

ORIENTATION SEXUELLE EN ENTREPRISE

COMPRENDRE ET AGIR

 Guide pratique

Pourquoi ce guide ?

Ce guide a pour objectif de répondre aux interrogations des entreprises qui souhaitent garantir l'égalité de traitement à leurs salariés quelle que soit leur orientation sexuelle et envoyer un message inclusif aux communautés Lesbiennes, Gays, Bisexuel-les, Transgenres (LGBT).

En effet, bien que l'orientation sexuelle fasse partie des 18 critères légaux sur lesquels les entreprises doivent agir en matière de non-discrimination, elles sont encore très peu nombreuses à aborder ouvertement ce sujet en interne et en externe.

- 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 ?
- Comment adapter le fonctionnement de l'entreprise pour qu'elle soit plus inclusive à l'égard des salariés LGBT ?
- Comment intégrer ce critère dans sa politique de diversité ?

Ce guide permet de donner des éléments d'information sur ce que recouvre le sujet de l'orientation sexuelle dans l'entreprise ainsi que des réponses pragmatiques et méthodologiques pour mettre en place des actions dans son entreprise et faire de l'orientation sexuelle l'un des axes de sa politique de diversité.



Ce guide a été nourri par les témoignages et les retours d'expériences riches et variés d'une vingtaine d'entreprises membres du réseau IMS-Entreprendre pour la Cité. 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 du travail.

Remerciements aux associations SOS Homophobie, Homoboulot, L'autre Cercle, au Comité IDAHO, et tout particulièrement à Jérôme Beaugé, Porte Parole de l'association Homoboulot, Michel Duval, Co-référent de la commission IFPA de l'association SOS Homophobie et à Jean-Louis Carvès, Responsable Diversité IBM France pour leur participation et leur soutien à ce projet.

Merci également à la Région Ile-de-France pour la confiance qu'elle nous témoigne en soutenant la publication de cet ouvrage.

Rédaction : Marie-Céline Plourin, Fanny Bellassen, IMS-Entreprendre pour la Cité
Comité de rédaction : Sonia Plégat, Soraya Khadir, Inès Dauvergne, Isabelle Bluche
Création graphique : Talidad Création - Impression : IMPRIMERIE TRULLI
IMS Tous droits réservés

Parution : mis à jour en décembre 2012

SOMMAIRE

PRÉFACE DE LOUIS-GEORGES TIN, Président du Comité IDAHO	P.4
INTRODUCTION	P.5
POURQUOI PRENDRE EN COMPTE L'ORIENTATION SEXUELLE DANS UNE POLITIQUE DE DIVERSITE ?	P.6
IDÉE REÇUE N°1 : « Il s'agit d'un sujet d'ordre privé, l'entreprise n'a pas à s'en préoccuper »	P.7
IDÉE REÇUE N°2 : « L'orientation sexuelle, ce n'est pas un sujet prioritaire ! »	P.9
IDÉE REÇUE N°3 : « Puisque nous n'avons jamais eu de réclamation sur ce thème, c'est que tout va bien ! »	P.12
IDÉE REÇUE N°4 : « Si les gens cachent leur orientation sexuelle, c'est leur choix ! »	P.15
IDÉE REÇUE N°5 : « Cela ne se voit pas et n'a donc aucun impact sur la carrière. »	P.17
IDÉE REÇUE N°6 : « Traiter de l'orientation sexuelle va donner lieu à une polémique en interne.»	P.20
IDÉE REÇUE N° 7 : « L'entreprise n'est que le reflet de la société civile qui est encore hostile aux orientations sexuelles minoritaires.»	P.22
COMMENT GERER L'ORIENTATION SEXUELLE DANS L'ENTREPRISE ?	P.24
1. S'engager explicitement sur le sujet de l'orientation sexuelle	P.25
2. Changer les pratiques internes et sensibiliser ses collaborateurs	P.27
3. Mettre en place des dispositifs favorables aux salariés LGBT	P.32
4. Enrichir sa démarche en partenariat avec des acteurs externes	P.39
EN CONCLUSION	P.41
GLOSSAIRE	P.42
ANNEXES	P.44
- CADRE LÉGAL	P.44
- QUICK SCAN - VOTRE ENTREPRISE EST-ELLE GAY FRIENDLY ?	P.45

PRÉFACE

Il faut s'en réjouir : la lutte contre les discriminations a beaucoup progressé dans le monde du travail. De plus en plus nombreuses sont les entreprises qui souscrivent à la charte de la diversité, par exemple, ou qui mettent en œuvre des programmes en faveur d'une inclusion plus large de toutes et de tous. Cependant, trop souvent, il s'agit d'une « diversité à la carte ». Selon les goûts, selon les préférences, on décidera de s'occuper plutôt des femmes, ou alors du handicap, ou encore des seniors. Cette manière de procéder n'est-elle pas problématique ? Que dirait-on d'un gouvernement qui affirmerait : « nous ne faisons rien contre le sexisme, en revanche, nous sommes très bons sur la question du handicap » ?

S'il y a bien un sujet que cette diversité à la carte néglige presque toujours, c'est la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle. Cette question demeure l'un des parents pauvres de la lutte contre les discriminations. Il fallait donc proposer un guide pour combattre les idées reçues, et faciliter le travail des managers dans ce domaine : IMS-Entreprendre pour la Cité l'a fait, l'a bien fait et c'est heureux. En effet, le problème n'est pas l'homosexualité, c'est **l'homophobie***. Problème pour celles et ceux qui en sont les victimes, évidemment ; problème aussi pour l'entreprise, qui perd en efficacité, dès lors qu'elle tolère en son sein des violences, visibles ou non, qui affectent l'épanouissement des salariés. C'est pourquoi la plupart des homosexuels restent dans le « **placard*** », par peur d'être stigmatisés, harcelés, discriminés.

Souvent, dans le monde du travail, cette discrétion forcée donne l'impression qu'il n'y a pas d'homophobie, puisqu'il n'y a pas d'homosexuels. Or, à bien des égards, c'est l'inverse qui est vrai : si on ne voit pas d'homosexuels, c'est justement parce qu'il y a de l'homophobie. Obligés de garder le silence, de mentir sur eux-mêmes, de surveiller et de se surveiller, les homosexuels subissent une pression de tous les instants, quotidienne rigueur dont le coût humain ne saurait être sous-estimé.

Au fond, c'est que le problème réside moins dans l'homophobie, exclusion plus ou moins explicite des homosexuels, que dans **l'hétérosexisme***, promotion plus ou moins exclusive de l'hétérosexualité - ce qui est assez différent. Ce régime tend à constituer l'hétérosexualité comme la seule expérience sexuelle légitime, possible, et même pensable. Dès lors, l'homosexualité n'est même plus à combattre : elle n'a pas à exister, elle n'existe pas. En ce sens, l'hétérosexisme finit par devenir comme l'air ambiant : présent partout, visible nulle part, tant il semble naturel. Or, pour certains, pour certaines, cet air devient littéralement toxique, irrespirable, étouffant, asphyxiant.

C'est pourquoi, il ne s'agit pas seulement de bannir les pratiques d'exclusion et de discrimination à l'égard des salariés homosexuels, il s'agit bien au-delà de favoriser à leur égard des pratiques d'inclusion et d'ouverture, afin que chacun puisse se sentir libre de se dire hétérosexuel ou pas, sans crainte et sans souci. Il s'agit de faire que le monde du travail ne soit plus cet immense placard, qui condamne de très nombreuses personnes à une vie obscure, sans horizon, et sans fenêtre. Tous ceux qui sont soucieux des ressources et des réalités humaines le comprendront très aisément : il est fort difficile de briller dans un placard.

Louis-Georges Tin

Fondateur de la Journée mondiale contre l'homophobie et la transphobie
Président du Comité IDAHO (International Day Against Homophobia and Transphobia)

INTRODUCTION



De quoi parle-t-on ?

L'expression « **orientation sexuelle*** » vient du droit anglo-saxon et fait référence soit à l'attraction exprimée par l'individu, soit à un comportement, habituel ou ponctuel, affectif ou sexuel, « envers une personne du sexe opposé (orientation sexuelle hétérosexuelle), à une personne du même sexe (orientation sexuelle homosexuelle), ou indifféremment avec des individus de l'un ou de l'autre sexe (orientation sexuelle bisexuelle) ».¹

Avant 2001, seule l'orientation sexuelle homosexuelle faisait l'objet de textes de loi prévenant les comportements discriminatoires. Cela a certainement contribué à fausser l'interprétation de ce terme et à le réduire à la seule **homosexualité***. Aujourd'hui, l'inscription du critère de l'orientation sexuelle dans la loi garantit une protection égale contre les **discriminations*** en raison de l'hétérosexualité, l'homosexualité ou la **bisexualité***. Les personnes hétérosexuelles peuvent en effet être victimes de discrimination, dans un milieu majoritairement homosexuel, par exemple.

L'orientation sexuelle n'inclut donc pas la **transidentité*** qui était le plus souvent traitée sous les critères du genre ou de l'apparence physique dans les cas de jurisprudence. La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a ajouté le critère de l'« identité sexuelle » à la liste des critères de discrimination. La transidentité sera donc dorénavant traitée juridiquement sous le critère de l'identité sexuelle. Cependant, de nombreuses entreprises choisissent de traiter conjointement les discriminations liées à l'orientation sexuelle et celles liées à l'identité de genre. Elles mettent ainsi en place des actions à destination des salariés « **LGBT*** » : Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Transgenre.



Quelle est la différence entre l'orientation sexuelle, l'âge et la situation de famille ?

Tous les trois sont des critères de discrimination et contribuent à définir notre singularité. Pourtant il est plus ou moins admis de les évoquer librement. Le sujet de l'orientation sexuelle reste quant à lui largement tabou et semble plus complexe à aborder dans le contexte professionnel que la situation de famille, voire l'âge d'une dame...



L'entreprise doit-elle pour autant rester muette et inactive sur le sujet ?

De nombreuses entreprises sont aujourd'hui engagées dans des **politiques de diversité***. Elles reconnaissent les différences et agissent pour garantir un cadre de travail tolérant et ouvert contribuant au bien être de chacun et à la performance de l'entreprise. Pourtant, le tabou et les idées reçues qui entourent le sujet de l'orientation sexuelle expliquent pourquoi il reste aujourd'hui l'un des « parents pauvres » des politiques de non-discrimination et de diversité. Des réactions telles que « *Cela relève du domaine privé* », « *Nous n'avons jamais reçu de plaintes, donc tout va bien !* » sont en effet autant de prétextes de ne pas traiter le sujet. Or, si l'on estime qu'environ 7% de la population est homosexuelle², ce sujet concerne un nombre non négligeable de salariés, de clients et d'interlocuteurs de l'entreprise !



Comment traiter le sujet de l'orientation sexuelle dans l'entreprise ?

Avant de parler des actions possibles, il est important de mieux comprendre ce que recouvre la prise en compte de l'orientation sexuelle en entreprise. A travers la déconstruction des 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 s'appuie sur les meilleures pratiques identifiées en entreprise et de nombreux témoignages de professionnels.

¹ Daniel Borrillo et Thomas Formond, « *Homosexualité et discriminations en droit privé* », La documentation Française, 2007

² J. Corraze, « *L'homosexualité* », Que sais-je ?, 1996

POURQUOI PRENDRE EN COMPTE L'ORIENTATION SEXUELLE EN ENTREPRISE ?

Contrairement à l'égalité professionnelle hommes-femmes ou à l'âge, la plupart des entreprises considèrent que l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne sont pas des sujets prioritaires ou consensuels. Certaines idées reçues freinent encore l'intégration de ces sujets dans la lutte contre les **discriminations*** et dans les **politiques de diversité***.

Cette première partie présente les 7 réactions les plus communément exprimées en entreprise lorsque l'on évoque le thème de l'orientation sexuelle. Une argumentation détaillée est présentée afin de les déconstruire et de mieux convaincre d'intégrer ce sujet dans les pratiques et process de l'entreprise.



IDIÉE REÇUE N°1 : « IL S'AGIT D'UN SUJET D'ORDRE PRIVÉ, L'ENTREPRISE N'A PAS À S'EN PRÉOCCUPER. »



Vie professionnelle / vie privée : des frontières poreuses

Lorsque l'on évoque la question de l'orientation sexuelle en entreprise, il est presque systématiquement répondu que l'entreprise n'a pas à interférer dans la vie privée de ses salariés. Et pourtant...

Quelle entreprise peut prétendre à l'absence totale de porosité entre la vie professionnelle et personnelle de ses salariés ? N'est-il pas commun de voir sur des fonds d'écran ou accrochées aux murs des photos de vacances ou des photos d'enfants ? De célébrer un mariage ou une naissance par un pot entre collègues ? De parler à la machine à café de ses activités du week-end ou encore de l'organisation de son voyage de noces ?

