

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

BIBLIOGRAPHIE LGBT+ ET MONDE DU TRAVAIL

Mai 2021



Le dernier Rapport sur les LGTBI phobies 2020 de l'association SOS homophobie fait état d'une hausse des témoignages d'agressions homophobes. Les insultes et les violences LGBTIphobes persistent en 2020, y compris sur les lieux de travail. L'association souligne que la tendance à la hausse des agressions physiques, identifiée en 2018, continue sa progression. « Les témoignages d'agressions à l'encontre des personnes trans en particulier ont plus que doublé en un an (+130%). »

Un plan d'action national pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ a été lancé en France en octobre 2020. Il s'appuie sur l'ensemble des services de l'Etat ainsi que sur les collectivités territoriales, les associations et le secteur privé. Des chartes ont été élaborées dans le secteur privées mais ces initiatives sont encore peu suivies.

Face à cette problématique, l'INTEFP souhaite s'inscrire dans cette **campagne nationale à travers la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie 2021**. Cette bibliographie présente ainsi des textes de référence, des textes juridiques, des guides destinés aux entreprises ainsi que des rapports et des enquêtes récentes.

SOMMAIRE

<u>Plan national et chartes d'entreprises</u>	<u>.....p.3</u>
<u>Textes juridiques</u>	<u>.....p.4</u>
<u>Guides</u>	<u>.....p.4</u>
<u>Rapports et enquêtes</u>	<u>.....p.7</u>
<u>Organismes de référence</u>	<u>.....p.11</u>
<u>Vidéos</u>	<u>.....p.12</u>

PLAN NATIONAL ET CHARTES D'ENTREPRISES

[Plan national d'actions pour l'égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023. Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti- LGBT+, 2020-2023. 10/2020](#)

Doté de 42 actions concrètes, le nouveau plan national d'actions du Gouvernement repose sur quatre axes : la reconnaissance des droits des personnes LGBT+ ; le renforcement de leur accès aux droits ; la lutte contre la haine anti-LGBT+ et l'amélioration de la vie quotidienne des personnes LGBT+. Il concerne tous les domaines de la vie quotidienne : la sphère familiale, l'école, l'université, le travail, le sport, la santé, etc. La mise en œuvre de ces 42 actions implique l'ensemble de services de l'État mais également des collectivités locales, des associations ainsi que des entreprises du secteur privé. L'objectif est de faire de l'égalité pour les personnes lesbiennes, gays, bi et trans une égalité concrète et effective.

Charte de l'ONU contre la discrimination des LGBT+ en entreprise

[Lutte contre les discriminations à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués. Normes de conduite à l'intention des entreprises. United Nations Human Rights. 2017, 52 pages](#)

Pour aider les entreprises à lutter contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués (LGBTI), le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme a établi cinq normes de conduite. Mises au point en collaboration avec l'Institute for Human Rights and Business, ces normes s'appuient sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et tiennent compte des contributions de centaines d'entreprises de divers secteurs. Il est de plus en plus souvent reconnu que les entreprises ont un rôle à jouer, et nombre d'entre elles ont déjà pris des mesures pour traduire dans les faits leur engagement en faveur de l'inclusion des LGBTI. Les Normes de conduite visent à contribuer à faire évoluer les choses plus vite. Elles énoncent les mesures que les entreprises peuvent et doivent prendre pour garantir l'égalité de traitement au travail et lutter contre la discrimination dans l'ensemble de la société.

[Charte d'engagement LGBT + de L'Autre Cercle, 2013, 1p.](#)

La non-visibilité des Gays, Lesbiennes, Bisexuel-le-s et Transgenres du fait de l'incertitude des réactions sur leur lieu de travail et la visibilité forcée des personnes en situation de transition sont un double-enjeu pour les employeurs qui se veulent exemplaires. Ils doivent prendre conscience que la société française a très majoritairement intégré le droit pour les personnes LGBT+ de vivre comme elles le souhaitent et de manière visible. Au-delà de l'obligation légale, c'est une question d'exemplarité et d'engagement sociétal, voire d'éthique. Parce que l'exemplarité vient d'en haut, des dirigeant-e-s de grandes entreprises, PME, établissements d'enseignement supérieur, associations, des ministres, des maires et présidente de région se sont engagé-e-s aux côtés de L'Autre Cercle depuis 2013 en signant la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, 1ère initiative européenne. Co-construite avec plusieurs entreprises à l'initiative d'Accenture, elle donne un cadre formel en incluant la thématique LGBT+ dans une politique de promotion de la diversité et de prévention des discriminations. C'est aussi un marqueur d'engagement au plus haut niveau qui d'un côté conforte ou rassure les personnes concernées et de l'autre impose un cadre de respect et d'obligation pour les réfractaires. (...) Les employeurs signataires sont devenus de véritables moteurs de la diversité et de l'inclusion LGBT+, en partageant leurs expériences à travers des groupes de travail, des soutiens aux initiatives de L'Autre Cercle au national et sur le territoire et par des prises de parole des dirigeant-e-s, nos allié-e-s.

