

Guide de conversation LGBT

sodexo
SERVICES DE QUALITÉ DE VIE



Table des matières

VOUS NE SAVEZ PAS PAR OÙ COMMENCER ?	3
COMMENT LES PERSONNES LGBT ET LEURS ALLIES S'INTEGRENT A LA STRATEGIE DE DIVERSITE ET D'INCLUSION DE SODEXO ?	4
LEXIQUE	5
COMMENT EN PARLER ?	8
Pourquoi parle-t-on de ça au travail ?	9
Un membre de l'équipe vient de faire son coming out	10
Quelqu'un a fait un commentaire sur l'homosexualité et je me demande ce que les autres en pensent	11
Les histoires de personnes LGBT me mettent mal à l'aise	13
La religion et les collègues LGBT	14
Mon client a pris connaissance de nos politiques et de nos principes relatifs aux collaborateurs LGBT et il est mécontent	15
Un membre de mon équipe est une personne LGBT et se sent discriminé	16
Une collègue dit qu'elle n'est pas à l'aise de travailler avec une personne LGBT	17
Un collègue dit qu'il n'est pas à l'aise de travailler avec un collaborateur transgenre	18
RESSOURCES OFFERTES PAR SODEXO	19

Le guide de conversation LGBT est un outil pédagogique et s'inscrit dans le cadre des politiques de non-discrimination de Sodexo. Son contenu peut être considéré comme de nature délicate et, bien qu'il ne vise pas à changer les croyances personnelles, il peut servir de guide pour l'instauration d'un milieu de travail équitable et respectueux.



ROHINI ANAND, PhD
Vice-Présidente et Responsable Mondiale de la Diversité

À tous les collaborateurs et collaboratrices de Sodexo.

Plusieurs raisons peuvent vous amener à lire ce guide de conversation LGBT.

Vous cherchez peut-être une façon d'aborder avec les membres de votre équipe ce que vivent les personnes LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres) au travail et d'en comprendre les enjeux.

Vous voulez peut-être en savoir un peu plus sur la thématique et/ou trouver des façons d'améliorer les interactions avec vos clients, vos consommateurs et vos différents interlocuteurs afin de leur offrir un meilleur service.

Quelle que soit la raison qui vous a amené à lire ce guide, nous sommes heureux que vous ayez décidé de le faire.

Les pages qui suivent contiennent des outils et de l'information, des idées, des points de vue, et même quelques réponses aux questions qui se posent souvent lorsqu'on cherche à créer une culture inclusive pour les personnes LGBT dans le milieu de travail.

Nous espérons que ce guide vous aidera à échanger en tant que collaborateur ouvert et favorable à l'inclusion des personnes LGBT dans votre milieu de travail. Par votre engagement, vous contribuez à la création d'une culture de Diversité et vous aiderez tous les employés à développer leur plein potentiel.

Merci,

Rohini Anand
Vice-présidente et Responsable Mondiale de la Diversité

VOUS NE SAVEZ PAS PAR OÙ COMMENCER ?

Prenez connaissance des ressources et des outils contenus dans le guide, vous pourrez ensuite choisir l'information que vous voudrez utiliser.

Si vous cherchez une information précise – par exemple, la bonne terminologie à utiliser lorsque vous parlez de la communauté LGBT – vous pouvez aller directement à la section qui traite de ce sujet. Vous voulez en savoir un peu plus de façon générale, commencez par le début. Vous ne savez pas comment réagir dans une situation donnée, allez directement à la section : « Comment en parler ? ».

Chaque section du guide fournit de l'information importante que vous pouvez utiliser concrètement.

Si vous avez une question précise de nature juridique ou touchant les Ressources Humaines, nous vous invitons à contacter votre représentant RH.



COMMENT LES PERSONNES LGBT ET LEURS ALLIES S'INTEGRENT A LA STRATEGIE DE DIVERSITE ET D'INCLUSION DE SODEXO ?

