



### Triple actualité pour le collectif :

Jeudi 8 avril 2010 - Le Collectif Homoboulot est présent à **Nantes** :

#### **1re Journée Diversité AUDENCIA**

Ecole de management  
8 route de la Jonelière

#### **10h45 - Atelier HOMOBOULOT : l'insupportable autocensure des homosexuels**

Samedi 10 Avril 2010 - Le Collectif Homoboulot est présent à la réunion :

#### **Projet d'association de professeurs/personnels éducatifs**

Contact : [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org) si vous êtes intéressés

Dimanche 11 avril 2010 - Le Collectif Homoboulot est présent au Forum associatif du :

#### **11e Printemps des Assocés LGBT**

/ 13h30 – 20h

Espace des Blancs Manteaux  
48, rue Vieille du Temple Paris IV

Fort de près d'une centaine d'associations et de plus de 2000 visiteurs, c'est un évènement incontournable de la vie LGBT, le salon des associations lesbiennes, gaies, bi et trans est l'occasion de rencontres militantes et conviviales entre associations et avec le public.

#### **Le stand du Collectif Homoboulot accueille les 6 associations qu'il fédère :**

**ALGO** au Ministère des Affaires Étrangères et Européennes

**COMIN-G** pour les Ministères Économique et Financiers,

**GARE !** pour le groupe SNCF,

**HOMOBUS** pour la RATP,

**HOMOSFERE**, pour SFR,

**MOBILISNOO** pour le groupe FranceTelecom/Orange

L'homophobie au travail nous concerne tous, parlez nous de vos entreprises, faisons progresser la Diversité.

Venez nombreux nous rencontrer

Cordialement  
Philippe Chauviaguet  
Porte-Parole

Contact : 06 07 23 80 75



**Collectif Homoboulot c/COMIN-G**  
Maison des associations de la Mairie du IIIe arrdt.  
Bal 10 - 5, rue Perrée 75003 PARIS France

<http://www.homoboulot.org> - [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org) - COMIN'Tel 09 50 70 22 35



## 17 MAI 2010 – JOURNÉE MONDIALE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

**Les associations du collectif Homoboulot affichent leurs couleurs et participent activement au 17 MAI au sein même de leurs entreprises et administrations.**

**ALGO** au Ministère des Affaires Étrangères et Européennes distribue des **tracts** (document joint), pour informer les agents, lundi de 12h à 14h à la sortie du restaurant du Quai d'Orsay et de celui de Convention. La direction des ressources humaines a également autorisé une **campagne d'affichage** dans les halls d'accueil des agents.

**COMIN-G** pour les Ministères Économique et Financiers, distribue des **tracts** de 8h à 9h30, avec les organisations syndicales Solidaires, CGT, FO, CFDT, et CFTC à Bercy. De 12h à 14h COMIN-G, avec le Secrétariat Général et une association culturelle du ministère organisent des animations dans les halls de Bercy en mêlant scènes théâtrales et stands d'information. Une **campagne d'affichage** est proposée pour être relayée par les partenaires. (documents joints)

**HOMOBUS** pour le Groupe RATP, présente son affiche de campagne contre l'Homophobie et organise pour la première fois une journée de sensibilisation et d'information, au Siège de l'entreprise : 54 quai de la Rapée PARIS 12, avec SOS homophobie pour la partie information et RainbHopital pour la partie info-santé. Distribution de flyers de 8h à 10 h aux entrées du siège, et de 11h à 15h tenue d'un stand dans le hall principal de la Maison de la RATP (affiche jointe).

**HOMOSFERE** pour le Groupe SFR, distribue des tracts aux collaborateurs SFR, le matin à l'arrivée au bureau, devant les deux principaux sites - La Défense et Nanterre, avec SOS Homophobie, et à Nantes devant le site de Saint-Herblain, en touchant ainsi plus de 5000 collaborateurs. Sur les autres sites en IDF et en régions, les tracts seront disposés dans les cafétérias (document joint).

**MOBILISNOO** pour le groupe FranceTelecom/Orange, distribue 2700 affiches et 35600 dépliants devant toucher 900 sites de France Telecom et 100000 salariés et fonctionnaires de l'entreprise (document joint) dans toute la France.

**Les associations du Collectif Homoboulot constatent que les entreprises et les administrations admettent peu à peu leur rôle concernant la Diversité. Les associations commencent à convaincre leurs directions, les partenaires sociaux, d'être à leurs côtés pour faire tomber les tabous et démonter les stéréotypes concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre.**

**Pour ce 17 Mai 2010 nous constatons un progrès mais la lutte contre l'homophobie et la transphobie est un combat quotidien dans lequel tous les acteurs professionnels doivent s'impliquer.**

**GARE !** pour le Groupe SNCF, voulait organiser une exposition intitulée « Paroles d'ados contre l'homophobie » au siège de la SNCF dans un lieu de passage interne, qui se trouve être à côté de la salle du Conseil d'Administration. Le service Promotion des Diversités et de l'Égalité des Chances avait validé les textes proposés mais l'action a finalement été refusée au motif « **qu'il y a trop d'exposition au siège** ».

**Cette réponse nous laisse dubitatif... !**

Cordialement  
Philippe Chauliaguet  
Porte-Parole

**Pour que les choses changent.**

Contact : 06 07 23 80 75



**Collectif Homoboulot c/COMIN-G**  
Maison des associations de la Mairie du IIIe arrdt.  
Bal 10 - 5, rue Perrée 75003 PARIS France

<http://www.homoboulot.org> - [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org) - COMIN'Tel 09 50 70 22 35



**ALGO** au Ministère des Affaires Étrangères et Européennes  
**COMIN-G** pour les Ministères Économique et Financier,  
**GARE !** pour le groupe SNCF,  
**HOMOBUS** pour le groupe RATP,  
**HOMOSFERE** pour le groupe SFR,  
**MOBILISNOO** pour le groupe FranceTelecom/Orange

<http://www.homoboulot.org>

Le Collectif Homoboulot est très fier de vous annoncer la naissance d'une nouvelle association LGBT dans le milieu professionnel qui réunit les enseignantEs et personnels de l'Éducation Nationale :



*Dans les entreprises et les administrations, les associations LGBT affrontent les tabous et les stéréotypes pour réduire les souffrances et les discriminations au travail.*

Le but de CLEF est d'assurer un environnement de travail serein aux personnels LGBT, en premier lieu vis-à-vis de l'ensemble de la communauté éducative, en développant la solidarité entre les membres.

## «Apéro-clef n°1»

mercredi 23 juin 2010, à partir de 20h - Happy hour jusqu'à 21 h

La Vénus Noire, 25 rue de l'hirondelle Paris VIe Mo Saint Michel

[contact.clef@gmail.com](mailto:contact.clef@gmail.com)

Moment convivial ouvert à toutes et tous :

Venez nombreux pour échanger librement autour de l'éducation ou de tout autre sujet

Venez faire connaissance, allier plaisir, réflexion et action

Venez soutenir cette initiative avec nous et invitez vos amis

*L'homophobie au travail nous concerne tous, parlez nous de vos entreprises, faisons progresser la Diversité.*

Cordialement  
 Philippe Chauviaguet  
 Porte-Parole

**Contact : 06 07 23 80 75**

www.homoboulot.org

Contact : 09 50 70 22 35 // info@homoboulot.org

<p>Association LGBT des agents du Ministère des Affaires Étrangères et Européennes</p> <p>contact@algotest.fr www.algotest.fr</p>	<p>Personnel enseignant des Ministères Économique et Financier</p> <p>tel : 06 50 70 22 35 (uniquement) contact@comin-g.org www.comin-g.org</p>	<p>Lesbiennes, Gays, Bi et Trans, groupe SNCF</p> <p>tel : 01 39 36 51 06 (Paris) contact@sncf-groupe.org www.sncf-groupe.org</p>	<p>Lesbiennes, Gays, Bi et Trans, groupe RATP</p> <p>tel : 01 38 77 59 43 contact@homobus.com www.homobus.com</p>	<p>Association des LGBT du groupe SFR</p> <p>tel : 01 65 12 44 11 ou 20 28 05 12 contact@sfrol.com www.sfrol.com</p>	<p>Association LGBT du groupe France Telecom Orange</p> <p>tel : 01 75 44 11 11 contact@mobilisnoo.org www.mobilisnoo.org</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Collectif Homoboulot c/COMIN-G**

Maison des associations de la Mairie du IIIe arrdt.

Bal 10 - 5, rue Perrée 75003 PARIS France

<http://www.homoboulot.org> - [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org)





**Le Collectif Homoboulot soutient et participe à la 14ème Marche de l'Existrans  
samedi 23 octobre de Barbès à Hôtel de Ville.**

La Marche des personnes transsexuelles, transgenres, intersexuées, et de celles et ceux qui les soutiennent, met en évidence, cette année, la nécessité de personnaliser les parcours des personnes trans et intersexuées dans le respect de la diversité.

**« L'identité de genre nous appartient, notre liberté de choix ne se négocie pas ! »**

Le Collectif Homoboulot fédère les associations Lesbienness Gays Bi et Trans professionnelles dans des grandes entreprises et des administrations et a pour devise "Hétéros, homos, lesbiennes, bi, trans, tous égaux au boulot !"

Le parcours de transition est lourd mais n'empêche pas l'intéressé(e) de travailler, pourtant tous les trans ont à souffrir des effets de ce parcours. Bien souvent c'est l'entourage professionnel qui refuse ce "changement" et qui provoque une mise à l'écart, des effets sur le travail, voire un licenciement.

Si être lesbienne, gay ou bi peut être caché au travail, les trans n'ont d'autre choix que d'être visibles. Impossible d'utiliser l'autocensure pour éviter de subir regards et discrimination.

Engendrée par l'ignorance et la peur de l'autre, **la transphobie** doit être combattue par les acteurs professionnels au même titre que la lesbophobie et l'homophobie. Les tabous et les stéréotypes doivent être démontés et combattus par un parcours de transition facilité dans et hors de l'entreprise et par une réelle information par les médias de la Diversité au travail.

Régulièrement nos associations sont contactées par des personnes trans dont l'avenir professionnel se trouve compromis alors que les compétences ne sont pas réellement en cause.

**La fonction publique et les entreprises ne doivent plus ignorer les personnels trans,  
et ainsi être complices des attitudes transphobes.  
La DIVERSITÉ doit inclure les Trans !**

**Rejoignez-nous samedi 23 octobre 2010, départ à 14h de M° Barbès.**

Cordialement  
Philippe Chauviaguet  
Porte-Parole

Contact : 06 07 23 80 75

***Le Collectif Homoboulot fédère des associations créées dans des grandes entreprises et des administrations afin de lutter contre l'homophobie et les tabous, pour démonter les stéréotypes et les préjugés sur les lesbiennes, les gays, les bi et les personnes trans (LGBT).***

**ALGO** au Ministère des Affaires Étrangères et Européennes  
**COMIN-G** pour les Ministères Économique et Financiers,  
**GARE !** pour le groupe SNCF,  
**HOMOBUS** pour la RATP,  
**HOMOSFERE**, pour SFR,  
**MOBILISNOO** pour le groupe FranceTelecom/Orange

**Collectif Homoboulot c/COMIN-G**  
Maison des associations de la Mairie du 11<sup>e</sup> arrdt.  
Bal 10 - 5, rue Perrée 75003 PARIS France  
<http://www.homoboulot.org> - [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org)



## 10 ans de lutte contre l'homophobie au travail En 2011 le Collectif Homoboulot se dote d'une nouvelle Charte et accueille les personnes physiques comme membres.

Les premières associations de personnels lesbiens, gays, bi, transsexuels et transgenres ont eu l'idée de créer un Collectif afin d'échanger autour des difficultés rencontrées par les LGBT et les associations dans le milieu professionnel.

Le Collectif Homoboulot est né en 2001, d'abord baptisé « la bande des 4 » il sera renommé par la suite. (historique sur <http://www.homoboulot.org>)

Aujourd'hui les associations LGBT au sein des entreprises et des administrations sont nombreuses mais plusieurs ont aussi disparu, victimes d'un réel désintérêt et parfois du mépris de certaines structures. L'orientation sexuelle fait partie des critères de discrimination pouvant être visibilisés dans les démarches Diversité en entreprise, pourtant nos associations ont toujours les plus grandes difficultés à obtenir un vrai soutien des directions afin de prévenir l'homophobie, afin de rendre la vie au travail plus aisée pour les LGBT.

**En 2010 il y avait encore les 3/4 des lesbiennes et des gays qui se cachaient au travail !**

En 2011 de vraies mesures seront elles prises pour que tous les salariés soient considérés et respectés de la même façon ?

