



Bonnes pratiques  
contre les discriminations  
au sein de l'entreprise.

## TERMINOLOGIE

p.3

## INTRODUCTION

p.3

01

### L'enjeu de la visibilité : de la différence à l'indifférence

p.5

02

### Les Bonnes Pratiques dans les process RH

p.8

# Intro

# duction

## TERMINOLOGIE

... Source



### Sexualité

La sexualité est l'ensemble des comportements combinant la recherche de l'excitation et la recherche du plaisir. Elle est centrée sur le désir sexuel qui interagit avec le sentiment amoureux, les formes d'excitations sexuelles et la perception du masculin et du féminin. De l'enfant à l'adulte en passant par l'adolescent, la sexualité humaine est issue d'une construction culturelle et sociale aussi importante que la construction biologique.

### Lesbophobie

La lesbophobie désigne toutes les manifestations de rejet que peuvent subir des personnes lesbiennes. Il s'agit d'une double discrimination pour ces personnes qui sont victimes à la fois d'homophobie et de sexisme.

### Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle est l'attrait ressenti envers des personnes de l'un ou de l'autre sexe. Il ne s'agit pas de la seule mise en pratique de la sexualité. Il existe trois orientations sexuelles : hétérosexuelle (attire pour une personne du sexe différent du sien), homosexuelle (attire pour une personne de son sexe), bisexuelle (attirance mixte). Des personnes peuvent aussi se dire asexuelle (n'éprouvant pas de tout d'attirance sexuelle).

### Genre et identité de genre

Le genre définit le sentiment d'appartenance des individus à une identité dite féminine, masculine ou autre. Il se distingue du sexe biologique et de l'orientation sexuelle. L'identité de genre est d'abord et avant tout

la représentation sociale de soi. Elle peut être différente du genre assigné à la naissance qui est basé sur le sexe biologique. La distinction est particulièrement importante pour les personnes trans dont l'identité de genre ne correspond ni au genre assigné ni au sexe biologique.

### Homophobie

L'homophobie désigne toutes les manifestations de rejet (regard malveillant, mépris, insulte, violence physique, harcèlement, discrimination...) que peuvent subir des personnes homosexuelles, ou supposées l'être. C'est un terme général qui regroupe des discriminations plus spécifiques : la lesbophobie pour les lesbiennes, la gayphobie pour les gays, la biphobie pour les bi, et la transphobie pour les trans.

**F**ACE Pays Catalan s'inscrit dans une démarche de lutte contre les discriminations depuis 2009, sur le territoire. Malgré un travail consciencieux avec l'aide des chefs d'entreprises membres, certaines discriminations restent tenaces et profondément ancrées et il devient important – urgent même – de mener des actions plus importantes afin de changer tout cela. C'est dans cet état d'esprit que les différents membres de l'association ont décidé de concentrer une partie de leurs efforts sur des problématiques

sociétales qui sont inacceptables en 2017, comme les discriminations LGBT.

Lorsqu'une personne LGBT fait l'objet de rejet, c'est la société dans sa totalité qui souffre d'une dérive des valeurs fondamentales autour desquelles elle s'est construite. Malgré le renforcement des droits, des politiques publiques et la multiplication des actions menées en faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et propos LGBTphobes persistent dans la société française, ce qui est inadmissible à l'heure actuelle. Ils se traduisent

par des réactions, conscientes ou non, de rejet, d'injures, de discriminations, de harcèlement voire de violences physiques.

A travers ce guide, FACE Pays Catalan espère donner les outils nécessaires afin de combattre les discriminations faites envers les personnes LGBT dans le cadre de l'entreprise. Autour de deux thématiques clé, ce guide a pour ambition d'améliorer l'insertion des personnes LGBT dans le monde de l'entreprise, mais également de montrer les démarches à faire pour avoir une politique RH.