« Parce qu'elle est une composante invisible de la Diversité, l'orientation sexuelle peut être un aspect souvent négligé de l'identité d'une personne sur le lieu de travail. Mais, pour que les femmes et les hommes de Sodexo puissent s'épanouir pleinement et contribuer durablement au développement de l'entreprise, ils doivent avoir la possibilité d'agir en étant eux-mêmes dans leur environnement professionnel, indépendamment de leur identité de genre et de leur orientation sexuelle. À l'œuvre pour fournir des services qui améliorent la qualité de vie, Sodexo doit également instaurer un climat qui permet à tous ses clients et consommateurs de se sentir totalement respectés pour qui ils sont.

Il ne s'agit pas de changer les croyances, mais de s'assurer que nous créons un environnement de travail où chacun a la possibilité de contribuer pleinement et efficacement au développement de l'entreprise, indépendamment de son identité propre. »



Michel Landel
Directeur Général du Groupe

On estime que
6 à 10 %
de la population
s'identifie comme gay
ou lesbienne

Sur le marché mondial,
cela pourrait
représenter entre
4 et 7,5 millions de
consommateurs
qui s'identifient à la
communauté LGBT

Chez Sodexo France,
cela signifie qu'entre
2200 et 3700
employés
s'identifieraient comme
membres de la
communauté LGBT

LEXIQUE



Au travail, les individus ont souvent des difficultés à trouver les mots justes lorsqu'ils parlent des enjeux liés aux personnes LGBT. Nous fournissons dans ce guide une définition de quelques termes fréquemment utilisés.

N'oubliez pas comme dans d'autres domaines, les mots utilisés et leur signification évoluent sans cesse. N'hésitez pas à poser des questions au sujet d'un nouveau terme ou d'un mot dont le sens est différent de ce que vous pensiez.

Enfin, pour comprendre pourquoi une personne utilise un mot précis, posez-lui la question ! C'est une belle façon de lancer un dialogue.

B comme Bisexuel (ou Bi)

Personne qui éprouve une attirance émotionnelle, amoureuse, sexuelle et relationnelle tant pour les hommes que pour les femmes.

C comme Coming out

Processus par lequel une personne reconnaît et accepte son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Il est important de savoir que tout le monde n'assume pas sa différence au même niveau ou de la même façon et de respecter le choix de chacun.

D comme Diversité

Réalité à un moment donné qui exprime les points communs et les différences visibles et invisibles des individus au sein de Sodexo.

D comme Discrimination

L'article L 122-45 du Code du travail énonce qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, de promotion, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise sur la base de 20 critères. Chez Sodexo, l'orientation sexuelle et l'identité/expression de genre sont incluses dans notre politique sur la non-discrimination.

G comme Gay

Terme utilisé pour décrire un homme ou une femme qui éprouve une attirance émotionnelle, amoureuse, sexuelle et relationnelle pour des membres du même sexe.

H comme Hétéroallié

Quelqu'un qui défend l'équité et l'Inclusion pour tous et agit concrètement en ce sens, signifiant « alliés » - hétérosexuels qui appuient les personnes LGBT.

H comme Hétérosexuel

Fait référence à une personne qui éprouve une

attirance sexuelle pour une personne du sexe opposé.

H comme Homosexuel

Fait référence à l'attirance sexuelle d'un individu envers des personnes de même sexe.

I comme Identité de genre

Sentiment profond d'être un homme ou une femme (un garçon ou une fille). Dans le cas des transgenres, le sexe biologique et l'identité de genre ne correspondent pas. (Voir aussi « Transgenre »). L'idée qu'une personne se fait de son genre et sa conviction profonde à cet égard.

I comme Inclusion (ou inclusif)

Le fait d'inclure ou d'être inclus ; milieu qui est ouvert aux différences individuelles; milieu de travail où chaque personne est valorisée, accueillie et traitée avec respect dans toutes les dimensions de la Diversité.

L comme Lesbienne

Femme qui éprouve une attirance émotionnelle, amoureuse, sexuelle ou relationnelle pour d'autres femmes.

