



autre cercle
diversité et inclusion

livre blanc 2014

Orientation sexuelle et identité de genre :
10 ans après, ce qui a changé.

avec le soutien de **institut  randstad**
égalité des chances | développement durable

sommaire

Edito	4
Préface	5
1. Le constat : homophobie-lesbophobie-transphobie au travail en France	7
a. Homophobie, lesbophobie, transphobie : De quoi parle-t-on ?.....	7
b. Synthèse des enquêtes de l'Autre Cercle.....	7
c. Autres sources de données	10
2. Normes et préjugés : un socle pour les LGBT-phobies	13
a. La réalité du monde du travail.....	13
b. Le harcèlement et les conséquences sur la santé.....	14
3. Le dilemme de la visibilité	17
a. Choisir ou non la visibilité : le prix à payer.....	17
b. La visibilité non choisie	19
c. Recrutement et visibilité	20
d. Visibilité dans la fonction publique ..	21
e. Réseaux sociaux et visibilité	23
f. Visibilité, PaCS, mariage et parentalité.....	24
g. La visibilité doit demeurer un choix personnel et respecté	25
4. Les LGBT et l'employeur : quel rôle pour	27
a. Les Ressources Humaines	27
b. La médecine du travail	28
c. Les partenaires sociaux et le dialogue social	30
d. Les associations LGBT intra-entreprises	31
5. Reconnaissance de l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle ou de genre au travail : un enjeu majeur	33
a. Les enjeux pour les salarié-e-s et agents	33
b. Les enjeux pour les organisations : la question de la diversité LGBT au sein d'une politique RSE	33
c. Entreprises multinationales : un enjeu global.....	35
6. Les discriminations LGBT au travail en Europe et dans le monde	37
a. En Europe et en Amérique du Nord ..	37
b. Ailleurs dans le monde, une situation différenciée.....	38
7. Remerciements	39
Fiches Pratiques en annexe	

Plusieurs termes sont utilisés dans cet ouvrage : LGBT (Lesbienne-Gay-Bi-Trans), homosexuel-le-, transsexuel-le, transgenre, homophobie, lesbophobie, transphobie, LGBT-phobies. Pour des commodités de lecture nous utilisons parfois l'un des termes, ce qui ne veut pas dire que nous oublions les autres. Nous parlons spécifiquement des homosexuels, lesbiennes et transgenres lorsqu'il nous semble important de souligner des points particuliers de discrimination à leur rencontre.



édito

On ne peut lutter efficacement contre un des 20 critères de discrimination¹ si on ne lutte pas contre tous. Il me semble important de le rappeler alors que ce « Livre Blanc » aborde essentiellement les critères du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle ou de genre. Il est d'autant plus important de le rappeler en période de crise où le repli sur soi est plus rapide et le rejet de l'autre arrive plus rapidement.

A l'inverse, pour lutter contre les préjugés et les mécanismes de discrimination, chaque critère doit aussi faire l'objet de ses propres études, mesures, outils de sensibilisation. Ce « Livre Blanc » fait ici la synthèse de plus de 10 ans d'expériences vécues par l'Autre Cercle sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Alors que ces critères étaient totalement tabous dans le monde du travail, ils le sont de moins en moins.

Un grand remerciement à toutes les personnes (bénévoles d'autres associations, syndicalistes, élu-e-s, universitaires, directeurs-trices Ressources Humaines ou Diversité, dirigeant-e-s...) qui par leurs études, leurs actions, leurs interventions ont fait avancer le sujet. Je remercie en particulier les « hétér-alliés » qui nous accompagnent.

L'Autre Cercle est maintenant présent dans 13 régions administratives françaises², elle compte plus de 500 adhérent-e-s. Elle n'embauche aucun permanent. Je remercie les adhérent-e-s de l'Autre Cercle et plus particulièrement celles et ceux engagé-e-s dans un de nos travaux ces 10 dernières années.

Je remercie aussi nos entreprises partenaires qui nous accompagnent dans notre démarche : Randstad, IBM, Michael Page, Sodexo, Casino, EDF et Accenture.

Bonne lecture



Philippe ORILLAC
Président national 2010-2014

¹ Liste des critères : Age, Apparence Physique, Appartenance ou non à une ethnie, une nation ou une race, appartenance ou non à une religion déterminée, état de santé, orientation sexuelle, identité sexuelle, grossesse, situation de famille, handicap, patronyme, sexe, activités syndicales, caractéristiques génétiques, mœurs, opinions politiques, origine, lieu de résidence.

² Aquitaine, Alsace, Bretagne, Bourgogne Franche-Comté, Ile-de-France, Languedoc-Roussillon, Lorraine, Midi-Pyrénées, Nord Pas-de-Calais, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Rhône-Alpes.



préface

L'intérêt de regarder sur dix années l'évolution de la société sur les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre, c'est que cela permet de relativiser, de s'agacer mais aussi de se conforter sur le fait que le chemin parcouru avec les acteurs économiques semble plus long que celui qui nous reste à parcourir ensemble.



Grâce à l'Europe, indéniable accélérateur des Droits Humains, les employeurs ont intégré l'idée que la stigmatisation d'une catégorie de personnes n'était plus tenable, acceptable et justifiable. Dans les faits, cela reste très nuancé, mais personne ne peut nier le rôle de régulateur social que tiennent les entreprises, les organisations publiques et les partenaires sociaux.

Force est de constater que la prise en compte réelle de l'inclusion des LGBT est encore peu visible.

Notre histoire a montré que nos combats pour les libertés au siècle dernier ont aussi été menés par des femmes, des noirs, des arabes, des homosexuelles, des lesbiennes et des transgenres. Certain-e-s sont mort-e-s pour la France sans qu'ils et elles soient dignement reconnu-e-s jusqu'à une époque très récente.

A l'heure où la montée des extrêmes risque de fragiliser l'équilibre des droits fondamentaux d'une Europe éclairée, il ne faut pas oublier que ces droits sont réversibles d'où la nécessité d'un travail collectif, dans une démarche concertée de RSE³, entre le monde économique et les associations, en lien avec le politique.

La question de la visibilité des homosexuels, lesbiennes et transgenres reste le sujet majeur parce qu'il dévoile une inquiétude des salarié-e-s, agents et fonctionnaires, que l'employeur, hormis quelques organisations exemplaires et novatrices, n'a pas su lever. Peut-on se satisfaire au 21^{ème} siècle qu'une personne ne puisse parler de sa vie et redoute de ne pas être soutenue par sa hiérarchie ou les représentants du personnel ? Certainement pas les nouvelles générations, à qui la société a donné une légitimité et une reconnaissance sociale.

Dans un contexte d'individualisation croissant, on oblige encore 7 % de la population à se fondre dans un moule hétéronormé, obsolète et en contradiction avec l'évolution de la société française. Si les débats autour de la loi étendant le mariage et l'adoption aux couples de même sexe ont exacerbé des attitudes, parfois très violentes, ils ont aussi démontré que la reconnaissance de l'égalité de traitement, dans la vie civile et a fortiori dans la vie professionnelle, était une évidence pour la grande majorité de nos concitoyens.

En écho à l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut faire évoluer des modèles pensés et conçus par des hommes au siècle dernier.

C'est le sens de ce Livre blanc, fruit d'un travail collectif d'actrices et d'acteurs engagé-e-s qui sont les meilleur-e-s soutiens et « prennent la parole et la plume » à notre place. Qu'elles et ils en soient remercié-e-s ainsi que François, Marie-Hélène et Yannick qui ont largement porté ce projet !

Catherine TRIPON
Porte-parole

³ RSE : Responsabilité Sociale des Entreprises



1. Le constat

homophobie-lesbophobie-transphobie au travail en France

a. Homophobie, lesbophobie, transphobie :

De quoi parle-t-on ?

Si le terme “ **homophobie** ” apparaît en anglais pour la première fois seulement en 1971, le mot est récent mais le phénomène ancien et il résulte de la production culturelle de nos sociétés. L’homophobie ne s’attaque pas seulement aux homosexuels, mais également à l’ensemble des individus considérés comme non conformes à la norme sexuelle.

Le terme “ **lesbophobie** ” existe lui depuis les années 1990, mais il reste absent des dictionnaires et fait référence à une double discrimination. Comme l’explique Jocelyne Fildar de CQFD-Fierté Lesbienne “*parce qu’elles appartiennent au groupe social femmes, les lesbiennes sont touchées par les mêmes sortes de sexismes que l’ensemble des femmes. Elles sont concernées directement ou symboliquement par les mêmes discriminations. Elles vivent les mêmes violences. À la différence des hommes gays, elles cumulent la discrimination portée sur le genre et celle portée sur la sexualité non conforme à l’image stéréotypée de ce genre.*”

Ainsi, dans les sociétés profondément marquées par la domination masculine, l’homophobie organise une sorte de “ surveillance du genre ”, car la virilité se structure à la fois sur la dépréciation du féminin et le refus de l’homosexualité.

La « **transphobie** » touche les personnes non conformes au système social qui assigne les individus au genre soit masculin, soit féminin. Elle touche différentes catégories de personnes transidentitaires ; androgynes, personnes intersexes, transsexuelles et transgenres. Dans

tous les cas, le genre officiellement assigné à une personne mais qui ne correspond pas ou plus à l’apparence qu’elle présente aboutit à des situations de rejet de la part de l’environnement.

On parle alors d’« **hétérocentrisme** » : cet ensemble des représentations et de valeurs faisant de l’hétérosexualité la norme unique à suivre en matière de pratique sexuelle et de vie affective. Avec la présomption que chacun est hétérosexuel ou bien que l’attraction à l’égard de personnes de l’autre sexe est la seule norme et donc est supérieure.

b. Synthèse des enquêtes de l’Autre Cercle

Parce qu’il n’existait aucune information fiable et quantifiable de ce que représentait la population homosexuelle dans le monde du travail, l’Autre Cercle a privilégié les enquêtes et sondages pour donner, non pas une vision exhaustive au sein de la population française, mais des indicateurs sur le ressenti des personnes LGBT croisés avec leur environnement professionnel inclusif ou non inclusif.

i. Employeurs publics ou privés et les LGBT

- Trois enquêtes sur « **La vie des LGBT au travail** », menées via Internet et ouvertes à toute-s les répondant-e-s, y compris hétérosexuelle-s, ont été menées en **2006, 2007 et 2011**. Elles ont montré que peu de choses ont évolué entre ces années. En 2011, 53 % seulement des LGBT étaient visibles (acceptant d’en parler librement), et 67 % des personnes non



visibles l'étaient par crainte de conséquences négatives (74 % en 2006 et 2007). Près de 20 % des LGBT considéraient que le climat dans leur entreprise ou organisation leur était hostile, particulièrement dans l'industrie, l'enseignement et les grandes entreprises. Seulement 13 % des répondant-e-s indiquaient qu'un document mentionnant l'orientation sexuelle était visible dans leur structure. Concernant les comportements homophobes, 26 % des répondant-e-s de 2011 en ont été victimes ou témoins (moqueries, rumeurs, jugement de valeur, mise à l'écart, harcèlement, insultes...), sans aucune conséquence à 92 % pour les auteurs de ces comportements.

- A l'occasion d'un sondage réalisé par l'Autre Cercle en **2006** auprès de **Directeurs des Ressources Humaines (DRH)** en partenariat avec l'ANDRH, plus de 80 % d'entre eux indiquaient qu'il est difficile d'assumer son orientation sexuelle au sein de l'entreprise. Soixante pour cent des entreprises interrogées n'avaient pas de charte, ni de politique de diversité incluant l'orientation sexuelle. Bien que le PaCS ait été adopté en 1999, près de la moitié des entreprises, 7 ans plus tard, ne prenaient toujours pas en compte le PaCS pour l'aide au logement ni l'accès à une mutuelle santé et ne proposaient pas la prise d'un jour de congé pour la signature d'un PaCS ou en cas de maladie du conjoint. Enfin, 80 % des DRH considéraient une orientation LGBT comme un frein à l'épanouissement ou à l'évolution personnelle au sein d'une entreprise.

- Le **Baromètre Opinion Way** réalisé en **2007** et **2008** sur plus de 2 000 salarié-e-s, avec le soutien de la CFE-CGC et la collaboration de la CFTD, a dégagé 4 grandes tendances ; la connaissance de comportements discriminatoires n'est pas si rare mais ne semble qu'occasionnellement sanctionnée, le sentiment d'être victime ou coupable de comportements discriminatoires concerne une part non négligeable des salarié-e-s, ces comportements ne sont pas sans conséquences sur les salarié-e-s, qui estiment par ailleurs que le genre est une forte source de discriminations et seule une minorité de salarié-e-s a connaissance de plans

d'actions de leur entreprise pour lutter contre les discriminations.

En 2008, si la communication commence à porter ses fruits, le harcèlement connaît une hausse plus que significative (+18 % vs 2007) en parallèle des violences verbales et physiques qui augmentent aussi par rapport à 2007.

- Un sondage sur les « **Opérateurs de l'Etat** » mené en **2009** auprès de 27 opérateurs publics dans le secteur du patrimoine et de la veille sanitaire a montré que la situation n'y est pas meilleure. Alors que l'État avait signé une Charte pour la Promotion de l'Égalité dans la fonction publique, ceci était largement resté un vœu pieux, à commencer par le non-respect quasiment généralisé de la loi du 18 juillet 1987 fixant une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à 6 %, avec une absence quasi générale de références dans le règlement intérieur ou d'actions contre les discriminations. Nous avons constaté après analyses des bilans sociaux et des sites internet que les mentions concernant le handicap, l'orientation sexuelle et la parité apparaissaient rarement.

