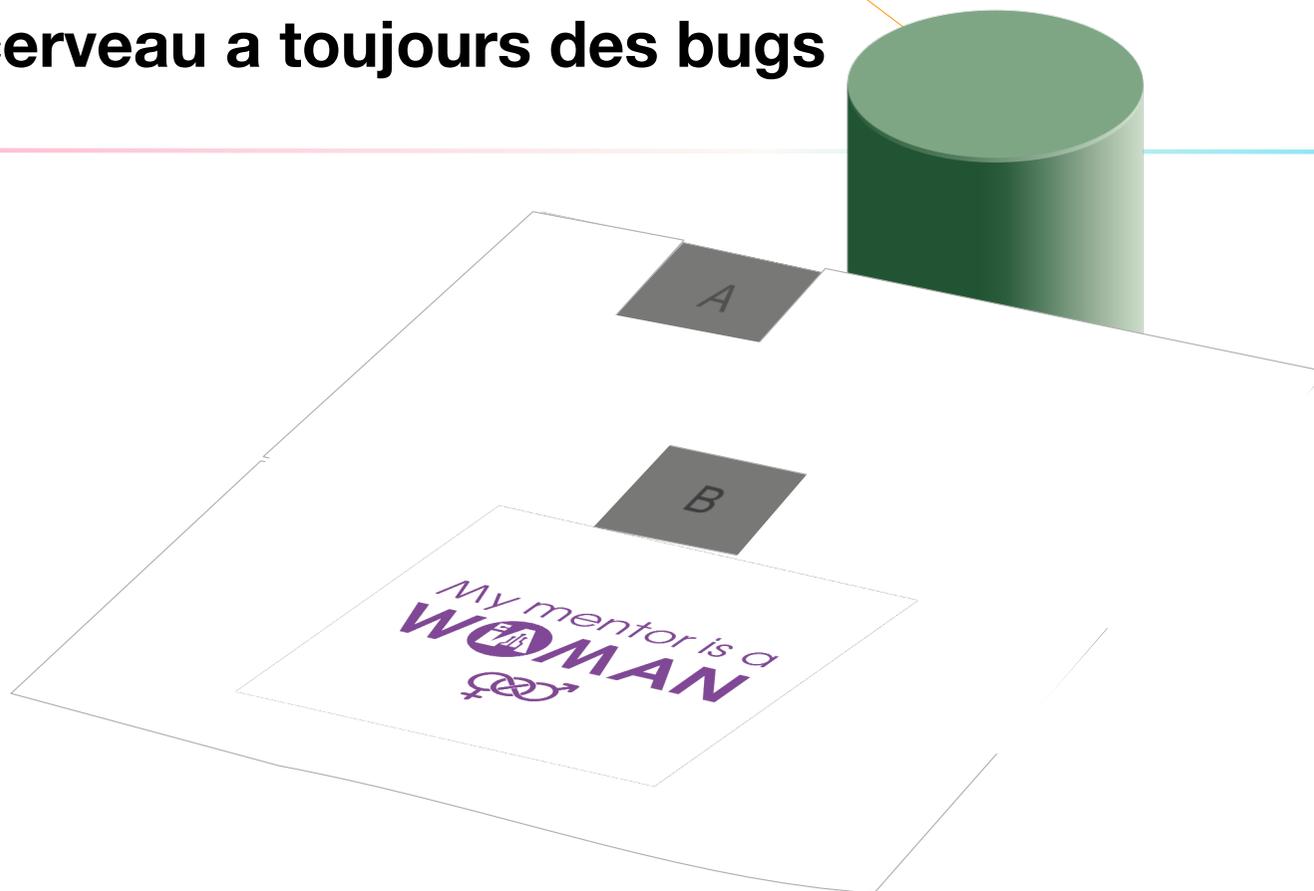


**Les deux plateaux de
tables sont identiques**

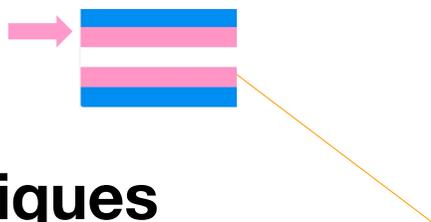
Exemples tirés de : Mazharin R. Banaji, Anthony G. Greenwald. *Blindspot - Hidden biases of good people*.
New-York: Batam Book, 2016, 254 p.