[Charte de la diversité. Les entreprises de la cité. 2018](#)

La signature de la Charte de la diversité incarne l'engagement de l'organisation au plus haut niveau. Articulée autour de 6 articles, la Charte guide les organisations pour déployer des actions concrètes et progresser par des pratiques innovantes. Au-delà de la gestion des Ressources Humaines, la diversité irrigue toutes les activités de l'organisation en associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Faisant du management inclusif et respectueux des différences individuelles un levier de cohésion et de bien-être au travail, la diversité est source de performance économique et sociale. Fédératrice, la Charte de la diversité encourage l'organisation à s'engager et à impliquer l'ensemble de son écosystème afin de contribuer à la richesse de la Société.

TEXTES JURIDIQUES

[Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001](#) relative à la lutte contre les discriminations, qui a notamment modifié les articles 225-1 et 225-2 du code pénal sur les discriminations punissables, ainsi que l'article L. 122-45 du code du travail, lequel définit les discriminations interdites dans le cadre professionnel et permet à notre pays de satisfaire aux exigences de la directive 2000/78 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

[C.Trav.art. Chapitre II : Principe de non-discrimination. Articles L1132-1](#)

Les textes constitutionnels français ne mentionnent pas la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. En effet, la Constitution « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion » et le préambule de la Constitution de 1946 interdit les discriminations dans le travail, mais seulement en raison des origines, des opinions ou des croyances.

[C.pénal, art.225-1 et 225-2](#)

« Un dispositif répressif est mis en place afin de lutter contre l'homophobie et la transphobie. C'est d'abord une infraction pénale, constituée par toute discrimination opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Elle est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de tels motifs. » In Prévenir les atteintes anti-LGBT et favoriser l'inclusion. Les Cahiers du DRH, 09/2019, n° 267.

GUIDES

[Kit d'inclusion des personnes LGBT + au travail : question d'égalité, question d'opportunités. l'AFMD \(Association française des managers de la diversité\). 2020.](#)

Ce kit est le résultat d'un atelier d'échanges lancé par l'AFMD (Association française des managers de la diversité) en 2013 intitulé « LGBT : question d'égalité, question d'opportunité ».

Cet atelier avait un double objectif : présenter les défis que doivent relever les organisations pour être pleinement inclusives envers les personnes LGBT+ d'une part, et réfléchir aux différentes opportunités qui en découlent d'autre part. Ce kit entend, apporter une touche originale, en portant à la fois un message global destiné à l'ensemble des acteurs du monde du travail, mais aussi en le déclinant par fonctions professionnelles (RH, communication, achats, etc.) ou selon le rôle que les personnes sont amenées à jouer en tant que dirigeant·e·s, managers, collègues, etc.

[Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers ? Autre Cercle, ANDRH, DILRAH. 2019, 36 pages.](#)

Ce guide, soutenu par la DILCRAH (Délégation Interministérielle à la Lutte contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT) a pour but de permettre aux personnes en transition de ne pas s'éloigner du collectif de travail et de l'entreprise. Il a été rédigé par une équipe pluridisciplinaire et a bénéficié de l'intervention d'une avocate en droit social, de médecins du travail et de spécialistes de l'inclusion et des ressources humaines. Il s'agit donc de permettre aux fonctions managériales de disposer du bon lexique, de savoir adopter l'attitude adéquate, de savoir comment agir en association avec le ou la collaboratrice en transition, d'être capable de garantir sa protection et d'accompagner les équipes.

[Prévenir les atteintes anti-LGBT et favoriser l'inclusion. Les fiches conseil de Sylvain Niel. Les Cahiers du DRH, 09/2019, n°267.](#)

Lutter contre les actes ou propos homophobes dans l'entreprise implique une analyse préalable du risque qui servira de support à un plan d'action et de prévention. Ce dernier doit être élaboré en association étroite avec les élus.

[Guide de conversation LGBT. Sodexo. 2012, 22 pages.](#)

Voir aussi la vidéo de présentation : <https://vimeo.com/channels/337427/41556251>

Le guide de conversation LGBT est un outil pédagogique et s'inscrit dans le cadre des politiques de non-discrimination de Sodexo. Son contenu peut être considéré comme de nature délicate et, bien qu'il ne vise pas à changer les croyances personnelles, il peut servir de guide pour l'instauration d'un milieu de travail équitable et respectueux

[Homophobie et transphobie : prévenir et agir. La fonction publique s'engage. DGAFP, 2017, 3 pages.](#)

La journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie est l'occasion pour les employeurs publics de renouveler leur engagement au travers de nombreux événements et actions, en lien avec la démarche de labellisation Diversité.

La DGAFP a produit, en lien avec plusieurs services dans les trois versants de la fonction publique, une brochure pour prévenir ces formes de discrimination.

[Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi. Défenseur des droits. 2017, 58 pages.](#)

Le guide dresse un état des lieux des LGBT phobies au travail et démontre qu'elles restent très présentes, puisque 39% des personnes LGBT interrogées en France déclarent avoir fait l'objet de commentaires ou d'attitudes négatives au travail. (2014) Les discriminations peuvent survenir lors de la recherche d'emploi, au moment de l'embauche, jusqu'au déroulement même de la carrière. La prise en compte des droits des personnes LGBT dans le milieu professionnel, lieu de socialisation des individus, est donc essentielle. La dernière fiche de ce guide formule des recommandations qui préconisent aux employeurs de prendre position et d'afficher leur engagement en faveur de la lutte contre les discriminations à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Cet engagement doit être formalisé puis largement diffusé via une communication interne et externe auprès des partenaires de l'organisation (fournisseurs, clients, pouvoirs publics...). Le partage et la diffusion de cet engagement permettent de systématiser cette pratique et d'inciter alors d'autres acteurs à se positionner contre les LGBTphobies au travail. A l'échelle des organisations, le Défenseur des droits recommande une politique d'identification et de prévention des LGBTphobies. Cette politique doit s'exprimer par des actions concrètes et pérennes, telles que la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation du personnel, de politiques RH garantissant l'égalité de traitement des personnes LGBT et d'un traitement strict des propos et agissements LGBTphobes. Ces actions contribuent à la création d'un climat favorable pour les personnes LGBT, autrement dit à la création d'un climat inclusif.