- En **2011**, pour la 1^{ère} fois, un outil « **Quick Scan** »⁴ permettant d'évaluer les process RH et la politique diversité vis à vis des personnes LGBT est créé en partenariat avec Randstad. A travers les réponses de 26 DRH ou responsables RSE d'organisations publiques ou privées représentant 800 000 salarié-e-s en France, nous en avons tiré plusieurs enseignements tant sur l'engagement, la visibilité que sur les pratiques et outils RH :

La plupart estime qu'il est difficile de communiquer directement sur l'orientation sexuelle au travail mais certains l'abordent sous l'angle de l'égalité de traitement, ou encore de l'égalité F/H. Toutes et tous essayent d'être exemplaires sur le sujet pour ne pas créer de fossé entre communication et réalité.

Les process RH garantissent globalement l'égalité de traitement mais sont souvent méconnus par les collaborateurs ou les acteurs RH concernés. Les différences notables touchent à l'égalité de traitement entre couples mariés ou couplés pacés (nombre de jours de congés, primes versées...).

⁴ En ligne depuis 2012 sur les sites de l'Autre Cercle et Randstad afin de pouvoir se mesurer et se comparer à d'autres organisations.

ii. Double discrimination femme et homosexuelle

Cette étude de l'Autre Cercle a été réalisée en 2009 via Internet auprès de 630 femmes sur leur vie au travail. Elle a permis de démontrer l'existence d'un double plafond de verre pour les lesbiennes qui subissent le cumul du sexisme et de l'homophobie (Lesbophobie). Les lesbiennes sont moins visibles que les gays, avec 2 sur 3 qui déclarent ne pas être visibles (alors que c'est 1 personne sur 2 dans les études mixtes). Et lorsqu'elles sont visibles, elles ne sont que 1/3 à se sentir acceptées, la majorité affirme être seulement « tolérée ». Les femmes de plus de 45 ans se sentent le plus discriminées. La double discrimination est plus présente dans le secteur public que privé et plus importante dans les villes de moins de 10 000 habitants.



iii. Double discrimination homosexualité et origine au travail

Cette enquête de l'Autre Cercle réalisée en 2011 suivant la méthodologie d'une étude qualitative par entretien semi directif cherchait à étudier l'impact de la double discrimination homosexualité et origine au travail. Origine au sens large du terme ou comme le dit le code du travail : discrimination en raison de son origine, son appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une race, une nation, son patronyme, ses convictions religieuses.

Les questions de visibilité sont particulièrement sensibles et complexes, à cause du poids des cultures, des religions, des stéréotypes, et pour citer un extrait de ces entretiens qui illustre ce point : « *Je suis déjà noir, je ne vais pas en plus leur dire que je suis homo !* ».

L'enquête a fait ressortir que la discrimination basée sur la visibilité de l'origine est prédominante. En effet, la couleur de peau et l'appartenance à une ethnie identifiable sont des repères discriminants immédiats qui l'emportent sur le duo homo/origine et même le trio homo/origine/femme. Dans le milieu professionnel, cela se manifeste par la nécessité de se justifier et d'en faire plus que les autres pour être reconnu, et par le fait qu'à tout moment, il convient d'apporter des preuves de sa compétence.

Double discrimination, cumul des discriminations, chronologiquement la première discrimination intervient sur la partie visible de la personne, sexe, couleur de peau, handicap, aspect physique... puis viennent ensuite les éléments de différenciation qui dérangent. La sexualité en est le meilleur exemple. Parfois, la partie invisible de la différence semble faire plus peur que la partie visible, est-ce parce qu'on y est moins confronté ? Parce que beaucoup cachent cette différence invisible ?



iv. Enquête sur « Vieillir LGBT »

L'Autre Cercle depuis sa création a toujours associé à son combat contre les LGBTphobies l'amélioration du monde des seniors LGBT.

Afin de mieux intervenir dans ce domaine, une enquête a été menée en **2013**. Près de 1000 répondant-e-s ont partagé leurs difficultés, craintes ou souhaits pour le vieillir des LGBT.

Un sujet passionnant où la non visibilité des personnes accompagnées est encore plus lourde : en effet, que dire de cette invisibilité qui devient traumatisante lorsque les personnes sont enfermées 24h/24 dans un monde où elles ne peuvent être elles-mêmes, où leurs souvenirs doivent s'effacer devant une norme pour survivre, lorsque ces souvenirs deviennent un fardeau à cacher. Comment espérer vivre heureux en se cachant, comment aider les patients atteints de maladie neurodégénérative si on leur retire le droit de se souvenir ? Il ressort de cette enquête une vraie attente, celle de mettre en place des outils, formations, labels et chartes pour garantir le bien vieillir de tous dans un respect de la diversité et l'inclusion.

c. Autres sources de données

Baromètre 2012 OIT-Défenseur des Droits

Créé sous l'égide de la Halde, le Baromètre du Défenseur des Droits-OIT-CSA analyse la perception des discriminations au travail en croisant la vision des salariés du privé et des agents de la fonction publique.

La 5^{ème} édition en 2012 avait donné lieu à un focus sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Les personnes interrogées sont partagées quant à l'opportunité de dévoiler son homosexualité à son entourage professionnel. Une proportion non négligeable observe que ce dévoilement n'a parfois pas été sans conséquences sur les conditions de travail des personnes concernées : les sondés estiment que ces personnes sont ensuite en butte à des difficultés pour exercer leurs fonctions du fait de

leurs collègues de travail (secteur public : 17 % ou privé : 13 %) ou de la Direction (10 % pour les salariés du privé). Plus d'un tiers considère que cela pourrait avoir un impact négatif sur la carrière de l'agent / salarié en question (38 % des agents de la fonction publique et 39 % des salariés du privé).

Au final, seule une minorité des interviewés juge ainsi qu'une telle révélation contribuerait au bien-être de l'agent / salarié concerné (36 %) et à sa bonne intégration au travail (32 % et 36 %).

Ces chiffres viennent corroborer une étude publiée en 2013 par l'Agence pour les droits fondamentaux de l'Union européenne, dans laquelle 20 % des répondant-e-s LGBT en France déclaraient avoir été victimes de discrimination à l'embauche ou dans leur emploi au cours des 12 derniers mois.

Rapport 2013 de SOS Homophobie

En 2012, l'association a reçu 1 977 témoignages, soit une hausse de 27 % par rapport à 2011. C'est, malheureusement, la plus forte hausse que l'association a enregistrée depuis huit ans.

35 % dénoncent des cas d'homophobie sur Internet et 10 % des cas d'homophobie au travail.

Autre contexte en forte augmentation, celui concernant l'homophobie exercée dans le cadre scolaire (+ 38 %) même s'il ne représente que 5 % des témoignages.

A propos du monde du travail, le nombre de témoignages reçus est stable par rapport à 2012. Ce qui signifie que l'homophobie et la transphobie se maintiennent à un niveau élevé (puisque elles avaient baissé d'1/3 en 2011) mais, signe encourageant, les victimes baissent moins les bras et dénoncent plus les agressions dont elles sont victimes.

www.soshomophobie.org/sites/default/files/rapport_annuel_2013.pdf

Rapport du RAVAD 2013 (Réseau d'assistance aux victimes d'agressions et de discriminations)

Le dernier rapport met en évidence une forte augmentation des demandes d'aides, ce qui confirme le signe encourageant noté par SOS Homophobie, les victimes se cachent moins et cherchent à se défendre.

Un peu plus de la moitié des saisines concerne des victimes de violence psychologique ou verbale. Près de 30 % de ces violences sont sur le lieu de travail.

Une saisine sur dix a pour objet une discrimination à l'égard d'un gay ou d'une lesbienne, majoritairement sur le lieu de travail.

Une personne sur dix déclare avoir été victime de violence physique.

Charte de la Diversité en entreprise : Bilan 2013

10 % des 3 200 signataires de la Charte incluent le thème de l'orientation sexuelle dans leur politique diversité et 9 % s'intéressent à la prise en compte de la diversité religieuse dans leurs entreprises.

16 % des entreprises de plus de 1000 salariées ont pris en compte l'orientation sexuelle dans leur politique diversité et 14 % le fait religieux.

Ces chiffres, en légère augmentation, font de l'orientation sexuelle et du fait religieux les deux critères sensibles émergents en entreprise aujourd'hui mais cela reste notoirement faible au regard d'une politique diversité qui se veut « globale ».

Discriminations salariales - Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi - Université d'Evry

De nombreuses études font état de salaires plus faibles pour la population homosexuelle dans les pays anglo-saxons, suggérant la présence de comportements discriminatoires. Pour la

première fois en France, une étude a été menée par Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi avec le Centre d'Etudes des Politiques Economiques du CNRS en 2009. Elle a identifié des individus cohabitant avec une personne de même sexe dont ils se déclarent « ami », en appliquant des filtres permettant d'éliminer des causes non liées à l'orientation sexuelle.

Une approche économétrique a permis de comparer les salaires de ce groupe à ceux du reste de la population dans des entreprises de même taille, assurant les mêmes niveaux de responsabilité, et du même type de qualifications.

Elle fait ressortir un écart négatif pour les hommes qui ne peut se réduire aux caractéristiques productives observées et dont une partie pourrait donc se lire en termes de discrimination. Cet écart est de l'ordre de - 6 % à - 7 % dans le secteur privé et de - 5 % à - 6 % dans le secteur public.

Il ne s'observe pas en revanche pour les femmes qui bénéficient d'une prime de +2,16 % par rapport aux femmes hétérosexuelles, peut-être grâce à leur plus grande disponibilité professionnelle liée au fait qu'elles ont moins souvent des enfants.

Pour les hommes, la qualification ne suffit pas à éviter ce désavantage salarial, au contraire : dans le secteur privé, il apparaît même plus élevé pour les travailleurs qualifiés (10 %) que pour les non-qualifiés qui semblent moins soumis à cette discrimination salariale. Il s'accroît également avec l'âge : les moins de 35 ans voient une différence de -6,7 % sur leur feuille de paie quand les plus de 45 ans subissent une différence de -11,3 %.



2. Norme et préjugés :

un socle pour les LGBT-phobies

a. La réalité du monde du travail

En dix ans, la situation des homosexuel-le-s dans la société civile française, et donc aussi dans le monde du travail, a considérablement évolué. Des avancées décisives ont été réalisées, sur les plans juridiques (mariage, fiscalité,...), mais aussi médiatiques, sociaux et politiques : les homosexuel-le-s ne sont plus « abonné-e-s » dans les médias ou au cinéma à des images au final négatives (victimes d'agression, sources de dérision, rencontrant des difficultés diverses du fait de leur homosexualité, vivant des amours difficiles voire impossibles) ; bien au contraire, ils et elles commencent à accumuler des signes extérieurs de réussite, en devenant maires de capitales, ministres, chefs d'entreprise ou sportif de haut niveau, bien que la visibilité de ces personnalités soit encore très marginale pour un certain nombre d'entre elles et eux.

Ce qui a changé, ce n'est certes pas qu'ils réussissent, mais qu'ils puissent réussir, en ayant des responsabilités importantes et une grande exposition médiatique, en faisant ouvertement état de leur orientation sexuelle.

De ce point de vue, il y a une claire banalisation des gays et lesbiennes dans la vie sociale, mais qui semble moins concerner les transgenres et les bisexuel-le-s.

Cette banalisation de l'homosexualité conduit clairement à une acceptation plus large de ces mutations de la famille et de la parentalité que représentent le mariage et l'adoption étendus aux couples de même sexe, malgré des oppositions fortes dans certaines parties de la population du fait de positions religieuses ou politiques spécifiques. Mais ces oppositions restent minoritaires, surtout chez les jeunes, ce qui laisse penser que l'évolution est

irréversible. Au reste, le nombre croissant de pays démocratiques acceptant le mariage entre personnes de même sexe renforce la légitimité de telles unions, et rend plus difficile tout retour en arrière.

Cette banalisation sociale se retrouve plus ou moins en entreprise, mais avec une grande disparité. Si un certain nombre de grands groupes et de quelques administrations met en avant une politique très volontariste en vue de lutter contre le harcèlement ou les discriminations, avec pour certains un fléchage visible vers leurs salarié-e-s LGBT, la réalité est moins « rose » si l'on peut dire.

Si on fait un bilan sur ces dix dernières années « on note une évolution de façade et une pseudo acceptation du sujet, mais si l'on va en profondeur dans la culture de l'entreprise on est loin du compte » souligne Pascal Bernard, vice-président de l'ANDRH.

Tout d'abord, les politiques de lutte contre l'homophobie et la lesbophobie sont souvent inscrites dans un ensemble plus large de mesures pour la diversité, mais ces engagements solennels ne sont pas toujours suivis d'effets dans toute la structure et restent souvent circonscrits aux critères visibles, mesurables et soumis à pénalité.

Quand on aborde pour la première fois le sujet de l'orientation sexuelle auprès de managers, DRH ou responsable diversité, invariablement la question de la vie privée est évoquée pour éluder la question. « Il faudrait arrêter de se cacher derrière le fait que cela concerne la vie privée pour éviter le sujet dans sa politique RH. Faire abstraction de ce que l'on est quand on passe 7h par jour au travail n'est pas favorable au collectif de travail » s'agace Aline Crépin, directrice RSE de Randstad France.