L'entreprise ne contribue-t-elle pas également à rendre de plus en plus perméable les deux univers par la mise en place de services de conciergerie et de crèches interentreprises, par l'organisation de vacances, d'arbre de Noël pour les enfants ou par l'invitation des conjoints lors du repas de fin d'année ?



L'orientation sexuelle n'est pas un non-sujet car la vie professionnelle et personnelle interagissent. Nous devons donc œuvrer pour le bien-être au travail et la performance de nos salariés.

Laurent Depond, Directeur de la Diversité Groupe, Groupe FRANCE TELECOM - ORANGE

Il est impossible de nier que les univers de la vie professionnelle et de la vie personnelle s'imbriquent. L'orientation sexuelle n'est pas quelque chose que l'on décide de laisser chez soi le matin avant de partir au travail. En revanche, il est plus facile et donc généralement indolore de parler de sa vie privée lorsque l'on appartient au groupe majoritairement représenté, c'est-à-dire à la communauté hétérosexuelle.

Au-delà des événements de convivialité organisés par l'entreprise, il devient de plus en plus difficile de préserver totalement sa vie privée dans le cadre professionnel, notamment lorsqu'il s'agit d'effectuer des démarches administratives ou de bénéficier d'avantages. Difficile en effet de ne pas préciser le prénom et donc le sexe de son conjoint lorsque l'on demande les jours ou bien la prime liée à son **Pacte Civil de Solidarité*** (PACS), lorsque l'on déclare les bénéficiaires de sa mutuelle, ou en cas de décès ou d'invalidité !



Contribuer au bien-être et à la performance de ses salariés

Garder son orientation sexuelle secrète nécessite d'être dans le contrôle quasi permanent et génère du stress, de la démotivation et une chute d'efficacité.

En effet, un collaborateur n'est jamais complètement à l'aise au travail s'il masque son orientation sexuelle. Chaque jour, il doit mentir pour prétendre être quelqu'un d'autre. Jouer un rôle au quotidien et avoir peur d'être démasqué est une importante source de stress. Cacher une part si importante de son identité personnelle et paraître **hétéronormatif*** demandent également beaucoup d'énergie et nécessitent d'être toujours sur le qui-vive.

IBM illustre cette perte d'énergie et de productivité par la formule « *the cost of thinking twice* ». En effet, l'entreprise considère que le temps passé par le salarié à cacher son **homosexualité*** est du temps perdu pour son travail et pour son accomplissement personnel. L'entreprise a tout intérêt à favoriser un climat de travail ouvert, inclusif par rapport aux différences, notamment celles liées à l'orientation sexuelle, évitant ainsi cette perte d'énergie et de productivité.

La mise en place d'une politique de diversité qui prend en compte l'orientation sexuelle et l'identité de genre impacte positivement l'implication et la motivation des collaborateurs LGBT*. En effet, le bien-être et la performance des salariés passent avant tout par la liberté d'être eux-mêmes, sans faux semblants. Ils doivent se sentir libres de participer à toutes les activités proposées par l'entreprise ainsi que d'évoquer leur vie personnelle sans avoir peur du jugement ou de la rumeur.

« Pourquoi avoir intégré la dimension de l'orientation sexuelle dans notre politique de diversité ? Afin de favoriser le bien-être de nos collaborateurs. Quelqu'un qui n'est pas reconnu est moins performant.

Laurent Depond, Directeur de la Diversité Groupe, Groupe FRANCE TELECOM - ORANGE

En garantissant à chacun un parcours de réussite sans discrimination et un cadre de travail tolérant, une politique de diversité contribue également à fidéliser ses salariés LGBT. D'après l'étude de Laurent & Mihoubi, l'ancienneté moyenne est deux fois plus faible chez les salariés homosexuels que chez les salariés hétérosexuels³. Il existe donc un véritable enjeu de ressources humaines à fidéliser davantage ses salariés LGBT.

Vie privée et vie professionnelle se rencontrent dans l'entreprise. Prendre en compte l'orientation sexuelle dans sa politique de diversité contribue au bien-être et à la fidélisation des collaborateurs et ainsi à la performance de l'entreprise.

³ Thierry Laurent & Ferhat Mihoubi pour le Centre d'Etude des politiques économiques, Université Evry Val d'Essonne & UniverSud Paris, « *Moins égaux que les autres ? Orientation Sexuelle et discrimination salariale en France* », FR CNRS n°3126 Travail, emploi et politiques publiques, décembre 2009

IDÉE REÇUE N°2 :

« L'ORIENTATION SEXUELLE, CE N'EST PAS UN SUJET PRIORITAIRE ! »



Un critère de discrimination aussi important que les autres

Les entreprises de plus de 50 salariés sont soumises à des obligations légales d'emploi à destination de trois publics : les femmes, les seniors et les personnes en situation de handicap. Elles imposent aux entreprises de changer leurs pratiques et de mettre en place des démarches proactives favorisant l'égalité des chances. Cela se traduit par des accords, des plans d'actions et des partenariats liés à ces trois sujets. Les sanctions financières assorties, en cas de non application des obligations légales, expliquent en grande partie la priorité donnée à ces trois critères dans les politiques de diversité.



En matière de diversité, les entreprises mettent principalement en place des actions ciblées concernant le handicap (63%), l'égalité hommes - femmes (50%) et l'âge (18%). Seulement 7% des entreprises qui ont mis en place des actions ciblées ont traité spécifiquement de l'orientation sexuelle⁴.

Toutefois, c'est oublier un autre texte de loi qui s'applique à l'ensemble des entreprises : celui du 16 novembre 2001 relatif à la lutte contre les discriminations. Il a inscrit l' « orientation sexuelle » parmi les dix-huit motifs de discrimination prohibés par le code pénal (article 225-1 et suivants) et par le code du travail (article L.1132)⁵, introduisant de ce fait l'expression dans le droit français pour la première fois. La loi spécifie également l'absence de hiérarchie entre les différents critères de discrimination.



On ne doit pas spécialiser son combat pour les droits humains

Louis-Georges Tin, Fondateur du comité IDAHO.

Ainsi, toute entreprise a l'obligation d'assurer à l'ensemble de ses salariés et candidats un traitement non discriminatoire, sans distinction liée à leur orientation sexuelle, et ce dans le recrutement, l'accès à la formation, l'évolution de carrière, la rémunération et les conditions de travail.

⁴ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Des pratiques pour l'égalité des chances. Que répondent les entreprises ? » n°5, 2011

⁵ Cf. Cadre légal en annexe I de ce guide

Lorsque les entreprises effectuent une revue de leurs pratiques Ressources Humaines et managériales au regard de la non-discrimination, elles devraient donc systématiquement prendre en compte le critère de l'orientation sexuelle, au même titre que les 17 autres.



Pour prétendre au Label Diversité (délivré par l'AFNOR), les entreprises doivent impérativement avoir réalisé un diagnostic au regard des 18 critères de discrimination, dont celui de l'orientation sexuelle.

De la même façon, les entreprises qui vont au-delà de l'obligation légale de non-discrimination et qui entament une politique de diversité se doivent d'être les plus inclusives possibles. Correspondant à la « *mise en œuvre d'actions favorisant la reconnaissance et la valorisation des différences de chacun comme sources de performance pour l'entreprise* »⁶, une politique de diversité passe nécessairement par la reconnaissance des 18 critères de discrimination comme différences individuelles.



Un nombre non négligeable de salariés concernés



7 % de la population est d'orientation sexuelle homosexuelle⁷.

La mise en œuvre d'actions en faveur d'un public cible dans le cadre d'une politique de diversité est généralement fondée sur l'existence d'obligations légales mais également sur l'ampleur de la population concernée. Les femmes représentant la moitié de l'humanité, il n'est pas étonnant que les politiques liées à l'égalité professionnelle soient parmi les premières déployées. La part de la population homosexuelle au regard de l'effectif global de l'entreprise ou de sa clientèle justifie également que l'entreprise se saisisse du sujet.



Si l'on considère que 6 à 10% de la population est homosexuelle, cela concerne environ 30 000 de nos salariés et 4 millions de nos clients, ce qui est considérable. Nous voulons que tous nos collaborateurs se sentent valorisés et respectés dans leur environnement de travail, pour avoir le meilleur niveau d'engagement et donc de performance. Nous voulons également que nos clients nous perçoivent comme une entreprise inclusive pour toutes et tous.

Jean-Michel Monnot, Directeur de la Diversité Europe, SODEXO Groupe

⁶ IMS-Entreprendre pour la Cité, « *L'entreprise Inclusive* », Editions Autrement, 2008

⁷ J. Corraze, « *L'homosexualité* », Que sais-je ?, 1996

 **20% des personnes LGBT déclarent avoir délibérément choisi des métiers ou des entreprises perçus comme « gay-friendly », ou créé leur propre activité pour échapper à un milieu de travail potentiellement homophobe⁸.**

Il s'agit également d'attirer et de fidéliser les meilleurs talents, sans se priver des candidats LGBT. Les personnes LGBT sont sensibles à la dimension **gay-friendly*** des entreprises et au cadre de vie qu'elles leur offrent. Leur choix de candidature et de carrière se porteront naturellement vers les entreprises qu'elles perçoivent comme les plus engagées dans des politiques de diversité inclusives.

Nous cherchons les meilleurs talents pour qu'ils puissent exprimer au mieux leur potentiel dans l'entreprise. Se priver de certains de ces talents à cause de leur orientation sexuelle serait un véritable gâchis !

Jean-Louis Carvès, Responsable Diversité, IBM France

 **Le critère de l'orientation sexuelle doit être intégré au même titre que les 17 autres, dans les politiques de prévention des discriminations. Ce sujet concerne directement une part non négligeable de salariés, de candidats, de clients et de fournisseurs de l'entreprise (environ 7%).**

⁸ Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « *Homophobie dans l'entreprise* », La documentation française, 2008

IDÉE REÇUE N°3 : « PUISQUE NOUS N'AVONS JAMAIS EU DE RÉCLAMATION SUR CE THÈME, C'EST QUE TOUT VA BIEN ! »

Des réclamations en croissance

Si les entreprises constatent peu de réclamations en interne sur la question de l'orientation sexuelle, ce sujet fait pourtant de plus en plus parler de lui à l'extérieur. La part de réclamations liées à l'orientation sexuelle reçues par le **Défenseur des droits*** est très faible (2,5% des saisines)⁹ par rapport aux critères de l'état de santé, du handicap ou de l'origine. En revanche, leur nombre a progressé de façon significative depuis 2005, passant de 38 à 288 réclamations en 2010.

Les deux tiers des réclamations pour discrimination fondée sur l'orientation sexuelle concernent l'emploi et plus spécifiquement les situations de harcèlement discriminatoire. Cela montre bien l'existence d'un risque juridique et donc d'une répercussion en termes d'image pour les entreprises qui ne se saisissent pas du sujet.

L'homophobie est une réalité, à tous les niveaux de l'entreprise

Selon l'association SOS Homophobie, ligne d'écoute pour les personnes victimes ou témoins d'insultes, de violences ou de menaces homophobes, toutes les régions, tous les secteurs d'activités, toutes les tailles d'entreprise et toutes les catégories socioprofessionnelles sont concernés par les actes homophobes au travail¹⁰.



Les comportements homophobes persistent : 88% des salariés LGBT en ont été victimes ou témoins au moins une fois dans leur parcours professionnel¹¹.

Les **discriminations*** correspondent à des décisions prises en tenant compte de l'orientation sexuelle d'un salarié qui impactent sa carrière, qu'elles soient motivées ou non par l'homophobie d'une personne physique ou morale.

Le **harcèlement discriminatoire*** lié à l'orientation sexuelle est également sanctionné juridiquement. Il consiste à créer un cadre de travail dégradant et humiliant pour un salarié en raison de son orientation sexuelle et se manifeste souvent par des propos ou comportements homophobes.

⁹ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Rapport annuel HALDE 2010 », La Documentation Française, 2011

¹⁰ SOS Homophobie, « Rapport sur l'homophobie 2011 », Éditions Blandine Lacour, mai 2011

¹¹ Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Homophobie dans l'entreprise », La documentation française, 2008

L'**homophobie*** est d'ailleurs considérée comme une circonstance aggravante entraînant des peines plus lourdes si une agression physique, sexuelle, verbale ou écrite, un viol ou un meurtre est commis sur le motif de l'orientation sexuelle de la victime.

Face à ces comportements discriminatoires ou homophobes répréhendus par la loi, l'entreprise a l'obligation de protéger ses salariés et doit donc recourir à la sanction.

Les opinions personnelles intolérantes, qu'elles soient sexistes, racistes, homophobes, antisémites, islamophobes ou autres, n'ont pas à s'exprimer et à se manifester dans le cadre professionnel.



L'homophobie s'exprime parfois de façon implicite

Dans son étude, le professeur Christophe Falcoz distingue l'homophobie directe/explicite et homophobie indirecte/implicite.

Dans sa forme explicite, l'homophobie est manifeste et ciblée. Elle se traduit par des actes et des propos adressés directement ou indirectement à la personne désignée, la plupart du temps sous forme de blagues ou d'insultes.