[Fiches conseil de l'Observatoire de L'Autre Cercle. Autre cercle.](#)

- [Aujourd'hui la loi punit les discriminations basées sur l'orientation sexuelle](#)

Discrimination : Comment la prouver ? Quels interlocuteurs ? Quelles procédures pénales et civiles ? Quelles sanctions pénales et civiles

- [Le harcèlement c'est quoi ?](#)

Définition des types de harcèlements. Eléments constitutifs de l'infraction au travail, sanctions pénales, exemples

- [La discrimination qu'est-ce que c'est ?](#)

Définition légale de la discrimination, exemples de manifestation de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre dans le monde du travail.

- [J'hésite à faire mon « coming-out » dans mon entreprise...](#)

Pistes de réflexion sur le coming out au travail. Quels bénéfices à la visibilité ?

Analyse avantages/inconvénients. Recommandations

- [L'infection à VIH dans le monde du Travail](#)

Visibilité en entreprise ou organisation (public/privé). A qui le dire (collègue, médecin, hiérarchie, DRH) ?

Nos référentiels des bonnes pratiques :

- [Très Petites Entreprises](#)

Bonnes pratiques d'inclusion professionnelle des LGBT en TPE (hiérarchie, collègues) : neutralité, confidentialité, lutte contre les discriminations.

- [Petites et Moyennes Entreprises](#)

Bonnes pratiques d'inclusion professionnelle des LGBT en PME (hiérarchie, collègues) : neutralité, confidentialité, lutte contre les discriminations, communication, gestion de la diversité.

- [Grandes Entreprises - Secteur privé](#)

Bonnes pratiques d'inclusion professionnelle des LGBT en entreprise (hiérarchie, collègues, DRH) : neutralité, confidentialité, lutte contre les discriminations, communication, formation, gestion de la diversité.

- [Secteur Public](#)

Bonnes pratiques d'inclusion professionnelle des LGBT (hiérarchie, collègues, DRH) : neutralité, confidentialité, lutte contre les discriminations, communication, formation, gestion de la diversité.

[L'homophobie au travail. Défenseur des droits. 2015, 13 pages.](#)

Selon une étude publiée en 2014 par l'Agence pour les droits fondamentaux de l'Union européenne, 20% des répondants LGBT (Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Trans) français déclarent avoir été victimes de discrimination à l'embauche ou dans leur emploi au cours des 12 derniers mois.

Pourtant, l'homophobie reste une question relativement peu traitée au sein des entreprises et des administrations, alors même qu'elle se manifeste au quotidien et à toutes les étapes de la vie professionnelle.

[Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte. Thierry Laurent et Ferhat Mihoubi. INSEE, Economie et statistiques. No 464-465-466, 2013, 38 pages](#)

De nombreuses études portant sur les pays anglo-saxons font état de salaires plus faibles pour la population homosexuelle, à caractéristiques productives observables données. Cet écart suggère la présence de comportements discriminatoires, même s'il ne suffit pas à la prouver formellement. En ce qui concerne la France, cette question n'avait encore fait l'objet d'aucune étude statistique, faute de données adaptées. Cet article tente de combler ce manque à l'aide des données de l'enquête Emploi, en y sélectionnant les individus cohabitant avec une personne de même sexe dont ils se déclarent « ami ». Cette approche, la seule possible à ce jour, est par nature indirecte et partielle : elle exclut les homosexuels qui vivent seuls et ne cible donc qu'une partie de la population d'intérêt. À l'inverse, elle peut incorporer des individus co-résidant avec une personne de même sexe pour de toutes autres raisons que l'orientation sexuelle. Des filtres additionnels sont proposés pour essayer de limiter ce biais ; ils consistent à exclure les individus qui sont les plus susceptibles de cohabiter pour des raisons notamment économiques (étudiants, retraités, personnes ayant des salaires peu élevés...) ou de migration. Une approche économétrique permet alors de comparer les salaires de ce groupe à ceux du reste de la population. Elle fait ressortir un écart négatif pour les hommes qui ne peut se réduire aux caractéristiques productives observées et dont une partie pourrait donc se lire en termes de discrimination. Il est de l'ordre de - 6 % à - 7 % dans le secteur privé et de - 5 % à - 6 % dans le secteur public. Un tel écart ne s'observe pas en revanche pour les femmes ; cette asymétrie est conforme aux résultats des études menées sur d'autres pays. La qualification ne suffit pas à éviter ce désavantage salarial : dans le secteur privé, il apparaît même plus élevé pour les travailleurs qualifiés que pour les non-qualifiés. Il s'accroît également avec l'âge

[L'accompagnement des salariés et des agents trans. Le Défenseur des Droits, 2013, 8 pages](#)

Une étude de 2009 menée au sein de l'Union européenne indique que près de 80 % des personnes trans déclarent avoir été victimes de violences verbales, psychologiques ou physiques. Ces violences en raison de l'identité de genre constituent des actes de transphobie que la loi sanctionne. La sphère professionnelle n'échappe pas à de telles manifestations, et pour les prévenir et les sanctionner, l'environnement de travail se doit d'être sensibilisé.