Le Collectif Homoboulot veut que ce soit le cas dans les ministères et les entreprises et agira en ce sens pour faire tomber les tabous et démonter les stéréotypes. Pour cela, le Collectif Homoboulot se dote d'une **nouvelle Charte** définissant ses valeurs, ses objectifs, son fonctionnement, et se réforme en accueillant désormais des personnes physiques désireuses d'aider concrètement les associations du Collectif dans leur démarche.

Contactez-nous sans tarder [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org) si vous voulez intégrer le Collectif en tant que membre physique.

La Charte du Collectif Homoboulot sera consultable dès le 15 janvier 2011 sur <http://www.homoboulot.org>

Cordialement  
Philippe Chauiaquet  
Porte-Parole

Contact : 06 07 23 80 75

*Le Collectif Homoboulot fédère des associations créées dans des grandes entreprises et des administrations afin de lutter contre l'homophobie et les tabous, pour démonter les stéréotypes et les préjugés sur les lesbiennes, les gays, les bi et les personnes trans (LGBT).*

**ALGO** au Ministère des Affaires Étrangères et Européennes  
**COMIN-G** pour les Ministères Économique et Financiers,  
**GARE !** pour le groupe SNCF,  
**HOMOBUS** pour le groupe RATP,  
**HOMOSFERE**, pour le groupe SFR,  
**MOBILISNOO** pour le groupe FranceTelecom/Orange

**Collectif Homoboulot c/COMIN-G**  
Maison des associations de la Mairie du 11<sup>e</sup> arrdt.  
Bal 10 - 5, rue Perrée 75003 PARIS France  
<http://www.homoboulot.org> - [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org)



**10 ans de lutte contre l'homophobie au travail**  
**En 2011 le Collectif Homoboulot se dote d'une nouvelle Charte**  
**et accueille les personnes physiques comme membres.**

**Le Collectif vous invite :**

**Samedi 2 avril : Atelier inter-associatif et débat**

**3/4 des lesbiennes et des gays se cachent encore au travail !**

**16 h 00 / 18 h 15 – Salle 1 : AUTOCENSURE : PASSAGE OBLIGE DES LGBT AU TRAVAIL ?**

Présentation du Collectif Homoboulot, de ses actions et de la problématique de l'homophobie au travail. Pourquoi ? Comment ? Perspectives ?

Espace des Blancs-Manteaux, 48, rue Vieille du Temple, Paris 4e, métro Hôtel de Ville ou Rambuteau

Contact / réservation conseillée: [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org)

**Dimanche 3 avril : 12ème PRINTEMPS DES ASSOCES**

**13 h 30 / 20 h 00** le Collectif Homoboulot tient un stand au « Printemps des Assocés » parmi la centaine d'associations présentes, et près de 2000 visiteurs attendus

Espace des Blancs-Manteaux, 48, rue Vieille du Temple, Paris 4e, métro Hôtel de Ville ou Rambuteau

Cordialement  
 Philippe Chauviagnet  
 Porte-Parole  
 Contact : 06 07 23 80 75

**Événements organisés par l'Inter-LGBT**

*Le Collectif Homoboulot fédère des associations créées dans des grandes entreprises et des administrations afin de lutter contre l'homophobie et les tabous, pour démonter les stéréotypes et les préjugés sur les lesbiennes, les gays, les bi et les personnes trans (LGBT).*

**ALGO** au Ministère des Affaires Étrangères et Européennes  
**COMIN-G** pour les Ministères Économique et Financiers,  
**GARE !** pour le groupe SNCF,  
**HOMOBUS** pour le groupe RATP,  
**HOMOSFERE**, pour le groupe SFR,  
**MOBILISNOO** pour le groupe FranceTelecom/Orange

Contactez-nous sans tarder [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org) si vous voulez intégrer le Collectif en tant que membre physique. La Charte du Collectif Homoboulot est consultable sur <http://www.homoboulot.org>

**Collectif Homoboulot c/COMIN-G**  
 Maison des associations de la Mairie du 11e arrdt.  
 Bal 10 - 5, rue Perrée 75003 PARIS France  
<http://www.homoboulot.org> - [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org)



Le **Collectif Homoboulot** fédère des associations créées dans des grandes entreprises et des administrations afin de :



– lutter contre l'homophobie, la lesbophobie, la transphobie et les tabous,



– démonter les stéréotypes et les préjugés sur les lesbiennes, les gays, les bi et les personnes trans (LGBT).



**ALGO** au Ministère des Affaires Étrangères et Européennes



**COMIN-G** pour les Ministères Économique et Financier



**ENERGAY** pour les industries électriques et gazières



**GARE !** pour le groupe SNCF

**HOMOBUS** pour le groupe RATP

**HOMOSFERE** pour le groupe SFR

**MOBILISNOO** pour le groupe FranceTelecom/Orange



Rejoignez le collectif pour faire reculer les LGBT phobies au travail, ou pour créer une association dans votre entreprise :

<http://www.homoboulot.org> [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org) Contact: 09 50 70 22 35

Le Collectif Homoboulot est aussi présent à l'Égide à Lille, et participe aux Marches des Fiertés et Lesbian & Gay Pride (Lille, Nantes, Lyon, Marseille, Paris, Strasbourg, Tours...) et à des événements militants (salons, colloques, débats...).



PARIS

# Homoboulot brise le dernier tabou

L'entreprise serait-elle le dernier rempart contre la visibilité? C'est le constat d'Homoboulot, collectif d'assos qui se sont regroupées pour défendre la diversité sexuelle au sein du monde du travail. Texte GWENAËL ANDRÉ

Philippe Chauviaguet,  
porte-parole du collectif  
d'associations Homoboulot.



vivre parfois très mal. Mais dans l'entreprise, le tabou demeure. Il existe à la fois une peur fantasmée et réelle d'être visible au travail...», assure Philippe Chauviaguet, porte-parole du collectif d'associations Homoboulot. Depuis dix ans, quelques rares courageux de grandes entreprises et administrations tentent en effet de briser le tabou. Mobilsnoo chez France Télécom Orange, Algo au ministère des Affaires étrangères, Homobus à la RATP, Comin-G au ministère de l'Économie et des Finances, Homosphère chez SFR: ces quelques associations se sont réunies sous la bannière du collectif Homoboulot, afin de peser plus efficacement face à leurs directions respectives ou les pouvoirs publics.

secret de polichinelle, beaucoup n'ont pas suffisamment d'assurance pour l'imposer aux autres et se mettre en situation de fragilité. La solution est évidemment de l'imposer de manière naturelle. Mais ce n'est pas à la portée de tous, et le contexte rend parfois la démarche impossible...»

## TERRAIN MINÉ

Le collectif Homoboulot a donc choisi d'agir sur le milieu professionnel: «On ne peut pas dire "vas-y, dévoile-toi!" sans savoir ce qui va se passer après. C'est casse-gueule dans beaucoup de cas. Il faut être méfiant, réfléchir à là où on se trouve.» En faisant porter ses actions sur le monde de l'entreprise plutôt que sur les individus qui le constituent, Homoboulot fait émerger le sujet de la diversité. Le débat, aussi timide soit-il, profite naturellement aux personnes LGBT. Mais le terrain est parfois miné. L'association Les Affranchis, à La Poste, a fini par disparaître, faute de réponse de la direction des ressources humaines. «Au ministère de l'Économie et des Finances, on a mis deux ans avant d'être reçus par la direction, et quatre ans avant d'être pris en considération! C'est un combat de longue haleine...», assure Philippe Chauviaguet, pour qui le collectif est un instrument de visibilité supplémentaire.

Homoboulot a déjà permis aux associations qui le constituent de signer une charte de la diversité avec la Halde et le ministère de la Fonction publique, en 2008. C'est aussi un outil pour aider d'autres associations à se constituer, comme au sein de Monoprix, où un militant a contacté les représentants d'Homoboulot lors du dernier salon LGBT de Lille. Par contre, aucune association de lutte pour l'égalité des droits à l'Éducation nationale. L'absence de militants est également criante au ministère de la Culture. Le porte-parole d'Homoboulot estime qu'il s'agit probablement de milieux où on ne ressent pas le besoin de revendiquer une visibilité.

Pourtant, l'exposition des uns a valeur d'exemple pour aider les moins favorisés à s'imposer. «On a des retours de personnes qui souffrent de devoir se cacher dans des petites entreprises, en régions», ajoute Philippe Chauviaguet. Face au défi, le collectif appelle l'ensemble des associations d'entreprises et d'administrations à rejoindre ses rangs, et vient de modifier sa charte pour permettre les adhésions individuelles. Parce qu'il reste... du boulot! GA

[www.homoboulot.org](http://www.homoboulot.org)

**U**n quart seulement des homosexuels effectue son coming out au travail, selon une étude de la Halde (Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité). Les trois quarts vivent dans le reniement d'eux-mêmes, sinon dans un silence pesant. Plus de 20% s'inventent un partenaire de sexe différent pour donner le change autour de la machine à café. Incapables de réagir quand des collègues à l'humour détestable se complaisent dans des blagues homophobes ou ponctuent leurs phrases des mots «pédé», «gouïne», «goudou», «enculé»...

«Nous vivons dans une société qui reste hétéronormée. Le coming out personnel se déroule de mieux en mieux, ou continue à se

«L'autocensure au travail n'a rien d'un manque de courage quand on sait pourquoi on se tait. Un coming out en milieu professionnel peut se dérouler très mal! Peur de se pourrir la vie au quotidien avec des collègues qui ne vous appréhenderont plus de la même manière, souffrance, plafonnement de la carrière professionnelle, mise au placard... Ça existe!» Le porte-parole d'Homoboulot estime néanmoins que les syndicats défendent aujourd'hui avec conviction les personnes victimes de ce type de discriminations. Philippe Chauviaguet reconnaît tout de même que rester silencieux «est un peu une solution de facilité. Mais tout dépend de la personnalité de l'individu. Que les gens essaient de le cacher ou qu'il s'agisse d'un



# Hétéros, Lesbiennes, Gays, Bi, Trans... TOUS ÉGAUX AU BOULOT !

LES ASSOCIATIONS DU COLLECTIF :



Association LGBT  
des agents du  
Ministère des Affaires  
étrangères et européennes  
contact@algo.asso.fr  
www.algo.asso.fr



Personnel LGBT  
des Ministères Économique  
et Financier  
tél : 09 50 70 22 35  
contact@comin-g.org  
www.comin-g.org



Association LGBT  
des Industries électriques  
et gazières  
tél : 06 77 50 32 87  
energay@energay.org  
www.energay.org



Les LGBT du Groupe SNCF  
tél : 01 58 20 51 09  
contact@asso-gare.org  
www.asso-gare.org



Les LGBT du Groupe RATP  
tél : 01 58 77 39 42  
ASS-HOMOBUS@ratp.fr  
www.homobus.com



L'association des LGBT  
du Groupe SFR  
contact@homosfere.org  
www.homosfere.org



Association LGBT du  
Groupe France Telecom  
Orange  
tél : 09 75 35 19 65  
contact@mobilisnoo.org  
www.mobilisnoo.org

## 10 ans de lutte contre l'homophobie au travail le Collectif Homoboulot accueille une nouvelle association et participe aux Marches et Lesbian & Gay Pride

Le Collectif Homoboulot est né en 2001, (*historique sur <http://www.homoboulot.org>*) et fédère des associations créées dans des grandes entreprises et des administrations afin de lutter contre l'homophobie, la transphobie et les tabous, pour démonter les stéréotypes et les préjugés sur les lesbiennes, les gays, les bi et les personnes trans (LGBT).

**L'association ENERGAY, des personnels LGBT des industries électriques et gazières a rejoint au mois de mai dernier les autres associations du Collectif.**

Fort de 7 associations et d'une personne physique, le collectif produit à l'occasion du mois des « Gay pride » un nouveau visuel et des affiches militantes et revendicatives qui visibilisent la discrimination quotidienne des personnels LGBT dans les entreprises. (Documents en pj)

L'orientation sexuelle fait partie des critères de discrimination pouvant être abordés dans les démarches Diversité en entreprise, pourtant nos associations ont toujours les plus grandes difficultés à obtenir un vrai soutien des directions afin de prévenir les LGBTphobies, et afin de rendre la vie au travail plus aisée pour les LGBT et leurs collègues.

