



ATELIER **EN LIGNE**

**Agir contre les discriminations
liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre au travail**

Valentine Poisson

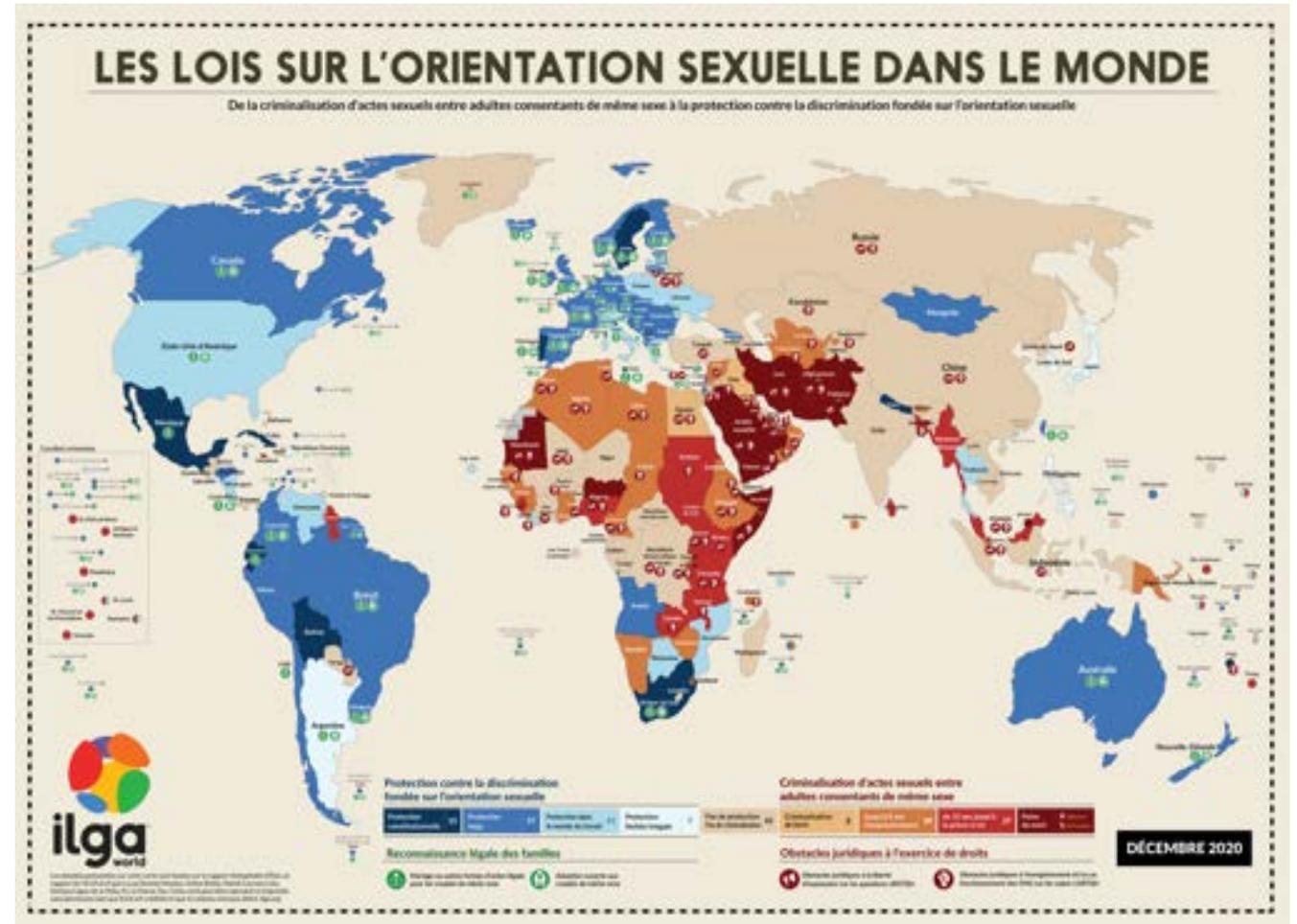
18 octobre 2022

alternego

LES RELATIONS HOMOSEXUELLES ET LA LOI

Dans **70 pays**, les relations homosexuelles consentantes sont **criminalisées**

Dans **11 pays**, ce crime est passible de la **peine de mort**



(Source : ILGA, décembre 2020)

LE MARIAGE HOMOSEXUEL (30 PAYS)

