

L'inclusivité dans l'espace de travail

Faire évoluer la culture et les locaux pour offrir des expériences de travail plus positives à la communauté LGBTQ+

🕒 Lire 7 minutes

Illustration : Diego Blanco

Pour Melina Sinigos, certaines actions aussi simples qu'aller au travail peuvent induire toute une analyse pour déterminer si elle peut ou non être elle-même, en fonction du lieu, du moment et même des personnes avec lesquelles elle interagit. Responsable mondiale du groupe Steelcase Pride business inclusion, elle connaît parfaitement la réalité à laquelle ses collègues LGBTQ+ et plus largement les membres de cette communauté sont comme elle confrontés. Un groupe en butte à des inégalités ordinaires et variées, du sentiment d'invisibilité à la peur des violences, en passant par l'isolement et l'exclusion.

« Faire partie de ce groupe, c'est vivre en permanence avec l'impression de devoir souffrir en silence, où que l'on soit, confie Melina Sinigos. C'est dur. »

Si elle et son équipe misent sur la culture pour créer des espaces sûrs, Brooks Morelock, directeur design à Gensler New York et membre de la communauté LGBTQ+, aborde lui cette question par le prisme de l'environnement physique.

« Je pense que toute personne appartenant à un groupe caractérisé par une quelconque 'altérité' sait ce que c'est de se sentir exclu », analyse Brooks de son point de vue particulier. Elle sait ce que c'est de ne pas forcément disposer d'un lieu conçu en pensant à elle. Le design équitable implique de réellement prendre en compte mille sortes de modes de vie, de morphologies, d'expressions de genre, d'ethnies, etc.

« Le design équitable implique de réellement prendre en compte mille sortes de modes de vie, de morphologies, d'expressions de genre, d'ethnies, etc. »

BROOKS MORELOCK | Design Director, Gensler New York

Melina et Brooks le savent bien : dans un monde où les membres de la communauté LGBTQ+ peuvent avoir du mal à trouver des espaces sûrs, tant physiquement que socialement, les entreprises ont une carte à jouer en se présentant clairement comme des alliées et des espaces sûrs. Le plus dur, cependant, est souvent de faire le premier pas. Steelcase et ses partenaires ont eux aussi dû s'accrocher pour apprendre collectivement et réfléchir ensemble à la manière d'améliorer les cultures et les espaces pour les rendre inclusifs.

La conception d'espaces inclusifs

Des espaces sûrs où tout le monde peut faire ce qu'il a à faire sans se soucier de qui il est : voilà un bon début ! L'adoption d'une mentalité orientée design inclusif et de principes d'aménagement inclusifs permet à une entreprise de se positionner comme une alliée et un espace sûr. Cette perspective nécessite d'écouter toutes les voix et de les inclure dans le processus d'aménagement de l'environnement physique.

Choix et souplesse

Pour illustrer le concept très large de design inclusif, Brooks Morelock cite l'exemple d'un auditorium où tous les sièges seraient absolument identiques. Pour le rendre inclusif, il faut y introduire une certaine souplesse afin qu'il s'adapte à tous, par exemple en y ajoutant des sièges doubles, des sièges sans accoudoirs pour les personnes ayant besoin de se déplacer, des canapés, des bancs, des sièges de différentes hauteurs et profondeurs... Cette façon d'aborder les choses peut s'appliquer aux espaces de travail. « Lorsque vous offrez du choix, vous devez vraiment le rendre hyperinclusif, insiste Brooks. Il faut y réfléchir de manière à tenir compte à la fois de l'échelon individuel et du collectif. »

Des locaux flexibles peuvent offrir davantage d'intimité, de choix et de maîtrise. Des aspects particulièrement importants pour les membres de la communauté LGBTQ+ qui bénéficient ainsi de lieux plus sûrs et plus discrets où souffler, réfléchir loin de l'open space et être complètement soi-même.

