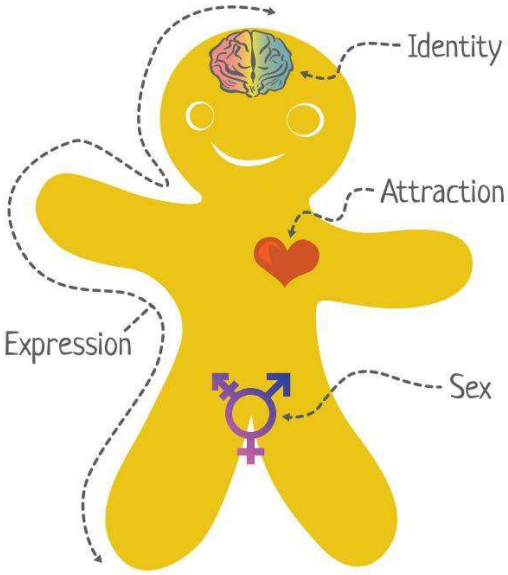
Boite à outils – CforCSR

Kit d'inclusion des personnes LGBTQ+ au travail

Dans toute démarche RSO, il est important de prendre en compte ses parties prenantes. C'est cette dimension que nous souhaitons souligner ici.

L'une des valeurs de notre école est la diversité, pour la mettre en pratique, un premier pas peut consister à porter une attention particulière aux différents critères de discrimination et s'assurer de ne pas les perpétuer. Le guide que nous vous proposons ici vous aidera justement à impulser une réflexion sur le sujet et mettre en place des actions.



EM Strasbourg
61 Avenue de la Forêt-Noire
67000 Strasbourg

em-strasbourg.eu

be distinctive

afmd
ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ

L'inclusion des personnes LGBT+ au travail : question d'égalité, question d'opportunités

DOCUMENT RESSOURCES

POURQUOI CE DOCUMENT ?

Chaque fiche du kit de sensibilisation est une synthèse des différents enjeux de l'inclusion des personnes LGBT+ en milieu professionnel. Ce document Ressources a été réalisé afin de vous apporter des compléments d'information et de vous permettre d'approfondir vos connaissances selon les sujets.

QU'Y TROUVEREZ-VOUS ?

Le document Ressources comprend des repères, des résultats d'études ou d'enquêtes menées en France et à l'étranger, des sites Internet dédiés à ces sujets à travers le monde, des exemples de bonnes pratiques d'organisation et des lectures complémentaires.

COMMENT L'UTILISER ?

Nous espérons que ce document sera un coup de pouce dans votre réflexion sur ces enjeux et vous incitera à mettre en place des actions. N'hésitez pas à utiliser ces références, ces chiffres et ces cas d'organisations pour mener des démarches de sensibilisation et de formation, et pour vous inspirer dans la mise en œuvre de vos actions.

Certaines pages Internet mentionnées dans ce document sont susceptibles d'être mises à jour. Il est donc possible que des liens actifs ne soient plus valables au moment où vous les utiliserez.

COMPLÉMENTS D'**INFORMATION, WEBOGRAPHIE** ET **BIBLIOGRAPHIE**

TABLE DES MATIÈRES

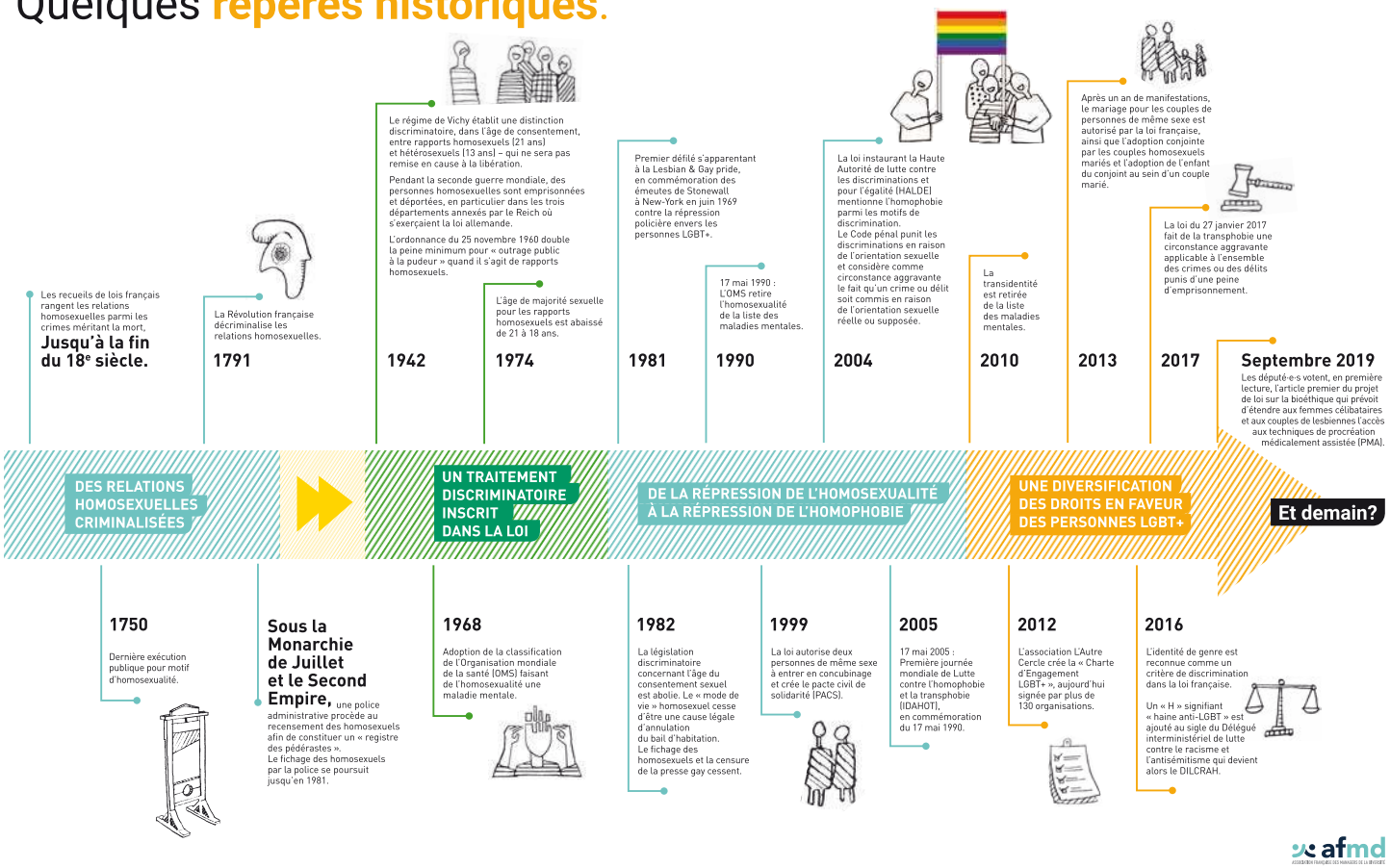
- LESBIENNES, GAYS, BISEXUEL·LE·S ET « TRANSSEXUEL·LE·S » : QUELQUES REPÈRES **3**
- COMPRENDRE LA TRANSIDENTITÉ **7**
- CONNAÎTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS À L'ÉGARD DES PERSONNES LGBT+ POUR MIEUX LES DÉCONSTRUIRE **9**
- LES LGBTPHOBIES : UN RISQUE À PRENDRE AU SÉRIEUX DANS LES ORGANISATIONS **10**
- UNE POLITIQUE INCLUSIVE DES PERSONNES LGBT+ : UNE VÉRITABLE OPPORTUNITÉ ! **13**
- ACCOMPAGNER LES SALARIÉ·E·S TRANS DANS LEURS PARCOURS DE TRANSITION **15**
- L'HOMOPARENTALITÉ AU TRAVAIL **16**
- LE CADRE D'ACTION LÉGAL : NON-DISCRIMINATION, LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET DÉLITS D'OPINION **17**
- COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES SALARIÉ·E·S LGBT+ AU SEIN D'UNE POLITIQUE DIVERSITÉ ? **21**
- GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES PERSONNES LGBT+ DANS L'ENSEMBLE DES PROCESSUS RH **23**
- EXEMPLARITÉ ET GESTION DE LA DIVERSITÉ : LE RÔLE DÉTERMINANT DES MANAGERS **24**
- DIRIGEANT·E·S : IMPULSER ET INCARNER UNE POLITIQUE DIVERSITÉ INCLUSIVE ENVERS LES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES LGBT+ **26**
- BONNES PRATIQUES POUR UNE POLITIQUE INCLUSIVE À 360° : COMMUNICATION, MARKETING ET ACHATS **28**

Lesbiennes, gays, bisexuel·le·s et trans : quelques repères

L'acceptation sociale des minorités sexuelles varie géographiquement et historiquement. Cette frise présente quelques repères importants, en matière d'évolution des perceptions, du cadre juridique et du mouvement de défense des droits des personnes LGBT+ en France.

NB : Gardez à l'esprit que certain·e·s salarié·e·s LGBT+ sont susceptibles d'avoir vécu les événements les plus récents indiqués dans cette frise !

L'inclusion des personnes LGBT+ en France. Quelques repères historiques.



Retrouvez la frise en grand format dans le dossier joint

La première publication homosexuelle française est *Akademos* en 1909, elle durera une année. En 1924, la revue *L'amitié* est lancée, mais sera de courte durée, car ses deux créateurs sont condamnés pour outrage aux bonnes mœurs. Le magazine *Futur*, créé en 1952, suivi par *Arcadie*, en 1954, lance le premier mouvement homosexuel français organisé.

La Marche des Fiertés (parfois appelée « Gay Pride ») tire son origine des émeutes de Stonewall, ayant eu lieu en juin 1969. Le gay Stonewall situé dans le quartier de Greenwich Village, à New York, était souvent la cible de descentes de police aboutissant à des arrestations. Le 28 juin 1969, les clients résistent à une descente de police. Des centaines de personnes affronteront les forces de police pendant plusieurs jours.
En France, la première « marche nationale pour les droits et les libertés des homosexuels et lesbiennes » est organisée à Paris le 4 avril 1981, par le Comité d'urgence anti-répression homosexuelle (le CUARH), et réunit plusieurs milliers de participant·e·s.

DÉFINITIONS

L'IDENTITÉ DE GENRE SELON LE PRINCIPE DE JOGJAKARTA[1]
L'identité de genre est l'« *expérience intime et personnelle du genre faite par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris une conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou divers) et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire* ».

DES OUTILS POUR DÉCONSTRUIRE

Voici une liste des principales définitions des termes utilisés dans le kit (allié·e, bisexuel·le, homophobie, intersexe, cisgenre…).
Catalyst a également créé une liste des mots LGBT+ à connaître (en anglais) ainsi qu'un outil de soutien proposant du vocabulaire et des exercices sur l'identité de genre. Enfin, l'association met à disposition un entretien avec Emily Joye McGaughy, formatrice chez Truth & Titus, activiste, pasteure et auteure, sur la déconstruction de l'aspect binaire des questions de genre.

HOMOPHOBIE, LESBOPHOBIE, BIPHOBIE ET TRANSPHOBIE

- **Pour mieux connaître le phénomène de lesbophobie**, voir l'enquête réalisée par SOS homophobie en 2015 :
  – l'enquête sur la visibilité des lesbiennes et la lesbophobie ;
  – la visibilité des lesbiennes en quelques chiffres : télécharger l'enquête.
  L'association L'Autre Cercle avait également mené une enquête, mise à jour en 2011, sur la double discrimination : « Femme et homosexuelle au travail ».

- **Pour mieux connaître la bisexualité et la biphobie**, voir l'enquête nationale sur la bisexualité réalisée par SOS homophobie en 2015.

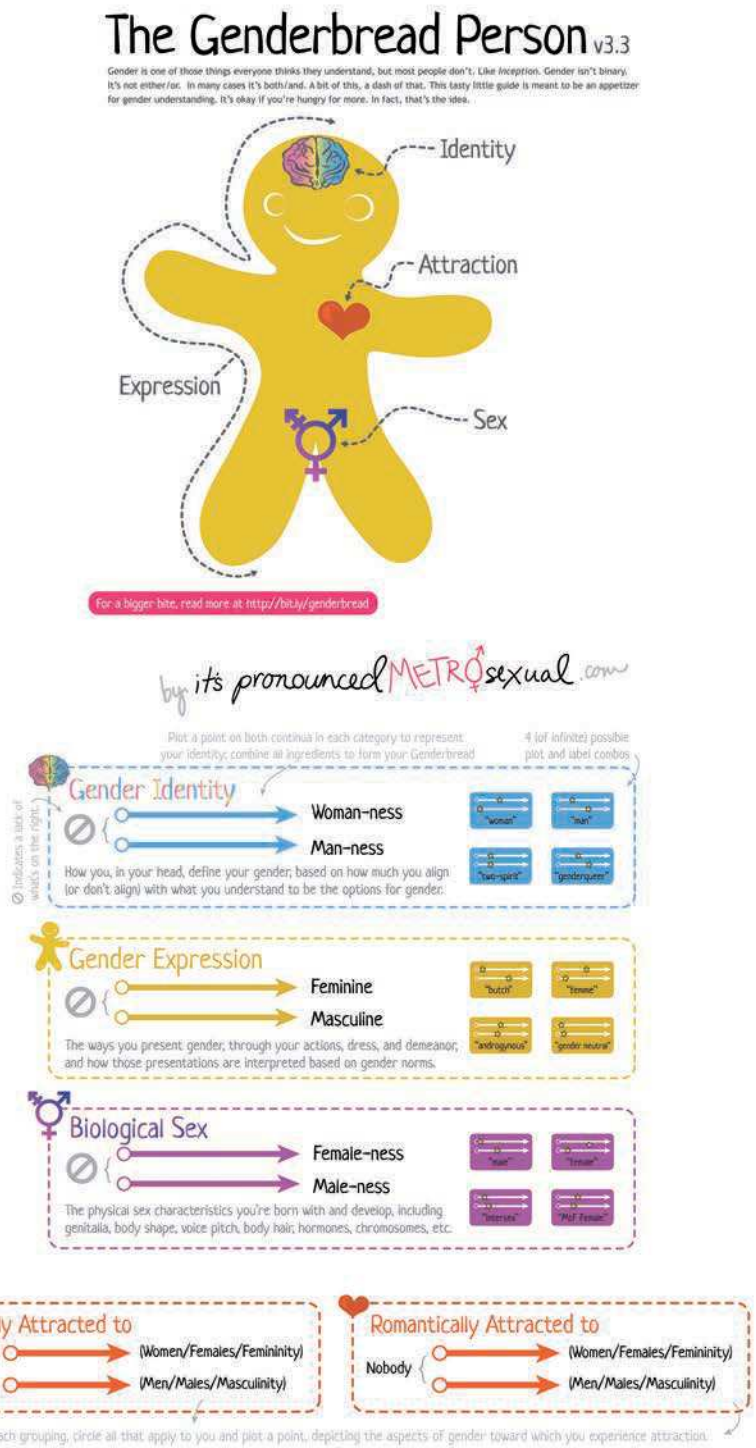
- Voir la vidéo du discours de Rory O'Neill, connu sous le pseudonyme Panti Bliss, célèbre drag-queen et militante pour les droits des LGBT+, après un spectacle au Abbey Theater, à Dublin, en Irlande. Elle explique l'homophobie et illustre le sentiment d'oppression que ressent la population LGBT+ quotidiennement. Lien vers la vidéo (en anglais).

- Le rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) sur le quotidien des personnes trans et la transphobie (2014).

1. Les principes de Jogjakarta (ou Yogyakarta) sont une série de principes sur l'application du droit international des droits de l'homme en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre pour la protection et pour l'interdiction absolue de la discrimination contre les personnes LGBT+, selon la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ils ont été rédigés par la Commission internationale de juristes et un groupe de 29 experts internationaux à l'université Gadjah Mada dans la ville indonésienne de Yogyakarta du 6 au 9 novembre 2006. Lors de la session du Conseil des droits de l'homme des Nations unies du 26 mars 2007, le texte a reçu le soutien officiel d'un groupe de 54 pays.

UN SCHÉMA DE COMPRÉHENSION LE « GENDERBREAD »

L'illustration de la personne « *genderbread* » est tirée du site *It's Pronounced Metrosexual*. Cette image permet de comprendre rapidement les différences entre l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle et le sexe, et de se situer sur les échelles proposées. Pour l'explication du schéma en français, vous pouvez aller ici.



RESSOURCES UTILES

- Pour une vue mondiale des droits des personnes LGBT+, voir la carte ici.
- Des données de l'Insee (2016) permettant de voir l'évolution du nombre de mariages, notamment les mariages de couples de même genre, représentant 3 % du total des mariages en 2016.
- Quelques données intéressantes proposées par Catalyst (mai 2018), notamment sur la taille de la population LGBT+, sur les avantages sociaux ou encore sur l'importance d'un environnement inclusif pour fidéliser les talents (en anglais). À lire ici.
- La fiche « *Les expériences des personnes LGBT en matière de discrimination et de crimes de haine dans l'Union européenne et la Croatie* », Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), mai 2013.
- La liste des associations membres de l'inter LGBT peut servir en cas d'organisation d'événements, ou de besoins de témoignages ou d'interventions.

À VOIR

- La vidéo du *Monde* sur les émeutes de Stonewall et l'article de *France Inter* retraçant l'histoire des Marches des Fiertés dans le monde.
- La vidéo de Brut et l'article de *France TV* retraçant le parcours d'Harvey Milk, figure du mouvement gay et lesbien aux États-Unis dans les années 1970.
- Une archive de l'INA retraçant la Marche parisienne de 1982.
- La courte vidéo et l'article de *France TV Éducation* sur l'avancée des droits des personnes homosexuelles et bisexuelles en France.
- Le documentaire *Les Invisibles* (2012), de Sébastien Lifshitz, réalisé auprès de sept femmes et hommes homosexuel·le·s et bisexuel·le·s né·e·s dans l'entre-deux-guerres en France. Ce documentaire se penche sur leur parcours et leur *coming out*, notamment au travail.
- Le documentaire *Absolument trans* (2017), réalisé par Claire Duguet et Stéphanie Cabre, retrace l'évolution de la perception des personnes trans dans les médias et la société.

À LIRE

- L'article de Libération concernant l'étude inédite sur les condamnations pour homosexualité en France entre 1945 et 1982. Cette étude révèle que 10 000 personnes, majoritairement des hommes, ont été condamnées par les juridictions françaises.
- D. ERIBON, *Réflexions sur la question gay*, Flammarion, 2012, coll. « Champs Essais », Paris.
- D. ERIBON (dir.), *Dictionnaire des cultures gays et lesbiennes*, Larousse, 2003, Paris.
- C. FALCOZ, en codirection avec Isabelle Barth, *Le management de la diversité – Enjeux, fondements et pratiques*, éditions L'Harmattan, 2008, coll. « Recherches en Gestion ».
- K. J. NED, *L'invention de l'hétérosexualité*, EPEL, 2001/1996, Paris.
- L. G. TIN (dir.), *Dictionnaire de l'homophobie*, PUF, 2003, Paris.
- M. WITTIG, *La pensée* straight, Modernes, Balland, 2001, Paris.
- M. TEYCHENNÉ, « *Discriminations LGBT-phobes à l'école – État des lieux et recommandations* », Rapport au ministre de l'Éducation nationale, 2013. À télécharger ici.
- *La résolution 380 du Conseil de l'Europe concernant les droits des personnes LGBT et la responsabilité des villes et régions* (mars 2015). À télécharger ici.
- Le rapport de l'UNESCO (2016), « *Au grand jour. Réponses du secteur de l'éducation à la violence fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre* ». À télécharger ici.
- A. IDIER, *Archives des mouvements LGBT+, une histoire des luttes de 1890 à nos jour*, éditions textuel, 2018.

Comprendre la transidentité

TRANSIDENTITÉ, INTERSEXUATION ET ÉTAT CIVIL

En 2011, l'Argentine a autorisé les individus à changer leur état civil sans avoir à apporter la preuve d'une opération de réassignation sexuelle. En juin 2013, le Népal a ajouté une catégorie « transgenre » aux passeports. Auparavant, le Portugal, la Grande-Bretagne et l'Uruguay avaient pris des décisions similaires. L'Allemagne et le Népal autorisent leurs ressortissants à inscrire un X dans la case « sexe » du passeport.
En 2014, l'Allemagne est allée plus loin : ce fut le premier pays européen à autoriser que les bébés nés intersexes soient enregistrés sans indication de sexe (case X). La BBC a fait un court reportage à ce sujet. La chaîne britannique a également réalisé un documentaire sur le vécu des personnes transidentitaires.

Grâce à une circulaire du sous-secrétariat de la santé publique, les enfants nés intersexués au Chili sont maintenant protégés par la loi (janv. 2016). Il est désormais interdit de procéder à des opérations de chirurgie visant à « normaliser » l'apparence des organes génitaux, des opérations qui s'apparentent à de véritables mutilations sexuelles.

Malte adopte, en 2015, une législation très avancée sur la transidentité et l'intersexuation. La loi supprime toute obligation de subir une opération de réassignation sexuelle, une évaluation psychologique ou une thérapie hormonale avant que les documents officiels – carte d'identité, passeport… – puissent refléter l'identité de genre d'une personne (source : *Malta Today*). Chacun·e pourra aussi décider de ne pas faire apparaître son genre sur ses papiers en préférant être désigné·e comme « X ». Pour un changement d'état civil, une simple déclaration devant un·e notaire sera suffisante. Le texte va plus loin : la définition des crimes de haine inclut désormais les crimes à l'encontre des personnes intersexes ou fluides ; les personnes trans mariées peuvent changer d'état civil sans avoir à divorcer ; une opération de réassignation sexuelle pourra faire l'objet d'un arrêt maladie. Il interdit également les traitements « *non nécessaires d'un point de vue médical sur les caractéristiques sexuelles d'une personne* » sans son consentement éclairé et autorisent les parents à ne pas préciser immédiatement le sexe de l'enfant lors de la naissance, ce qui permet d'éviter les mutilations dont sont souvent victimes les enfants intersexes.

QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES

L'enquête **ILGA et l'entreprise canadienne RIWI Corp *« The Personal and the Political: Attitudes towards LGBTI People around the World ».*** Chaque année, ILGA et RIWI mènent une enquête mondiale sur les comportements envers les personnes LGBTI. L'enquête rassemble des données sur les attitudes personnelles et les positions politiques concernant l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. En 2018, 96 331 personnes dans 65 pays ont répondu en ligne à 31 questions. ILGA en parle ici et l'enquête 2018 est là.

À VOIR

- Le reportage « *Trans, c'est mon genre* », diffusé en 2016, qui donne la parole à des personnes trans, évoquant leur transidentité et la transphobie, notamment celle vécue dans le monde du travail.

- Sur le changement de l'état civil, Arte parle, en deuxième partie de reportage, de « *La nouvelle révolution sexuelle* » dans Vox Pop, un magazine d'investigation européen.

À LIRE

- L'article du Huffington Post (2016) donne la parole à cinq personnes trans qui expliquent comment s'adresser à elles.

- La tribune « *Mineurs trans à l'école : épreuves et solutions* » d'Arnaud Alessandrin, sociologue.

- A. ALESSANDRIN, *Sociologie des transidentités*, 2018, éd. Cavalier bleu.

L'EUROPE : ÊTRE « TRANS » DANS L'UE – ANALYSE COMPARATIVE DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE SUR LES PERSONNES LGBT DANS L'UE

Le rapport se penche sur l'égalité de traitement et sur la discrimination fondée sur deux motifs : l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Il analyse les expériences de 6 579 répondant·e·s trans qui ont pris part à l'enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) dans l'UE, enquête qui constitue le plus grand ensemble de données empiriques de ce type à ce jour. Dans cette analyse, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne a conclu que, à de rares exceptions près, les répondant·e·s trans signalent les niveaux les plus élevés de discrimination, de harcèlement et de violence parmi tous les sous-groupes de personnes LGBT.

La France : « La discrimination des collaborateurs-trices et agent-e-s LGBT : le monde du travail pas très gai », Cédric Montserrat, Essec Business School, 2014.
Cette étude, réalisée auprès de 497 personnes LGBT, a montré que les personnes trans restent les plus discriminées en emploi (69,6 %), ce taux étant de 38 % pour l'ensemble des personnes interrogées.
Elles sont également les plus en proie à des actes transphobes : 73,9 %, contre 51 % de personnes faisant face à des actes homophobes. Concernant l'évolution de carrière, « *La population la plus discriminée est celle des trans, avec un taux de 56,5 % qui confirme qu'une évolution de carrière leur a été refusée du fait de leur identité de genre et/ou de leur orientation sexuelle.* »

À UTILISER

- Les sociologues Karine Espineira et Arnaud Alessandrin ont remis au comité IDAHO (de l'anglais International Day Against Homophobia, journée internationale contre l'homophobie) un rapport complet sur la transphobie en France en 2014.
- Brut a fait une courte vidéo en 2017 sur l'expérience d'une femme transgenre.
- Brut a fait une courte vidéo en 2018 sur l'expérience de la transition d'une femme transgenre.
- L'association ADHEOS (Association d'aide, de défense homosexuelle, pour l'égalité des orientations sexuelles) a édité une brochure, « ÊTRE et se VIVRE TRANS », avec des éléments de langage intéressants (comment en parler, la norme, les modes d'expression, réagir face aux préjugés…).

Connaître les **stéréotypes** et les **préjugés** à l'égard des personnes LGBT+ pour mieux les déconstruire

DES OUTILS POUR DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES

- Le test d'association implicite (TAI), élaboré par l'université de Harvard, est un outil qui permet de prendre conscience de ses propres biais et croyances inconscientes. Parmi les thèmes d'étude figure l'orientation sexuelle. Accéder au site.
- La BD *Pressions & Impressions* de Didier Eberlé, proposée par L'Autre Cercle, raconte le vécu au quotidien d'un gay dénommé Romain, qui travaille dans une imprimerie et rencontre des situations d'homophobie, d'*outing*…
- Une courte vidéo sur les stéréotypes envers les LGBT+ et leur déconstruction proposée par BuzzFeed (2015). À voir ici.
  Elle a été traduite dans un article intéressant par *Mademoizelle.com*. À lire ici.
- Sur les stéréotypes concernant les personnes trans, deux sources possibles : la couverture du rapport 2015 de SOS Homophobie rapportant des idées reçues et la dernière page du dépliant de l'association Aide & défense homosexuelle pour l'égalité des orientations sexuelles (ADEHOS).
- SOS Homophobie partage plusieurs données et informations sur la lesbophobie en France. « *Le terme lesbophobie, apparu récemment, désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les lesbiennes. C'est une combinaison d'homophobie et de sexisme. C'est une forme de stigmatisation sociale à l'égard des lesbiennes ou des femmes considérées comme telles. Elle se traduit par :*
  - des préjugés négatifs, comme "Les lesbiennes sont des camionneuses", "Entre femmes, ce n'est pas vraiment du sexe" ;
  - des agressions verbales telles que des insultes, des menaces, des moqueries, des agressions physiques (coups, blessures, viols, meurtres…) ;
  - et de la violence psychologique. »

Vous pouvez trouver plus d'informations sur la page dédiée. SOS Homophobie a été la première association à lancer une enquête de grande ampleur sur ce phénomène. Vous trouverez sur cette page les résultats de la dernière édition (2015). L'Autre Cercle a également observé les enjeux de la double discrimination à travers une enquête téléchargeable ici (2009).