[Orientation sexuelle en entreprise. Comprendre et agir. Les entreprises pour la cité. 2012. 47 pages](#)

Bien que l'orientation sexuelle fasse partie des 18 critères légaux sur lesquels les entreprises doivent agir en matière de non-discrimination, très peu abordent ouvertement ce sujet en interne et en externe. Pour aller à l'encontre des idées reçues et offrir un argumentaire construit aux responsables ressources humaines, ce guide pratique donne des informations et des cas concrets sur le traitement de l'orientation sexuelle en entreprise : comment parler d'orientation sexuelle dans l'entreprise ? De quelle façon peut-on se prémunir de discriminations liées à l'orientation sexuelle ? Comment sanctionner l'homophobie dans le cadre du travail ou encore comment adapter le fonctionnement de l'entreprise pour qu'elle soit plus inclusive à l'égard des salariés LGBT ?

Cette publication s'appuie sur les meilleures pratiques identifiées en entreprise et de nombreux témoignages de professionnels. Il a été nourri par les retours d'expériences riches et variés d'une vingtaine d'entreprises membres du réseau IMS.

[Gagner l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail. Guide d'action syndicale. CGT, 2012, 43 pages.](#)

Ce guide tente d'apporter des repères pour répondre à cet enjeu : histoire des persécutions à l'encontre des personnes LGBT, homophobie et transphobie dans le monde du travail, moyens d'action contre les discriminations dans le cadre du mandat syndical.

[Pressions, impressions : la BD de L'Autre Cercle. 2010, 38 pages.](#)

Afin de pouvoir sensibiliser l'ensemble des acteurs, et dans un souci pédagogique, le choix de la bande dessinée comme un outil convivial qui permette d'exprimer une grande palette de situations s'est immédiatement imposé. L'ouvrage se présente en deux parties, d'abord l'illustration concrète de comportements homophobes, avérés ou latents à travers une histoire qui donnera l'occasion de mettre aussi en parallèle d'autres formes de discriminations.

RAPPORTS ET ENQUETES

[LGBT+ en entreprise : un processus en marche à petits pas. Isabelle Dezamiaux, Liaisons sociales quotidien. Le dossier pratique. 03/05/2021. N°81/2021, 5 pages. \(sur abonnement\)](#)

Etat des lieux, idées reçues, engagement des dirigeants et préconisations.

[Rapport sur les LGTBI phobies 2020. SOS homophobie. 2020, p.134-141.](#)

En 1997 paraissait le premier Rapport sur l'homophobie de l'association, trois ans après la création de la ligne d'écoute. Depuis, chaque année, cet ouvrage recense et analyse les témoignages qui nous sont quotidiennement adressés. Une fois encore, le nombre de situations rapportées est en hausse.

SOS homophobie a recueilli 2 396 témoignages, soit une augmentation de 26 % par rapport aux données de 2018. Ce chiffre est le deuxième plus élevé depuis la création de l'association derrière celui de 2013, année des débats et manifestations qui ont accompagné l'ouverture du mariage aux couples de même sexe.

En 2020, partout en France, dans les rues, au Parlement, en ligne, sur les lieux de travail ou de vie, les insultes et les violences LGBTIphobes ont perduré.

L'importante progression des agressions physiques rapportées en 2018 ne s'est pas inversée, bien au contraire. Les témoignages d'agressions à l'encontre des personnes trans en particulier ont plus que doublé en un an (+130 %).

[Inclusion des personnes LGBT+ au travail en France. Baromètre Autre Cercle, IFOP. 12/02/2020](#)

Deux ans après la première enquête, la deuxième édition en 2020 va plus loin, en interrogeant d'une part, plus de 1 200 LGBT+ représentatives de la population métropolitaine et, d'autre part, près de 17 000 salarié-e-s et agent-e-s travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle.

Et pour celles et ceux qui douteraient de la nécessité d'un engagement d'inclusion, les chiffres sont sans appel :

1 personne LGBT sur 4 a été victime d'au moins une agression LGBTphobe dans son organisation, les agressions étant d'intensité forte à très forte en dehors du panel des signataires de L'Autre Cercle

41% des employé-e-s entendent des expressions LGBTphobes dans leur organisation, telles que « enculé », « pédé », « ce n'est pas un boulot de pédé », ou « gouine »

Seule 1 personne LGBT sur 2 est « visible » dans son entourage professionnel, alors qu'elles sont plus de 2/3 dans les organisations signataires.

Ces résultats confortent notre conviction que davantage d'organisations doivent apporter cette promesse d'inclusion des personnes LGBT+, mais également garantir son déploiement. L'Autre Cercle est aux côtés des organisations pour continuer à relever ce défi.

[La perception des discriminations dans l'emploi. 13^{ème} baromètre. Défenseur des droits. 12/2020, 35 pages.](#)

La 13e édition du baromètre a donc pour objet non seulement de dresser un état des lieux des discriminations en France mais également de s'interroger sur trois enjeux spécifiques, peu explorés dans les éditions précédentes.

