



Le Matin
1001 Lausanne
021/ 349 49 49
www.lematin.ch

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse journ./hebd.
Tirage: 40'979
Parution: 6x/semaine

Page: 11
Surface: 57'801 mm²

Ordre: 1094772
N° de thème: 377.116

Référence: 65364160
Coupage Page: 1/2

Getty Images, Jessica Ha

L'Université de Genève proposera dès la rentrée une formation continue en «management de la diversité» pour cadres et RH d'entreprises.



39%

des femmes homosexuelles ont fait leur coming out au travail, contre 48,5% des hommes.

1/5

La proportion de personnes transgenres au chômage, soit cinq fois plus que la moyenne suisse.

51%

des jeunes LGBT (16-34 ans) ont déjà subi des stigmatisations verbales au travail.

LE COMING OUT FAIT ENCORE PEUR

DIVERSITÉ Alors que près de six personnes LGBT sur dix n'évoquent pas ouvertement leur orientation sexuelle au travail, des séminaires de sensibilisation en entreprise voient le jour.



Voilà plus de 20 ans que les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) de Suisse font entendre leur voix chaque année dans la rue. Mais au bureau, c'est une autre affaire. État des lieux, à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie.

Carine Landolt, membre fondatrice de la plate-forme. Cela signifie un personnel plus fidèle, et moins d'absentéisme.» Sans oublier que les personnes LGBT ne sont pas les seules victimes du tabou autour de l'orientation sexuelle, qui rend également mal à l'aise leurs collègues.

Stigmatisation et mise à l'écart

Selon une étude de l'Université de Genève (UNIGE), la majorité des gays gardent le secret sur leur identité sexuelle sur leur lieu de travail ou ne la dévoilent qu'à quelques collègues. Car malgré l'évolution positive, l'homophobie reste toujours bien présente en Suisse, sans distinctions régionales. «Nous avons constaté que le risque de subir des discriminations est majoré pour les employés au bas de la hiérarchie et ceux récemment arrivés dans l'entreprise», explique Lorena Parini. L'auteure de la recherche s'est aussi penchée sur les différents types de discrimination. La stigmatisation verbale (blagues, stéréotypes) au travail affecte en majorité les jeunes personnes LGBT, tandis que ceux âgés de 55 ans et plus se disent surtout victimes de mises à l'écart.

Pour rendre les entreprises plus attentives à ce problème, l'UNIGE proposera dès la rentrée une formation continue à leur attention, en coordination avec la Fédération genevoise des associations LGBT. Des cours destinés aux responsables des ressources humaines et aux cadres, c'est aussi le créneau sur lequel s'est lancée la plate-forme Pride@Work Suisse romande depuis avril.

Et la demande est là. «Il ne faut pas oublier que les entreprises ont un intérêt financier à ce que les collaborateurs LGBT soient à l'aise sur leur lieu de travail, relève

Autocollants arc-en-ciel

Alors, que faire pour faciliter la vie des employés LGBT? Mettre en place une charte de la diversité, signée par tous les nouveaux employés en même temps que leur contrat, serait déjà un bon moyen pour l'entreprise de se positionner. Et pour aider un collègue à faire son coming out, Carine Landolt partage des pistes: «Se montrer bienveillant de manière générale, afficher son ouverture à la communauté LGBT, en laissant par exemple des autocollants arc-en-ciel sur son bureau, mais aussi oser le dialogue et les questions, quitte à s'excuser si l'on a la sensation d'avoir blessé son interlocuteur.»

● ALEXANDRA BRUTSCH

alexandra.brutsch@lematin.ch



Des employés LGBT à l'aise dans leur travail, c'est aussi moins d'absentéisme»

Carine Landolt, membre fondatrice de Pride@Work Suisse romande