**En 2010 il y avait encore les 3/4 des lesbiennes et des gays qui se cachaient au travail !**

## Marches et Lesbian & Gay Pride 2011

**Après avoir défilé à Nantes et à Lille,  
le Collectif sera représenté à  
Strasbourg le 11 juin,  
Lyon le 18 juin,  
Paris le 25 juin  
et Marseille le 2 juillet.**

Cordialement  
Philippe Chauliagnet  
Porte-Parole  
Contact : 06 07 23 80 75

**Collectif Homoboulot c/COMIN-G**  
Maison des associations de la Mairie du III<sup>e</sup> arrdt.  
Bal 10 - 5, rue Perrée 75003 PARIS France  
<http://www.homoboulot.org> - [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org)

**IL EST DÉJÀ TEMPS DE PRÉVOIR CET ÉVÉNEMENT DE PRE - RENTRÉE  
DANS TON AGENDA**



## **PIQUE-NIQUE INTER-ASSOCIATIF**

**DIMANCHE 28 AOUT 2011**

*RDV esplanade St-Louis derrière le Château de Vincennes à 13h.*

**TOUTES ET TOUS LES LESBIENNES, LES GAYS LES BI, LES TRANS, ...et leurs amis**

Toutes les associations Lesbiennes, Gays, Bi, Trans, Queer, Intersexe ...  
sont invitées à faire de cet après-midi champêtre un succès convivial.

**Ce RDV interassociatif convivial rassemble plus d'une centaine de personnes  
le dernier dimanche d'Août depuis 2004.**

C'est l'occasion de profiter ensemble et en toute simplicité, d'un après-midi sympathique qui nous permettra de nous rencontrer dans un cadre différent, de se connaître, de se reconnaître dans une ambiance agréable, estivale hors de nos activités militantes...ou presque.

Nos ami(e)s sport-ifs-ives auront carte blanche pour venir avec quelques balles, ballons, raquettes et autres Freezbee...

Nos ami(e)s jou-eurs-euses pourront nous inviter à nous mesurer lors de joutes amicales,  
Nos ami(e)s choristes pourront aussi pousser la chansonnette et nous faire admirer leur bel organe,

Nos ami(e)s pâti-ssiers-ssières pourront nous faire découvrir leurs œuvres pour le goûter,  
Nos ami(e)s ran-donneurs-donneuses pourront nous faire découvrir des circuits étonnants et.... drôles à travers le bois,

Nos amis les ours pourront partager leur miel,

Nos ami(e)s ma-sseurs-sseuses pourront nous ...pétrir,

Nos ami(e)s chimistes et nos ami(e)s taxidermistes peuvent venir quand même...

Rejoignez-nous pour un moment unique, qui, laissera encore d'excellents souvenirs à chacun d'entre nous.





Chaque convive est invité à venir avec son panier repas.

RDV esplanade St-Louis derrière le Château de Vincennes à 13h.

A 13h30 précises, direction l'allée LGBT (allée des lapins) située à environ 10 mn de marche.

Pour toute information [philippe.igloo@free.fr](mailto:philippe.igloo@free.fr)



## **2012 au travail : pour l'Égalité de traitement restons attentifs.**

Le Collectif Homoboulot vous présente ses meilleurs vœux pour 2012.

2011 a vu se confirmer l'empreinte de la crise sur nos environnements professionnels en remettant parfois à plus tard la mise en place ou la poursuite d'engagements pour la Diversité, et le mieux être des salariés.

Pourtant, des solutions existent afin qu'une telle période d'adaptation du tissu économique ne soit pas propice à la montée des discriminations par la stigmatisation des minorités et donc des salariés LGBT.

### **Plus que jamais, la visibilité des personnes lesbiennes gay, bi ou trans s'avère un sujet majeur.**

Le Collectif Homoboulot appelle les entreprises et les administrations à une vigilance particulière, aux côtés des syndicats et de l'ensemble des acteurs de la vie professionnelle, les associations LGBT présentes dans leurs structures et le Collectif.

L'orientation sexuelle, la transidentité et l'état de santé, notamment, ne doivent être ni un tabou, ni un critère de compétence, ni un frein à l'emploi et à la carrière.

2012 sera une année capitale avec les élections présidentielles et législatives.

Le Collectif portera une attention toute particulière au discours des candidats sur les sujets concernant particulièrement les Lesbiennes, les Gays, les Bi, les Trans, notamment sur :

- l'amélioration du PACS et l'ouverture du mariage aux couples de même sexe
- la reconnaissance de l'homoparentalité et de la parentalité
- la reconnaissance et l'égalité de traitement des salariés et agents LGBT.

### **L'égalité de traitement au travail et le respect de chacun passe par l'égalité des droits.**

Plus que jamais, le Collectif Homoboulot n'hésitera pas à dénoncer les comportements discriminatoires au travail.

Les prochains mois vont être très riches en événements en commençant par le salon LGBT de Lille des 21 et 22 janvier où le collectif sera présent et les visiteurs pourront questionner les représentants des associations sur leurs actions.

Quelque soit votre milieu professionnel, vous pouvez militer aux côtés des associations en entreprise sur nos projets : Rejoignez-nous !



Contact : Jérôme Beaugé, Porte-Parole, 06 33 06 64 98, [porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)





RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**

[defenseurdesdroits.fr](http://defenseurdesdroits.fr)



Organisation  
internationale  
du Travail

---

## **Perception des discriminations au travail : regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique**

*- Synthèse de l'Institut CSA –*

*Baromètre 5<sup>ème</sup> édition*

**N° 1101846**

**Janvier 2012**

2, rue de Choiseul– CS 70215 – 75086 Paris cedex 0  
**CSA Politique Opinion**  
Tél. (33)01 44 94 59 10 / 11– Fax. (33) 01 44 94 40 01  
[www.csa.eu](http://www.csa.eu)

SA au capital de 1 571 600 € – RCS Paris B 308 293 430 00010 741 E  
TVA intracommunautaire FR 46 308 29

## Fiche technique du sondage

---

Sondage exclusif CSA / DEFENSEUR DES DROITS / OIT réalisé par téléphone du 12 au 18 décembre 2011.

Interrogation d'un échantillon de 1010 personnes constitué :

- d'un échantillon national représentatif de 510 salariés du privé, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité), après stratification par région et catégorie d'agglomération.
- d'un échantillon national représentatif de 500 agents de la fonction publique, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, type de fonction publique), après stratification par région et catégorie d'agglomération.

*Rappels issus d'un sondage exclusif CSA / LA HALDE / OIT réalisé par téléphone les 24-25 novembre et les 1-2 décembre 2010.*

*Interrogation d'un échantillon de 1080 personnes constitué :*

*d'un échantillon national représentatif de 578 salariés du privé, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*

*d'un échantillon national représentatif de 502 agents de la fonction publique, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, type de fonction publique), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*

*Rappels issus d'un sondage exclusif CSA / LA HALDE / OIT réalisé par téléphone du 26 au 30 novembre 2009.*

*Interrogation d'un échantillon de 1007 personnes constitué :*

- *d'un échantillon national représentatif de 506 salariés du privé, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*
- *d'un échantillon national représentatif de 501 agents de la fonction publique, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, type de fonction publique), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*

*Rappels issus du sondage exclusif CSA / HALDE réalisé par téléphone du 18 au 21 mars 2009.*

*Interrogation d'un échantillon de 1006 personnes constitué :*

- *d'un échantillon national représentatif de 500 salariés du privé, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, secteur d'activité), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*
- *d'un échantillon national représentatif de 506 agents de la fonction publique, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession, type de fonction publique), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*

*Rappels issus du sondage exclusif CSA / HALDE réalisé par téléphone les 9 et 10 janvier puis les 16 et 17 janvier 2008.*

*Echantillon de 603 salariés du privé issu d'un échantillon national représentatif de 2011 personnes âgées de 18 ans et plus, constitué d'après la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de ménage), après stratification par région et catégorie d'agglomération.*



A la demande du Défenseur Des Droits et de l'OIT (Organisation Internationale du Travail), l'institut CSA a réalisé une cinquième édition du baromètre sur la perception des discriminations au travail.

Les principaux enseignements de cette étude sont les suivants :







La lutte contre les discriminations dans le domaine du travail demeure un sujet important aux yeux des salariés du privé et des agents de la fonction publique.





Une proportion non négligeable de salariés et d'agents déclare avoir été confrontée concrètement aux discriminations : plus d'un quart des salariés et agents ont le sentiment d'avoir déjà été victime de discrimination dans le cadre de leurs activités professionnelles et plus d'un tiers en ont été témoins.

En outre, la tendance (observée au cours du baromètre 2010) au rapprochement du ressenti des agents de la fonction publique de celui des salariés du privé sur le sujet des discriminations est confortée, signe que la fonction publique est de moins en moins perçue comme protectrice.



Par ailleurs, le sexe et la maternité sont les deux critères des discriminations vécues qui progressent le plus au cours de cette vague.

Enfin, le niveau des discriminations ressenties en tant que victime ou témoin est en légère baisse depuis la vague précédente, les répondants imputant peut-être au contexte économique les difficultés ressenties, plus qu'à des comportements discriminatoires.


-  La lutte contre les discriminations dans le monde du travail continue à être massivement perçue comme un enjeu important par 98% des agents et 97% des salariés du privé.
-  Plus d'une personne interrogée sur quatre (26% des agents de la fonction publique et 28% des salariés du privé) déclare avoir déjà été victime de discrimination dans le cadre du travail. Des chiffres stables dans le secteur public et en baisse dans le secteur privé (-5 points par rapport à décembre 2010).
-  Bien qu'en baisse, la proportion d'individus témoins d'une discrimination demeure à un niveau élevé : 34% dans la fonction publique (-8 points) et 38% dans le secteur privé (-6 points)
-  Le sexe et la grossesse / maternité deviennent les premiers critères de discrimination cités par les *victimes*, avec l'âge pour les salariés du privé.
-  Les *témoins de discrimination* citent pour leur part le critère du **sexe**, l'origine ethnique, l'apparence physique, les activités syndicales et l'âge pour le privé.
-  L'auteur le plus fréquemment cité des discriminations vécues et observées reste le supérieur hiérarchique direct.

-  **Face à une discrimination dont ils sont victimes ou témoins, de plus en plus de salariés du privé ne réagissent pas ou se taisent : 42% (+ 11 points, contre 29%, - 2 pour les agents).** Lorsqu'ils prennent la parole, leurs principaux interlocuteurs sont les représentants du personnel ou d'un syndicat, dans le secteur public, et la direction, dans le secteur privé.
-  **Les représentants du personnel ou les syndicats sont toujours jugés comme efficaces** pour défendre les salariés et les agents publics confrontés à une discrimination sur leur lieu de travail (à 75% pour la fonction publique et à 61% pour le secteur privé).
-  92% des agents de la fonction publique et 88 % des agents du privé estiment par ailleurs que **les mesures visant à lutter contre les discriminations au travail doivent être discutées dans le cadre du dialogue social** avec les représentants du personnel/les organisations syndicales de leur structure.
-  En termes de solutions, l'ensemble des personnes interrogées approuvent aussi bien les mesures visant à **garantir l'égalité des chances dans l'accès à la fonction publique** que celles visant à **lutter contre les discriminations à l'embauche**. Les deux populations placent avant tout la juste évaluation des compétences au cœur de ces mesures.

#### Focus sur le handicap

-  **Les initiatives en faveur de l'emploi des personnes handicapées**, bien qu'elles ne soient pas toujours connues sur le lieu de travail (37% pour le secteur privé et 42% pour la fonction publique), **recueillent une large adhésion de la part des salariés (97%) comme des agents (96%)**. Cela s'explique notamment par le fait que plus d'une personne interrogée sur deux déclare avoir, dans son entourage professionnel, des personnes reconnues travailleurs handicapés. Le fait de faire connaître son handicap à son entourage professionnel est ainsi perçu par la majorité des personnes interrogées comme contribuant à la bonne intégration au travail et au bien être de l'individu concerné.
-  **Agents publics et salariés du privé s'accordent massivement pour condamner tout acte discriminatoire d'un employeur adressé à un individu, du fait de son handicap.**

#### Focus sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

-  **En ce qui concerne l'orientation sexuelle, les personnes interrogées sont partagées quant à l'opportunité de dévoiler son homosexualité à son entourage professionnel.** Si l'ensemble des personnes sondées perçoivent vraisemblablement cette question comme **relevant davantage de l'ordre privé**, une proportion non négligeable d'entre eux observe également que **ce dévoilement n'a parfois pas été sans conséquences sur les conditions de travail des personnes concernées** : ils estiment qu'elles sont ensuite en butte à des difficultés pour exercer leurs fonctions du fait de leurs collègues de travail (que ce soit pour le secteur public : 17% ou privé : 13%) ou de la Direction (10% pour les salariés du privé).

- **Les personnes interrogées condamnent largement les comportements discriminatoires à l'égard d'un agent ou d'un salarié homosexuel. Salariés du privé et agents de la fonction publique sont très largement favorables** à toute mesure prise en faveur du respect du choix des personnes transsexuelles, après leur passage de l'état d'homme à celui de femme ou de l'état de femme à celui d'homme (**utilisation du prénom choisi par la personne transsexuelle, changement de présentation du salarié...**).
  