Ainsi, même dans les grands groupes ou organisations publiques, qui affichent des chartes pro-diversité, des certifications ISO 26 000 ou Label Diversité et font montre d'une politique très encadrée en matière de répression des actes homophobes ou lesbophobes, des irréductibles homophobes, ou sexistes peuvent continuer leurs agissements dans une certaine impunité organisationnelle. Les sanctions pour comportement homophobe, lesbophobe ou transphobe sont rares, voire inexistantes. La solution la plus souvent appliquée consiste à muter la victime sans agir sur la cause de la discrimination.

La prise en compte de la transidentité et du souhait de changement de genre par un-e salarié-e ou agent reste marginale, même si quelques employeurs ont pris conscience que ce sujet devait être traité du fait des lois anti-discriminations.

Au final, les comportements hostiles face aux LGBT induisent toujours une souffrance au travail pour beaucoup de collaboratrices et de collaborateurs qui, dans certains cas peut amener aux conséquences bien connues par ceux qui travaillent sur les risques psychosociaux : dépression, somatisations, voire suicide. La question de la souffrance au travail reste posée mais la non-visibilisation des homosexuel-le-s ne favorise pas son traitement sur le lieu de travail.

Ces avancées ne doivent pas masquer la réalité d'une société encore largement hétéro-normée, au-delà des disparités sociales. La participation significative de musulmans aux « manifs pour tous » a mis en lumière l'alliance momentanée entre des groupes sociaux aussi divers que les catholiques traditionalistes d'origine française et des musulmans issus de l'immigration sur un domaine qui leur est commun, celui de la défense de la structure hétéronormée de la famille et de la société.

En cela, derrière les progrès juridiques on retrouve la permanence de préjugés, favorables ou défavorables aux LGBT, sur leurs qualités éventuelles ou au contraire leurs incapacités réputées. Mais si les préjugés ne se changent que sur un temps long, la relative dissolution des frontières entre masculin et féminin chez les jeunes, toutes orientations sexuelles

confondues, contribue à battre en brèche les idées reçues et à laisser des espaces de liberté aux LGBT qui sont de moins en moins assignés à un comportement ou un rôle, dans la société comme dans le monde du travail.

b. Le harcèlement et les conséquences sur la santé

Le harcèlement moral se caractérise par la répétition d'agressions insidieuses à l'encontre d'une personne, ayant pour résultat une dégradation des conditions de travail et une altération de la performance professionnelle, de la santé mentale et souvent de la santé physique de la personne. C'est la répétition des agressions de type comportemental, d'exclusion, très rarement de violences physiques mais plutôt verbales, qui signe le harcèlement moral. Elles sont le plus souvent d'apparence anodine, voire totalement imperceptibles par les personnes qui ne sont pas directement prises pour cible. Leur répétition entraîne une sensibilité exacerbée face aux agressions, conduisant la victime à les vivre de façon de plus en plus douloureuse, à douter de ses qualités professionnelles et personnelles, et à s'isoler toujours d'avantage de ses autres collègues.

Le harcèlement peut être « horizontal » entre personnes de même grade, ou bien « vertical » entre supérieur et subordonné. Mais il peut être aussi multiforme : un cadre peut être harcelé par ses subordonnés et sa hiérarchie, un professeur par ses élèves, ses collègues, ou des parents d'élèves.

Les motifs de harcèlement à l'égard des LGBT sont souvent similaires à ceux d'un harcèlement sexiste : une personne peut ne pas supporter de travailler aux côtés ou rapporter hiérarchiquement à un/e LGBT ou à une femme, ne pas supporter qu'une promotion soit attribuée à un/e collègue LGBT, etc... et en prendre prétexte pour déclencher une démarche de harcèlement.

L'énorme difficulté pour la personne harcelée est d'en apporter la preuve. C'est à la victime d'apporter des écrits, des enregistrements ou des témoignages prouvant la répétition des

agressions et la volonté délibérée de nuire. Pour une personne LGBT, comme d'ailleurs pour une personne porteuse d'un autre critère discriminant, il est très difficile de prouver qu'elle est victime de harcèlement en raison de son homosexualité ou pour d'autres raisons. Le mécanisme du harcèlement moral est souvent suffisamment subtil pour qu'aucun grief ne soit évoqué directement et que seule la victime puisse percevoir les agressions, et ce qui les motive, à leur juste mesure.

Le fait d'être ou non visible en tant que LGBT sur son lieu de travail peut singulièrement compliquer la capacité à se défendre face à son harceleur. Une personne LGBT qui n'est pas visible peut se sentir particulièrement vulnérable au dévoilement de son orientation sexuelle ou identité de genre par son harceleur, et, se sentant dans une situation de faiblesse, être d'autant plus réticente à en parler aux personnes susceptibles de l'aider (hiérarchie, collègues, délégués du personnel, médecin du travail).

Contrairement au cliché de la victime faible, la personne harcelée doit faire preuve d'une grande force et d'une grande capacité de résistance pour ne pas céder devant l'agression et pouvoir accumuler au fil du temps les éléments de preuve. Lorsque ces éléments sont réunis, la personne victime de harcèlement peut directement saisir les tribunaux, si sa hiérarchie n'agit pas.

Cependant, pour une personne LGBT en particulier, ses chances de succès seront nettement augmentées si elle se fait accompagner par une association LGBT ayant l'expérience de ces situations et par un syndicat, afin de saisir le Défenseur des Droits qui diligentera une enquête et pourra porter l'affaire devant les tribunaux. La création de la HALDE a constitué un progrès fondamental pour le respect des LGBT dans le monde du travail.

Pour avoir accompagné plusieurs personnes victimes de harcèlement moral, parfois pendant de très longues années, L'Autre Cercle et d'autres associations LGBT. (Cf. Fiche Pratique Contacts Utiles) ne peut qu'approuver cette démarche concertée.

Nous avons déjà abordé dans le Livre Blanc

de 2003 la question du harcèlement et des conséquences sur les individus. Il nous semble nécessaire de rappeler un certain nombre de faits pour les lectrices et lecteurs de cet ouvrage sur l'impact du harcèlement et la difficulté que rencontrent les victimes à sortir de l'engrenage dans lequel elles se trouvent. C'est un enjeu pour les responsables RH et la médecine du travail (Cf. 4.b, page 28).

i. Le harcèlement : du social vers l'intime ou l'intériorisation du discours de l'autre

Le médecin traitant est généralement confronté au harcèlement de façon très indirecte. En effet, le patient va le consulter pour des troubles de l'humeur avec des éléments d'épuisement, des éléments confinants à la dépression, mais aussi parfois plus physique : changement dans l'alimentation avec hyperphagie ou au contraire anorexie, trouble du sommeil, baisse de la libido.

Si ces signes n'ont rien de spécifique, le médecin se posera la question des changements intervenus dans la vie de son patient. Mais le risque est grand de poser un diagnostic clinique de dépression ou de stress sans s'interroger sur la dimension sociale de ces changements dans le comportement du patient.

ii. Une notion sociale et non pas médicale

Pour le psychiatre, le plus large travail qui devra être fait avec le patient est de reconnaître ce qui dans les mises en causes relève de remarques négatives sur le travail de ce qui relève de remarques sur la personne. Plus les remarques ont un objet flou (« *on ne peut pas compter sur toi* », « *tu mets une mauvaise ambiance dans l'équipe* »), ou prennent une dimension caricaturale de la caractéristique supposée (posture, habillement) et plus la personne est remise en cause en tant que telle, plus on s'approche du harcèlement. Le travail du psychiatre est alors de permettre à la personne



d'identifier les remarques sans lien avec le travail qui peuvent relever du harcèlement. Le psychiatre ne va pas faire d'enquête, il ne recherche pas la réalité mais uniquement comment le patient l'appréhende, quelle est sa vérité subjective.

Le risque de la prise en charge psychiatrique est de sortir le harcèlement de la sphère sociale pour la rentrer dans la sphère de l'intime, ce qui renforce le sentiment souvent ressenti par les patients d'être responsables de ce qui leur arrive. Dans le cas de harcèlement pour motif lié à l'orientation sexuelle supposée du patient ou son identité sexuelle ou de genre, le risque est d'autant plus grand que le patient sera inconsciemment d'accord avec le discours sous-tendu de discrimination du harceleur.

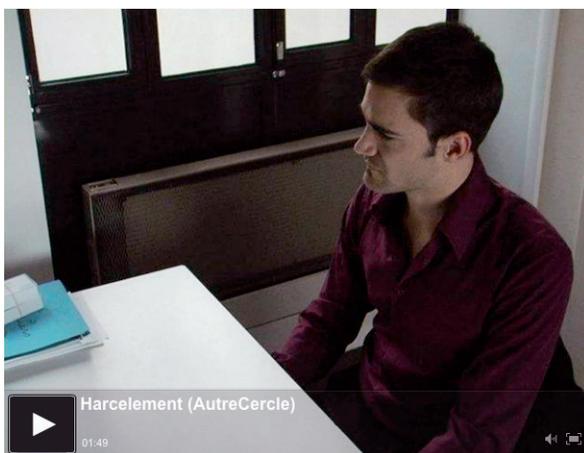
iii. Un « coaching » psychique plutôt qu'une thérapie

Dans certains cas, le patient vient directement avec le harcèlement mis en avant. Dans ce cas, le travail à faire est surtout sur les conséquences psychiques du harcèlement. Ici, la relation psychiatre - patient prend une dimension de coaching psychique plus que de thérapie.

iv. Certificats médicaux

Enfin, le patient peut venir pour un certificat soit à sa demande, soit pour une expertise à la demande de la justice. Le patient doit savoir que le secret est alors levé et que le contenu du discours sera peu interprété par le psychiatre. Un certificat se doit d'être le plus objectif possible en séparant bien les symptômes observés des propos rapportés par le patient. Le travail de l'expert sera surtout un travail d'élimination qui se contentera d'écarter d'autres diagnostics (burn-out, dépression, paranoïa, ...) et dire si les troubles observés sont compatibles avec le harcèlement évoqué par le patient.

Le certificat peut être à double tranchant : comme il relève essentiellement des signes cliniques (qui, en général sont des signes qui rendent difficiles la poursuite du travail), il peut servir d'argument à l'employeur pour licencier le patient au motif qu'il est inapte au poste. C'est pourquoi le certificat (hors les demandes judiciaires pénales) est remis au patient qui décide de ce qu'il en fait et à qui il le communique.



Harcelement (AutreCercle)
01:49

3. Le dilemme de la visibilité

Un sondage de l'Autre Cercle a montré qu'en France en 2010, 67 % des personnes LGBT interrogées ne souhaitent pas être visibles dans leur environnement professionnel par crainte de conséquences négatives (plus de 70 % en 2006 et 2007). L'enquête réalisée par Christophe Falcoz pour la Halde en 2007 avait confirmé que plus des 2/3 n'avaient pas ou peu parlé de leur orientation sexuelle.

Pourtant, comme toutes les discriminations, l'homophobie se nourrit d'ignorance et de préjugés que la visibilité permet de combattre. En effet, partant de l'idée qu'il n'y a pas de famille, pas de cercle d'amis, pas d'entreprise sans homosexuels, lesbiennes ou transgenres, leur visibilité permet de mettre au grand jour l'infinie diversité de la condition d'homosexuelle, beaucoup plus riche que celle véhiculée par les stéréotypes. Cela vaut aussi pour les personnes transidentitaires.

Cependant, pour chaque individu, la visibilité nécessite une prise de conscience de son homosexualité, et une acceptation, qui pour beaucoup de personnes nécessitent des années de maturation, au fil des expériences, des rencontres et de la connaissance de « role models » positifs.

Dans l'environnement professionnel comme dans la vie privée ou sociale, la visibilité des LGBT pose un véritable dilemme : il y a un prix à payer pour être visible, aussi bien que pour être invisible.

a. Choisir ou non la visibilité : le prix à payer

i. Le poids de l'invisibilité

La question de la visibilité des LGBT au travail intègre la question plus générale du « coming out »

vis-à-vis de son environnement, familial, amical comme professionnel. Les mêmes questions se posent : quand, comment, pourquoi affirmer son homosexualité, et quelles conséquences, positives et négatives, peuvent en découler ?

De multiples autres considérations entrent en compte. Par exemple, il est clairement compliqué pour une personne qui n'a pas fait son « coming out » familial de le faire dans son environnement professionnel. En effet, il faut prendre conscience qu'à l'inverse d'autres critères comme l'origine, la religion, le milieu social ou le handicap, pour les jeunes qui se sentent « différents » au regard de leur sexualité naissante ou bien qui ont le sentiment que leur identité de genre ne correspond pas à leur ressenti et les amène à se penser autrement, ils ne bénéficient pas du soutien explicite de leur environnement familial, voire subissent une hostilité pouvant aller jusqu'à l'exclusion du foyer.

Cela explique les postures d'invisibilité et d'auto-censure qui se développent ensuite dans la vie d'adulte.

La question de la pertinence de la visibilité au travail est souvent posée : en quoi est-ce utile dans mon cadre professionnel ? La réponse la plus intuitive est que l'affirmation de l'orientation sexuelle n'est pas pertinente dans l'exercice de sa profession. Pourtant, on peut avancer l'idée que la capacité à se développer pleinement, professionnellement et individuellement, est liée à l'acceptation et à l'affirmation de toutes les facettes de sa personnalité. Pour les LGBT, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est une composante absolument centrale de la vie personnelle, affective et relationnelle.

Cette notion est difficilement perceptible par la majorité hétérosexuelle dans la mesure où « l'hétéronormalité » de la société est implicite. 51 % des agents de la fonction publique et



46 % des salariés du privé estiment même que le coming out contribuerait à mettre mal à l'aise le reste du personnel (Baromètre OIT-Défenseur des droits 2012).