Le 1er décembre 2020, Claire Hédon, Défenseure des droits, et Cyril Cosme, Directeur du Bureau de l'OIT pour la France ont ouvert la présentation publique des résultats du 13ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, réalisé en partenariat par l'OIT et le Défenseur des droits.

L'élimination de la discrimination et la promotion de l'égalité au travail font partie pour l'OIT des droits humains fondamentaux au travail reconnus au niveau international.

Marie-Anne Valfort, économiste au sein de la Division des politiques sociales de l'OCDE et enseignante-chercheuse à l'École d'économie de Paris et à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Christine Blanc-Michelland, responsable de la Mission Diversité chez Enedis, Bernard Thibault, membre du conseil d'administration représentant les travailleurs à l'OIT et Anousheh Karvar, Déléguée du Gouvernement français auprès de l'OIT ont partagé leur analyse de la question. Les intervenants ont souligné l'ampleur, la fréquence des discriminations au travail, phénomène encore largement sous-estimé et dont la mesure est essentielle. Ces discriminations sont ressenties avec une acuité particulière en France par rapport aux autres pays européens. Les conséquences sont délétères et durables pour les personnes concernées qui sont de plus en plus nombreuses à réagir, en faisant appel notamment aux représentants du personnel. L'ampleur de ce phénomène rappelle ainsi l'importance pour les entreprises et les administrations de s'engager pleinement dans la lutte contre les discriminations.

George Pau-Langevin, Adjointe auprès de la Défenseure des droits, en charge de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité a conclu en promettant des actions en faveur de l'amélioration de la connaissance du phénomène, de la sensibilisation et de la formation des acteurs sur le sujet.

Chiffres clés de la discrimination au travail :

23% des personnes actives déclarent avoir vécu une discrimination ou un harcèlement discriminatoire (-7 points par rapport à 2013). Principaux critères évoqués :

- * l'apparence physique (40%)
- * le sexe (40%)
- * l'état de santé (30%)

42% des personnes actives déclarent avoir été témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire (+8 points par rapport à 2012).

A noter : Les victimes sont deux fois plus nombreuses à entamer des démarches à la suite d'une discrimination par rapport à 2012.

[Rapports de Open For Business](#) (en anglais): « *une coalition d'organisations au niveau mondial pensant que des sociétés inclusives et diverses sont un atout pour le business et sont bénéfiques pour la croissance économique. Les rapports explorent le sujet sous différents angles : celui de la croissance et du développement économique, de la performance et de la productivité, des ressources humaines et du management des talents, etc. Vous pouvez retrouver tous les rapports (par pays, par secteur, etc.) ici.* » Source AFMD

[Inclusion des LGBTQ+ en entreprise : l'inquiétante régression. Boston Consulting Group pour Têtu, 10/2020, 14 pages.](#)

A l'occasion de la Journée Internationale du Coming Out, le Boston Consulting Group (BCG) dévoile la cinquième édition de son baromètre sur les perceptions et attentes des LGBTQ+ (lesbiennes, gays, bisexuel.les, trans, queers, non-binaires ...) dans le monde professionnel. Pour la première fois depuis la création du sondage en 2014, on observe une véritable régression concernant l'inclusion des LGBTQ+ en entreprise : seul-e-s 43% d'entre eux sont out au travail, soit un recul de 11 points par rapport à 2018. 38% estiment qu'être out au travail représente un désavantage, contre 30% en 2018 et 2017. On note une forte appréhension notamment chez les plus jeunes, et les non-gays (c'est-à-dire les lesbiennes, bi, trans), avec un net écart de perception des actions des entreprises par rapport aux répondant-e-s non-LGBTQ+. Ce malaise est encore plus prégnant dans un monde en pleine crise sanitaire, économique et sociale : plus que jamais, les seules déclarations d'intentions ne suffisent plus, il est urgent que les entreprises passent des paroles aux actes.

[Les discriminations au travail : femmes, ethnicité, religion, âge, apparence, LGBT. Stéphane Carcillo ; Marie-Anne Valfort. Les Presses de Sciences Po, 2018, 258 pages.](#)

Omniprésente, la discrimination s'insinue dans toutes les étapes du parcours professionnel, de la candidature à l'embauche en passant par la perte d'un emploi et les chances de promotion. Elle se manifeste même dès les années d'éducation, influençant l'acquisition de compétences comme les choix de carrière. Les causes, le coût et la mesure des discriminations au travail font l'objet de multiples recherches et expérimentations, dont cet ouvrage novateur présente les résultats pour un large éventail de groupes sociaux : les femmes, les seniors, les LGBT, les minorités ethniques et religieuses, les personnes discriminées en raison de leur apparence physique. Cet ouvrage est aussi le premier à proposer une série de mesures qui, bien au-delà d'une approche strictement punitive, montrent que les discriminations au travail ne sont pas une fatalité et peuvent être combattues.

[LGBT et monde du travail en 2017. Quelles expériences ? Quelles perceptions ? Quelles attentes ? Autre Cercle, IFOP. 2017, 4 pages.](#)

Cette enquête s'inscrit dans la lignée des sondages enquêtes menées par L'Autre Cercle depuis 2006. La plupart de ces enquêtes étaient des enquêtes publiques en ligne, réalisées grâce aux réseaux des associations LGBT+. De ce fait, elles ont concerné des publics restreints et (presque) exclusivement LGBT+. Le 1er Baromètre LGBT+ L'Autre Cercle - Ifop est une véritable première en France, car cette enquête a été proposée à toutes les entreprises et collectivités signataires de la Charte d'engagement LGBT+ de L'Autre Cercle et était ouverte à tous leurs collaborateurs et collaboratrices, LGBT+ ou non. Il a vocation à être répété tous les 2 ans afin de mesurer les évolutions.