- 2001 : Pays-Bas
- 2003 : Belgique
- 2005 : Espagne, Canada
- 2006 : Afrique du Sud
- 2009 : Suède, Norvège, Mexique (quelques états)
- 2010 : Portugal, Islande et Argentine
- 2012 : Danemark
- 2013 : Nouvelle-Zélande, Uruguay, **France**, Brésil
- 2014 : Grande-Bretagne
- 2015 : Irlande, États-Unis, Luxembourg
- 2016 : Colombie
- 2017 : Australie, Allemagne, Malte, Finlande
- 2019 : Taïwan, Équateur, Autriche
- 2020 : Irlande du Nord, Costa Rica
- 2022 : Chili, Suisse, Cuba



(France) Loi du 17 mai 2013, dite loi Taubira :
« **Le mariage est contracté par deux personnes de
sexe différent ou de même sexe** »



Ouverture des droits pour le mariage,
l'adoption et la succession

ET LA SOCIOCULTURE ?



Orange is the new black (2013)



The walking dead (2010)



Shameless (2011)



Ginny and Georgia (2021)



La casa de papel (2017)



Dix pour cent (2015)



Bonding (2019)

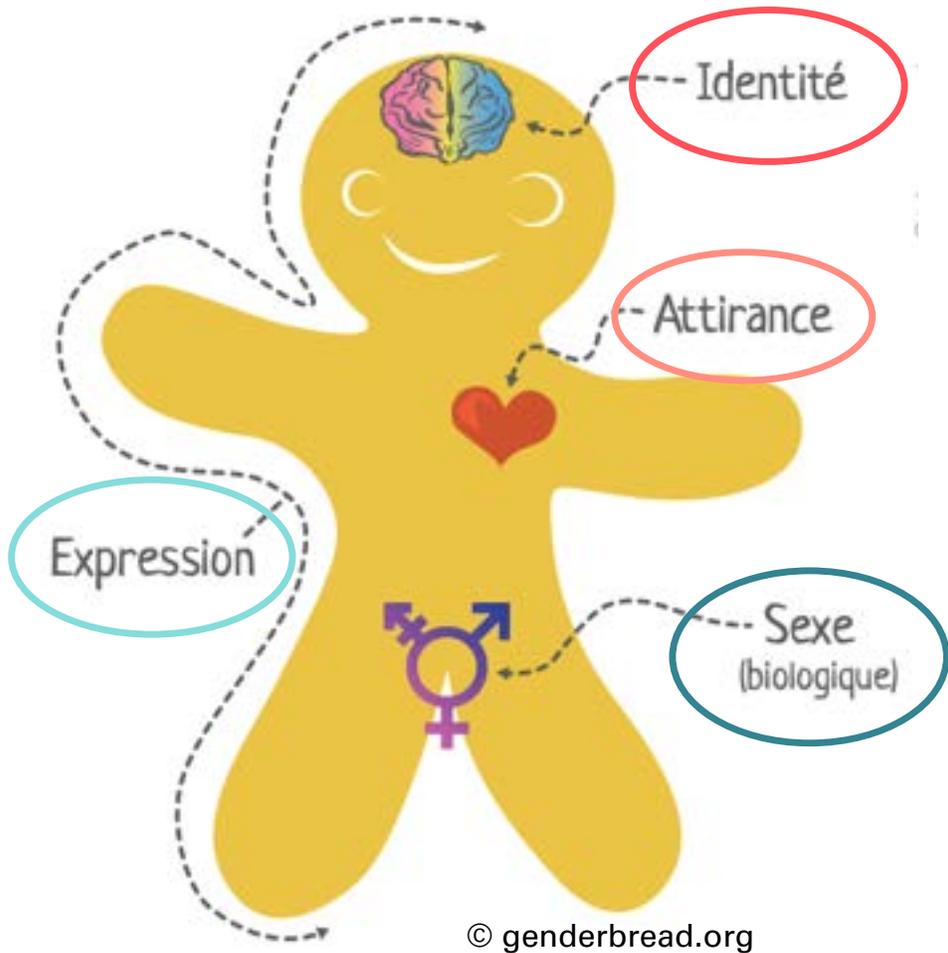


Stranger things (2020)



Sense 8 (2015)

LA PERSONNE GINGENRE



- **Sexe** : sexe biologique donné à l'enfant à la naissance (dit aussi : « sexe assigné à la naissance »).
- **Identité de genre** : identité selon laquelle les individus se perçoivent et se présentent (homme, femme, non binaire...)
- **Expression de genre** : apparence extérieure de genre d'un individu (comportement, codes vestimentaires, coupe de cheveux, voix...)
- **Orientation sexuelle** : attirance émotionnelle, romantique ou sexuelle envers autrui

Nb. Le critère de l'orientation sexuelle est entrée dans le code du travail en 2004, et celui de l'identité de genre en 2012.