# 01 L'enjeu de la visibilité : de la différence à l'indifférence



L'orientation sexuelle reste un critère de discrimination important dans le monde du travail. La majorité des personnes cachent leur orientation afin d'éviter d'essuyer les moqueries, les injures, le harcèlement, ou tout simplement pour trouver du travail. La question de la visibilité est donc essentielle. **Est-il possible de garder cela dans le domaine du privé ou bien faut-il établir une atmosphère de bienveillance, où l'acceptation et l'ouverture d'esprit sont les maîtres-mots ?**

## LA VISIBILITÉ : UN CHOIX, VRAIMENT ?

Une étude « Homophobie dans l'entreprise » montre que plus de 50% des salarié.e.s du privé et agents de la fonction publique ont tendance à ne pas révéler leur orientation sexuelle durant leur parcours professionnel. En effet, moins une personne se dévoile, moins les risques d'être discriminés sont importants.

Souvent, les acteurs d'une entreprise ont tendance à croire que l'orientation sexuelle et l'identité de genre appartiennent au domaine de la vie privée. De ce fait, cela n'a pas sa place dans la vie en entreprise. Pourtant, c'est refuser de se confronter à la réalité de croire cela. L'hétérosexualité n'est pas invisible et n'est

pas reléguée au domaine du privé dans le monde de l'entreprise. C'est notamment le cas lorsqu'une personne raconte ses vacances, son week-end, ou lorsque des photos privées fleurissent dans les bureaux. Ainsi, l'hétérosexualité devient visible alors que les personnes LGBT voient leur vie privée rester dans l'ombre.

Mais cette invisibilité peut être une stratégie pour se protéger, en particulier lorsque le climat au sein de l'entreprise n'est pas propice au *coming out*. Cela passe par l'utilisation de mots neutres comme « conjoint » ou « ami », pour jouer l'hétérosexuel.le.

**50%**  
**RESENT**  
**DANS L'OMBRE**

## LES STRATÉGIES DE PROTECTION DES PERSONNES LGBT : DES FAUX SEMBLANTS À LA DISSIMULATION ET LA COUVERTURE

Souvent, l'environnement d'un bureau ne permet pas de donner de la visibilité aux personnes LGBT. **Quatre domaines peuvent créer des discriminations voire de l'homophobie, au sein d'une entreprise :**

### Le langage

La langue parlée peut renvoyer à une conception stéréotypée de la société. Au travers d'expressions, considérées comme banales (« un truc de fille » par exemple), un environnement défavorable peut être créé.

### La vie privée

Comme dit précédemment, l'hétérosexualité est visible tout le temps, contrairement à l'homosexualité, au travers de petits éléments (pots de mariage, photos personnelles, etc.)

### Les lieux d'intimité

C'est dans ces lieux que des violences peuvent arriver. Prenons l'exemple de l'usage des WC non mixte par des personnes transsexuel.le.s, qui a provoqué un débat enflammé aux Etats-Unis.

### La relation avec des partenaires externes

Si une personne extérieure à l'entreprise, mais qui travaille en partenariat avec adopte un comportement LGBTphobe, un mauvais climat peut s'installer au sein de l'entreprise.

**Ces quatre domaines peuvent rapidement devenir étouffant et créer une atmosphère anxiogène au sein de l'entreprise. Pour ne pas en souffrir, beaucoup de personnes LGBT préfèrent se protéger de tout ça.**

C'est dans cette optique de protection que la plupart des personnes LGBT préfèrent garder leur homosexualité invisible. Si le contexte est propice au rejet de la différence, l'invisibilité reste un vrai moyen de se protéger. Comme dit précédemment, cela peut passer par un vocabulaire neutre, ou en assumant une orientation sexuelle qui n'est pas la véritable, afin d'éviter toutes discriminations et de rentrer dans ce qui est considéré comme la norme. Dans ces cas, le refoulement peut créer une mauvaise estime de soi, voire des comportements LGBTphobes, pour n'éveiller aucun soupçon.