Dans sa forme implicite, l'homophobie « n'ose pas dire son nom ». Elle correspond à un jugement négatif porté sur la personne, dont le contenu ne fait pas directement référence à son orientation sexuelle, mais qui est perçue comme tel par la personne visée. Il s'agit d'une attitude de rejet, de dénigrement ou d'indifférence qui se traduit par des non-dits, des sous-entendus, des allusions, des rumeurs ou des moqueries. Cette forme d'homophobie est d'autant plus répandue que l'homophobie explicite est socialement moins tolérée et pénalement condamnée.



Un peu plus de 20 % des salariés gays ou lesbiennes disent avoir été victimes d'une homophobie explicite et 40% subissent une forme d'homophobie implicite, banalisée, à travers des blagues de mauvais goût ou des propos homophobes, dans leur entreprise actuelle¹².

¹² Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « *Homophobie dans l'entreprise* », La documentation française, 2008



L'absence de sanction : un obstacle aux réclamations

Bien que passibles de sanctions au regard de la loi, ces comportements homophobes perdurent car ils ne sont quasiment jamais dénoncés et sanctionnés dans l'entreprise.



85% des comportements homophobes dans l'entreprise n'entraînent pas de conséquences pour leurs auteurs¹³.

Cette situation de tolérance à outrance confère au harceleur un sentiment d'impunité et décourage les victimes d'homophobie de se déclarer. De plus, les personnes LGBT ont tendance à ne pas dire qu'elles sont discriminées ou victimes d'homophobie ou de **transphobie*** car cela reviendrait à faire leur **coming out***.

Pour libérer la parole de ceux qui se sentent discriminés, **l'entreprise doit donc impérativement mettre en place un dispositif permettant de remonter les plaintes de façon confidentielle et sanctionner tout propos ou comportement homophobe** conformément à ses engagements, au même titre que les propos et comportements racistes ou sexistes.

Il s'agit également d'être vigilant vis-à-vis de l'homophobie implicite et donc des propos et expressions courantes qui peuvent blesser et créer un cadre défavorable tout en prétendant s'inscrire dans le registre de la blague et ne pas viser spécifiquement quelqu'un (expressions du type : « ne fais pas ta tapette », « je ne suis pas un PD », etc.). L'exemplarité du langage et du comportement sont des facteurs clés de succès d'une politique de diversité. Ils garantissent un cadre de travail respectueux des différences, où chacun pourra s'épanouir au bénéfice de l'entreprise.



L'absence de réclamations liées à l'orientation sexuelle ne signifie pas l'inexistence d'homophobie et ne peut pas justifier l'inaction de la part de l'entreprise.

¹³ Association l'Autre Cercle, « La Vie des LGBT au travail en 2011 », 2011

IDÉE REÇUE N°4 :**« SI LES GENS SE CACHENT, C'EST LEUR CHOIX ! »****Un choix souvent contraint**

Ce n'est pas parce qu'un ou deux salariés ont dévoilé leur orientation sexuelle minoritaire que l'on peut considérer son entreprise comme gay-friendly.



47% des personnes homosexuelles ne souhaitent pas révéler leur orientation sexuelle au travail. Parmi elles, 67% restent invisibles par crainte de conséquences négatives sur leur carrière¹⁴.

De nombreux salariés ne se sentent pas libres d'évoquer leur vie privée, de révéler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et préfèrent rester dans un « placard* ». Ils redoutent des comportements hostiles : moqueries, manque de respect, insultes, mise à l'écart, harcèlement, etc.

En effet, 20% des personnes LGBT considèrent que le climat ne leur est pas favorable au sein de l'entreprise, que ce soit au niveau de leurs collègues ou de leur hiérarchie¹⁵. De fait, plus d'une personne homosexuelle sur quatre a constaté une détérioration de ses relations professionnelles après s'être dévoilée¹⁶.

C'est donc par appréhension que seule la moitié des personnes homosexuelles décide d'en parler librement. L'autre moitié préfère se dissimuler en n'évoquant aucun élément de sa vie privée devant ses collègues ou en s'inventant parfois un conjoint de sexe opposé. Le cadre professionnel impose très souvent aux personnes LGBT de « rester discrets », de se dissimuler.

Enfin, il est important de relativiser «le choix» de se révéler car 21% des personnes se sont dévoilées par « crainte qu'on en parle à leur place ». On parle alors de « visibilité préventive »¹⁷.



Avoir le choix de la visibilité, c'est être sur un pied d'égalité avec l'hétérosexuel, avoir la liberté d'afficher sa vie et d'être transparent.

Louis-Georges Tin, Fondateur du Comité IDAHO

¹⁴ Association l'Autre Cercle, « La Vie des LGBT au travail en 2011 », 2011

¹⁵ Association l'Autre Cercle, Ibid

¹⁶ Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Homophobie dans l'entreprise », La documentation française, 2008

¹⁷ Association l'Autre Cercle, « La Vie des LGBT au travail en 2011 », 2011

Le manque de confiance en l'entreprise

Si elles choisissent de se dévoiler, les personnes LGBT peuvent-elles faire confiance à leur entreprise pour sanctionner les personnes responsables de propos et comportements homophobes ou discriminatoires ?

Chaque entreprise devrait s'interroger afin de savoir si ses salariés se sentent suffisamment en confiance pour dévoiler leur orientation sexuelle ou s'ils sont contraints de déployer au quotidien des stratagèmes pour se dissimuler, par peur d'être jugés, rejetés et dévalorisés dans leur travail.

Comme pour les femmes, la présence de « role models » LGBT dans les cadres dirigeants de l'entreprise est un élément important pour favoriser un dévoilement en toute confiance. 42 cadres dirigeants, ouvertement LGBT, s'affichent sur l'intranet et témoignent de leur parcours.

Jean-Louis Carvès, Responsable Diversité, IBM France

Le choix de ne pas dévoiler son orientation sexuelle est d'autant plus justifié que les personnes responsables de comportements et propos homophobes ne sont quasiment jamais inquiétées. Peu d'entreprises ont d'ailleurs mis en place un dispositif d'alerte et de recours en cas de comportement homophobe ou discriminatoire.

Nous aurons gagné lorsque tous nos collaborateurs pourront parler de leur vie privée sans penser que cela les discriminera un jour, et notamment nos cadres dirigeants.

Laurent Depond, Directeur de la Diversité Groupe, Groupe FRANCE TELECOM - ORANGE

Les salariés LGBT font le « choix » de ne pas se dévoiler par peur de comportements homophobes, de la dégradation de leurs relations professionnelles, ainsi que d'éventuelles discriminations en raison de leur orientation sexuelle.

IDÉE REÇUE N°5 :

« CELA NE SE VOIT PAS ET N'A DONC AUCUN IMPACT SUR LA CARRIÈRE. »



L'orientation sexuelle : invisible et dissimulable

Contrairement au genre ou à l'âge, l'orientation sexuelle est un stigmat invisible a priori. Toutefois, certains éléments peuvent interpeller sur l'orientation sexuelle d'une personne, comme sa situation de célibat, l'absence d'enfants, son silence sur sa vie privée et son isolement par rapport aux moments de convivialité. Comme la situation de célibat et l'absence d'enfants sont jugées différemment selon l'âge de la personne, on peut s'attendre à des doutes et donc un risque de discrimination croissant avec l'âge.

De plus, afin de ne pas être victimes de discrimination ou de comportements homophobes, certaines personnes LGBT dissimulent leur orientation sexuelle à travers la **stratégie de masques**.

La stratégie de masques se manifeste de différentes façons :

- **Le recours au faux-semblant** : la personne se construit une image conforme à la norme en utilisant des mots neutres pour parler de sa vie privée. Elle peut même aller jusqu'à avoir une attitude homophobe.
- **L'utilisation d'une couverture** : la personne se fait passer pour un(e) célibataire endurci, porte une alliance, demande à un ami de sexe opposé de jouer le rôle du conjoint, etc.
- **La mise à distance** : la personne se limite aux discussions purement professionnelles et choisit volontairement d'habiter loin de son lieu de travail pour éviter les rencontres.



33 % des homosexuels se sont déjà fait passer pour hétérosexuels et 18 % ont déjà utilisé une « couverture » (s'inventer un partenaire de sexe opposé)¹⁸.

Mais le recours à ce type de stratégie dénature et isole souvent le salarié, en l'enfermant dans un rôle et en l'écartant des moments de convivialité (échanges autour de la machine à café sur les activités du week-end, repas de fin d'année, etc.). Comme ils sont inhabituels, ces comportements peuvent également susciter le doute, la défiance ou une mise à l'écart de la part des collègues.

Au-delà du stress généré pour le salarié, ce dernier peut être perçu comme froid et distant par ses collègues en raison de ces techniques de dissimulation. Ce faisant, il se prive peut-être des conditions nécessaires à une évolution professionnelle faisant primer l'utilisation du réseau et des compétences relationnelles.

¹⁸ Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « *Homophobie dans l'entreprise* », La documentation française, 2008



Un impact sur la carrière

› Recrutement :



12,7 % des personnes LGBT ont déjà été questionnées sur leur orientation sexuelle lors d'un entretien ou d'un test d'embauche¹⁹.

Comme l'orientation sexuelle n'est pas forcément immédiatement observable, le recrutement n'est pas le processus RH qui génère le plus de discrimination. Toutefois, de nombreux recruteurs évoquent encore la situation maritale des candidats en entretien. En raison des stratégies de dissimulation et de l'appréhension d'un refus lié à leur orientation sexuelle, l'entretien d'embauche reste donc une épreuve douloureuse et stressante pour certains candidats LGBT²⁰.

› Rémunération :



L'orientation sexuelle semble avoir une réelle incidence sur la rémunération, puisque, d'après une étude récente, les hommes homosexuels gagnent 6,2% de moins que leurs collègues hétérosexuels en moyenne²¹.

La même étude montre en revanche une absence de discrimination salariale entre les salariées lesbiennes et hétérosexuelles. Cette différence entre hommes et femmes homosexuels s'explique probablement par des préjugés différents. En effet, les **gays*** sont souvent victimes des stéréotypes généralement attribués aux femmes : manque de charisme, d'aptitude au management, etc. Les **lesbiennes*** sont quant à elles perçues comme plus disponibles que les femmes hétérosexuelles car moins concernées par les éventuelles contraintes d'une vie familiale.



On retrouve des stéréotypes similaires dans le sexisme ou dans l'homophobie notamment vis-à-vis de la sensibilité, d'une certaine faiblesse de caractère, d'aptitudes supposées au pouvoir ou à l'autorité, et cela peut être un frein à la carrière.

Jean-Louis Carvès, Responsable Diversité, IBM France

On constate par ailleurs que le diplôme ne protège pas les personnes homosexuelles de la discrimination salariale. Elle serait même plus importante sur des postes à responsabilité à plus haut niveau de qualification²².

¹⁹ Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « *Homophobie dans l'entreprise* », La documentation française, 2008

²⁰ Cristina Lunghi pour Arborus, « *Sexisme et homophobie dans le monde du travail* », 2007

²¹ Thierry Laurent & Ferhat Mihoubi pour le Centre d'Étude des politiques économiques, Université Evry Val d'Essonne & UniverSud Paris, « *Moins égaux que les autres ? Orientation Sexuelle et discrimination salariale en France* », FR CNRS n°3126 Travail, emploi et politiques publiques, décembre 2009

²² Thierry Laurent & Ferhat Mihoubi, Ibid

› Evolution de carrière :

 **17% des salariés du secteur privé considèrent qu'être homosexuel est plutôt un inconvénient pour évoluer professionnellement²³ et 12 % des salariés homosexuels considèrent avoir été évincés lors d'une promotion interne en raison de leur orientation sexuelle²⁴.**

Il semblerait que les hommes homosexuels subissent un « **plafond rose** », équivalent au fameux « plafond de verre » subi par les femmes hétérosexuelles.

› Départs :

Bien qu'aucune étude n'ait été réalisée pour le mesurer, on peut penser que certaines démissions ou licenciements de salariés LGBT sont liés à leur orientation sexuelle. Selon SOS Homophobie, le harcèlement discriminatoire lié à l'orientation sexuelle a souvent pour objectif de pousser le salarié à commettre une faute pour justifier son licenciement ou de provoquer sa démission.

 **Bien que l'orientation sexuelle soit invisible ou dissimulable a priori, il existe des risques de discrimination à chaque étape de la vie professionnelle d'un salarié LGBT. Ce risque augmente avec l'âge, le niveau de qualification et le temps passé dans l'entreprise.**

²³ Sondage de l'institut CSA, « Perception des discriminations au travail : regards croisés salariés du privé et agents de la fonction publique », mars 2009

²⁴ Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Homophobie dans l'entreprise », La documentation française, 2008

IDÉE REÇUE N° 6 : « TRAITER DU SUJET DE L'ORIENTATION SEXUELLE VA DONNER LIEU À UNE POLÉMIQUE EN INTERNE ! »

Traiter de l'orientation sexuelle n'est pas source de conflits

D'après les entreprises engagées, la mise en œuvre d'actions sur le thème de l'orientation sexuelle n'a pas conduit à des débats ou à des conflits entre salariés. En revanche, il est nécessaire d'instaurer le dialogue et de dépassionner le sujet.