RESSOURCES UTILES

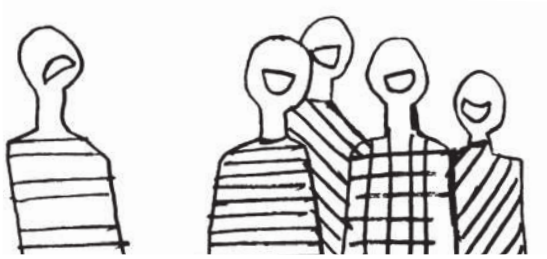
- Le TEDx de Sandrine Sina (2013), sensibilisant le public aux stéréotypes sur l'homosexualité et l'invisibilité dans le monde du travail et scolaire.
- Line Chamberland a créé la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM (Québec) – Diversité sexuelle et pluralité de genres : des savoirs pour contrer les préjugés. Cette chaire a pour objectif de contribuer à l'avancement et à la mobilisation des connaissances. Elle diffuse des résultats de recherche et elle propose d'accompagner la formation des intervenant·e·s sur ces sujets. Le site de la chaire est une mine d'informations : fiches de synthèse, rapports de recherche, lexiques, newsletters, etc.
- En 2017, TV5 Monde a affirmé son engagement contre l'homophobie et la transphobie en proposant à ses téléspectateurs et téléspectatrices la série *Les engagés*. Le communiqué de presse est ici, et les informations sur les dix épisodes ici.
- "La Maison de Maternelles", sur France 5, a consacré plusieurs émissions à l'homoparentalité, par exemple sur les parcours de couples d'hommes pour devenir pères, et ceux de couples de femmes.
- La série de podcasts L'intérieur Queer, de France Inter, entre conversation, reportage et documentaire, pour parler, avec les premier·ère·s concerné·e·s, des cultures et des identités LGBTQI+.

À LIRE

- S. ARC, Ph. VELLOZZO, *Rendre visible la lesbophobie, Nouvelles Questions féministes*, 2012/1 vol. 31, pp. 12-26, 2004. À lire ici.
- C. FALCOZ, « *Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations – le cas des cadres homosexuel(le)s* », Travail, genre et sociétés, no 12, 2004.
- C. FALCOZ avec A. BÉCUWE, « *La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle* », Travail, genre et sociétés, no 21, 2009.
- J.-B. LÉGAL, « *Effets non conscients des stéréotypes sur les comportements et les performances* », dans Préjugés & Stéréotypes – Projet à l'initiative de l'AFPS et de www.psychologie-sociale.org, et réalisé avec le concours du ministère de la Recherche, 2004.
- J.-B. LÉGAL, S. DELOUVÉE, *Stéréotypes, préjugés et discriminations*, 2e éd., coll. « Les Topos », Dunod, Paris, 2015.
- T. REUCHER, « *Les 10 mythes sur la transidentité* », texte présenté aux Universités d'Été euro-méditerranéennes des Homosexualités, 2005. À lire ici.
- P. SCHARNITZKY, *Les stéréotypes en entreprise, les comprendre pour mieux les apprivoiser*, Eyrolles, Paris, 2015.

Les LGBTphobies : un risque à prendre au sérieux dans les organisations

Avant de parler des enquêtes en France, soulignons le travail de recherche effectué aux États-Unis, notamment sur le coût pour l'employeur, autant que pour les salarié·e·s LGBT+, de laisser les collaborateurs et les collaboratrices LGBT+ « au placard ». Un article de Karen Sumberg, vice-présidente du Center for Work-Life Policy, résume l'étude du centre publiée dans la *Harvard Business Review* (en anglais, juillet/août 2011). À lire ici.



ENQUÊTE : LES DONNÉES RELATIVES AUX PERCEPTIONS DES SALARIÉ·E·S LGBT+ EN FRANCE

Il existe, depuis une douzaine d'années en France, de nombreuses données sur le ressenti des personnes LGBT+ au travail, et sur les représentations de l'ensemble des salarié·e·s sur leurs collègues LGBT+, ainsi que sur les pratiques d'entreprises. Elles constituent une inestimable source d'arguments justifiant le traitement des sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans une organisation. Toutes ces enquêtes montrent qu'environ deux tiers des salarié·e·s LGBT+ dissimulent leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre au travail en France.

Une enquête, réalisée en 2012 par l'*European Union Agency for Fundamental Rights* auprès d'un peu plus de 93 000 personnes LGBT+ (8 375 Français·es), permet de comprendre leur vécu au travail et de comparer la situation française avec celle d'autres pays européens (62 % de gays, 16 % de lesbiennes, 7 % de bisexuelles, 8 % de bisexuels et 7 % de transgenres). 20 % des répondant·e·s français·es se sont senti·e·s discriminé·e·s du fait d'être LGBT+ au cours des douze derniers mois sur leur lieu de travail (19 % de moyenne en UE ; minimum 11 % au Danemark ; maximum 29 % à Chypre). Dans leur emploi, sur les cinq dernières années, 62 % des répondant·e·s français·es n'étaient plutôt pas ouvert·e·s sur le fait d'être LGBT+ au travail (57 % en UE ; 87 % en Lettonie ; 31 % aux Pays-Bas). De plus, 39 % des répondant·e·s français·es déclarent avoir vécu des commentaires négatifs ou des attitudes négatives au travail (43 % en UE, 33 % au Danemark et 58 % en Bulgarie ; ce chiffre moyen descend à 33 % quand les personnes ne sont pas *out* au travail). Plus d'informations sur cette étude ici.

Une autre enquête, menée en 2013 auprès de salarié·e·s LGBT+ en France, a montré qu'une personne sur deux a été victime d'un acte homophobe au travail (Montserrat, 2014[1]). En très grande majorité, les agissements concernaient des « actes verbaux » émis à l'encontre des personnes LGBT+ : moqueries ou plaisanteries (38 %), allant jusqu'aux insultes (16 %). Le deuxième type d'agissement le plus évoqué est la rumeur (25 %) que l'on fait courir sur l'orientation sexuelle ou la supposée orientation sexuelle de collègues, qui finit par confirmer ou dévoiler l'homosexualité ou la bisexualité de ces personnes, à leur insu, voire contre leur avis (15 %). 20 % des répondant·e·s ont constaté avoir été rejeté·e·s ou ignoré·e·s par leur entourage professionnel.

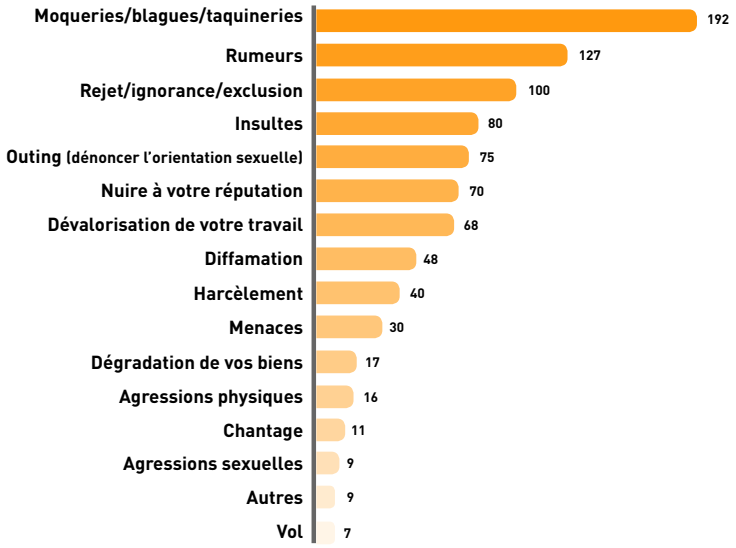
RESSOURCES UTILES

- Le guide du Défenseur des droits, Agir contre les discriminations liées *à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi*, 2017.
- Résultats de l'étude *Les entreprises et la prise en compte des droits des personnes LGBT*, Le Défenseur des droits, 2012. À télécharger ici.
- Sur les discriminations cumulées que peuvent subir les personnes LGBT+, voir notamment les études de L'Autre Cercle « *Origine et orientation sexuelle* » et « *Femmes et homosexuelles au travail* ».
- Le documentaire *Coming In*, réalisé par Marlies Demeulandre.
- Des vidéos de l'association Adheos, dont une spécifiquement sur le travail. À voir ici.
- Les vidéos de l'Autre Cercle, pour sensibiliser à l'homophobie au travail.
- Le Ted Talk de Morgana Bailey « *Le danger de cacher qui vous êtes* » sur les enjeux du coming out en entreprise.

1. Cédric Montserrat, « *Discrimination des collaborateurs et agents LGBT: le monde du travail pas très gai* » (2014), effectué dans le cadre de l'Executive Master RH de l'ESSEC

À ces agissements s'ajoute la volonté de nuire au travail de ces personnes (13 %) et à leur réputation (14 %), certains actes, selon les répondant·e·s, relevant du harcèlement (8 %). Si les agissements les plus violents sont les moins fréquents, ils ne sont pas absents de la vie au travail : 30 personnes ont déclaré avoir été menacées, 25 ont déclaré avoir subi des agressions physiques ou sexuelles, 17 ont euleurs biens personnels dégradés et 7 ont été volés.

QUELS TYPES D'AGISSEMENTS ?



Source : Cédric Montserrat, « *Discrimination des collaborateurs et agents LGBT : le monde du travail pas très gai* » (2014), effectué dans le cadre de l'Executive Master RH de l'ESSEC

Les enquêtes du défenseur des droits (avec l'organisation internationale du travail) s'appuient sur la base d'un échantillon de 1 000 salarié·e·s du privé et du public représentatif de la population active française.

Pour 41 % des demandeurs et demandeuses d'emploi, l'homosexualité est plutôt un inconvénient pour être embauché·e (enquête réalisée en 2014). Pour 29 % des agent·e·s de la fonction publique et 26 % des salarié·e·s du privé, être une personne LGBT+ est un inconvénient à l'embauche. Environ 30 % des répondant·e·s ont été discriminé·e·s au moins une fois, et environ 5 % de ces personnes discriminées l'ont été en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre. Environ 38 % des répondant·e·s ont été témoins de discrimination, dont le motif était, selon elles et eux, l'orientation ou l'identité sexuelle pour 7 % des cas dans le public et 14 % dans le privé (enquête réalisée en 2013). Le baromètre 2012 possédait un chapitre spécifique sur l'orientation sexuelle. Selon les répondant·e·s, dévoiler son homosexualité au travail contribue à mettre mal à l'aise les collègues (48 %), à avoir un impact négatif sur la carrière (39 %), mais aussi au bien-être de la ou du salarié·e concerné·e (36 %)et à sa bonne intégration (34 %). 43 % des agent·e·s du public et 35 % des salarié·e·s du privé connaissent un·e collègue homosexuel·le. Elles et ils sont 23 % à avoir déjà observé des attitudes de rejet ou de dénigrement, et 16 % des propos homophobes.

Enquête du défenseur des droits auprès des employeurs français.
L'enquête de 2012 réalisée par CSA pour le Défenseur des droits auprès de 225 grandes entreprises sur la prise en compte des droits des personnes LGBT+ obtient un taux de réponse de 15 % (35 entreprises), contre plus du double pour des enquêtes similaires traitant de l'ensemble des critères de discrimination.

- 27 ont mis en place des outils formalisés (label, charte interne, procédures d'alerte, règlement intérieur, code de déontologie…) de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

ÉTUDE DE CAS

- L'association Catalyst propose sur son site des études de cas : un document de Ernst&Young expliquant l'initiative mise en place (réseau bEYond) et les opportunités apportées par la démarche ; des exemples de politiques mises en place concernant l'identité de genre ou l'orientation sexuelle.

- Les syndiqué·e·s de la CGT ont été les premières et les premiers à publier un rapport dédié à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des LGBT+. Un guide complet et une initiative à remarquer.

- Plusieurs ministères, comme le ministère de l'Économie et des Finances ou encore le ministère des Affaires sociales et de la Santé, ont défini et communiqué une politique claire en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ et de la lutte contre l'homophobie au travail.

- En 2017, le ministère de la Fonction publique a publié un document de référence pour la fonction publique : « *Homophobie et transphobie. Prévenir et agir : la fonction publique s'engage* ».

- 15 seulement mentionnent l'orientation sexuelle dans un engagement interne à l'entreprise, et 12 dans un engagement externe.

Cette enquête a mis clairement au jour le faible investissement des entreprises sur le thème, dix ans après l'entrée du critère de l'orientation sexuelle dans le Code du travail.

Le baromètre de l'égalité des chances 2018 du Medef auprès de 1 000 salarié·e·s du secteur privé travaillant dans des entreprises de 20 salarié·e·s et plus, et âgé·e·s de 16 ans et plus, constitue une autre source riche de recueils des perceptions.

Les personnes estimant appartenir à une minorité en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre représentent 5 % des répondant·e·s. C'est deux points de plus qu'en 2015. 9 % des répondant·e·s pensent pouvoir être un jour victimes de discrimination au nom de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. C'est trois points de plus qu'en 2015. Ce chiffre monte à 14 % pour la population des cadres.

Pour 9 % des répondant·e·s, il est prioritaire de lutter pour permettre plus d'égalité sur le critère de l'orientation sexuelle/identité de genre (genre, âge et handicap en tête ; état de grossesse, activités syndicales et opinions politiques en queue de peloton). C'est neuf points de moins qu'en 2014. Quatre de moins qu'en 2017. Dans leur contexte d'entreprise, les répondant·e·s pensent que les personnes homosexuelles ont :

- 90 % de chance d'être recrutées – pour rappel, dans le baromètre 2012, ce chiffre était de 87 % – (le pourcentage est moins élevé pour le secteur du transport) ;
- 88 % de chance d'être en contact avec la clientèle (94 % dans les entreprises de plus de 1 000 salarié·e·s) ;
- 86 % de chances d'occuper un poste à hautes responsabilités.

Ces chiffres sont stables depuis 2016. Pour 42 % des répondant·e·s, il est plutôt difficile d'aborder le thème de l'orientation sexuelle dans leur entreprise.

37 % constatent dans leur entreprise la survenue de blagues et de moqueries, même sans mauvaise intention, sur l'orientation sexuelle (souvent ou parfois). Ce chiffre est en baisse depuis 2015 (42 %).Tous les résultats sont consultables ici.

D'autres études ont vu le jour ces deux dernières années. À l'occasion de la Journée internationale du *coming out*, le 11 octobre 2018, Tell Me The Truffe a publié, avec l'IFOP, les résultats de l'étude « Les LGBT et le *coming out* », menée auprès d'un échantillon de 994 femmes et hommes homosexuel·le·s, bisexuel·le·s ou transgenres, extrait d'un échantillon de 12 737 personnes représentatif de la population âgée de 18 ans et plus, résidant en France métropolitaine. Au sein de cet échantillon ont été interrogé·e·s 397 homosexuel·le·s, 582 bisexuel·le·s et 15 transgenres.Télécharger l'étude complète ici.

Depuis 2017, l'association L'Autre Cercle mène et publie un baromètre LGBT+ en collaboration avec l'IFOP.
Ce baromètre permet aux salarié·e·s et fonctionnaires d'exprimer leurs perceptions concernant l'inclusion de personnes LGBT+ dans l'environnement de travail des organisations signataires de la Charte d'engagement LGBT+ (plus de 130 en octobre 2019). Retrouver les résultats du premier baromètre ici.

À LIRE

- Douglas W. E. CREED, « Seven Conversations about the Same Thing. Homophobia and Heterosexism in the Workplace », dans A. KONRAD, P. PRASAD et J. PRINGLE, *Handbook of Workplace Diversity*, SAGE Publications, 2006, pp. 371-400.
- J. DRISCOLL, F. KELLEY, R. FASSINGER, « Lesbian identity and disclosure in the workplace: relation to occupational stress and satisfaction », *Journal of Vocational Behavior*, 1996, vol. 48, pp. 229-242.
- C. FALCOZ, *L'homophobie en entreprise*, La documentation française, 2008, Paris.
- C. FALCOZ, « Homosexualités », dans P. ZAWIEJA et F. GUARNIERI, *Dictionnaire des risques psychosociaux*, 2014, Le Seuil, Paris.
- C. FALCOZ avec A. BÉCUWE, « Création d'entreprise et discrimination au travail : le cas de l'orientation sexuelle », dans M. BRASSEUR (coord.), *Entrepreneuriat et insertion*, 2010, Bruylant, Bruxelles.
- M. A. MORISSON, « Psychological health correlates of perceived discrimination among Canadian gay men and lesbian women », *Canadian journal of community mental health*, 2011, vol. 30, n° 2, pp. 81-98.
- N. G. SMITH et K. M. INGRAM, « Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay and bisexual individuals: the role of unsupportive social interactions », *Journal of Counseling psychology*, 2004, vol. 51, n° 1, pp. 57-67.

Une politique inclusive des personnes LGBT+ : une véritable opportunité !

Une politique diversité LGBT+ proactive et efficace permet à l'organisation :

- d'attirer tous les talents et de retenir ceux déjà présents dans l'organisation ;
- d'améliorer la productivité et la performance individuelle et collective (voir M. V. Lee Bagett, Sheila Nezhad, Kees Waaldijk et Yana van der Meulen Rodgers, *The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development : An Analysis of Emerging Economies*, The Williams Institute, 2014) ;
- d'améliorer la confiance et la loyauté, aussi bien de ses client·e·s que de ses salarié·e·s ;
- d'améliorer les performances financières – en 2007, Catalyst évaluait à 53 % l'augmentation de rentabilité des fonds propres et Diversity Inc. estimait une augmentation de 25 % de rendement d'action en Bourse.

Les effets indirects produits ne sont pas négligeables non plus. Lorsque l'entreprise crée un espace de transparence, de confiance, de reconnaissance et de dialogue, les salarié·e·s sont moins stressé·e·s au travail, ce qui influe sur leur productivité.

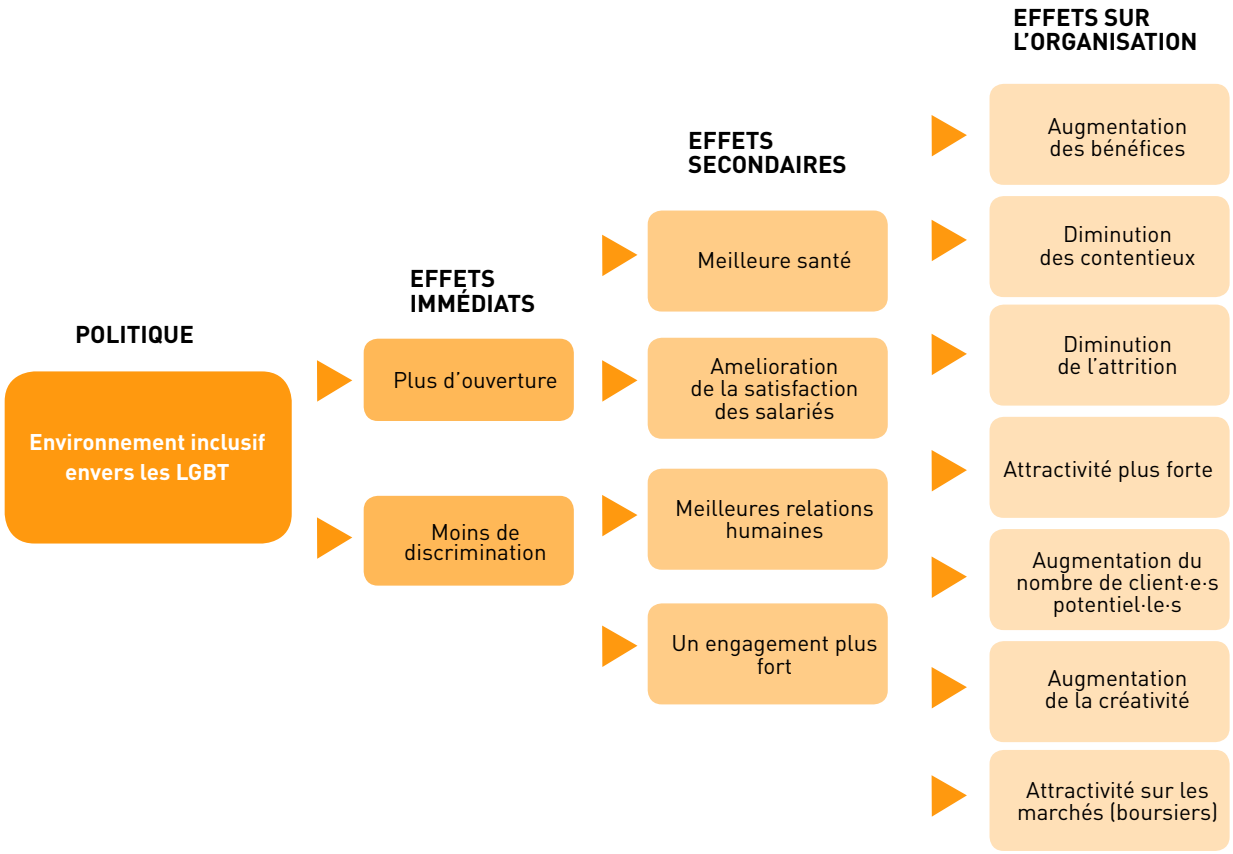
Dans son rapport de 2009, Catalyst explore les expériences des employé·e·s LGBT+ travaillant au Canada, un pays avec une législation fournie sur la protection des droits humains. L'association décrit leurs vécus, et comment les entreprises peuvent développer des dispositifs favorisant l'inclusion et la prise de conscience des biais. À partir d'éléments quantitatifs (17 908 répondant·e·s) et qualitatifs, le rapport relie les questions de non-discrimination, d'environnement inclusif et d'avancement de carrière.

Enfin, une étude plus récente de Catalyst met en perspective les différents indicateurs de performance financière, au regard du management de la diversité : *Catalyst, Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance* (1er août 2018).

RESSOURCES UTILES

- Le rapport « *Business Success and Growth Through LGBT— Inclusive Culture* » de The U.S. Chamber of Commerce Foundation (2019).
- Une infographie (en anglais) résultant d'une étude menée par le Center for Talent Innovation et mettant en avant les principaux enjeux des droits des personnes LGBT+ au travail.
- Out Now, un cabinet de consultants britannique, a publié le rapport « *LGBT2030: LGBT Diversity: Show Me The Business Case* ». Dans ce rapport sont mesurés les impacts financiers des politiques inclusives pour les personnes LGBT+ dans les organisations. Pour cette recherche, plus de vingt pays ont été étudiés et plus de 100 000 personnes gays, lesbiennes, bisexuelles et trans ont été interrogées sur la situation dans leur entreprise.
- La présentation (en anglais) de Claudia Brind-Woody, vice-présidente et *Managing Director for Global Intellectual Property Licensing,* IBM (2013). À visionner ici.
- L'association Catalyst a travaillé avec des P.-D.G. et des membres de conseils d'administration à l'élaboration d'actions à mettre en place pour diversifier les conseils d'administration. Les recommandations et les pistes d'action formulées sont pertinentes et transférables aux politiques d'inclusion des personnes LGBT+. Nous vous conseillons de partager avec votre conseil d'administration leur infographie et les effets produits par la diversification « par le haut ».

L'IMPACT *BUSINESS* DES POLITIQUES D'INCLUSION DES PERSONNES LGBT+



D'après Lee Badgett, Laura E. Durso, Angeliki Kastanis et Christy Mallory, *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*, The Williams Institute, 2013.

RESSOURCES UTILES

- Dans cet article, McKinsey & Company raconte comment s'est formé le réseau LGBT+ de l'entreprise et les bénéfices que cela a apporté. Une centaine de *leaders* se sont réunis en 2018 pour échanger sur le sujet.
- McKinsey & Company a lancé une Masterclass LGBTQ+ pour *senior executives* en 2019.
- Plusieurs conclusions du rapport McKinsey & Company « *Women and the future of work: A window of opportunity in Western Europe?* » (novembre 2018) s'appliquent également aux personnes LGBT+.
- L'OCDE a publié « *The LGBT challenge : How to better include sexual and gender minorities?* » dans sa collection *Society at a Glance* (2019). Le document répond à trois questions : Combien y a-t-il de personnes LGBT+ ? Comment les personnes LGBT+ s'en sortent ? Quelles politiques peuvent améliorer l'inclusion des personnes LGBT ?

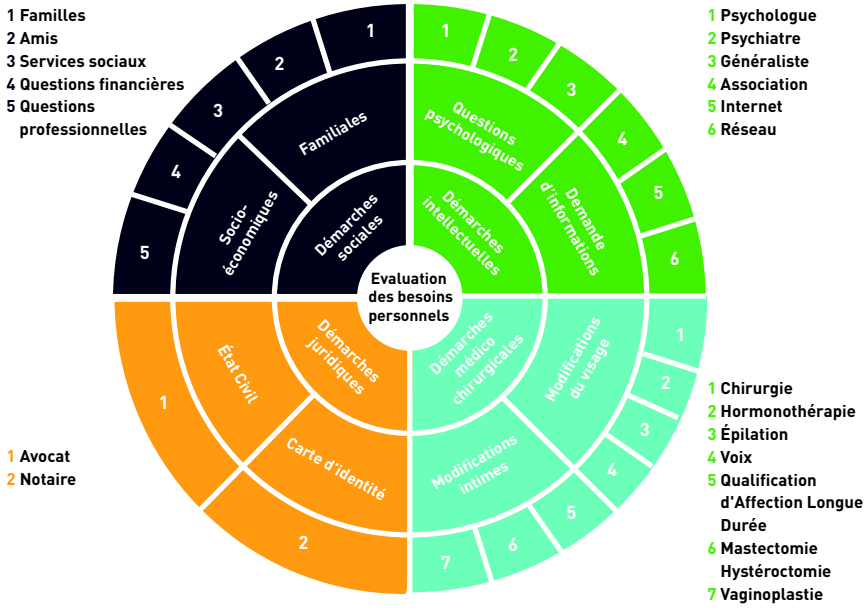
Accompagner les salarié·e·s trans dans leurs parcours de transition

POUR UNE VISION SYSTÉMIQUE ET GLOBALE DE LA TRANSITION

Les parcours de transition sont différents suivant les personnes. Le parcours de soins relève d'une prise en charge complexe et multidisciplinaire, comportant des aspects médicaux, sociaux et juridiques. Plusieurs praticien·ne·s sont nécessaires tout au long de cette trajectoire. C'est pour cette raison que certain·e·s d'entre elles et eux se sont regroupé·e·s et ont créé l'association RES.P.E.C.Trans, afin d'échanger sur les parcours trans et de proposer aux personnes trans une prise en charge coordonnée.