## L'ENVIRONNEMENT HÉTÉRONORMÉ ET LES STÉRÉOTYPES

La visibilité de l'hétérosexualité résulte du fait que notre société est profondément hétéronormée. En effet, la visibilité de l'hétérosexualité est partout, de notre microcosme (travail, vie familiale, etc.) à la culture populaire via les films, livres, théâtre. C'est cet hétérocentrisme qui apparaît comme le fondement de l'homophobie dans le monde du travail. La plupart des attaques LGBTphobes sont puisées dans les stéréotypes liés au genre ou aux préjugés. Cela peut venir de préconceptions sur les tenues vestimentaires, sur la coiffure (l'expression « garçon manqué » peut être utilisée à l'encontre d'une personne lesbienne), sur les gestes et attitudes (« efféminé » peut être utilisé à l'encontre

d'une personne homosexuelle). Il y a, aussi, un questionnement perpétuel sur l'identité ou l'orientation sexuelle, si celle-ci n'est pas affichée. Inconsciemment, il y a un besoin de catégoriser chaque personne. Parfois, ce besoin de mettre des gens dans des cases peut mener à une volonté de nuire. Le spectre des agressions est large et varié, et parfois, certaines agressions passent inaperçues, car elles passent pour « banales » (utilisation de surnoms, remarques liées aux préjugés, etc.) ou alors elles ont lieu dans un climat LGBTphobe décomplexé. Climat qui peut mener à une atmosphère délétère qui peut poser des risques pour la santé mentale et physique des personnes concerné.e.s.

# Entre- prise gay firendly

**Il y a donc un vrai besoin de créer un espace bienveillant où toute discrimination sera punie. D'autre part, se placer comme entreprise gay-friendly, en participant à des colloques, des séminaires, des actions anti-discriminations concrètes, permet de renvoyer une image positive et sécurisante aux demandeurs d'emploi ou salarié.e.s LGBT, tout en donnant le bon exemple aux autres entreprises.**

## 02 Les Bonnes Pratiques dans les process RH



Les discriminations liées à la condition LGBT sont toujours importantes dans le monde de l'entreprise. Afin de créer un espace sain et inclusif, **le service RH se doit de jouer un rôle prédominant au sein de l'entreprise.**

### LA PROTECTION

#### Assurer la confidentialité aux salarié-e-s qui le souhaitent

Le *coming out* est un acte qui dépend seulement de la personne concernée. Si cette dernière ne souhaite pas l'effectuer, il n'est pas du ressort d'un tiers de le faire. L'orientation sexuelle d'une personne relève de la vie privée de la personne concernée, et seulement la sienne. De ce fait, en parler en interne, sans mettre au courant la personne concernée, donc dévoiler son orientation sexuelle revient à réaliser un acte discriminant. Ceci à des incidences directes sur la personne LGBT. Comme dit précédemment, l'homosexualité reste souvent cantonnée au rang de l'invisible afin de ne pas souffrir de stigmatisation. D'après un questionnaire réalisé par nos soins, 11% des entreprises interrogées ont connu des problèmes liés à la thématique LGBT sous la forme de rejet, de rumeurs et de sous-entendus. En dévoilant ce genre d'informations privées, les risques de discriminations, d'actes LGBTphobes ou même une influence négative sur le déroulement de carrière peuvent se faire ressentir.

#### L'outing est l'acte de dévoiler l'homosexualité d'une personne sans son accord.

Ceci étant une atteinte à la vie personnelle de la personne concernée, les personnes LGBT préfèrent garder sous silence leur orientation sexuelle ainsi que tout aspect de leur vie privée, afin d'éviter tout problème. Ainsi, il est nécessaire de protéger la vie privée de ces personnes, si elles le souhaitent. Cela passe par la confidentialité des dossiers administratifs. Si une personne homosexuelle signale son PACS ou son mariage afin de faire valoir ses droits, cette information, et le nom du partenaire, se doivent de rester confidentiel si la personne concernée le souhaite. Si un manquement est signalé, l'employeur se doit de sanctionner ce comportement.

## Assurer une neutralité de l'orientation sexuelle dans le déroulement de carrière

Les actes LGBTphobes ont une incidence directe sur le déroulement de carrière, notamment au niveau du refus d'embauche, des refus de promotion ou des licenciements abusifs. L'orientation sexuelle n'étant pas un critère de discrimination « visible » immédiatement, c'est souvent lors de l'entretien d'embauche que des mécanismes liés à l'homophobie interviennent. A cause des stéréotypes, un jugement est porté et peut ainsi coûter un emploi à une personne LGBT. En addition des préjugés LGBTphobes, le sexisme entre en jeu lorsqu'une personne ne correspond pas aux critères que l'on imagine imposer aux femmes ou aux hommes.