Comme c'est souvent le cas sur les sujets tabous, les réactions négatives sont surestimées par rapport à la réalité. Ainsi, par exemple, les entreprises qui ont abordé le sujet de la diversité religieuse de façon pragmatique ont constaté un climat social apaisé et non une explosion des revendications ou des conflits. Il est essentiel de dépassionner le débat et de distinguer les opinions personnelles de la politique de l'entreprise.



Au départ, il faut un peu de courage pour oser lancer des actions sur l'orientation sexuelle mais ensuite on ne rencontre aucune crispation particulière. Véhiculer des messages sur le sujet renforce au contraire l'image de notre entreprise, à la fois auprès de nos collaborateurs et en externe.

Leslie Chaffot, Responsable Diversité, PPR

De la même façon, la création d'un réseau LGBT ou d'une association au sein de l'entreprise est davantage synonyme d'échange que de conflit. Ces structures permettent en effet de dialoguer sur les conditions de travail (droits, avantages, bien-être, etc.).

Des actions simples peuvent suffire

Le sujet de l'orientation sexuelle est encore tabou et les entreprises restent peu enclines à l'évoquer en interne ainsi qu'à étudier les actions qu'elles pourraient déployer.

Pourtant, aborder l'orientation sexuelle sous l'angle de l'égalité de traitement entre tous les salariés n'a rien de « dangereux » ou « d'explosif ». En effet, les attentes des personnes homosexuelles ou bisexuelles concernent essentiellement l'égalité des droits civils.

Dans le cadre de leur politique de diversité, les entreprises peuvent analyser leurs processus RH et regarder si l'ensemble des avantages sont accessibles à tous leurs salariés sans distinction relative à l'orientation sexuelle et la situation de famille. Il s'agit donc essentiellement d'aligner les droits de l'ensemble de leurs collaborateurs.



Ce sujet doit se traiter de façon simple, sous l'angle de la gestion des ressources humaines et de l'égalité des droits avec l'objectif d'améliorer le «vivre ensemble». Il s'agit de dépassionner le sujet avec bon sens et neutralité.

Aline Crépin, Directrice de la RSE,
Groupe RANDSTAD France



Traiter de l'orientation sexuelle de façon pragmatique n'est pas une source de conflits mais contribue à construire un cadre respectueux des différences pour le bien de tous.



IDIÉE REÇUE N°7 : « L'ENTREPRISE N'EST QUE LE REFLET DE LA SOCIÉTÉ CIVILE QUI EST ENCORE HOSTILE AUX ORIENTATIONS SEXUELLES MINORITAIRES. »

Une société qui évolue

L'entreprise peut s'interroger et se positionner par rapport aux débats qui animent la société sur la reconnaissance des droits des couples homosexuels.

Contrairement aux idées reçues, les Français se montrent d'ailleurs plus tolérants envers l'homosexualité que beaucoup de leurs voisins européens. Ils reconnaissent davantage l'existence de discriminations sur l'orientation sexuelle que leurs homologues.

 **65% des Français se prononcent en faveur de mesures d'égalité des chances pour les homosexuels dans l'emploi²⁵.**

L'opinion publique apparaît également moins conservatrice que le pouvoir politique. Les Français sont plutôt favorables au mariage entre personnes de même sexe (63%) et à l'adoption par les couples homosexuels (58%)²⁶.

La médiatisation des difficultés rencontrées par les personnes LGBT a certainement contribué à la prise de conscience et à la sensibilisation des citoyens, qui ne sont donc pas aussi hostiles qu'on le prétend par rapport à l'homosexualité ou à la **bisexualité***.

L'entreprise, actrice du changement

Les entreprises qui se sont engagées dans une politique de diversité se sont donné pour mission de refléter la diversité de la société civile. Entamer une politique de diversité, c'est en effet reconnaître la multiplicité des individus et des caractéristiques qui les composent et accepter de travailler sur le changement des mentalités. Concernant l'orientation sexuelle, l'entreprise qui se veut inclusive doit reconnaître la multiplicité des couples et des cellules familiales qui évoluent dans notre société.

Pour mettre en application son engagement en faveur de la diversité, deux possibilités s'offrent à l'entreprise : suivre les évolutions législatives de la société ou se positionner en tant qu'actrice du changement.

J'ai des valeurs et je m'y tiens. Parmi ces valeurs, il y a en a qui sont traditionnellement de gauche. Elles concernent l'immigration, le mariage homosexuel (...).

Stéphane Richard, Président Directeur Général, Groupe FRANCE-TELECOM ORANGE

Les entreprises qui s'engagent dans une politique de diversité doivent reconnaître les évolutions de la société civile et contribuer au changement des mentalités.

²⁵ Eurobaromètre, « Discrimination dans l'Union européenne en 2009 », novembre 2009

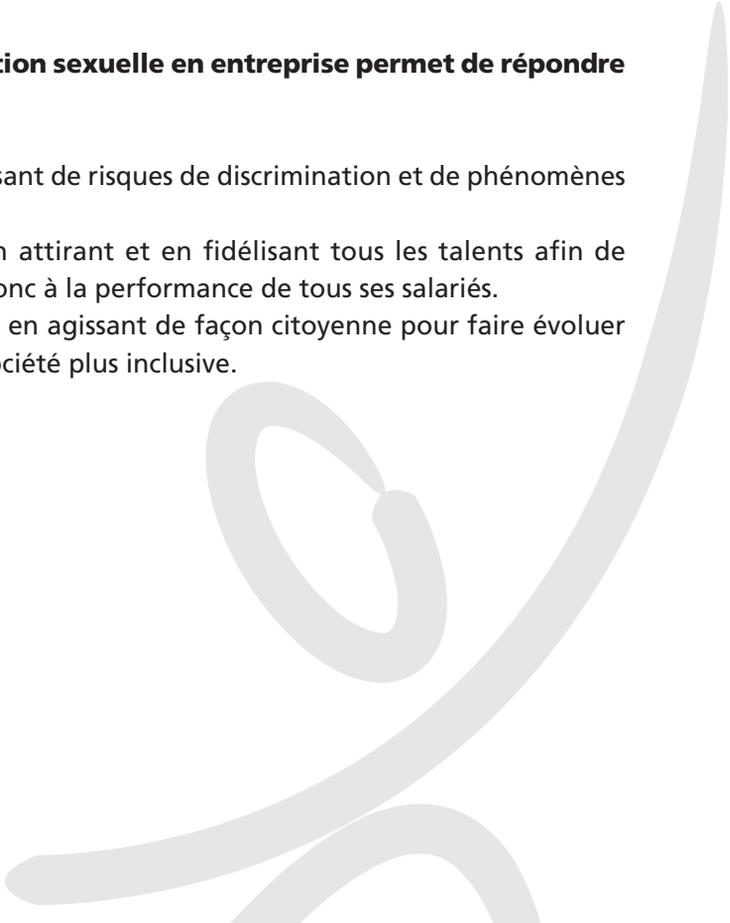
²⁶ Sondage IFOP, « Les Français et les droits des couples homosexuels », Dimanche Ouest France, juin 2011

CONCLUSION

Contrairement aux idées reçues, les entreprises ont de vraies raisons d'agir sur le sujet de l'orientation sexuelle :

- › La vie privée s'immisce dans toutes les entreprises.
- › Bien que l'orientation sexuelle ne soit pas immédiatement observable et qu'il y ait encore peu de réclamations, l'homophobie et **l'hétérocentrisme*** sont présents dans l'entreprise.
- › L'absence d'engagement de la part de l'entreprise et la crainte de comportements homophobes conduisent de nombreux salariés à avoir recours à la stratégie de masques, source de stress et, par conséquent, de moindre performance.
- › Il existe de véritables risques de discrimination sur ce critère pour un nombre sous-estimé de leurs salariés. Le sujet doit donc être intégré dans les politiques de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.
- › Traiter de l'orientation sexuelle avec pragmatisme est loin de constituer une source de conflits et contribue au bien-être de tous en construisant un cadre respectueux des différences.

Traiter du sujet de l'orientation sexuelle en entreprise permet de répondre à différents enjeux :

- › **Juridiques** : en se prémunissant de risques de discrimination et de phénomènes de harcèlement.
 - › **Ressources humaines** : en attirant et en fidélisant tous les talents afin de contribuer au bien-être et donc à la performance de tous ses salariés.
 - › **Responsabilité Sociétale** : en agissant de façon citoyenne pour faire évoluer les mentalités et rendre la société plus inclusive.
- 

COMMENT GÉRER L'ORIENTATION SEXUELLE DANS L'ENTREPRISE ?

Peu d'entreprises ont aujourd'hui initié des actions sur le champ de l'orientation sexuelle parce que les tabous et les idées reçues sont nombreux mais aussi parce qu'elles ne savent pas comment agir.



Seulement 7% des entreprises qui ont engagé des actions ciblées en matière de diversité traitent spécifiquement de l'orientation sexuelle²⁷.

Pourtant, il est possible de déployer des actions simples sans s'inscrire dans une logique militante ou communautariste. Il s'agit avant tout d'offrir un cadre de travail inclusif à tous les salariés, quelle que soit leur orientation sexuelle.

Cette deuxième partie donne une méthodologie et dresse un panorama des actions possibles. Elle s'inspire d'expériences vécues et de pratiques déployées par certaines entreprises pionnières.

²⁷ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « *Des pratiques pour l'égalité des chances. Que répondent les entreprises* » n°5, 2011

1. S'ENGAGER EXPLICITEMENT SUR LE SUJET DE L'ORIENTATION SEXUELLE



Mentionner l'orientation sexuelle dans sa politique de diversité

Pour parler d'orientation sexuelle dans l'entreprise, il est indispensable que l'existence et la définition d'une **politique de diversité* soit connue de tous.** Pour être crédible et portée par les salariés, cette politique doit également se déployer progressivement et les sujets traités doivent être priorisés. L'intégration du critère de l'orientation sexuelle est importante, même si elle nécessite que de bonnes bases soient établies au préalable.



D'après la HALDE*, en 2006, seuls 8% des accords Diversité incluait explicitement la lutte contre les discriminations sur l'orientation sexuelle.

L'orientation sexuelle est parfois sous-entendue dans certains documents, à travers une liste non exhaustive des 18 critères de discrimination, incluse dans l'expression « autres critères » ou sous-entendue dans les trois points de suspension « ... ».

Il est nécessaire d'être le plus inclusif possible, dès la définition de la politique de diversité de l'entreprise, afin d'adresser un signal très fort à l'ensemble de ses parties prenantes. Il convient alors de mentionner explicitement l'orientation sexuelle dans toutes les publications faisant référence à la lutte contre les discriminations et à la diversité (accord diversité, rapport annuel et rapport de développement durable, guide de recrutement, plaquettes, etc.).

ILS L'ONT FAIT



Depuis 2005, CASINO mentionne les 18 critères de discrimination dans son accord cadre de « lutte contre les discriminations et cohésion sociale ».

AIRFRANCE

Le respect de l'orientation sexuelle figure dans la Charte Sociale et Ethique d'Air France et l'entreprise a mentionné ce critère dans son journal interne dédié à la diversité.

accenture

L'accord Diversité d'ACCENTURE France mentionne explicitement l'orientation sexuelle.



SODEXO Groupe a signé un accord-cadre international sur le respect des droits fondamentaux au travail, avec l'UITA²⁸, qui mentionne explicitement l'orientation sexuelle. La Politique des Droits de l'Homme du Groupe mentionne également le sujet ouvertement. Le sujet a progressivement été ajouté aux principaux supports de communication du Groupe : le site internet, l'intranet, le rapport annuel...



IBM affirme clairement son engagement dans sa politique de diversité au niveau global, notamment contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle (depuis 1984) et à l'identité ou l'expression du genre (depuis 2002).

²⁸ Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation

Rappeler régulièrement son engagement

Plus encore que les autres sujets liés à la diversité, l'orientation sexuelle nécessite une communication soutenue. Les engagements liés à la diversité doivent être portés au plus haut niveau de l'entreprise. Ils peuvent être rappelés régulièrement lors de discours, de conventions annuelles, de courriers de la direction, etc.

L'entreprise peut également préciser ce qu'impliquent ces engagements pour chaque collaborateur, notamment en termes d'exemplarité du comportement et du langage.

ILS L'ONT FAIT



L'engagement d'IBM sur le sujet de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre est affirmé au plus haut niveau par le Chairman de l'entreprise et communiqué à l'échelle mondiale. L'un des membres du Comex d'IBM France est le parrain de la démarche d'inclusion des salariés LGBT* et, à ce titre, accompagne les actions du réseau d'employés LGBT. Il prend régulièrement la parole en interne comme à l'extérieur pour présenter les initiatives et les actions de l'entreprise sur ce sujet.