Cinq ans après le lancement de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle, et au lendemain d'un quinquennat qui a vu la création de droits nouveaux pour les LGBT+, mais aussi des débats virulents, nous avons voulu faire un point d'étape

- Quelle sont les opinions et ressentis des salarié-e-s des structures signataires de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle concernant les LGBT+ dans le monde du travail ?
- Quel a été l'impact de la signature de cette Charte sur les organisations et sur les salarié-e-s ?
- Quelles pistes d'action prioritaires restent à explorer ?

[1997-2017. 20 ans déjà...et des projets pour demain : continuer à agir pour l'inclusion des LGBT dans le monde du travail ! Autre Cercle, 2017, 44 pages.](#)

À l'occasion des 20 ans de l'association, L'Autre Cercle publiait le livre "1997-2017 : 20 ans déjà et des projets pour demain". Cet ouvrage revient sur deux décennies d'actions de L'Autre Cercle et compile les témoignages prospectifs des membres, de partenaires et de représentant-e-s d'associations en matière de management de la diversité LGBT+.

[Rapport sur le suivi de la mise en œuvre des propositions du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise. Jean-Christophe Sciberras \(président du groupe\) et Philippe Barbezieux \(rapporteur\). 11/2016, 82 pages.](#)

Le 29 octobre 2014, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de la ville, de la jeunesse et des sports ont procédé à l'installation du groupe de dialogue afin : « d'identifier les voies de progrès pour rendre plus efficace la réduction des discriminations collectives dans l'entreprise, tout en renforçant la sécurité juridique des entreprises qui s'y attellent, en s'inspirant notamment des propositions du rapport Pécaut-Rivolier - d'examiner les mesures nécessaires pour promouvoir les méthodes de recrutement non discriminantes (recrutement par simulation, CV anonyme dans certaines situations, autres méthodes en cours de développement). Un an et demi après avoir remis son premier rapport, le groupe de dialogue présente 13 nouvelles propositions pour pérenniser la lutte contre les discriminations en entreprises.

[FIERTÉ \(PRIDE\) au travail. Une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre en France. OIT, Document de travail, n°2, 2016, 74 pages.](#)

Cette étude présente la situation de travail actuelle des personnes LGBT en France ; les progrès et les défis qui se posent dans la lutte contre la discrimination ; et propose des recommandations visant l'égalité et l'inclusion des personnes LGBT dans le monde du travail. L'étude révèle que, malgré des progrès dans le cadre législatif national et européen, notamment avec l'adoption en 2013 de la loi n° 2013-404 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, l'égalité de droits des personnes LGBT est loin de devenir une réalité, y compris au travail. L'étude rappelle que l'homophobie est encore répandue dans le milieu du travail en France ; on y note des situations de discrimination et de harcèlement des personnes LGBT à travers l'usage de blagues et de rumeurs, des difficultés d'accès à l'emploi et des inégalités dans l'accès aux avantages sociaux en entreprise, entre autres. L'étude montre aussi que certaines entreprises deviennent de plus en plus engagées dans la promotion de la diversité, et notamment l'inclusion des personnes LGBT.

[Orientation sexuelle et identité de genre : 10 ans après, ce qui a changé. Livre blanc 2014. Autre Cercle, 2014, 35 pages.](#)

Au travers de 40 pages organisées en 7 chapitres, les auteurs de cette publication de référence évoquent les différents enjeux liés à la place des collaborateurs LGBT dans le monde du travail.

[La discrimination des collaborateurs-trices et agent-e-s LGBT : le monde du travail pas très gai, Cédric Montserrat, Essec Business School, 2014.](#)

L'orientation sexuelle et l'identité de genre restent des parents pauvres des politiques « diversité » des entreprises. « Pourquoi parler de cela ? » Visiblement, le sujet dérange les départements ressources humaines et communication. Cédric Monserrat, responsable Carrières et Emplois à Groupama Banque (France) a mené une recherche sur la discrimination des travailleurs LGBT (Lesbiennes, Gays, Bi et Trans). Une étude édifiante.

[Enquête sur la double discrimination femme et homosexuelle au travail. L'Autre Cercle. 2009, 24 pages.](#)

Après deux années d'un travail de contacts, de relais, de sensibilisation, L'Autre Cercle publie les résultats d'un sondage mis en ligne en 2007 et adressé à de nombreuses associations. Ce document présente les résultats les plus significatifs de l'étude faite auprès de 630 femmes homosexuelles et nous informe sur la double discrimination dont peuvent être victimes les lesbiennes en tant que femmes et homosexuelles au travail. L'enquête ne dévoile pas seulement les pourcentages sur leur visibilité, mais elle montre aussi leur ressenti par rapport au climat dans un monde professionnel qui leur est dans l'ensemble peu clément.

[Enquête sur la double discrimination homosexualité et origine au travail. L'Autre Cercle. 2010-2011, 32 pages.](#)

Origine au sens large du terme ou comme le dit le code du travail : discrimination en raison de son origine, son appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une race, une nation. Cette étude est élargie à deux autres critères mentionnés dans les textes : le patronyme et les convictions religieuses. Il faut noter qu'il a été difficile de trouver des personnes qui réunissent ces deux critères et qui acceptent de parler. L'étude explique bien d'ailleurs les raisons de cette difficulté initiale à laquelle les chercheurs ont été confrontés.