Si la personne est déjà en poste, d'autres difficultés peuvent apparaître. Des licenciements abusifs sont monnaie courante, comme le montre le cas de M. B.<sup>(1)</sup>, passé au Conseil de Prud'hommes, après que son

employeur l'ait limogé pour « actes amoureux ostentatoires qui auraient perturbé et heurté l'équipe ». Outre les licenciements, l'évolution dans une carrière professionnelle est aussi compliquée. Par exemple, les homosexuels sont plus spécifiquement attaqués sur une prétendue incompétence à diriger les autres (car vus comme « trop tendres », comme les femmes en général). Il peut aussi s'agir d'un refus de faire monter une personne LGBT dans la hiérarchie par simple discrimination, comme ça serait le cas pour une personne avec une ethnie différente. Cette inégalité de traitement est à bannir des entreprises, mais elle appelle également à des sanctions.

Cependant, l'invisibilité au niveau de l'orientation sexuelle peut également être pénalisante. Masquer son identité sexuelle provoque une exclusion dans les échanges conviviaux au sein de l'entreprise. Mais ça influence également le réseau professionnel, qui peut permettre d'accéder à des postes de cadre, comme le démontre un **article du Monde, datant de 2007** :



**Les rapports professionnels se prolongent souvent dans la sphère privée. Les cadres « hors norme » sont souvent exclus des retrouvailles avec conjoints au restaurant, des week-ends de golf entre collègues ou des barbecues en famille. Or, le réseau de relations créées à cette occasion joue un rôle évident dans les promotions. (...)**

**Résultat, à compétences égales un homosexuel a beaucoup moins de chances d'accéder à un poste de direction. ”<sup>(2)</sup>**

Outre un cadre de travail ouvert et sécurisant pour les personnes LGBT, on comprend qu'il y a, également, besoin d'une évolution des mœurs.

<sup>(1)</sup> La Région Bretagne contre l'homophobie au travail,  
<sup>(2)</sup> « Homophobie ordinaire à la City », Marc Roche, Le Monde du 21 mai 2007

## Sanctionner les comportements homophobes et lesbophobes

Il faut savoir qu'en France il y a eu 1318 plaintes en 2016, selon le rapport de SOS Homophobie. Ce chiffre est en baisse, notamment après le pic de plaintes en 2013, avec les événements de La Manif pour Tous. Pourtant, nombreux sont à dire que ce chiffre ne représente qu'une portion des actes homophobes. En effet, la LGBTphobie semble s'être ancrée dans notre société, de sorte que certains actes ou paroles discriminantes passent inaperçus.



Si des conflits interne sont créés, il est du ressort de la direction et des ressources humaines de sanctionner les comportements discriminants. Cependant, la victime possède aussi des droits qui dépassent le cadre du travail et peut faire appel à la justice.

L'article L. 1132-1 du Code du travail dit explicitement que la discrimination basée sur les critères : « de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou

de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français », sont punis par la loi.

Au pénal, l'auteur.e de la discrimination encourt une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article 225-2 du Code pénal). Si le ou la salarié.e se constitue partie civile, l'auteur.e peut également être condamné.e, dans le cadre d'une action pénale, à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi. Dans les cas prévus par la loi, les peines encourues pour un crime ou un délit sont accentuées lorsque l'infraction est commise en raison de l'orientation sexuelle de la victime. La circonstance aggravante est constituée lorsque l'infraction est précédée, accompagnée ou suivie de propos, écrits, utilisation d'images ou d'objets ou actes portant atteinte à l'honneur de la victime ou d'un groupe de personnes en raison de leur orientation sexuelle vraie ou supposée.

