

## 3 clés pour lutter contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans le recrutement

Les discriminations sont le plus souvent liées à de fausses représentations que se font les recruteurs des candidats qu'ils rencontrent. Ces représentations erronées, ou stéréotypes, reposent essentiellement sur des idées reçues et non sur des faits objectifs ou vérifiés scientifiquement. La discrimination liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre se produit lorsque les employeurs prennent des décisions d'embauche basées sur des critères (supposés ou avérés) d'orientation ou d'identité sexuelle plutôt que sur les compétences et l'expérience des candidats pour le poste visé. Découvrez 3 clés pour prévenir de telles discriminations dans le recrutement et créer un cadre de travail inclusif, pour tous.

### 1. Mettre en place des politiques anti-discrimination claires, portées par la Direction Générale

La clé de voûte de la [lutte contre les discriminations](#) liées à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans le recrutement est évidemment la déontologie de l'entreprise qui recrute. Celle-ci peut s'exprimer au travers d'une charte de la diversité, d'engagements auprès d'associations, de processus de sélection précis ou encore d'un code de déontologie écrit. Dans tous les cas, une mention des discriminations liées à l'orientation ou l'identité sexuelle doit être explicitement inscrite.

Il est important d'établir des politiques anti-discrimination claires, incluant des mesures pour prévenir la discrimination, des procédures pour signaler les comportements discriminatoires et soulignant les conséquences pour les employés qui enfreignent ces politiques. Il s'agit ici de sensibiliser et de rendre chacun acteur du changement.

S'il est essentiel d'élaborer une vraie [politique en matière de diversité et d'inclusion](#), il faut faire en sorte que l'impulsion vienne d'en haut. La Direction Générale doit porter le projet, intégrer des programmes favorisant la diversité et l'inclusion des personnes LGBT+ et faire comprendre en quoi la lutte contre les discriminations est un enjeu stratégique pour l'entreprise. La Direction devra s'assurer que ces politiques, signe de son engagement, sont communiquées clairement à tous les employés et que des formations sur les questions liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont dispensées pour aider chaque

salarié à comprendre et respecter les règles déontologiques établies. En mettant en place des politiques anti-discrimination claires, les employeurs créent un environnement de travail inclusif pour tous les employés.

De plus des actions de management peuvent être mises en place telles que :

- insérer dans le contrat de travail des personnes en charge de recrutements un paragraphe certifiant leur engagement à travailler en respectant les règles de non-discrimination ;
- valoriser (y compris financièrement, par exemple sous forme de primes liées aux objectifs annuels individuels) les consultant-e-s et managers qui luttent contre les discriminations ;
- sanctionner ces mêmes personnes en cas de manquement avéré à la déontologie et au respect du cadre légal ;
- traduire la déontologie en matière de compensation financière au sein des cabinets de recrutement afin que les consultants ne soient pas pénalisés lorsqu'ils refusent une demande discriminatoire ;
- ne pas favoriser l'existence de climats sexistes et grossiers.

## **2. Former les recruteurs et managers amenés à recruter**

Afin de susciter une prise de conscience et un changement de comportement des collaborateurs, la formation et la sensibilisation sont essentielles. Elles peuvent porter sur différents sujets tels que la discrimination, la diversité, [comment lutter contre les stéréotypes](#) ou encore les enjeux pour l'entreprise d'une politique de non-discrimination ou de diversité.

Pour bien accompagner les personnes en charge de missions de recrutement dans l'entreprise, il est important de pouvoir proposer des éléments spécifiques sur les différents critères de discrimination retenus par la loi, notamment ceux liés à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle. La formation doit viser à comprendre la discrimination, connaître le cadre juridique, [rédiger des offres d'emploi plus inclusives](#) et permettre de mieux appréhender l'entretien candidat et d'argumenter en cas de demande discriminatoire du client (qu'il soit interne ou externe, dans le cas du recours à un cabinet de recrutement par exemple).

La [formation à la non-discrimination](#) permettra à chacun de s'interroger sur ses propres représentations ainsi que sur celles de ses interlocuteurs, de prendre conscience de ses éventuels biais et d'apprendre à s'en défaire.

La sensibilisation des employés à la diversité et à l'inclusion est essentielle pour prévenir la discrimination à l'embauche liée à l'orientation et l'identité sexuelle. Plus globalement, il sera intéressant d'organiser des formations sur la diversité et l'inclusion pour tous les employés, y compris les cadres supérieurs. Encouragez les employés à partager leurs expériences et leurs perspectives pour favoriser une culture de respect et de compréhension mutuelle ! Pour ce faire, la présence d'un.e Responsable Diversité et Inclusion, garant des valeurs de l'entreprise et de la mise en œuvre de ses engagements sur ces sujets, peut s'avérer décisive pour une égalité de traitement réelle dans l'organisation.

### **3. Réviser les outils et les processus de recrutement**

Lors des entretiens d'embauche, il est important d'éviter les questions portant sur la vie privée des candidats, notamment en lien avec l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Ces questions discriminantes, au-delà du tort qu'elles peuvent causer aux personnes rencontrées, peuvent nuire à la réputation de votre entreprise. Le professionnel du recrutement doit avant tout se libérer de ses éventuels biais cognitifs et a priori. Il s'agit toujours d'évaluer l'adéquation réelle du candidat avec le poste et non d'enquêter sur la vie privée ([situation familiale](#) notamment).

Au lieu de cela, concentrez-vous sur les compétences, l'expérience, la formation, les [soft skills utiles pour le poste](#) et la motivation des candidats. Posez des questions objectives et pertinentes pour le poste, et assurez-vous que tous les candidats sont évalués de manière équitable. En évitant les questions sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, vous pouvez créer un cadre de sélection inclusif et respectueux pour tous.

Enfin, en étudiant finement les missions d'un poste et les compétences qui s'y rapportent, la personne en charge du recrutement parviendra à rédiger une offre d'emploi et une grille d'évaluation des compétences permettant de répondre concrètement aux besoins de l'entreprise. Cela implique le refus des fausses représentations et oblige même à leur dépassement. Exit les « je ne veux pas quelqu'un d'extraverti », « je préfère une personne qui ne soit pas efféminée » et autres stéréotypes liés aux populations LGBTQ+. Le profil des candidats rencontrés ne correspondra alors peut-être pas exactement aux représentations que le recruteur aurait pu se faire du « candidat idéal » mais offrira à l'entreprise un vivier de compétences plus large et plus divers. En se défaisant de certains [biais cognitifs](#), on s'ouvre à des talents présentant une meilleure adéquation professionnelle et on profite progressivement d'un collectif plus riche et plus performant.

Chaque demande de recrutement présentant une discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre doit être déboutée. Cette démarche doit s'appliquer avec ténacité et peut aller jusqu'au point de rupture. Un recruteur, en refusant une demande

discriminatoire au motif de l'orientation sexuelle, remplit son obligation dans le respect de la loi et participe à faire évoluer les mentalités.

Mai 2023