

Guide de conversation

TOUS ENSEMBLE POUR UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PLUS INCLUSIF AVEC LES LGBT+



**SOCIÉTÉ
GÉNÉRALE**

EDITO



Parce que lutter contre toute forme de discrimination est une question d'égalité, de respect mais aussi de performance, Société Générale défend au quotidien les valeurs de diversité et d'inclusion au travail. Cela veut dire, tout simplement, la volonté de faire vivre nos différences et de garantir un environnement de travail dans lequel chacune et chacun puisse se sentir libre d'être lui-même, sans se dissimuler ou se conformer.

Pour y parvenir, nous mettons en œuvre concrètement, et dans tous les aspects de la vie professionnelle, les principes directeurs de l'ONU pour la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT+ dans le monde du travail. Il me semble d'ailleurs important de rappeler qu'en France, la discrimination constitue un délit.

De l'entretien d'embauche, aux promotions, en passant par nos principes de management, nous veillons à ce que chacune et chacun puisse se sentir écouté(e) et valorisé(e), indépendamment de son orientation sexuelle ou de son identité de genre*.

Aux côtés de Pride & Allies, qui réunit nos collaborateurs dans différents pays, le Groupe défend et applique une culture d'entreprise visant à promouvoir l'inclusion et l'égalité des droits des salariés LGBT+*.

Au travers de cette brochure, nous présentons les bonnes pratiques à appliquer, notamment grâce à des exemples de situations concrètes, pour bien aborder le sujet LGBT+ avec vos équipes, vos collègues, vos managers et vos clients. Tous ensemble, agissons pour un environnement de travail plus inclusif. Je compte sur vous !

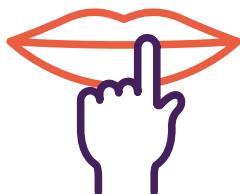


Diony Lebot
Directrice générale déléguée

*Identité de genre : Genre auquel une personne s'identifie.

*LGBT+ : Acronyme signifiant Lesbiennes, Gay, Bi, Trans et « + » pour tous les autres (intersexuels, queers, asexuels, pansexuels...).

CHIFFRES CLÉS*



77%

des personnes LGBT+ en couple évitent de parler de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre au travail.

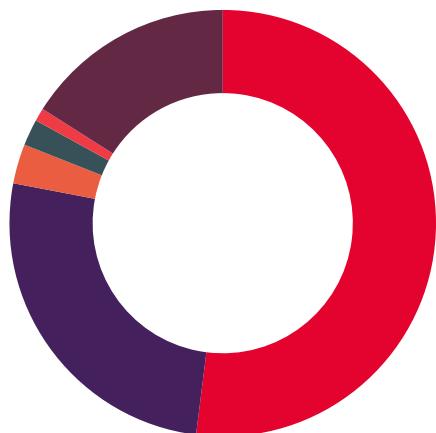
1992

Date à laquelle l'homosexualité n'a plus été reconnue comme une maladie mentale par l'Organisation Mondiale de la Santé.

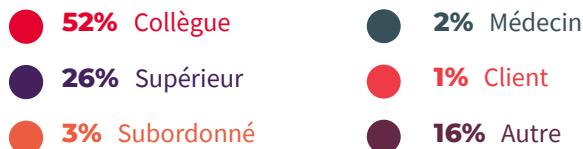


88%

des salarié(e)s homosexuel(le)s ont été confronté(e)s à des remarques homophobes au cours de leur carrière.



ORIGINE DES AGRESSIONS ENVERS LES PERSONNES LGBT+ AU TRAVAIL



CHIFFRES CLÉS



**1 À 2
MILLIONS**

de salarié(e)s **LGBT+**
se cacheraient au travail.