La méthodologie utilisée est celle d'une étude qualitative par entretiens semi directifs basés sur un guide d'entretien.

[La gestion des minorités discréditables : le cas de l'orientation sexuelle. C.Falcoz. Travail, genre et sociétés, no 21, 2009.](#)

Cet article cherche à montrer qu'il n'est pas toujours opportun d'opposer les approches égalitaristes et antidiscriminatoires, d'un côté, et les approches anglo-saxonnes plus récentes en France de type « diversity management », de l'autre. Il peut exister pour certaines minorités discréditables (par opposition aux minorités discréditées) à la fois une demande d'égalité des droits au niveau de la société et une aspiration à bénéficier de politiques « inclusives » en entreprise ce que permettent d'illustrer les résultats d'une enquête auprès de 1 413 salarié-e-s gays et lesbiennes. Comme une forte proportion d'entre eux/elles se cache sur le lieu de travail, la question de la discrimination devient secondaire. Il s'agit plutôt pour ces salarié-e-s d'estimer le degré de tolérance vis-à-vis d'orientations sexuelles « non conformes », notamment en ayant une idée du degré d'hétérocentrisme de leur environnement de travail. L'étude montre que ce sont bien plus les politiques de management de la diversité que celles de lutte contre les discriminations qui seraient en mesure d'assurer aux gays et aux lesbiennes qui souhaitent se dévoiler au travail, qu'elles/ils puissent le faire sans risque.

L'homophobie dans l'entreprise. Christophe Falcoz. La Documentation française. 2008, 192 pages.

L'orientation sexuelle est un motif de discrimination encore trop souvent oublié, tant dans l'examen des pratiques d'entreprises que dans les travaux statistiques et les recherches en sciences sociales. Pour remédier à ce manque de connaissances et mieux réfléchir aux traitements adéquats de réclamations portant sur ces discriminations, la HALDE a commandité une étude dont ce document reprend les principaux résultats. L'analyse des réponses des 1 413 salariés lesbiennes et gays à un vaste questionnaire administré fin 2006 a permis de mettre notamment en exergue la place des stratégies de dévoilement ou de masques d'une orientation sexuelle a priori invisible, et surtout de montrer que certaines pratiques d'entreprise peuvent rendre sans risque l'évocation de la vie privée de ces salariés dans leur environnement professionnel.

[Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations – le cas des cadres homosexuel\(le\)s, C.Falcoz.](#)

Travail, genre et sociétés, no 12, 2004.

La virilité moderne a été jusqu'alors peu étudiée en relation avec la question du travail et des organisations. Dans une perspective sociohistorique, l'auteur rappelle comment s'est construite la virilité, dès la deuxième moitié du XVIIIe siècle, sur la base de deux contretypes que sont les femmes et les homosexuels. Trois institutions sont évoquées plus en détail (Armée, Sport et Médecine) avant d'entamer l'analyse de l'Entreprise, une autre "maison-des-hommes" où les cadres, la carrière et les systèmes de gestion jouent un rôle clé dans la domination masculine. La présentation des résultats d'une

enquête par questionnaire auprès de 194 cadres homosexuel-le-s permet enfin de montrer comment s'organise le contrôle de la conformité aux principes virils lors de l'accès aux postes de pouvoir dans les organisations. En particulier, sont étudiés, à travers les représentations des dominés, les registres et stratégies homophobes, les épreuves viriles, ainsi que leurs stratégies de masques et les conséquences des discriminations, inégalités et injures sur leur santé.

ORGANISMES DE REFERENCE

[ADHEOS](#) : association LGBT (Lesbiennes, Gays, Bisexuel-le-s, Trans) qui rayonne historiquement sur la Charente Maritime à Saintes, La Rochelle, mais aussi maintenant sur Angoulême et Niort. Elle agit aussi bien dans la lutte contre les discriminations (elle met en place un véritable réseau de vigilance avec la Fédération LGBT) qu'en termes de convivialité (activités culturelles, loisirs, sports)

[AFMD : Association française des managers de la diversité](#) : L'AFMD est une association fondée en 2007 par des managers soucieux et soucieuses de gérer au mieux la diversité de leurs collectifs de travail. L'AFMD et ses membres s'appuient sur les résultats de la recherche scientifique et la pratique quotidienne des professionnel-le-s pour travailler sur différentes thématiques en lien avec la transformation des fonctions managériales et la prévention des discriminations en milieu professionnel.

Association diversités sociales

63, rue Guy Moquet
75017 Paris

[L'Autre Cercle](#) : Créée en 1997, cette association regroupe aujourd'hui plus de 400 de membres au sein de 13 antennes locales sur toute la France. L'Autre Cercle a pour mission d'accompagner les acteurs du management de la diversité et de l'inclusion du monde professionnel. L'Autre Cercle observe la situation des personnes LGBT+ dans le monde du travail et fait la promotion de ses actions et de ses valeurs afin de faire évoluer les mentalités.

[DILRAH : Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT](#) : La délégation interministérielle, placée, depuis novembre 2014, sous l'autorité du Premier ministre a pour mission de donner une nouvelle impulsion à l'action publique en matière de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT.