En milieu professionnel, la capacité à progresser est clairement liée à une réputation, bâtie au fil du temps sur un ensemble diffus de qualités professionnelles et personnelles, de comportements, etc... La crainte que, du jour au lendemain, son orientation sexuelle révélée ne devienne le fondement de sa réputation dans le monde professionnel, davantage que ses compétences professionnelles et ses qualités humaines, est compréhensible.

Cependant, ne pas parler de son homosexualité nécessite la mise en place de mécanismes de protection de tous les instants, pour éviter les conversations trop personnelles, éluder les questions sur son mode de vie, ses loisirs et sa situation familiale. Que ce mécanisme fonctionne par omission ou par mensonge (maintenir une fiction en évitant en permanence de se trahir), exclut la personne de nombreux modes de sociabilité. Sur le lieu de travail, ceux-ci peuvent être des discussions autour de la machine à café, au restaurant d'entreprise, des réunions d'équipe, des moments de sociabilisation (pot de fin d'année, invitation des conjoint-e-s à des moments festifs...), etc.

Cette stratégie de dissimulation peut aussi conduire à des choix professionnels incompréhensibles, par exemple un refus d'expatriation (Cf. 5.c, page 35) ou de promotion de la part d'une personne connue pour être célibataire mais qui en réalité vit avec une personne de même sexe.

Le prix de l'invisibilité est donc d'avoir à gérer une situation compliquée avec un risque permanent de se contredire ou de se trouver pris en défaut et, parfois, une véritable souffrance qui peut avoir des répercussions personnelles autant que professionnelles.

ii. Les risques de la visibilité

La visibilité au travail peut exposer à deux risques principaux, la discrimination et le « plafond de verre ».

1. Discrimination, harcèlement

Comme exposé ailleurs dans cet ouvrage, la discrimination homophobe peut prendre de multiples formes. Un argument souvent entendu est que la visibilité des LGBT en entreprise peut être vécue comme une agression par les autres employé-e-s car elle renvoie aux pratiques sexuelles, réelles ou supposées, des LGBT, voire à un désir de prosélytisme. Ce raisonnement qui s'applique à l'homosexualité ne s'applique naturellement pas à l'hétérosexualité qui, à travers ses multiples manifestations, en entreprise et ailleurs, « va de soi ». Pour fallacieux qu'il soit, cet argument peut suffire à créer de l'animosité envers les LGBT, voire justifier des pratiques de discrimination ou de harcèlement.

Le rapport annuel 2012 de SOS Homophobie montre que les cas concernant l'environnement professionnel, en baisse depuis quelques années, étaient en augmentation de 36 % et arrivaient en seconde position pour le nombre d'appels. Les actes d'homophobie recensés sont le plus souvent le fait de supérieur-e-s hiérarchiques (45 %), ou de collègues sans lien hiérarchique avec la victime (41 %). La forme la plus fréquente d'homophobie au travail est l'insulte (plus de la moitié des cas signalés à SOS Homophobie), suivie, dans 42 % des cas, des manifestations moins directes, généralement non punissables pénalement, mais qui n'en ont pas moins un impact important pour la victime.

2. Le plafond de verre

Faisons un parallèle entre les femmes et les homosexuel-le-s.

La notion de « plafond de verre » a émergé suite au constat que, dans des organisations dans lesquelles la proportion d'hommes et de femmes est globalement équilibrée, le nombre de femmes diminue au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie, au point qu'elles sont totalement absentes, ou presque, des plus hauts niveaux de responsabilité. La notion de plafond de verre fait référence au caractère invisible, non-dit, non officialisé, de la barrière qui empêche la progression de carrière. Elle résulte de trois grands types de causes.

Tout d'abord, des raisons liées au comportement des managers-hommes qui fonctionnent au sein de réseaux où l'on se coopte entre soi, où l'on recrute des personnes qui nous ressemblent, et dans lesquels l'arrivée de femmes qui perturberaient les règles du jeu constituerait une menace.

Ensuite, des raisons culturelles liées à la façon dont les rôles se répartissent implicitement entre genres, et à la façon dont les hommes et les femmes se projetteraient dans la vie.

Enfin, des raisons systémiques liées aux organisations qui n'ont pas de processus en place pour contrebalancer ces déséquilibres.

Ces déséquilibres ne peuvent être combattus que si le plus haut niveau de l'organisation donne l'exemple d'une meilleure mixité, si l'ensemble de l'organisation est sensibilisé à ces questions, et si des processus de gestion des ressources humaines adaptés sont mis en place.

Faire voler en éclats le plafond de verre ne signifie pas imposer des quotas équilibrés d'hommes et de femmes à tous les échelons du monde du travail, au prétexte de refléter la composition de la société dans son ensemble, même si un rééquilibrage est nécessaire. Cela signifie avant tout supprimer les obstacles au plein épanouissement des talents et une juste évaluation de l'apport et de la performance des femmes dans leur environnement professionnel

Contrairement à l'égalité Femme/Homme parfaitement mesurable, l'objectivation d'un plafond de verre est impossible pour les LGBT, faute de données sur leur nombre aux divers niveaux des organisations. Certains mécanismes freinent très certainement de façon similaire la progression professionnelle des femmes comme des LGBT, tout particulièrement pour les postes à très haute responsabilité, du fait de la cooptation de semblables au sein de réseaux masculins hétéro-normés. Cependant, la répartition de part et d'autre du plafond de verre fonctionne sur la base du genre, et non de l'orientation sexuelle. Autrement dit, quelle que soit leur orientation sexuelle tant qu'elle n'est pas visible, les hommes se retrouvent favorisés par rapport aux femmes.

Pour les lesbiennes, on peut cependant parler d'un double plafond de verre⁵. En effet, elles cumulent deux obstacles à leur progression professionnelle, peut-être renforcés par le fait qu'elles sont moins susceptibles que les femmes hétérosexuelles de rentrer dans les jeux de séduction de certains dirigeants ou managers à l'égard de femmes talentueuses.

Enfin, se pose la question de la double ou triple discrimination, par exemple concernant les personnes LGBT en fonction de leur origine⁶, leur état de santé, etc.... La prise de conscience au plus haut niveau des organisations de ces divers obstacles, mesurés ou présumés, et la mise en place de processus de correction ont un même objectif : reconnaître, uniquement sur la base des compétences et des performances des individus, la contribution au succès de l'organisation de tous les talents et de toutes les diversités, en déconstruisant les stéréotypes et préjugés.

b. La visibilité non choisie

Certaines personnes homosexuelles peuvent être visibles malgré elles, parce que leur comportement correspond à des archétypes véhiculés dans la société. Pour ce qui concerne leur visibilité, cela ne leur simplifie pas toujours la vie, car il y a une différence majeure entre le fait « d'avoir l'air » homosexuel et le fait de s'accepter et de se déclarer comme tel. La visibilité contrainte (« outing »), révélée sans l'accord de la personne, est une véritable agression qui va favoriser l'émergence de comportements discriminants et/ou de harcèlement moral.

La visibilité reste un sujet permanent et prégnant pour les transgenres.

Pour celles et ceux qui ont déjà procédé à leur changement de genre et possèdent les nouveaux papiers d'identité, ils et elles ne sont pas à l'abri d'un dévoilement ultérieur consécutif à leur ancienne vie.

Lorsqu'une personne démarre une démarche de changement de genre, la visibilité est

⁵ Enquête Autre Cercle Double Discrimination Femme et homosexuelle

⁶ Enquête Autre Cercle Double Discrimination Homosexualité et Origine



inévitable. L'organisation et les contraintes administratives telles que le code Insee et le numéro de sécurité sociale, la gestion informatique de la fiche de paie, le port du badge et les accès sécurisés, l'organigramme ou l'accès au vestiaire approprié, sont autant de situations où la visibilité n'a pas de mise.

Pendant la période de transition, le croisement entre la crédibilité de la personne dans son nouveau genre et l'identité administrative correspondante amène donc à des situations délicates, parfois conflictuelles. Il peut être nécessaire envisager une mutation sur un autre poste pour des salarié-e-s ou agents en contact avec la clientèle, par exemple.

c. Recrutement et visibilité

Les processus de recrutements professionnels devraient être basés sur l'évaluation d'éléments purement rationnels concernant la formation, l'expérience, les aptitudes professionnelles des candidat-e-s. De fait, bon nombre d'autres paramètres difficiles à objectiver, tels que la présentation, la personnalité et la vie personnelle, entrent également en compte. Jusqu'à récemment, un certain nombre d'entreprises en France recourraient également à des pratiques telles que l'examen des signes astrologiques, la graphologie ou la numérologie pour évaluer les candidat-e-s. Depuis quelques années, le recours à ces pratiques tend à être de plus en plus décrédibilisé pour privilégier une approche plus rationnelle et plus standardisée des processus de recrutement.

De nombreuses entreprises adhèrent aujourd'hui à des labels tels que le Label Diversité et le Label Egalité qui visent à éviter les discriminations, promouvoir la diversité dans le recrutement et mesurer des progrès. Dans cet esprit, les questions d'ordre personnel concernant la vie privée, le statut marital, l'organisation pratique de la vie familiale (garde des enfants...) n'ont pas leur place. Les candidat-e-s gardent la liberté d'aborder ces questions avec leur futur employeur, mais celui-ci ne doit pas les aborder de façon proactive.

De la même façon, les cabinets de recrutement ont mis en place des processus pour dépister et gérer d'éventuelles pratiques ou discours discriminants de la part des entreprises qui font appel à leurs services.

Actuellement, ces pratiques discriminantes sont très rarement exprimées de façon explicite, mais peuvent être repérées sur une certaine durée, par exemple si un employeur refuse de manière répétée, parmi les candidatures qui lui sont proposées, d'embaucher des femmes, des personnes d'origine étrangère, ou dont l'état de santé ou le handicap est visible, etc...

Du point de vue des recruteurs externes, les aspects liés aux LGBT sont et doivent être traités comme les autres sujets de diversité. Ils observent tout de même que, bien souvent, l'orientation sexuelle passe au second plan par rapport à d'autres critères dans le processus de recrutement, que ce soit dans la définition de poste ou l'établissement d'une short-list avant entretien avec le client.

Les processus de labellisation et de certification des entreprises sont des occasions de rappeler les sujets liés aux LGBT et ont un effet d'entraînement et d'encouragement pour les entreprises et organisations à les aborder. Un label et une communication explicite permettent aux entreprises de devenir plus attractives pour certains candidats, et drainer des candidatures plus variées. Naturellement, il existe encore souvent un fossé entre les déclarations et les actes, particulièrement dans des domaines où il est difficile de mettre en évidence des pratiques discriminatoires faute de données objectives. Nous sommes actuellement dans une phase de transition dans laquelle les signaux positifs apparaissent progressivement, aidés par le renforcement de l'arsenal juridique et législatif en faveur de l'égalité des chances.

d. Visibilité dans la fonction publique

Les personnels de la fonction publique en France, incluant les fonctions publiques d'Etat, territoriales, et hospitalières représentent environ 5 millions de personnes. Faute de données sur le nombre de personnes concernées, la visibilité des LGBT y reste largement un « non sujet ». Au nom des principes républicains, les administrations publiques s'inquiètent du risque de développement de mouvements communautaristes en leur sein. Globalement, alors qu'elle gère, le plus souvent, efficacement les cas de discrimination avérés, l'Administration est peu sensibilisée aux enjeux de la diversité. Aujourd'hui, dans la Fonction publique, seuls quelques ministères disposent du label Diversité, label d'Etat qui vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité : les ministères économiques et financiers en 2010, les ministères sociaux en 2012 (Affaires sociales, Santé, Travail, Emploi, Droits des femmes, Jeunesse et Sports, Ville). Le ministère de l'Intérieur s'était engagé à l'obtenir lors de l'assemblée générale de Flag ! en octobre 2012 mais a pris du retard selon son président. Des actions de la part d'associations LGBT telles que Flag ! et de syndicats sont en cours pour que d'autres ministères, en particulier celui de l'Intérieur, acquièrent ce label.

Nous détaillons ci-dessous quelques éléments spécifiques à la visibilité des enseignants et des policiers et gendarmes.

i. Education nationale

Imprégné de la notion d'école de la République du XIX^e siècle, le milieu enseignant français est, par tradition, porteur de valeurs moralisantes et normalisantes. La fréquentation permanente des enfants, des parents d'élèves, une vie rythmée par les vacances scolaires, etc... aboutit à un environnement très hétéronormé. Cependant, la visibilité des personnels éducatifs LGBT parmi leurs collègues ne semble pas poser davantage de problèmes que dans les autres milieux professionnels. En revanche, elle

présente plusieurs particularités.

Tout d'abord, pour être acceptée, elle doit rester au niveau de la vie privée et ne pas être perçue comme revendicatrice ou prosélyte. Pour les jeunes enseignants LGBT, particulièrement s'ils exercent au niveau du lycée, leur visibilité est d'autant moins problématique qu'ils travaillent avec des adolescents pour lesquels la représentation croissante des LGBT dans les médias a banalisé la question.

Cependant, la pression de la norme peut être forte en milieu rural et dans les petites villes dans lesquelles les enseignants sont des personnalités publiques, connues des familles, qui attendent d'eux une certaine exemplarité. Les risques de discrimination envers les LGBT peuvent, comme dans tout milieu professionnel, provenir des collègues. S'y ajoutent, dans le milieu enseignant, les élèves (moqueries, provocations, « outing »), ainsi que les familles et parents d'élèves (par crainte de prosélytisme vis-à-vis de leurs enfants, ou par amalgame entre pédophilie et homosexualité). Les hommes gays sont particulièrement exposés aux fantasmes liés à la pédophilie, les femmes plutôt à l'invisibilité des lesbiennes, particulièrement dans un milieu très « famille » où une femme sans enfant a peu de place.