Signer une charte de lutte contre l'homophobie

Il existe des chartes de lutte contre **l'homophobie*** portées par différentes structures, associations ou ministères. Leur signature par les dirigeants de l'entreprise est l'occasion de faire parler du sujet, de s'engager à intervenir en cas de comportements ou propos homophobes, mais également d'impliquer l'ensemble des salariés dans la démarche.

Les engagements inscrits dans la charte contre l'homophobie dans le sport, établie par le ministère des sports, peuvent facilement être transposés au monde de l'entreprise :

- « Reconnaître l'homophobie comme une forme de discrimination »
- « Prendre les sanctions appropriées contre toute attitude homophobe »
- « Assurer la diffusion de messages sur la tolérance, le respect et la dignité »
- « Apporter aide et soutien aux personnes pouvant faire l'objet de discrimination en raison de leur orientation sexuelle »
- « Sensibiliser les parties prenantes sur le sujet »

ILS L'ONT FAIT



Les dirigeants du Groupe FRANCE TELECOM - ORANGE et de PPR ont signé le manifeste de l'association Entrée Payante, visant à la dépénalisation universelle de l'homosexualité²⁹.



Le Groupe RANDSTAD a été la première entreprise à signer la Charte contre l'homophobie dans le sport.

²⁹ <http://www.entrepayante.com>

2. CHANGER LES PRATIQUES INTERNES ET SENSIBILISER SES COLLABORATEURS

Evaluer la situation de l'entreprise à travers un diagnostic

De la même façon qu'elle réalise un état des lieux sur la situation comparée des hommes et des femmes qui sert ensuite de base à la réalisation d'un plan d'actions, l'entreprise peut effectuer un diagnostic sur la question de l'orientation sexuelle. Réaliser une analyse qualitative permet de recueillir la perception des salariés sur le sujet et sur les éventuelles manifestations de discrimination qui existent. Cela peut par exemple se faire à travers une enquête de climat social, des groupes de travail, des entretiens individuels ou des entretiens collectifs.

Un diagnostic permet d'identifier les stéréotypes les plus prégnants dans l'entreprise, de vérifier si les salariés associent le sujet de l'orientation sexuelle à la politique de diversité ou encore de voir si les blagues homophobes sont fréquentes.

ILS L'ONT FAIT



CASINO a constitué un groupe de travail pour diagnostiquer sa situation au regard de l'orientation sexuelle avec l'accompagnement d'IMS-Entreprendre pour la Cité. Il s'agira également d'intégrer ce sujet dans la politique diversité de CASINO et de construire son plan d'actions.



Le Groupe RANDSTAD a travaillé avec l'association l'Autre Cercle pour construire un questionnaire permettant de s'assurer de la neutralité de ses pratiques RH au regard de l'orientation sexuelle de ses salariés. Ce questionnaire, le « Quick Scan », a été effectué dans une trentaine d'entreprises lors de sa première édition en 2011. Il est désormais accessible en ligne à tous les organismes désirant savoir s'ils sont **gay-friendly*³⁰.**



PSA Peugeot CITROËN, le Groupe FRANCE TELECOM - ORANGE et L'ORÉAL ont participé à une étude concernant les orientations sexuelles minoritaires en entreprise menée par le professeur Christophe Falcoz. A travers un questionnaire, les participants devaient évaluer des situations potentiellement discriminantes.

Exiger l'exemplarité du langage et du comportement

Ne pas réagir face à des propos ou comportements homophobes, c'est en quelque sorte les légitimer. La politique de diversité doit définir un cadre commun et afficher une position intransigeante par rapport à ce type d'attitude. Il est extrêmement important de recadrer voire de sanctionner rapidement

On parle trop souvent de l'homosexualité comme d'un événement. Or l'événement en soi n'est pas l'homosexualité mais bien l'homophobie.

Bartholomé Girard, Président de SOS Homophobie

³⁰ Les questions de l'enquête Quick Scan sont disponibles en Annexe 2 de ce guide. Pour réaliser l'autodiagnostic en ligne : diversite.randstad.fr

les comportements déviants ainsi que de mener un travail de fond auprès des managers pour faire évoluer les mentalités. Tout cela contribue à instaurer un cadre de travail plus ouvert et plus tolérant en lequel les salariés ont confiance.

ILS L'ONT FAIT



Les blagues homophobes sont sanctionnées disciplinairement par le Groupe RANDSTAD, au même titre que les blagues sexistes, par exemple.



IBM demande à tous ses collaborateurs de réaffirmer annuellement leur engagement par la signature d'un document appelé « Principes de conduite dans les affaires ». Ce document rappelle en particulier la volonté d'IBM de favoriser un « cadre de travail sain, sûr et productif, exempt de toute discrimination basée sur la race, la couleur de peau, la religion, le sexe, l'identité ou l'expression sexuelle, l'orientation sexuelle, l'origine nationale, l'identité génétique, le handicap, l'âge ou sur d'autres facteurs n'ayant aucun rapport avec les intérêts économiques légitimes d'IBM ». Ce document mentionne explicitement les comportements inadmissibles dans l'entreprise, les voies de recours internes et les sanctions encourues en cas de discrimination.



Sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs

Parler de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre permet de banaliser le sujet et d'envoyer un signe aux personnes LGBT : l'entreprise souhaite leur offrir un cadre respectueux des différences où il est possible de se dévoiler si elles le souhaitent.

Communiquer sur l'orientation sexuelle peut par exemple se faire de façon écrite, orale, ou événementielle. Selon son niveau de maturité, l'entreprise peut choisir de mentionner systématiquement l'orientation sexuelle dans les supports liés à la non-discrimination et à la diversité, ou alors d'aller plus loin et de dédier des actions de communications exclusivement à ce thème (affiches, articles, vidéos, etc.). De la même façon, selon le niveau d'avancement de l'entreprise et la confiance des salariés, les témoignages de salariés peuvent être anonymes ou à visage découvert.



Notre objectif est de libérer et de donner la parole. La première étape a consisté à faire notre coming out d'entreprise « gay friendly » et d'accepter d'aller parfois à contre-courant. Une chose est sûre, le simple fait de parler de l'orientation sexuelle libère la parole et procure beaucoup de satisfaction et de fidélisation.

Jean-Michel Monnot, Directeur de la Diversité Europe, SODEXO Groupe

› Organiser des rencontres et événements sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre

Organiser des rencontres spécifiquement sur ce thème reste encore peu fréquent. Au-delà du contenu de tables-rondes ou d'interventions, ce type de rendez-vous

permet l'échange entre les différents intervenants et les collaborateurs. Cela contribue par la suite à banaliser le sujet et à en faire un sujet de discussion entre les collaborateurs.

ILS L'ONT FAIT

Alcatel-Lucent 

Dans le cadre de son cycle de conférences mensuelles, **ALCATEL LUCENT** a invité des associations et d'autres entreprises à venir témoigner de leurs actions en matière de lutte contre les discriminations et les injustices fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.



Le Groupe **FRANCE TELECOM - ORANGE** a organisé l'un de ses « Rendez-vous de la diversité » spécifiquement sur le thème de l'orientation sexuelle. A cette occasion, le chercheur Christophe Falcoz a restitué les résultats de l'étude menée en interne sur la perception des discriminations liées à l'orientation sexuelle devant une centaine de salariés. Un membre du Comex d'IBM est également intervenu pour présenter la démarche de son entreprise. La vidéo de ces interventions est disponible sur l'intranet et sur le site internet de l'entreprise.



Tout comme la semaine du handicap et la journée de la femme, **la journée mondiale de lutte contre l'homophobie qui a lieu le 17 mai** a pour objectif de changer les regards et de combattre la stigmatisation. La célébrer dans l'entreprise permet d'instaurer un temps fort dédié au sujet dans l'entreprise, de faire passer des messages et d'impliquer les collaborateurs dans cette démarche. L'entreprise peut par exemple adresser un mail à ses salariés sur les droits de l'homme et sur l'homophobie, tenir un stand, organiser un temps d'échange entre une association et les salariés, diffuser un film ou organiser une exposition.

ILS L'ONT FAIT

 **ACCENTURE** a organisé une semaine dédiée à ce sujet en interne. Cette semaine de lutte contre l'homophobie a été rythmée par la diffusion d'une vidéo manifestant l'engagement de la direction et la reconnaissance des salariés LGBT pour leur contribution au succès d'**ACCENTURE**. Une campagne d'affichage et un stand d'information ont également été déployés au siège et un mail d'information a été adressé à l'ensemble des collaborateurs.



Lors de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie, l'association **Mobilisnoo**, association des salariés LGBT du Groupe **FRANCE TELECOM - ORANGE**, a diffusé une affiche sur tous les sites de France métropolitaine. Elle a ainsi sensibilisé 100 000 collaborateurs à la lutte contre l'homophobie.

PSA PEUGEOT CITROËN 

La commission égalité / diversité du site industriel de Sochaux du Groupe **PSA Peugeot CITROËN** a organisé pendant deux semaines une exposition itinérante dans les différentes unités de production sur le thème de la lutte contre l'homophobie. Sous le slogan « L'homosexualité n'est pas un problème, l'homophobie en est un », l'exposition présentait les témoignages anonymes de personnes du site et les différentes discriminations dont ont fait l'objet les personnes homosexuelles durant l'histoire. Une brochure, un DVD de 4 clips et un T-shirt ont été remis aux collaborateurs à cette occasion.

› Communiquer sur son intranet

L'intranet d'entreprise, qui dispose parfois d'un espace spécifiquement dédié à la diversité, est également un bon outil de communication. Il permet de relayer des informations, des témoignages, des actions organisées et d'interpeller les salariés sur le sujet de l'orientation sexuelle et / ou de l'identité de genre. Il peut également être un lieu d'échange, lorsqu'un espace « forum » y est intégré. Certaines entreprises vont même jusqu'à y diffuser un e-learning spécifique sur le sujet de l'orientation sexuelle qui peut compléter des formations présentielle.

ILS L'ONT FAIT



PPR a diffusé sur son réseau social interne les court-métrages réalisés par la HALDE, dont l'un abordait la discrimination liée à l'orientation sexuelle.



SODEXO Groupe a réalisé un film sur la diversité qui parle explicitement de l'orientation sexuelle. Ce film est accessible sur son intranet et sur son site internet.



Le Groupe RANDSTAD dispose sur son intranet d'une campagne de 12 bandes dessinées visant à déconstruire les stéréotypes dont l'une est spécifiquement dédiée à l'orientation sexuelle.



Au-delà de la sensibilisation de l'ensemble des personnes rejoignant ACCENTURE à leur arrivée à la question LGBT en entreprise via la présentation du programme Diversités d'Accenture, l'entreprise dispose d'un espace dédié à la dimension LGBT sur son intranet. Elle y diffuse notamment des news, des événements, des informations utiles, ainsi que des modules d'e-learning. L'un de ces modules vise à clarifier le sujet de l'orientation sexuelle et à présenter les actions concrètes qui peuvent être menées au quotidien pour créer un cadre de travail inclusif.



De plus, les salariés peuvent afficher un badge virtuel « LGBT Friend » sur leur profil intranet et démontrer ainsi leur soutien à ce réseau, qu'ils appartiennent ou non à la communauté LGBT.



IBM dispose sur son site intranet d'une rubrique dédiée à la diversité et d'un espace réservé au réseau LGBT de l'entreprise ouvert à tous, où chacun peut consulter les documents élaborés par le réseau, les actualités des associations LGBT locales, des témoignages d'employés LGBT ou simplement « alliés ». En outre, une plateforme collaborative permet aux réseaux de salariés LGBT EAGLE de plus de 50 pays d'échanger sur leurs bonnes pratiques.

Former et outiller les managers à la gestion de l'orientation sexuelle

Souvent peu traité lors de formations à la non-discrimination et à la gestion de la diversité, le sujet de l'orientation sexuelle peut être abordé sous l'angle des critères de discrimination, de cas pratiques illustrant les manifestations discriminatoires et de la question des stéréotypes.

Ces formations permettent de faire évoluer les mentalités et de remettre en question les pratiques des salariés. Elles peuvent s'adresser à tous, quel que soit le niveau hiérarchique ou le métier, et il est intéressant d'y associer les partenaires sociaux afin de les rendre vigilants sur le sujet.

Malgré les formations à la non-discrimination, il demeure parfois compliqué pour les managers de savoir identifier ce qui est légal et d'avoir des réponses pragmatiques pour gérer la diversité. Certaines entreprises distribuent donc des guides rappelant le cadre légal et les positions de l'entreprise en matière de diversité afin d'accompagner leurs managers dans des situations concrètes : recrutement, accompagnement d'une collaboratrice en état de grossesse, demandes liées à la pratique religieuse, etc.