Des changements intentionnels

Décloisonner ou séparer des espaces définissant ou étiquetant un genre ou une identité est une décision importante. Or toutes les entreprises ne peuvent pas se lancer dans de grands changements architecturaux. Il est toutefois très souvent possible de procéder à des adaptations plus modestes et nuancées, plus rapides à mettre en place et tout aussi efficaces pour la communauté LGBTQ+.

« Modifier intentionnellement certaines habitudes de langage ou éléments iconographiques, c'est déjà un grand pas », encourage le jeune designer. On peut par exemple dégenrer les toilettes ou si ce n'est pas possible, supprimer les pictogrammes traditionnels comme la silhouette en robe pour signaler les toilettes femmes. Autre exemple, celui du sempiternel fauteuil roulant pour symboliser le handicap : en suggérant qu'une seule expérience représente l'ensemble d'une communauté, ce genre d'iconographie peut être considéré comme limitant et source de stéréotypes.

« Cela peut sembler un détail, mais pour les personnes porteuses de handicaps, cela veut dire beaucoup, assure Brooks. Vous le faites pour ceux et celles qui, d'une façon ou d'une autre, sont 'différents'. »

Les œuvres d'art et la décoration exprimant d'une façon ou d'une autre la fierté de ces différences peuvent également contribuer à la création d'un environnement perçu comme sûr et allié. Exposer une œuvre de ce type ou signée d'un ou d'une artiste membre de la communauté LGBTQ+, c'est déjà montrer son soutien. Brooks suggère d'apposer à côté des QR codes ou des notices biographiques pour présenter l'artiste. Et s'il ne conseille pas forcément de faire des couleurs des fiertés un élément central du design, la présence d'un petit drapeau arc-en-ciel dans les locaux est aussi une manière de manifester sa solidarité.

Créer une culture de l'inclusivité

Les individus ne devraient pas avoir besoin de contrôler leur identité ou leurs orientations à l'entrée de leur lieu de travail. C'est là que certaines personnes comme Melina Sinigos ou certains groupes comme le groupe Steelcase Pride inclusion peuvent être d'une aide précieuse. Pride est une initiative lancée en 2017 par les employés de Steelcase. L'an dernier, l'entreprise a mis en place un soutien et une structure plus formels pour les groupes-ressources à destination des employés, dont Pride. Cela se traduit par un parrainage de la direction, des partenariats avec la principale équipe DEI et un accès aux ressources et bonnes pratiques permettant d'amplifier l'impact collectif au travers d'un échange fécond d'idées et d'enseignements entre les groupes d'inclusion.

Les membres du groupe Steelcase Pride business inclusion à Monterrey, au Mexique, rassemblés pour l'édition 2022 de la marche de la diversité aux côtés d'autres entreprises membres de Pride Connection México.

Les fiertés en action

Melina a réussi à renforcer l'équipe mondiale Pride de Steelcase en menant d'abord des actions modestes et en créant du lien. « Commencez par vous renseigner sur vos employés, conseille-t-elle. Qui sont-ils ? Quels sont leurs besoins ? Que veulent-ils ? » Elle recommande de mener un sondage anonyme pour mieux connaître les préférences de chacun et chacune, ses zones de confort, son sentiment d'appartenance, etc. Selon elle, les entreprises ont tout à gagner à afficher leurs engagements DIE et à expliciter la valeur qu'elles leur accordent. La jeune femme estime qu'il faut absolument former les équipes dirigeantes au domaine DEI de manière à ce qu'elles puissent directement encourager des environnements plus accueillants et inclusifs. Sur cette base, elle encourage à développer des relations fortes entre les membres du groupe Pride, les RH et la direction, afin de décupler l'écho de cette sensibilisation autant que le sentiment de camaraderie.

Les membres du groupe Pride en compagnie de personnes alliées, en juin 2022 à Grand Rapids, Michigan, lors d'un afterwork à l'Apartment Lounge, le plus ancien bar LGBTQ+-friendly de la ville.