L'ORIENTATION SEXUELLE

- **Hétérosexualité** : attirance physique, romantique ou sexuelle pour les personnes d'un autre genre que le sien
- **Homosexualité** : attirance physique, romantique ou sexuelle pour les personnes du même genre que le sien
- **Bisexualité** : attirance physique, romantique ou sexuelle pour les personnes du même genre et du genre opposé
- **Pansexualité** : attirance physique, romantique ou sexuelle vers des personnes indépendamment de leur genre
- **Queer** : toute idée, pratique, personne ou identité allant à l'encontre des normes hétérosexuelles



L'IDENTITÉ DE GENRE

- **Cisgenre** : personne dont l'identité de genre est en phase avec son genre assigné à la naissance
- **Transgenre** : personne dont l'identité de genre n'est pas en phase avec son genre assigné à la naissance
- **Transition** : processus par lequel une personne trans cherche à être en adéquation avec son identité de genre
- **Non-binaire** : personne dont l'identité de genre se situe à l'extérieur des catégories « homme » et « femme »



L'ORIENTATION SEXUELLE A-T-ELLE SA PLACE EN ENTREPRISE ?

59% des personnes non-LGBT considèrent que ce n'est pas professionnel de parler de son orientation sexuelle au travail (Human Rights, 2019)

Ne pas confondre :

LES PRATIQUES SEXUELLES

N'ont pas leur place en entreprise :

- Sauf relations interindividuelles négociées
- C'est aussi vrai pour les pratiques hétéro que LGBT+

L'ORIENTATION SEXUELLE

Qui renvoie en entreprise à des enjeux :

- De respect du cadre légal (non-discrimination)
- D'inclusion (bien-être individuel et performance collective)

EN PARLANT DE MON MARI...

Avant et après le week-end/ les vacances :

- « Je vais à la campagne avec mon mari ce weekend »
- « Mon mari s'est cassé le bras au ski la semaine dernière »

Avant et après le mariage :

- « Mon mari veut inviter tous ses cousins au mariage »

Pendant une réunion tardive :

- « Je vais devoir demander à mon mari d'aller chercher les enfants à l'école »

Pendant le confinement :

- « C'est un peu compliqué parce que mon mari travaille aussi à la maison »

Les personnes hétérosexuelles parlent régulièrement de leur orientation sexuelle...



EN PARLANT DE MA FEMME...

Imaginez que vous êtes LGBT+ !

Avant et après le week-end/ les vacances :

- « Je vais à la campagne avec ma femme ce weekend »
- « Ma femme s'est cassé le bras au ski la semaine dernière »

Avant et après le mariage :

- « Ma femme veut inviter tous ses cousins au mariage »

Pendant une réunion tardive :

- « Je vais devoir demander à ma femme d'aller chercher les enfants à l'école »

Pendant le confinement :

- « C'est un peu compliqué parce que ma femme travaille aussi à la maison »



LES TERMES À ÉVITER

- **Tous les termes désobligeants/insultants** : homo, pédé, pédale, tafiole, gouine, tapette, enculé, tantouze, travelo, lopette, camionneuse, ...
- **« Préférence sexuelle »** : suggère que l'orientation sexuelle de la personne est un choix et qu'elle peut être « corrigée ». On évite aussi « **gay avéré** », « **lesbienne avérée** »
- **« Transsexuel »** : terme négativement connoté et confondant l'identité de genre et la sexualité. Préférer le terme « transgenre » ou « trans »
- **« Il/elle a changé de sexe »** : les personnes qui font une transition ne changent pas de sexe, elles mettent leur apparence en adéquation avec ce qu'elles sentent et ce qu'elles ressentent
- **« Tu ressembles à une vraie fille / à un vrai garçon »** : un homme transgenre est un vrai homme, une femme transgenre est une vraie femme
- **« Ton conjoint / ta conjointe ; ton/ta partenaire... »** : ne pas présupposer du genre des partenaires de ses nouveaux collègues avant que ces derniers nous en fassent état



LES QUESTIONS À ÉVITER

Avec une personne gay, lesbienne, bisexuelle, pansexuelle...