Au civil, l'article L.1132-4 du Code du travail prévoit la nullité de toute mesure ou tout acte discriminatoire. En plus, s'il y a eu un retard d'évolution de carrière se traduisant notamment par un retard voire une absence de progression de salaire, ou encore si une personne n'a pas perçu telle ou telle autre prime, elle peut obtenir des rappels de salaire correspondant à ceux dont elle a été privée.

Se placer comme entreprise gay-friendly, en participant à des colloques, des séminaires, des actions anti-discriminations concrètes, tout en appliquant une politique qui véhicule ses valeurs-là, permet de renvoyer une image positive et sécurisante aux demandeurs d'emploi ou salariés LGBT, tout en donnant le bon exemple aux autres entreprises.



**3 ans  
d'emprisonnement  
et de 45 000 €  
d'amende**

## LA SENSIBILISATION

### Formation à la lutte contre les stéréotypes

Il est essentiel de former non seulement les employeurs, mais également le personnel de l'entreprise, qu'il soit LGBT ou pas. Il faut former à agir en cas de discriminations, à ne pas discriminer et à ne pas se laisser discriminer. Souvent, ce sont des comportements internalisés, et une personne ne semble pas se rendre compte que ses paroles sont LGBTphobes. C'est pour cela que des formations semblent être une option avantageuse dans le cadre de l'entreprise.

De nombreuses associations LGBT acceptent d'intervenir au sein de l'entreprise, et se battent pour la formation et l'information. C'est le cas de *L'Autre Cercle* qui a publié *Mon employeur a fait son coming out*, livre qui répond aux questions LGBT au travail.

Discerner les problèmes à résoudre reste l'étape essentielle, car si les problématiques liées à la thématique LGBT ne sont pas cernées, il ne sera pas possible d'y répondre ou de chercher des façons d'y répondre.

## Les postes de cadres restent restreints aux hommes hétérosexuels

Il s'agit aussi de lutter contre les stéréotypes au niveau du sexe. Encore aujourd'hui, la discrimination femme/homme occupe une place importante dans le monde de l'entreprise. Des corps de métier restent cantonnés à un sexe (le bâtiment pour les hommes, le métier d'infirmière pour les femmes), et au sein de l'entreprise, les postes de cadres restent restreints aux hommes hétérosexuels, fait souligné par la notion de « plafond de verre » retrouvée dans le monde du travail.



Afin de privilégier la diversité et de lutter contre tous types de discriminations, le **Label Diversité a été mis en place en 2008 par l'Etat**. Ce label a pour but de reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'une structure contre les discriminations et de promouvoir la diversité dans tous les aspects de l'entreprise (recrutement, intégration, gestion des carrières). Accessible aux entreprises, ministères, collectivités territoriales et associations, le Label Diversité s'inscrit dans un combat pour la diversité sous toutes ses formes, au travers des 24 critères de discriminations définis par la loi.

### Sensibilisation à la lutte contre l'homophobie et la lesbophobie

La formation à la lutte contre les stéréotypes sert de fondations à la lutte contre la discrimination. En effet, plusieurs critères discriminatoires sont basés sur les stéréotypes que l'on a (origines, ethnies, patronyme, etc.) et l'homophobie et la lesbophobie ne dérogent pas à la règle.

La lutte contre l'homophobie et la lesbophobie se heurte à un obstacle de taille : l'invisibilité et l'auto-censure. Beaucoup d'entreprises se considèrent comme gay-friendly, mais la réalité est toute autre. Imposer l'idée que « la vie privée reste dans le domaine du privé » est pleine de préjugés, car une personne hétérosexuelle affiche sa sexualité et sa vie privée sans aucun comportement hétérophobe en retour.

Sensibiliser à la lutte contre l'homophobie et la lesbophobie va permettre d'effacer des comportements ou des paroles qui peuvent porter atteinte à une personne, donc de créer un climat sécurisé et inclusif. Tant que les acteurs du monde du travail auront l'impression que le problème ne les concerne pas ou n'existe pas, il sera compliqué de faire passer le message d'une meilleure prise en charge des discriminations homophobes dans l'entreprise, ou plus simplement de favoriser l'évolution des mentalités concernant ce sujet.