L comme LGBT

Acronyme signifiant « lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres » qui désigne ces personnes collectivement.

M comme Mariage/PACS

Reconnaissance civile ou juridique d'une relation entre deux personnes qui leur confère les droits et responsabilités prévues par la loi. Ce terme s'applique aux couples hétérosexuels et aux partenaires de même sexe.

O comme Orientation sexuelle

Attraction émotionnelle, amoureuse, sexuelle et relationnelle durable pour une autre personne; il peut s'agir d'une orientation homosexuelle, hétérosexuelle ou bisexuelle.

interventions médicales (p. ex., hormones et/ou chirurgies).

O comme Out

Mot anglais utilisé pour décrire les personnes se déclarant comme lesbiennes, gays, bi, transgenres ou alliées hétérosexuelles dans leur vie publique et/ou professionnelle. Certaines personnes sont « out » dans toutes les sphères de leur vie, d'autres pas. Si vous ne savez pas dans quelle mesure une personne s'affirme ouvertement, vous pouvez lui poser la question !

S comme Sexisme

Stéréotype préjudiciable ou discrimination sur la base du sexe d'une personne.

T comme Transgenre

Terme qui décrit l'identité de genre d'une personne, qui ne correspond pas nécessairement à son sexe biologique. Souvent considéré comme un terme générique qui englobe diverses identités, comme « de féminine à masculine », « de masculine à féminine » et intergenre. Les personnes transgenres peuvent choisir de modifier leur corps au moyen d'hormones ou d'une chirurgie.

T comme en Transition

Terme utilisé pour définir l'état des personnes qui sont en cours de modification de leur corps par des interventions médicales (p. ex., hormones et/ou chirurgies) pour passer d'un genre vers un autre.

T comme Transsexuel.le (adj.)

Terme utilisé à l'origine dans les domaines de la médecine et de la psychologie. Ce terme est encore celui que préfèrent certaines personnes qui ont modifié de façon permanente – ou veulent modifier – leur corps par des

COMMENT EN PARLER ?



Le dialogue quotidien entre collègues de travail est un levier important qui permet aux collaborateurs LGBT de se sentir inclus et soutenus. Cependant, pour être de vrais agents de changement au travail, il faut savoir comment aborder ces sujets.

Dans cette section, nous avons pris des sujets de conversation courants autour de la thématique LGBT et vous proposons des pistes de réponse. N'oubliez pas que chaque conversation est différente, selon votre niveau de confort et celui de vos interlocuteurs. Voici quelques conseils qui vous aideront à amorcer le dialogue.

Pourquoi parle-t-on de ça au travail ?

Un membre de mon équipe me demande pourquoi il faut parler de l'orientation sexuelle au travail. Je me considère comme un hétérallié. Mais cette personne cherche des réponses quant à son questionnement en situation de travail. Comment puis-je aborder le sujet ?

Que penser : Voilà une excellente occasion d'expliquer pourquoi la Diversité et l'Inclusion sont une bonne chose pour l'entreprise.

Que dire : « Les personnes qui ne se

sentent pas incluses ne s'engagent pas pleinement au travail. Pour que nos clients soient satisfaits du service que l'on rend, il est très important que chacun se sente bien au sein de l'équipe. »



Pour que nos collaborateurs soient engagés, il faut qu'ils soient « bien dans leurs baskets ». C'est ici que vous pouvez intervenir. Si vous avez un exemple concret où la parole a été libératrice et a créé un environnement plus serein et un meilleur engagement de l'équipe, n'hésitez pas à le mentionner.

Que dire : « De nombreuses études montrent qu'une politique inclusive a une

incidence positive sur le recrutement et la rétention des talents. »



Les candidats LGBT — et hétéralliés — s'informent sur les politiques et pratiques en matière de Diversité des entreprises avant de postuler. La rétention des talents est un enjeu stratégique pour les entreprises aujourd'hui.