Face à des élèves LGBT ou en phase d'interrogation sur leur orientation sexuelle, la position des personnels éducatifs LGBT est particulièrement inconfortable. Témoigner une écoute particulière à ces élèves les expose au risque de créer un trouble entre leur position d'enseignant et leur position personnelle avec des conséquences difficiles à maîtriser vis-à-vis des autres élèves, des collègues et des familles. Ceci peut aussi les mettre en danger par suspicion de prosélytisme ou par des attaques au prétexte d'une discordance entre leurs initiatives personnelles dans un cadre scolaire et les programmes officiels. Il est intéressant de noter que ce risque de confusion n'existe pas pour les enseignants hétérosexuels qui, un peu paradoxalement, pourraient être mieux placés pour aider des élèves LGBT, par exemple en les orientant vers des associations de jeunes LGBT. Ces considérations conduisent une association telle que l'APPEL (Association Professionnelle des Personnels Educatifs



LGBT) à préconiser que des actions collectives, plutôt qu'individuelles, soient développées pour sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'éducation que sont l'administration, les enseignants, les élèves et les parents d'élèves aux discriminations envers les LGBT.

« Le milieu éducatif n'est pas exempt d'actes homophobes ou transphobes, qu'ils soient exercés ou subis par des élèves, leur famille ou des adultes de la communauté éducative. L'école doit remplir pleinement ses missions d'éducation à la citoyenneté, à l'apprentissage du « vivre ensemble » et au respect des droits de la personne. » . Vincent Peillon, extrait de la lettre de mission à Michel Teychenné, 15 octobre 2012

ii. Armée - Gendarmerie - Police nationale - Personnel pénitentiaires

En l'absence de données objectives, il est probable que seule une infime minorité de policiers gays soit visible. Parmi les gendarmes, qui sont des militaires tenus au devoir de réserve et sans représentation syndicale, la proportion d'hommes homo ou bisexuels visibles au sein de leur unité est sans doute encore plus faible. Quant aux personnels pénitentiaires LGBT, leur visibilité au travail est à peu près inimaginable, car ils sont également exposés à des risques de violences, verbales et physiques, de la part des détenus/es. La situation semble différente pour les femmes lesbiennes, perçues comme porteuses de qualités « masculines ». Même si un certain nombre de femmes lesbiennes acquiert une visibilité de fait à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'enfants, certaines les cachent à leur administration et à leurs collègues.

Dans des organisations dont le fonctionnement repose sur le respect de l'autorité et l'esprit de corps, il est nécessaire d'être à la fois respecté par ses subordonnés et avoir la confiance de sa hiérarchie. La question de la visibilité des LGBT se pose à tous les niveaux hiérarchiques, mais plus particulièrement dans les niveaux les plus élevés qui ne peuvent pas prendre le risque de voir leur autorité contestée.

Les règles administratives diffèrent entre les policiers et gendarmes, qui bien que dépendant du même ministère de l'Intérieur depuis quelques années sont, pour les premiers, des fonctionnaires alors que les seconds sont militaires et sont soumis au code de la Défense. Les personnels pénitentiaires sont, eux, des fonctionnaires dépendant du ministère de la Justice. Dans ces trois corps, les processus de signalement et de conduite à tenir face à des actes homophobes au sein des administrations sont peu officialisés, et largement laissés à l'initiative de la hiérarchie locale.

Pour les fonctionnaires transgenres, les règles administratives sont encore moins clairement définies, telles que l'état-civil et le genre à utiliser pour les documents officiels, les règles concernant les fouilles au corps, etc... Ce flou peut occasionner des souffrances pour les personnes trans, d'autant que les policiers et les gendarmes sont soumis à des contraintes procédurales. Il serait préjudiciable professionnellement et juridiquement de risquer des annulations de procédure pour vice de forme.

Les premiers chiffres officiels des faits d'homophobie recensés par la police nationale ont été présentés pour la première fois pour l'année 2013. Avec 253 crimes et délits commis en raison de l'orientation sexuelle ou l'identité de genre de la victime, les chiffres de la police sont sans commune mesure avec la réalité de l'homophobie et de la transphobie vécue par les personnes LGBT. Ils occultent totalement la remontée des violences verbales et physiques LGBT-phobes constatées par les associations en 2013 pendant le débat sur l'ouverture du mariage aux couples de même sexe. Ces chiffres sont assez conformes aux résultats de l'enquête sur les personnes LGBT publiés en 2013 par l'Agence des droits fondamentaux qui indiquaient que seules 10 % d'entre elles se sont senties suffisamment en confiance pour signaler un cas de discrimination à la police et seules 22 % d'entre elles ont signalé des cas de violence ou de harcèlement.

A cet égard, la campagne d'affichage de lutte contre l'homophobie intitulée « Mettons l'homophobie à l'amende », diffusée durant l'année 2014 dans la police nationale et la

gendarmerie nationale, les deux représentées pour la première fois ensemble, représente un progrès.

Avancée majeure, un nouveau code de déontologie a été mis en place le 1er janvier 2014. Applicable aux policiers nationaux et aux gendarmes, il intègre pour la première fois toutes les discriminations en se référant à l'article 225-1 du code pénal listant les cas de discriminations retenus par la loi. Ainsi, dorénavant, les propos et comportements à caractère homophobe ou transphobe, déjà punissables dans la loi, deviennent sanctionnables au sein de la Police Nationale et de la Gendarmerie Nationale.

e. Réseaux sociaux et visibilité

Les réseaux sociaux (blogs, Facebook, Twitter, LinkedIn, etc...) peuvent faciliter la réflexion sur la visibilité individuelle, développer des amitiés et briser l'isolement de certaines personnes, à travers des groupes de discussion, l'identification d'associations de soutien des LGBT au travail. Cependant, leur développement soulève la question de la perméabilité entre vie privée et vie professionnelle. Ces sources d'information peuvent servir à une entreprise ou un recruteur pour vérifier la véracité d'informations fournies par des candidat-e-s au recrutement (formations, diplômes, fonctions occupées, etc...). Mais elles permettent aussi de glaner des informations sur la vie privée des personnes, à travers leurs messages, photos, commentaires publics, domaines d'intérêt, réseaux d'amis, etc...

Ceci était surtout vrai dans les années de démarrage de ces réseaux, lorsque les règles de confidentialité étaient plus difficiles à définir, et où les dangers de la publicité des opinions ou des pratiques, particulièrement parmi les plus jeunes, étaient moins perceptibles.

Mais les pratiques des candidats évoluent : 82 % disposent d'un profil professionnel et 76 % ont bloqué l'accès au profil Facebook au grand public selon une enquête Regionsjob 2013.

Créée en 2006 par plusieurs cabinets de recrutement autour de l'inclusion de la diversité, l'association « A Compétence Egale » a lancé en 2009 une « Charte des réseaux sociaux, Internet, Vie Privée et Recrutement » en écho au projet de loi déposé par deux sénateurs visant à garantir le « droit à l'oubli » sur Internet.

Les 123 signataires, à ce jour, s'engagent à privilégier le recours à des réseaux professionnels plutôt que personnels, et s'interdisent de rechercher et utiliser des informations d'ordre personnel qu'ils pourraient être amenés à connaître. La Charte alerte aussi les utilisateurs de réseaux sociaux sur l'importance de veiller à la nature des informations qu'ils publient, au choix des personnes à qui ils souhaitent y donner accès, et à vérifier avant toute chose qu'ils auront la possibilité de supprimer ultérieurement ces informations.

Mais pour Alain Gavand, fondateur d'A Compétence Egale « *si les recruteurs de ces cabinets privilégient les réseaux sociaux professionnels pour des raisons d'efficacité (par rapport aux réseaux sociaux personnels tels que Facebook), les recruteurs RH et managers « googlesisent » de plus en plus les candidat-e-s* ». La traçabilité d'un process RH vertueux peut se déliter.

Il arrive aussi qu'un-e candidat-e, transparent-e sur son orientation sexuelle ou son identité de genre lors d'un entretien avec un recruteur (interne ou externe), ne souhaite pas que cette information soit connue du futur manager ou de la RH. Et si le/la candidat-e assume son orientation ou identité et le fait que l'information peut être disponible, le risque dans les deux cas existe que cela soit utilisé contre cette candidature à l'insu de la personne.

Chacun a conscience que la problématique va au-delà de la question LGBT : opinions politiques, mandat électif, vie associative, appartenance syndicale, style de vie, réseaux, situation familiale, lieu de résidence... tout concourt à mettre en évidence les disparités et différences de certaines personnes par rapport à une norme explicite ou implicite au sein de l'organisation.



L'effort doit donc porter non pas sur l'accès à des informations privées de la part des recruteurs (ce qui est une ambition vaine), mais davantage sur la sensibilisation des recruteurs quant à d'éventuels stéréotypes et les amener à considérer uniquement la compétence qui n'a pas d'orientation sexuelle ou d'identité de genre. (Cf. 4.a, page 27).

f. Visibilité, PaCS et mariage

Il n'existe aucune obligation légale de déclarer sa situation matrimoniale à son employeur et ce, quelle que soit cette dernière : célibat, pacs ou mariage. L'employeur n'est, lui, en droit d'exiger que les seules informations nécessaires à l'établissement du contrat de travail : date de naissance, adresse...

Par ailleurs, lors du processus de recrutement, le futur employeur doit limiter ses investigations aux informations ayant pour finalité d'apprécier la capacité du candidat à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter « un lien direct et nécessaire » avec l'emploi proposé ou l'évaluation desdites aptitudes. La situation matrimoniale et parentale ne fait jamais partie de ces informations, encore moins l'identité du partenaire. Il est même proscrit de poser une question d'ordre privée à un-e candidat-e (Article L 1221-6 du code du travail). Par conséquent, la non-divulgence de son véritable statut matrimonial, lors de la procédure d'embauche, pourrait très difficilement constituer une cause réelle et sérieuse d'un licenciement ultérieur.

Il peut cependant s'avérer intéressant de déclarer à son employeur son statut de marié (ou de pacsé) ou de parent aux fins de bénéficier des avantages liés à l'un ou l'autre de ces statuts, lesquels avantages tendent à s'égaliser (bénéfice d'une mutuelle, rapprochement du conjoint dans le secteur public, jours de congés pour enfant malade...). Se pose alors la question de savoir si l'employeur est tenu à une obligation de confidentialité, relativement aux dites informations.

La question de la divulgation de ces informations à des tiers à l'entreprise ne pose en général pas de problème (il n'y a pas une obligation de confidentialité légalement édictée, mais l'employeur serait en faute d'effectuer de telles divulgations et engagerait sa responsabilité civile, si ce comportement occasionnait des dommages au salarié concerné). Et ceci demeure vrai, lorsque la divulgation à des tiers est faite par d'autres salariés et que cette divulgation est effectuée à l'occasion du travail (et non dans des circonstances, par ex, totalement extérieures, auquel cas seul le « collègue » fautif serait personnellement responsable).

Le problème de la confidentialité est plus délicat, s'agissant de la communication interne desdites informations aux autres personnes qui - travaillant dans l'entreprise - représentent toutes « l'employeur » : supérieur hiérarchique direct, responsable de filiale, ou même les autres salariés...

On peut, en effet, difficilement imaginer une obligation légale de confidentialité à l'intérieur même de l'entreprise employeur (en pratique : le service RH est-il tenu de refuser l'accès à ces informations aux autres services, notamment opérationnels ?). Cependant, plusieurs dispositifs permettent de faire assurer le respect d'une telle confidentialité.

Dans le cas particulier où les informations recueillies font l'objet d'un traitement informatique, il faut rappeler que s'imposeront les recommandations de la CNIL qui oblige l'employeur de prévoir les mesures nécessaires à la sécurité et à la confidentialité desdites données et à leur non-divulgence à toute personne non autorisée (loi du 6 janvier 1978 - article 34).

Plus généralement, et outre la question particulière des fichiers informatiques, l'absence de règle légale de confidentialité « interne » ne signifie pas nécessairement, liberté de divulgation.

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité au travail de ses salariés. Il s'agit d'une obligation dite de résultat. Par conséquent, si la communication « interne » d'une information personnelle à un salarié ou agent est de nature

à favoriser des incidents pouvant aboutir à une atteinte à la santé de l'employé (dépressions suite à des brimades,...), l'entreprise est responsable avec les conséquences financières qui peuvent en résulter.

Il en va de même si une telle divulgation peut entraîner soit des pratiques de harcèlement au travail, soit encore être à l'origine de discriminations (voire les deux) qui n'auraient pas eu lieu en l'absence, par exemple, de la connaissance au sein de l'entreprise de la situation du salarié, en l'espèce son statut matrimonial ou parental et le genre de son conjoint.

Les services RH devraient donc être d'autant plus enclins au secret s'ils estiment que la divulgation d'informations matrimoniales serait de nature - au vu de la situation particulière des relations dans l'entreprise - d'être à l'origine de discriminations, harcèlements ou de mise en danger de la santé ou de la sécurité du salarié. Une instruction interne – application du pouvoir de direction de l'employeur – peut imposer cette règle aux différents intervenants, au sein desdits services de ressources humaines.

g. La visibilité doit demeurer un choix personnel et respecté

La question de la visibilité individuelle est le résultat d'un cheminement éminemment personnel, qui se déroule souvent sur de nombreuses années. Le choix de la visibilité ou de la non-visibilité prend en compte une multitude de facteurs, conscients et inconscients, pour laquelle il ne peut exister de réponse univoque. Au niveau collectif, la visibilité des individus est une clef fondamentale du combat contre les préjugés vis-à-vis des LGBT. Néanmoins, en entreprise comme ailleurs, la visibilité doit demeurer un choix individuel, respecté dans tous les cas, et qui ne saurait faire l'objet de jugement.