Forte de son expérience, l'association a réalisé un schéma illustrant les quatre démarches du « parcours » trans.

ÉVALUATION DE LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES TRANS



Source : © RESPECTRANS

RES.P.E.C.Trans propose une alternative à la prise en charge hospitalière, et donc à la vision uniquement médicale des personnes trans. Cette prise en charge alternative, centrée sur la personne, intègre, au-delà des demandes médicales, les problématiques concernant l'état civil et le devenir social de la personne. Trois types de facteurs vont avoir un impact sur la personne trans et son parcours : social, médical et juridique. Tous les dix-huit mois, l'association organise un colloque autour des problématiques globales, et s'adresse aussi bien aux professionnels qu'aux usagers.

RESSOURCES UTILES

- Fiche du Défenseur des droits sur « L'accompagnement des personnes trans au travail » (salarié·e·s et agent·e·s). À télécharger ici.
- Les vidéos de la Fondation Émergence (Québec) mettant en valeur des parcours de personnes trans réussis en milieu de travail. À voir ici.
- L'article du *Monde* (2018) sur le changement d'état civil pour les personnes trans en France. À lire ici.
- Le Ted Talk dans lequel Geena Rocero, mannequin américaine, fait son *coming out* en tant que personne trans (2014). À visionner ici.
- Un article sur l'usage des mots (en anglais) : « *How to talk about transgender?* ». À lire ici.
- Le reportage « Devenir il ou elle » (2017), qui suit le quotidien d'adolescent·e·s trans en France. À voir ici. Votre visionnage peut s'accompagner d'un article contextualisant (Slate, 2017) et/ou d'un billet paru sur le site de l'association Trans Inter Action critiquant le reportage.
- Un Wikihow sur « Comment respecter une personne transgenre ». À lire ici.

À LIRE

- V. F. SANGGANJANAVANICH et J. A. HEADLEY, « Facilitating career development concerns of gender transitioning individuals: professional standards and competencies », *The career development quarterly*, vol. 61, 2013.

Homoparentalité au travail : inclure tous les parents dans l'entreprise !

ASSOCIATIONS

ADFH – Association des Familles Homoparentales
L'Association des Familles Homoparentales (ADFH) est une association loi 1901 à but non lucratif. L'Association a pour objet la défense des intérêts moraux et matériels des familles homoparentales. Elle est un lieu d'étude, de réflexion et de recherche sur les différentes formes d'homoparentalité et se veut un lieu d'expertise en la matière. L'Association soutient les personnes morales et les individus concernés par l'homoparentalité.
https://adfh.net

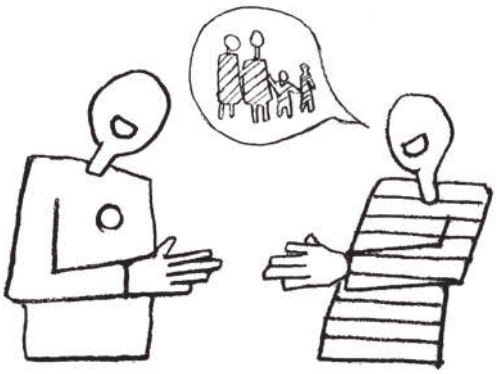
APGL
Principale association homoparentale présente depuis 1986, l'APGL propose des activités d'information, de partage d'expériences et des services de professionnels pour les familles homoparentales, leurs enfants et les futurs homoparents. Elle œuvre pour la reconnaissance légale de l'homoparentalité, en France et à l'international, et a pour objectif principal de faire cesser les discriminations dont les familles homoparentales et leurs enfants sont les premières victimes.
L'APGL a notamment produit un film intitulé « Mon enfant, ma bataille » qui retrace 35 ans de luttes pour les familles homoparentales.
La bande-annonce est visible ici.

SOS HOMOPHOBIE
SOS homophobie est une association loi 1901 de lutte contre les discriminations et les agressions à caractère homophobe et transphobe. Créée le 11 avril 1994 et située à Paris, SOS homophobie a développé plusieurs délégations territoriales pour assurer le relais de ses interventions et ses actions de lutte contre l'homophobie en vue d'une meilleure acceptation de la diversité des orientations sexuelles et pour lutter pour la visibilité et l'égalité des droits des personnes LGBT+.
SOS homophobie dédie une page de son site internet à la question de l'homoparentalité, comprenant des exemples de situations, des points de repère juridiques et des définitions.

CHIFFRES

A l'occasion de la publication d'un avis du Comité consultatif national d'éthique (CCNE) portant notamment sur l'extension de la PMA aux couples de femmes, l'Ifop publie en 2018 un sondage qui permet pour la première fois d'évaluer le désir de parentalité des personnes LGBT+ et leur disposition à recourir à des techniques de procréation médicalement assistée (PMA) pour pour avoir des enfants. Réalisée par l'Ifop pour l'Association des Familles Homoparentales (ADFH), cette étude menée auprès d'un échantillon national représentatif de 994 personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres s'avère riche en enseignements.

Sondage Ifop/ADFH « Les LGBT, la famille et la parentalité : état des lieux et perspectives » (2018).



RESSOURCES UTILES

- Un mémo de l'INED (2009) sur la mesure de l'homoparentalité.
- Un article de Parents.fr (2018) avec beaucoup d'informations très intéressantes.
- Fiche de lecture de l'ouvrage «Homoparentalite : Etat des lieux» de Martine Gross.
- Article « Homoparentalité: les entreprises en avance sur la loi » (2012).
- Homoparentalité : Point sur la position des juridictions françaises, Maÿlis Dubois, avocate (2014).
- La deuxième saison du podcast Quouïr explore les enjeux de l'homoparentalité à travers 6 episodes.

Le cadre d'action légal : non-discrimination, lutte contre le harcèlement et délits d'opinion

Avant le critère de l'orientation sexuelle, le critère des « mœurs », introduit en 1985 et conservé par le législateur à ce jour, pouvait couvrir la question de l'homosexualité et de la bisexualité sans les nommer.

En pratique, le critère des mœurs n'a donné lieu qu'à deux affaires, dont celle du licenciement d'un salarié homosexuel par un employeur rattaché à l'Église catholique en 1991. Depuis 2001, ce critère s'est vidé de son sens, et n'a été activé que dans le cas d'un refus de recrutement d'un candidat fumeur.



PRINCIPAUX ARTICLES DE LOI

ART. 1132-1 DU CODE DU TRAVAIL : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (…) notamment en matière de rémunération (…) de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs,* ***de son orientation ou identité sexuelle,*** *de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.* »

DISCRIMINATION DIRECTE (LOI DU 27/05/2008) : « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (des 25 critères prohibés), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.* »

DISCRIMINATION INDIRECTE (LOI DU 27/05/2008) : « *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes…* »

HARCÈLEMENT MORAL (ART. 222-33-2 DU CODE PÉNAL, ART. L. 1152-1 DU CODE DU TRAVAIL, ART. 6 DE LA LOI LE PORS) : « *Agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail du stagiaire, du salarié ou de l'agent public, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.* »

HARCÈLEMENT MORAL DISCRIMINATOIRE : harcèlement moral reposant sur l'un des critères de discrimination définis par la loi.

DÉCISIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

DÉCISION DU DÉFENSEUR DES DROITS LCD-2011-79 DU 8 DÉC. 2011 DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative aux faits de harcèlement moral qu'un agent public estime avoir subi dans le cadre de son activité professionnelle après que son homosexualité a été révélée à son insu par plusieurs de ses collègues. À partir de cette date, le réclamant, qui a fait l'objet de sarcasmes et d'insultes, a connu une dégradation de ses évaluations, avant finalement d'être déplacé et remplacé par l'un des mis en cause. Ces faits ont conduit à une dégradation de son état de santé. Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits constate que le réclamant a fait l'objet d'agissements susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité et d'altérer sa santé ; que **ces faits, susceptibles de constituer un harcèlement moral, reposent sur l'orientation sexuelle du réclamant et revêtent à ce titre un caractère discriminatoire** ; que l'accusation lancée à l'encontre du réclamant à la suite du recours qu'il a adressé à sa hiérarchie s'apparente à une mesure de rétorsion ; que les mesures mises en œuvre par la direction de l'établissement afin de faire cesser les faits ne sont pas appropriées.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande de : prendre les sanctions appropriées à l'encontre des agents directement impliqués dans les faits invoqués ; rappeler à l'ensemble des agents mis en cause la portée du principe de non-discrimination fondé sur l'orientation sexuelle et le caractère prohibé des faits de harcèlement moral ; prendre toute mesure utile afin de prévenir le renouvellement de faits comparables.

DÉCISION DU DÉFENSEUR DES DROITS MLD-2014-010 DU 20 MARS 2014, COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY, 24 JUIN 2014, N° 13/01496

Engagée en 2008 en qualité de responsable de service dans un établissement de restauration, une salariée rencontre sa concubine sur son lieu de travail, celle-ci étant également salariée et placée sous son autorité. S'appuyant sur un signalement du médecin du travail, l'employeur lui propose une mutation au sein d'un autre établissement situé dans une autre ville au motif que son management aurait été mis en cause et que la gestion de la relation entretenue avec une autre salariée induirait des comportements à l'égard des autres salarié·e·s de nature à porter atteinte à leur santé et à leur sécurité.
Après avoir refusé cette offre, l'intéressée a été licenciée pour faute grave en raison de ce refus alors que le contrat de travail contenait une clause de mobilité et que la mutation n'induisait aucun changement dans les conditions de travail de la salariée et était nécessaire. Estimant que la mutation ainsi que le licenciement étaient discriminatoires en raison de son orientation sexuelle, l'intéressée a saisi le Défenseur des droits qui a présenté ses observations devant le juge du fond.

Le Conseil des prud'hommes a jugé que la mutation et le licenciement étaient nuls. Il a estimé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et a condamné la société à payer à l'intéressée une somme de 25 000 euros et une somme de 7 500 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

La Cour d'appel suit les observations du Défenseur des droits qui avait conclu au caractère discriminatoire des mesures dont l'intéressée a fait l'objet. La Cour considère notamment que les seuls éléments fournis par la société sont, par leur imprécision et au vu des pièces contraires versées par la salariée, insuffisants à établir que le comportement de celle-ci aurait entraîné un trouble caractérisé dans l'entreprise et mis en danger la santé des autres salariés.

Selon la Cour, **l'employeur ne démontre pas que les faits matériellement établis par la salariée sont justifiés par des éléments étrangers à toute discrimination.** Toutefois, contrairement aux juges de première instance, la Cour estime que la demande en nullité de la mutation est sans objet et que le licenciement est uniquement nul (et non à la fois nul et sans cause réelle et sérieuse) .

DÉCISION DU DÉFENSEUR DES DROITS MLD-2016-171 DU 21 JUIN 2016, COUR D'APPEL DE PARIS, 22 SEPTEMBRE 2009, N° 14/07337

Le demandeur est cadre dans une banque. Ses résultats professionnels sont très bons. Néanmoins, son environnement de travail se dégrade suite à la découverte par ses collègues de son homosexualité. Ainsi, il reçoit des courriels à connotation sexuelle dans lesquels son supérieur hiérarchique et ses collègues font référence à son homosexualité, assortis de moqueries et d'humiliations. Il s'estime victime de harcèlement et de discrimination fondés sur son orientation sexuelle. Ce contexte l'aurait contraint d'adhérer à un plan de départ volontaire. Suite au rejet de sa demande de nullité de l'acte de rupture de la relation de travail par le Conseil des prud'hommes, il saisit le Défenseur des droits.
À l'issue de l'instruction du dossier, le Défenseur des droits constate que le réclamant avait été marginalisé au sein de l'équipe. De plus, la comparaison de sa situation avec des salarié·e·s occupant le même poste a révélé que sa rémunération fixe avait été baissée et que sa rémunération variable avait été supprimée sans justification objective. Le Défenseur des droits en a conclu que le réclamant avait subi une discrimination fondée sur son orientation sexuelle et a décidé de présenter des observations en justice.

Dans un arrêt en date du 22 septembre 2016, la cour d'appel de Paris suit les observations du Défenseur des droits. **La cour d'appel retient le harcèlement discriminatoire subi par le requérant et prononce la nullité de la convention de rupture résultant de la discrimination.** La cour d'appel condamne la banque à indemniser le salarié à hauteur de 600 000 euros, dont 100 000 euros en réparation du préjudice moral résultant de la discrimination et du harcèlement moral discriminatoire.

2. Cour d'appel d'Orléans, 22 mars 2016, n° 15/03281. 3. Cass. Civ. 1re, 4 mai 2017, n° 16-17.189.

JURISPRUDENCE

• Dans un jugement en date du 20 août 2015, le tribunal de grande instance de Tours a reconnu un « genre neutre ». Toutefois, la cour d'appel d'Orléans a infirmé ce jugement le 22 mars 2016, considérant qu'admettre la reconnaissance d'un genre neutre « *reviendrait à reconnaître l'existence d'une autre catégorie sexuelle, allant au-delà du juge judiciaire et dont la création relève de la seule appréciation du législateur* » [2]. Cet arrêt fut confirmé par la première chambre civile de la Cour de cassation dans un arrêt du 4 mai 2017. Les juges ont affirmé que « *la loi française ne permet pas de faire figurer, dans les actes de l'état civil, l'indication d'un sexe autre que masculin ou féminin* »[3].

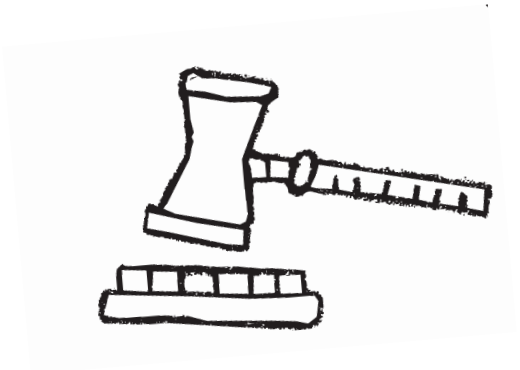
• La cour d'appel de Chambéry confirme, en juin 2014, la condamnation d'une chaîne de restauration pour licenciement abusif d'une salariée responsable de service après quatre années passées dans cette entreprise, en lien avec une discrimination en raison de l'orientation sexuelle, pour un montant de 40 500 €, dont 7 500 € en réparation du préjudice moral subi. Le Défenseur des droits est amené à faire des observations lors de ce procès, ayant reçu une réclamation de la plaignante.

• La cour d'appel de Dijon condamne, en novembre 2011, un restaurant, notamment après avoir reconnu « *des propos et comportements homophobes, insultants et humiliants* » de la part du cuisinier à l'encontre du plaignant, plongeur dans cet établissement, à verser 5 000 € de dommages et intérêts. L'ambiance de travail était telle que le salarié a été placé plusieurs fois en arrêt maladie et que la médecine du travail – lors d'une visite de reprise après maladie – l'a déclaré inapte de façon totale et définitive, pour danger immédiat, à son poste et tout autre poste de l'entreprise. Le licenciement a été qualifié sans cause réelle et sérieuse.

• La cour d'appel de Douai, en février 2011, condamne une association socio-éducative à hauteur de 46 000 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un chef de service délégué du personnel, dont la somme de 10 000 € liée à la discrimination en raison de l'orientation sexuelle, et 15 000 € en réparation du préjudice moral. L'homme victime de cette discrimination témoigne dans le documentaire *Pourquoi moi et pas toi ?* d'Henri Madeuf et Hélène Lévy (2009).

• La cour d'appel de Paris, le 15 décembre 2010 : les commentaires adressés à un salarié dans une lettre révèlent une volonté de l'employeur de porter atteinte à sa dignité, en ce qu'ils affirment que sa mutation dans un nouveau magasin situé dans un quartier très prisé des homosexuels constituait une punition « humoristique », qui n'en était pas vraiment une, puisqu'il était transporté dans un nouveau lieu et un nouveau cadre avec une clientèle correspondant parfaitement à ses goûts. Il s'agit d'un fait de harcèlement et de discrimination ayant causé un préjudice au salarié (CA Paris 15 décembre 2010 no 09-2814, ch. 6-6, S. c/ SA Capuce : RJS 4/11 no 294). **La cour d'appel en déduit l'existence à la fois d'une atteinte à la dignité du salarié, d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle et d'un fait de harcèlement.**

• La cour d'appel de Versailles, en novembre 2006, condamne une société de communication et de publicité à 21 600 € à la suite du licenciement abusif d'un salarié, dont 3 000 € au titre de dommages et intérêts en réparation des atteintes portées à sa personne relatives à un harcèlement moral en raison de son orientation sexuelle.



LE DROIT COMMUNAUTAIRE

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, article 21, et la recommandation CM/Rec 5 (2010). Voici un extrait de la recommandation : « *Reconnaissant que les lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres ont été sujets pendant plusieurs siècles, et le sont toujours, à l'homophobie, à la transphobie et à d'autres formes d'intolérance et de discrimination, même au sein de leurs familles – y compris à la criminalisation, la marginalisation, l'exclusion sociale et la violence – en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, et qu'une action spécifique est nécessaire afin de garantir la pleine jouissance des droits de l'homme. [...]*
Le Conseil des ministres recommande :

1/ d'examiner les mesures législatives et autres existantes, de les suivre, ainsi que de collecter et d'analyser des données pertinentes, afin de contrôler et réparer toute discrimination directe ou indirecte pour des motifs tenant à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ;

2/de veiller à ce que des mesures législatives et autres visant à combattre toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, à garantir le respect des droits de l'homme, des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres, et à promouvoir la tolérance à leur égard soient adoptées et appliquées de manière efficace ;

3/de veiller à ce que les victimes de la discrimination aient connaissance des recours juridiques efficaces devant une autorité nationale et puissent y avoir accès, et que lesmesures visant à combattre les discriminations prévoient, le cas échéant, des sanctions ainsi que l'octroi d'une réparation adéquate aux victimes de la discrimination ;

4/de s'inspirer dans leur législation, leurs politiques et leurs pratiques des principes et des mesures énoncés dans l'annexe à la présente recommandation ;

5/de veiller, par des moyens et actions appropriés, à ce que la présente recommandation ainsi que son annexe soient traduites et diffusées aussi largement que possible. »

Dans l'annexe à cette recommandation, le Conseil de l'Europe a fourni aux États membres une liste de domaines d'action dans lesquels agir :

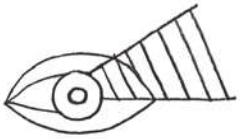
- Droit à la vie, à la sécurité et à la protection contre la violence
- Liberté d'association
- Liberté d'expression et de réunion pacifique
- Droit au respect de la vie privée et familiale
- Emploi
- Éducation
- Santé
- Logement
- Sport
- Droit d'asile
- Structures nationales des droits de l'homme
- Discriminations multiples

À LIRE

- En 2018, le ministère du Travail a annoncé que les formations des inspecteurs et inspectrices du travail comprendraient un module concernant la discrimination en raison de l'orientation sexuelle. Plus d'information ici.
- D. BORRILLO et T. FORMOND, *Homosexualité et discriminations en droit privé*, La Documentation française, 2007, Paris.
- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), « *Quelle protection le droit communautaire offre-t-il contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ?* », 2009.



Comment prendre en compte les salarié·e·s LGBT+ au sein d'une politique diversité ?



OUTILS DE DIAGNOSTIC

L'association L'Autre Cercle a lancé, en 2011, un *Quick Scan* permettant aux entreprises d'autoévaluer leurs pratiques à destination de leurs salarié·e·s LGBT+.
La première vague de recueil de données portait sur 26 grandes organisations publiques et privées et a été mise à jour en 2014. L'autoévaluation n'est plus disponible, mais la fiche pratique présente les dimensions à évaluer.
Pour plus de détails, cliquez ici.

Vous pouvez également vous rapprocher de la commission du Medef dédiée à la thématique de la diversité. Chaque année, cette commission lance un baromètre national de la perception de l'égalité des chances, en partenariat avec TNS Sofres. Quelques questions se focalisent sur l'inclusion des personnes LGBT+. Plusieurs entreprises participent à ce baromètre, notamment pour brosser un état des lieux sur les différents sujets.

Depuis 2017, l'Autre Cercle propose aux signataires de la Charte d'engagement LGBT de participer à un baromètre réalisé en partenariat avec l'IFOP.

COMMUNIQUER SON ENGAGEMENT

- **Signature d'une charte :** la charte LGBT de L'Autre Cercle continue à faire des émules. Depuis 2013, plus d'une centaine d'organisations signataires ont formalisé leur engagement. Cliquez ici pour en savoir plus.

- **Inscription dans le rapport RSE de l'organisation :** le rapport RSE 2018 du groupe Publicis fait à plusieurs reprises référence aux actions menées ou au réseau LGBT (pages 126, 127 et 128). D'autres organisations profitent également de leur rapport RSE ou diversité pour mettre en avant leur démarche.

- **À travers une page dédiée sur son site Internet :** Accenture décrit ses engagements pour assurer l'inclusion et l'égalité de traitement pour ses collaborateurs et collaboratrices LGBT+ sur son site. Cliquez ici pour y accéder.

OUTILS POUR GUIDER

Pour informer, former et accompagner leurs salarié·e·s, et notamment leurs managers, certaines entreprises, comme Accenture, IBM, Casino ou EDF, ont publié des guides.
D'autres acteurs se sont positionnés sur le sujet et ont rédigé des guides, des fiches et des livres blancs.

- Le guide du Medef, « Manager les singularités : identité de genre et orientation sexuelle en entreprise » (2014), montre de manière synthétique (des chiffres et la loi, mais pas uniquement) en quoi le sujet a sa place dans les organisations. Il donne quelques conseils pour la prise en compte du sujet et propose des mises en situation à l'attention des managers.

- Le Défenseur des droits : fiche « Homophobie au travail », et guides « L'homophobie au travail » et « Bonnes pratiques : prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les salariés et agents LGBT ».

- Les Entreprises pour la Cité (LEPC) à publié un guide pratique, « Orientation sexuelle en entreprise : comprendre et agir » (2012), donnant des informations et relatant des cas concrets sur la prise en compte de l'orientation sexuelle en entreprise.

LES ASSOCIATIONS ET RÉSEAUX EN FRANCE

Nous vous proposons une liste d'associations et de réseaux de salarié·e·s LGBT+ internes à des organisations publiques et privées ou propres à des secteurs en particulier.

PAR SECTEUR

- Association française des avocats LGBT
- Association des journalistes LGBT (AJL)
- CASH!, association des lesbiennes, gays, bisexuel·le·s et transsexuel·le·s des métiers de la finance et de leurs ami·e·s
- Energay, association des salarié·e·s LGBT des industries électriques et gazières
- Rainbhopital, association des personnels et usagers LGBT des établissements de santé
- Flag !, policiers et gendarmes LGBT

PAR ORGANISATION

- Accent sur LGBT*, Accenture
- AGA-THA-LES, association LGBT du groupe Thales
- Casino Pride, Casino
- Comin-G, association des personnels LGBT des ministères de l'Économie et des Finances
- Eagle, IBM
- Embrayage, PSA Peugeot Citroën
- Gare !, association des agents LGBT de la SNCF
- Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender & Ally Alliance, General Electric
- Homobus, RATP
- HomoSFRère, Numericable-SFR
- Mobilisnoo, Orange
- Municigays de Marseille, association des agents LGBT de la mairie de Marseille
- Personn'Ailes, association LGBT d'Air France – KLM
- Pride à BNP Paribas

> Une partie de ces associations sont membres du collectif Homoboulot.

VOUS POUVEZ AUSSI VOUS ASSOCIER À DES ASSOCIATIONS « EXTERNES » :

L'Autre Cercle (France), SOS Homophobie (France), Stonewall (Monde), MosaiQ (Roumanie), National LGBTQI Task Force (É.-U.), National Gay & Lesbian Chamber of Commerce (É.-U.), Out & Equal (É.-U.), Pride at Work (Canada), OutRight Action International, anciennement International Gay and Lesbian Human Rights Commission (Monde).



RESSOURCES UTILES

- Un billet sur « Homophobie au travail : que faire ? » (2015) sur le blog d'Alain Gavand.
  À lire ici.

- L'article des *Echos Start* « LGBT : où les entreprises en sont-elles en matière d'inclusion ? », 2018.
  À lire ici.

- Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a lancé, en décembre 2015, une campagne nationale avec une communication pour prévenir les violences et les discriminations, et accompagner les victimes.
  Elle est destinée aux collégien·ne·s, lycéen·ne·s et étudiant·e·s, et à l'ensemble des membres de la communauté éducative, mais peut intéresser tout le monde !
  Cliquez ici pour en savoir plus.

- Le livre *Mon employeur fait son coming out* » (2016), publié par l'association L'Autre Cercle.
  À commander ici.

- L'article de *Têtu*, « La France manque cruellement de dirigeants LGBT », 2017.
  À lire ici.

À LIRE

- J.-M. PERETTI (dir.), *L'encyclopédie des diversités, éditions Management et Société*, coll. « Questions de société », 2012.

- M. JAOÜEN, *Abécédaire de la diversité*, coédition Lignes de repères/AFMD, Paris, 2013.

Garantir l'égalité de traitement des personnes LGBT+ dans l'ensemble des processus RH

PERSONNES LGBT+ ET PROCESS RH

Russell Reynolds a produit un guide sur la gestion des talents et l'orientation sexuelle à partir d'une étude menée au Canada et aux États-Unis (2019).

En 2018, l'association Catalyst a produit un « *Flip the script* » (anglais) sur l'impact des agissements quotidiens dans le monde du travail et la façon de changer la donne : *Catalyst, Flip the Script : Sexual Orientation in the Workplace* (9 novembre 2018). Selon l'association, « *les mots reflètent la culture d'entreprise* ».

L'OCDE rassemble beaucoup d'informations sur le sujet. En 2017, la chercheure Marie-Anne Valfort a publié une étude sur le sujet dans les domaines du logement, de l'éducation et du marché du travail.
Le chapitre « Monde du travail » comprend des analyses statistiques par pays ainsi qu'un focus sur le *testing*.

Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi, professeurs à l'université d'Évry-Val-d'Essonne, ont étudié la rémunération des couples constitués de membres de même sexe, à partir de l'enquête emploi de l'Insee.
Un article du *Monde* sur l'orientation sexuelle et les salaires présente les résultats de l'étude (2012).

Un article de ParlonsRH balaie tous les aspects de la politique RH et les raisons d'agir pour ces directions (2014).

DES TRAVAUX POUR CONSTRUIRE VOS PROPRES SUPPORTS DE FORMATION

- L'association *À compétence égale* a publié l'un des premiers guides sur le recrutement et l'orientation sexuelle, réalisé en partenariat avec l'association L'Autre Cercle (2007).
- L'association SOS homophobie propose plusieurs services et de la documentation.
- L'Autre Cercle propose également des formations.
- Le travail d'une consultante américaine sur la gestion de carrière des personnes LGBT+. Voici le document (provisoire et en anglais) qu'elle a présenté en 2011.