Que dire : « Les clients potentiels s'informent de plus en plus sur les politiques de Diversité de leurs fournisseurs. Avoir une politique LGBT peut être un levier de différenciation en démarche commerciale

(conquête, fidélisation, etc.). C'est aussi une façon de montrer que Sodexo œuvre pour la qualité de vie de ses collaborateurs et également de ses clients. »



En fournissant des exemples d'appel d'offre, vous contribuez à faire bouger les lignes.

Un membre de l'équipe vient de faire son coming out

Un membre de mon équipe vient me voir pour m'annoncer son coming out ! Je ne sais pas vraiment quoi dire ou faire. Comment puis-je lui exprimer mon soutien ?

Que penser : Cette personne me fait vraiment confiance.

Questions à poser : « Est-ce qu'il y a une raison particulière pour laquelle tu as décidé de m'en parler ? »

Que dire : « Merci de m'en avoir parlé. Je suis content que tu te sentes à l'aise de me le dire. »



Cela pourrait expliquer pourquoi la personne s'est confiée à vous. Par contre, elle pourrait tenter de vous parler d'un problème particulier qu'elle a eu. Cette question facilitera le dialogue

Questions à poser : « Maintenant que je suis au courant, comment souhaites-tu que je traite cette information ? Est-ce que d'autres

personnes sont au courant ?
Te considères-tu « out » au travail ? »



Le coming out est un processus complexe. Certaines personnes le disent à tout leur entourage, d'autres à quelques personnes seulement. Vous devez comprendre la situation de la personne pour respecter ses limites et sa vie privée. Vous devez toujours traiter l'information qu'on vous communique de façon confidentielle.

Quelqu'un a fait un commentaire sur l'homosexualité et je me demande ce que les autres en pensent

Je mange avec mes collègues et quelqu'un fait une blague déplacée sur un personnage gay d'une émission de télé. Je ne sais pas si un membre de mon équipe est gay, mais je pense que cela peut créer un malaise si c'est le cas.

Que penser : Cette personne ne doit pas être consciente du fait qu'on pourrait trouver son commentaire offensant. Est-ce que c'est le bon moment et le bon endroit pour avoir cette conversation ? Il faut toujours donner le bénéfice du doute – les gens ne sont pas toujours conscients de l'effet que leurs paroles peuvent avoir sur d'autres personnes.

Que dire : « Ce genre de blague/commentaire peut facilement être mal interprété. En fait, ça me choque. J'aimerais que tu t'abstiennes de faire ce genre de commentaire à l'avenir. »

Questions à poser : « Est-ce que cette blague/ce commentaire reflète le point de vue de Sodexo quant à la façon de traiter les personnes ? »



N'oubliez pas qu'au travail, vous devez vous assurer que les gens adoptent un comportement conforme à la mission et aux valeurs de Sodexo. La conversation doit porter sur les comportements, pas sur les convictions personnelles. Ce genre de question donne le ton à la conversation

Que dire : « Je te dis ça parce que je ne veux pas qu'on pense que tu es le genre de personne chez Sodexo qui dit des choses offensantes. Je veux aussi que d'autres personnes ne se sentent pas exclues ou dévalorisées. »

personne et non seulement sur une politique. En faisant comprendre à la personne que vous lui donnez un conseil et non un ordre, vous favorisez la poursuite du dialogue.

Pourquoi ? Vous avez une autre occasion de mettre l'accent sur le bien-être de la

Que dire : « Comment penses-tu que ta blague peut être perçue par une personne gay? »



Souvent, les gens ne réfléchissent pas à l'impact qu'un commentaire peut avoir sur d'autres personnes. En portant cet élément à leur attention, vous pourrez changer les perceptions. C'est aussi une occasion de rappeler que nous devons tous nous assurer que tout le monde soit traité de façon équitable et que c'est pourquoi vous intervenez.