4. Les LGBT

et l'employeur, quel rôle pour :

a. Les Ressources Humaines

i. L'orientation sexuelle

Dans les grandes entreprises (CAC 40, SBF 120) et les administrations publiques ou collectivités, si la bonne exécution d'une politique inclusive concerne toute la hiérarchie, à commencer par ses dirigeants et les instances de gouvernance (Conseil d'administration, Directoire, Comex, Codir, Assemblées d'élus-e-s, Commission permanente, Direction générale...), il est évident que le premier vecteur du déploiement sera la Direction des Ressources Humaines.

En lien avec les responsables Diversité, RSE et/ou Développement Durable, s'ils existent, les RH doivent intégrer la question de l'inclusion des salarié-e-s ou agents LGBT dans la politique diversité dont elles ont la charge.

Dans le cas des ETI, PME et PMI, c'est bien sur les dirigeant-e-s que repose la responsabilité de la bonne application du respect du droit, l'engagement d'une démarche vertueuse et la gestion RH.

Les bonnes pratiques qui suivent sont applicables dans les grandes entreprises ou organisations mais peuvent se décliner en fonction de la taille de l'entreprise et l'existence ou non de représentants du personnel.

Tout d'abord, il faut lever la frilosité interne qui aboutit à ce que l'on ne prononce pas les termes « homosexuel-le » ou transsexuel-le dans le discours sur la diversité, pas plus que l'homophobie, la lesbophobie ou la transphobie quand on liste les discriminations telles que le racisme ou le sexisme. « *Nous sommes passés d'un sujet caché derrière des points de suspension à un sujet clairement intégré à notre démarche* » explique Vincent Poirrel, responsable de la diversité chez Michael Page France.

L'expérience de la collaboration avec des entreprises partenaires de l'Autre Cercle a permis à plusieurs d'entre elles de verbaliser leur engagement et de faire émerger la question de la non visibilité des homosexuel-le-s. « *Après la phase de formation, nous avons fait le choix d'investir dans la communication interne en éditant un livret sur le sujet LGBT envoyé aux 65 000 salarié-e-s en France et un guide managérial pour les 5 000 managers* » expose Mansour Zoberi, directeur de la Promotion de la Diversité et de la Solidarité de Casino.

L'ensemble des process RH mis en place doit permettre un suivi objectif dans toutes les étapes de la vie professionnelle ; recrutement direct ou sous-traité aux intermédiaires de l'emploi, module d'intégration, sensibilisation de l'ensemble du personnel à la prévention des discriminations, formation des managers de proximité comme les cadres de direction et les équipes RH, communication interne (intranet, réunions du personnel...). La création du Quick-Scan avec Randstad a permis à plusieurs organisations de ré-interroger leurs process, « *c'est un processus de co-construction avec l'Autre Cercle qui nous a conduit à faire notre « coming-out » d'entreprise en s'affirmant gay-friendly* » assume Abdel Aïssou directeur général de Randstad France.

La théorie qui consiste à penser que le droit commun s'applique puisque c'est écrit doit être nuancée. On l'a vu dans le chapitre sur la visibilité (Cf. 3., page 17), si un-e salarié-e ou agent se pacse ou se marie, il bénéficie automatiquement des droits afférents, qu'ils soient légaux ou consécutifs à des dispositions en lien avec la convention collective de référence. Dans la réalité, le fait de devoir se rendre visible pour bénéficier d'un droit ou d'un avantage est soit un frein pour oser le réclamer,



soit un risque que l'on hésite à prendre. Les process RH doivent en tenir compte pour rassurer les salarié-e-s LGBT.

Une politique Diversité ne peut être légitime si elle ne se construit pas en lien avec les Instances Représentatives du Personnel. Si l'orientation sexuelle et l'identité de genre restent des sujets sensibles dans les syndicats de salarié-e-s ou patronaux (Cf. 4.c page 30), c'est bien avec le CHSCT, le CE et les délégués du Personnel que ce sujet doit être travaillé et intégré.

Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, lors des mutations avec accompagnement du conjoint, ou la mise à disposition d'un logement de fonction, la RH doit se demander si la personne peut évoquer librement sa situation, surtout si cela doit déboucher sur une visibilité forcée dans le cas d'une mutation dans un pays qui condamne l'homosexualité.

ii. Transidentité

La survenance dans l'entreprise d'un cas de transidentité pose à la DRH des problèmes spécifiques, soit lors de la découverte du passé d'une personne, soit lors de l'annonce par une personne de son intention de changer de genre.

Lorsque l'entreprise a affaire à une personne qui a déjà effectué sa transformation et obtenu une nouvelle identité légale, la question est, comme pour l'homosexualité, de ne pas dévoiler ce «secret» s'il vient à être découvert par la direction générale ou d'aider la personne à gérer la situation s'il vient à circuler en interne.

La situation la plus fréquente et la plus difficile est celle de l'annonce par une personne de son projet de changer de genre, souvent (mais pas toujours) au prix d'une ou plusieurs opérations chirurgicales. « *Lorsqu'une personne en vient à révéler une telle intention, c'est que sa volonté est inébranlable et il convient dès cet instant de la prendre très au sérieux* » affirme Anne-Gaëlle Duvochel, présidente du GeST. Pas plus que l'homosexualité, il ne s'agit pas d'une maladie mentale. C'est donc tout un processus évolutif qu'il va falloir gérer, puisque la transformation physique va demander plusieurs mois, et la reconnaissance juridique plus longtemps encore.

En accord avec la direction générale, la DRH doit rassurer la personne sur la reconnaissance de sa transidentité et commencer à entrevoir avec elle le calendrier des étapes à franchir et des problèmes à résoudre. En fonction du timing, la DRH va commencer une concertation avec le service dont dépend la personne, le service juridique, le médecin du travail, le service social, sans oublier les représentants du personnel. Il s'agit de mettre au point avec la personne transgenre une communication et un «modus vivendi» où chacun va devoir faire des efforts pour que les choses se passent au mieux.

Il sera peut être nécessaire d'adapter ou de procéder à une mutation de poste, en accord avec la personne. Il faudra faire preuve de pédagogie et organiser une communication adaptée auprès des collègues afin qu'ils acceptent et reconnaissent la personne dans sa nouvelle identité. Une démarche proactive est la bienvenue, pour accorder un nouveau mail et une nouvelle signature, c'est un signe de bonne volonté qui rassure.

Cependant, « *même si la notion d'identité d'usage n'est pas illégale, les conditions de changement d'état civil se heurtent à des blocages administratifs qui viennent parfois s'opposer à la bonne volonté de l'employeur* » comme le souligne Florence Bertochio porte-parole aux questions Trans de l'Inter-LGBT.

Reste la question de l'organisation et ses contraintes : délais d'obtention d'un nouveau badge, ambiguïté dans l'organigramme et l'annuaire téléphonique, intitulé du bulletin de salaire, gestion SIRH, gestion avec la caisse de retraite... C'est l'occasion de mettre en pratique des outils pour une meilleure articulation des temps de vie : télétravail et aménagements d'horaire par exemple.

En résumé, il s'agit pour la DRH de faire du «sur mesure» puisque les process ne donnent aucune indication sur la méthode.

b. La médecine du travail

Tout d'abord, rappelons que le médecin du travail, s'il fait bien partie de l'entreprise ou de son environnement (service interentreprises),

ne doit pas être assimilé à l'employeur. C'est un médecin spécialisé qui, même s'il est payé directement ou indirectement par l'entreprise, n'est pas soumis à son autorité du fait de son statut protégé.

A sa formation initiale, s'ajoutent des compétences en droit du travail, ergonomie, toxicologie, pathologies professionnelles, etc. Il est de plus en plus sollicité au sujet des risques psycho-sociaux dont fait partie le harcèlement au travail. Même s'il n'est pas forcément sensibilisé au cas des discriminations et de la diversité qui sont davantage des sujets pour les ressources humaines, il reste attentif aux conséquences sur la santé de ces faits, bien que peu de formations lui soient proposées.

Il est soumis au secret médical comme tout autre médecin ; de même pour son équipe pluridisciplinaire : assistant-e médical-e, infirmier-e, assistant-e de service social, etc... Il ne doit donner qu'un avis d'aptitude au poste et des recommandations pour améliorer la santé au travail des salariés. En aucun cas il ne doit donner des informations sur leur santé.

En cas de discrimination ou de harcèlement au travail ayant des conséquences sur la santé, il est conseillé d'en parler à son médecin du travail pour plusieurs raisons. Il peut apporter une écoute, un soutien et proposer une orientation thérapeutique. Il inscrit dans le dossier médical les faits et les témoignages des salariés sans pour autant qu'ils ne deviennent des preuves. Le médecin peut faire un diagnostic sur l'état de santé mais ne peut pas établir le fait de harcèlement qui a une définition juridique et non médicale.

Ensuite, plusieurs attitudes sont possibles :

- Il s'agit d'un cas isolé : si le/la salarié-e veut juste que les faits de souffrances au travail soient notés dans son dossier sans que le médecin intervienne, ce dernier en restera là. Au contraire si le/la salarié-e veut qu'il intervienne, il pourra proposer aux ressources humaines un aménagement de poste, une mutation ou une autre organisation du travail.
- Dans le cas où ils y a plusieurs personnes en souffrance : le médecin du travail doit alerter l'entreprise de l'altération de la santé de plusieurs de ses collaborateurs-trices sans

donner de nom mais en ciblant par exemple un service ou une organisation au sein de l'entreprise.

Le médecin du travail peut étudier les postes de travail, l'organisation de l'entreprise, le management à la source de risques psychosociaux ou de discriminations. S'il relève de telles situations, il a le devoir d'en informer l'entreprise qui doit se justifier et proposer une amélioration des conditions de travail. Le médecin peut aussi alerter le CHSCT et les représentants du personnel qui, à leur tour, pourront alerter l'Inspection du travail.

Enfin, un avis d'inaptitude au poste peut être émis en dernier recours. Si l'entreprise prouve qu'un reclassement est impossible, il peut y avoir un licenciement pour inaptitude médicale avec indemnités et chômage. Ce cas extrême permet parfois de sauver le/la salarié-e d'une trop grande souffrance au travail ou d'un danger grave et imminent (suicide) et lui assurer une reconversion en dehors de l'entreprise en cause.

Dans le cas de la fonction publique, les procédures sont plus compliquées : le médecin du travail s'appelle médecin de prévention, il donne des avis qui peuvent ne pas être respectés. L'administration a recours à des médecins agréés pour donner une aptitude à la fonction et non pas au poste de travail. Les aménagements de postes, les mutations sont plus difficiles à obtenir et il n'y a pas de recours possible à l'Inspection du travail. Il n'y a pas de possibilité de licenciement pour inaptitude médicale, sauf peut-être après de longues procédures.

Un médecin du travail, comme tous les autres médecins, peut fournir des certificats médicaux attestant d'une altération de l'état de santé mais ne peut en aucun cas établir un lien de cause à effet avec le travail sauf s'il en est témoin, ce qui est très rare. Ceci tant qu'il n'existera pas une maladie professionnelle concernant le « stress au travail » Tout certificat médical qui fait état d'éléments qui n'ont rien à voir avec l'état de santé est sanctionné lourdement par le Conseil de l'Ordre des Médecins.



c. Partenaires sociaux et dialogue social

S'il y a bien un secteur où la question de la protection des salarié-e-s et fonctionnaires devrait faire consensus, c'est le monde syndical.

La réalité est nettement plus nuancée. On constate une dichotomie entre l'engagement croissant des confédérations depuis nos premiers contacts en 2002 et l'hétérogénéité sur le terrain. Comme dans l'entreprise ou l'administration, cela reste une histoire d'homme ou de femme, plus ou moins engagé-e et plus ou moins à l'aise avec le sujet.

Nous avons noté des avancées significatives ces dernières années ; dans le dialogue constructif avec le milieu associatif LGBT, avec l'inclusion de la lutte contre l'homophobie dans les statuts dont la CGT fut le précurseur en 2002 (Cf. Livre blanc Edition 2003, contribution de Bernard Thibault), dans la formation et la sensibilisation des réseaux de référents diversité ou en charge de la lutte contre les discriminations dans les échanges et interventions lors de colloques et débats publics ou privés et la signature d'une affiche commune avec l'Autre Cercle le 17 mai 2009. On peut noter la qualité du guide⁷ lancé par la CGT en 2013.

Et pourtant, le monde syndical, du côté des syndicats de salarié-e-s, est confronté à la même réalité que l'entreprise ou l'administration dès que l'on quitte les sièges nationaux. Selon le degré d'acceptation ou de connaissance du sujet, l'échelle de valeur peut varier du soutien total à une victime de discrimination à un abandon en « rase campagne », voire même en soutenant le harceleur.

L'émergence d'associations LGT intra-organisations est un indicateur qui interpelle le milieu syndical.

Le dialogue social est inexistant sur la question LGBT. Accord global ou accords spécifiques, dans les deux cas on n'aborde pas l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle (ou de genre). Le choix politique des partenaires sociaux, en lien avec l'Etat, a été de travailler sur des accords Diversité ou Egalité des chances qui fléchent davantage les jeunes et l'intégration, complété

⁷ www.cgt.fr/Un-DVD-et-un-guide-pour-une-action.html

par des accords spécifiques soumis à pénalité comme le handicap, les seniors et l'égalité F/H.

