

# Inclusion LGBTIQ: comment transformer ses intentions en actions?

**DIVERSITÉ** Le Valais déploie sa stratégie LGBTIQ horizon 2035 pour renforcer l'inclusion. Les spécialistes insistent sur la prévention, la formation continue et des mesures concrètes pour ancrer ces objectifs sur le terrain.

PAR YANNICK BARILLON, JOURNALISTE RP

**C**omment passer des stratégies politiques à une inclusion réellement vécue au quotidien? C'est l'un des enjeux de la stratégie LGBTIQ horizon 2035 portée par le Valais. Pour Aymeric Dallinge, collaborateur spécialisé à l'Office cantonal de l'égalité et de la famille: «l'État montre l'exemple mais nous sommes toutes et tous acteurs de cette stratégie cantonale pour favoriser le vivre ensemble. Il importe d'agir et de savoir réagir face à des situations discriminantes.» Parfois, on ignore par où commencer, rappelle Gabrielle Landry Chappuis. Pour cette spécialiste des questions de diversité, équité, inclusion, la réponse passe par une remise en question des habitudes: «Les personnes, entreprises ou institutions ont souvent de bonnes intentions. Elles mettent en place des outils pour l'inclusion, tels que des politiques institutionnelles ou des déclarations sur leur site internet. Toutefois, concrétiser l'inclusion dans des pratiques concrètes reste plus difficile.» C'est souvent insuffisant pour avoir un impact réel et durable. «La première approche quand on s'intéresse à améliorer la diversité, c'est de regarder avec de nouvelles lunettes ce qui existe déjà. L'un des principaux obstacles reste nos biais cognitifs, on en a tous.»

## Bien observer avant d'agir

Avant de transformer les structures, l'experte insiste sur la compréhension des pratiques existantes et l'empreinte des premières interactions avec autrui. «Quand j'accompagne des entreprises ou des institutions, je lis de manière anthropologique tous les documents existants puis m'interroge: qu'est-ce qu'il man-

## COMMENT CRÉER PLUS DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION?

### 1 OBSERVER

- Quelles sont mes pratiques?
- Identifier mes besoins?
- Qu'est-ce qui me manque?
- Quelles sont mes connaissances?
- Suis-je compétent.e pour agir, signaler?
- Est-ce que j'ose parler, dire?
- Que puis-je améliorer?

### 2 MESURER

- Quelles sont les attentes?
- Questionnaires anonymes
- Enquête de perceptions
- Obtenir des retours d'expérience
- Analyse des données et statistiques

### 3 AGIR

- Améliorer les formulaires/brochures
- Suivre une formation spécifique
- Développer un langage commun inclusif
- Créer des espaces sécurisés
- Désigner une personne de confiance
- Signaler, sanctionner les discriminations

**«IL EST NÉCESSAIRE DE COMPLÉTER LA PRÉVENTION PAR DES MÉCANISMES DE SIGNALEMENT ET DE SANCTIONS EN CAS DE COMPORTEMENTS DISCRIMINATOIRES AVÉRÉS.»**

GABRIELLE LANDRY CHAPPUIS  
SPÉCIALISTE EN DIVERSITÉ,  
ÉQUITÉ ET INCLUSION

que, que peut-on ajouter, enlever ou améliorer?» Cette phase d'analyse permet d'identifier les besoins. Un petit budget peut suffire et c'est parfois plus simple qu'on imagine. Par exemple, faire évoluer la structure d'une réunion, créer un questionnaire anonyme sur l'expérience du personnel ou se pencher sur l'égalité salariale sont des premiers pas concrets.

«Méthodiquement, on commence par l'observation. Puis, on mesure les expériences pour implémenter des actions réfléchies et ciblées.» Toutefois, pour Gabrielle Landry Chappuis, «Tout le monde est concerné. Faire évoluer l'inclusion s'inscrit dans une démarche continue, ce n'est jamais un objectif figé.»