Que dire : « J'aimerais t'expliquer pourquoi ce sujet m'interpelle personnellement ... »



Si le sujet vous touche personnellement (par exemple, vous êtes un hétéroallié, un membre de votre famille est une personne LGBT, vous êtes une personne LGBT), le fait d'en parler met l'accent sur l'aspect humain de la situation plutôt que sur les « règles ».

sodexo
SERVICES DE QUALITÉ DE VIE



« En entreprise, aborder le sujet des origines ethniques engendre souvent des réticences »

Les stéréotypes sur les origines - Comprendre et agir dans l'entreprise - Guide pratique édité par IMS-Entreprendre pour la Cité

Les histoires de personnes LGBT me mettent mal à l'aise

Mon équipe participe à une information sur la Diversité et l'Inclusion et à la fin, une de mes collègues dit qu'elle a apprécié la formation au global, mais que le contenu relatif aux personnes LGBT l'a mise mal à l'aise. Que dois-je lui dire ?

Que penser : Cette personne éprouve un malaise et sent qu'elle peut me faire confiance. Comment puis-je à la fois lui témoigner mon empathie tout en soutenant les employés LGBT et l'engagement d'Inclusion de Sodexo ?

Que dire : « Je peux comprendre que ce sujet soit délicat pour toi ».



En faisant remarquer que la personne n'est pas seule à éprouver ce sentiment, on évite de l'isoler. C'est aussi une façon de montrer que vous ne portez pas de jugement sur sa perception.

Que dire : « Qu'est-ce qui te rend si mal à l'aise ? »



Il faut clarifier. Plus vous en saurez sur l'origine du malaise, mieux vous serez en mesure d'intervenir efficacement.

Que dire : « Tu peux être mal à l'aise, mais peut-être que si tu en apprenais un peu sur les thématiques LGBT, tu serais plus à l'aise. En attendant, il est important d'aborder un comportement respectueux au travail. »



Certaines personnes ne sont pas prêtes à modifier leur comportement et à accepter la différence du jour au lendemain. Ce genre d'intervention aide à maintenir un dialogue ouvert et, surtout, vous permet d'exprimer vos attentes quant au comportement de la personne.

Que dire : « Tu sais que tu peux venir me voir pour en discuter et je reste à ta disposition si tu veux à nouveau aborder le sujet. »



Cela n'a sûrement pas été facile pour cette personne d'aborder le sujet et on doit prendre en compte le fait qu'elle ait eu le courage de le faire. C'est aussi une autre occasion de lui faire savoir que vous êtes ouvert à la discussion.

Que dire : « Est-ce que je peux faire quelque chose pour t'aider à être plus à l'aise avec ce sujet ? Sodexo offre des ressources qui permettent de comprendre un peu mieux. Aimerais-tu que je te fournisse certains de ces outils ? »



Vous avez la responsabilité d'informer les employés des ressources disponibles. Profitez de l'occasion. Vous devez offrir les outils et agir personnellement et de manière proactive. La conversation a probablement été difficile pour la personne et il convient de la remercier d'avoir abordé le sujet.

La religion et les collègues LGBT

Comment réagir si un collaborateur évoque sa religion pour justifier son malaise avec les sujets LGBT ?

Que penser : La religion est un sujet très important pour certaines personnes. Je dois respecter les croyances de ce collaborateur tout en faisant comprendre que les salariés LGBT doivent être traités de façon équitable.

Que dire : « Merci de m'en avoir parlé. Parfois, les croyances religieuses peuvent être en contradiction avec les principes

d'Inclusion de Sodexo. Tu n'as pas à renier ta religion. Tu peux conserver tes valeurs, mais Sodexo te demande d'agir de façon respectueuse et professionnelle. Nous devons tous être respectueux les uns envers les autres ; il ne s'agit pas ici de modifier nos convictions ou de tenter de les imposer aux autres ».



Profitez de l'occasion pour dire que la religion est aussi un élément de Diversité et que vous comprenez le point de vue du collaborateur.

Que dire : « Qu'est-ce qui est le plus difficile à accepter pour toi ? »



Assurez-vous de bien comprendre pourquoi la personne perçoit une contradiction. Y a-t-il un incident en particulier qui a déclenché cette conversation ? Plus vous en saurez, mieux vous pourrez intervenir. C'est aussi une façon de montrer que vous vous intéressez réellement à ce que la personne vit et ressent.