Notre cerveau a toujours des bugs



Exemple tiré de : Mazharin R. Banaji, Anthony G. Greenwald. *Blindspot - Hidden biases of good people.*
New-York: Batam Book, 2016, 254 p.



5 biais professionnels toxiques

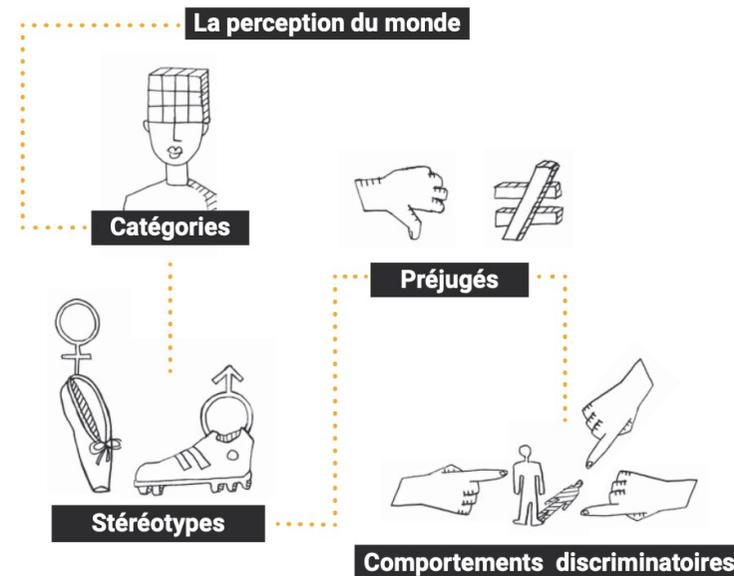
- Biais d'affinité
- Effet de halo
- Biais cognitif
- Biais de confirmation
- Groupthink



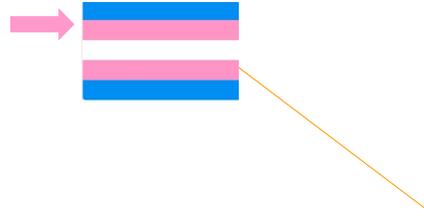
Construction de la discrimination

- Notre cerveau trie, regroupe et classe par **catégories**
- Cette catégorisation est basée sur notre éducation (consciente et inconsciente)
- Elle se base sur des **stéréotypes** :
 - Positifs
 - Neutres
 - Négatifs
- Il peut en résulter des **préjugés** (+ , 0 , -)
- Biais ⇒ préjugés ⇒ **discrimination** ⇒ **violence**

MÉCANISMES CONDUISANT AUX COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES



