Planète + société

L’apprentissage de la différence

Vers des communautés et des espaces de travail plus inclusifs.

Lire 6 minutes

Une culture inclusive et un sentiment d’appartenance fort nourrissent l’expérience employé. Kinga Pakucs, consultante Learning and Development chez Steelcase, souhaite aider l’entreprise à créer une culture qui reflète les communautés dans lesquelles elle est implantée. En tant que membre du groupe Steelcase Pride business inclusion, Kinga incite Steelcase à promouvoir des environnements hétéroclites, équitables et inclusifs dans lesquels les individus, les entreprises et les communautés peuvent s’épanouir. La clé du succès : créer des espaces où chacun se sent en sécurité et personne n’est mis à l’écart.

Dernièrement, Kinga a coordonné le soutien à différentes activités liées au Mois des Fiertés à Cluj (Roumanie), notamment la Marche des Fiertés locale. Elle a été inspirée par Andre Radulescu, qui a fondé Identity.Education et organisé les premières Marches des Fiertés dans l'ouest de la Roumanie. Andre a participé à la marche aux côtés d'autres employés de Steelcase et a rejoint la discussion en cours à l'échelle de l'entreprise afin de favoriser le dialogue, la compréhension et la tolérance. Au cours d'un entretien avec Kinga, Andre a partagé son expérience personnelle sur l'identité de genre et évoqué les obstacles systémiques auxquels se heurtent les individus qui ne se placent pas sur le spectre masculin/féminin traditionnel.

Kinga Pakucs : Quand avez-vous éprouvé le besoin d'œuvrer à votre échelle pour changer le monde ?

Andre Radulescu : C'est venu petit à petit. J'ai commencé à organiser des événements LGBTQI+ en 2013 parce que je voulais créer un espace de socialisation pour la communauté locale. En m'impliquant au sein de cette communauté, je me suis rendu compte que j'étais à l'aise avec mon orientation sexuelle et que je pouvais en parler sans difficulté. J'ai aussi compris que j'avais beaucoup de chance de pouvoir évoquer ces sujets avec mes collègues de travail, ma famille et mes amis. Je me trouvais dans une situation bien plus enviable que celle de nombreuses personnes LGBTQI+ en Roumanie. J'ai eu l'occasion d'entendre beaucoup d'histoires douloureuses. J'ai donc décidé de m'appuyer sur mes expériences personnelles et professionnelles pour aider les personnes de ma communauté. Il me tenait à cœur de faire entendre leurs histoires, des histoires extraordinaires. J'ai passé quatre ans à m'interroger sur le levier d'action le plus efficace, et j'ai fini par me lancer en créant une plate-forme qui s'appelle aujourd'hui Identity.Education.

KP : Pouvez-vous nous aider à clarifier certains termes de base sur l'identité de genre ?

AR : Bien sûr, je peux vous donner une définition des termes les plus courants. L'**identité de genre** est la perception qu'une personne a de son propre genre. Elle ne correspond pas forcément au genre qui lui a été assigné à la naissance (masculin, féminin ou intersexe). C'est la manière dont la personne se voit, se sent et se présente. L'**expression sexuelle** fait référence à la façon dont une personne communique physiquement sa conception personnelle de l'identité sexuelle par sa manière de parler et de s'habiller, et par les pronoms qu'elle utilise pour se désigner. Les personnes **non binaires** ne se considèrent ni exclusivement comme des hommes, ni exclusivement comme des femmes. Elles peuvent se percevoir comme un mélange des deux, entre les deux ou aucun des deux. Pour ma part, je suis une personne non binaire et agenre. **Agenre** signifie que je ne m'identifie à aucun genre ni à aucune combinaison. Il n'y a pas de mots qui décrivent mon identité. Je comprends tout à fait que pour certaines personnes, le genre est une notion qui a du sens, mais ce n'est pas mon cas. L'**hétéronormativité** est le présupposé selon lequel chaque individu qui nous entoure est non seulement hétérosexuel mais aussi cisgenre (personne dont l'identité de genre correspond à celle qui lui a été assignée à la naissance).

KP : Vous vivez en Roumanie, vous parlez plusieurs langues et vous voyagez dans le monde entier. Comment abordez-vous les différences culturelles ?

AR : Lorsque je voyage, je fais quelques recherches pour savoir comment ces termes sont utilisés localement. J'écoute attentivement les personnes issues de la région concernée.

KP : Chez la plupart des gens, l'usage des pronoms en fonction de l'apparence physique d'une personne est profondément enraciné. Comment faire évoluer les habitudes ?