Que dire : « Merci encore de m'en avoir parlé. Tu es un membre à part entière de l'équipe. N'hésite pas à venir me voir si je peux faire quoi que ce soit. »



Souvent, les gens craignent qu'on ait une moins bonne opinion d'eux s'ils expriment une réticence ou une opposition. Vous devez préciser que c'est simplement une question de divergences d'idées et que ça n'a pas d'impact sur l'opinion que vous pouvez avoir de lui.

Mon client a pris connaissance de nos politiques et de nos principes relatifs aux collaborateurs LGBT et il est mécontent

« Je travaille chez un client réfractaire à l'Inclusion des personnes LGBT. Après avoir visité le site Web de Sodexo, il n'approuve pas notre position concernant les « droits des homosexuels ». Que dois-je faire si un client s'oppose aux mesures prises par Sodexo pour inclure les salariés LGBT ? »

Que penser : Je dois être sensible au point de vue du client, mais défendre nos collaborateurs.

Que dire : « Je comprends que certains clients ne partagent pas notre vision quant à la façon d'inclure les collaborateurs issus de la Diversité. Chez Sodexo, nous avons une politique

engagée sur l'Inclusion de toutes les diversités. Cela peut être difficile à comprendre pour certains clients, mais nous avons établi que c'était la meilleure façon de nous assurer de répondre à leurs besoins. L'Inclusion participe à l'engagement de nos collaborateurs et donc à un meilleur service rendu. »



Il ne s'agit pas seulement des personnes LGBT, mais bien de toutes les diversités. Si vous avez besoin de conseils, n'hésitez pas à contacter l'équipe Diversité.

Un membre de mon équipe est une personne LGBT et se sent discriminé

« Un salarié LGBT m'informe qu'il a l'impression que les membres de l'équipe ne sont pas toujours respectueux à son égard en raison de son orientation sexuelle. Je sais que les opinions divergent à ce sujet et je veux m'assurer que chacun se sente respecté.

Comment puis-je sensibiliser mon équipe aux questions relatives aux personnes LGBT de manière la plus pertinente possible ? »

Que penser : Mon travail consiste à comprendre la situation et à proposer un plan d'action.

Que dire : « Quels sont précisément les propos ou les gestes qui te font penser qu'on te manque de respect ? »



Il est important de savoir exactement ce qui a mené à ce sentiment. Certaines difficultés sont dues à une incompréhension ou un manque de connaissance de certains mots ou comportements. Dans d'autres cas, il faut une intervention immédiate. Assurez-vous d'avoir une description claire de la situation et d'écouter toutes les parties avant d'aller plus loin.

Que penser : Est-ce que je réagis à un problème précis que j'ai observé (par exemple, des gens qui se disent mal à l'aise lorsqu'on parle du sujet) ? Ai-je tous les éléments en mains me permettant d'agir (réunion d'équipe, sensibilisation Diversité, entretien RH...) ? Clarifiez vos objectifs. L'Inclusion de tous fait partie de mes responsabilités et je me dois de trouver une issue favorable



L'issue de la situation dépendra de la décision que vous prendrez (réunion d'équipe, sensibilisation Diversité, entretien RH...). L'idéal est de parler de Diversité et d'Inclusion au sens large.

N'hésitez pas à rappeler l'engagement de la Direction et à donner des exemples personnels si vous en avez. L'équipe Diversité et Inclusion ou un membre du réseau Pride peut vous accompagner sur une sensibilisation vous en ressentiez le besoin.

Une collègue dit qu'elle n'est pas à l'aise de travailler avec une personne LGBT

Que penser : Je me dois de l'écouter tout en lui faisant comprendre qu'on ne choisit pas ses collègues. Les collaborateurs issus de la Diversité et notamment les personnes LGBT font partie de notre équipe. Nous nous devons de

créer un environnement inclusif.