Il faut sans doute repenser le dialogue social, « *qui s'est focalisé sur ce qui était politiquement correct. Ces accords spécifiques ont fragilisé les autres critères* » reconnaît Pascale Coton, secrétaire générale de la CFTC. C'est aussi la position de Chantal Guiolet, Déléguée nationale de la CFE-CGC pour qui « *nos accords sont attaquables par rapport aux directives européennes et au droit communautaire qui n'est toujours pas intégralement transposé* ».

S'il n'y a pas toujours consensus entre les confédérations et le patronat sur l'ensemble des revendications, on note une évolution positive quant à la réflexion sur la question LGBT. L'importance croissante de la RSE (Responsabilité Sociale de l'Entreprise) autour de laquelle discutent les principaux acteurs économiques (projet RSE de l'UE pour les entreprises du SBF 120) fait ressortir que l'angle des Droits Humains permet de repenser le discours économique et devient un point essentiel d'intégration dans la stratégie globale de l'entreprise.

C'est sans doute l'une des raisons pour laquelle ce sujet commence à émerger au sein du patronat. Comme le souligne Armelle Carminati, présidente de la commission Richesse des diversités du Medef « *nos dirigeants ont de plus en plus envie de creuser les sujets de diversité pour comprendre dans quel climat d'égalité vivent leurs salarié-e-s, ce qui facilite leur carrière et créé de la confiance* ». Les résultats du Baromètre⁸ de perception de l'égalité des chances du Medef montre le manque de culture et une grande perplexité sur le sujet mais fournit des indications qui intéressent les syndicats de salarié-e-s.

Après un échange avec un certain nombre de responsables syndicaux, un consensus se dégage pour envisager une réunion concertée, sans encore évoquer un « Grenelle LGBT », entre les partenaires sociaux et les associations LGBT qui agissent dans le monde du travail. Cela permettrait de définir les grandes orientations communes pour les prochaines années et faciliterait la tâche des nouvelles et des nouveaux élu-e-s plus en phase avec la société.

⁸ www.medef-rh.fr/Barometre-national-de-perception-de-l-egalite-des-chances-Resultats-de-l-edition-2013-LH2-pour-le-Medef_a329.html

d. Les associations LGBT intra-entreprises

Les raisons qui ont amené la création d'associations LGBT internes au sein de grandes entreprises ou des administrations (voir fiche Contacts Utiles) sont de deux ordres ; par réaction de salarié-e-s ou agents ayant été victimes et témoins de discriminations, ou pour créer un espace associatif afin que les LGBT soient reconnus et respectés.

Dans tous les cas, on peut constater à l'origine une carence soit des Instances Représentatives du Personnel et/ou de la direction des Ressources humaines.

Pour autant, ces associations permettent que le sujet des LGBT soit enfin abordé et que les discriminations identifiées soient traitées.

Certaines d'entre elles rencontrent des difficultés pour remplir le rôle qu'elles se sont fixées. Les directions semblent encore frileuses pour inclure la thématique dans leur politique diversité et n'autorisent pas l'accès à un espace dans l'intranet, ce qui rend difficile l'information dans l'entreprise ou l'administration sur l'existence même de ces associations. « C'est

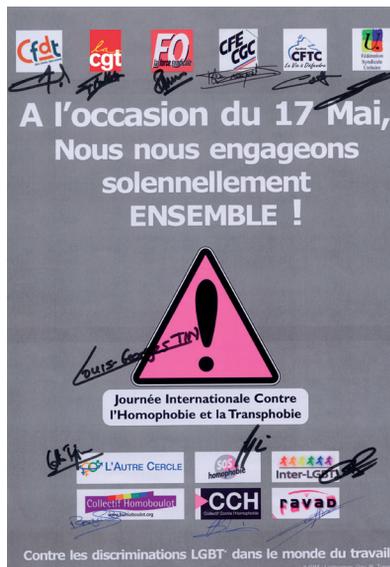
une situation que rencontrent certaines de nos associations adhérentes » déplore Jérôme Beaugé de l'Association Homoboulot.

D'autres sont parvenues à travailler régulièrement avec la direction qu'elles accompagnent sur les sujets LGBT. L'association joue alors un rôle de conseil et d'alerte auprès des services RH sur les cas de discrimination et accompagne les personnes victimes qui la sollicitent.

Certaines associations sont autorisées à communiquer sur l'intranet. « Nous avons les moyens de communiquer et un soutien explicite face à des débordements internes » confirme Sylvie Fondacci présidente d'HomoSFèRe.

Certaines associations ont également exprimé leurs difficultés à impliquer certaines organisations syndicales à jouer leur rôle dans la lutte contre les LGBT-phobies.

Si le rôle des partenaires sociaux est bien défini dans le droit du travail, l'existence de ces réseaux peut être un allié objectif pour les IRP et la DRH, tout comme les réseaux de femmes qui, par ailleurs, ne font pas débat. Il faudra sans doute harmoniser les territoires d'expression des élu-e-s syndicaux et de l'association LGBT interne.



5. Reconnaissance

de l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle ou de genre au travail : un enjeu majeur

L'émergence en France dans les années 2000, de la question de la « diversité » incluant l'orientation sexuelle (l'identité de genre n'étant officiellement reconnue que depuis aout 2012) a permis, en théorie, des progrès significatifs en faveur de la reconnaissance des LGBT dans le monde du travail. Mais ces progrès sont inégalement répartis selon les secteurs professionnels et la taille de l'entreprise ou de l'organisation.

L'enjeu va être « *de passer d'un combat d'avant-garde d'organisations pilotes à une normalité dans toute la sphère professionnelle* » affirme Pascal Bernard de l'ANDRH.

Il est, certes, plus facile de mesurer cette évolution au sein de grandes entreprises du CAC 40 ou d'administrations que dans le tissu économique des ETI, PME et PMI.

a. Les enjeux pour les salarié-e-s et agents

Pour les LGBT, on l'a vu dans cet ouvrage, un enjeu essentiel est d'avoir la totale liberté d'être visible dans son environnement professionnel, sans que cela ne détériore leurs droits, leur environnement de travail et/ou leurs chances de progression professionnelle. Concrètement, ils doivent être certains de la mise en place effective de process et de politiques assurant une absence de discrimination à l'embauche, puis lors des processus d'évaluation, d'évolution salariale et de promotion.

Une politique de diversité réussie concernant l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle ou de genre au travail ainsi que la mise en place de mécanismes pour combattre tout comportement discriminant fournit des armes aux homosexuel-le-s et aux transgenres

comme à l'ensemble de la société pour combattre les discriminations à leur rencontre, sous toutes ses formes et dans tous les cadres où elle s'exprime.

Pour le salarié et l'agent, cela consiste, dans un monde idéal, en un meilleur environnement de travail, sans place pour la discrimination ni l'arbitraire (avec la mise en place efficace et transparente de sanctions à l'encontre des comportements ou propos discriminatoires), une meilleure reconnaissance et un respect des différences. Ce bien-être au travail doit conduire à une meilleure réussite personnelle et professionnelle.

L'enjeu pour les homosexuels, lesbiennes et transgenres est de n'être jugés que sur leur performance et leur comportement professionnel, ou pour dire les choses plus crûment, sur ce qu'ils font au travail et non sur ce qu'ils sont.

b. Les enjeux pour les organisations : la question de la diversité LGBT au sein d'une politique RSE

Pour Pierre Coppey, président de Vinci Autoroutes « *les entreprises ne doivent pas simplement se concevoir comme des acteurs économiques guidés par des logiques d'intérêt privé, mais comme connectées à leur environnement socio-culturel, faisant partie intégrante de la société et participant à la construction du bien commun* ».

Le monde professionnel est un environnement privilégié pour atteindre toutes les catégories sociales et faire évoluer positivement les mentalités, encore trop souvent en retard sur les politiques menées, mais obtenir ce résultat



doit s'effectuer de façon collaborative et incitative de façon à obtenir l'adhésion la plus large et complète possible.

Comme pour les autres minorités invisibles, une politique de diversité affirmée incluant explicitement les LGBT permet de passer du constat « n'y a rien à gagner et tout à perdre à être visible au travail » à la conviction que la visibilité peut s'avérer un choix positif pour l'individu et pour l'ensemble des LGBT, dans l'entreprise et au-delà. Cela pourra être pour les LGBT, comme pour les autres salarié-e-s ou agents, un facteur d'adhésion à l'entreprise, voire de fierté.

Pour une entreprise, les enjeux d'une politique en faveur de la diversité concernent à la fois l'interne et l'externe.

A l'interne, une politique bien menée conduit à un environnement de travail à la fois apaisé au quotidien, mais aussi dynamique car ouvert sur la société, une plus forte adhésion des employés aux valeurs de l'entreprise et, idéalement, une meilleure productivité. Elle conduit aussi à une exigence vis-à-vis du management et des collègues qui fixe clairement les règles du « vivre ensemble ».

Les enjeux de la diversité concernent en réalité l'ensemble des collaborateurs. Chez l'employeur, comme dans la société, les discriminations, les insultes, les injustices vis-à-vis à des minorités n'ont pas leur place. La loi est là pour le rappeler, et une politique affichée en faveur de la diversité, incluant formation et sensibilisation, indique la volonté de l'entreprise ou de l'organisation de faire respecter la loi. Par exemple, l'existence d'une/e responsable de la diversité et d'une ligne d'alerte signifie que l'employeur a prévu des mécanismes pour prévenir, sensibiliser en interne mais aussi signaler et gérer correctement les cas de discriminations.

L'affirmation affichée, dès les étapes de recrutement, de l'acceptation des différences dans le monde du travail contribue fortement à faire accepter ces différences dans la société dans son ensemble. « *Notre posture est de démontrer l'impact qu'une attitude négative ou un climat non inclusif vis à vis de LGBT peuvent avoir sur le stress et la performance de certains salariés* » explique Laurent Depond,

Directeur de la diversité d'Orange. Elle permet également, progressivement, d'intégrer les valeurs d'acceptation, de reconnaissance et de respect auprès de tous les salariés et agents, qui doivent être convaincus du bien-fondé d'une politique de diversité pour la véhiculer et l'appliquer pleinement.

« *L'émergence de salarié-e-s « role-model » qui acceptent de prendre la parole en interne et de porter le sujet ne sera possible que s'ils ou elles se sentent en sécurité pour le faire* » note Jean-Michel Monnot, Directeur Europe de la Diversité chez Sodexo.

Vis-à-vis de l'extérieur, une politique de diversité affichée, incluant les LGBT, peut aider à donner à l'entreprise une image positive, innovante, et faciliter le recrutement de nouveaux talents issus d'horizons plus diversifiés. Pour Jean-Marie Boutin, directeur des relations institutionnelles d'Accenture « *il ne faut pas se priver d'un vivier de recrutement et il faut aussi retenir ses talents* ».

A court terme, l'enjeu de l'inclusion de la thématique LGBT dépasse la filière RH et remonte au cœur de l'entreprise dans sa démarche de Responsabilité Sociale. Les droits humains qui sont au cœur de la RSE permettent d'aborder la question de la reconnaissance des LGBT sous un angle plus global tant au niveau financier que dans la prise en compte des parties prenantes.

« *Le patchwork d'accords d'entreprises d'un côté et l'aseptisation d'un discours généraliste mieux-disant de l'autre ne sont plus tenables pour une entreprise de grande envergure, cotée et qui se développe à l'international sur des marchés traditionnels ou émergents* » comme le souligne Christophe Falcoz, professeur associé à l'IAE Lyon.

L'évolution du reporting extra-financier, faisant suite au Grenelle II et l'application de l'article 225, impacte la mesure et la remontée des critères sociaux pour ces entreprises cotées.

La diversité LGBT doit être utilisée comme indicateur de choix dans un contexte d'investissement socialement responsable. C'est aussi un enjeu financier dont on commence à voir les premiers effets aux USA.

c. Entreprises multinationales : un enjeu global

La prise en compte de la diversité LGBT au sein des entreprises est en cours de mutation. De son objectif initial qui se résumait à respecter les lois et à éviter toute infraction légale, elle a mis en valeur l'opportunité liée à l'attractivité de l'entreprise, la gestion des talents et les avantages économiques et financiers qui peuvent être obtenus.

Cette évolution est principalement menée par des leaders d'opinion (thought-leaders) du monde des affaires et de la finance. Parmi toutes les entreprises multinationales, celles d'origine américaines en particulier ont clairement assimilé les avantages et opportunités qui s'ouvrent à elles à travers une politique d'inclusion réelle et efficace.

« Nos enjeux sont à la fois d'attirer et fidéliser nos talents mais aussi de penser à notre business en terme de performance d'innovation et de créativité » souligne Jean-Louis Carves, responsable Diversité d'IBM France.

Les entreprises spécialisées dans la finance et les investissements financiers se positionnent probablement encore plus à l'avant-garde de ces changements radicaux.

On observe en effet une attention croissante aux travaux de recherche permettant d'améliorer la compréhension de la dynamique entre l'adoption de politique de diversité LGBT et l'amélioration de la performance financière et collective des entreprises.