ILS L'ONT FAIT



Le Comité exécutif du Groupe SODEXO a été sensibilisé à la question de l'égalité de traitement sans distinction d'orientation sexuelle. Un guide est à la disposition des managers aux Etats-Unis (avant d'être adapté à d'autres pays) pour les accompagner dans la gestion du sujet au sein de leur équipe.



A travers son programme « GLBT Reverse Mentoring Program », IBM sensibilise les dirigeants aux problèmes rencontrés par les personnes LGBT. Plus de 30 dirigeants y ont déjà participé et ont donc été parrainés par des salariés LGBT d'IBM. L'entreprise forme également ses managers à la déconstruction des stéréotypes, notamment ceux qui concernent les personnes homosexuelles. Un module de formation est d'ailleurs suivi par tous les nouveaux managers. Un autre programme spécifique aux managers a également été lancé en 2010 « Sexisme et Homophobie : mêmes racines » en collaboration avec l'association L'Autre Cercle.



Le Groupe FRANCE TELECOM-ORANGE a réalisé et diffusé un guide à destination des managers sur la prise en compte de la situation de famille et de l'orientation sexuelle au travail. Ce document rappelle le cadre légal et est enrichi de questions-réponses opérationnelles.

3. METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS FAVORABLES AUX SALARIÉS LGBT



Garantir la confidentialité et reformuler les documents administratifs

De nombreuses données administratives peuvent indiquer l'orientation sexuelle d'un salarié : formulaire de déclaration du PACS, demande de congé pour enfant malade, documents relatifs à la mutuelle, etc. Le numéro de Sécurité Sociale peut également révéler le sexe des personnes **transidentitaires*** qui n'ont pas encore obtenu le changement administratif à l'état civil.

De la même façon qu'elle garantit la confidentialité des données relatives au handicap et à l'état de santé de ses salariés, l'entreprise doit protéger les informations relatives à l'état civil, afin de laisser les salariés libres de dévoiler ou non leur orientation sexuelle.

De plus, la formulation de certains documents peut être modifiée afin de ne pas obliger les personnes homosexuelles à se dévoiler lorsqu'elles effectuent des procédures administratives ou souhaitent bénéficier de certains avantages. Par exemple, il est possible de remplacer les termes « père » et « mère » par « parent 1 » et « parent 2 » pour déclarer la présence d'un enfant dans le foyer et ainsi bénéficier de la prime de naissance, ou encore de parler de « partenaires » à la place des termes « conjoints-conjointes » ou « époux-épouse » concernant les avantages du Comité d'Entreprise.

ILS L'ONT FAIT



Chez **ACCENTURE**, toutes les personnes en charge des ressources humaines suivent une formation sur la confidentialité des informations qu'elles détiennent.



S'ils le souhaitent, les salariés de **CASINO** peuvent adresser eux-mêmes leurs informations personnelles à la mutuelle.



Au sein du Groupe **FRANCE TELECOM - ORANGE**, un identifiant distinct du numéro de Sécurité Sociale est attribué à chaque nouvel arrivant. Ce numéro demeure inchangé tout au long de la carrière, même si la personne est amenée à changer de genre. Par ailleurs, les salariés n'ont pas l'obligation de renseigner l'entreprise quant à leur statut marital.



Étendre le bénéfice des avantages sociaux aux couples de même sexe

Le **Pacte Civil de Solidarité*** (PACS) donne lieu à des droits et avantages différents du mariage. Les droits accordés légalement aux salariés **PACSés*** se limitent à l'octroi de deux jours de congés en cas de décès du partenaire et à l'obligation pour l'employeur de tenir compte des dates de congés du partenaire pour la fixation des congés du salarié (l'employeur doit notamment permettre la prise de congés simultanés si les deux partenaires travaillent dans la même entreprise).

A la différence des couples PACSés, les couples mariés ont également droit à des jours de congés pour naissance, adoption, mariage ou décès d'un enfant. D'après la HALDE, remplacée aujourd'hui par le Défenseur des Droits, le caractère comparable des situations des salariés mariés et des salariés unis par un PACS, notamment au regard des obligations patrimoniales, justifie la suppression de ces inégalités de traitement. Elle estime en effet que réserver les congés pour événements familiaux et la prime liée au mariage aux seuls salariés mariés constitue une discrimination en raison de la situation de famille et recommande l'extension de ces avantages aux salariés PACSés dans les conventions collectives et dans le code du travail³¹.

Sans que cela soit aujourd'hui requis par la loi, les entreprises peuvent donc choisir de reconnaître la multiplicité des formes d'unions et de parentalité et étendre aux couples PACSés les bénéfices de leurs avantages sociaux, comme les congés pour PACS ou mariage, les congés «paternité», les congés pour enfant malade, les congés d'adoption, les avantages proposés par le Comité d'Entreprise, les pensions de réversion et les avantages accordés lors de mutations ou d'expatriations.

³¹ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, Délibération n° 2007-366 du 11 février 2008

ILS L'ONT FAIT



Le Groupe FRANCE TELECOM - ORANGE offre les mêmes droits de jours de congés pour un PACS ou pour un mariage.



CASINO accorde les mêmes avantages aux couples pacsés qui adoptent qu'aux couples mariés.



Chez SODEXO Groupe, lors des mobilités internationales, les mêmes avantages sont accordés aux conjoints de salariés LGBT qu'aux conjoints de salariés hétérosexuels en termes d'accompagnement dans la mobilité ou d'aide à la recherche d'emploi.



Au sein du Groupe RANDSTAD, le congé paternité peut être pris dans les mêmes conditions, qu'il s'agisse d'hétéro ou d'homoparentalité.



Pour ses salariés, AIR FRANCE a étendu la définition de « famille » aux personnes unies par un PACS et à tous les enfants rattachés au foyer. La compagnie a également étendu à tous types de « partenaires de voyage », dans la limite d'un quota, les réductions tarifaires réservées aux familles des salariés.



ALCATEL - LUCENT accorde les mêmes droits aux couples pacsés, quelque soit leur sexe, notamment en matière de congé paternité, congé d'adoption, etc.



La SNCF a étendu aux personnes liées par un PACS certaines dispositions jusqu'alors réservées aux époux, comme les facilités de circulation accordées au partenaire, le rapprochement de partenaires dans le cadre d'un changement de résidence, l'attribution des congés et les congés supplémentaires pour événements de famille, les dispositions relatives à l'attribution de prêts immobiliers et aux cautions, etc. Ces informations sont relayées sur le site internet de l'Association Gare !, association des gays et lesbiennes de la SNCF.



Inviter officiellement tous les couples aux événements d'entreprise

Les événements de convivialité de l'entreprise peuvent parfois exclure involontairement ou conduire les personnes homosexuelles à avoir recours à la stratégie de masques. **Proposer aux salariés de venir avec leur partenaire, quelle que soit la forme de leur couple, permet de rétablir une certaine équité.** Il est par exemple possible de démarrer un courrier d'invitation par « Madame et Monsieur, Madame et Madame, Monsieur et Monsieur » ou de privilégier le terme neutre de « partenaire ».

Selon deux études américaines, cette pratique très symbolique a un impact plus grand que la présence d'une association LGBT dans l'entreprise ou l'évocation de l'orientation sexuelle lors de formations³².

³² Creed Douglas W.E., « Seven conversations about the same thing. Homophobia and heterosexism in the workplace », Handbook of Workplace Diversity, 2006 ; Ragins Belle Rose et Cornwell John M., « Pink Triangles : Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees », Journal of Applied Psychology, vol. 86, no 6, 2001

Mettre en place un dispositif d'alerte

Recommandée par la HALDE et exigée dans le cahier des charges du label Diversité de l'AFNOR, la mise en place d'une cellule d'alerte permet d'instaurer la confiance sur le sujet de l'orientation sexuelle et d'enclencher un cercle vertueux³³. Il est effectivement nécessaire que les personnes victimes ou témoins de discrimination ou de harcèlement puissent s'adresser à une instance en toute confidentialité. Pour être efficace, cette instance doit être connue par les salariés et son champ d'action doit être précisément défini, en incluant explicitement l'orientation sexuelle.

ILS L'ONT FAIT



AREVA, le Groupe RANDSTAD et CASINO disposent de cellules d'alerte permettant de remonter et de traiter les cas de discrimination. Les salariés peuvent solliciter ces instances s'ils s'estiment victimes d'une discrimination liée à l'un des 18 critères légaux, dont celui de l'orientation sexuelle.

Créer ou reconnaître un réseau LGBT

La création d'une association ou d'un réseau LGBT permet de remonter à la direction de l'entreprise les attentes et difficultés rencontrées par les salariés. Il est alors important de communiquer sur ses rôles, d'en mentionner l'existence dans l'annuaire des associations d'entreprise ou encore de lui autoriser l'utilisation du nom et du logo de l'entreprise.

L'association Homoboulot fédère des associations LGBT professionnelles et aide à la création de nouvelles associations dans le milieu public et privé.

Les intérêts de ce type de réseau sont multiples. Cela permet notamment de créer des échanges entre salariés homosexuels et hétérosexuels, de faire remonter les problèmes de discrimination et d'échanger des bonnes pratiques avec des associations.

Jean-Michel Monnot, Directeur de la Diversité Europe, SODEXO Groupe

A travers leur expertise, les réseaux LGBT enrichissent les politiques de diversité des entreprises. Ces réseaux apportent une meilleure connaissance de leurs salariés par la création d'une vraie dynamique qui rejait sur la cohésion interne et le bien-être des salariés.

Jérôme Beaugé, Porte Parole de l'association Homoboulot

³³ Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, Délibération n° 2007-371 du 17 décembre 2007

Elle fait figure de référence en France et vise à faire connaître les attentes des personnes LGBT en entreprise.

ILS L'ONT FAIT



IBM France s'appuie sur son réseau de salariés LGBT « EAGLE » qu'elle a créé en 2001 pour faire participer les employés concernés au déploiement de sa politique de diversité et d'inclusion, faire remonter leurs besoins et leurs attentes, et leur donner les moyens de contribuer à faire évoluer les mentalités dans l'entreprise.



Au sein du Groupe FRANCE TELECOM - ORANGE, l'association Mobilisnoo permet aux salariés victimes ou témoins d'un acte homophobe de témoigner sur son site. L'association est par ailleurs systématiquement associée comme partenaire dans la communication de l'entreprise sur le sujet de l'orientation sexuelle.



SODEXO Groupe a créé une « Taskforce LGBT », groupe de travail dédié à ce sujet, qui compte 14 membres dans six pays. Cette instance vise à définir les enjeux de l'entreprise à agir sur cette thématique, les actions possibles ainsi que les moyens nécessaires à leur réalisation. Elle s'appuie sur l'expérience de son réseau PRIDE, basé aux Etats-Unis, mais également sur les différents partenaires de l'entreprise sur le sujet de l'orientation sexuelle, comme l'Autre Cercle, Stonewall ou P-Flag.



Accompagner le recrutement et l'évolution des salariés LGBT

Au-delà des actions favorisant la prévention des discriminations et l'égalité de traitement des salariés LGBT dans l'entreprise, il est possible de mettre en place des **actions positives*** à destination de cette population pour s'assurer qu'elle aura les mêmes chances d'intégrer ou d'évoluer dans l'entreprise.

Sans jamais remettre en cause l'exigence de compétences, une entreprise peut par exemple diversifier son sourcing de candidatures en postant ses offres sur des sites dédiés. Elle peut également mettre en place des actions de coaching permettant aux salariés LGBT, parfois plus isolés, de mieux connaître les conditions d'évolution en interne.

ILS L'ONT FAIT



Afin de passer un message inclusif à la communauté LGBT, le Groupe FRANCE TELECOM - ORANGE et PPR sont partenaires du site Yagg Pro, premier réseau professionnel LGBT en ligne. Ce site internet permet aux lesbiennes, gays, bi et trans' de se retrouver pour échanger, pour enrichir leur réseau ainsi que pour faire avancer la visibilité des personnes LGBT en entreprise.



ACCENTURE remet systématiquement des « fiches pays » à ses salariés candidats à une mutation. Il y est précisé des informations permettant aux salariés de se positionner d'eux-mêmes selon les pays, comme par exemple la pénalisation de l'homosexualité.



IBM a organisé des séminaires de leadership en 2010 en France et en 2011 en Italie, rassemblant 80 cadres, membres des différents réseaux LGBT EAGLE en Europe identifiés comme « hauts potentiels », pour les aider à s'affirmer dans leur carrière, à utiliser les réseaux et atteindre des postes de dirigeants.



Gérer la transition des employés transgenres

La **transidentité*** correspond à une différence vécue entre le sexe physiologique et le genre psychosocial par une personne. Elle peut s'affirmer à tout âge et génère un conflit intérieur ainsi qu'un malaise social car la personne ne se reconnaît pas dans les rôles et apparences traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes.

Ce questionnement identitaire n'est ni un choix, ni une orientation sexuelle, ni une pathologie. Il s'exprime de façons diverses : transgendérisme, transvestisme, transsexualisme... Les situations de changement de sexe sont variées, selon que la personne va vers une transformation anatomique superficielle ou profonde.