- **Ils considèrent massivement que les comportements discriminatoires qu'un employeur pourrait avoir à l'égard d'un individu transsexuel sont très graves ou assez graves.** Ainsi 85% des agents du secteur public et 78% des salariés du secteur privé trouvent grave ou très grave que l'employeur refuse de modifier les coordonnées professionnelles (civilité et prénom) là où elles apparaissent (répertoire téléphonique interne, badge...)



## Baromètre OIT / Défenseur des Droits

### Les agents et salariés LGBT fortement exposés aux discriminations

*Le Défenseur des droits et le bureau de l'Organisation Internationale du Travail pour la France (OIT) ont rendu publique ce matin la 5ème édition du « Baromètre sur la perception des discriminations au travail : regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique » réalisé par l'Institut CSA. L'enquête a permis pour la première fois de faire un focus sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Les enseignements de ce sondage sont nombreux et montrent la nécessité de faire évoluer la mentalité des entreprises et des administrations sur la gestion de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre au travail.*

La première leçon positive montre que le monde du travail prend conscience que les salariés et agents LGBT sont fortement menacés par les discriminations.

Cependant, pouvoir être visible sur son orientation sexuelle et son identité de genre suscite toujours une grande incompréhension. Si le dévoilement du handicap, second focus du baromètre, est plébiscité par le panel, la révélation de son orientation sexuelle et de son identité de genre reste incomprise et met mal à l'aise entre eux les salariés (pour 46% des répondants)\* et agents de la fonction publique (51%).\*

#### La loi du silence

Une donnée reste pour le moins alarmante, les salariés du privé se taisent s'ils sont victimes ou témoins de discriminations (42% des répondants)\*. Alors que la lutte contre ces phénomènes est perçue comme un enjeu majeur dans le monde du travail, 61% des répondants\* se terrent dans le silence car ils estiment qu'en parler n'aurait rien changé.

Nos organisations remarquent avec intérêt que le baromètre aborde clairement le sujet de l'identité de genre alors que celui-ci est en général ignoré dans le monde professionnel. Elles seront très attentives aux prochains baromètres qui revêtiront une dimension comparative européenne « notamment en matière de droit du travail (égalité et non discrimination, questions de genre) et de protection sociale ».

#### **La protection des salariés et agents LGBT doit devenir une priorité au même titre que l'égalité professionnelle Femme Homme ou le handicap**

Pour le Collectif Homoboulot, l'Autre Cercle et l'Inter-LGBT, comme pour les autres critères de discriminations, ceux touchants les LGBT doivent être intégrés dans les processus RH et plus largement dans l'instauration de démarches Diversité. Garants de la cohésion sociale, l'État employeur, les chefs d'entreprise, les responsables des ressources humaines et les partenaires sociaux doivent veiller plus que jamais, à ce que l'équité et l'égalité des droits et de traitement soient respectées.

Cela est d'autant plus nécessaire dans un contexte tendu de crise économique et sociale où les entreprises et administrations se restructurent et réalisent, pour certaines, des plans de sauvegarde de l'emploi car il existe un risque de stigmatisation et de discriminations liées à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Les associations appellent que la diversité est source de performance et que la visibilité des personnes LGBT peut être une source d'amélioration du climat au travers de l'acceptation de chacun-e.

Conscients que le manque d'information et de formation sur le sujet est la raison principale de l'incompréhension et des discriminations, les entreprises et administrations doivent saisir l'occasion d'utiliser l'expertise des associations LGBT. Des solutions existent !

\* : Baromètre de la perception des discriminations au travail, janvier 2012, CSA pour OIT et DDD

#### Contacts :

Pour le collectif Homoboulot : Jérôme Beaugé, Porte-Parole, 06 33 06 64 98

Pour l'Autre Cercle : Catherine Tripon, Porte-Parole, 06 78 93 27 40

Pour l'Inter-LGBT : Nicolas Gougain, Porte-Parole, 06 77 87 37 00



## **COMMUNIQUE DE PRESSE** **LE COLLECTIF HOMOBOULOT AU SALON LGBT DE LILLE**

Pour la 2ème année consécutive, le Collectif Homoboulot participe au salon LGBT (lesbiennes, gays, bi et trans) de Lille le 21 et 22 Janvier 2012. ([http://www.lillepride.fr/2EME-SALON-LGBT-DES-21-22-JANVIER-2012-A-LILLE\\_a176.html](http://www.lillepride.fr/2EME-SALON-LGBT-DES-21-22-JANVIER-2012-A-LILLE_a176.html))

Venez nombreux nous rencontrer de 11h à 19h le samedi et de 12h à 19h le dimanche.

Ce salon des associations LGBT est l'occasion de rencontres militantes, d'échanges et de convivialités entre associations et avec le public.

L'occasion pour nous de rappeler la complexité de la problématique LGBT au travail et la nécessité de l'existence d'associations de lutte contre les discriminations au travail.

### ➤ **Pourquoi créer au sein d'une entreprise ou d'une administration une association de lutte contre les discriminations au travail ?**

La loi n'empêche pas les discriminations, les salariés et les agents publics ne sont pas à l'abri d'en être victimes. Les cas graves d'homophobie n'épargnent aucun secteur professionnel, voire les services de l'État.

Le « travail » est un milieu particulièrement difficile, où la vie quotidienne des LGBT est souvent pénible. L'**invisibilité**, « auto imposée » par la peur d'être discriminé, empêche les victimes de se faire connaître auprès de l'administration, des entreprises et des syndicats.

Le risque de mise au placard et d'une moindre évolution professionnelle pousse à l'**autocensure** les personnels LGBT.

Le concept du plafond de verre, mis en évidence pour les femmes en matière de progression de carrière, est aussi valable pour les homosexuels. Il s'agit d'un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par les préjugés et les stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations.

*La prévention est l'objectif phare des associations du Collectif car faire connaître la loi aide à briser les tabous.*

Pour que les choses changent, le Collectif Homoboulot est présent à Lille pour le Salon LGBT, mais également lors de la Lesbian & Gay Pride et toute l'année grâce à une présence des associations membres de la LGP Lille et de l'EGIDE, maison des associations LGBT de la Région Nord-Pas de Calais.

**Quelque soit votre milieu professionnel, vous pouvez militer aux côtés des associations en entreprise sur nos projets : Rejoignez-nous !**



Contact : [info@homoboulot.org](mailto:info@homoboulot.org)



## **COMMUNIQUE DE PRESSE**

### **IMS-Entreprendre pour la Cité : « l'orientation sexuelle, un non sujet dans l'entreprise ? »** **L'ORIENTATION SEXUELLE EST UN VRAI SUJET POUR LES ENTREPRISES**

IMS-Entreprendre pour la cité a organisé ce jeudi 9 février un événement sur « l'orientation sexuelle : un non sujet dans l'entreprise ? »

Le collectif Homoboulot a participé au colloque de présentation du nouveau sujet « Diversité » porté par l'IMS au bénéfice des entreprises ; en intervenant lors d'une table ronde avec L'Autre Cercle et SOS Homophobie pour expliquer aux entreprises et administrations la nécessité d'intégrer une politique en faveur des personnels lesbiens, gays, bis et trans dans leur démarche diversité au même titre que le handicap, l'égalité professionnelle femme-homme ou encore les seniors.

La loi condamne mais n'empêche pas les discriminations voire les amplifie en ne mettant pas sur un pied d'égalité tous les couples. Pour autant, ce qui est réclamé par une grande majorité de LGBT c'est une sensibilisation des acteurs professionnels sur les sujets LGBT, un discours « inclusif » de l'entreprise qui ne les obligerait plus à se cacher.

Aujourd'hui, l'invisibilité, «auto imposée» de peur d'être discriminé, empêche les victimes de réagir, et le risque ressenti de mise au placard ou d'une moindre évolution professionnelle pousse à l'autocensure.

**Comment être professionnellement reconnu et performant**  
**si je fait tous les efforts possibles pour passer inaperçu ?**

**Comment prétendre à des responsabilités si j'ai l'image d'un salarié discret et sans relief ?**

Formation et Prévention doivent être des objectifs phares car faire connaître la loi aide à briser les tabous et là où les droits des LGBT sont reconnus, l'environnement global se trouve amélioré.

Homoboulot invite l'entreprise à promouvoir la visibilité des LGBT en étudiant les implications des tabous et des stéréotypes dans ses processus RH, et à mettre en place des campagnes d'information interne et externe, ainsi que des formations, notamment à destination de l'encadrement.

Homoboulot invite l'entreprise à reconnaître les réseaux LGBT existants et à soutenir la création d'un réseau d'entreprise afin de se nourrir de son expertise. Des partenariats à succès peuvent être très facilement mis en place pour réaliser des actions ponctuelles, comme la mise en place d'une journée d'information le 17 mai, journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie ou d'une journée de prévention santé le 1<sup>er</sup> décembre, journée mondiale contre le sida.

A plus long terme, dans le cadre d'une démarche Diversité l'entreprise pourra mettre en évidence que les progrès acquis se traduisent dans la performance individuelle de tous les salariés mais également pour celle de l'entreprise.



Jérôme Beaugé, Porte-parole  
[porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)





## **Congés pour événements familiaux... Nos enfants ont autant besoin de nous que les vôtres !**

En renouant subitement avec une inégalité touchant les couples de même sexe le ministère de l'intérieur nous oblige à lancer un cri d'alerte.

Le fait de refuser un congé naissance en se retranchant derrière le règlement intérieur, alors que ce même congé était une coutume depuis 10 ans pour les couples homoparentaux dans la police, est tout simplement un acte volontaire de discrimination non seulement pour la victime mais également envers les futurs parents qui face à leurs collègues se sentiront inégaux.

Déjà au Ministère des Finances, l'association COMIN-G a soutenu sans succès une fonctionnaire lesbienne qui c'est vue refuser un congé pour naissance au prétexte qu'elle n'est pas « le père ». Le tribunal administratif a confirmé que l'administration ne reconnaît pas le « parent social ».

Des entreprises ont déjà franchi le cap du débat. Chez SFR, l'association HomoSFèRe avait porté en novembre 2011 la revendication du congé de « paternité » (qui serait mieux nommé « de parentalité ») devant la Commission Egalité professionnelle Femme/Homme. Depuis, très récemment, l'association a fait part de l'accueil très favorable qu'a reçu cette revendication lors d'une rencontre avec la DGRH de SFR. D'autres entreprises, telles que la société Eau de Paris et SAFT, par exemple, ont déjà accordé le congé de « paternité » aux lesbiennes.

**Après le constat que cette discrimination est largement pratiquée dans nos administrations et entreprises, le collectif Homoboulot et l'association FLAG! appellent les services Ressources Humaines et les partenaires sociaux à mettre le sujet sur la table des négociations.**

Dès 2007 le président de la HALDE a adressé un courrier au Premier ministre concernant les disparités dans les conditions d'attribution des prestations sociales, en lien avec l'éducation des enfants, aux couples de même sexe. Il réclamait une harmonisation des droits accordés afin que le congé paternité, accordé dans l'intérêt de l'enfant et de la famille puisse également bénéficier aux couples de même sexe sans lien avec la notion de "père" au sens biologique du terme, dès lors que le demandeur remplit les autres conditions liées à l'attribution de ce congé.

Le collectif HOMOBOULOT et FLAG! saisissent le Défenseurs des Droits afin qu'il ré affirme que cette injustice doit disparaître en faveur de l'égalité pour tous.

**Cette alerte repose également sur la nécessité d'adapter le code du travail compte tenu de l'évolution des sphères familiales (famille homoparentale, couples recomposés, etc.).**

Nous interpellons également Monsieur Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Monsieur François SAUVADET, Ministre de la Fonction Publique, Madame Roselyne BACHELOT, Ministre des solidarités et de la cohésion sociale ainsi que les organisations syndicales pour que ce sujet s'intègre pleinement dans les négociations salariales sur l'égalité professionnelle.

Enfin, nous appelons les candidats à la présidentielle à répondre sérieusement aux préoccupations des salariés et des agents publics en intégrant dans leur projet de campagne la reconnaissance des couples homoparentaux afin qu'ils bénéficient des mêmes droits.

Les entreprises et administrations ont plus que jamais le devoir d'apporter une vraie réponse à l'égalité des droits au travail.

Jérôme Beaugé  
Porte-parole du collectif Homoboulot  
[porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)

Mickaël Bucheron  
Président de Flag !  
[flagasso@yahoo.fr](mailto:flagasso@yahoo.fr)

# Communiqué de presse

Paris, le 9 mai 2011



## 17 mai : Journée mondiale de lutte contre l'homophobie

IMS-Entreprendre pour la Cité publie un guide pratique intitulé

### « Orientation sexuelle en entreprise : Comprendre et agir »

« Il s'agit d'un sujet d'ordre privé, l'entreprise n'a pas à s'en préoccuper », « Si les gens cachent leur orientation sexuelle, c'est leur choix ! »...