Dans l'étude menée en mai 2013 par le Williams Institute, de l'UCLA School of Law (Université de Californie, Los Angeles), intitulée « The Business Impact of LGBT Supportive Workplace Policies » (L'impact des politiques de diversité LGBT au sein des entreprises) avec le soutien du Crédit Suisse et d'IBM, Anders Jacobsen, co-fondateur de LGBT Capital et l'un des contributeurs affirme « Nous considérons les résultats de cette recherche comme une étape clé, voire même un catalyseur, qui permet de présenter des arguments solides basés sur des données statistiques pour le « business case » de la diversité LGBT dans l'emploi. Nous sommes convaincus que cette recherche pèsera sur les équipes de direction des entreprises des secteurs publics et privés aux États-Unis comme à l'étranger ».

A l'émergence de ces « Business case » de la diversité LGBT dans les politiques des entreprises basées en Europe et en Asie, vient s'ajouter l'intérêt économique et la performance boursière.

Une nouvelle étape a été franchie en Octobre 2013 avec la création par le Crédit Suisse du premier « LGBT Equality Index™ » (Index d'Égalité LGBT) qui permet de mesurer les performances boursières des entreprises américaines ayant des politiques de diversité LGBT efficaces, ainsi que le lancement d'un portefeuille d'investissement de capitaux propres « LGBT Equality Portfolio ».

Cette approche financière valide le fait que l'inclusion des LGBT dans les politiques RH et commerciales améliore la productivité et la satisfaction des équipes, particulièrement crucial pour les entreprises à fort capital humain, fortifie la « marque employeur », favorise l'innovation, d'autant plus nécessaire pour les entreprises industrielles dans des secteurs très évolutifs et développe le business vers les segments de marché où le pouvoir d'achat des consommateurs est élevé, « pour être à l'image des solutions que nous concevons » confirme Sébastien Lebreton, DRH d'Alcatel-Lucent France.



6. Les discriminations

LGBT au travail en Europe et dans le monde

a. En Europe et en Amérique du Nord

i. Europe

L'Union Européenne interdit la discrimination au travail sur la base de l'orientation ou de l'identité sexuelle. Depuis 2000, une directive Européenne concernant l'orientation sexuelle s'impose aux 28 Etats Membres et aux Etats candidats. Une directive de 2006 concernant l'égalité de genre au travail offre une protection partielle aux personnes transsexuelles ; elle n'est cependant pas appliquée complètement par tous les Etats Membres. La Cour de Justice Européenne a établi en 2011 que les employeurs doivent traiter les partenaires de même sexe de la même façon que les personnes hétérosexuelles mariées en termes de pensions de retraite et a étendu en 2013 ces dispositions à la couverture santé fournie par l'employeur.

Cependant, dans chacun des pays d'Europe, la situation des LGBT au travail reste extrêmement dépendante de la perception et de l'acceptation de l'homosexualité par la société au sens large.

Lors d'une enquête de l'Agence européenne pour les droits fondamentaux⁹ 47 % des répondants ont déclaré avoir eu le sentiment d'être personnellement victimes de discrimination ou de harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle au cours de l'année précédente. Un répondant sur cinq ayant travaillé et/ou recherché un emploi au cours des douze mois précédant l'enquête, a ressenti de la discrimination dans ces situations au cours de cette période. Ce pourcentage passe à un répondant sur trois chez les personnes transgenres.

D'une façon très générale, l'acceptation de

l'homosexualité est plus largement répandue dans les générations les plus jeunes, et d'avantage au Nord et à l'Ouest de l'Europe qu'à l'Est et au Sud. Par exemple, la Pologne et la Grèce sont les pays où l'acceptation de l'homosexualité par la société pose le plus de problèmes, en particulier dans les générations les plus âgées. En termes législatifs, de grandes différences existent entre pays Européens pour la reconnaissance officielle des partenariats civils et des mariages entre personnes de même sexe, ainsi que pour les adoptions. Ces différences se traduisent naturellement dans le monde de l'entreprise en termes de reconnaissance et de droits des partenaires et des enfants.

La question de la visibilité au travail continue à poser problème, d'une façon très similaire entre les pays, même dans des sociétés réputées être les plus tolérantes vis-à-vis des LGBT. Partout en Europe, la grande majorité des LGBT continue à rester invisible dans son environnement professionnel par crainte des conséquences possibles. Y compris dans les pays où la législation le permet, comme les Pays-Bas, très peu d'entreprises collectent des données sur l'orientation sexuelle de leurs employés. En conséquence, ceci reste largement un « non sujet ». Enfin, bien que la loi les protège, il reste, dans tous les pays, difficile pour les LGBT de signaler les actes de discrimination et la gestion de ces signalements reste largement soumise à des considérations arbitraires.

Néanmoins, la cause des droits des LGBT, liée à la notion des avantages qu'apporte la diversité aux entreprises, progresse en Europe. Dans beaucoup de pays Européens des associations, telles que GLEN en Irlande ou Stonewall au Royaume-Uni, œuvrent pour la reconnaissance des droits des LGBT au

⁹ http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-factsheet_fr.pdf



travail. Une organisation comme ILGA-Europe regroupe 407 organisations dans 45 des 49 pays d'Europe, et travaille avec les associations d'employeurs, les syndicats et les autorités nationales à la reconnaissance des droits des LGBT.

ii. USA

La question de l'orientation sexuelle est largement dans l'actualité aux USA depuis plusieurs années, grâce au travail de puissantes organisations telles que Out & Equal Workplace Advocates ou Human Rights Campaign, mais aussi parce qu'elle a été identifiée comme un sujet « clivant » par les partis politiques conservateurs et par certaines églises. La société au sens large est donc sensibilisée aux questions des droits des LGBT mais de grandes variations existent selon les Etats, concernant la loi et son application. Ainsi, en 2013, alors que 32 Etats avaient adopté des lois anti-discrimination pour l'accès des LGBT à l'emploi, aux logements ou au crédit, 30 Etats ne reconnaissent aucune forme d'union entre personnes de même sexe, et 13 interdisaient explicitement.

b. Ailleurs dans le monde, une situation différenciée

Dans tous les pays, la situation des LGBT au sein de la société et dans le monde du travail est intimement liée à la perception de l'homosexualité par les populations et sa reconnaissance par la loi.

Quelques rares pays comme l'Australie, la Nouvelle Zélande et l'Afrique du Sud sont au même niveau ou même en avance par rapport

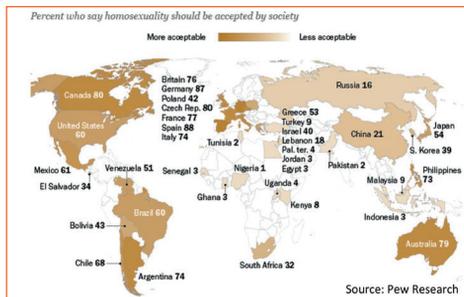
aux USA et aux pays les plus progressistes d'Europe pour les droits des LGBT.

En revanche, l'immense majorité des autres pays ne fournit aucune reconnaissance légale et aucune protection aux LGBT. Un nombre alarmant de pays ont même des législations spécifiques qui répriment l'homosexualité, incluant des peines de prison ou de mort.

A l'exception notable des Philippines et du Brésil, une corrélation semble exister entre le degré de croyance religieuse et l'acceptation de l'homosexualité (source : Pew Research). Les législations les plus répressives se retrouvent dans les pays où le pouvoir religieux est le plus affirmé, en particulier dans les pays musulmans, mais aussi, particulièrement en Afrique, dans des pays où des églises chrétiennes prônent des positions extrêmement conservatrices sur les questions de « mœurs », afin d'étendre leur influence auprès des populations et des décideurs politiques. Comme le souligne Amnesty International, la plus grande vigilance s'impose pour faire reculer l'intolérance et la répression vis-à-vis des LGBT partout dans le monde et faire reconnaître leurs droits.

Concernant le monde du travail, comme décrit au Chapitre 5.c de cet ouvrage, les entreprises multinationales peuvent jouer un rôle important à cet égard.

La France, par son histoire, a été en première ligne pour la défense des Droits de l'Homme. Elle doit rester, au sein de l'Europe, un acteur majeur sur les questions d'égalité Femme-Homme, de diversité et d'Egalité des chances et continuer à œuvrer au sein des instances internationales pour contribuer à faire abolir les politiques répressives d'un certain nombre de pays, avec lesquels elle entretient, par ailleurs, des relations diplomatiques et commerciales.



7. Remerciements

L'équipe Projet de l'Autre Cercle



François BOMPART – Médecin dans l'industrie pharmaceutique.



Marie-Hélène GOIX – Vice-présidente de la Fédération, animatrice des pôles Observatoire et Vieillir de l'Autre Cercle



Yannick LEPIETEC – Consultant en Management



Catherine TRIPON – Past-présidente de l'Autre Cercle IDF et de la Fédération, membre des Comités de pilotage « Grande cause nationale 2006 » et « 2007 année européenne de l'Égalité des chances pour tous » et de la « Commission de normalisation Label Diversité ». Elle a siégé au Comité consultatif de la Halde de 2007 à 2009. Coordinatrice du « Livre blanc 2003 » et « Diversité et Travail : N'a-t-on rien oublié ? »

Contributrices et contributeurs

Merci aux contributrices et aux contributeurs pour leur expertise et soutien à cet ouvrage.

Stéphane ABELA – Consultant LGBT Capital

Abdel AISSOU – Directeur général de Randstad France

Jérôme BEAUGE – Past-président, administrateur d'Homoboulot (Collectif d'associations LGBT intra entreprises ou organisations publiques)

Pascal BERNARD – Vice-président de l'ANDRH
Christophe BERTHIER – Président de Pole'In (association des LGBT de Pôle Emploi)

Florence BERTOCHIO – Porte-parole déléguée aux questions trans de l'Inter-LGBT

Laila BOYER – Présidente de l'APPEL (Association Professionnelle des Personnels Éducatifs LGBT)

Mickaël BUCHERON – Fonctionnaire de police, co-fondateur et président de Flag !, (Association des policiers et gendarmes LGBT)

Jean-Marie BOUTIN – Directeur des Relations institutionnelles Accenture France

Jean-Louis CARVES – Responsable Diversité d'IBM France

Aline CREPIN – Directrice de la R.S.E. déléguée générale de l'Institut Randstad pour l'égalité des chances et le développement durable.

Pierre COPPEY – Président de VINCI Autoroutes

Pascale COTON – Secrétaire générale de la CFTC

Xavier DAUCHY – Enseignant universitaire Droit public

Laurent DEPOND – Directeur de la Diversité d'Orange

Anne-Gaëlle DUVOCHEL – Présidente du GeST (Groupe d'Études sur la Transidentité)

Elise – Adhérente de l'Autre Cercle

Christophe FALCOZ – Professeur Associé à l'IAE Lyon

Sylvie FONDACCI – Présidente d'HomoSFèRe (Association des LGBT de SFR)

Alain GAVAND – Fondateur d'A Compétence Egale

Chantal GUIOLET – Déléguée nationale en charge de la RSE, Égalité professionnelle et Diversité Europe et international - CFE CGC

Anders JACOBSEN – Co-fondateur LGBT Capital



Sébastien LEBRETON – DRH d'Alcatel-Lucent France

Cristina LUNGHI - Fondatrice et présidente d'Arborus, Déléguée Générale du Fonds de dotation Arborus, A l'origine du Label Egalité (Afnor) et contributrice du label européen et international sur l'égalité (GEES/GEIS).

Pascal M – Adhérent de l'Autre Cercle

Denis MATHIEU - Psychiatre

Moez – Adhérent de l'Autre Cercle

Jean-Michel MONNOT – Directeur de la Diversité Europe Sodexo

Stéphane P – Adhérent de l'Autre Cercle

Sylvain PEREAUX – Médecin du travail

Pôle juridique de l'Autre Cercle

Geoffrey ROSS – Responsable du pôle international de l'Autre Cercle

France SPONEM – Présidente du Comité des Femmes de la Confédération Européenne des Syndicats, membre de la commission du Label Diversité au titre de FO

François W – Adhérent de l'Autre Cercle

Claude WEINUM – Président d'Homobus (Association des LGBT de la RATP)

Mansour ZOBERI – Directeur de la Promotion de la Diversité et de la Solidarité Casino



Grâce à l'Europe, accélérateur des Droits Humains, les employeurs ont intégré l'idée que la stigmatisation d'une catégorie de personnes n'était plus tenable, acceptable et justifiable.

Si dans les faits, depuis dix ans, l'inclusion de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans les politiques RH est loin d'être la norme, personne ne peut nier le rôle de régulateur social que tiennent les entreprises, les organisations publiques et les partenaires sociaux.

A l'heure où la montée des extrêmes risque de fragiliser l'équilibre des droits fondamentaux d'une Europe éclairée, il est nécessaire, dans une démarche concertée de RSE, de faire travailler le monde économique et les associations, en lien avec le politique et le plan de lutte anti-discrimination LGBT du gouvernement (2012).

Peut-on se satisfaire au 21^{ème} siècle qu'une personne ne puisse parler de sa vie et redoute de ne pas être soutenue par sa hiérarchie ou les représentants du personnel ? Certainement pas les nouvelles générations, à qui la société a donné une légitimité et une reconnaissance sociale, approuvées par la grande majorité de nos concitoyens.

En écho à l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut faire évoluer des modèles pensés et conçus par des hommes au siècle dernier.

C'est le sens de ce Livre blanc, fruit d'un travail collectif d'actrices et d'acteurs engagé-e-s.

institut  randstad
égalité des chances | développement durable



MichaelPage

 sodexo
Faire de chaque jour un jour meilleur

GRUPE
 Casino
SECURITE EN MONDE
DE DIVERSITE

 edf

 accenture



autre cercle
diversité et inclusion

Twitter@autre Cercle
Facebook Autre Cercle

www.autrecercle.org