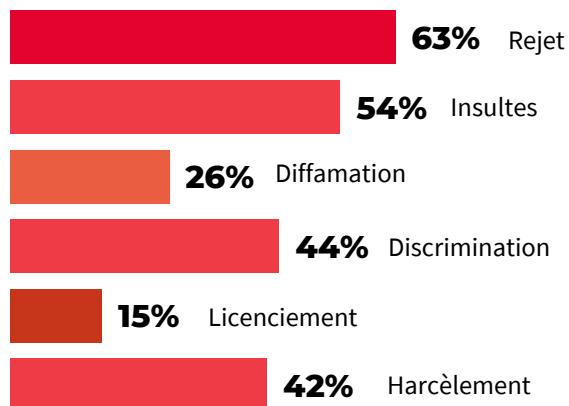
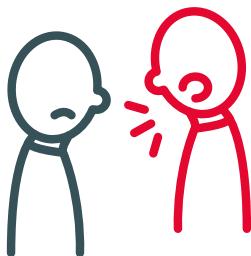
des salarié(e)s interrogé(e)s
pensent qu'il est **difficile
d'aborder sa situation
personnelle** concernant
l'orientation sexuelle en
entreprise.

**1 PERSONNE
LGBT+ SUR 3**

pense qu'être *out* au travail
peut représenter un risque
professionnel.



TYPES D'AGRESSIONS LES
PLUS RÉCURRENTES ENVERS
LES PERSONNES LGBT+



4 SITUATIONS CONCRÈTES POUR SAVOIR COMMENT BIEN EN PARLER



Le sujet LGBT+ n'est pas toujours simple à aborder pour tout le monde selon sa culture, ses origines, son éducation...

Vous trouverez ci-après 4 cas concrets de situations pour vous aider à faciliter la conversation.



1 UN COLLÈGUE OU MEMBRE DE MON ÉQUIPE FAIT DES BLAGUES SUR LES LGBT+

Un collègue ou membre de mon équipe fait parfois des blagues et/ou remarques au sujet des LGBT+. Je ne sais pas si quelqu'un de mon équipe est LGBT+ mais cela pourrait créer un malaise si c'est le cas.

QUE PENSER ?

Mon collègue ou membre de mon équipe n'a peut-être pas conscience que ses propos peuvent être blessants.

QUE DIRE ?

« Je comprends que tes remarques ont pour but de faire rire mais il faut tout de même être vigilant quant aux propos que tu emploies. Ils peuvent blesser certaines personnes. »

« Comment penses-tu que cela pourrait être perçu par une personne LGBT+ ? »

POURQUOI ?

Une personne LGBT+ ou indirectement concernée (dont un membre de sa famille pourrait être LGBT+ par exemple) pourrait se sentir exclue, perdre confiance en elle et se replier sur elle-même. Cela va à l'encontre de la politique Diversité et Inclusion du Groupe car Société Générale est une entreprise inclusive qui favorise un environnement de travail dans lequel les collaborateurs peuvent se sentir bien tels qu'ils sont.

2 UN MEMBRE DE MON ÉQUIPE VIENT DE ME FAIRE PART DE SON COMING OUT

Un membre de mon équipe vient me voir et me fait part de 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.

QUE DIRE ?

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

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

« Maintenant que je suis au courant, comment souhaites-tu que je traite cette information ?
Est-ce que d'autres personnes sont au courant ? »

POURQUOI ?

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.

3 MON CLIENT EST MÉCONTENT DES ENGAGEMENTS GROUPE ENVERS NOS COLLABORATEURS LGBT+.

Je travaille avec un client réfractaire à l'inclusion des personnes LGBT+. Après avoir visité le site Société Générale, il n'approuve pas le positionnement du Groupe. Comment dois-je réagir ?

QUE PENSER ?

Je dois prendre en compte le point de vue du client mais défendre les engagements du Groupe.

QUE DIRE ?

« J'entends que vous ne partagez pas notre engagement sur la diversité et l'inclusion de nos collaborateurs LGBT+. »

« Chez Société Générale, nous nous attachons à ce que nos collaborateurs se sentent bien tels qu'ils sont. Nous faisons de même avec nos clients. Nous sommes convaincus que la diversité est une richesse. »

« Je suis fier(e) de travailler dans un Groupe tolérant, bienveillant, ouvert d'esprit et ancré dans son époque. »

POURQUOI ?