C'est en partant d'idées reçues comme celles-ci qu'IMS-Entreprendre pour la Cité propose, à travers son nouveau guide, de répondre aux interrogations qui pèsent encore sur la prise en compte de l'orientation sexuelle au travail. Un ouvrage qui apportera des réponses pragmatiques et méthodologiques aux entreprises pour faire de l'orientation sexuelle l'un des axes de leur politique de diversité.

Bien que l'orientation sexuelle fasse partie des 18 critères légaux sur lesquels les entreprises doivent agir en matière de non-discrimination, très peu abordent ouvertement ce sujet en interne et en externe. Pour aller à l'encontre des idées reçues et offrir un argumentaire construit aux responsables ressources humaines, IMS-Entreprendre pour la Cité publie un guide pratique qui donnera des informations sur ce que recouvre réellement le traitement de l'orientation sexuelle en entreprise.

A travers la déconstruction de 7 idées reçues, la première partie de ce guide pratique explique pourquoi il est nécessaire de prendre en compte l'orientation sexuelle dans l'entreprise. La seconde partie présente comment mettre en place des actions concrètes et intégrer le sujet de l'orientation sexuelle dans la politique de diversité de l'entreprise. Elle aborde de nombreux points fondamentaux : Comment parler d'orientation sexuelle dans l'entreprise ? De quelle façon peut-on se prémunir de discriminations liées à l'orientation sexuelle ? Comment sanctionner l'homophobie dans le cadre du travail ou encore comment adapter le fonctionnement de l'entreprise pour qu'elle soit plus inclusive à l'égard des salariés LGBT ?

Ce guide s'appuie sur les meilleures pratiques identifiées en entreprise et de nombreux témoignages de professionnels. Il a été nourri par les retours d'expériences riches et variés d'une vingtaine d'entreprises membres du réseau IMS. Elles ont échangé lors de groupes de travail et d'entretiens individuels organisés par l'IMS sur la façon dont elles perçoivent, vivent, gèrent ou ne gèrent pas l'orientation sexuelle, dans le cadre de leur travail.

Inès Dauvergne, Responsable Diversité à IMS-Entreprendre pour la Cité, explique la raison d'être de cet ouvrage : **« L'orientation sexuelle reste aujourd'hui l'un des « parents pauvres » des politiques de non-discrimination et de diversité dans les entreprises. Pourtant, traiter de l'orientation sexuelle avec pragmatisme est loin de constituer une source de conflits. Construire un cadre respectueux des différences contribue au bien-être de tous. »**

Ce guide et les groupes de travail qui ont précédé ont bénéficié du soutien de la Région Ile-de-France.



Contact presse : Sonia Plégat ☎ 01 70 64 46 80 / 06 64 34 02 67 ✉ [plegat@imsentreprendre.com](mailto:plegat@imsentreprendre.com)

#### **A propos d'IMS-Entreprendre pour la Cité**

Créée en 1986, IMS-Entreprendre pour la Cité est une association qui regroupe 230 entreprises engagées dans des démarches de Responsabilité Sociétale (RSE). Centre d'échanges, d'innovation et d'expertise, notre mission est d'accompagner l'engagement sociétal des entreprises, notamment dans les domaines de l'accès à l'emploi et la diversité, de l'égalité des chances dans l'éducation, des partenariats solidaires et du développement de business inclusifs.



## Communiqué de presse

Paris, le 15 mai 2012

Le 17 mai, Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie (I.D.A.H.O.) est l'occasion pour Homobus de se mobiliser et d'afficher sa volonté de retourner à la rencontre des salarié(e)s du Groupe RATP, dans une démarche d'informations et de sensibilisation aux problèmes d'homophobie, et aux formes de discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, au travail.

Homobus pointe du doigt l'homophobie persistante dans certains secteurs de l'entreprise dont les effets peuvent entraîner des agressions psychologiques et morales pouvant tristement amener les salarié-e-s LGBT(1) à souffrir de dépression et de rupture avec le monde du travail.

Homobus refuse cette situation et se place comme interlocuteur exigeant dans cette lutte au sein de la RATP.

### De retour au Terminus « Lyon-Bercy : siège social de la RATP »

Pour la troisième année consécutive, Homobus sera présent et de retour au siège social de la RATP le 16 mai 2012 en partenariat avec SOS Homophobie.

Homobus/SOS Homophobie seront présents dans la rue de voirie du siège pour accueillir de 8h30-12h les collaborateurs RATP pour les informer et les sensibiliser sur l'homophobie et particulièrement l'homophobie au travail en distribuant des flyers et des tracts.

(1) : Lesbian Gay Bi Trans

**PRÉSENTATION D'HOMOBUS** Créée en 2001, l'association des salarié(e)s LGBT (Lesbiennes, Gays, Bi et Trans) du Groupe RATP, et de leurs ami(e)s, Homobus a pour vocation de lutter contre l'homophobie ainsi que contre toutes les discriminations liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre des salarié(e)s de l'entreprise, et de créer un lien social entre ses adhérents.

Chaque année, elle participe activement aux événements forts de la vie associative LGBT : la Journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, le Printemps des Associations, la Marche des Fiertés, et la Journée Mondiale contre le SIDA.

### Contact presse :

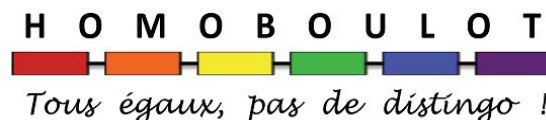
Victoria RAUDYS - Président d'Homobus

Mail : [presidence@homobus.com](mailto:presidence@homobus.com)

[www.homobus.com](http://www.homobus.com)

Homobus est membre de l'Inter-LGBT et du collectif Homoboulot





## **Le collectif Homoboulot devient l'association Homoboulot**

*Au moment où les Lesbiennes, les Gays, les Bi et les Trans (LGBT) attendent une amélioration de leurs droits avec l'ouverture du mariage et la reconnaissance de l'homoparentalité, tout reste à faire pour aller jusqu'à l'égalité réelle.*

***Pouvoir se marier est un droit qu'il sera nécessaire d'assumer dans le cadre de sa vie professionnelle, vis à vis des collègues et de la hiérarchie car dans le monde du travail, 2 salariés sur 3 cachent encore leur homosexualité.***

### ***Comment révéler sans risque son orientation sexuelle ou son identité de genre ?***

Fort d'une expérience de 10 ans le Collectif Homoboulot devient **HOMOBOULOT, le réseau d'associations et de salariés Lesbiennes Gays Bi et Trans (LGBT) des entreprises et des administrations et de leurs amis.**

Ce collectif a permis de fédérer et de mieux faire entendre les revendications des associations. A ce stade, **une nouvelle structure devient nécessaire** pour donner la parole aux associations et à tous les salariés, quel que soit l'employeur, public ou privé, grande ou petite entreprise.

**L'association conserve tous les objets de la structure informelle née en 2001. La visibilité et l'entraide restent les valeurs phares de l'association Homoboulot** qui fonde ses actions sur l'affirmation de son orientation sexuelle et de son identité de genre.

Le but est d'une part de créer des outils à disposition des associations pour contribuer à un meilleur environnement de travail et d'autre part d'avoir une action globale sur le milieu professionnel.

### **L'association a pour but de :**

- 1 - lutter contre les LGBTphobies (violences, harcèlements ou discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre) et contre l'homophobie intériorisée (honte de soi, autocensure) ;
- 2 - obtenir l'égalité des droits (dans les conventions collectives, statuts, règlements et droit du travail) indispensable pour atteindre l'égalité réelle ;
- 3 - susciter et aider à la création et au développement d'associations LGBT dans le milieu du travail ;
- 4 - mutualiser les ressources des associations membres et participer ou organiser des événements militants et de visibilité (colloques, salons, débats, manifestations, convivialité, etc.) dans un esprit de solidarité inter associative ;
- 5 - être solidaire et acteur de la santé notamment en relayant les opérations de prévention

**Homoboulot** conserve ce qui a fait sa singularité et son succès en restant un collectif d'associations, tout en élargissant son réseau à tous les salariés afin de renforcer ses actions.

### **Les membres fondateurs :**

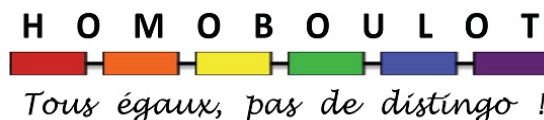
Jérôme Beaugé, Jérôme Bougerolles, Francis Carrier, Philippe Chauliaguet, Jean-Marie Feugère et Sylvain Rouzel-Boigontier

**Contact :** Philippe Chauliaguet,

Président [president@homoboulot.org](mailto:president@homoboulot.org)

Tel : 06 07 23 80 75

**Retrouvez nous sur le nouveau [www.homoboulot.org](http://www.homoboulot.org)**



**« Je suis une personne trans !  
Au travail, seules les compétences comptent ! »**

Soutien à la Marche Existrans ce samedi 20 octobre.

**La transphobie est désormais réprimée pas la loi mais tout reste à faire !**

En mentionnant "identité sexuelle" dans l'article 225-1 du code pénal, qui définit le cadre des discriminations, la loi française reconnaît le délit de transphobie. Ce n'est qu'un début puisque le terme approprié et employé dans les textes européens est "identité de genre" mais surtout parce que tout reste à faire quand au respect des personnes trans et à la facilitation de leur parcours de transition d'un genre vers l'autre.

**« Des papiers : si je veux, quand je veux ! »**

Le slogan de la Marche Existrans réclame des papiers pour les personnes Trans car dans la vie quotidienne cela est indispensable et protecteur. Au travail, à l'embauche ou pendant le parcours de transition, les personnes Trans ont besoin d'avoir une identité, des papiers qui correspondent à leur apparence.

**La protection des salarié-e-s et des agents publics est une obligation légale de l'employeur**

Une personne Trans sur deux est sans emploi. Un parcours de transition entraîne de façon quasi systématique la mise à l'écart de la personne et souvent son licenciement. Pourtant, la personne reste professionnellement apte et compétente. Le tabou et l'ignorance sont à l'origine de l'incompréhension des managers et des collègues.

**En 2012, l'égalité n'attend plus, et les clés sont entre les mains de la majorité en place.**

Il est urgent que l'action gouvernementale assure l'égalité de traitement des personnes Trans et donne l'impulsion pour créer un environnement de travail respectueux. Des formations générales et des interventions ponctuelles en cas de nécessité doivent être mises en place. Les bonnes pratiques doivent être diffusées en terme d'intégration professionnelle des personnes Trans, avec par exemple l'emploi possible du prénom de son choix avec la mise à jour de l'identité professionnelle. Certaines entreprises, encore trop peu, ont réussi à mettre en place des processus RH afin d'accompagner les salarié-e-s dans leur transition tout en pérennisant leur emploi : *les solutions existent.*

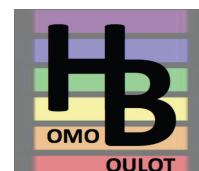
« Au boulot, pas de distingo ! »

Le mot d'ordre de **Homoboulot** prend tout son sens concernant les personnes Trans.

**HOMOBOULOT** sera présente à la Marche Existrans  
samedi 20 octobre à 14h, place de la Bastille.

Contact : Jérôme Beaugé, Porte-parole, 06 95 98 57 06, [porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)

Retrouvez nous sur [www.homoboulot.org](http://www.homoboulot.org)  
Page Facebook : [Homoboulot](https://www.facebook.com/Homoboulot)  
Twitter [@HOMOBOULOT](https://twitter.com/HOMOBOULOT)



H O M O B O U L O T



*Tous égaux, pas de distingo !*

**Au travail,  
homo ou hétéro,  
quelle importance ?**

**Ce sont les compétences  
qui comptent !**

**VOS QUESTIONS, VOS TÉMOIGNAGES SUR [WWW.HOMOBOULOT.FR](http://WWW.HOMOBOULOT.FR)**

Retrouvez nous sur :

[www.homoboulot.org](http://www.homoboulot.org)

Page Facebook

Homoboulot

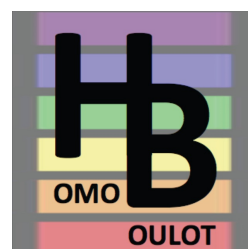
Twitter

@HOMOBOULOT

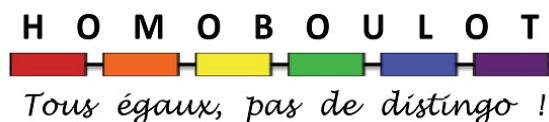
Contact presse :

Jérôme Beaugé - 06 33 06 64 98

[porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)







**Pour accompagner le projet de loi du Gouvernement actuel sur l'ouverture du mariage,  
HOMOBOULOT se décline en image !**

A la veille du dépôt du projet de loi qui ouvrira le mariage et l'adoption pour tous, de nombreuses questions restent en suspens puisque la loi ne suffira pas à l'évolution des mentalités pour permettre l'égalité réelle.