Le changement de sexe d'un collaborateur n'est pas une situation si rare dans les entreprises. Cependant elle reste souvent perçue comme un tabou et comme une source de difficultés par les employeurs. Pourtant, la situation peut se gérer bien mieux qu'on ne le croit, en veillant à associer l'ensemble du collectif de travail et en se faisant éventuellement accompagner par des associations travaillant sur la transidentité. **Il s'agit de mettre en place un « dispositif d'adaptation », en commun accord avec l'employé concerné, en impliquant l'entourage professionnel³⁴.** Il est essentiel de garder à l'esprit qu'une personne en démarche transidentitaire ne perd rien de ses compétences professionnelles.

Au niveau de l'entreprise, il est fondamental de gérer la situation sur le plan relationnel et humain. Il s'agit d'éviter d'isoler la personne, de générer des risques psycho-sociaux et de perturber le fonctionnement des services. En effet, au-delà de la capacité de travail et de la relation hiérarchique, l'interaction avec l'entourage professionnel est impactée par ce changement. Afin que la transidentité de la personne soit acceptée et ne suscite aucune discrimination, il est nécessaire que la direction et l'employé(e) construisent ensemble une communication à destination des salariés de l'entreprise, de leurs représentants (CHSCT, délégués...), mais aussi à destination des personnes extérieures avec qui l'employé(e) est en contact. Il est par exemple possible d'adresser un mail à l'ensemble des personnes amenées

Plusieurs de nos salariés ont changé de sexe ces dernières années. Ils ont pu reprendre leur poste, ou un emploi équivalent. Nous faisons le maximum pour les accompagner lors de leur reprise.

Catherine Leclère, Responsable Diversité, AIR FRANCE

³⁴ « Travailler avec une personne transidentitaire », www.transidentité.fr

à travailler avec l'employé(e) pour expliquer la situation et préciser le nouveau prénom de la personne, le timing de sa transition, etc. Cela implique également de régler certains aspects pratiques comme le type de vestiaires et de toilettes utilisés. S'il n'est pas possible de laisser la personne à son poste pendant sa transition, en raison de la nature des tâches à accomplir et si elle en fait la demande, il s'agit de lui permettre d'occuper un autre poste de façon provisoire, par exemple.

Sur le plan administratif, l'entreprise doit veiller à gérer l'identité interne du salarié de façon sereine. Il convient ainsi de s'adapter à son « nom d'usage » (au niveau des badges, des adresses mail, etc.) même si les administrations publiques continuent souvent à se référer à son « identité officielle ».

ILS L'ONT FAIT



Chez IBM, dans les cas liés à l'identité de genre, le réseau LGBT EAGLE est généralement la première ressource vers laquelle se tourne le salarié. Le service Diversité au sein de la Direction des Ressources Humaines va ensuite accompagner le salarié dans sa démarche envers son management, ses collègues et peut être amené à trouver des solutions de mobilité professionnelle temporaire, dans le domaine de compétences du salarié, pendant la période de transition, spécialement quand cette personne est en relation directe avec les clients.



Au sein du Groupe FRANCE TELECOM – ORANGE, une réunion est organisée avec les personnes du site lorsqu'un collaborateur entame une transition pour changer de genre afin d'expliquer en quoi cela consiste et ce qui est attendu de chacun.

4. ENRICHIR SA DÉMARCHE EN PARTENARIAT AVEC DES ACTEURS EXTERNES

Pour travailler sur les sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre en entreprise, il est souvent utile d'inclure d'autres acteurs, externes à l'entreprise, comme par exemple le monde associatif ou encore les partenaires économiques (autres entreprises, fournisseurs, clients, etc.). Cela permet d'aider l'entreprise dans des situations concrètes, de déployer de nouvelles actions et d'enrichir sa politique de diversité.



Les acteurs associatifs

De nombreuses associations spécialisées contribuent à faire évoluer les mentalités dans la société et dans l'entreprise. Certaines plateformes d'échanges nationales ou internationales permettent également de diffuser des bonnes pratiques et de soutenir les salariés LGBT. Des organisations telles que l'European Gay and Lesbian Manager Association (EGMA), ou l'International Gay and Lesbian Chamber of Commerce (IGLCC) rassemblent ainsi des associations professionnelles LGBT au niveau international.

L'entreprise peut s'en rapprocher pour échanger ou soutenir de différentes façons l'action de ces associations. Elle peut également relayer à ses salariés des informations sur les associations actives sur le sujet. Ainsi, certaines entreprises convient leurs salariés à la conférence annuelle de l'association Out & Equal qui vise à permettre aux salariés LGBT de se dévoiler au travail et d'être traités de façon égale.



Nous apportons notre soutien à l'association Paris Foot Gay, qui lutte contre l'homophobie dans le sport, ainsi qu'à l'association le Refuge, qui aide les jeunes en rupture familiale du fait de leur orientation sexuelle. En plus d'un soutien financier, nous apportons nos compétences à l'association le Refuge pour aider l'insertion professionnelle des jeunes rejetés par leur famille. Ce sont des actions symboliques et intéressantes, qui rendent notre engagement plus concret.

Aline Crépin, Directrice de la RSE, Groupe RANDSTAD France

¹⁰ Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Homophobie dans l'entreprise », La documentation française, 2008

A travers son site internet « Get your story out », cet organisme recense des témoignages de salariés qui ont dévoilé leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail³⁵.

ILS L'ONT FAIT

Le Groupe RANDSTAD, CASINO, IBM, SODEXO, EDF et MICHAEL PAGE INTERNATIONAL sont partenaires de l'association l'Autre Cercle, association LGBT luttant contre les discriminations et l'homophobie dans le milieu du travail.

PPR

Le Groupe PPR a placardé les panneaux de l'association Entrée Payante dans certains de ses sièges sociaux, au sein de leurs espaces de détente et de leurs ascenseurs. Ces panneaux dénoncent la pénalisation de l'homosexualité dans certaines régions du monde. L'association Entrée Payante récolte également des fonds au profit d'associations de lutte contre l'homophobie en milieu scolaire.

IBM

A l'occasion du mois de juin, mois des fiertés LGBT chez IBM, le réseau EAGLE a organisé à plusieurs reprises, en région parisienne comme en province, des réunions d'informations à la sortie du restaurant d'entreprise, où étaient exposés des études et des projets sponsorisés par IBM. Le projet européen DELEDIOS, le rapport annuel et le rapport sur la lesbophobie de SOS Homophobie ou encore les panneaux éducatifs de l'Autre Cercle ont par exemple été présentés aux salariés à cette occasion.



Les partenaires économiques

Certaines entreprises interviennent auprès d'autres structures afin de sensibiliser plus largement sur le sujet et d'échanger sur leurs expériences. Au-delà de l'interne, l'entreprise peut en effet afficher son engagement sur le sujet de la diversité et de l'orientation sexuelle à l'extérieur, à travers des interventions en colloque, des campagnes publicitaires, la participation à des études ou à des publications, ou encore le relai d'informations à la presse. Elle participe ainsi à sensibiliser l'opinion publique à cette question.

ILS L'ONT FAIT

IBM

En juin 2009, IBM France a invité, à son siège social, un certain nombre de clients d'entreprises publiques et privées à partager et à échanger sur sa politique de diversité relative à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, en présence du réseau EAGLE France, de représentants de la Direction des Ressources Humaines et d'associations partenaires comme SOS Homophobie ou l'Autre Cercle. Par ailleurs, en 2011, un dirigeant d'IBM a été invité par le Comité Directeur du Groupe SODEXO pour partager l'expérience de plus de 25 ans d'IBM sur ce sujet, faire ainsi progresser le niveau de maturité de ses dirigeants et les aider à déployer leurs actions sur cette thématique.

ims
Entreprendre pour la Cité

En 2010, 14 grandes entreprises se sont réunies régulièrement pour échanger des bonnes pratiques sur la gestion de l'orientation sexuelle en entreprise, dans le cadre d'un cycle de groupes de travail organisé par IMS-Entreprendre pour la Cité.

³⁵ <http://getyourstoryout.wordpress.com/>

EN CONCLUSION

Quelques recommandations importantes

- › **Oser parler explicitement du sujet de l'orientation sexuelle dans l'entreprise.** Afficher l'engagement de l'entreprise au plus haut niveau et oser en parler de façon pragmatique plutôt que militante, en interne, en externe et avec un maximum d'acteurs.
- › **Ne pas tolérer des comportements ou des propos déviants sur le sujet de l'orientation sexuelle.** Responsabiliser ses dirigeants, ses managers et ses collaborateurs sur l'exemplarité et l'ouverture qui est attendue de chacun, afin de garantir le respect de tous.
- › **Privilégier la mise en place des dispositifs de prévention, de dialogue et d'écoute** pour prévenir les discriminations, le harcèlement et le mal-être des salariés LGBT plutôt que de devoir gérer des situations de crise.
- › **Commencer par des actions simples et pragmatiques dans le but de rétablir l'égalité de traitement de ses salariés,** sans distinction d'orientation sexuelle, à travers l'accès de tous aux avantages et dispositifs RH.
- › **Poursuivre sa démarche par des actions positives à destination des salariés, des candidats ou des autres parties prenantes de l'entreprise.** La sensibilisation et la formation des collaborateurs, la création d'un réseau interne ou encore l'accompagnement des salariés en transition, par exemple, contribuent à rétablir l'égalité des chances et à créer un cadre de travail plus inclusif.

GLOSSAIRE

- › **Action positive** : politique active en faveur de populations touchées par les discriminations correspondant à une obligation de moyens. L'exigence en termes de compétences des personnes concernées par les actions positives ne se trouve pas remise en question.
- › **Biphobie** : désigne l'hostilité envers les personnes bisexuelles et peut prendre plusieurs aspects comme la peur, la discrimination, la haine ou encore la négation même de l'existence de la bisexualité.
- › **Bisexualité** : désigne l'attirance sexuelle et sentimentale pour les deux sexes, soit simultanément soit alternativement.
- › **Coming out** : désigne le fait de sortir du « placard », c'est-à-dire le fait d'annoncer volontairement son orientation sexuelle ou son identité de genre. Le coming-out peut se faire dans un ou plusieurs milieux : la famille, les amis, le travail, etc.
- › **Gay** : homme homosexuel.
- › **Discrimination** : En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur orientation sexuelle. Dans le sens commun, discriminer signifie « opérer un choix, une sélection ».
- › **Gay-friendly** : caractérise une personne, un espace ou une structure bien disposé(e) envers les homosexuels.
- › **HALDE / Défenseur des Droits** : la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), remplacée aujourd'hui par le Défenseur des Droits, a été créée par la loi du 30 décembre 2004 sous la forme d'une autorité administrative indépendante avec la mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, de fournir toute l'information nécessaire, d'accompagner les victimes, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques.
- › **Harcèlement discriminatoire** : conduite abusive se manifestant par différents comportements et portant en substance atteinte à la dignité, à l'intégrité physique et/ou psychologique de l'individu.
- › **Hétéronormativité / Hétérocentrisme** : fait de considérer la société sous le prisme de l'hétérosexualité. L'hétérosexualité est estimée comme l'unique norme à suivre en matière de pratique sexuelle et de vie affective, ou comme une orientation sexuelle supérieure aux autres. Les comportements et représentations qui renvoient à l'hétérosexualité sont jugés normaux alors que les autres peuvent entraîner stigmatisation, marginalisation et discrimination.
- › **Hétérosexisme** : Conception selon laquelle l'homme est fait pour la femme, et surtout, la femme est faite pour l'homme. Cette vision du monde conduit à des opinions et des comportements à la fois sexistes et homophobes.

- › **Homosexualité** : désigne l'attirance sexuelle et sentimentale pour une personne du même sexe. Le mot s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.
- › **Homophobie** : est l'hostilité, explicite ou implicite, parfois violente et agressive envers les personnes homosexuelles. L'homophobie se caractérise par des agressions (physiques, ou verbales) ou par des discriminations.
- › **Lesbienne** : femme homosexuelle.
- › **Lesbophobie** : formes d'homophobie visant spécifiquement les lesbiennes. Il peut s'agir d'une combinaison d'homophobie et de sexisme.
- › **LGBT** : désigne les personnes Lesbiennes, Gays, Bisexuel-les, Transgenres.
- › **Orientation sexuelle** : attirance exprimée par un individu, comportement habituel ou ponctuel, affectif ou sexuel, envers une personne du sexe opposé (orientation sexuelle hétérosexuelle), ou une personne du même sexe (orientation sexuelle homosexuelle), ou indifféremment envers des individus de l'un ou de l'autre sexe (orientation sexuelle bisexuelle).
- › **Outing** : fait de dévoiler l'homosexualité d'un individu sans son accord.
- › **Pacte Civil de Solidarité (PACS)** : institué par la loi n°99-944 du 15 novembre 1999, il est défini comme « une convention entre deux personnes physiques majeures de sexe différent ou de même sexe souhaitant organiser leur vie commune ».
- › **PACSés** : personnes unies par un Pacte Civil de Solidarité.
- › **Placard** : expérience sociale que font les personnes LGBT, obligées de cacher à leur environnement leur identité réelle, et qui vivent dans la discrétion, le secret ou l'isolement, d'où cette impression de vivre dans un « placard ».
- › **Politique de diversité** : mise en œuvre d'actions favorisant la reconnaissance et la valorisation des différences de chacun comme sources de performance pour l'entreprise.
- › **Transidentité** : identité des personnes dont le sexe anatomique est différent du sexe social auquel les normes en vigueur les destinent ordinairement. Certaines personnes ont fait évoluer leur expression de genre en recourant à la chirurgie (personnes transsexuelles), d'autres, sans recours à la chirurgie (personnes transgenres). Le terme « transgenres » est parfois utilisé d'une manière générique pour désigner l'ensemble des personnes concernées par la transidentité.
- › **Transphobie** : hostilité à l'égard des personnes concernées par la transidentité.