L'engagement envers nos collaborateurs LGBT+ s'inscrit dans notre politique RH Groupe qui favorise l'inclusion de toutes les diversités : croyance, âge, handicap, parentalité, origine ethnique, nationalité, identité sexuelle ou de genre, orientation sexuelle, appartenance à une organisation politique, religieuse, syndicale ou à une minorité, ou toutes autres caractéristiques qui pourraient faire l'objet d'une discrimination.

*Coming out : Diminutif de l'expression coming out of the closet (sortir du placard) est l'annonce volontaire d'une orientation sexuelle ou d'une identité de genre. Le coming out peut se faire à plusieurs étapes de la vie et dans plusieurs milieux : famille, amis, collègues...

4 UN MEMBRE LGBT+ DE MON ÉQUIPE SE SENT DISCRIMINÉ

Un collaborateur LGBT+ m'informe qu'il a l'impression que ses collègues 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.

QUE PENSER ?

Je dois comprendre la situation et proposer de l'aide.

QUE DIRE ?

« Quels sont les éléments factuels qui te font penser qu'on te manque de respect ? »

« Comment souhaites-tu que nous traitions ce sujet ? » (échanger directement avec les personnes concernées, rappeler à l'ensemble de l'équipe la politique Diversité et Inclusion du Groupe, remonter le point si besoin auprès des RH pour mener un entretien préalable afin d'évaluer la situation) »

POURQUOI ?

Société Générale s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination. Chaque collaborateur est invité à :

- contribuer de façon responsable à ce que l'environnement de travail soit respectueux de la dignité de chacun et accueille les différences,
- se comporter avec intégrité, courtoisie et respect envers ses collègues et partenaires,
- adopter une posture d'ouverture dans son travail avec ses collègues et partenaires.

L'entreprise est vigilante au respect de la politique Diversité et Inclusion du Groupe par l'ensemble des collaborateurs, quel que soit le lieu où ils se trouvent.

Le Groupe a mis en place un dispositif de droit d'alerte (disponible sur l'intranet Société Générale) afin que les collaborateurs témoins ou victimes de comportements inappropriés puissent alerter de manière anonyme. En France, la discrimination constitue un délit.



ENGAGEZ-VOUS !



Vous voulez participer activement à l'inclusion de nos collaborateurs LGBT+ ?

Devenez un(e) Allié(e)* et retrouvez-nous sur SBC !

CE QUE NOUS ATTENDONS DE NOS ALLIÉ(E)S

- Prenez le temps de discuter avec vos collègues et vos proches LGBT+. Ils pourront vous faire part de leurs suggestions pour rendre votre environnement de travail plus accueillant envers les LGBT+.
- Demandez-vous comment vous souhaiteriez être traité(e) au travail et posez également cette question à vos collègues.
- Partagez vos propres expériences ou les témoignages de vos proches ou collègues LGBT+ (après avoir obtenu leur accord).

*Allié(e) : Personne qui ne s'identifie pas comme LGBT+ mais qui soutient les droits et l'inclusion de ceux qui s'y identifient.

Pride & Allies

Notre mission

En lien avec les objectifs fixés par l'entreprise sur ses différents métiers et dans le prolongement de son soutien aux standards de conduite des Nations Unies, notre mission est de lutter contre la discrimination envers les personnes LGBT+, d'attirer les talents et de promouvoir un environnement de travail inclusif pour les collaborateurs LGBT+ et leurs alliés en France.

Quel bénéfice ?

La possibilité d'être nous-mêmes au travail aide chacun d'entre nous à exprimer son plein potentiel. C'est non seulement la chose à faire, mais cela profite également à tous.

Rejoignez-nous !

Nous organisons régulièrement des événements pour favoriser le réseautage et le mentoring. Nous collaborons avec des associations et institution dans l'objectif de rendre notre environnement encore plus inclusif.