Que dire : « Qu'est-ce qui te rend mal à l'aise ? »



Il peut y avoir plusieurs raisons au malaise de la salariée. Peut-être qu'elle a des préjugés défavorables à leur égard. Ou bien a-t-elle été témoin d'une situation qui a créé le malaise. Plus vous aurez d'information et plus il vous sera aisé d'agir.

Si la réponse que vous obtenez va plutôt dans le sens de « Je ne connais pas de personnes LGBT dans mon entourage. Je ne suis pas à l'aise... »

Que dire : « Tu sais que nous œuvrons pour que chacun se sente bien au travail. Nous acceptons toutes les diversités, de genres, culturelles et sociales, de handicaps, de générations et d'orientation sexuelle. Nous sommes libres de nos opinions mais devons tous faire preuve de respect envers les différents interlocuteurs. »



Il est important de ne pas minimiser les sentiments de la personne, même si vous n'êtes pas d'accord avec ses raisons. Cela vous permettra d'aborder l'autre élément de la discussion, c'est-à-dire la nécessité de s'assurer que tout le monde soit à l'aise, respecté et engagé au travail.

Vous pourriez dire : « En quoi puis-je t'aider à être plus à l'aise ? »



Il est fort probable que la personne ait déjà une solution à proposer. Avant de déterminer les prochaines étapes, vous devez savoir ce que la personne propose (et déterminer si c'est raisonnable ou réaliste). Et si ce n'est pas le cas, proposez les bases d'un dialogue pour favoriser le travail collaboratif

Un collègue dit qu'il n'est pas à l'aise de travailler avec un collaborateur transgenre

Que faire lorsqu'un collaborateur se dit mal à l'aise de travailler avec un collègue qui s'identifie comme transgenre ?

Que dire : Comme l'orientation sexuelle, l'identité de genre n'est pas un choix. Il est donc important de continuer de promouvoir un milieu de travail rassurant et inclusif pour tous les collaborateurs.

Dîtes-vous : Je comprends que ce changement puisse être difficile à cause de la nouveauté ou de l'inconnu, et nous devons absolument tous travailler de façon harmonieuse. Cette personne est un membre à part entière de notre équipe.

Que dire : Qu'est-ce qui te rend mal à l'aise ?

Si la raison fournie a trait au fait qu'une personne a changé son nom et s'identifie à un autre genre

Que dire : Il faudra peut-être un peu de temps pour s'habituer au nouveau nom et au nouveau genre de cette personne. Il est toutefois important de faire un effort en signe de respect pour sa nouvelle identité. Je

m'attends à ce que tu témoignes à cette personne le même respect qu'aux autres membres de l'équipe.



Vous avez l'occasion d'insister sur le fait que nous voulons que tout le monde soit traité de façon respectueuse au travail. Vous devez être un modèle d'Inclusion et mettre l'accent sur le travail d'équipe et le respect.

Si la raison est liée à l'utilisation du même vestiaire qu'une personne transgenre

Que dire : Peux-tu me dire pourquoi tu as une réticence à l'idée d'utiliser le même vestiaire que cette personne ?



Légalement, les collaborateurs peuvent utiliser les vestiaires qui correspondent à leur identité de genre. Cela s'applique tant aux employés en transition vers un nouveau genre qu'aux transgenres.

Les questions et conversations possibles sont très nombreuses. Nous avons répertorié quelques-unes des plus fréquentes.

Si vous souhaitez de plus amples informations n'hésitez pas à solliciter votre manager, un représentant RH, un membre de l'équipe D&I ou du réseau Pride.

Vous pouvez également consulter d'autres guides notamment ceux de l'[IMS](#) et du [MEDEF](#)

RESSOURCES OFFERTES PAR SODEXO

Vous avez maintenant de meilleures connaissances, vous savez comment aborder les sujets et vous en savez un peu plus.

Vous pouvez maintenant entrer en contact avec d'autres employés de Sodexo qui croient en l'Inclusion pour tous au travail et découvrir les programmes relatifs aux personnes LGBT offerts par Sodexo.