ANNEXE I : CADRE LÉGAL

› La discrimination sur l'orientation sexuelle

Comme le précise la loi du 21 novembre 2001 et celle du 27 mai 2008, la discrimination en raison de l'orientation sexuelle est le fait de traiter de manière défavorable une personne au travail, en raison de son orientation sexuelle (vraie ou supposée). Elle peut être directe ou indirecte (c'est-à-dire qu'un critère ou une pratique apparemment neutre entraîne un désavantage particulier en raison de l'orientation sexuelle).

Le Code du Travail (Articles L1131-1 et suivants) interdit la discrimination sur l'orientation sexuelle au moment de l'embauche, de l'évolution de carrière, de l'accès à la formation, de la rémunération, de l'application de sanctions ou du licenciement. Le salarié pourra demander au conseil des prud'hommes des dommages et intérêts et l'annulation de la mesure, voire une reconstitution de carrière.

Les refus d'embauche, les sanctions, les licenciements et les refus d'accès à un stage fondés sur l'orientation sexuelle sont également sanctionnés au titre de la discrimination par le Code Pénal (Articles 225-1 à 225-4). Il punit ces comportements discriminatoires de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

› Harcèlement discriminatoire

Agissement lié à l'un des critères de discrimination ou à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Inscrit dans le Code du Travail, le harcèlement discriminatoire est sanctionné civilement par le conseil des prud'hommes.

› La discrimination pour transidentité

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a ajouté le critère de l'« identité sexuelle » à la liste des critères de discrimination. La transidentité sera donc dorénavant traitée juridiquement sous le critère de l'identité sexuelle.

Avant la promulgation de cette loi, la discrimination envers des personnes en raison de leur identité de genre ou de leur réassignation de genre était prohibée en tant que discrimination sur le critère du sexe par le droit de l'Union Européenne. La Cour de Justice de l'Union Européenne avait établi, lors de l'affaire C-13/94, P v. S and Cornwall County Council, que la Directive 76/207/EC sur l'Égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle prohibe la discrimination des personnes transidentitaires en raison de leur réassignation de genre.

› Propos à caractère sexiste ou homophobe

La loi portant sur la création de la Haute Autorité de Lutte Contre les Discriminations et pour l'Égalité du 30 décembre 2004 modifie la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et renforce ainsi la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste ou homophobe :

- **La provocation à la haine ou à la violence** à l'encontre d'une personne en raison de son orientation sexuelle est punie d'un an d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende (article 24).
- **La diffamation** commise à l'encontre des mêmes victimes est punie de la même façon (article 32).
- **L'injure homophobe** sera punie de 6 mois d'emprisonnement et de 22.500 € d'amende (article 33).

ANNEXE 2 : QUICK SCAN

VOTRE ENTREPRISE EST-ELLE GAY FRIENDLY ?



L'AUTRE CERCLE

institut  randstad
égalité des chances | développement durable

Le Groupe RANDSTAD s'est associé à l'association l'Autre Cercle pour construire un questionnaire permettant de s'assurer de la neutralité des pratiques RH au regard de l'orientation sexuelle de ses salariés. Ce questionnaire, le « Quick Scan », a été effectué dans une trentaine d'entreprises, représentant 1,7 million de salariés, lors de sa première édition en 2011. Il est désormais accessible en ligne à tous les organismes désirant savoir s'ils sont « gay friendly »³⁶.

Voici les questions posées dans l'enquête, permettant d'évaluer si votre entreprise est "gay friendly" :

ENTREPRISE GAY FRIENDLY : QUEL ENGAGEMENT - QUELLE VISIBILITE ?	OUI	NON
L'entreprise est-elle titulaire d'une certification officielle ? (Label Diversité, Label RSE Européen, Global Compact...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si oui, depuis combien de temps ?		
L'entreprise est-elle titulaire d'autres chartes, accords ou conventions spécifiques favorisant la non-discrimination et l'égalité des chances ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si oui lesquels ?		
Ces labels font-ils implicitement référence à la lutte contre les discriminations à l'encontre de la communauté LGBT ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ces labels font-ils explicitement référence à la lutte contre les discriminations à l'encontre de la communauté LGBT ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-ce que l'interlocuteur considère qu'il est aisé, d'une manière générale, de communiquer explicitement sur la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle en interne ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Par exemple, existe-t-il au sein de l'entreprise au moins un document officiel faisant référence explicitement à l'orientation sexuelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-ce que l'interlocuteur considère qu'il est aisé, d'une manière générale, de communiquer explicitement sur la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle en externe ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lorsque l'entreprise communique en interne sur ces labels ou sur sa politique en matière de non-discrimination, fait-elle référence explicitement dans la communication à l'orientation sexuelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Par exemple, est-il fait référence d'une façon explicite dans les documents servant de règle de fonctionnement à l'entreprise à l'interdiction de propos ou d'attitudes homophobes ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lorsque l'entreprise communique en externe sur ces labels ou sur sa politique en matière de non-discrimination, fait-elle référence explicitement dans la communication à l'orientation sexuelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'entreprise a-t-elle au moins une fois dans l'année été impliquée dans une manifestation extérieure faisant référence explicitement à l'orientation sexuelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'entreprise a-t-elle au moins une fois dans l'année été impliquée dans une manifestation extérieure faisant référence implicitement à l'orientation sexuelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe-t-il au sein de l'entreprise au moins une personne à même d'écouter et d'assurer un soutien spécifique à une salariée ou un salarié homosexuel(le) si besoin ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe-t-il au sein de l'entreprise un réseau informel lié à l'orientation sexuelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe-t-il au sein de l'entreprise un réseau formel lié à l'orientation sexuelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si un réseau faisant référence à l'orientation sexuelle existe au sein de l'entreprise, est-ce que l'entreprise le soutient d'une manière explicite (subventions, visibilité interne, moyens, présence lors de réunions...)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

³⁶ Pour réaliser l'autodiagnostic en ligne : diversite.randstad.fr

L'entreprise a-t-elle au moins une fois dans l'année sensibilisé/formé ses managers à la non-discrimination liée à l'orientation sexuelle ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'entreprise a-t-elle été confrontée à des salariés ayant tenu des propos insultants ou maladroits à l'égard d'homosexuel(le)s ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si l'entreprise a été confrontée à des attitudes ou propos homophobes, a-t-elle mis en œuvre des actions destinées à les sanctionner ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de manifestation organisée par l'entreprise, est-ce que les conjoints pacsés ou mariés sont invités de la même façon ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de manifestation organisée par l'entreprise, est-ce que les conjoints de même sexe sont invités de la même façon que ceux d'un sexe différent ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-ce que l'interlocuteur considère qu'il est aisé, d'une manière générale, d'appartenir à une communauté LGBT au sein de l'entreprise ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ENTREPRISE GAY FRIENDLY : QUELS PROCESS RH ?	OUI	NON
Les process en vigueur dans l'entreprise ont-ils fait l'objet d'un audit en vue de vérifier qu'ils ne sont pas facteur de discrimination à l'égard de la communauté LGBT ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de décès ou d'invalidité, est-ce que le couple pacsé est reconnu ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de décès ou d'invalidité, est-ce que le conjoint d'un couple pacsé bénéficie des mêmes droits (et montant financier) qu'un couple marié ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-il possible de déclarer un bénéficiaire en cas de décès ou d'invalidité en toute confidentialité en particulier s'il est du même sexe que le collaborateur ou la collaboratrice concerné(e) ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans le régime de Mutuelle en vigueur, la définition de la famille prend-elle en compte les couples pacsés du même sexe ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans le régime de Mutuelle en vigueur, la définition de la famille prend-elle en compte les enfants du conjoint pacsé ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans le régime de Mutuelle en vigueur, la définition de la famille prend-elle en compte les enfants du conjoint pacsé si celui-ci est du même sexe ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-il possible de déclarer un bénéficiaire pour la Mutuelle (conjoint, pacsé, enfants...) en toute confidentialité ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de reversion d'une retraite complémentaire, est-ce que le couple pacsé est reconnu ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de reversion d'une retraite complémentaire, est-ce que le conjoint d'un couple pacsé bénéficie des mêmes droits (et montant financier) qu'un couple marié ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-il possible de déclarer un bénéficiaire d'une pension de reversion en toute confidentialité ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de mobilité géographique nationale, est-ce que la prise en compte de la situation d'un couple pacsé est identique à celle d'un couple marié ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de mobilité géographique nationale, est-ce que la prise en compte de la situation d'un couple pacsé du même sexe est identique à celle d'un couple marié ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de mobilité géographique internationale, est-ce que la prise en compte de la situation d'un couple pacsé est identique à celle d'un couple marié ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En cas de mobilité géographique internationale, est-ce que la prise en compte de la situation d'un couple pacsé du même sexe est identique à celle d'un couple marié ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-ce que le nombre de jours de congé liés à un mariage est équivalent à celui lié à un Pacs ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-ce que la prime liée à un mariage (si elle existe) est équivalente à celle liée à un Pacs ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-il possible de demander à bénéficier de ces jours et/ou de cette prime sans que l'information sur le sexe du conjoint ne soit diffusée à d'autres personnes que le gestionnaire RH/Paie du dossier ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-ce que la personne pacsée bénéficie du régime en vigueur correspondant au congé "paternité" même si les conjoints pacsés sont du même sexe ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-ce que les aides au logement sont accordées de la même façon aux personnes pacsées qu'aux personnes mariées ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Est-ce que les avantages du comité d'entreprise sont identiques pour les personnes pacsées et pour les personnes mariées ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lorsqu'un couple pacsé adopte, est-ce qu'il bénéficie des mêmes droits qu'un couple marié ?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IMS-Entreprendre pour la Cité

Créée en 1986 par des dirigeants d'entreprises, IMS-Entreprendre pour la Cité est une association nationale qui regroupe 250 entreprises engagées dans des démarches de Responsabilité Sociétale. Partant du principe que les entreprises ne peuvent bien se développer que dans un environnement sain, dans une logique de création de valeur partagée avec leur écosystème, la mission d'IMS est d'accompagner leur engagement sociétal.

Centre d'échanges, d'innovation et d'expertise sur les questions de Développement Humain, l'association intervient plus spécifiquement 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.

L'action de l'IMS s'articule autour de cinq modes d'interventions :

- rencontres interentreprises (colloques, groupes de travail, débats...) pour favoriser les échanges de bonnes pratiques ;
- actions interentreprises (forums de recrutement, interventions en milieu scolaire, coaching de personnes en insertion...) ;
- programmes de recherche-action sur des sujets émergents de la RSE ;
- conseil et formation pour aider les entreprises à passer à l'acte ;
- promotion des enjeux et pratiques de la RSE auprès des entreprises et leurs parties prenantes.

L'IMS soutient également des programmes d'intérêt général comme la Charte de la Diversité, mouvement qui réunit plus de 3 000 entreprises signataires.

Pour agir avec les entreprises au plus près de leurs enjeux locaux, l'IMS est présente en Ile-de-France - avec son siège à Paris - et en régions, avec ses antennes Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Alsace, Ouest Atlantique et Aquitaine ainsi qu'une quinzaine de clubs d'entreprises dans de grandes agglomérations françaises.

L'IMS en quelques chiffres

- **26 années d'expérience**
- **21 implantations en France**
- **40 collaborateurs**
- **250 entreprises membres du réseau**

Plus de 3 millions de salariés concernés, soit près de 20% des salariés en France

- **100 rencontres interentreprises par an**
- **5000 personnes impactées par ses actions pour l'éducation, l'emploi et la solidarité**

 île de France



IMS-Entreprendre pour la Cité

Association d'entreprises
141, avenue de Clichy - 75017 Paris
Tél. : +33 (0)1 43 87 52 52 - Fax : +33 (0)1 43 87 31 31 - info@imsentreprendre.com
www.imsentreprendre.com