RESSOURCES UTILES

- Guide de l'Observatoire de la parentalité en entreprise (2014) avec un *focus* sur l'homoparentalité.
- Le site de l'Association des parents et futurs parents gays et lesbiens (APGL).
- Le site Internet du Collectif des associations étudiantes d'Île-de-France (Caélif Étudiant-e-s LGBT).
- L'événement LGBT Talents, organisé par ESCAPE, l'association étudiante de l'ESCP Europe engagée dans la diversité.
- Le guide d'action syndicale de la CGT.
- Le guide « Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail » de la CFDT (2017), contenant un chapitre sur les actions de sensibilisation et de formation, le rôle des IRP et le dialogue social.
- En Irlande, l'*Irish Congress of Trade Union* a publié un guide à l'attention des syndicats et négociateurs (en anglais).

À LIRE

- B. CHUNG, W. WILLIAMS et F. DISPENZA, « Validating Work Discrimination and Coping Strategy Models for Sexual Minorities », *Career Development Quarterly*, 2009, vol. 58, n° 2.
- T. LAURENT et M. FERHAT, « Sexual Orientation and Wage Discrimination in France: the Hidden Side of the Rainbow », *Journal of Labor Research*, 2012, vol. 33, n° 4.
- T. LAURENT et F. MIHOUBI, « Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France », EPEE, centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Évry-Val d'Essonne, fédération de recherche « Travail, Emploi et Politiques publiques », 2009 – FR CNRS n° 3126, Working Paper.
- M. POPE et coll., « Culturally Appropriate Career Counseling With Gay and Lesbian Clients », *Career Development Quarterly*, 2004, vol. 53, n° 2.

Exemplarité et gestion de la diversité : le rôle déterminant des managers

ENQUÊTES

L'enquête du MEDEF et de TNS Sofres (baromètre de l'égalité des chances auprès de 1 000 salarié·e·s du secteur privé travaillant dans des entreprises de 20 salarié·e·s et plus, et âgé·e·s de 16 ans et plus) constitue une source riche de recueils des perceptions. En 2014, au scénario « Un salarié est en réunion au sommet pour décrocher un nouveau contrat. À l'issue de cette réunion, qui a duré des heures, il se félicite avec son chef et ses partenaires commerciaux (clients/fournisseurs) de l'issue positive de la réunion : *"Ah, c'était pas une réunion de tapettes !"* », 43 % des personnes interrogées pensent que cette situation a des risques de se produire (49 % pour les seuls hommes). Les réactions associées à cette situation sont les suivantes : 29 % sont offusquées par une telle blague et le font remarquer à son auteur ; 26 % sont offusquées, mais ne disent rien, car cela fait rire leur chef·fe/client·e/fournisseur ; 24 % trouvent cela très drôle ; et 21 % trouvent cela drôle, mais n'osent pas trop en rire.

Dans l'édition 2018, cette question ne réapparaît pas. Cependant, TNS Sofres pose la question suivante : « *Dans votre environnement professionnel, à quelle fréquence les sujets suivants font-ils l'objet de blagues ou de moqueries (même sans mauvaise intention) ?* ». 38 % des répondant·e·s estiment que l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre font parfois ou souvent l'objet de blagues ou de moqueries.

Selon le baromètre du Défenseur des droits (2017), 46 % des salarié·e·s estiment que le fait de révéler son homosexualité au travail peut mettre mal à l'aise leurs collègues et constituer un frein à la carrière professionnelle. Le rapport annuel 2019 de SOS homophobie rapporte des actes de harcèlement et d'insultes à l'égard de personnes LGBT+ sur les lieux de travail.

Selon le baromètre réalisé en 2013 par LH2 pour l'AFMD sur la perception du climat de l'égalité des chances auprès des patrons et des managers des PME de moins de 500 salarié·e·s, le sujet de l'orientation sexuelle était perçu comme le plus difficile à aborder par les collaborateurs et les collaboratrices (40 % plutôt et très difficile à aborder), mais aussi parmi les plus difficiles à gérer en tant que manager (précédé par le handicap, l'état de santé et l'origine). De même, si, aux yeux des managers, l'orientation sexuelle ne semblait pas être un frein pour être recruté·e au sein de leur entreprise ou occuper un poste en contact avec la clientèle, elle était considérée comme pouvant faire obstacle à l'obtention d'un poste à responsabilités.

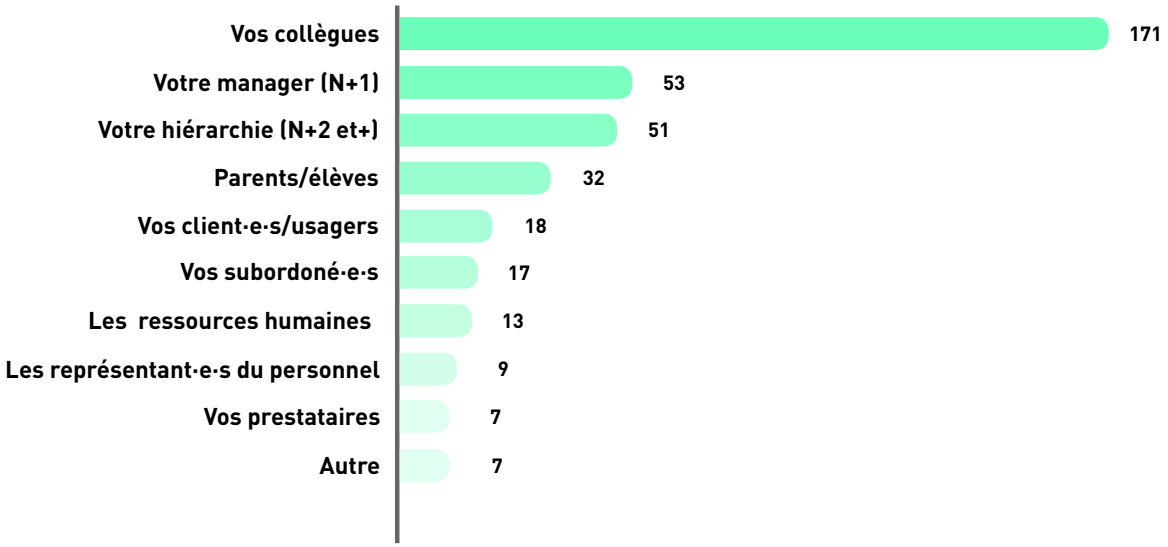
Une autre enquête menée en 2013 auprès de salarié·e·s LGBT+ en France a montré qu'une personne sur deux a été victime d'un acte homophobe au travail (Montserrat, 2014[4]). **Les divers types d'agissements** sont énumérés dans la fiche « Les LGBTphobies : un risque à prendre au sérieux dans les organisations » de ce kit. À l'origine de ces agissements homophobes, on trouve principalement les collègues de travail (34 %), mais aussi le ou la manager direct·e (10 %) ou la hiérarchie (9 %).

RESSOURCES UTILES

- Pour une sélection de présentations TED sur le *coming out*.
- Catalyst a compilé un glossaire des termes en anglais habituellement utilisés sur le sujet : « *Catalyst, LGBTQ+ Terms to Know* », 21 décembre 2018.
- Plusieurs entreprises en France ont pris en main le sujet en créant des guides ciblant notamment les managers : « Management et diversité LGBT » d'Accenture, « Guide managérial sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre » de Casino, « Document repères sur le respect des orientations sexuelles en entreprise » de EDF, « *Gender Transition in the Global Workplace* » d'IBM, « Guide de conversation LGBT » de Sodexo…
- L'article de *Manager Attitude* : « Le choix du *coming out* en entreprise » (2018).
- L'étude d'Human Rights Campaign (2018) montre que 31 % des personnes LGBT+ se déclarent déprimées au travail et que 46 % craignent de faire leur *coming out* au bureau.
- En 2018, l'association Catalyst a produit un « Flip the script » (anglais) sur l'impact des agissements quotidiens dans le monde du travail et la façon de changer la donne : « *Catalyst, Flip the Script: Transgender in the Workplace* » (9 novembre 2018). Selon l'association, « *les mots reflètent la culture d'entreprise* ».

4. Cédric Montserrat, « *Discrimination des collaborateurs et agents LGBT : le monde du travail pas très gai* », 2014, effectué dans le cadre de l'Executive Master RH de l'ESSEC.

QUI COMMET CES AGISSEMENTS ?



Source : Cédric Montserrat, « *Discrimination des collaborateurs et agents LGBT : le monde du travail pas très gai* », 2014, effectué dans le cadre de l'Executive Master RH de l'ESSEC.

CAS D'ENTREPRISE : IBM

Dans la palette de formations disponibles sur le sujet, IBM a notamment mis en place une formation interactive destinée aux managers.
Cette discussion a pour objectif d'ouvrir le dialogue sur les lesbiennes, gays, bisexuel·le·s et trans, et d'expliquer pourquoi traiter ce sujet dans la politique diversité et inclusion est si important pour l'entreprise.
La séance permet également de déconstruire les stéréotypes qui peuvent exister à l'encontre de ces personnes et de clarifier tout malentendu.
Elle s'organise souvent de façon informelle, en privilégiant la prise de parole des managers et l'échange.
Persuadé qu'une culture et un environnement inclusifs contribuent à la productivité des collaborateurs et collaboratrices, IBM met en avant des éléments très concrets sur le coût du non-dévoilement des LGBT+ à partir d'une vidéo servant d'exemple.

- L'impact sur l'énergie de la ou du salarié·e (une part de l'énergie est dépensée pour se cacher),
- L'impact sur le fonctionnement et la performance de l'équipe,
- L'impact sur les missions (à court terme et à long terme),
- L'impact sur l'attrition, etc.

Le formateur ou la formatrice donne, pendant la discussion, des orientations très claires selon les situations et sur l'esprit global du management des diversités. Elle ou il propose également des pistes d'action, et souligne la vigilance et l'exemplarité dont les managers doivent faire preuve dans leur comportement au quotidien.

Tous les sujets sont alignés avec la politique globale d'IBM, qui est présentée sous ses différents aspects : égalité des chances, performances, *leadership*, rôles modèles, politique anti-discrimination, engagement des dirigeant·e·s et des employé·e·s, etc.

À LIRE

- N. DAY et P. SCHOENRADE, « The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees », 2000, *Personnel Review*, vol. 29, n° 3, pp. 346-363.
- C. FALCOZ, « Les autres *"gender studies"* : pour une déconstruction des pratiques managériales dominantes ? – *"Critical studies on men"* et *"Queer theories"* », 2010, dans L. Guéret-Talon et F. Sala, *Être homme ou femme dans les organisations*, L'Harmattan, Paris.

Dirigeant·e·s : impulser et incarner une politique diversité inclusive envers les collaborateurs et collaboratrices LGBT+

CAS PRATIQUES

- Rapport d'EY « *Making it real globally: A practical guide for advancing lesbian, gay, bisexual and transgender diversity and inclusion across global companies* ». Vous pouvez le télécharger ici.

- GLeN – Gay and Lesbian equality Network : ONG se concentrant sur les questions stratégiques et politiques pour un changement positif et ambitieux pour les LGBT en Irlande (égalité, inclusion et protection des droits) et contre les discriminations. Elle contribue au développement du plan national sur l'entreprise et les droits humains du *Department of Foreign Affairs and Trade*. GLEN a rédigé une contribution pour ce département avec des recommandations : « *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Inclusion in Business* ».

- Étude Catalyst (2007) : « *LGBT Inclusion – Understanding the Challenges* » par David Megathlin, sponsorisée par IBM Corporation. Vous pouvez télécharger les diapositives ici.

RÔLES MODÈLES

- Lord Browne est l'ancien P.-D.G. de British Petroleum. Depuis son départ, il est devenu le héraut de la cause LGBT+ et un rôle modèle. Nous vous proposons de lire un court article (en français) sur son histoire et de regarder une vidéo (en anglais) dans laquelle il parle de son livre *Glass Closet : why coming out is good business* (2014).

- Catalyst a mis en avant des *verbatim* d'allié·e·s et de personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et trans dans une affiche infographiée claire (2015). Autre visuel réalisé par Catalyst : une infographie permettant de définir le rôle d'un·e allié·e (*I Am An Ally. New York : Catalyst, June 1*, 2015).

- En 2019, l'association L'Autre Cercle et OUTstanding ont lancé une remise de prix aux Rôles Modèles LGBT+ dirigeant·e·s, Rôles Modèles allié·e·s dirigeant·e·s et Rôles Modèles LGBT+ leaders, en partenariat avec Radio France et La Tribune, ainsi que Eversheds Sutherland, Herbert Smith Freehills et BNP Paribas. Retrouvez les informations sur cette initiative ici. Et les lauréats 2019 ici.

DES EXEMPLES DANS LE DOMAINE DU SPORT

Des sportifs de haut niveau ont fait leur *coming out*, comme les footballeurs Robbie Rogers (É.-U.), Thomas Hitzlsperger (Allemagne) ou encore Olivier Rouyer (France), mais aussi dans d'autres disciplines : Amélie Mauresmo, joueuse de tennis (France – podcast à écouter sur son expérience : « Les femmes puissantes ») ; Tom Daley, plongeur (Angleterre) ; Gro Hammerseng, handballeuse (Norvège) ; Keegan Hirst, rugbyman (Angleterre) ; etc.

D'autres sportifs ont montré leur ouverture et leur soutien, comme les nageurs Florent Manaudou et Camille Lacourt (France), les footballeurs Chris Kluwe (É.-U.) et David Beckham (Angleterre), le volleyeur Luigi Mastrangelo (Italie), le rugbyman Ben Cohen (Angleterre), le skieur Felix Neureuther (Allemagne), etc.

RESSOURCES UTILES

- Le fonds d'investissement LGBT Capital propose une méthodologie, « *equity impact investment* », sur la valeur créée par les consommateurs et consommatrices LGBT+ (LGBT SRI).
- L'index « *UK Workplace Equality* », de Stonewall, pour se comparer aux autres employeurs et mesurer ses progrès.
- Le Williams Institute, et notamment leurs « *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies* ».
- LGBT equality Index, de Crédit suisse : un portefeuille d'actions d'entreprises cotées, sélectionnées pour leur traitement équitable des salarié·e·s LGBT+. LGBT Capital propose également un portefeuille de ce type.
- Les rapports de Open For Business, une coalition d'organisations au niveau mondial pensant que des sociétés inclusives et diverses sont un atout pour le *business* et sont bénéfiques pour la croissance économique. Les rapports explorent le sujet sous différents angles : celui de la croissance et du développement économique, de la performance et de la productivité, des ressources humaines et du management des talents, etc. Vous pouvez retrouver tous les rapports (par pays, par secteur, etc.) ici.
- *The Business Case for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Equality*, par Eric J. Roberson, pour le Dr Patricia Golemon (ENG 3371 – Public Relations Writing, Spring 2009 semester). Cette note de synthèse donne des guidelines pour les organisations voulant améliorer l'égalité des droits et des opportunités entre les employé·e·s LGBT+ et hétérosexuel·le·s. Il met en avant des mesures spécifiques en direction des salarié·e·s, mais aussi des consommateurs et consommatrices. Vous pouvez le télécharger ici.

À LIRE

- L'Autre Cercle, « Mon employeur fait son *coming out* », 2016.
- F. GUARNIERI et P. ZAWIEJA (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Le Seuil, Paris, 2014.
- C. FALCOZ (dir.), *Homophobie dans l'entreprise*, La Documentation française, coll. « Études et Recherches », 2008, HALDE, Paris. La synthèse est ici.
- Pride in Diversity : une association d'employeurs en Australie menant des programmes pour un environnement inclusif, notamment envers les LGBTI. Ils ont une liste de publications, notamment un guide managers et des guides sur les allié·e·s.

Bonnes pratiques pour une politique inclusive à 360° : communication, marketing et achats

DES MOTS POUR LE DIRE

- Pour « Informer sans discriminer », l'association des journalistes LGBT (AJL) a rédigé un guide pour traiter les thématiques LGBT avec justesse et dans le respect des personnes. Ce kit a été conçu à l'intention des journalistes et des professionnel·le·s des médias.

- Catalyst a compilé un glossaire des termes en anglais habituellement utilisés sur le sujet : Catalyst, LGBTQ+ Terms to Know (21 décembre 2018).

- Pour mieux s'exprimer face à une situation de transition ou face à une personne trans (anglais) : Catalyst, Flip the Script: Transgender in the Workplace – Words (21 décembre 2018).

LES MÉDIAS LGBT+

- *Komitid*, site d'informations lancé en 2018 et dédié aux questions qui touchent les personnes LGBT+. Très critique, il aborde régulièrement le « *pinkwashing* ».
- *Têtu*, magazine trimestriel LGBT+ français créé en 1995 par Didier Lestrade et Pascal Loubet avec le soutien financier de Pierre Bergé. Il paraît pendant vingt ans avant de cesser d'exister en juillet 2015. En 2018, Albin Serviant reprend le magazine (*online* et *offline*) et crée *Têtu Connect*, un forum pour « *rassembler les différents acteurs du monde de l'entreprise pour nourrir le débat dans les médias* » et « *favoriser le partage d'expérience et la prise de conscience auprès des différents acteurs du changement.* »
- *Lesbians on the Loose* (LOTL) est un magazine mensuel donné gratuitement dans les rues de Sydney, Melbourne et Brisbane.
- Gay ad Network est le plus grand marché publicitaire reliant annonceurs et consommateurs LGBT dans le monde (*online marketing* et médias digitaux).
- *Curve* est un magazine américain ciblant les lesbiennes.
- *The advocate* : magazine américain bimensuel (print et web) sur l'actualité, la politique, le journalisme d'opinion, les arts et les divertissements. Avec *Out, Pride* et d'autres sites médias, il fait partie du groupe Here Media.
- *attitude* est un magazine anglais (*print* et web).
- Special Media sont des publications spécifiques liées à la restauration et dédiées à la communauté LGBT+.

MANIFESTATIONS ET ÉVÉNEMENTS

- Pour identifier les manifestations sportives LGBT+ de niveau national en France, tous sports confondus, c'est ici.
- La Fédération des Gay Games organise tous les quatre ans un tournoi rassemblant des milliers de personnes. En 2018, c'est la France qui a hébergé les Jeux : 10 000 personnes venant de 90 pays ont été accueillies pour participer ou pour assister à 36 compétitions sportives.
- Pour les festivals de cinéma LGBT+ dans le monde ; à Grenoble ; à Lyon ; à Toulouse.

RESSOURCES UTILES

COMMUNICATION

- A. Seurrat, *Communiquer sur la diversité ?*, Paris, AFMD Éditions, 2018.
  Téléchargeable ici.

MARKETING

- Étude de Catalyst aux États-Unis (2015) sur les revenus et le pouvoir d'achat des couples de même sexe : À lire ici.

- Out Now Consulting : un rapport est disponible sur le marketing.

- Étude de LGBT Capital sur le segment LGBT en tant que consommateur.

ACHATS

- Orange cite l'orientation sexuelle dans son code de conduite à l'adresse de ses fournisseurs (2013).
  À lire ici.

- Le groupe Volvo cite l'orientation sexuelle dans les principes relatifs aux droits de l'homme et à la justice sociale de son code de conduite.
  À lire ici.

- Air France KLM communique sur l'égalité des chances et la non-discrimination dans sa charte sociale et éthique.
  À lire ici.

LES TYPES DE PRODUITS AYANT CRÉÉ D'IMPORTANTES CAMPAGNES PUBLICITAIRES VISANT LES PERSONNES LGBT+

- Les produits de beauté et d'hygiène, avec, par exemple, la campagne #Gay is OK de l'entreprise Lush Cosmétique, avec le savon « Amour », a permis de recueillir 564 000 dollars pour le Fonds Amour. Cette ressource servira à financer les efforts d'organismes caritatifs luttant contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

- Les boissons alcoolisées (Vodka Absolut, Pride Gin de London Dry gin, Mor Pride Edition Gin Smirnoff, gamme Rainbow Spirit de Marie Brizard, de nombreuses marques de bière comme Guiness…).

- L'alimentation, plus généralement (Granola, McDonald's…).

- Les prestations de voyage (agences de tourisme spécialisées, croisières, hôtellerie, chambres d'hôtes…). Plug Think a publié un article intéressant sur la façon dont le secteur s'est emparé de la cible des personnes LGBT+ : « Comment les communautés LGBT deviennent une cible de choix de l'industrie du tourisme… » (2014). Jeff Guaracino et Ed Salvato, « LGBT travel experts » ont publié un Handbook of LGBT Tourism and Hospitality: A Guide for Business Practice dont vous pouvez consulter certaines pages en lignes.

- Automobile et moto (Chevrolet aux É.-U., Renault et PSA en France, y compris pour les Harley-Davidson auprès des communautés motards gays et lesbiennes).

- L'informatique grand public (Apple en tête depuis sa création, et encore plus avec son P.-D.G. Tim Cook, ouvertement gay).

- Les services de bancassurance (*Rainbow fund* de Turgot Asset Management, par exemple).

- La mode : lire l'article de fashion united (2018) sur le sujet. Des agences marketing spécialisées se développent, notamment aux États-Unis, à l'instar de Gay Market.

À VOIR

QUELQUES EXEMPLES DE PUBLICITÉS CIBLANT LES PERSONNES LGBT+ ET LEURS ALLIÉ·E·S :

- La publicité pour la Renault Twingo en faveur de l'ouverture du mariage aux couples de même sexe (France) à voir ici.
  Et une autre montrant une *drag-queen* et son fils à voir ici.

- Dove, avec un spot présentant plusieurs mères, dont une mère transgenre (en anglais).

- Google sort une publicité en 2015 pour ses services *business* et partage l'histoire d'un homme trans.

- Meetic inclut un couple de femmes dans une publicité dès 2015.
  Plus récemment, une pub de 2019 est dédiée aux lesbiennes : *Start Something Real*.

- McDonald's et un client gay « *Venez comme vous êtes* » (France) : à voir ici.

- Vizir et sa publicité pour une lessive avec un couple gay dès 2004.

- Google et le soutien à l'ouverture du mariage aux couples de même sexe (É.-U.) : à voir ici.

- La publicité de Nikon présentant une vraie famille homoparentale aux États-Unis. Voir l'article de Yagg (en français).

- La publicité de Desigual mettant en scène un couple de femmes et les réflexions autour du *coming out* de l'une d'entre elles.

CAS D'ENTREPRISE SANOFI[5]

Et si la meilleure façon de communiquer sur la diversité était de donner la parole aux collaborateurs et collaboratrices elles-mêmes et eux-mêmes ?

Le groupe Sanofi, qui a cherché à conduire des actions pour déconstruire les stéréotypes « *en donnant la parole aux salariés de manière libre et authentique* », souligne Paul Waltmann, ex-directeur Diversité et RSE chez Sanofi. Pas facile ? Trop onéreux ?
Si plusieurs questions se posent face à de telles ambitions, l'impact est pourtant significatif ; ce n'est pas le groupe Sanofi qui dira le contraire.
Après « *We are Sanofi* », le *leader* mondial de la santé est parvenu à mobiliser plusieurs salarié·e·s autour du projet « *Good Morning Sanofi* ». Une caméra a été envoyée à des volontaires aux quatre coins du monde. Elles et ils ont eu dix jours pour présenter leur vision de la diversité, et pour partager leur vie dans et hors de l'entreprise. Ces vidéos ne présentent pas la politique diversité du groupe, mais font sentir que la culture d'entreprise reflète les valeurs de respect des différences et des cultures, et ce, à travers le monde. L'un des sujets traités dans ces vidéos est l'homosexualité au travail. La vidéo de Mathieu, qui travaille depuis douze ans chez Sanofi et fait partie du service Recherche et développement, montre l'importance d'un environnement inclusif. « *Notre vidéo sur le sujet LGBT a occasionné de nombreux retours en interne, à la fois de personnes concernées par la thématique et reconnaissantes de l'initiative, mais aussi de personnes qui n'ont pas compris le sens du sujet en entreprise. Preuve que, loin de faire l'unanimité, c'est un sujet au cœur des débats sur l'inclusion !* », explique Paul Waltmann.
Au-delà de la communication, plusieurs axes ont été mis en place : un groupe de travail au niveau global, un soutien du *top management*, la mise en place d'un intranet dédié, la diffusion au niveau du groupe d'une vidéo comportant le témoignage d'un salarié LGBT, ou encore la participation à des événements. « *Ces actions ont permis d'identifier de nouvelles problématiques et d'engager les parties prenantes, afin de créer un environnement de travail où chaque individu peut s'exprimer et être visible tel qu'il est* », témoigne le site spécialisé Focus RH.

CAS D'ENTREPRISE BARILLA[6]

En 2013 Guido Barilla, président de la célèbre marque de pâtes, a déclenché une polémique en déclarant, lors d'une émission de radio, qu'il refuserait toujours de faire des publicités avec des couples gays. Le président de la marque a ajouté : « *Si les gays ne sont pas d'accord, ils peuvent toujours manger les pâtes d'un autre fabricant. Chacun est libre de faire ce qu'il veut à condition de ne pas déranger les autres.* » Le discours a été relayé sur les réseaux sociaux italiens, puis français, provoquant un tollé sur les réseaux sociaux.
Sur les comptes Facebook et Twitter de la marque, on a immédiatement vu apparaître de multiples insultes. Avec le *hashtag* #boycottbarilla, de nombreux consommateurs et de nombreuses consommatrices ont appelé au boycott de la marque. Les concurrents de Barilla ont immédiatement sauté sur cette occasion communicationnelle. Ainsi, Buitoni a fait savoir : « *Chez nous, il y a de la place pour tout le monde* » et Garofalo a clamé : « *Les seules familles qui n'achètent pas notre marque sont celles qui n'aiment pas les bonnes pâtes* ».

Comprenant finalement que l'affaire – baptisée avec humour #Barillagayte par certain·e·s – portait préjudice à sa marque, le président de Barilla a fini par faire marche arrière quelques jours plus tard : « *Je m'excuse si mes paroles ont généré des polémiques ou des incompréhensions, ou si elles ont heurté la sensibilité de certaines personnes* », a-t-il dit dans des propos rapportés par *La Repubblica*.
Après le tollé, le siège de l'entreprise aux États-Unis a fait part d'une série de mesures. La marque de pâtes a sérieusement remonté la pente et se veut exemplaire. Entre autres actions, Barilla a en effet demandé à intégrer le *Corporate Equality Index* (CEI), qui mesure chaque année le degré d'inclusivité et de respect des diversités des grandes entreprises ; elle a créé un pôle Diversité et inclusion ; une politique anti-discrimination a été mise en place ; les *process* RH et autres (avantages, soins médicaux…) ont été revus pour ne léser aucun·e salarié·e.
Avec *Share The Table*, un outil incitant les familles à partager les repas ensemble, Barilla a voulu montrer son ouverture et a donné la parole à Vikki Reich, une blogueuse ouvertement lesbienne à l'origine d'un site pour les familles homoparentales. Si l'amélioration outre-Atlantique est impressionnante, elle n'est pas encore totalement arrivée jusqu'en Europe, et plus particulièrement en Italie.
Deux articles intéressants sur la marque employeur et communication de crise (*Huffington Post*) et sur la mise en place d'un plan d'action diversité de Barilla (Yagg.com).