Le PACS mis en place en 1999 a révélé les limites de la loi en terme de lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre dans le monde professionnel.

**La création de l'association HOMOBOULOT permet désormais de répondre au besoin d'information via les associations LGBT existantes et également directement auprès des entreprises, publiques ou privées, grandes ou petites.**

**HOMOBOULOT** s'interroge sur la mise en œuvre et les conséquences indirectes des avancées attendues de ce projet de loi:

- Sommes-nous prêts à annoncer notre futur mariage à notre employeur ou à nos collègues de travail?
- Oserons-nous demander les congés exceptionnels en raison de notre mariage ?
- Sommes-nous prêts à voir apparaître notre nom dans le journal interne de l'entreprise quand celle-ci félicite les nouveaux mariés ?
- Comment Nathalie, qui s'autocensure, pourra dans quelques mois afficher son mariage avec Aurélie ? L'entreprise et l'administration doivent, pour ce faire, l'aider en informant l'ensemble des salariés sur les thèmes LGBT.

Deux homosexuels sur trois, actuellement « invisibles » dans le cadre de leur travail, refuseront d'accéder à cette reconnaissance, si cela est synonyme de révélation et que cela risque de compromettre leur carrière professionnelle.

**HOMOBOULOT** créera des outils pédagogiques et informatifs à disposition des associations et des entreprises pour une action globale dans le cadre du milieu professionnel.

**Un point presse est organisé le mardi 16 octobre à 10h30  
au Centre LGBT Paris Ile-de-France  
63, rue Beaubourg Paris 3<sup>e</sup> - Mo Rambuteau**

afin de présenter la nouvelle association HOMOBOULOT  
et pour la révélation de la première campagne d'affiches « tous égaux, pas de distingo ! »

Contact : Jérôme Beaugé, 06 33 06 64 98, [porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)

Retrouvez nous sur [www.homoboulot.org](http://www.homoboulot.org) - Page Facebook : [Homoboulot](https://www.facebook.com/Homoboulot) - Twitter [@HOMOBOULOT](https://twitter.com/HOMOBOULOT)



## Animation du point presse

**Jérôme Beaugé**  
*Porte-parole*



30 ans  
Conseiller patrimonial dans un grand groupe bancaire français  
Militant syndical depuis 4 ans  
Collectif Homoboulot - Porte parole depuis novembre 2011  
CASH ! Président fondateur de l'association des LGBT des métiers de la finance depuis août 2011

[porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)

**Philippe Chauviagnet**  
*Président*



46 ans  
Gestionnaire de ressources humaine au Ministère du redressement productif  
Militant associatif LGBT depuis 2004  
Coordination Inter-pride France – Secrétaire depuis 2011  
Inter-LGBT – Co-secrétaire de la Commission Politique 2011/2012  
Collectif Homoboulot - Porte-parole 2006/2011  
COMIN-G - Président de l'association des LGBT des Ministères économique et financier 2005/2011

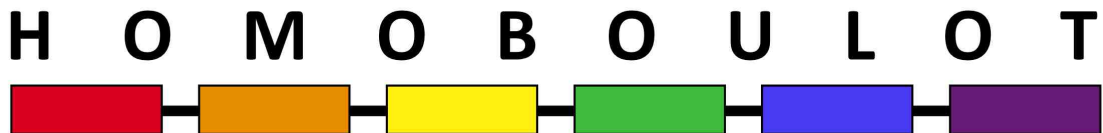
[president@homoboulot.org](mailto:president@homoboulot.org)

**Francis Carrier**  
*Administrateur*



58 ans, en couple avec un homme depuis 25 ans  
Père adoptif d'une fille  
Chef d'entreprise  
Militant associatif depuis 20 ans  
Administrateur de AIDES,  
Créateur d'ARC EN CIEL Paris - Lieu d'accueil pour personnes séropositives  
Créateur d'Envol Insertion - Structure d'aide à l'insertion professionnelle des séropositifs

[contact@homoboulot.org](mailto:contact@homoboulot.org)



## **Les associations LGBT dans les administrations et les grandes entreprises depuis 2001.**

Lors de la GayPride 2001, les associations Cgay (Canal+), Gare! (SNCF), Homobus (RATP) et 3HVP (Mairie de Paris) ont défilé ensemble et diffusé un tract commun, «l'appel du 23 juin».

Ces mêmes associations, rejointes par Flag!(Police) et EnerGay (EDF), ont participé ensemble au Printemps des Assocés en 2002.

Un second tract commun, «l'appel du 29 juin», signé par huit associations, les précédentes avec AFMGL (Armées) et Personn'Ailes (Air France), a été distribué pendant la Marche des Fiertés LGBT 2002.

Une neuvième association, Les Telles & Tels (France Télécom), est née en mars 2003. Les associations RainbHôpital (AP-HP), les Affranchis (La Poste), COMIN-G Ministère des Finances (2004), et ALGO Ministère des Affaires Étrangères (2007) intègrent le Collectif Homoboulot. Mobilisnoo (Orange) en septembre 2008 prends la suite des Telles & Tels, puis Homosphere (SFR) rejoint Homoboulot en septembre 2009.

### **En 2011, le Collectif est composé des associations :**

**ALGO** au Ministère des Affaires Étrangères et Européennes

**COMIN-G** pour les Ministères Économique et Financiers,

**GARE !** pour le groupe SNCF,

**HOMOBUS** pour la RATP,

**HOMOSPHERE**, pour SFR,

**MOBILISNOO** pour le groupe FranceTelecom/Orange

**RAINBOW BANQUASS** pour des métiers de la finance

### **A ce jour les associations professionnelles existantes sont :**

**ALGO** au **Ministère des Affaires Étrangères et Européennes**,

**APPEL** pour les **Personnels Éducatifs**

**CASH !** pour des **métiers de la finance**

**COMIN-G** aux **Ministères Économique et Financier**,

Embrayage chez **Peugeot**

**EnerGay** pour le **Groupe EDF**,

**FLAG !** pour les Policiers et Gendarmes - **Ministère de l'Intérieur**,

**GARE !** pour le **Groupe SNCF**,

**HOMOBUS** pour la **RATP**,

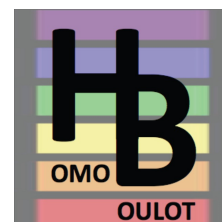
**MOBILISNOO** pour le **Groupe FranceTelecom/Orange**

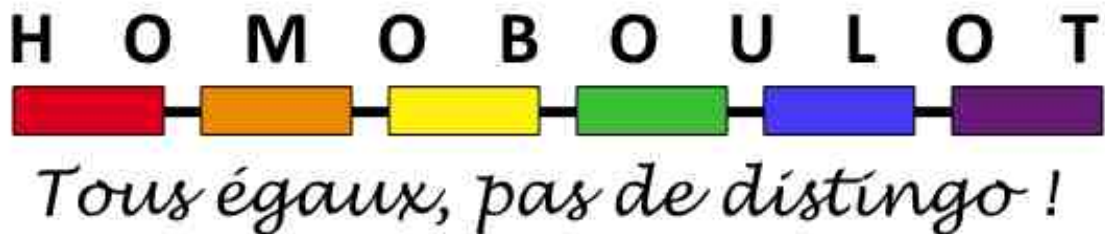
**La Nef des Fiertés** pour la **Mairie de Paris**,

**RainbHôpital** pour **AP-HP**,

**Personn'Ailes** pour **AIR FRANCE**

Les associations Cgay à Canal+, Telles & Tels, les affranchis, AFMGL et AD2Migale , n'ont plus d'activité





**Le collectif Homoboulot devient l'association Homoboulot en septembre 2012**

*Au moment où les Lesbiennes, les Gays, les Bi et les Trans (LGBT) attendent une amélioration de leurs droits avec l'ouverture du mariage et la reconnaissance de l'homoparentalité, tout reste à faire pour aller jusqu'à l'égalité réelle.*

**Pouvoir se marier est un droit qu'il sera nécessaire d'assumer dans le cadre de sa vie professionnelle, vis à vis des collègues et de la hiérarchie car dans le monde du travail, 2 salariés sur 3 cachent encore leur homosexualité.**

**Comment révéler sans risque son orientation sexuelle ou son identité de genre ?**

Fort d'une expérience de 10 ans le Collectif Homoboulot devient **HOMOBOULOT, le réseau d'associations et de salariés Lesbiennes Gays Bi et Trans (LGBT) des entreprises et des administrations et de leurs amis.**

Ce collectif a permis de fédérer et de mieux faire entendre les revendications des associations. A ce stade, **une nouvelle structure devient nécessaire** pour donner la parole aux associations et à tous les salariés, quel que soit l'employeur, public ou privé, grande ou petite entreprise.

**L'association conserve tous les objets de la structure informelle née en 2001. La visibilité et l'entraide restent les valeurs phares de l'association Homoboulot** qui fonde ses actions sur l'affirmation de son orientation sexuelle et de son identité de genre.

Le but est d'une part de créer des outils à disposition des associations pour contribuer à un meilleur environnement de travail et d'autre part d'avoir une action globale sur le milieu professionnel.

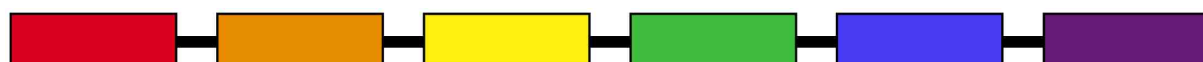
**L'association a pour but de :**

- 1 - lutter contre les LGBTphobies (violences, harcèlements ou discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre) et contre l'homophobie intériorisée (honte de soi, autocensure) ;
- 2 - obtenir l'égalité des droits (dans les conventions collectives, statuts, règlements et droit du travail) indispensable pour atteindre l'égalité réelle ;
- 3 - susciter et aider à la création et au développement d'associations LGBT dans le milieu du travail ;
- 4 - mutualiser les ressources des associations membres et participer ou organiser des événements militants et de visibilité (colloques, salons, débats, manifestations, convivialité, etc.) dans un esprit de solidarité inter associative ;
- 5 - être solidaire et acteur de la santé notamment en relayant les opérations de prévention

**Homoboulot** conserve ce qui a fait sa singularité et son succès en restant un collectif d'associations, tout en élargissant son réseau à tous les salariés afin de renforcer ses actions.

**Les membres fondateurs :**

Jérôme Beaugé, Jérôme Bougerolles, Francis Carrier,  
Philippe Chauliaguet, Jean-Marie Feugère et Sylvain Rouzel-Boigontier







## **État des lieux des LGBTphobies dans le monde du travail**

### **Homophobie dans l'entreprise, C. FALCOZ mars 2008**

- 66% des répondants disent n'avoir plutôt pas dévoilé leur orientation sexuelle
- 21 % des homosexuels s'inventent un partenaire du sexe opposé devant leurs collègues\*
- 40 % disent avoir été directement victimes
- 88% des répondants ont été confrontés ou témoins, au moins une fois durant leur parcours professionnel à l'une des formes d'homophobie

Source : Enquête réalisée pour la HALDE auprès de 1 413 salariés homosexuels, bisexuels ou transsexuels du secteur public ou privé. (Documentation française 2008, Christophe Falcoz)

source : [http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/Homophobie\\_dans\\_l\\_entreprise\\_full.pdf](http://halde.defenseurdesdroits.fr/IMG/pdf/Homophobie_dans_l_entreprise_full.pdf)

### **Étude « la vie des LGBT au travail en 2011 » réalisée par l'Autre Cercle**

- près de 20% des LGBT considèrent que le climat dans leur entreprise ou organisation leur est hostile
- 67% des personnes ne souhaitent pas être visibles par crainte de conséquences négatives (74% en 2006)

Source : [http://www.autrecercle.org/Portal\\_Upload/Files/Travaux/SondageAutreCercle-LGBTauTravail\\_10fev11\\_web.pdf](http://www.autrecercle.org/Portal_Upload/Files/Travaux/SondageAutreCercle-LGBTauTravail_10fev11_web.pdf)

### **Baromètre de la perception des discriminations au travail , OIT/Défenseur des droits (2012)**

- La révélation de son orientation sexuelle ou de son identité de genre reste incomprise et met mal à l'aise entre eux les salariés (pour 46% des répondants)\* et agents de la fonction publique (51%).\*
- Les salariés du privé se taisent s'ils sont victimes ou témoins de discriminations (42% des répondants)

Source : [http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/barometre\\_oit\\_-\\_etude\\_-\\_discriminations\\_\\_a\\_lemploi.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/barometre_oit_-_etude_-_discriminations__a_lemploi.pdf)

### **Rapport SOS HOMOPHOBIE 2012**

Le nombre de témoignages reçus en 2011 sur des actes d'homophobie au travail est en forte hausse par rapport aux années précédentes, à +36% : 200 cas ont été recensés par SOS homophobie au cours de l'année.