- « Depuis quand tu es homo ? »
- « Tu penses que c'est parce que ton père/ta mère était trop/pas assez... ? »
- « Tu fais l'homme ou la femme ? »
- « C'est quoi ta chanson préférée de George Michael ? »
- « Comment tu peux savoir si tu n'as jamais essayé avec un homme/une femme ? »

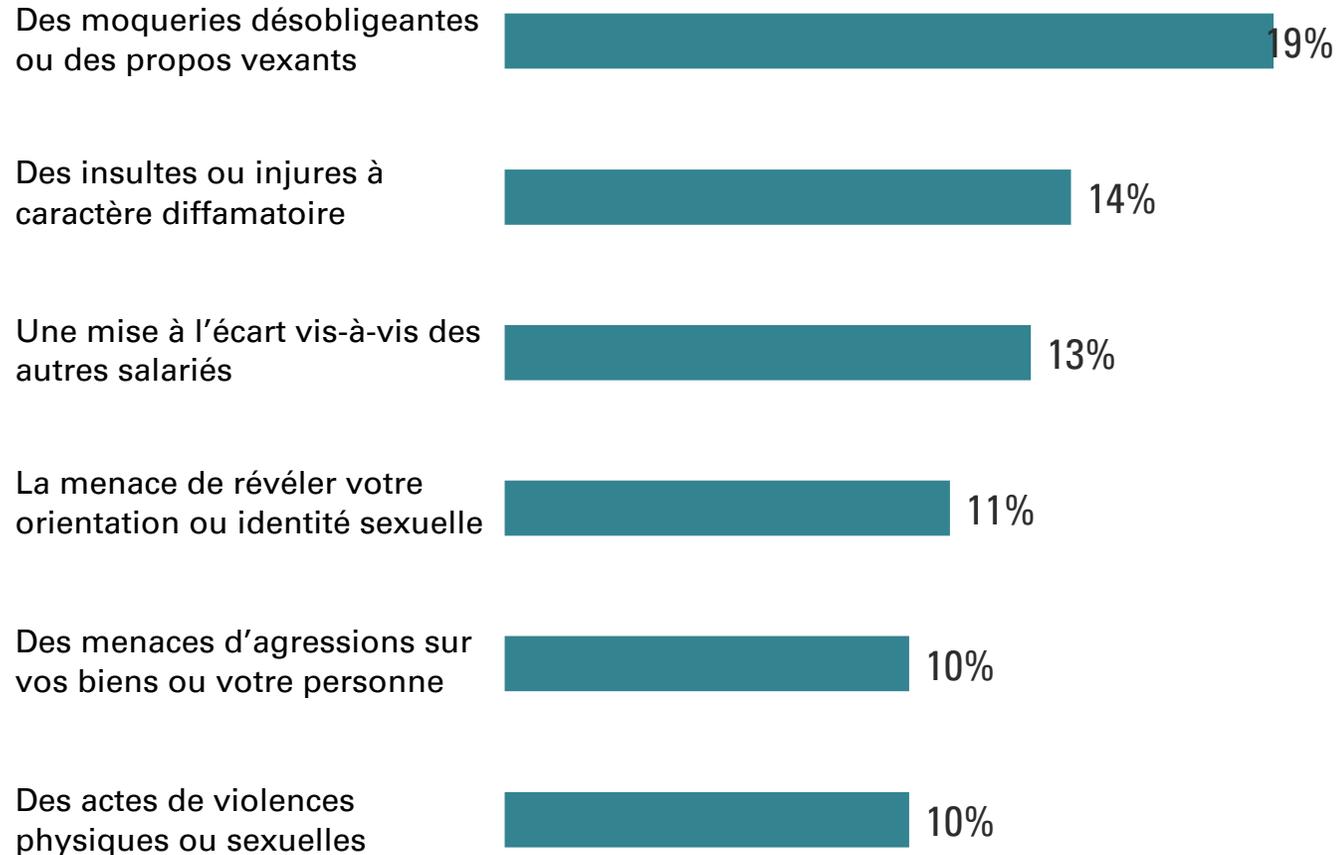
Avec une personne trans :

- « T'es opéré-e ? »
- « C'était quoi ton nom avant ? »