5. Cet exemple est tiré de plusieurs sources, dont Les cahiers territoriaux.
6. Cet exemple est tiré de plusieurs sources, dont cet article de Yagg.com.

afmd
ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ

L'inclusion des personnes LGBT+ au travail : question d'égalité, question d'opportunités

DOCUMENT RESSOURCES

POURQUOI CE DOCUMENT ?

Chaque fiche du kit de sensibilisation est une synthèse des différents enjeux de l'inclusion des personnes LGBT+ en milieu professionnel. Ce document Ressources a été réalisé afin de vous apporter des compléments d'information et de vous permettre d'approfondir vos connaissances selon les sujets.

QU'Y TROUVEREZ-VOUS ?

Le document Ressources comprend des repères, des résultats d'études ou d'enquêtes menées en France et à l'étranger, des sites Internet dédiés à ces sujets à travers le monde, des exemples de bonnes pratiques d'organisation et des lectures complémentaires.

COMMENT L'UTILISER ?

Nous espérons que ce document sera un coup de pouce dans votre réflexion sur ces enjeux et vous incitera à mettre en place des actions. N'hésitez pas à utiliser ces références, ces chiffres et ces cas d'organisations pour mener des démarches de sensibilisation et de formation, et pour vous inspirer dans la mise en œuvre de vos actions.

Certaines pages Internet mentionnées dans ce document sont susceptibles d'être mises à jour. Il est donc possible que des liens actifs ne soient plus valables au moment où vous les utiliserez.

COMPLÉMENTS D'**INFORMATION, WEBOGRAPHIE** ET **BIBLIOGRAPHIE**

TABLE DES MATIÈRES

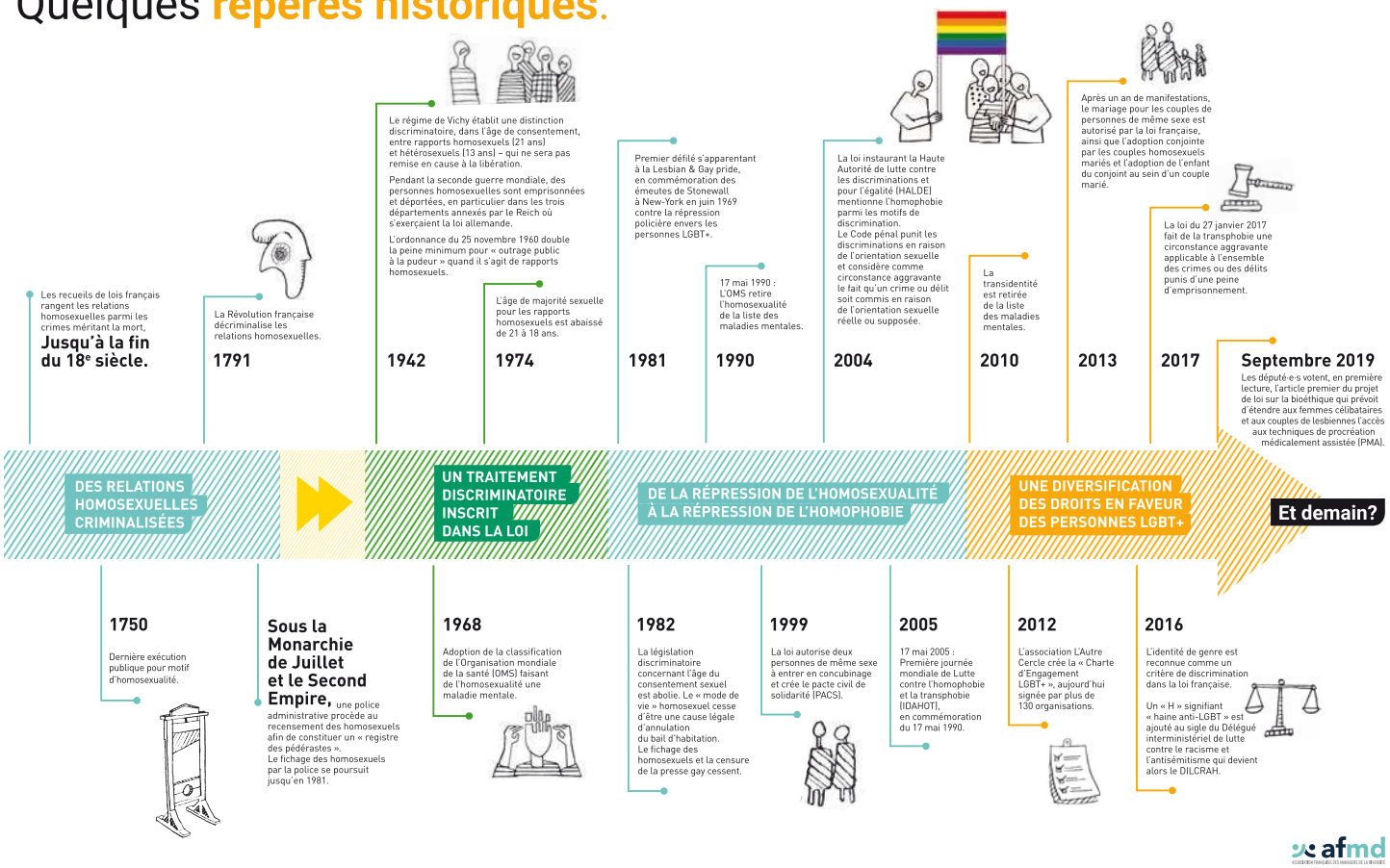
- LESBIENNES, GAYS, BISEXUEL·LE·S ET « TRANSSEXUEL·LE·S » : QUELQUES REPÈRES **3**
- COMPRENDRE LA TRANSIDENTITÉ **7**
- CONNAÎTRE LES STÉRÉOTYPES ET LES PRÉJUGÉS À L'ÉGARD DES PERSONNES LGBT+ POUR MIEUX LES DÉCONSTRUIRE **9**
- LES LGBTPHOBIES : UN RISQUE À PRENDRE AU SÉRIEUX DANS LES ORGANISATIONS **10**
- UNE POLITIQUE INCLUSIVE DES PERSONNES LGBT+ : UNE VÉRITABLE OPPORTUNITÉ ! **13**
- ACCOMPAGNER LES SALARIÉ·E·S TRANS DANS LEURS PARCOURS DE TRANSITION **15**
- L'HOMOPARENTALITÉ AU TRAVAIL **16**
- LE CADRE D'ACTION LÉGAL : NON-DISCRIMINATION, LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET DÉLITS D'OPINION **17**
- COMMENT PRENDRE EN COMPTE LES SALARIÉ·E·S LGBT+ AU SEIN D'UNE POLITIQUE DIVERSITÉ ? **21**
- GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES PERSONNES LGBT+ DANS L'ENSEMBLE DES PROCESSUS RH **23**
- EXEMPLARITÉ ET GESTION DE LA DIVERSITÉ : LE RÔLE DÉTERMINANT DES MANAGERS **24**
- DIRIGEANT·E·S : IMPULSER ET INCARNER UNE POLITIQUE DIVERSITÉ INCLUSIVE ENVERS LES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES LGBT+ **26**
- BONNES PRATIQUES POUR UNE POLITIQUE INCLUSIVE À 360° : COMMUNICATION, MARKETING ET ACHATS **28**

Lesbiennes, gays, bisexuel·le·s et trans : quelques repères

L'acceptation sociale des minorités sexuelles varie géographiquement et historiquement. Cette frise présente quelques repères importants, en matière d'évolution des perceptions, du cadre juridique et du mouvement de défense des droits des personnes LGBT+ en France.

NB : Gardez à l'esprit que certain·e·s salarié·e·s LGBT+ sont susceptibles d'avoir vécu les événements les plus récents indiqués dans cette frise !

L'inclusion des personnes LGBT+ en France. Quelques repères historiques.



Retrouvez la frise en grand format dans le dossier joint

La première publication homosexuelle française est *Akademos* en 1909, elle durera une année. En 1924, la revue *L'amitié* est lancée, mais sera de courte durée, car ses deux créateurs sont condamnés pour outrage aux bonnes mœurs. Le magazine *Futur*, créé en 1952, suivi par *Arcadie*, en 1954, lance le premier mouvement homosexuel français organisé.

La Marche des Fiertés (parfois appelée « Gay Pride ») tire son origine des émeutes de Stonewall, ayant eu lieu en juin 1969. Le gay Stonewall situé dans le quartier de Greenwich Village, à New York, était souvent la cible de descentes de police aboutissant à des arrestations. Le 28 juin 1969, les clients résistent à une descente de police. Des centaines de personnes affronteront les forces de police pendant plusieurs jours.
En France, la première « marche nationale pour les droits et les libertés des homosexuels et lesbiennes » est organisée à Paris le 4 avril 1981, par le Comité d'urgence anti-répression homosexuelle (le CUARH), et réunit plusieurs milliers de participant·e·s.

DÉFINITIONS

L'IDENTITÉ DE GENRE SELON LE PRINCIPE DE JOGJAKARTA[1]
L'identité de genre est l'« *expérience intime et personnelle du genre faite par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris une conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou divers) et d'autres expressions du genre, y compris l'habillement, le discours et les manières de se conduire* ».

DES OUTILS POUR DÉCONSTRUIRE

Voici une liste des principales définitions des termes utilisés dans le kit (allié·e, bisexuel·le, homophobie, intersexe, cisgenre…).
Catalyst a également créé une liste des mots LGBT+ à connaître (en anglais) ainsi qu'un outil de soutien proposant du vocabulaire et des exercices sur l'identité de genre. Enfin, l'association met à disposition un entretien avec Emily Joye McGaughy, formatrice chez Truth & Titus, activiste, pasteure et auteure, sur la déconstruction de l'aspect binaire des questions de genre.

HOMOPHOBIE, LESBOPHOBIE, BIPHOBIE ET TRANSPHOBIE

- **Pour mieux connaître le phénomène de lesbophobie**, voir l'enquête réalisée par SOS homophobie en 2015 :
  – l'enquête sur la visibilité des lesbiennes et la lesbophobie ;
  – la visibilité des lesbiennes en quelques chiffres : télécharger l'enquête.
  L'association L'Autre Cercle avait également mené une enquête, mise à jour en 2011, sur la double discrimination : « Femme et homosexuelle au travail ».

- **Pour mieux connaître la bisexualité et la biphobie**, voir l'enquête nationale sur la bisexualité réalisée par SOS homophobie en 2015.

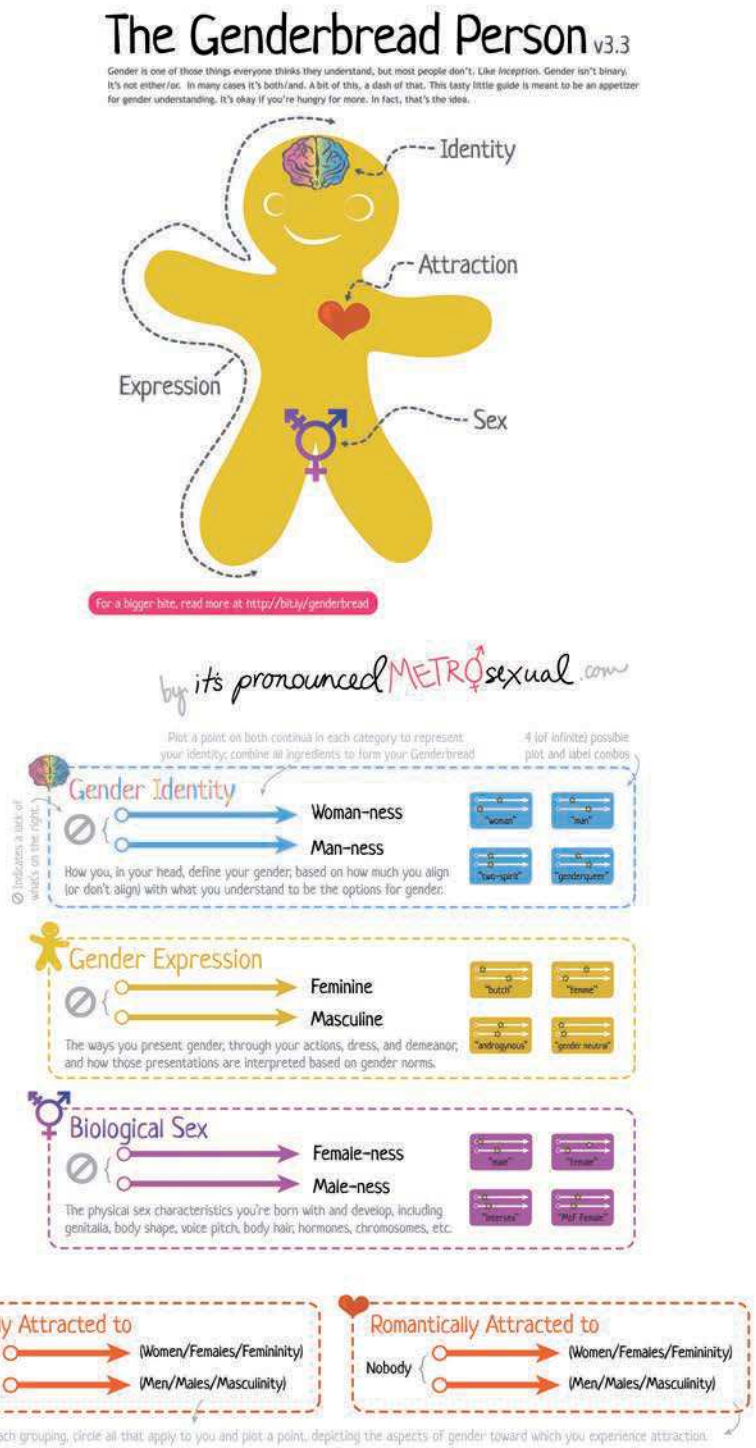
- Voir la vidéo du discours de Rory O'Neill, connu sous le pseudonyme Panti Bliss, célèbre drag-queen et militante pour les droits des LGBT+, après un spectacle au Abbey Theater, à Dublin, en Irlande. Elle explique l'homophobie et illustre le sentiment d'oppression que ressent la population LGBT+ quotidiennement. Lien vers la vidéo (en anglais).

- Le rapport de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) sur le quotidien des personnes trans et la transphobie (2014).

1. Les principes de Jogjakarta (ou Yogyakarta) sont une série de principes sur l'application du droit international des droits de l'homme en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre pour la protection et pour l'interdiction absolue de la discrimination contre les personnes LGBT+, selon la Déclaration universelle des droits de l'homme. Ils ont été rédigés par la Commission internationale de juristes et un groupe de 29 experts internationaux à l'université Gadjah Mada dans la ville indonésienne de Yogyakarta du 6 au 9 novembre 2006. Lors de la session du Conseil des droits de l'homme des Nations unies du 26 mars 2007, le texte a reçu le soutien officiel d'un groupe de 54 pays.

UN SCHÉMA DE COMPRÉHENSION LE « GENDERBREAD »

L'illustration de la personne « *genderbread* » est tirée du site *It's Pronounced Metrosexual*. Cette image permet de comprendre rapidement les différences entre l'identité de genre, l'expression de genre, l'orientation sexuelle et le sexe, et de se situer sur les échelles proposées. Pour l'explication du schéma en français, vous pouvez aller ici.



RESSOURCES UTILES

- Pour une vue mondiale des droits des personnes LGBT+, voir la carte ici.
- Des données de l'Insee (2016) permettant de voir l'évolution du nombre de mariages, notamment les mariages de couples de même genre, représentant 3 % du total des mariages en 2016.
- Quelques données intéressantes proposées par Catalyst (mai 2018), notamment sur la taille de la population LGBT+, sur les avantages sociaux ou encore sur l'importance d'un environnement inclusif pour fidéliser les talents (en anglais). À lire ici.
- La fiche « *Les expériences des personnes LGBT en matière de discrimination et de crimes de haine dans l'Union européenne et la Croatie* », Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), mai 2013.
- La liste des associations membres de l'inter LGBT peut servir en cas d'organisation d'événements, ou de besoins de témoignages ou d'interventions.

À VOIR

- La vidéo du *Monde* sur les émeutes de Stonewall et l'article de *France Inter* retraçant l'histoire des Marches des Fiertés dans le monde.
- La vidéo de Brut et l'article de *France TV* retraçant le parcours d'Harvey Milk, figure du mouvement gay et lesbien aux États-Unis dans les années 1970.
- Une archive de l'INA retraçant la Marche parisienne de 1982.
- La courte vidéo et l'article de *France TV Éducation* sur l'avancée des droits des personnes homosexuelles et bisexuelles en France.
- Le documentaire *Les Invisibles* (2012), de Sébastien Lifshitz, réalisé auprès de sept femmes et hommes homosexuel·le·s et bisexuel·le·s né·e·s dans l'entre-deux-guerres en France. Ce documentaire se penche sur leur parcours et leur *coming out*, notamment au travail.
- Le documentaire *Absolument trans* (2017), réalisé par Claire Duguet et Stéphanie Cabre, retrace l'évolution de la perception des personnes trans dans les médias et la société.

À LIRE

- L'article de Libération concernant l'étude inédite sur les condamnations pour homosexualité en France entre 1945 et 1982. Cette étude révèle que 10 000 personnes, majoritairement des hommes, ont été condamnées par les juridictions françaises.
- D. ERIBON, *Réflexions sur la question gay*, Flammarion, 2012, coll. « Champs Essais », Paris.
- D. ERIBON (dir.), *Dictionnaire des cultures gays et lesbiennes*, Larousse, 2003, Paris.
- C. FALCOZ, en codirection avec Isabelle Barth, *Le management de la diversité – Enjeux, fondements et pratiques*, éditions L'Harmattan, 2008, coll. « Recherches en Gestion ».
- K. J. NED, *L'invention de l'hétérosexualité*, EPEL, 2001/1996, Paris.
- L. G. TIN (dir.), *Dictionnaire de l'homophobie*, PUF, 2003, Paris.
- M. WITTIG, *La pensée* straight, Modernes, Balland, 2001, Paris.
- M. TEYCHENNÉ, « *Discriminations LGBT-phobes à l'école – État des lieux et recommandations* », Rapport au ministre de l'Éducation nationale, 2013. À télécharger ici.
- *La résolution 380 du Conseil de l'Europe concernant les droits des personnes LGBT et la responsabilité des villes et régions* (mars 2015). À télécharger ici.
- Le rapport de l'UNESCO (2016), « *Au grand jour. Réponses du secteur de l'éducation à la violence fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité ou l'expression de genre* ». À télécharger ici.
- A. IDIER, *Archives des mouvements LGBT+, une histoire des luttes de 1890 à nos jour*, éditions textuel, 2018.

Comprendre la transidentité

TRANSIDENTITÉ, INTERSEXUATION ET ÉTAT CIVIL

En 2011, l'Argentine a autorisé les individus à changer leur état civil sans avoir à apporter la preuve d'une opération de réassignation sexuelle. En juin 2013, le Népal a ajouté une catégorie « transgenre » aux passeports. Auparavant, le Portugal, la Grande-Bretagne et l'Uruguay avaient pris des décisions similaires. L'Allemagne et le Népal autorisent leurs ressortissants à inscrire un X dans la case « sexe » du passeport.
En 2014, l'Allemagne est allée plus loin : ce fut le premier pays européen à autoriser que les bébés nés intersexes soient enregistrés sans indication de sexe (case X). La BBC a fait un court reportage à ce sujet. La chaîne britannique a également réalisé un documentaire sur le vécu des personnes transidentitaires.

Grâce à une circulaire du sous-secrétariat de la santé publique, les enfants nés intersexués au Chili sont maintenant protégés par la loi (janv. 2016). Il est désormais interdit de procéder à des opérations de chirurgie visant à « normaliser » l'apparence des organes génitaux, des opérations qui s'apparentent à de véritables mutilations sexuelles.

Malte adopte, en 2015, une législation très avancée sur la transidentité et l'intersexuation. La loi supprime toute obligation de subir une opération de réassignation sexuelle, une évaluation psychologique ou une thérapie hormonale avant que les documents officiels – carte d'identité, passeport… – puissent refléter l'identité de genre d'une personne (source : *Malta Today*). Chacun·e pourra aussi décider de ne pas faire apparaître son genre sur ses papiers en préférant être désigné·e comme « X ». Pour un changement d'état civil, une simple déclaration devant un·e notaire sera suffisante. Le texte va plus loin : la définition des crimes de haine inclut désormais les crimes à l'encontre des personnes intersexes ou fluides ; les personnes trans mariées peuvent changer d'état civil sans avoir à divorcer ; une opération de réassignation sexuelle pourra faire l'objet d'un arrêt maladie. Il interdit également les traitements « *non nécessaires d'un point de vue médical sur les caractéristiques sexuelles d'une personne* » sans son consentement éclairé et autorisent les parents à ne pas préciser immédiatement le sexe de l'enfant lors de la naissance, ce qui permet d'éviter les mutilations dont sont souvent victimes les enfants intersexes.

QUELQUES DONNÉES CHIFFRÉES

L'enquête **ILGA et l'entreprise canadienne RIWI Corp *« The Personal and the Political: Attitudes towards LGBTI People around the World ».*** Chaque année, ILGA et RIWI mènent une enquête mondiale sur les comportements envers les personnes LGBTI. L'enquête rassemble des données sur les attitudes personnelles et les positions politiques concernant l'orientation sexuelle, l'identité de genre et l'expression de genre. En 2018, 96 331 personnes dans 65 pays ont répondu en ligne à 31 questions. ILGA en parle ici et l'enquête 2018 est là.

À VOIR

- Le reportage « *Trans, c'est mon genre* », diffusé en 2016, qui donne la parole à des personnes trans, évoquant leur transidentité et la transphobie, notamment celle vécue dans le monde du travail.

- Sur le changement de l'état civil, Arte parle, en deuxième partie de reportage, de « *La nouvelle révolution sexuelle* » dans Vox Pop, un magazine d'investigation européen.

À LIRE

- L'article du Huffington Post (2016) donne la parole à cinq personnes trans qui expliquent comment s'adresser à elles.

- La tribune « *Mineurs trans à l'école : épreuves et solutions* » d'Arnaud Alessandrin, sociologue.

- A. ALESSANDRIN, *Sociologie des transidentités*, 2018, éd. Cavalier bleu.

L'EUROPE : ÊTRE « TRANS » DANS L'UE – ANALYSE COMPARATIVE DES DONNÉES DE L'ENQUÊTE SUR LES PERSONNES LGBT DANS L'UE

Le rapport se penche sur l'égalité de traitement et sur la discrimination fondée sur deux motifs : l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Il analyse les expériences de 6 579 répondant·e·s trans qui ont pris part à l'enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) dans l'UE, enquête qui constitue le plus grand ensemble de données empiriques de ce type à ce jour. Dans cette analyse, l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne a conclu que, à de rares exceptions près, les répondant·e·s trans signalent les niveaux les plus élevés de discrimination, de harcèlement et de violence parmi tous les sous-groupes de personnes LGBT.

La France : « La discrimination des collaborateurs-trices et agent-e-s LGBT : le monde du travail pas très gai », Cédric Montserrat, Essec Business School, 2014.
Cette étude, réalisée auprès de 497 personnes LGBT, a montré que les personnes trans restent les plus discriminées en emploi (69,6 %), ce taux étant de 38 % pour l'ensemble des personnes interrogées.
Elles sont également les plus en proie à des actes transphobes : 73,9 %, contre 51 % de personnes faisant face à des actes homophobes. Concernant l'évolution de carrière, « *La population la plus discriminée est celle des trans, avec un taux de 56,5 % qui confirme qu'une évolution de carrière leur a été refusée du fait de leur identité de genre et/ou de leur orientation sexuelle.* »

À UTILISER

- Les sociologues Karine Espineira et Arnaud Alessandrin ont remis au comité IDAHO (de l'anglais International Day Against Homophobia, journée internationale contre l'homophobie) un rapport complet sur la transphobie en France en 2014.
- Brut a fait une courte vidéo en 2017 sur l'expérience d'une femme transgenre.
- Brut a fait une courte vidéo en 2018 sur l'expérience de la transition d'une femme transgenre.
- L'association ADHEOS (Association d'aide, de défense homosexuelle, pour l'égalité des orientations sexuelles) a édité une brochure, « ÊTRE et se VIVRE TRANS », avec des éléments de langage intéressants (comment en parler, la norme, les modes d'expression, réagir face aux préjugés…).

Connaître les **stéréotypes** et les **préjugés** à l'égard des personnes LGBT+ pour mieux les déconstruire

DES OUTILS POUR DÉCONSTRUIRE LES STÉRÉOTYPES

- Le test d'association implicite (TAI), élaboré par l'université de Harvard, est un outil qui permet de prendre conscience de ses propres biais et croyances inconscientes. Parmi les thèmes d'étude figure l'orientation sexuelle. Accéder au site.
- La BD *Pressions & Impressions* de Didier Eberlé, proposée par L'Autre Cercle, raconte le vécu au quotidien d'un gay dénommé Romain, qui travaille dans une imprimerie et rencontre des situations d'homophobie, d'*outing*…
- Une courte vidéo sur les stéréotypes envers les LGBT+ et leur déconstruction proposée par BuzzFeed (2015). À voir ici.
  Elle a été traduite dans un article intéressant par *Mademoizelle.com*. À lire ici.
- Sur les stéréotypes concernant les personnes trans, deux sources possibles : la couverture du rapport 2015 de SOS Homophobie rapportant des idées reçues et la dernière page du dépliant de l'association Aide & défense homosexuelle pour l'égalité des orientations sexuelles (ADEHOS).
- SOS Homophobie partage plusieurs données et informations sur la lesbophobie en France. « *Le terme lesbophobie, apparu récemment, désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les lesbiennes. C'est une combinaison d'homophobie et de sexisme. C'est une forme de stigmatisation sociale à l'égard des lesbiennes ou des femmes considérées comme telles. Elle se traduit par :*
  - des préjugés négatifs, comme "Les lesbiennes sont des camionneuses", "Entre femmes, ce n'est pas vraiment du sexe" ;
  - des agressions verbales telles que des insultes, des menaces, des moqueries, des agressions physiques (coups, blessures, viols, meurtres…) ;
  - et de la violence psychologique. »

Vous pouvez trouver plus d'informations sur la page dédiée. SOS Homophobie a été la première association à lancer une enquête de grande ampleur sur ce phénomène. Vous trouverez sur cette page les résultats de la dernière édition (2015). L'Autre Cercle a également observé les enjeux de la double discrimination à travers une enquête téléchargeable ici (2009).