AR : Il faut être attentif à la façon dont les personnes se désignent elles-mêmes, sans préjuger de leur identité de genre. Il est possible d'utiliser des formulations génériques ou de lancer la discussion en se présentant soi-même. Je commence toujours par préciser quels sont les pronoms que j'utilise à mon sujet. En anglais, j'utilise « they » et « them ». Mais en roumain, je n'ai pas cette possibilité car c'est une langue très genrée. Cela dépend donc de la langue. Certaines personnes ajoutent leurs pronoms à leur signature de courriel. Cet acte est moins anecdotique qu'il n'y paraît. Chaque personne devrait être encouragée à préciser ses pronoms, quelle que soit son identité de genre. C'est une façon de montrer sa solidarité. C'est aussi le signe d'un changement d'état d'esprit qui aide tout le monde à acquérir de nouvelles habitudes.

Les choses bougent du côté des entreprises également. Une compagnie aérienne internationale a annoncé récemment qu'elle utiliserait un langage non genré à bord de ses vols. Elle a ainsi décidé de remplacer « Mesdames et Messieurs » par « Chers passagers ». Pour adopter des expressions neutres, il suffit parfois de reformuler la langue courante.

KP : Que pensez-vous des réseaux sociaux comme plate-forme d'expression ?

AR : Quand j'ai commencé à explorer mes différentes identités, je ne connaissais aucun mot me permettant de me décrire. Il y avait peu de portraits de personnes comme moi dans les grands médias, et lorsqu'il y en avait, ils n'étaient pas valorisants. La notion d'identité de genre n'existait pas. Internet et les réseaux sociaux m'ont permis de passer plus de temps avec ma communauté. J'ai découvert qu'il existait des personnes non binaires et agenres. Je disposais enfin de concepts qui décrivaient mon ressenti. Sur les réseaux sociaux, beaucoup d'internautes relatent leur expérience dans toutes les langues. Il est important d'identifier ses sources et de lire des histoires écrites par des personnes qui ont elles-mêmes vécu ce qu'elles racontent. Ensemble, nous pouvons changer la langue et la société. Nous pouvons faire de la pédagogie et offrir un espace d'expression aux individus concernés.

KP : D'après vous, comment peut-on aller vers des espaces de travail plus inclusifs ?

AR : Dans certaines langues, notamment le roumain, des messages genrés sont générés automatiquement dans les échanges d'e-mails. Il est possible de modifier ces messages pour ne pas se limiter à un seul genre. On peut aussi inclure dans les contrats des personnes non binaires qui utilisent plusieurs pronoms. Ou se demander s'il est facile pour les personnes concernées de changer de nom ou de genre au travail. Autre piste : apprendre aux employés à accueillir les visiteurs en utilisant des termes neutres. Toutes ces options doivent régulièrement faire partie des conversations. J'encourage tout le monde à s'entraîner.

KP : Quelle place votre identité de genre occupe-t-elle dans votre vie ?

AR : Nous vivons dans une société hétéronormée. C'est un problème systémique. Lorsque les gens me regardent, ils perçoivent une différence qu'il est difficile d'intégrer à notre langue. C'est pourquoi il est important que les membres de notre communauté racontent leur histoire. Chaque histoire est unique. Mon coming out en tant que personne agenre n'a rien à voir avec celui d'autres personnes agenres. Personne ne peut s'approprier l'histoire de quelqu'un d'autre. Chaque fois que je raconte mon coming out, c'est un processus. Ce n'est jamais facile. Mais ma vie ne se limite pas à mon identité de genre. Je fais de la gestion de projet. J'adore la production et la logistique. Je suis haltérophile. Je raffole des mangues et j'aime cuisiner. Nous avons besoin de créer des liens. Nous avons tous plus d'une histoire.

J'encourage chaque individu à s'informer, à vérifier ses sources et à assumer ses responsabilités. C'est une responsabilité partagée, et nous sommes tous concernés. Lorsque l'on pose une question, il faut simplement s'assurer de faire preuve de bienveillance.

Pour en savoir plus sur l'organisation d'Andre Radulescu Identity.Education, rendez-vous sur son site. Tout au long de l'année, Steelcase encourage les expériences d'apprentissage pour tous les employés afin de créer une culture inclusive. L'entreprise a récemment été distinguée pour la huitième fois par la Human Rights Campaign Foundation : elle a obtenu le score maximal de 100 points sur le Corporate Equality Index. Elle fait ainsi partie des « meilleurs lieux de travail pour l'égalité LGBTQ » aux États-Unis et au Mexique. Pride fait partie des groupes d'inclusion créés au sein de Steelcase. Il bénéficie d'un soutien continu de l'entreprise.

Andre Radulescu a fondé Identity.Education, une ONG LGBTQI+, et organisé la première Marche des Fiertés dans l'ouest de la Roumanie. Son action militante passe par l'art et la culture, mais aussi par l'utilisation du storytelling comme instrument du changement.
Outre son activité militante en faveur de la cause queer, Andre possède une grande expérience dans la gestion de projet. Iel coordonne notamment des équipes dans le cadre de grosses productions culturelles internationales impliquant diverses parties prenantes (clients, pouvoirs publics, bénévoles). Dans la vie privée, Andre aime les mangues et l'haltérophilie.