Source : <http://www.sos-homophobie.org/rapport-annuel-2012>

### **Moins égaux que les autres ? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi**

Les homosexuels sont moins bien rémunérés que les hétérosexuels.

L'écart de salaire est de -6,2% dans le secteur privé et -5,5% dans le secteur public.

Source : EPEE, Centre d'Etude des Politiques Economiques de l'Université d'Evry, Fédération de Recherche Travail, Emploi et Politiques publiques - FR CNRS n°3126, Novembre 2009

## **Revendications**

**portées par la Fédération LGBT, la Coordination InterPride France et Inter-LGBT,  
plus de 200 associations depuis la Campagne d'interpellation Égalité LGBT 2012.**

- ✓ Lutter contre les discriminations dans le monde du travail à l'embauche dans le cadre de la formation tout au long de la vie ;
- ✓ Au même titre que l'obligation à la formation à la sécurité, ajouter un volet obligatoire relatif à la formation par les employeurs publics et privés de tous les personnels
- ✓ L'État se doit d'être exemplaire en tant qu'employeur en formant l'ensemble des personnels de la fonction publique d'état, territoriale et hospitalière sur les discriminations, en incluant des modules de sensibilisation aux questions LGBT
- ✓ Permettre la formation des acteurs de santé au travail à la prise en compte et à l'accompagnement des victimes d'homophobie, de transphobie ou de discrimination à raison de leur état de santé.
- ✓ Mettre en place des enquêtes d'ampleur nationale sur l'homophobie et la transphobie au travail.



## La loi ne suffit pas.

La loi reconnaît le caractère illégal des discriminations, Homoboulot veille à l'égalité de traitement des salariés, et contribue à faire avancer les droits des LGBT vers l'Égalité.

Le **code du travail** (art. L 122-45) précise : « aucune personne ne peut être discriminée à l'embauche et dans son déroulement professionnel... en raison de son origine, de son sexe, de son apparence physique, de son orientation sexuelle... ». L'art. 6 de la loi du 13 juillet 1983 puis du 7 décembre 2004 sur les **droits et obligations des fonctionnaires** a été renforcé dans les termes suivants : « Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle... ».

Enfin la loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant sur la création de la **Haute Autorité contre Les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)**, a reconnu le délit homophobe et sexiste.

Depuis 2004, la HALDE (aujourd'hui le Défenseur des droits) a, à plusieurs reprises, enjoint les entreprises à faire évoluer les pratiques, l'interprétation des textes et l'État à faire évoluer la loi afin de lutter contre certaines discriminations au travail.

**La loi n'empêche pas les discriminations** et les salariés, les agents publics ne sont pas à l'abri d'en être victimes. Le « travail » est un milieu particulièrement difficile, pour la vie quotidienne des homosexuel-le-s. L'**invisibilité**, « auto imposée » par la peur d'être discriminé, empêche les victimes de se faire connaître auprès de l'administration, des entreprises et des syndicats. Le seul risque de mise au placard et d'une moindre évolution professionnelle pousse à l'**autocensure** les personnels LGBT. Le concept du plafond de verre, mis en évidence pour les femmes en matière de progression de carrière, est également constaté pour les homosexuels. Il s'agit d'un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par les préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations.

***La prévention est l'objectif phare d'Homoboulot car  
faire connaître la loi aide à briser les tabous.***

Les entreprises, les syndicats, les mutuelles, la médecine du travail, tous les acteurs professionnels doivent prendre à leur compte la lutte contre les LGBTphobies au travail (tout harcèlement ou discrimination basés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, incluant la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie, la transphobie et le sexisme). Au-delà des réponses aux cas graves ils doivent également lutter contre l'**homophobie intériorisée** (honte de soi, autocensure). La prévention doit être intégrée dans la formation initiale et continue des salariés.

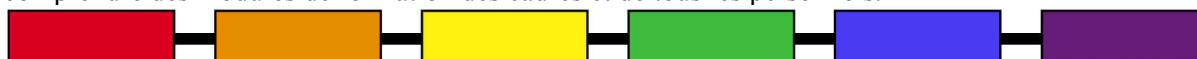
### **Mise en place d'actions de prévention des LGBTphobies.**

- Sensibiliser les personnels à cette question afin que ceux qui le souhaitent évoquent plus librement leur homosexualité, leur transidentité ;
- Instaurer une prévention contre les actes homophobes, transphobes ou discriminants ;
- Actions de prévention santé, notamment à l'occasion du 1er décembre, Journée Mondiale de lutte contre le SIDA.

### **L'information et la formation des salariés et des agents publics.**

Les ministères, la Fonction Publique, doivent affirmer les droits et obligations des fonctionnaires, les entreprises doivent faire de même envers leurs salariés, en faisant référence explicitement à l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie, et en rappelant que l'employeur doit protéger les personnels victimes de discrimination. Ce rappel doit également se faire concernant l'attitude des salariés et des fonctionnaires en contact avec le public.

Une information officielle doit être apportée dans les écoles et centres de formation, avec par exemple une distribution de documents à destination des nouveaux arrivants. La formation continue doit comprendre des modules de formation des cadres et de tous les personnels.

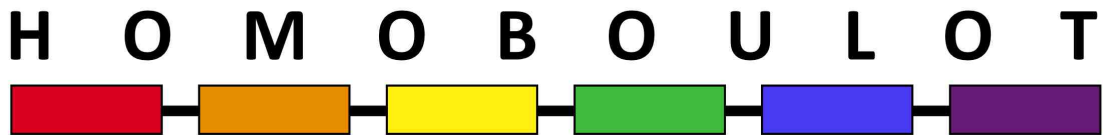


# H O M O B O U L O T



<p><b>H O M O B O U L O T</b> Tous égaux, pas de distingo !</p> <p><b>Au travail, homo ou hétéro, quelle importance ?</b></p> <p><b>Ce sont les compétences qui comptent !</b></p> <p>Vos questions, vos témoignages sur <a href="http://www.homoboulot.fr">www.homoboulot.fr</a></p>	<p><b>H O M O B O U L O T</b> Tous égaux, pas de distingo !</p> <p><b>Qu'elle vive avec Thomas ou Élodie, quelle importance ?</b></p> <p><b>C'est toujours avec la même personne que je travaille !</b></p> <p>Vos questions, vos témoignages sur <a href="http://www.homoboulot.fr">www.homoboulot.fr</a></p>	<p><b>H O M O B O U L O T</b> Tous égaux, pas de distingo !</p> <p><b>Qu'il vive avec Béatrice ou Thomas, quelle importance ?</b></p> <p><b>C'est toujours avec la même personne que je travaille !</b></p> <p>Vos questions, vos témoignages sur <a href="http://www.homoboulot.fr">www.homoboulot.fr</a></p>
<p><b>H O M O B O U L O T</b> Tous égaux, pas de distingo !</p> <p><b>Au travail, subir des blagues homophobes, est-ce normal ?</b></p> <p><b>Cacher avec qui l'on vit, est-ce normal ?</b></p> <p><b>Se sentir coupable d'être homo, est-ce normal ?</b></p> <p>Vos questions, vos témoignages sur <a href="http://www.homoboulot.fr">www.homoboulot.fr</a></p>	<p><b>H O M O B O U L O T</b> Tous égaux, pas de distingo !</p> <p><b>Dans notre entreprise, il n'y a AUCUN problème de discrimination !</b></p> <p><b>Il n'y a ni homo ni lesbienne dans mon service !</b></p> <p>Vos questions, vos témoignages sur <a href="http://www.homoboulot.fr">www.homoboulot.fr</a></p>	<p><b>H O M O B O U L O T</b> Tous égaux, pas de distingo !</p> <p><b>Il y a bien longtemps, dans les entreprises, il n'y avait que des hommes, hétéros, blancs, la quarantaine... et quelques secrétaires !</b></p> <p><b>Mais, c'était il y a bien longtemps !</b></p> <p>Vos questions, vos témoignages sur <a href="http://www.homoboulot.fr">www.homoboulot.fr</a></p>
<p><b>H O M O B O U L O T</b> Tous égaux, pas de distingo !</p> <p><b>Je suis une personne transgenre !</b></p> <p><b>Au travail, seules les compétences comptent !</b></p> <p>Vos questions, vos témoignages sur <a href="http://www.homoboulot.fr">www.homoboulot.fr</a></p>	<p><b>H O M O B O U L O T</b> Tous égaux, pas de distingo !</p> <p><b>Je suis une personne trans, j'ai changé de genre. C'est tout !</b></p> <p><b>Au travail, seules les compétences comptent !</b></p> <p>Vos questions, vos témoignages sur <a href="http://www.homoboulot.fr">www.homoboulot.fr</a></p>	<p><b>H O M O B O U L O T</b> Tous égaux, pas de distingo !</p> <p><b>Au travail, homo ou hétéro, quelle importance ?</b></p> <p><b>Ce sont les compétences qui comptent !</b></p> <p>Vos questions, vos témoignages sur <a href="http://www.homoboulot.fr">www.homoboulot.fr</a></p>





**Campagne d'affichage interne pour les entreprises et administrations**

**« tous égaux, pas de distingo ! »**

*Lesbienne, Gay, Bi ou trans, quelle importance ?  
Ce sont les compétences qui comptent !*

**Pourquoi communiquer sur les problèmes rencontrés par les salariés LGBT  
(Lesbiennes, Gay, Bi, Trans) ?**

Dans quelques semaines de nouveaux droits vont être accordés par le législateur aux couples de même sexe. Le droit de se marier aura des conséquences pour les salariés LGBT dans l'entreprise par rapport au droit du travail, aux pratiques RH et à la convention collective en cours : congés, absences, mutation, pension de réversion.

Pour faire valoir leurs droits il sera nécessaire que les lesbiennes et les gays mariés se déclarent, ce qui aujourd'hui est loin d'être facile.

**L'invisibilité des LGBT, dans l'entreprise**

Le résultat de l'ignorance et des idées préconçues est de faire un raccourci entre l'orientation sexuelle et la sexualité. Parler de sa sexualité dans l'entreprise n'est pas, effectivement, une nécessité, mais tout le monde doit pouvoir parler de son orientation sexuelle ! Tous les hétéros donnent force détails qui permettent de savoir qu'ils sont hétéros : parler de son mari, de sa femme, de ses enfants, n'est pas tabou et c'est normal ! Mais imaginer qu'un gay parle de son mari devient tout d'un coup très étrange !

Cette difficulté de parler de son orientation sexuelle a deux conséquences :

- les salariés hétéros ont tendance à penser que tous leurs collègues de travail sont également hétéros
- les salarié-e-s homosexuel-le-s, occultent leur orientation sexuelle en mettant en œuvre des stratégies de contournement pour éviter de dire qu'ils sont homos.

**Dire simplement qu'il y a des salariés lesbiennes, gays, bi, ou trans qui sont nos collègues de travail.**

Pour lutter contre cette invisibilité (subie/choisie) qui est un facteur de risques psychosociaux et en terme de carrière, il est nécessaire que l'entreprise parle de ce sujet. Communiquer sans agressivité sur les orientations sexuelles autres que hétérosexuelles, permet de dédramatiser et doit permettre aux homos de ne plus vivre leur orientation sexuelle comme un risque.

**Une campagne "gay-friendly" pour les RH de l'entreprise...**

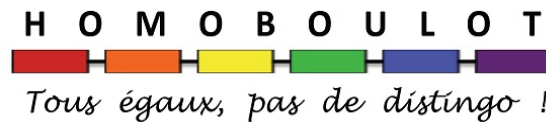
HOMOBULOT propose aux entreprises une série d'affiches qui permettent de rendre visible les difficultés d'assumer son orientation sexuelle, et de lutter contre les préjugés.

Cette campagne permet d'engager un dialogue et une réflexion sur la place des salariés LGBT dans le monde du travail.