Sodexo Pride

Sodexo Pride est un réseau mondial de collaborateurs LGBT ou non, créé en 2013 et qui s'attache à créer un milieu de travail rassurant et inclusif pour nos collaborateurs, nos clients et nos consommateurs partout dans le monde.

Vision

Sodexo Pride veut être un **catalyseur de changement pour les collaborateurs LGBT** et les hétéraliés en facilitant la sensibilisation en favorisant l'acceptation, la reconnaissance, et le respect de nos collaborateurs. Ainsi, nous pourrons tous être nous-mêmes au travail et Sodexo pourra réellement améliorer la qualité de vie de nos collaborateurs et celle de nos clients et consommateurs.

Mission

Sodexo Pride a pour mission de **mieux faire connaître les groupes non visibles qui forment la Diversité de Sodexo** et de sensibiliser à la thématique LGBT. Pour ce faire, Sodexo Pride créé des réseaux partout dans le monde et s'assure de leur visibilité.

En 2015, on trouve des groupes Sodexo Pride dans les pays suivants :

Autriche,	Royaume-Uni,	Pays-Bas,
Suisse,	France,	Allemagne,
Canada,	États-Unis,	Irlande.

Sodexo Pride France

Que vous soyez membre de la communauté LGBT, hétérallié ou si vous n'aimez pas les étiquettes, rejoignez PRIDE France.

Créé en Juillet 2014, **Personne Respectant les Individualités, la Diversité et l'Égalité (PRIDE)** s'attache à faire en sorte que chaque personne soit traitée avec dignité et respect. Le groupe a pour mission de promouvoir un milieu de travail inclusif pour toute personne LGBT et hétéralliés en misant sur l'engagement des collaborateurs, la communication et la sensibilisation.



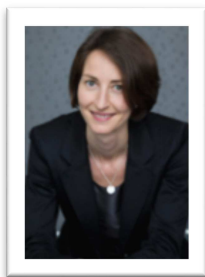
Pour faire rayonner son engagement à l'égard de la Diversité, PRIDE travaille en partenariat avec les organisations suivantes:

- L'autre Cercle
- Le Club des Signataires de la Charte: IBM, Randstad, Casino, Alcatel Lucent, Orange
- FACE
- IMS Entreprendre pour la Cité

Notre collaboration avec ces organisations élargit également nos connaissances et permet le partage de bonnes pratiques avec d'autres entreprises engagées dans cette thématique.

Mot des sponsors de PRIDE France

Bénédicte Lepere, DRH Avantages et Récompenses



« Se sentir libre d'être soi-même au quotidien au sein de l'entreprise doit devenir une réalité.

A travers mon engagement au sein du réseau Pride, je souhaite contribuer à créer les conditions nécessaires au sein de Sodexo pour que chacun d'entre nous puisse avoir cette liberté.

Pouvoir être soi-même, c'est s'épanouir pleinement, donner le meilleur et contribuer au succès de l'entreprise ».

Willy Gautier, Directeur Général Santé Médico-Social Région France



« Mon objectif est que chacune et chacun se sente inclus, ce qui signifie : en sécurité, respecté, reconnu et valorisé.

Je suis convaincu que l'engagement des équipes est le premier facteur de performance chez Sodexo et en étant sponsor de PRIDE France, je souhaite aussi réaffirmer mon engagement pour l'inclusion de toutes et tous. »

Formation Direction de l'Emploi

Cet atelier aide les recruteurs à lever les barrières issues des stéréotypes afin de favoriser l'Inclusion de toutes les individualités.

Manager la Diversité et l'Inclusion

Cet atelier aide les managers à créer un environnement où tous les employés peuvent développer leur plein potentiel. Ce programme met en avant nos politiques Diversité et Inclusion sous la forme d'un atelier d'apprentissage interactif incluant entre autres les enjeux des personnes LGBT au travail.

Pour en savoir plus sur PRIDE, visitez notre page [Sodexo_Net](#).



Des questions ?

Vous pouvez contacter :

sodexo.pridefrance@sodexo.com