## Se sentir concerné !

● ● ● <sup>(3)</sup> « Bonnes pratiques : Prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les salariés et agents LGBT »

## Favoriser l'évolution des mentalités

Ces sensibilisations permettraient aux gens de se rendre compte que certains de leurs actes ou de leurs paroles (blagues, etc.) sont en réalité des formes d'homophobie/lesbophobie. Que ce sont des propos tellement banalisés qu'on n'y fait plus attention mais qui peuvent faire souffrir les personnes LGBT.

Selon **Le Défenseur des Droits**, 65,5% des syndiqués CGT s'estime mal informés sur cette question, et seulement 7% des entreprises ont une politique de diversité et l'affichent publiquement<sup>(3)</sup>. Ces chiffres montrent qu'il y a un vrai travail de fond à réaliser sur ce sujet.

Formation destinée aux directions et aux instances représentatives

**Avant de former les employés en interne, l'exemple vient des ressources humaines et de la direction. De ce fait, des formations sont privilégiées pour cette partie de la hiérarchie en entreprise. Elles sont nombreuses et variées, afin de toucher un public plus large.**

Des stages de non-discrimination ont été créés. Avec plusieurs thématiques différentes abordées, ce genre de stage permet d'échanger avec d'autres personnes, plus ou moins sensibilisées sur la question LGBT, mais aussi sur la question des stéréotypes, d'égalité, des droits. Non seulement, cela crée un moment de partage, mais à la suite de ces stages, il y a une envie de communiquer et d'échanger sur ces moments afin de sensibiliser les personnes au sein de l'entreprise. Cela permet aussi aux syndicats et aux comités de se former afin de mieux appréhender et gérer toute situations ou conflits liés aux discriminations LGBT.

Des sensibilisations plus ludiques existent également, comme le théâtre forum, les quiz ou des campagnes photos. Le théâtre forum donne une autre dimension aux sensibilisations, car le théâtre donne à voir ce que vivent les personnes LGBT dans l'entreprise, via les mises en situation. La LGBTphobie est taclée de manière réelle, afin de préparer la mise en œuvre de mesures concrètes.

## LA COMMUNICATION

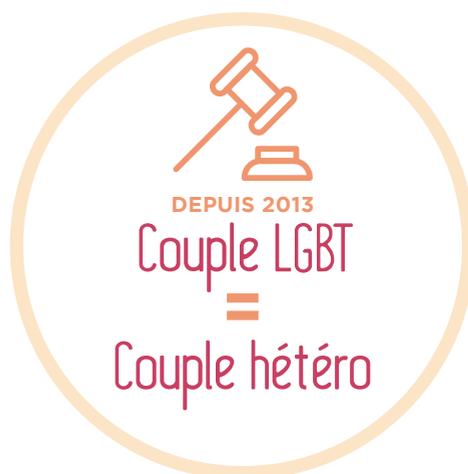
**Autour des droits (pacs, mutuelle...)**

En 1999, le PACS permet à deux personnes du même sexe de conclure un contrat civil, et de ce fait, le PACS leur permet de jouir de certains droits, notamment au niveau des congés. En 2013, la loi ouvre le mariage aux couples de même sexe. Ainsi, les couples de même sexe bénéficient, maintenant, des mêmes avantages que les couples hétérosexuels. Tous les droits liés au mariage sont, donc, ouverts à tous :

- Le congé paternité est élargi à toute personne vivant maritalement avec la mère, peu importe le sexe
- Le congé d'adoption
- Le congé parental
- Les congés pour les événements familiaux

D'autre part, les dispositions prises dans les conventions collectives dans l'entreprise doivent s'adapter à tous les couples (primes de mariage, les mutuelles et prévoyances, les aides au logement, les avantages du comité d'entreprise, etc.).

**Sur l'attribution aux pacsé-e-s**



**partenaires des avantages CE pour les conjoint-e-s et concubin-e-s**

A travers le comité d'entreprise, un certain nombre de prestations et de droits en lien avec la situation familiale ou maritale (jour de congés pour décès, naissance, prime lors d'un mariage, couverture sociale, etc.). En théorie, si la convention collective fait mention que ces droits sont ouverts aux couples pacsés, les personnes LGBT sont en droit d'en faire la demande, au même titre que les couples hétérosexuels. Mais en pratique, certaines entreprises refusent de faire bénéficier les couples LGBT de ces droits, au risque de sanctions légales.