RESSOURCES UTILES

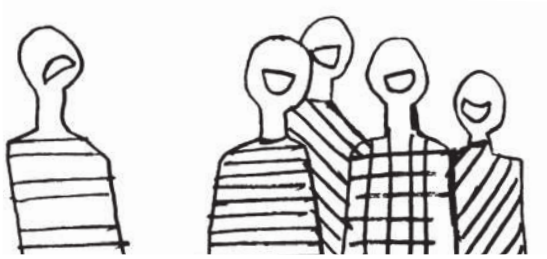
- Le TEDx de Sandrine Sina (2013), sensibilisant le public aux stéréotypes sur l'homosexualité et l'invisibilité dans le monde du travail et scolaire.
- Line Chamberland a créé la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'UQAM (Québec) – Diversité sexuelle et pluralité de genres : des savoirs pour contrer les préjugés. Cette chaire a pour objectif de contribuer à l'avancement et à la mobilisation des connaissances. Elle diffuse des résultats de recherche et elle propose d'accompagner la formation des intervenant·e·s sur ces sujets. Le site de la chaire est une mine d'informations : fiches de synthèse, rapports de recherche, lexiques, newsletters, etc.
- En 2017, TV5 Monde a affirmé son engagement contre l'homophobie et la transphobie en proposant à ses téléspectateurs et téléspectatrices la série *Les engagés*. Le communiqué de presse est ici, et les informations sur les dix épisodes ici.
- "La Maison de Maternelles", sur France 5, a consacré plusieurs émissions à l'homoparentalité, par exemple sur les parcours de couples d'hommes pour devenir pères, et ceux de couples de femmes.
- La série de podcasts L'intérieur Queer, de France Inter, entre conversation, reportage et documentaire, pour parler, avec les premier·ère·s concerné·e·s, des cultures et des identités LGBTQI+.

À LIRE

- S. ARC, Ph. VELLOZZO, *Rendre visible la lesbophobie, Nouvelles Questions féministes*, 2012/1 vol. 31, pp. 12-26, 2004. À lire ici.
- C. FALCOZ, « *Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations – le cas des cadres homosexuel(le)s* », Travail, genre et sociétés, no 12, 2004.
- C. FALCOZ avec A. BÉCUWE, « *La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle* », Travail, genre et sociétés, no 21, 2009.
- J.-B. LÉGAL, « *Effets non conscients des stéréotypes sur les comportements et les performances* », dans Préjugés & Stéréotypes – Projet à l'initiative de l'AFPS et de www.psychologie-sociale.org, et réalisé avec le concours du ministère de la Recherche, 2004.
- J.-B. LÉGAL, S. DELOUVÉE, *Stéréotypes, préjugés et discriminations*, 2e éd., coll. « Les Topos », Dunod, Paris, 2015.
- T. REUCHER, « *Les 10 mythes sur la transidentité* », texte présenté aux Universités d'Été euro-méditerranéennes des Homosexualités, 2005. À lire ici.
- P. SCHARNITZKY, *Les stéréotypes en entreprise, les comprendre pour mieux les apprivoiser*, Eyrolles, Paris, 2015.

Les LGBTphobies : un risque à prendre au sérieux dans les organisations

Avant de parler des enquêtes en France, soulignons le travail de recherche effectué aux États-Unis, notamment sur le coût pour l'employeur, autant que pour les salarié·e·s LGBT+, de laisser les collaborateurs et les collaboratrices LGBT+ « au placard ». Un article de Karen Sumberg, vice-présidente du Center for Work-Life Policy, résume l'étude du centre publiée dans la *Harvard Business Review* (en anglais, juillet/août 2011). À lire ici.



ENQUÊTE : LES DONNÉES RELATIVES AUX PERCEPTIONS DES SALARIÉ·E·S LGBT+ EN FRANCE

Il existe, depuis une douzaine d'années en France, de nombreuses données sur le ressenti des personnes LGBT+ au travail, et sur les représentations de l'ensemble des salarié·e·s sur leurs collègues LGBT+, ainsi que sur les pratiques d'entreprises. Elles constituent une inestimable source d'arguments justifiant le traitement des sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans une organisation. Toutes ces enquêtes montrent qu'environ deux tiers des salarié·e·s LGBT+ dissimulent leur orientation sexuelle et/ou leur identité de genre au travail en France.

Une enquête, réalisée en 2012 par l'*European Union Agency for Fundamental Rights* auprès d'un peu plus de 93 000 personnes LGBT+ (8 375 Français·es), permet de comprendre leur vécu au travail et de comparer la situation française avec celle d'autres pays européens (62 % de gays, 16 % de lesbiennes, 7 % de bisexuelles, 8 % de bisexuels et 7 % de transgenres). 20 % des répondant·e·s français·es se sont senti·e·s discriminé·e·s du fait d'être LGBT+ au cours des douze derniers mois sur leur lieu de travail (19 % de moyenne en UE ; minimum 11 % au Danemark ; maximum 29 % à Chypre). Dans leur emploi, sur les cinq dernières années, 62 % des répondant·e·s français·es n'étaient plutôt pas ouvert·e·s sur le fait d'être LGBT+ au travail (57 % en UE ; 87 % en Lettonie ; 31 % aux Pays-Bas). De plus, 39 % des répondant·e·s français·es déclarent avoir vécu des commentaires négatifs ou des attitudes négatives au travail (43 % en UE, 33 % au Danemark et 58 % en Bulgarie ; ce chiffre moyen descend à 33 % quand les personnes ne sont pas *out* au travail). Plus d'informations sur cette étude ici.

Une autre enquête, menée en 2013 auprès de salarié·e·s LGBT+ en France, a montré qu'une personne sur deux a été victime d'un acte homophobe au travail (Montserrat, 2014[1]). En très grande majorité, les agissements concernaient des « actes verbaux » émis à l'encontre des personnes LGBT+ : moqueries ou plaisanteries (38 %), allant jusqu'aux insultes (16 %). Le deuxième type d'agissement le plus évoqué est la rumeur (25 %) que l'on fait courir sur l'orientation sexuelle ou la supposée orientation sexuelle de collègues, qui finit par confirmer ou dévoiler l'homosexualité ou la bisexualité de ces personnes, à leur insu, voire contre leur avis (15 %). 20 % des répondant·e·s ont constaté avoir été rejeté·e·s ou ignoré·e·s par leur entourage professionnel.

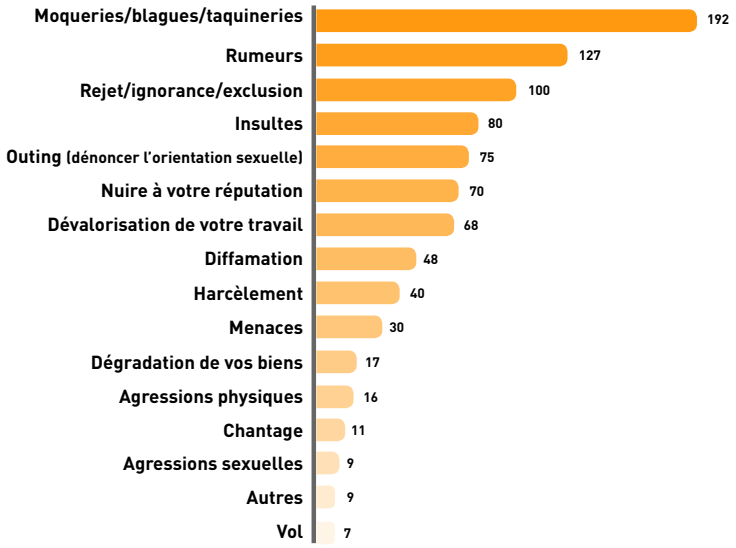
RESSOURCES UTILES

- Le guide du Défenseur des droits, Agir contre les discriminations liées *à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi*, 2017.
- Résultats de l'étude *Les entreprises et la prise en compte des droits des personnes LGBT*, Le Défenseur des droits, 2012. À télécharger ici.
- Sur les discriminations cumulées que peuvent subir les personnes LGBT+, voir notamment les études de L'Autre Cercle « *Origine et orientation sexuelle* » et « *Femmes et homosexuelles au travail* ».
- Le documentaire *Coming In*, réalisé par Marlies Demeulandre.
- Des vidéos de l'association Adheos, dont une spécifiquement sur le travail. À voir ici.
- Les vidéos de l'Autre Cercle, pour sensibiliser à l'homophobie au travail.
- Le Ted Talk de Morgana Bailey « *Le danger de cacher qui vous êtes* » sur les enjeux du coming out en entreprise.

1. Cédric Montserrat, « *Discrimination des collaborateurs et agents LGBT: le monde du travail pas très gai* » (2014), effectué dans le cadre de l'Executive Master RH de l'ESSEC

À ces agissements s'ajoute la volonté de nuire au travail de ces personnes (13 %) et à leur réputation (14 %), certains actes, selon les répondant·e·s, relevant du harcèlement (8 %). Si les agissements les plus violents sont les moins fréquents, ils ne sont pas absents de la vie au travail : 30 personnes ont déclaré avoir été menacées, 25 ont déclaré avoir subi des agressions physiques ou sexuelles, 17 ont euleurs biens personnels dégradés et 7 ont été volés.

QUELS TYPES D'AGISSEMENTS ?



Source : Cédric Montserrat, « *Discrimination des collaborateurs et agents LGBT : le monde du travail pas très gai* » (2014), effectué dans le cadre de l'Executive Master RH de l'ESSEC

Les enquêtes du défenseur des droits (avec l'organisation internationale du travail) s'appuient sur la base d'un échantillon de 1 000 salarié·e·s du privé et du public représentatif de la population active française.

Pour 41 % des demandeurs et demandeuses d'emploi, l'homosexualité est plutôt un inconvénient pour être embauché·e (enquête réalisée en 2014). Pour 29 % des agent·e·s de la fonction publique et 26 % des salarié·e·s du privé, être une personne LGBT+ est un inconvénient à l'embauche. Environ 30 % des répondant·e·s ont été discriminé·e·s au moins une fois, et environ 5 % de ces personnes discriminées l'ont été en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre. Environ 38 % des répondant·e·s ont été témoins de discrimination, dont le motif était, selon elles et eux, l'orientation ou l'identité sexuelle pour 7 % des cas dans le public et 14 % dans le privé (enquête réalisée en 2013). Le baromètre 2012 possédait un chapitre spécifique sur l'orientation sexuelle. Selon les répondant·e·s, dévoiler son homosexualité au travail contribue à mettre mal à l'aise les collègues (48 %), à avoir un impact négatif sur la carrière (39 %), mais aussi au bien-être de la ou du salarié·e concerné·e (36 %)et à sa bonne intégration (34 %). 43 % des agent·e·s du public et 35 % des salarié·e·s du privé connaissent un·e collègue homosexuel·le. Elles et ils sont 23 % à avoir déjà observé des attitudes de rejet ou de dénigrement, et 16 % des propos homophobes.

Enquête du défenseur des droits auprès des employeurs français.
L'enquête de 2012 réalisée par CSA pour le Défenseur des droits auprès de 225 grandes entreprises sur la prise en compte des droits des personnes LGBT+ obtient un taux de réponse de 15 % (35 entreprises), contre plus du double pour des enquêtes similaires traitant de l'ensemble des critères de discrimination.

- 27 ont mis en place des outils formalisés (label, charte interne, procédures d'alerte, règlement intérieur, code de déontologie…) de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

ÉTUDE DE CAS

- L'association Catalyst propose sur son site des études de cas : un document de Ernst&Young expliquant l'initiative mise en place (réseau bEYond) et les opportunités apportées par la démarche ; des exemples de politiques mises en place concernant l'identité de genre ou l'orientation sexuelle.

- Les syndiqué·e·s de la CGT ont été les premières et les premiers à publier un rapport dédié à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des LGBT+. Un guide complet et une initiative à remarquer.

- Plusieurs ministères, comme le ministère de l'Économie et des Finances ou encore le ministère des Affaires sociales et de la Santé, ont défini et communiqué une politique claire en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ et de la lutte contre l'homophobie au travail.

- En 2017, le ministère de la Fonction publique a publié un document de référence pour la fonction publique : « *Homophobie et transphobie. Prévenir et agir : la fonction publique s'engage* ».

- 15 seulement mentionnent l'orientation sexuelle dans un engagement interne à l'entreprise, et 12 dans un engagement externe.

Cette enquête a mis clairement au jour le faible investissement des entreprises sur le thème, dix ans après l'entrée du critère de l'orientation sexuelle dans le Code du travail.

Le baromètre de l'égalité des chances 2018 du Medef auprès de 1 000 salarié·e·s du secteur privé travaillant dans des entreprises de 20 salarié·e·s et plus, et âgé·e·s de 16 ans et plus, constitue une autre source riche de recueils des perceptions.

Les personnes estimant appartenir à une minorité en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre représentent 5 % des répondant·e·s. C'est deux points de plus qu'en 2015. 9 % des répondant·e·s pensent pouvoir être un jour victimes de discrimination au nom de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. C'est trois points de plus qu'en 2015. Ce chiffre monte à 14 % pour la population des cadres.

Pour 9 % des répondant·e·s, il est prioritaire de lutter pour permettre plus d'égalité sur le critère de l'orientation sexuelle/identité de genre (genre, âge et handicap en tête ; état de grossesse, activités syndicales et opinions politiques en queue de peloton). C'est neuf points de moins qu'en 2014. Quatre de moins qu'en 2017. Dans leur contexte d'entreprise, les répondant·e·s pensent que les personnes homosexuelles ont :

- 90 % de chance d'être recrutées – pour rappel, dans le baromètre 2012, ce chiffre était de 87 % – (le pourcentage est moins élevé pour le secteur du transport) ;
- 88 % de chance d'être en contact avec la clientèle (94 % dans les entreprises de plus de 1 000 salarié·e·s) ;
- 86 % de chances d'occuper un poste à hautes responsabilités.

Ces chiffres sont stables depuis 2016. Pour 42 % des répondant·e·s, il est plutôt difficile d'aborder le thème de l'orientation sexuelle dans leur entreprise.

37 % constatent dans leur entreprise la survenue de blagues et de moqueries, même sans mauvaise intention, sur l'orientation sexuelle (souvent ou parfois). Ce chiffre est en baisse depuis 2015 (42 %).Tous les résultats sont consultables ici.

D'autres études ont vu le jour ces deux dernières années. À l'occasion de la Journée internationale du *coming out*, le 11 octobre 2018, Tell Me The Truffe a publié, avec l'IFOP, les résultats de l'étude « Les LGBT et le *coming out* », menée auprès d'un échantillon de 994 femmes et hommes homosexuel·le·s, bisexuel·le·s ou transgenres, extrait d'un échantillon de 12 737 personnes représentatif de la population âgée de 18 ans et plus, résidant en France métropolitaine. Au sein de cet échantillon ont été interrogé·e·s 397 homosexuel·le·s, 582 bisexuel·le·s et 15 transgenres.Télécharger l'étude complète ici.

Depuis 2017, l'association L'Autre Cercle mène et publie un baromètre LGBT+ en collaboration avec l'IFOP.
Ce baromètre permet aux salarié·e·s et fonctionnaires d'exprimer leurs perceptions concernant l'inclusion de personnes LGBT+ dans l'environnement de travail des organisations signataires de la Charte d'engagement LGBT+ (plus de 130 en octobre 2019). Retrouver les résultats du premier baromètre ici.

À LIRE

- Douglas W. E. CREED, « Seven Conversations about the Same Thing. Homophobia and Heterosexism in the Workplace », dans A. KONRAD, P. PRASAD et J. PRINGLE, *Handbook of Workplace Diversity*, SAGE Publications, 2006, pp. 371-400.
- J. DRISCOLL, F. KELLEY, R. FASSINGER, « Lesbian identity and disclosure in the workplace: relation to occupational stress and satisfaction », *Journal of Vocational Behavior*, 1996, vol. 48, pp. 229-242.
- C. FALCOZ, *L'homophobie en entreprise*, La documentation française, 2008, Paris.
- C. FALCOZ, « Homosexualités », dans P. ZAWIEJA et F. GUARNIERI, *Dictionnaire des risques psychosociaux*, 2014, Le Seuil, Paris.
- C. FALCOZ avec A. BÉCUWE, « Création d'entreprise et discrimination au travail : le cas de l'orientation sexuelle », dans M. BRASSEUR (coord.), *Entrepreneuriat et insertion*, 2010, Bruylant, Bruxelles.
- M. A. MORISSON, « Psychological health correlates of perceived discrimination among Canadian gay men and lesbian women », *Canadian journal of community mental health*, 2011, vol. 30, n° 2, pp. 81-98.
- N. G. SMITH et K. M. INGRAM, « Workplace heterosexism and adjustment among lesbian, gay and bisexual individuals: the role of unsupportive social interactions », *Journal of Counseling psychology*, 2004, vol. 51, n° 1, pp. 57-67.

Une politique inclusive des personnes LGBT+ : une véritable opportunité !

Une politique diversité LGBT+ proactive et efficace permet à l'organisation :

- d'attirer tous les talents et de retenir ceux déjà présents dans l'organisation ;
- d'améliorer la productivité et la performance individuelle et collective (voir M. V. Lee Bagett, Sheila Nezhad, Kees Waaldijk et Yana van der Meulen Rodgers, *The Relationship between LGBT Inclusion and Economic Development : An Analysis of Emerging Economies*, The Williams Institute, 2014) ;
- d'améliorer la confiance et la loyauté, aussi bien de ses client·e·s que de ses salarié·e·s ;
- d'améliorer les performances financières – en 2007, Catalyst évaluait à 53 % l'augmentation de rentabilité des fonds propres et Diversity Inc. estimait une augmentation de 25 % de rendement d'action en Bourse.

Les effets indirects produits ne sont pas négligeables non plus. Lorsque l'entreprise crée un espace de transparence, de confiance, de reconnaissance et de dialogue, les salarié·e·s sont moins stressé·e·s au travail, ce qui influe sur leur productivité.

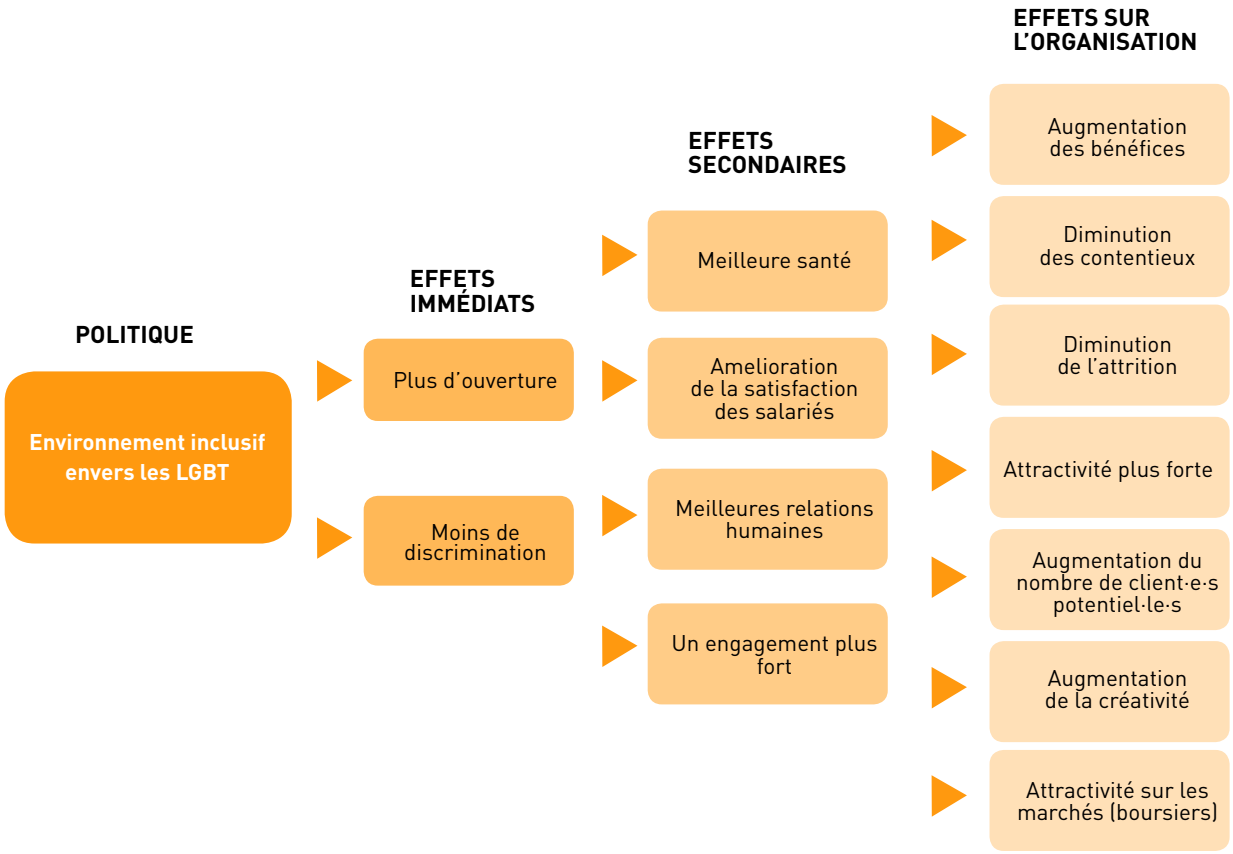
Dans son rapport de 2009, Catalyst explore les expériences des employé·e·s LGBT+ travaillant au Canada, un pays avec une législation fournie sur la protection des droits humains. L'association décrit leurs vécus, et comment les entreprises peuvent développer des dispositifs favorisant l'inclusion et la prise de conscience des biais. À partir d'éléments quantitatifs (17 908 répondant·e·s) et qualitatifs, le rapport relie les questions de non-discrimination, d'environnement inclusif et d'avancement de carrière.

Enfin, une étude plus récente de Catalyst met en perspective les différents indicateurs de performance financière, au regard du management de la diversité : *Catalyst, Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance* (1er août 2018).

RESSOURCES UTILES

- Le rapport « *Business Success and Growth Through LGBT— Inclusive Culture* » de The U.S. Chamber of Commerce Foundation (2019).
- Une infographie (en anglais) résultant d'une étude menée par le Center for Talent Innovation et mettant en avant les principaux enjeux des droits des personnes LGBT+ au travail.
- Out Now, un cabinet de consultants britannique, a publié le rapport « *LGBT2030: LGBT Diversity: Show Me The Business Case* ». Dans ce rapport sont mesurés les impacts financiers des politiques inclusives pour les personnes LGBT+ dans les organisations. Pour cette recherche, plus de vingt pays ont été étudiés et plus de 100 000 personnes gays, lesbiennes, bisexuelles et trans ont été interrogées sur la situation dans leur entreprise.
- La présentation (en anglais) de Claudia Brind-Woody, vice-présidente et *Managing Director for Global Intellectual Property Licensing,* IBM (2013). À visionner ici.
- L'association Catalyst a travaillé avec des P.-D.G. et des membres de conseils d'administration à l'élaboration d'actions à mettre en place pour diversifier les conseils d'administration. Les recommandations et les pistes d'action formulées sont pertinentes et transférables aux politiques d'inclusion des personnes LGBT+. Nous vous conseillons de partager avec votre conseil d'administration leur infographie et les effets produits par la diversification « par le haut ».

L'IMPACT *BUSINESS* DES POLITIQUES D'INCLUSION DES PERSONNES LGBT+



D'après Lee Badgett, Laura E. Durso, Angeliki Kastanis et Christy Mallory, *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*, The Williams Institute, 2013.

RESSOURCES UTILES

- Dans cet article, McKinsey & Company raconte comment s'est formé le réseau LGBT+ de l'entreprise et les bénéfices que cela a apporté. Une centaine de *leaders* se sont réunis en 2018 pour échanger sur le sujet.
- McKinsey & Company a lancé une Masterclass LGBTQ+ pour *senior executives* en 2019.
- Plusieurs conclusions du rapport McKinsey & Company « *Women and the future of work: A window of opportunity in Western Europe?* » (novembre 2018) s'appliquent également aux personnes LGBT+.
- L'OCDE a publié « *The LGBT challenge : How to better include sexual and gender minorities?* » dans sa collection *Society at a Glance* (2019). Le document répond à trois questions : Combien y a-t-il de personnes LGBT+ ? Comment les personnes LGBT+ s'en sortent ? Quelles politiques peuvent améliorer l'inclusion des personnes LGBT ?

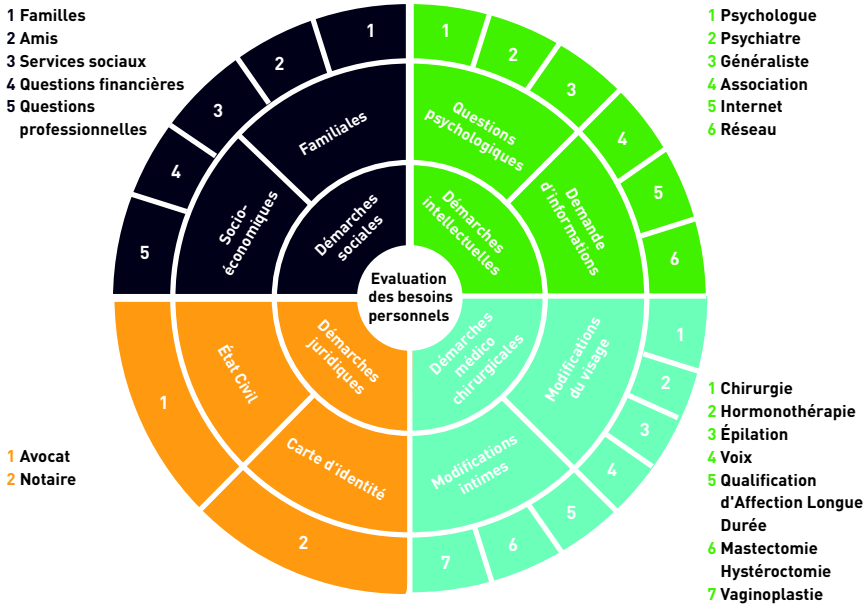
Accompagner les salarié·e·s trans dans leurs parcours de transition

POUR UNE VISION SYSTÉMIQUE ET GLOBALE DE LA TRANSITION

Les parcours de transition sont différents suivant les personnes. Le parcours de soins relève d'une prise en charge complexe et multidisciplinaire, comportant des aspects médicaux, sociaux et juridiques. Plusieurs praticien·ne·s sont nécessaires tout au long de cette trajectoire. C'est pour cette raison que certain·e·s d'entre elles et eux se sont regroupé·e·s et ont créé l'association RES.P.E.C.Trans, afin d'échanger sur les parcours trans et de proposer aux personnes trans une prise en charge coordonnée.

Forte de son expérience, l'association a réalisé un schéma illustrant les quatre démarches du « parcours » trans.

ÉVALUATION DE LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES TRANS



Source : © RESPECTRANS

RES.P.E.C.Trans propose une alternative à la prise en charge hospitalière, et donc à la vision uniquement médicale des personnes trans. Cette prise en charge alternative, centrée sur la personne, intègre, au-delà des demandes médicales, les problématiques concernant l'état civil et le devenir social de la personne. Trois types de facteurs vont avoir un impact sur la personne trans et son parcours : social, médical et juridique. Tous les dix-huit mois, l'association organise un colloque autour des problématiques globales, et s'adresse aussi bien aux professionnels qu'aux usagers.