[Fédération LGBT+](#) : La FÉDÉRATION LGBTI+ a pour objet de créer une solidarité entre associations, unir les forces militantes et partager les expériences. Elle regroupe des Centres Lesbiens, Gays, Bi, Transgenres et Intersexes (LGBTI+) et des associations locales ou nationales LGBTI+, qui agissent en France.

L'association dirige la réalisation de son objet aussi bien à l'intention de ses membres qu'à l'intention des associations non membres, qu'elles soient LGBTI+ ou non.

La FÉDÉRATION LGBTI+ vise donc à la création et à l'animation d'un espace d'échanges de vues, d'informations et de pratiques et à l'élaboration de réflexions, démarches et actions communes à l'exclusion de tout flux de soutien financier entre membres.

[Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme](#) : campagne de lutte contre la discrimination à l'égard des lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et intersexués.

[RAVAD Réseau d'assistance aux victimes d'agression et de discriminations](#) : Le Réseau d'Assistance aux Victimes d'Aggression et de Discrimination (RAVAD), créé le 13 mai 2005 (Journal Officiel du 30 Juillet 2005 (création) et du 7 juin 2008 (modification) qui a pour Statuts, est une association qui assiste les victimes d'agressions et de discriminations, en particulier pour les agressions à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. C'est un acteur du monde LGBT (Lesbien, Gay, Bi et Trans) qui lutte contre l'homophobie.

[SOS homophobie](#), association nationale de lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie : SOS homophobie propose des interventions et des formations pour lutter contre l'homophobie. Dans les entreprises, dans les secteurs éducatif, social et associatif, etc., tous les acteurs sont concernés. L'objectif est de sensibiliser les professionnels des domaines de l'éducation, de la santé, du sanitaire et social, de la justice, de la police, de la gendarmerie, et les différents acteurs sociaux (syndicats, associations...) à la prise en compte des phénomènes de discrimination homophobe.

D'une façon plus générale, il s'agit d'inciter à réfléchir sur les clichés, les préjugés, les stéréotypes, et ainsi d'intégrer la lutte contre les discriminations aux différentes pratiques professionnelles.

VIDEOS

La diversité enrichie : gay (1^{ère} partie). L'Autre Cercle. 10 mn

<https://www.autrecercle.org/page/videos>

La diversité enrichie : lesbiennes, Trans (2^{ème} partie). L'Autre cercle. 11 mn

<https://www.autrecercle.org/page/videos>

La lutte pour les droits des LGBT en 7 dates. Brut, 28/08/2018. 3mn.

www.brut.media/fr/health/la-lutte-pour-les-droits-des-lgbt-en-7-dates-bb821cda-0e3c-4011-8d28-643ba210b65d

Intégrer les personnes trans en milieu de travail. Fondation Émergence (Québec), 2017. 5 vidéos de 3mn.

<https://www.youtube.com/watch?v=zIBWPIZxWXQ&list=PL34k2RJRfm8ITYqLog8hEb0Ye9VsHRvoZ>

La Fondation Émergence lance un guide d'information sur l'intégration des personnes trans en milieu de travail. Il a été élaboré en partenariat avec l'Aide aux Trans du Québec (ATQ) et vise à fournir aux employeurs les outils nécessaires pour assurer un milieu de travail exempt de transphobie. Ce guide s'accompagne de trois capsules vidéos qui présentent des histoires d'intégration réussie de personnes trans dans leur milieu de travail.

À propos du Guide d'information et des capsules vidéos:

Ce guide aborde les réalités trans et l'inclusion des personnes trans en milieu de travail, les avantages à avoir un milieu de travail inclusif à la diversité sexuelle pour l'employeur, ainsi que ses responsabilités légales face à leur intégration. De plus, on y retrouve un recensement des dates importantes qui marquent les acquis des personnes trans au cours des dernières années. Enfin, un processus d'intégration détaillé pourra s'avérer être un outil pratique qui accompagnera l'employeur dans sa démarche de soutien à l'intégration des personnes trans dans son entreprise.

« L'intégration des personnes trans en milieu de travail est une réalité de plus en plus actuelle. Je suis heureux que la Fondation Émergence, en partenariat avec l'Aide aux trans du Québec (ATQ), mette à la disposition des employeurs un guide d'information qui leur servira de référence pratique afin d'assurer une intégration adéquate des personnes trans dans leurs milieux de travail, pour créer ainsi des environnements positifs et exempts de transphobie », a déclaré monsieur Claude Leblond, président de la Fondation Émergence.

« Intégrer les personnes trans au travail implique de lutter parallèlement contre toutes les autres formes de discrimination. Cela permet aux entreprises d'assurer un climat de travail où les employés pourront vivre de façon authentique et s'épanouir. C'est toute l'entreprise qui fait ainsi des gains », a ajouté madame Stéphanie Alyson Gravel, présidente sortante de l'Aide aux Trans du Québec.

Ce lancement s'inscrit dans le cadre de la Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie du 17 mai. Première journée au monde contre l'homophobie, elle a été initiée par la Fondation Émergence en 2003 et est devenue par la suite la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie en 2015.

Scènes de travail. Adhéos. 2,35mn

Court métrage, de sensibilisation, réalisé par la Maison de l'emploi et de l'entreprise de Perpignan et le Club d'entreprises FACE MDEE Perpignan pour lutter contre la discrimination sur l'orientation sexuelle en entreprise.

<https://youtu.be/oklGY-aDpA4>