DISCRIMINATIONS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Source : IFOP pour l'Autre Cercle, 2020



Seulement **43%** des LGBT+ sont **out** au travail

Source : Boston Consulting Group, 2020

LE CADRE LÉGAL EN ENTREPRISE

La discrimination

- Directe ou indirecte
- Sanction : jusqu'à 3 ans de prison + 45 000€ (pénal), nullité des actes et réparation du préjudice subi (civil)

Le harcèlement discriminatoire

- Agissement à l'encontre d'un salarié
- Lié à un motif prohibé par la loi
- Qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité ou de dégrader l'environnement de travail

L'injure et la diffamation

- L'injure est un terme méprisant destiné à blesser une personne
- La diffamation vise une personne en particulier et porte atteinte à son honneur
- Caractère LGBTphobe = condition d'aggravation de la peine. (Sanction jusqu'à 45 000€ + 1 an d'emprisonnement pour injures et diffamation publiques)
- Allongement du délai de prescription (1 an)



QUELS BÉNÉFICES DE L'INCLUSION POUR LES SALARIÉS LGBT+ ?

BÉNÉFICES IDENTITAIRES

- Oser être soi
- Reconnaissance
- Équité de traitement

CONFIANCE



BÉNÉFICES COGNITIFS

- Autorégulation comportementale coûteuse en concentration, en attention et en contrôle
- Surcharge mentale au détriment des performances intellectuelles

LES BÉNÉFICES DE L'INCLUSION LGBT+ POUR L'ENTREPRISE

De meilleurs recrutements grâce à une meilleure réputation

- 72% des allié-es se disent plus susceptibles de rejoindre une entreprise inclusive envers les personnes LGBT (talentinnovation.org)

Plus de performance grâce à une meilleure compréhension entre salariés LGBT+ et non LGBT+

- Cercle vertueux bien-être ↔ performance
- Déconstruction des stéréotypes, ouverture d'esprit et coopération

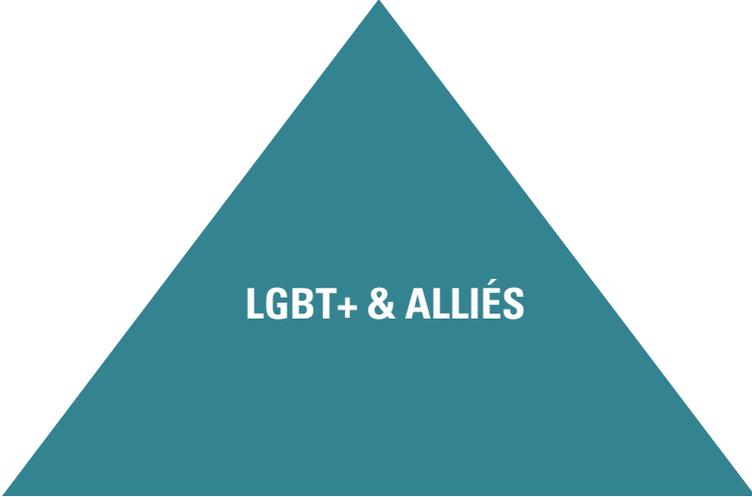
Un enjeu marketing / commercial

- Pouvoir d'achat annuel des consommateurs LGBT estimé à 3,9 mille milliards de dollars en 2019 (lgbt-capital.com)
- 71% des personnes LGBT+ et 82% des allié-es se déclarent plus susceptibles d'acheter un bien ou un service d'une entreprise qui soutient l'égalité LGBT+ (talentinnovation.org)



COMMENT AGIR ?