Source : afmd, Kit d'inclusion des personnes LGBT+ au travail, Paris 2013



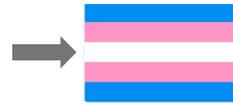
Conséquences

Employé·x·e

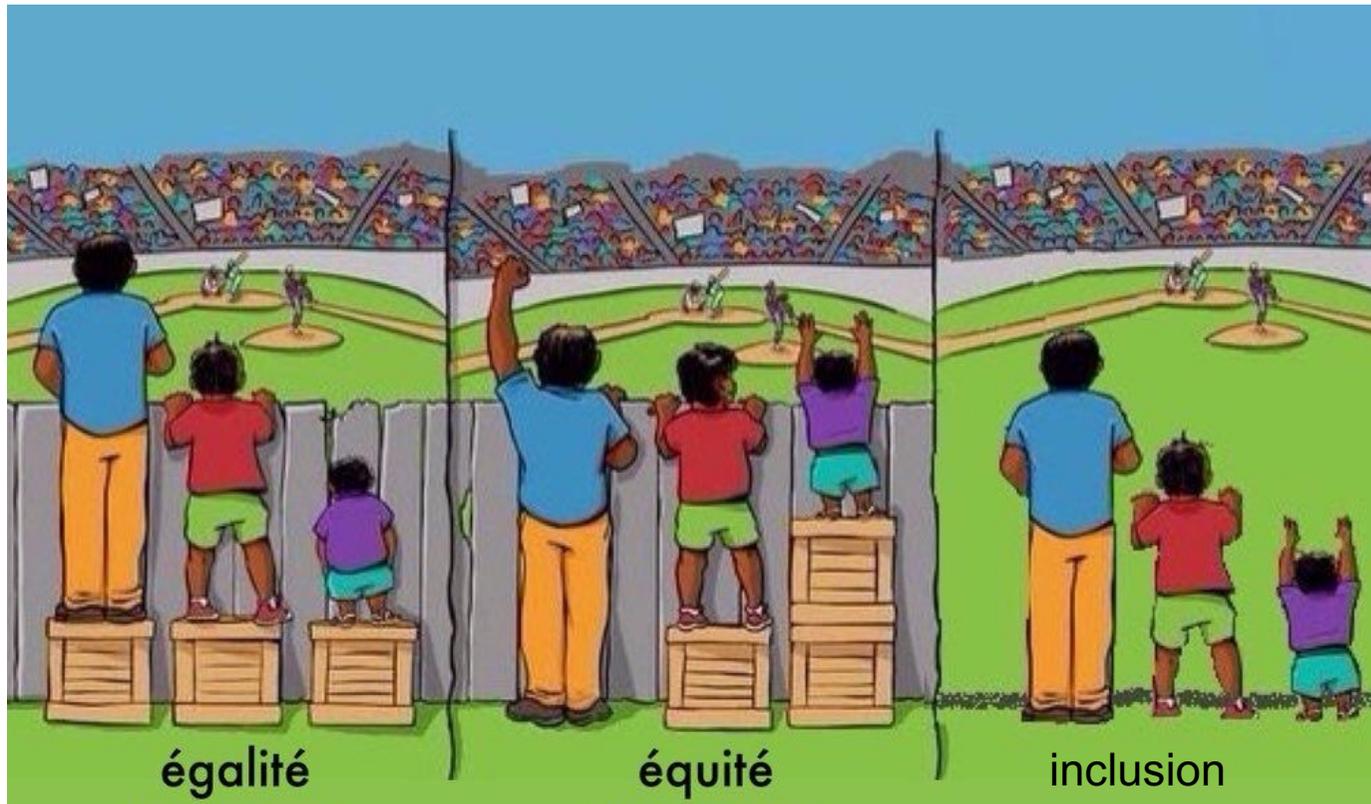
- «Placard»
- Stress
- Sentiment d'exclusion
- Double vie
- «Mauvaises» pensées
- Manque de confiance en soi

Employeur

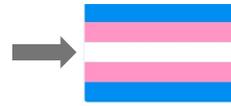
- Performance dégradées
- Moins de ressources à disposition
- Moins de loyauté
- Moins d'esprit d'équipe
- Moins de créativité
- Moins de jeunes talents



Valeurs, actions, mise en œuvre



Source initiale inconnue. Adaptation par @Nicolaspinel76 et @WauteletB



Valeurs, actions, mise en œuvre





Rôle crucial du «coming out»

Pour l'employé·e (si désiré)

- Partager
- Expliquer

Pour l'employeur

- Couper
- Expliquer
- Insister
- Rappeler
- Soutenir





7 mesures «classiques» pour l'inclusion des personnes transgenres

1. Réaliser un état des lieux
2. Formaliser l'engagement de l'organisation
3. S'assurer que les processus de l'organisation sont inclusifs des salariés·x·es transgenres
4. Communiquer son engagement et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
5. Encourager les initiatives des salariés·x·es transgenres et alliés·x·es
6. Mesurer les impacts
7. Sanctionner les dérives

Sauf que...



7 mesures «classiques» pour l'inclusion des personnes transgenres

1. Réaliser un état des lieux
2. Formaliser l'engagement de l'organisation
3. S'assurer que les processus de l'organisation sont inclusifs des salariés·x·es transgenres
4. Communiquer son engagement et sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
5. Encourager les initiatives des salariés·x·es transgenres et alliés·x·es
6. Mesurer les impacts
7. Sanctionner les dérives

Sauf que...

10 mesures «différentes» pour l'inclusion des personnes transgenres

1. Trouver un «executive» sponsor
2. Abandonner la binarité partout où c'est possible
3. Adopter le langage épïcène dans la communication interne et externe
4. Promouvoir l'inclusion dans sa communication externe et son marketing
5. Encourager l'éducation à la culture Trans*
6. Identifier des rôles modèles
7. Créer un/des groupe(s) interne(s) de la diversité
8. Sponsoriser des événements de la communauté
9. Marquer les principales dates (31.3, 17.5, 28.6, 20.11)
10. Fixer des objectifs aux responsables de ligne

Inspiré de : Harvard Business Review March-April 2020,
Creating a Trans-Inclusive Workplace
Maria Morukian, *Diversity, Equity, Inclusion for Trainers*,
Alexandria : The ATDS, 2022, 308 p.

Discussion