RESSOURCES UTILES

- Fiche du Défenseur des droits sur « L'accompagnement des personnes trans au travail » (salarié·e·s et agent·e·s). À télécharger ici.
- Les vidéos de la Fondation Émergence (Québec) mettant en valeur des parcours de personnes trans réussis en milieu de travail. À voir ici.
- L'article du *Monde* (2018) sur le changement d'état civil pour les personnes trans en France. À lire ici.
- Le Ted Talk dans lequel Geena Rocero, mannequin américaine, fait son *coming out* en tant que personne trans (2014). À visionner ici.
- Un article sur l'usage des mots (en anglais) : « *How to talk about transgender?* ». À lire ici.
- Le reportage « Devenir il ou elle » (2017), qui suit le quotidien d'adolescent·e·s trans en France. À voir ici. Votre visionnage peut s'accompagner d'un article contextualisant (Slate, 2017) et/ou d'un billet paru sur le site de l'association Trans Inter Action critiquant le reportage.
- Un Wikihow sur « Comment respecter une personne transgenre ». À lire ici.

À LIRE

- V. F. SANGGANJANAVANICH et J. A. HEADLEY, « Facilitating career development concerns of gender transitioning individuals: professional standards and competencies », *The career development quarterly*, vol. 61, 2013.

Homoparentalité au travail : inclure tous les parents dans l'entreprise !

ASSOCIATIONS

ADFH – Association des Familles Homoparentales
L'Association des Familles Homoparentales (ADFH) est une association loi 1901 à but non lucratif. L'Association a pour objet la défense des intérêts moraux et matériels des familles homoparentales. Elle est un lieu d'étude, de réflexion et de recherche sur les différentes formes d'homoparentalité et se veut un lieu d'expertise en la matière. L'Association soutient les personnes morales et les individus concernés par l'homoparentalité.
https://adfh.net

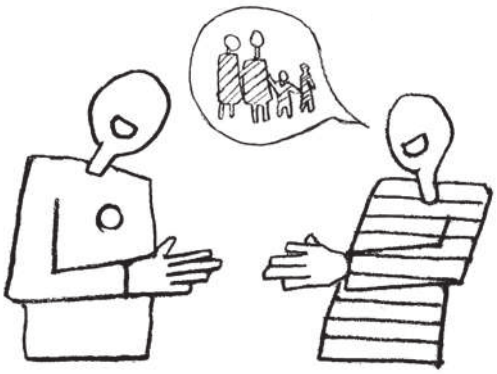
APGL
Principale association homoparentale présente depuis 1986, l'APGL propose des activités d'information, de partage d'expériences et des services de professionnels pour les familles homoparentales, leurs enfants et les futurs homoparents. Elle œuvre pour la reconnaissance légale de l'homoparentalité, en France et à l'international, et a pour objectif principal de faire cesser les discriminations dont les familles homoparentales et leurs enfants sont les premières victimes.
L'APGL a notamment produit un film intitulé « Mon enfant, ma bataille » qui retrace 35 ans de luttes pour les familles homoparentales.
La bande-annonce est visible ici.

SOS HOMOPHOBIE
SOS homophobie est une association loi 1901 de lutte contre les discriminations et les agressions à caractère homophobe et transphobe. Créée le 11 avril 1994 et située à Paris, SOS homophobie a développé plusieurs délégations territoriales pour assurer le relais de ses interventions et ses actions de lutte contre l'homophobie en vue d'une meilleure acceptation de la diversité des orientations sexuelles et pour lutter pour la visibilité et l'égalité des droits des personnes LGBT+.
SOS homophobie dédie une page de son site internet à la question de l'homoparentalité, comprenant des exemples de situations, des points de repère juridiques et des définitions.

CHIFFRES

A l'occasion de la publication d'un avis du Comité consultatif national d'éthique (CCNE) portant notamment sur l'extension de la PMA aux couples de femmes, l'Ifop publie en 2018 un sondage qui permet pour la première fois d'évaluer le désir de parentalité des personnes LGBT+ et leur disposition à recourir à des techniques de procréation médicalement assistée (PMA) pour pour avoir des enfants. Réalisée par l'Ifop pour l'Association des Familles Homoparentales (ADFH), cette étude menée auprès d'un échantillon national représentatif de 994 personnes homosexuelles, bisexuelles et transgenres s'avère riche en enseignements.

Sondage Ifop/ADFH « Les LGBT, la famille et la parentalité : état des lieux et perspectives » (2018).



RESSOURCES UTILES

- Un mémo de l'INED (2009) sur la mesure de l'homoparentalité.
- Un article de Parents.fr (2018) avec beaucoup d'informations très intéressantes.
- Fiche de lecture de l'ouvrage «Homoparentalite : Etat des lieux» de Martine Gross.
- Article « Homoparentalité: les entreprises en avance sur la loi » (2012).
- Homoparentalité : Point sur la position des juridictions françaises, Maÿlis Dubois, avocate (2014).
- La deuxième saison du podcast Quouïr explore les enjeux de l'homoparentalité à travers 6 episodes.

Le cadre d'action légal : non-discrimination, lutte contre le harcèlement et délits d'opinion

Avant le critère de l'orientation sexuelle, le critère des « mœurs », introduit en 1985 et conservé par le législateur à ce jour, pouvait couvrir la question de l'homosexualité et de la bisexualité sans les nommer.

En pratique, le critère des mœurs n'a donné lieu qu'à deux affaires, dont celle du licenciement d'un salarié homosexuel par un employeur rattaché à l'Église catholique en 1991. Depuis 2001, ce critère s'est vidé de son sens, et n'a été activé que dans le cas d'un refus de recrutement d'un candidat fumeur.



PRINCIPAUX ARTICLES DE LOI

ART. 1132-1 DU CODE DU TRAVAIL : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (…) notamment en matière de rémunération (…) de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs,* ***de son orientation ou identité sexuelle,*** *de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.* »

DISCRIMINATION DIRECTE (LOI DU 27/05/2008) : « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (des 25 critères prohibés), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.* »

DISCRIMINATION INDIRECTE (LOI DU 27/05/2008) : « *Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes…* »

HARCÈLEMENT MORAL (ART. 222-33-2 DU CODE PÉNAL, ART. L. 1152-1 DU CODE DU TRAVAIL, ART. 6 DE LA LOI LE PORS) : « *Agissements répétés qui entraînent une dégradation des conditions de travail du stagiaire, du salarié ou de l'agent public, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.* »

HARCÈLEMENT MORAL DISCRIMINATOIRE : harcèlement moral reposant sur l'un des critères de discrimination définis par la loi.

DÉCISIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS

DÉCISION DU DÉFENSEUR DES DROITS LCD-2011-79 DU 8 DÉC. 2011 DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation relative aux faits de harcèlement moral qu'un agent public estime avoir subi dans le cadre de son activité professionnelle après que son homosexualité a été révélée à son insu par plusieurs de ses collègues. À partir de cette date, le réclamant, qui a fait l'objet de sarcasmes et d'insultes, a connu une dégradation de ses évaluations, avant finalement d'être déplacé et remplacé par l'un des mis en cause. Ces faits ont conduit à une dégradation de son état de santé. Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits constate que le réclamant a fait l'objet d'agissements susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité et d'altérer sa santé ; que **ces faits, susceptibles de constituer un harcèlement moral, reposent sur l'orientation sexuelle du réclamant et revêtent à ce titre un caractère discriminatoire** ; que l'accusation lancée à l'encontre du réclamant à la suite du recours qu'il a adressé à sa hiérarchie s'apparente à une mesure de rétorsion ; que les mesures mises en œuvre par la direction de l'établissement afin de faire cesser les faits ne sont pas appropriées.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande de : prendre les sanctions appropriées à l'encontre des agents directement impliqués dans les faits invoqués ; rappeler à l'ensemble des agents mis en cause la portée du principe de non-discrimination fondé sur l'orientation sexuelle et le caractère prohibé des faits de harcèlement moral ; prendre toute mesure utile afin de prévenir le renouvellement de faits comparables.

DÉCISION DU DÉFENSEUR DES DROITS MLD-2014-010 DU 20 MARS 2014, COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY, 24 JUIN 2014, N° 13/01496

Engagée en 2008 en qualité de responsable de service dans un établissement de restauration, une salariée rencontre sa concubine sur son lieu de travail, celle-ci étant également salariée et placée sous son autorité. S'appuyant sur un signalement du médecin du travail, l'employeur lui propose une mutation au sein d'un autre établissement situé dans une autre ville au motif que son management aurait été mis en cause et que la gestion de la relation entretenue avec une autre salariée induirait des comportements à l'égard des autres salarié·e·s de nature à porter atteinte à leur santé et à leur sécurité.
Après avoir refusé cette offre, l'intéressée a été licenciée pour faute grave en raison de ce refus alors que le contrat de travail contenait une clause de mobilité et que la mutation n'induisait aucun changement dans les conditions de travail de la salariée et était nécessaire. Estimant que la mutation ainsi que le licenciement étaient discriminatoires en raison de son orientation sexuelle, l'intéressée a saisi le Défenseur des droits qui a présenté ses observations devant le juge du fond.

Le Conseil des prud'hommes a jugé que la mutation et le licenciement étaient nuls. Il a estimé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et a condamné la société à payer à l'intéressée une somme de 25 000 euros et une somme de 7 500 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

La Cour d'appel suit les observations du Défenseur des droits qui avait conclu au caractère discriminatoire des mesures dont l'intéressée a fait l'objet. La Cour considère notamment que les seuls éléments fournis par la société sont, par leur imprécision et au vu des pièces contraires versées par la salariée, insuffisants à établir que le comportement de celle-ci aurait entraîné un trouble caractérisé dans l'entreprise et mis en danger la santé des autres salariés.

Selon la Cour, **l'employeur ne démontre pas que les faits matériellement établis par la salariée sont justifiés par des éléments étrangers à toute discrimination.** Toutefois, contrairement aux juges de première instance, la Cour estime que la demande en nullité de la mutation est sans objet et que le licenciement est uniquement nul (et non à la fois nul et sans cause réelle et sérieuse) .

DÉCISION DU DÉFENSEUR DES DROITS MLD-2016-171 DU 21 JUIN 2016, COUR D'APPEL DE PARIS, 22 SEPTEMBRE 2009, N° 14/07337

Le demandeur est cadre dans une banque. Ses résultats professionnels sont très bons. Néanmoins, son environnement de travail se dégrade suite à la découverte par ses collègues de son homosexualité. Ainsi, il reçoit des courriels à connotation sexuelle dans lesquels son supérieur hiérarchique et ses collègues font référence à son homosexualité, assortis de moqueries et d'humiliations. Il s'estime victime de harcèlement et de discrimination fondés sur son orientation sexuelle. Ce contexte l'aurait contraint d'adhérer à un plan de départ volontaire. Suite au rejet de sa demande de nullité de l'acte de rupture de la relation de travail par le Conseil des prud'hommes, il saisit le Défenseur des droits.
À l'issue de l'instruction du dossier, le Défenseur des droits constate que le réclamant avait été marginalisé au sein de l'équipe. De plus, la comparaison de sa situation avec des salarié·e·s occupant le même poste a révélé que sa rémunération fixe avait été baissée et que sa rémunération variable avait été supprimée sans justification objective. Le Défenseur des droits en a conclu que le réclamant avait subi une discrimination fondée sur son orientation sexuelle et a décidé de présenter des observations en justice.

Dans un arrêt en date du 22 septembre 2016, la cour d'appel de Paris suit les observations du Défenseur des droits. **La cour d'appel retient le harcèlement discriminatoire subi par le requérant et prononce la nullité de la convention de rupture résultant de la discrimination.** La cour d'appel condamne la banque à indemniser le salarié à hauteur de 600 000 euros, dont 100 000 euros en réparation du préjudice moral résultant de la discrimination et du harcèlement moral discriminatoire.

2. Cour d'appel d'Orléans, 22 mars 2016, n° 15/03281. 3. Cass. Civ. 1re, 4 mai 2017, n° 16-17.189.

JURISPRUDENCE

• Dans un jugement en date du 20 août 2015, le tribunal de grande instance de Tours a reconnu un « genre neutre ». Toutefois, la cour d'appel d'Orléans a infirmé ce jugement le 22 mars 2016, considérant qu'admettre la reconnaissance d'un genre neutre « *reviendrait à reconnaître l'existence d'une autre catégorie sexuelle, allant au-delà du juge judiciaire et dont la création relève de la seule appréciation du législateur* » [2]. Cet arrêt fut confirmé par la première chambre civile de la Cour de cassation dans un arrêt du 4 mai 2017. Les juges ont affirmé que « *la loi française ne permet pas de faire figurer, dans les actes de l'état civil, l'indication d'un sexe autre que masculin ou féminin* »[3].

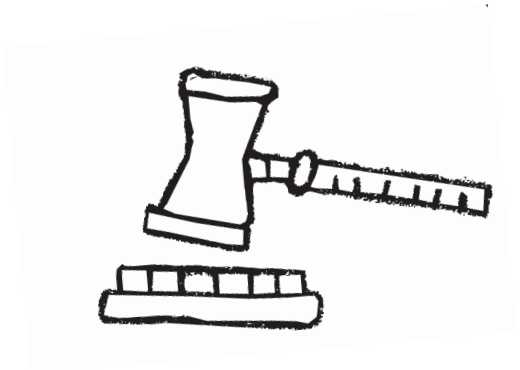
• La cour d'appel de Chambéry confirme, en juin 2014, la condamnation d'une chaîne de restauration pour licenciement abusif d'une salariée responsable de service après quatre années passées dans cette entreprise, en lien avec une discrimination en raison de l'orientation sexuelle, pour un montant de 40 500 €, dont 7 500 € en réparation du préjudice moral subi. Le Défenseur des droits est amené à faire des observations lors de ce procès, ayant reçu une réclamation de la plaignante.

• La cour d'appel de Dijon condamne, en novembre 2011, un restaurant, notamment après avoir reconnu « *des propos et comportements homophobes, insultants et humiliants* » de la part du cuisinier à l'encontre du plaignant, plongeur dans cet établissement, à verser 5 000 € de dommages et intérêts. L'ambiance de travail était telle que le salarié a été placé plusieurs fois en arrêt maladie et que la médecine du travail – lors d'une visite de reprise après maladie – l'a déclaré inapte de façon totale et définitive, pour danger immédiat, à son poste et tout autre poste de l'entreprise. Le licenciement a été qualifié sans cause réelle et sérieuse.

• La cour d'appel de Douai, en février 2011, condamne une association socio-éducative à hauteur de 46 000 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un chef de service délégué du personnel, dont la somme de 10 000 € liée à la discrimination en raison de l'orientation sexuelle, et 15 000 € en réparation du préjudice moral. L'homme victime de cette discrimination témoigne dans le documentaire *Pourquoi moi et pas toi ?* d'Henri Madeuf et Hélène Lévy (2009).

• La cour d'appel de Paris, le 15 décembre 2010 : les commentaires adressés à un salarié dans une lettre révèlent une volonté de l'employeur de porter atteinte à sa dignité, en ce qu'ils affirment que sa mutation dans un nouveau magasin situé dans un quartier très prisé des homosexuels constituait une punition « humoristique », qui n'en était pas vraiment une, puisqu'il était transporté dans un nouveau lieu et un nouveau cadre avec une clientèle correspondant parfaitement à ses goûts. Il s'agit d'un fait de harcèlement et de discrimination ayant causé un préjudice au salarié (CA Paris 15 décembre 2010 no 09-2814, ch. 6-6, S. c/ SA Capuce : RJS 4/11 no 294). **La cour d'appel en déduit l'existence à la fois d'une atteinte à la dignité du salarié, d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle et d'un fait de harcèlement.**

• La cour d'appel de Versailles, en novembre 2006, condamne une société de communication et de publicité à 21 600 € à la suite du licenciement abusif d'un salarié, dont 3 000 € au titre de dommages et intérêts en réparation des atteintes portées à sa personne relatives à un harcèlement moral en raison de son orientation sexuelle.



LE DROIT COMMUNAUTAIRE

La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, article 21, et la recommandation CM/Rec 5 (2010). Voici un extrait de la recommandation : « *Reconnaissant que les lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres ont été sujets pendant plusieurs siècles, et le sont toujours, à l'homophobie, à la transphobie et à d'autres formes d'intolérance et de discrimination, même au sein de leurs familles – y compris à la criminalisation, la marginalisation, l'exclusion sociale et la violence – en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, et qu'une action spécifique est nécessaire afin de garantir la pleine jouissance des droits de l'homme. [...]*
Le Conseil des ministres recommande :

1/ d'examiner les mesures législatives et autres existantes, de les suivre, ainsi que de collecter et d'analyser des données pertinentes, afin de contrôler et réparer toute discrimination directe ou indirecte pour des motifs tenant à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre ;

2/de veiller à ce que des mesures législatives et autres visant à combattre toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, à garantir le respect des droits de l'homme, des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres, et à promouvoir la tolérance à leur égard soient adoptées et appliquées de manière efficace ;

3/de veiller à ce que les victimes de la discrimination aient connaissance des recours juridiques efficaces devant une autorité nationale et puissent y avoir accès, et que lesmesures visant à combattre les discriminations prévoient, le cas échéant, des sanctions ainsi que l'octroi d'une réparation adéquate aux victimes de la discrimination ;

4/de s'inspirer dans leur législation, leurs politiques et leurs pratiques des principes et des mesures énoncés dans l'annexe à la présente recommandation ;

5/de veiller, par des moyens et actions appropriés, à ce que la présente recommandation ainsi que son annexe soient traduites et diffusées aussi largement que possible. »

Dans l'annexe à cette recommandation, le Conseil de l'Europe a fourni aux États membres une liste de domaines d'action dans lesquels agir :

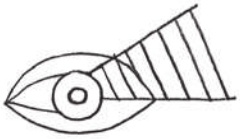
- Droit à la vie, à la sécurité et à la protection contre la violence
- Liberté d'association
- Liberté d'expression et de réunion pacifique
- Droit au respect de la vie privée et familiale
- Emploi
- Éducation
- Santé
- Logement
- Sport
- Droit d'asile
- Structures nationales des droits de l'homme
- Discriminations multiples

À LIRE

- En 2018, le ministère du Travail a annoncé que les formations des inspecteurs et inspectrices du travail comprendraient un module concernant la discrimination en raison de l'orientation sexuelle. Plus d'information ici.
- D. BORRILLO et T. FORMOND, *Homosexualité et discriminations en droit privé*, La Documentation française, 2007, Paris.
- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), « *Quelle protection le droit communautaire offre-t-il contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ?* », 2009.



Comment prendre en compte les salarié·e·s LGBT+ au sein d'une politique diversité ?



OUTILS DE DIAGNOSTIC

L'association L'Autre Cercle a lancé, en 2011, un *Quick Scan* permettant aux entreprises d'autoévaluer leurs pratiques à destination de leurs salarié·e·s LGBT+.
La première vague de recueil de données portait sur 26 grandes organisations publiques et privées et a été mise à jour en 2014. L'autoévaluation n'est plus disponible, mais la fiche pratique présente les dimensions à évaluer.
Pour plus de détails, cliquez ici.

Vous pouvez également vous rapprocher de la commission du Medef dédiée à la thématique de la diversité. Chaque année, cette commission lance un baromètre national de la perception de l'égalité des chances, en partenariat avec TNS Sofres. Quelques questions se focalisent sur l'inclusion des personnes LGBT+. Plusieurs entreprises participent à ce baromètre, notamment pour brosser un état des lieux sur les différents sujets.

Depuis 2017, l'Autre Cercle propose aux signataires de la Charte d'engagement LGBT de participer à un baromètre réalisé en partenariat avec l'IFOP.

COMMUNIQUER SON ENGAGEMENT

- **Signature d'une charte :** la charte LGBT de L'Autre Cercle continue à faire des émules. Depuis 2013, plus d'une centaine d'organisations signataires ont formalisé leur engagement. Cliquez ici pour en savoir plus.

- **Inscription dans le rapport RSE de l'organisation :** le rapport RSE 2018 du groupe Publicis fait à plusieurs reprises référence aux actions menées ou au réseau LGBT (pages 126, 127 et 128). D'autres organisations profitent également de leur rapport RSE ou diversité pour mettre en avant leur démarche.

- **À travers une page dédiée sur son site Internet :** Accenture décrit ses engagements pour assurer l'inclusion et l'égalité de traitement pour ses collaborateurs et collaboratrices LGBT+ sur son site. Cliquez ici pour y accéder.

OUTILS POUR GUIDER

Pour informer, former et accompagner leurs salarié·e·s, et notamment leurs managers, certaines entreprises, comme Accenture, IBM, Casino ou EDF, ont publié des guides.
D'autres acteurs se sont positionnés sur le sujet et ont rédigé des guides, des fiches et des livres blancs.

- Le guide du Medef, « Manager les singularités : identité de genre et orientation sexuelle en entreprise » (2014), montre de manière synthétique (des chiffres et la loi, mais pas uniquement) en quoi le sujet a sa place dans les organisations. Il donne quelques conseils pour la prise en compte du sujet et propose des mises en situation à l'attention des managers.

- Le Défenseur des droits : fiche « Homophobie au travail », et guides « L'homophobie au travail » et « Bonnes pratiques : prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les salariés et agents LGBT ».

- Les Entreprises pour la Cité (LEPC) à publié un guide pratique, « Orientation sexuelle en entreprise : comprendre et agir » (2012), donnant des informations et relatant des cas concrets sur la prise en compte de l'orientation sexuelle en entreprise.

LES ASSOCIATIONS ET RÉSEAUX EN FRANCE

Nous vous proposons une liste d'associations et de réseaux de salarié·e·s LGBT+ internes à des organisations publiques et privées ou propres à des secteurs en particulier.

PAR SECTEUR

- Association française des avocats LGBT
- Association des journalistes LGBT (AJL)
- CASH!, association des lesbiennes, gays, bisexuel·le·s et transsexuel·le·s des métiers de la finance et de leurs ami·e·s
- Energay, association des salarié·e·s LGBT des industries électriques et gazières
- Rainbhopital, association des personnels et usagers LGBT des établissements de santé
- Flag !, policiers et gendarmes LGBT

PAR ORGANISATION

- Accent sur LGBT*, Accenture
- AGA-THA-LES, association LGBT du groupe Thales
- Casino Pride, Casino
- Comin-G, association des personnels LGBT des ministères de l'Économie et des Finances
- Eagle, IBM
- Embrayage, PSA Peugeot Citroën
- Gare !, association des agents LGBT de la SNCF
- Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender & Ally Alliance, General Electric
- Homobus, RATP
- HomoSFRère, Numericable-SFR
- Mobilisnoo, Orange
- Municigays de Marseille, association des agents LGBT de la mairie de Marseille
- Personn'Ailes, association LGBT d'Air France – KLM
- Pride à BNP Paribas

> Une partie de ces associations sont membres du collectif Homoboulot.

VOUS POUVEZ AUSSI VOUS ASSOCIER À DES ASSOCIATIONS « EXTERNES » :

L'Autre Cercle (France), SOS Homophobie (France), Stonewall (Monde), MosaiQ (Roumanie), National LGBTQI Task Force (É.-U.), National Gay & Lesbian Chamber of Commerce (É.-U.), Out & Equal (É.-U.), Pride at Work (Canada), OutRight Action International, anciennement International Gay and Lesbian Human Rights Commission (Monde).



RESSOURCES UTILES

- Un billet sur « Homophobie au travail : que faire ? » (2015) sur le blog d'Alain Gavand.
  À lire ici.

- L'article des *Echos Start* « LGBT : où les entreprises en sont-elles en matière d'inclusion ? », 2018.
  À lire ici.

- Le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a lancé, en décembre 2015, une campagne nationale avec une communication pour prévenir les violences et les discriminations, et accompagner les victimes.
  Elle est destinée aux collégien·ne·s, lycéen·ne·s et étudiant·e·s, et à l'ensemble des membres de la communauté éducative, mais peut intéresser tout le monde !
  Cliquez ici pour en savoir plus.

- Le livre *Mon employeur fait son coming out* » (2016), publié par l'association L'Autre Cercle.
  À commander ici.

- L'article de *Têtu*, « La France manque cruellement de dirigeants LGBT », 2017.
  À lire ici.

À LIRE

- J.-M. PERETTI (dir.), *L'encyclopédie des diversités, éditions Management et Société*, coll. « Questions de société », 2012.

- M. JAOÜEN, *Abécédaire de la diversité*, coédition Lignes de repères/AFMD, Paris, 2013.

Garantir l'égalité de traitement des personnes LGBT+ dans l'ensemble des processus RH

PERSONNES LGBT+ ET PROCESS RH

Russell Reynolds a produit un guide sur la gestion des talents et l'orientation sexuelle à partir d'une étude menée au Canada et aux États-Unis (2019).

En 2018, l'association Catalyst a produit un « *Flip the script* » (anglais) sur l'impact des agissements quotidiens dans le monde du travail et la façon de changer la donne : *Catalyst, Flip the Script : Sexual Orientation in the Workplace* (9 novembre 2018). Selon l'association, « *les mots reflètent la culture d'entreprise* ».

L'OCDE rassemble beaucoup d'informations sur le sujet. En 2017, la chercheure Marie-Anne Valfort a publié une étude sur le sujet dans les domaines du logement, de l'éducation et du marché du travail.
Le chapitre « Monde du travail » comprend des analyses statistiques par pays ainsi qu'un focus sur le *testing*.

Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi, professeurs à l'université d'Évry-Val-d'Essonne, ont étudié la rémunération des couples constitués de membres de même sexe, à partir de l'enquête emploi de l'Insee.
Un article du *Monde* sur l'orientation sexuelle et les salaires présente les résultats de l'étude (2012).

Un article de ParlonsRH balaie tous les aspects de la politique RH et les raisons d'agir pour ces directions (2014).

DES TRAVAUX POUR CONSTRUIRE VOS PROPRES SUPPORTS DE FORMATION

- L'association *À compétence égale* a publié l'un des premiers guides sur le recrutement et l'orientation sexuelle, réalisé en partenariat avec l'association L'Autre Cercle (2007).
- L'association SOS homophobie propose plusieurs services et de la documentation.
- L'Autre Cercle propose également des formations.
- Le travail d'une consultante américaine sur la gestion de carrière des personnes LGBT+. Voici le document (provisoire et en anglais) qu'elle a présenté en 2011.

RESSOURCES UTILES

- Guide de l'Observatoire de la parentalité en entreprise (2014) avec un *focus* sur l'homoparentalité.
- Le site de l'Association des parents et futurs parents gays et lesbiens (APGL).
- Le site Internet du Collectif des associations étudiantes d'Île-de-France (Caélif Étudiant-e-s LGBT).
- L'événement LGBT Talents, organisé par ESCAPE, l'association étudiante de l'ESCP Europe engagée dans la diversité.
- Le guide d'action syndicale de la CGT.
- Le guide « Agir contre les discriminations LGBT dans le monde du travail » de la CFDT (2017), contenant un chapitre sur les actions de sensibilisation et de formation, le rôle des IRP et le dialogue social.
- En Irlande, l'*Irish Congress of Trade Union* a publié un guide à l'attention des syndicats et négociateurs (en anglais).