« Cette démarche ne peut être le fait d'une seule personne ni même d'un petit groupe, martèle Melina Sinigos. Il leur faut de l'aide. Il leur faut le soutien de personnes disposées à les aider, à les soutenir et à faire évoluer l'entreprise dans le bon sens. Ce n'est que dans ces conditions que l'on peut commencer à poser les bonnes questions et à remettre en cause les systèmes et la culture, au sein non seulement de l'entreprise, mais aussi de sa propre communauté. »

Pour Steelcase, ce type d'efforts trouve sa plus belle expression dans le groupe Pride, très soudé, qui offre à ses membres du monde entier un espace sûr où honorer leurs véritables identités et bien davantage. Certains d'entre eux contribuent à l'éducation de leurs collègues sur les questions d'inclusivité, fondamentales pour enclencher le changement culturel. Le groupe entretient des partenariats étroits avec les équipes des ressources humaines pour porter le progrès et donner aux employés accès à des ressources supplémentaires. Il parraine et organise par ailleurs des événements qui manifestent les efforts de l'entreprise en faveur de l'équité et transforment les effectifs en communauté.

Des employés de Steelcase à Munich à l'occasion de la première exposition annuelle de sièges arc-en-ciel au Learning + Innovation Center.

À l'occasion du mois des fiertés, des employés dessinent et colorient une fresque au business centre Steelcase de Monterrey.

Melina est toutefois convaincue que la fonction communautaire du groupe Pride est sa vocation la plus importante : le groupe offre à certains individus un espace où rencontrer des personnes qui leur ressemblent. Un aspect qui est pour elle aussi essentiel que personnel.

« Je veux aider les personnes comme moi, dit-elle lorsqu'elle évoque ses fonctions de responsable mondial du groupe Pride. Je veux aider les personnes queer comme moi – ou trans, ou gay, où toute autre identité appartenant à cette communauté – pour qu'elles sachent qu'il y a des gens pour les représenter. Il y a des gens qui peuvent les aider. Il y a des gens qui les écouteront. Il y a des gens et des directions qui les soutiendront pour leur permettre d'être authentiques, peu importe leurs opinions ou la personne qu'elles aiment. Je veux que les personnes qui viennent ici aient le sentiment d'être entendues, car cela n'a pas toujours été mon cas. »

Melina Sinigos est MPO Planner au Steelcase Kentwood Seating and Consolidated Customer Service de Kentwood, Michigan, et responsable du groupe mondial Pride Business Inclusion. Elle est arrivée chez Steelcase en 2019 et a tout de suite rejoint l'équipe de base Pride. Elle y assume des responsabilités depuis 2022 et a contribué au récent lancement de la nouvelle équipe de base Pride dans la région APAC. Depuis cette année, elle est responsable du groupe mondial Pride, qui couvre le Mexique, les régions EMEA et APAC et les États-Unis.

Brooks Morelock est directeur design et associé chez Gensler. Il mêle design et stratégie pour proposer des solutions innovantes en architecture, décoration d'intérieur et design produit. En 2019, l'American Society of Interior Designers (ASID) lui a décerné une bourse « Ones to Watch », un programme de développement du leadership sur deux ans pour les dirigeants du secteur issus des minorités. Il siège actuellement au comité de sélection des futurs bénéficiaires, offrant ainsi des opportunités d'évolution à d'autres designers LGBTQ+ ou d'autres minorités. Il a étudié l'architecture à l'Université du Tennessee et à la Columbia University.

HUMAN RIGHTS CAMPAIGN CORPORATE EQUALITY INDEX

Steelcase est fière d'avoir obtenu la note maximale de l'indice Human Rights Campaign Corporate Equality à huit reprises au cours des neuf dernières années. Découvrez les initiatives qui lui permettent de créer un environnement inclusif pour toutes les minorités.