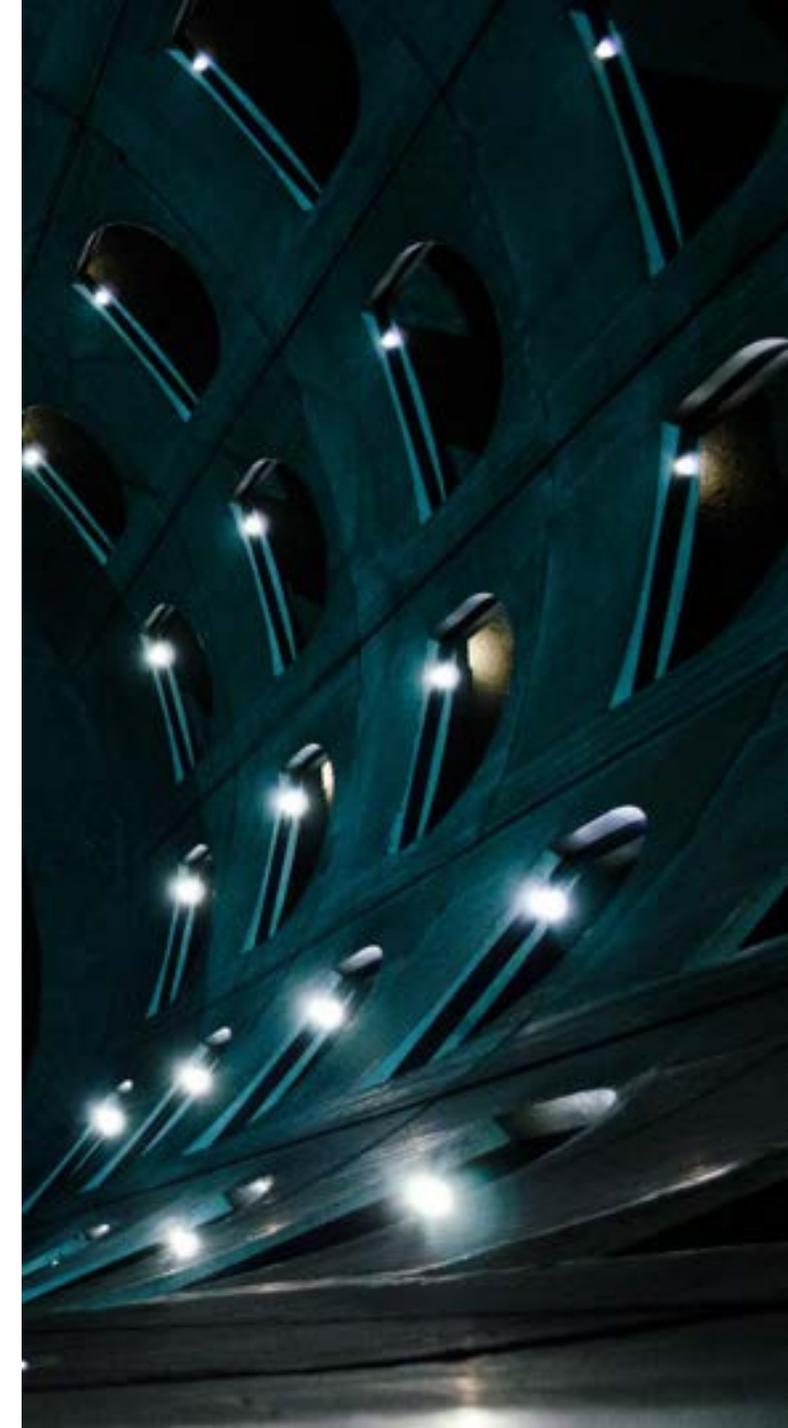
GOVERNANCE & VALEURS
(chartes, plan d'action, communication...)



LGBT+ & ALLIÉS

PROCESS RH
(équité de traitement
administratif, dispositifs
d'accompagnement
/transition...)

**PRATIQUES
MANAGÉRIALES**
(sanction des mauvaises
blagues, sensibilisation de
l'équipe...)



QUE PEUVENT FAIRE LES ALLIÉ·E·S ?

- Poursuivre une démarche d'information, de réflexion et d'écoute sur le sujet
- Éviter les propos et les blagues dégradantes vis-à-vis des personnes LGBT+
- Intervenir quand de tels propos ou blagues sont verbalisés autour de soi
- Communiquer son engagement (dans les conversations notamment)



Q&A



POUR ALLER PLUS LOIN

Publications

- Guide pratique « Orientation sexuelle en entreprise, comprendre et agir » (IMS, 2012)
- Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi (Défenseur des droits, 2017)
- Archives des mouvements LGBT+ (Antoine Idier, 2018)
- Transidentité : Quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? (Autre Cercle, ANDRH, DILCRAH, 2019)
- Kit d'inclusion des personnes LGBT au travail, « Question d'égalité, question d'opportunités » (AFMD, 2020)
- Rapport sur les LGBTIphobies (SOS homophobie, 2020)

Sites d'information :

- <http://komitid.fr>
- <http://tetu.com>
- <http://guidelgbt.org>
- <https://www.sos-homophobie.org>
- <https://www.ajlgbt.info>