À LIRE

- B. CHUNG, W. WILLIAMS et F. DISPENZA, « Validating Work Discrimination and Coping Strategy Models for Sexual Minorities », *Career Development Quarterly*, 2009, vol. 58, n° 2.
- T. LAURENT et M. FERHAT, « Sexual Orientation and Wage Discrimination in France: the Hidden Side of the Rainbow », *Journal of Labor Research*, 2012, vol. 33, n° 4.
- T. LAURENT et F. MIHOUBI, « Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France », EPEE, centre d'étude des politiques économiques de l'université d'Évry-Val d'Essonne, fédération de recherche « Travail, Emploi et Politiques publiques », 2009 – FR CNRS n° 3126, Working Paper.
- M. POPE et coll., « Culturally Appropriate Career Counseling With Gay and Lesbian Clients », *Career Development Quarterly*, 2004, vol. 53, n° 2.

Exemplarité et gestion de la diversité : le rôle déterminant des managers

ENQUÊTES

L'enquête du MEDEF et de TNS Sofres (baromètre de l'égalité des chances auprès de 1 000 salarié·e·s du secteur privé travaillant dans des entreprises de 20 salarié·e·s et plus, et âgé·e·s de 16 ans et plus) constitue une source riche de recueils des perceptions. En 2014, au scénario « Un salarié est en réunion au sommet pour décrocher un nouveau contrat. À l'issue de cette réunion, qui a duré des heures, il se félicite avec son chef et ses partenaires commerciaux (clients/fournisseurs) de l'issue positive de la réunion : *"Ah, c'était pas une réunion de tapettes !"* », 43 % des personnes interrogées pensent que cette situation a des risques de se produire (49 % pour les seuls hommes). Les réactions associées à cette situation sont les suivantes : 29 % sont offusquées par une telle blague et le font remarquer à son auteur ; 26 % sont offusquées, mais ne disent rien, car cela fait rire leur chef·fe/client·e/fournisseur ; 24 % trouvent cela très drôle ; et 21 % trouvent cela drôle, mais n'osent pas trop en rire.

Dans l'édition 2018, cette question ne réapparaît pas. Cependant, TNS Sofres pose la question suivante : « *Dans votre environnement professionnel, à quelle fréquence les sujets suivants font-ils l'objet de blagues ou de moqueries (même sans mauvaise intention) ?* ». 38 % des répondant·e·s estiment que l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre font parfois ou souvent l'objet de blagues ou de moqueries.

Selon le baromètre du Défenseur des droits (2017), 46 % des salarié·e·s estiment que le fait de révéler son homosexualité au travail peut mettre mal à l'aise leurs collègues et constituer un frein à la carrière professionnelle. Le rapport annuel 2019 de SOS homophobie rapporte des actes de harcèlement et d'insultes à l'égard de personnes LGBT+ sur les lieux de travail.

Selon le baromètre réalisé en 2013 par LH2 pour l'AFMD sur la perception du climat de l'égalité des chances auprès des patrons et des managers des PME de moins de 500 salarié·e·s, le sujet de l'orientation sexuelle était perçu comme le plus difficile à aborder par les collaborateurs et les collaboratrices (40 % plutôt et très difficile à aborder), mais aussi parmi les plus difficiles à gérer en tant que manager (précédé par le handicap, l'état de santé et l'origine). De même, si, aux yeux des managers, l'orientation sexuelle ne semblait pas être un frein pour être recruté·e au sein de leur entreprise ou occuper un poste en contact avec la clientèle, elle était considérée comme pouvant faire obstacle à l'obtention d'un poste à responsabilités.

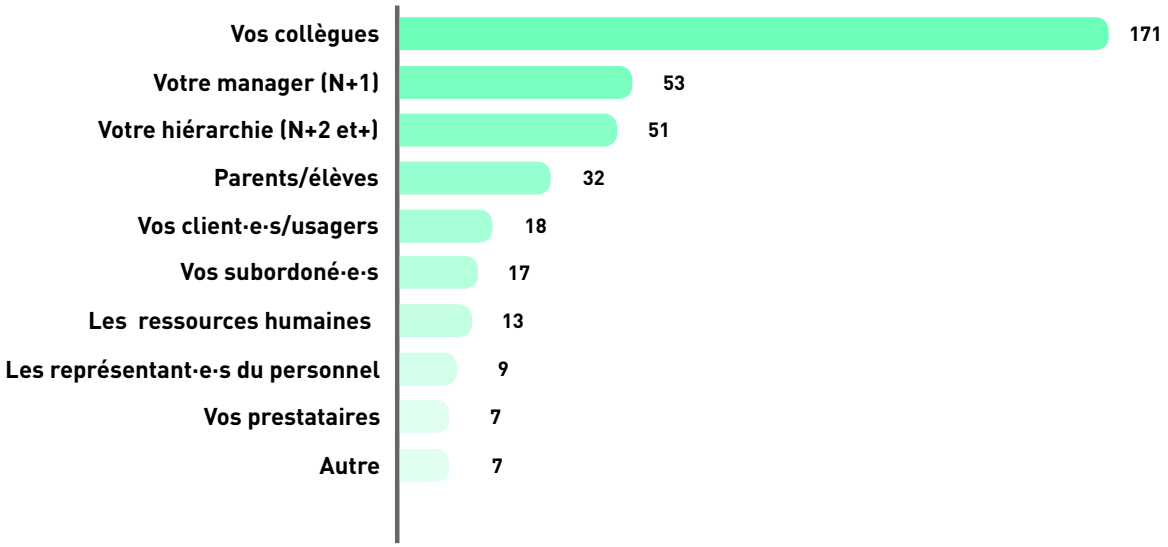
Une autre enquête menée en 2013 auprès de salarié·e·s LGBT+ en France a montré qu'une personne sur deux a été victime d'un acte homophobe au travail (Montserrat, 2014[4]). **Les divers types d'agissements** sont énumérés dans la fiche « Les LGBTphobies : un risque à prendre au sérieux dans les organisations » de ce kit. À l'origine de ces agissements homophobes, on trouve principalement les collègues de travail (34 %), mais aussi le ou la manager direct·e (10 %) ou la hiérarchie (9 %).

RESSOURCES UTILES

- Pour une sélection de présentations TED sur le *coming out*.
- Catalyst a compilé un glossaire des termes en anglais habituellement utilisés sur le sujet : « *Catalyst, LGBTQ+ Terms to Know* », 21 décembre 2018.
- Plusieurs entreprises en France ont pris en main le sujet en créant des guides ciblant notamment les managers : « Management et diversité LGBT » d'Accenture, « Guide managérial sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre » de Casino, « Document repères sur le respect des orientations sexuelles en entreprise » de EDF, « *Gender Transition in the Global Workplace* » d'IBM, « Guide de conversation LGBT » de Sodexo…
- L'article de *Manager Attitude* : « Le choix du *coming out* en entreprise » (2018).
- L'étude d'Human Rights Campaign (2018) montre que 31 % des personnes LGBT+ se déclarent déprimées au travail et que 46 % craignent de faire leur *coming out* au bureau.
- En 2018, l'association Catalyst a produit un « Flip the script » (anglais) sur l'impact des agissements quotidiens dans le monde du travail et la façon de changer la donne : « *Catalyst, Flip the Script: Transgender in the Workplace* » (9 novembre 2018). Selon l'association, « *les mots reflètent la culture d'entreprise* ».

4. Cédric Montserrat, « *Discrimination des collaborateurs et agents LGBT : le monde du travail pas très gai* », 2014, effectué dans le cadre de l'Executive Master RH de l'ESSEC.

QUI COMMET CES AGISSEMENTS ?



Source : Cédric Montserrat, « *Discrimination des collaborateurs et agents LGBT : le monde du travail pas très gai* », 2014, effectué dans le cadre de l'Executive Master RH de l'ESSEC.

CAS D'ENTREPRISE : IBM

Dans la palette de formations disponibles sur le sujet, IBM a notamment mis en place une formation interactive destinée aux managers.
Cette discussion a pour objectif d'ouvrir le dialogue sur les lesbiennes, gays, bisexuel·le·s et trans, et d'expliquer pourquoi traiter ce sujet dans la politique diversité et inclusion est si important pour l'entreprise.
La séance permet également de déconstruire les stéréotypes qui peuvent exister à l'encontre de ces personnes et de clarifier tout malentendu.
Elle s'organise souvent de façon informelle, en privilégiant la prise de parole des managers et l'échange.
Persuadé qu'une culture et un environnement inclusifs contribuent à la productivité des collaborateurs et collaboratrices, IBM met en avant des éléments très concrets sur le coût du non-dévoilement des LGBT+ à partir d'une vidéo servant d'exemple.

- L'impact sur l'énergie de la ou du salarié·e (une part de l'énergie est dépensée pour se cacher),
- L'impact sur le fonctionnement et la performance de l'équipe,
- L'impact sur les missions (à court terme et à long terme),
- L'impact sur l'attrition, etc.

Le formateur ou la formatrice donne, pendant la discussion, des orientations très claires selon les situations et sur l'esprit global du management des diversités. Elle ou il propose également des pistes d'action, et souligne la vigilance et l'exemplarité dont les managers doivent faire preuve dans leur comportement au quotidien.

Tous les sujets sont alignés avec la politique globale d'IBM, qui est présentée sous ses différents aspects : égalité des chances, performances, *leadership*, rôles modèles, politique anti-discrimination, engagement des dirigeant·e·s et des employé·e·s, etc.

À LIRE

- N. DAY et P. SCHOENRADE, « The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees », 2000, *Personnel Review*, vol. 29, n° 3, pp. 346-363.
- C. FALCOZ, « Les autres *"gender studies"* : pour une déconstruction des pratiques managériales dominantes ? – *"Critical studies on men"* et *"Queer theories"* », 2010, dans L. Guéret-Talon et F. Sala, *Être homme ou femme dans les organisations*, L'Harmattan, Paris.

Dirigeant·e·s : impulser et incarner une politique diversité inclusive envers les collaborateurs et collaboratrices LGBT+

CAS PRATIQUES

- Rapport d'EY « *Making it real globally: A practical guide for advancing lesbian, gay, bisexual and transgender diversity and inclusion across global companies* ». Vous pouvez le télécharger ici.

- GLeN – Gay and Lesbian equality Network : ONG se concentrant sur les questions stratégiques et politiques pour un changement positif et ambitieux pour les LGBT en Irlande (égalité, inclusion et protection des droits) et contre les discriminations. Elle contribue au développement du plan national sur l'entreprise et les droits humains du *Department of Foreign Affairs and Trade*. GLEN a rédigé une contribution pour ce département avec des recommandations : « *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Inclusion in Business* ».

- Étude Catalyst (2007) : « *LGBT Inclusion – Understanding the Challenges* » par David Megathlin, sponsorisée par IBM Corporation. Vous pouvez télécharger les diapositives ici.

RÔLES MODÈLES

- Lord Browne est l'ancien P.-D.G. de British Petroleum. Depuis son départ, il est devenu le héraut de la cause LGBT+ et un rôle modèle. Nous vous proposons de lire un court article (en français) sur son histoire et de regarder une vidéo (en anglais) dans laquelle il parle de son livre *Glass Closet : why coming out is good business* (2014).

- Catalyst a mis en avant des *verbatim* d'allié·e·s et de personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et trans dans une affiche infographiée claire (2015). Autre visuel réalisé par Catalyst : une infographie permettant de définir le rôle d'un·e allié·e (*I Am An Ally. New York : Catalyst, June 1*, 2015).

- En 2019, l'association L'Autre Cercle et OUTstanding ont lancé une remise de prix aux Rôles Modèles LGBT+ dirigeant·e·s, Rôles Modèles allié·e·s dirigeant·e·s et Rôles Modèles LGBT+ leaders, en partenariat avec Radio France et La Tribune, ainsi que Eversheds Sutherland, Herbert Smith Freehills et BNP Paribas. Retrouvez les informations sur cette initiative ici. Et les lauréats 2019 ici.

DES EXEMPLES DANS LE DOMAINE DU SPORT

Des sportifs de haut niveau ont fait leur *coming out*, comme les footballeurs Robbie Rogers (É.-U.), Thomas Hitzlsperger (Allemagne) ou encore Olivier Rouyer (France), mais aussi dans d'autres disciplines : Amélie Mauresmo, joueuse de tennis (France – podcast à écouter sur son expérience : « Les femmes puissantes ») ; Tom Daley, plongeur (Angleterre) ; Gro Hammerseng, handballeuse (Norvège) ; Keegan Hirst, rugbyman (Angleterre) ; etc.

D'autres sportifs ont montré leur ouverture et leur soutien, comme les nageurs Florent Manaudou et Camille Lacourt (France), les footballeurs Chris Kluwe (É.-U.) et David Beckham (Angleterre), le volleyeur Luigi Mastrangelo (Italie), le rugbyman Ben Cohen (Angleterre), le skieur Felix Neureuther (Allemagne), etc.

RESSOURCES UTILES

- Le fonds d'investissement LGBT Capital propose une méthodologie, « *equity impact investment* », sur la valeur créée par les consommateurs et consommatrices LGBT+ (LGBT SRI).
- L'index « *UK Workplace Equality* », de Stonewall, pour se comparer aux autres employeurs et mesurer ses progrès.
- Le Williams Institute, et notamment leurs « *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies* ».
- LGBT equality Index, de Crédit suisse : un portefeuille d'actions d'entreprises cotées, sélectionnées pour leur traitement équitable des salarié·e·s LGBT+. LGBT Capital propose également un portefeuille de ce type.
- Les rapports de Open For Business, une coalition d'organisations au niveau mondial pensant que des sociétés inclusives et diverses sont un atout pour le *business* et sont bénéfiques pour la croissance économique. Les rapports explorent le sujet sous différents angles : celui de la croissance et du développement économique, de la performance et de la productivité, des ressources humaines et du management des talents, etc. Vous pouvez retrouver tous les rapports (par pays, par secteur, etc.) ici.
- *The Business Case for Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Equality*, par Eric J. Roberson, pour le Dr Patricia Golemon (ENG 3371 – Public Relations Writing, Spring 2009 semester). Cette note de synthèse donne des guidelines pour les organisations voulant améliorer l'égalité des droits et des opportunités entre les employé·e·s LGBT+ et hétérosexuel·le·s. Il met en avant des mesures spécifiques en direction des salarié·e·s, mais aussi des consommateurs et consommatrices. Vous pouvez le télécharger ici.

À LIRE

- L'Autre Cercle, « Mon employeur fait son *coming out* », 2016.
- F. GUARNIERI et P. ZAWIEJA (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Le Seuil, Paris, 2014.
- C. FALCOZ (dir.), *Homophobie dans l'entreprise*, La Documentation française, coll. « Études et Recherches », 2008, HALDE, Paris. La synthèse est ici.
- Pride in Diversity : une association d'employeurs en Australie menant des programmes pour un environnement inclusif, notamment envers les LGBTI. Ils ont une liste de publications, notamment un guide managers et des guides sur les allié·e·s.

Bonnes pratiques pour une politique inclusive à 360° : communication, marketing et achats

DES MOTS POUR LE DIRE

- Pour « Informer sans discriminer », l'association des journalistes LGBT (AJL) a rédigé un guide pour traiter les thématiques LGBT avec justesse et dans le respect des personnes. Ce kit a été conçu à l'intention des journalistes et des professionnel·le·s des médias.

- Catalyst a compilé un glossaire des termes en anglais habituellement utilisés sur le sujet : Catalyst, LGBTQ+ Terms to Know (21 décembre 2018).

- Pour mieux s'exprimer face à une situation de transition ou face à une personne trans (anglais) : Catalyst, Flip the Script: Transgender in the Workplace – Words (21 décembre 2018).

LES MÉDIAS LGBT+

- *Komitid*, site d'informations lancé en 2018 et dédié aux questions qui touchent les personnes LGBT+. Très critique, il aborde régulièrement le « *pinkwashing* ».
- *Têtu*, magazine trimestriel LGBT+ français créé en 1995 par Didier Lestrade et Pascal Loubet avec le soutien financier de Pierre Bergé. Il paraît pendant vingt ans avant de cesser d'exister en juillet 2015. En 2018, Albin Serviant reprend le magazine (*online* et *offline*) et crée *Têtu Connect*, un forum pour « *rassembler les différents acteurs du monde de l'entreprise pour nourrir le débat dans les médias* » et « *favoriser le partage d'expérience et la prise de conscience auprès des différents acteurs du changement.* »
- *Lesbians on the Loose* (LOTL) est un magazine mensuel donné gratuitement dans les rues de Sydney, Melbourne et Brisbane.
- Gay ad Network est le plus grand marché publicitaire reliant annonceurs et consommateurs LGBT dans le monde (*online marketing* et médias digitaux).
- *Curve* est un magazine américain ciblant les lesbiennes.
- *The advocate* : magazine américain bimensuel (print et web) sur l'actualité, la politique, le journalisme d'opinion, les arts et les divertissements. Avec *Out, Pride* et d'autres sites médias, il fait partie du groupe Here Media.
- *attitude* est un magazine anglais (*print* et web).
- Special Media sont des publications spécifiques liées à la restauration et dédiées à la communauté LGBT+.

MANIFESTATIONS ET ÉVÉNEMENTS

- Pour identifier les manifestations sportives LGBT+ de niveau national en France, tous sports confondus, c'est ici.
- La Fédération des Gay Games organise tous les quatre ans un tournoi rassemblant des milliers de personnes. En 2018, c'est la France qui a hébergé les Jeux : 10 000 personnes venant de 90 pays ont été accueillies pour participer ou pour assister à 36 compétitions sportives.
- Pour les festivals de cinéma LGBT+ dans le monde ; à Grenoble ; à Lyon ; à Toulouse.

RESSOURCES UTILES

COMMUNICATION

- A. Seurrat, *Communiquer sur la diversité ?*, Paris, AFMD Éditions, 2018.
  Téléchargeable ici.

MARKETING

- Étude de Catalyst aux États-Unis (2015) sur les revenus et le pouvoir d'achat des couples de même sexe : À lire ici.

- Out Now Consulting : un rapport est disponible sur le marketing.

- Étude de LGBT Capital sur le segment LGBT en tant que consommateur.

ACHATS

- Orange cite l'orientation sexuelle dans son code de conduite à l'adresse de ses fournisseurs (2013).
  À lire ici.

- Le groupe Volvo cite l'orientation sexuelle dans les principes relatifs aux droits de l'homme et à la justice sociale de son code de conduite.
  À lire ici.

- Air France KLM communique sur l'égalité des chances et la non-discrimination dans sa charte sociale et éthique.
  À lire ici.

LES TYPES DE PRODUITS AYANT CRÉÉ D'IMPORTANTES CAMPAGNES PUBLICITAIRES VISANT LES PERSONNES LGBT+

- Les produits de beauté et d'hygiène, avec, par exemple, la campagne #Gay is OK de l'entreprise Lush Cosmétique, avec le savon « Amour », a permis de recueillir 564 000 dollars pour le Fonds Amour. Cette ressource servira à financer les efforts d'organismes caritatifs luttant contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

- Les boissons alcoolisées (Vodka Absolut, Pride Gin de London Dry gin, Mor Pride Edition Gin Smirnoff, gamme Rainbow Spirit de Marie Brizard, de nombreuses marques de bière comme Guiness…).

- L'alimentation, plus généralement (Granola, McDonald's…).

- Les prestations de voyage (agences de tourisme spécialisées, croisières, hôtellerie, chambres d'hôtes…). Plug Think a publié un article intéressant sur la façon dont le secteur s'est emparé de la cible des personnes LGBT+ : « Comment les communautés LGBT deviennent une cible de choix de l'industrie du tourisme… » (2014). Jeff Guaracino et Ed Salvato, « LGBT travel experts » ont publié un Handbook of LGBT Tourism and Hospitality: A Guide for Business Practice dont vous pouvez consulter certaines pages en lignes.

- Automobile et moto (Chevrolet aux É.-U., Renault et PSA en France, y compris pour les Harley-Davidson auprès des communautés motards gays et lesbiennes).

- L'informatique grand public (Apple en tête depuis sa création, et encore plus avec son P.-D.G. Tim Cook, ouvertement gay).

- Les services de bancassurance (*Rainbow fund* de Turgot Asset Management, par exemple).

- La mode : lire l'article de fashion united (2018) sur le sujet. Des agences marketing spécialisées se développent, notamment aux États-Unis, à l'instar de Gay Market.

À VOIR

QUELQUES EXEMPLES DE PUBLICITÉS CIBLANT LES PERSONNES LGBT+ ET LEURS ALLIÉ·E·S :

- La publicité pour la Renault Twingo en faveur de l'ouverture du mariage aux couples de même sexe (France) à voir ici.
  Et une autre montrant une *drag-queen* et son fils à voir ici.

- Dove, avec un spot présentant plusieurs mères, dont une mère transgenre (en anglais).

- Google sort une publicité en 2015 pour ses services *business* et partage l'histoire d'un homme trans.

- Meetic inclut un couple de femmes dans une publicité dès 2015.
  Plus récemment, une pub de 2019 est dédiée aux lesbiennes : *Start Something Real*.

- McDonald's et un client gay « *Venez comme vous êtes* » (France) : à voir ici.

- Vizir et sa publicité pour une lessive avec un couple gay dès 2004.

- Google et le soutien à l'ouverture du mariage aux couples de même sexe (É.-U.) : à voir ici.

- La publicité de Nikon présentant une vraie famille homoparentale aux États-Unis. Voir l'article de Yagg (en français).

- La publicité de Desigual mettant en scène un couple de femmes et les réflexions autour du *coming out* de l'une d'entre elles.

CAS D'ENTREPRISE SANOFI[5]

Et si la meilleure façon de communiquer sur la diversité était de donner la parole aux collaborateurs et collaboratrices elles-mêmes et eux-mêmes ?

Le groupe Sanofi, qui a cherché à conduire des actions pour déconstruire les stéréotypes « *en donnant la parole aux salariés de manière libre et authentique* », souligne Paul Waltmann, ex-directeur Diversité et RSE chez Sanofi. Pas facile ? Trop onéreux ?
Si plusieurs questions se posent face à de telles ambitions, l'impact est pourtant significatif ; ce n'est pas le groupe Sanofi qui dira le contraire.
Après « *We are Sanofi* », le *leader* mondial de la santé est parvenu à mobiliser plusieurs salarié·e·s autour du projet « *Good Morning Sanofi* ». Une caméra a été envoyée à des volontaires aux quatre coins du monde. Elles et ils ont eu dix jours pour présenter leur vision de la diversité, et pour partager leur vie dans et hors de l'entreprise. Ces vidéos ne présentent pas la politique diversité du groupe, mais font sentir que la culture d'entreprise reflète les valeurs de respect des différences et des cultures, et ce, à travers le monde. L'un des sujets traités dans ces vidéos est l'homosexualité au travail. La vidéo de Mathieu, qui travaille depuis douze ans chez Sanofi et fait partie du service Recherche et développement, montre l'importance d'un environnement inclusif. « *Notre vidéo sur le sujet LGBT a occasionné de nombreux retours en interne, à la fois de personnes concernées par la thématique et reconnaissantes de l'initiative, mais aussi de personnes qui n'ont pas compris le sens du sujet en entreprise. Preuve que, loin de faire l'unanimité, c'est un sujet au cœur des débats sur l'inclusion !* », explique Paul Waltmann.
Au-delà de la communication, plusieurs axes ont été mis en place : un groupe de travail au niveau global, un soutien du *top management*, la mise en place d'un intranet dédié, la diffusion au niveau du groupe d'une vidéo comportant le témoignage d'un salarié LGBT, ou encore la participation à des événements. « *Ces actions ont permis d'identifier de nouvelles problématiques et d'engager les parties prenantes, afin de créer un environnement de travail où chaque individu peut s'exprimer et être visible tel qu'il est* », témoigne le site spécialisé Focus RH.

CAS D'ENTREPRISE BARILLA[6]

En 2013 Guido Barilla, président de la célèbre marque de pâtes, a déclenché une polémique en déclarant, lors d'une émission de radio, qu'il refuserait toujours de faire des publicités avec des couples gays. Le président de la marque a ajouté : « *Si les gays ne sont pas d'accord, ils peuvent toujours manger les pâtes d'un autre fabricant. Chacun est libre de faire ce qu'il veut à condition de ne pas déranger les autres.* » Le discours a été relayé sur les réseaux sociaux italiens, puis français, provoquant un tollé sur les réseaux sociaux.
Sur les comptes Facebook et Twitter de la marque, on a immédiatement vu apparaître de multiples insultes. Avec le *hashtag* #boycottbarilla, de nombreux consommateurs et de nombreuses consommatrices ont appelé au boycott de la marque. Les concurrents de Barilla ont immédiatement sauté sur cette occasion communicationnelle. Ainsi, Buitoni a fait savoir : « *Chez nous, il y a de la place pour tout le monde* » et Garofalo a clamé : « *Les seules familles qui n'achètent pas notre marque sont celles qui n'aiment pas les bonnes pâtes* ».

Comprenant finalement que l'affaire – baptisée avec humour #Barillagayte par certain·e·s – portait préjudice à sa marque, le président de Barilla a fini par faire marche arrière quelques jours plus tard : « *Je m'excuse si mes paroles ont généré des polémiques ou des incompréhensions, ou si elles ont heurté la sensibilité de certaines personnes* », a-t-il dit dans des propos rapportés par *La Repubblica*.
Après le tollé, le siège de l'entreprise aux États-Unis a fait part d'une série de mesures. La marque de pâtes a sérieusement remonté la pente et se veut exemplaire. Entre autres actions, Barilla a en effet demandé à intégrer le *Corporate Equality Index* (CEI), qui mesure chaque année le degré d'inclusivité et de respect des diversités des grandes entreprises ; elle a créé un pôle Diversité et inclusion ; une politique anti-discrimination a été mise en place ; les *process* RH et autres (avantages, soins médicaux…) ont été revus pour ne léser aucun·e salarié·e.
Avec *Share The Table*, un outil incitant les familles à partager les repas ensemble, Barilla a voulu montrer son ouverture et a donné la parole à Vikki Reich, une blogueuse ouvertement lesbienne à l'origine d'un site pour les familles homoparentales. Si l'amélioration outre-Atlantique est impressionnante, elle n'est pas encore totalement arrivée jusqu'en Europe, et plus particulièrement en Italie.
Deux articles intéressants sur la marque employeur et communication de crise (*Huffington Post*) et sur la mise en place d'un plan d'action diversité de Barilla (Yagg.com).

5. Cet exemple est tiré de plusieurs sources, dont Les cahiers territoriaux.
6. Cet exemple est tiré de plusieurs sources, dont cet article de Yagg.com.