## Sensibiliser, former et sanctionner

La stratégie cantonale LGBTIQ Horizon 2035 vise à renforcer ces actions de sensibilisation, de prévention des discriminations et d'amélioration de l'accueil des personnes LGBTIQ dans les institutions publiques. Pour Gabrielle Landry Chappuis: «Cette stratégie valaisanne pose des valeurs et dit comment faire avec de moyens et des objectifs clairs.» Elle insiste sur la nécessité d'un apprentissage régulier pour suivre l'évolution des enjeux liés aux diversités. Dans ce cadre, Aymeric Dallinge souligne l'im-

portance du concret: «Le but est de produire des effets réels dans la vie quotidienne des personnes concernées pour améliorer leur qualité de vie. Tout cela a été pris en compte par le Canton.» La spécialiste ajoute: «Il est nécessaire de compléter la prévention par des mécanismes de signalement et de sanctions en cas de comportements discriminatoires avérés. Cela peut passer par une approche positive comme du coaching mais aussi un renvoi ou une absence de promotion. Les bénéfices d'une approche inclusive deviennent ainsi tangibles.»

Dans les domaines de la santé, de l'éducation ou des services publics, ces dispositifs s'inscrivent dans une logique plus large de sécurisation et de renforcement du sentiment d'appartenance. «Les micro-agressions ne sont en majorité pas intentionnelles mais ont des impacts énormes sur les personnes touchées. Une communication verbale et non verbale adaptée compte. Cela passe par l'apprentissage, l'erreur aussi, pour créer un langage commun», explique Gabrielle Landry Chappuis. Aymeric Dallinges conclut: «Construire ensemble et progressivement une culture de l'inclusion responsabilise tout le monde, améliore la gestion et la prise en compte de la diversité.» ●

## L'AVIS DE L'EXPERTE

### Employeur inclusif: créer des espaces sécurisés

Fondatrice de H15safespaces, Gabrielle Landry Chappuis a longtemps travaillé sur l'accès à la santé des personnes vulnérables. Elle accompagne aujourd'hui les entreprises et les organisations à faire évoluer leurs pratiques inclusives, notamment par des coachings et des formations continues. Elle précise: «Les études montrent que si on améliore l'inclusion, on diminue les risques psychosociaux et les discriminations. Les employeurs doivent prendre des dispositions claires pour soutenir les personnes et signaler les problèmes.» La sécurité psychologique est un point clé. Chacun doit se sentir à l'aise dans ses interactions avec autrui, que ce soit à l'interne ou dans la relation avec un patient ou un

client. «Offrir une formation spécifique et évolutive pour bien communiquer est un outil efficace s'il est renouvelé chaque année», signale Gabrielle Landry Chappuis. Désigner une personne de confiance ou de référence en entreprise favorise aussi l'inclusion. «Si la personne de confiance est externe, elle aura plus de recul et de neutralité. Les règles du jeu sont posées, la confidentialité et l'impartialité offrent un vrai soutien, une écoute et une possibilité de dire quand on est victime.» Ces espaces de dialogue sécurisés permettent de poser des questions, de s'informer ou de signaler une situation choquante ou qui met mal à l'aise. Enfin, d'autres gestes simples créent un climat de confiance:

«Insérer les pronoms dans la signature d'un mail montre une attitude positive et une ouverture d'esprit que chacun peut facilement adopter», souligne la spécialiste. Mobiliser, assimiler, faire évoluer les pratiques. Cette approche globale, avec de petites initiatives, est un facteur de succès pour plus d'inclusion au sein de l'entreprise. ●



GABRIELLE LANDRY CHAPPUIS  
Spécialiste en diversité,  
équité et inclusion

#### PARTENAIRES

DSSC Service cantonal de la santé publique  
www.ws.ch/sante

Promotion santé Valais  
Gesundheitsförderung Wallis  
www.promotionsantevalais.ch

LIGUE PULMONAIRE VALAISANNE  
LUNGENLIGA WALLIS  
www.liguepulmonaire-vs.ch

#### POUR EN SAVOIR PLUS...



UN PODCAST POUR MIEUX COMPRENDRE ET AGIR POUR SA SANTÉ, À RETROUVER SUR MONPODCAST.CH