Certaines personnes LGBT se refusent ces droits par soucis d'invisibilité. Afin de ne pas dévoiler leur orientation sexuelle dans l'ordre du privé, ils préfèrent ne pas revendiquer ces droits. Cette invisibilité est une réponse à l'homophobie ambiante. Ainsi, pour éviter toute discrimination voire un basculement dans le harcèlement, ils renoncent à des droits dont ils sont bénéficiaires.

Enfin, certain.e.s se créent une couverture en inventant un.e partenaire de sexe opposé ou en se faisant passer pour un.e célibataire endurci. Cette dissimulation peut également impliquer de renoncer à certains droits comme les congés pour PACS/mariage, adoption, parentalité...

**Inclusion du sujet dans le règlement intérieur**

Inclure la thématique LGBT dans le règlement intérieur d'une entreprise peut susciter différentes réactions.

Pour certains, faire une mention sur la politique LGBT-friendly reviendrait à une forme de discrimination, sachant qu'on fait ressortir un groupe de personnes juste sur le critère du genre ou de l'orientation sexuelle. De ce fait, une politique gay-friendly est pratiquée, mais elle n'est pas signalée dans le règlement intérieur. Cette politique n'est pas mise en

# Pour éviter toute discrimination, ils renoncent à des droits dont ils sont bénéficiaires.

avant en interne ou externe afin d'éviter toute discrimination.

Pour d'autres, inclure le sujet dans le règlement intérieur envoie un message fort aux salarié.e.s et futur.e.s salarié.e.s sur la prise de position choisie par l'entreprise. Si cette dernière possède des filiales sur le territoire, cela permet de transmettre cette politique et de l'appliquer plus facilement. En incluant ce sujet dans le règlement intérieur, cela signifie explicitement que tout comportement LGBTphobe sera sanctionné, et crée une atmosphère moins anxiogène pour les personnes LGBT.

Si l'engagement LGBT est inclus, il est important de communiquer dessus en interne via des campagnes, mais aussi en externe via des communiqués de presse. Afin de formaliser tout cela, il est nécessaire, ou du moins recommandé, de signer une charte LGBT.

Enfin il est important de préciser que, inclusion du sujet ou non, toutes discriminations sont passibles d'un jugement, suivi d'une amende et/ou d'une peine de prison.

# Charte LGBT

Présence d'une charte ou d'un code déontologique mentionnant la lutte contre les discriminations

De nombreuses entreprises véhiculent une image LGBT-friendly et formalisent leur engagement via des chartes ou des codes déontologiques.

C'est le cas des grandes entreprises comme *Air France/KLM*, qui s'engage à ne pas discriminer sur le critère de l'orientation sexuelle ou le genre. L'opérateur téléphonique *Orange* a élaboré et diffusé un code de conduite où l'orientation sexuelle est un critère de non-discrimination.

L'*Autre Cercle* propose également La Charte d'engagement LGBT. Lancée en 2013, elle propose aux signataires à s'engager sur 4 points :

- Favoriser l'intégration des collaboratrices et collaborateurs LGBT
- Veiller à une égalité de droit et de traitement entre les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre
- Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires
- Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général.

Dans le même registre, *La Charte pour la Diversité* s'adresse aussi aux entreprises. La Charte exprime la volonté des entreprises de mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française. Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en interne

## Ils s'engagent



comme en externe, avec les collaborateurs. Elle les incite à mettre en œuvre une politique, au niveau des ressources humaines, centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles. De cette manière, l'entreprise favorise la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.

## Ils proposent



*(Re) connaître pour mieux agir*  
par le ministère de l'enseignement  
supérieur et de la recherche.

**Agir contre les discriminations LGBT  
dans le monde du travail.**



35 Boulevard Saint Assisclé  
Centre Del Mon  
66000 Perpignan

+33 6 60 53 54 46  
face66@fondationface.org  
face-po.org