**AFFICHEZ-VOUS AVEC HOMOBULOT !**







**Homoboulot** appelle au rassemblement citoyen, près de l'Assemblée Nationale, ce mercredi 7 novembre, à l'initiative de l'Inter-LGBT et de SOS homophobie, sous le slogan :

**La république doit reconnaître toutes les familles !**

**La république doit protéger tous les enfants !**

Le projet de loi concernant l'ouverture du mariage et de l'adoption à tous les couples sera présenté en conseil des ministres mercredi 7 novembre 2012. Ce projet de loi est insuffisant pour la protection des familles et de leurs enfants et les députés doivent saisir l'occasion de l'améliorer (accès à la PMA, accès à la filiation...).

### **Pourquoi l'exigence d'une complète Égalité des droits entre tous les couples et toutes les familles ?**

L'Égalité des droits est la condition sine qua non de l'égalité réelle, parce que pour être respecté dans la vie quotidienne, au travail, il faut que la loi atteste de cette égalité. Comment mettre en œuvre de vraies campagnes de prévention expliquant que les LGBT doivent être traités de façon égale si la loi ne le fait toujours pas ? Comment un-e adolescent-e gay ou lesbienne peut-il-elle envisager positivement son avenir, et se construire, en se sentant légalement inférieur à son ou sa camarade hétérosexuel-le ? En France, pays des droits de l'Homme, avec une devise reconnue internationalement, l'Égalité de toutes et tous devant la loi ne devrait pas faire débat. **Pourquoi est-ce le cas!**

### **Pourquoi Homoboulot s'inquiète après l'annonce du programme d'actions contre les violences et les discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre ?\***

C'est la première fois que l'État s'engage dans une politique coordonnée contre l'homophobie, et bien sûr c'est une très bonne chose ! L'actualisation des chartes pour l'Égalité, les enquêtes, la campagne de prévention « éducation » et la reconnaissance des interventions en milieu scolaire par un agrément national des associations les dispensant, sont d'excellentes nouvelles. Pour autant et concernant strictement le champ de l'emploi, la mission renvoie principalement à la conférence sociale annuelle les questions LGBT dans le monde du travail sans donner l'assurance que les associations LGBT professionnelles puissent y prendre pleinement leur place.

***Homoboulot** interpelle le gouvernement et les partenaires sociaux afin de faire fructifier un travail constructif en pleine complémentarité des acteurs mais aujourd'hui seulement amorcé concernant la visibilité des LGBT au travail.*

### **Il est impératif d'accompagner le vote et la compréhension de la loi !**

L'État se doit de faire œuvre pédagogique concernant la compréhension par toutes et tous de cette impérieuse nécessité d'ouvrir les droits aux LGBT et de permettre une intégration plus facile, notamment dans les milieux professionnels. Il est urgent de faire plus que "réaffirmer l'engagement de l'État contre les discriminations à l'égard des LGBT". Aujourd'hui, **"les valeurs du service public et de la fonction publique"** peuvent être développées dans des campagnes de prévention. Il en existe déjà comme celles des associations LGBT dans les entreprises et les administrations, et bien sûr la campagne d'affiches Homoboulot "au boulot pas de distingo" lancée en Octobre 2012 - une campagne ciblée pour expliquer par exemple l'autocensure des LGBT au travail ou la visibilité des personnes trans.

Voté à l'assemblée le 3 novembre 2012, le **congé de paternité** est désormais transformé en "congé de paternité et d'accueil à l'enfant" et permettra également au conjoint homosexuel de bénéficier des 11 jours de congé. Cette avancée doit faire l'objet d'une large information : *il faut que ça se sache !*

**Nous vous donnons rendez-vous mercredi 7 novembre à 19h,  
place Édouard Herriot Paris 7ème.**

M° Assemblée Nationale

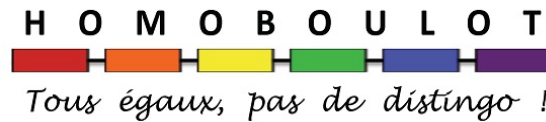
Jérôme Beaugé, [porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org), 06 33 06 64 98

\*Conseil des ministres du 31 octobre 2012 <http://www.gouvernement.fr/gouvernement/le-programme-d-actions-contre-les-violences-et-les-discriminations-commises-a-raison-de>

Retrouvez nous sur [www.homoboulot.org](http://www.homoboulot.org)

Page Facebook : [Homoboulot](#)

Twitter [@HOMOBOULOT](#)



**Les personnes séropositives sont discriminées  
leur situation socio-économique est préoccupante**

***Le 1<sup>er</sup> décembre, journée mondiale de lutte contre le SIDA, est l'occasion de rappeler au gouvernement que des outils existent pour lutter contre les discriminations.***

Nous rappelons en 2011 que la situation des personnes séropositives face au monde du travail est des plus alarmante. Plus de 50% d'entre eux restent sans emploi et dans un contexte de crise, cette situation semble à l'heure actuelle ne trouver aucune solution sans réelle volonté publique.

En 2011 le bureau parisien de l'OIT\* a présenté en France la recommandation 200 de l'OIT sur le VIH, le SIDA et le monde du travail, avec le soutien du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé lors d'un colloque.

Dans le milieu professionnel, notamment à travers les instances tel que le CHSCT, les mesures de protection et de non discrimination doivent concerner également les personnes séropositives.

Il est grand temps qu'une réelle volonté politique alliée à la nécessaire exemplarité de l'État favorisent l'application des recommandations de l'OIT, car encore très peu d'entreprises prendront spontanément des mesures pour lutter contre la stigmatisation des salariés et agents concernés.

**Nous appelons le gouvernement français à promouvoir la R200 au plus vite.**

Aujourd'hui les personnes atteintes ont une espérance de vie dans la moyenne, il est urgent que les implications professionnelles du VIH/SIDA soit reconnues notamment dans le cadre des maladies chroniques afin que cesse cette discrimination liée à l'état de santé.

Parce que « *Au travail seules les compétences comptent !* » le fait d'avoir une maladie chronique ne doit pas être pris en compte pour juger de la valeur du salarié.

Le 1er décembre nous vous invitons tous à exprimer votre engagement, votre solidarité pour les malades, leurs proches et la mémoire des disparus, en participant dans les villes aux manifestations qui auront lieu pour l'occasion.

Paris : Manifestation samedi 1er décembre 2012,  
18h30 départ mairie du 4ème place Baudoyer  
(Métro Hôtel de ville)

Contact : Jérôme Beaugé, Porte-parole, 06 95 98 57 06, [porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)

\*Organisation Internationale du Travail - R200 - Recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010 - Recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail

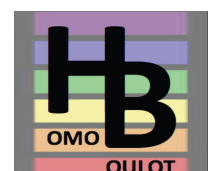
<http://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>

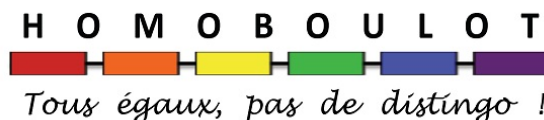
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R200](http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R200)

Retrouvez nous sur [www.homoboulot.org](http://www.homoboulot.org)

Page Facebook : [Homoboulot](https://www.facebook.com/Homoboulot)

Twitter [@HOMOBOULOT](https://twitter.com/HOMOBOULOT)





## **L'égalité totale pour obtenir l'égalité réelle**

**HOMOBOULOT** auditionnée sur le projet de loi ouvrant le mariage aux couples de même sexe.

Ce mardi 11 décembre, HOMOBOULOT a apporté à Erwann Binet, rapporteur auprès de la commission des lois, son expertise sur l'impact du projet de loi dans le cadre professionnel.

### ***L'égalité de traitement dans la loi est la condition sine qua non de l'égalité de traitement dans le travail.***

La loi ouvrant le mariage aux couples de même sexe sera une avancée majeure de notre société. Elle va permettre, notamment dans le cadre du travail, une plus grande ouverture d'esprit. Mais la loi ne suffira pas pour que l'égalité réelle s'impose, d'autant qu'une loi incomplète maintiendrait des inégalités entre collègues.

### ***L'autocensure et la discrimination seront les dernières barrières à franchir avant l'égalité réelle.***

Même si nous souhaitons et espérons que la loi permettra à court terme l'évolution des mentalités, il n'en reste pas moins que certain-e-s LGBT, caché-e-s au travail, se sentiront obligés de choisir entre se révéler ou ne pas se marier.

### ***Est-il acceptable qu'un projet de mariage puisse être remis en cause de cette façon ?***

Le cadre du projet de loi n'est pas suffisant car en ne reconnaissant pas l'accès à la PMA, le lien de filiation, et le statut du beau parent, les familles homoparentales ne pourront pas être reconnues dans le cadre professionnel.

Comment expliquer que la loi ne reconnaisse pas les familles homoparentales alors que certaines entreprises et administrations le font déjà depuis de nombreux mois, voir de nombreuses années ?

Nous demandons un projet de loi complet car reconnaître certains droits sans reconnaître l'égalité totale soutiendrait l'idée que les LGBT ne peuvent pas être traités comme leurs concitoyens.

**HOMOBOULOT** soutien les actions dans plus d'une quinzaine de villes samedi 15 (<http://www.interpride-france.org>) et signe l'appel à manifester pour l'Égalité le 16 décembre à Paris (<http://www.inter-lgbt.org/spip.php?article1178>).

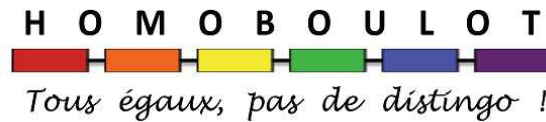
Rendez-vous à Paris Dimanche 16 - 14h - Place de la Bastille  
Parcours : Bastille – Rivoli – Opéra

Contact : Jérôme Beaugé, Porte-parole, 06 33 06 64 98, [porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)

Retrouvez nous sur [www.homoboulot.org](http://www.homoboulot.org)

Page Facebook : [Homoboulot](#)

Twitter [@HOMOBOULOT](#)



## **La lutte contre l'homophobie au travail continue après le 17 mai ! Entre prise de conscience et révélation d'un discours homophobe**

Le 17 mai, journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie ne suffit pas ! Comme chaque année des actions de préventions se sont déroulées dans certaines entreprises et administration, mais encore trop peu de salariés et d'agents publics peuvent en bénéficier. Le 17 mai ne suffit pas ! C'est au quotidien que le milieu professionnel doit intégrer les dimensions "Diversité" dans son management. C'est tous les jours que l'entreprise doit protéger TOUS ses salariés.

### **Difficultés d'organisation, réactions d'un autre temps et insultes !**

Les associations auraient pu croire que depuis mai 2012 l'administration et les entreprises puissent prendre plus facilement leur part dans les actions de prévention. Les tabous et les stéréotypes existent toujours même si aujourd'hui l'ouverture du mariage aux LGBT a fait avancer l'Égalité entre toutes et tous ! Trop peu d'entreprises se sont volontairement associées à des actions à l'initiative des associations. Certaines entreprises trop frileuses n'assument toujours pas le discours de prévention pourtant reconnu indispensable aujourd'hui, et ne s'associent pas aux actions de prévention proposées par les associations ou HOMOBOULOT.

Au ministère des finances, une exposition de panneaux pédagogiques a été vandalisée dans le Hall principal de BERCY. Le discours homophobe très agressif entendu ces derniers mois dans les rues est entré sur un lieu de travail normalement protégé. Il n'est pas besoin d'autres justifications aux actions de prévention et également aux sanctions que nous appelons de nos vœux.

### **Au travail seules les compétences comptent !**

La loi ne suffit pas ! Il reste à faire évoluer les mentalités et à intégrer cela dans les entreprises et administrations. Faire connaître la loi et le respect nécessaire de la diversité en milieu professionnel est de la responsabilité de l'État et de son administration. Il est urgent que des signes forts soient donnés par les ministères du travail et de la fonction publique.

Des solutions existent, en matière de formation et d'information.

**HOMOBOULOT** crée des outils pédagogiques et informatifs à disposition des associations et des entreprises pour une action globale dans le cadre du milieu professionnel. La campagne d'affiches " au boulot pas de distingo " créée par Homoboulot et soutenu par l'IMS (<http://www.imsentreprendre.com/>) peut être utilisée dans les locaux professionnels pour inspirer à tous le respect et pour inclure les LGBT dans les processus RH. Ces affiches sont à disposition des entreprises et administrations sur simple demande à [kitcom@homoboulot.org](mailto:kitcom@homoboulot.org).

**HOMOBOULOT** s'interroge sur la mise en œuvre et les conséquences indirectes des avancées attendues de la loi du mariage pour tous :

Deux homosexuels sur trois, actuellement « invisibles » dans le cadre de leur travail, refuseront d'accéder à cette reconnaissance, si cela est synonyme de révélation et que cela risque de compromettre leur carrière professionnelle.

Contact presse, Jérôme Bougerolles, 0781 720 766, [porte\\_parole@homoboulot.org](mailto:porte_parole@homoboulot.org)