

Guide

MAI 2017

Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi

Face au droit, nous sommes tous égaux

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Guide

Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi

Sommaire

Éditorial 04

Pourquoi ce guide ? 07

1 De quoi et de qui parle-t-on ?
Le poids des mots 10

2 Les LGBTphobies au travail :
État des lieux 16

1. Des personnes LGBT peu visibles 16

1.1 Les raisons de l'invisibilité 17
1.2 Les conséquences de l'invisibilité 18

2. Des LGBTphobies à toutes les étapes de la vie professionnelles 19

2.1 Au moment de l'embauche 20
2.2 Au quotidien dans l'organisation 22
2.3 Dans le déroulement de carrière 24

3. Des organisations trop peu sensibilisées et mobilisées 26

3 Le cadre légal 28

1. La discrimination **28**

2. Le harcèlement **32**

4 Créer un climat inclusif pour les personnes LGBT 36

1. Prendre position en tant qu'employeur·se **37**

1.1 Formaliser un engagement 37

1.2 Communiquer sur son engagement 40

2. Mettre en œuvre des actions concrètes et pérennes pour identifier et prévenir les LGBTphobies **42**

2.1 Établir un diagnostic 42

2.2 Garantir l'égalité de traitement des personnes LGBT dans les processus RH 44

2.3 Sensibiliser et former l'ensemble du personnel 45

2.4 Traiter les propos et agissements LGBTphobes 47

2.5 Favoriser le dialogue avec les salarié·e·s et leurs représentant·e·s 51

2.6 Accompagner les personnes transidentitaires 52

Éditorial

« Défendre la non-discrimination des personnes LGBT, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour toutes et tous. »

Jacques TOUBON / Défenseur des droits

Malgré le renforcement des droits, des politiques publiques et la multiplication des actions menées en faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et propos LGBTphobes persistent dans la société française. Ils se traduisent par des réactions, avouées ou non, de rejet, d'injures, de discriminations, de harcèlement voire de violences physiques.

Lorsqu'une personne LGBT fait l'objet de rejet, c'est la société dans son ensemble qui souffre d'une régression des valeurs fondamentales autour desquelles elle s'est construite. Dès lors, défendre la non-discrimination des personnes LGBT, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour toutes et tous.

Si le lieu de travail se doit de respecter le droit de la non-discrimination, il est aussi le centre d'un tissu d'interactions humaines et sociales et joue un rôle important dans la socialisation des individus. La prise en compte des droits des personnes LGBT y est donc essentielle. Se préoccuper des personnes LGBT, c'est se préoccuper du bien-être au travail. Plus globalement, cela participe à l'élaboration d'une société qui donne une place à chacune et chacun.

Pour prévenir et sanctionner les atteintes aux droits, nous devons agir. La lutte contre les LGBTphobies est de la responsabilité de chaque employeur·se, recruteur·se et manageur·se. C'est également la mienne. Elle s'inscrit au cœur de la mission de défense des droits et des libertés qui m'a été confiée.

En montrant l'impact positif d'une prise en compte des spécificités de chacun·e et en recensant les bonnes pratiques des organisations, le présent ouvrage apporte sa pierre à l'édifice, jamais trop solide, des outils de promotion de l'égalité dans l'emploi. Nous ne serons jamais assez nombreux·ses dans ce combat pour l'égalité. Aussi, je souhaite vivement que ce guide favorise la mobilisation des actrices et acteurs, qu'il incite à la mise en œuvre de mesures concrètes pour lutter contre les LGBTphobies et, plus globalement, contre toutes les discriminations.

Jacques TOUBON /
Défenseur des droits





Pourquoi ce guide ?

Le Défenseur des droits est une autorité administrative indépendante inscrite à l'article 71-1 de la Constitution. Conformément aux attributions définies dans la loi organique du 29 mars 2011, il est notamment chargé de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité.

Pour mener à bien sa mission, il traite les réclamations qui lui sont adressées en proposant des solutions adaptées et déploie, en parallèle et de manière complémentaire, une politique de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits.

Cette politique a vocation à prévenir les atteintes aux droits et à faire évoluer les pratiques, en informant les populations et en accompagnant les acteurs·trices, notamment de l'emploi, dans la mise en place d'actions concrètes. A ce titre, le Défenseur des droits a déjà publié plusieurs guides de prévention des discriminations à destination des grandes entreprises (cf. Guide Agir pour l'égalité dans l'emploi), des petites et moyennes entreprises (cf. Guide pour les PME, les TPE et l'artisanat) et des collectivités territoriales (cf. Gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales) ainsi que des guides plus spécifiques sur le recrutement par des outils numériques (cf. Recruter avec des outils numériques sans discriminer) et sur la mesure de la discrimination (cf. Mesurer pour progresser vers l'égalité des chances).

L'Institution développe également des réflexions et des outils ciblés sur des critères de discrimination. En effet, certains groupes sociaux sont particulièrement exposés à des préjugés et discriminations banalisées à l'instar des discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Ainsi, dès sa création en 2011, le Défenseur des

droits s'est intéressé aux discriminations auxquelles sont exposées les personnes LGBT dans l'emploi. Après avoir mis en place un groupe de travail ad hoc, le Défenseur des droits a souhaité étudier la situation des salarié·e·s LGBT et évaluer le degré de sensibilisation et d'implication des organisations sur cette thématique (cf. 5e baromètre sur la perception des discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi publié en janvier 2012 et l'enquête sur l'engagement des entreprises en matière de prévention des discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre publiée en avril 2012). Face à la faible mobilisation des employeurs·ses et à l'ampleur des sous-déclarations en matière de discriminations, le Défenseur des droits a publié en 2013 plusieurs outils pour favoriser l'engagement et le changement des pratiques des organisations : le dépliant « Homophobie au travail : prévenir, agir, réagir », les fiches thématiques « L'homophobie au travail », « L'accompagnement des personnes trans au travail », « Prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les personnes LGBT ».

Le présent guide s'inscrit dans la continuité de ces travaux. Il a pour objectifs de mettre en lumière les spécificités des LGBTphobies, de montrer l'intérêt d'inclure les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans la politique de lutte contre les discriminations de l'organisation et d'apporter des réponses pragmatiques pour y parvenir.

Le guide comprend ***4 fiches :***

- Une fiche pour comprendre de quoi et de qui on parle
- Une fiche qui dresse un état des lieux des LGBTphobies au travail
- Une fiche pour rappeler le cadre légal de la non-discrimination
- Une fiche qui présente les recommandations du Défenseur des droits pour créer un climat inclusif pour les personnes LGBT

Ces fiches sont illustrées par des histoires vécues (issues des saisines adressées au Défenseur des droits ou des affaires portées en justice) ainsi que par des bonnes pratiques d'organisations.



Avertissement

Le Défenseur des droits a conscience que le terme « **homophobie** » n'est pas neutre[1].

Il est généralement utilisé et compris comme un synonyme de la « gayphobie » et participe ainsi à l'invisibilisation de la lesphobie, de la biphobie et de la transphobie. Le Défenseur des droits a donc privilégié l'expression LGBTphobies.

Néanmoins, le terme « homophobie » a parfois été utilisé dans le guide par commodité de lecture pour désigner les attitudes négatives envers les lesbiennes, gays et bisexuel·le·s.

Par ailleurs, le terme « **organisation** » est entendu comme une st ructure de travail privée ou publique.

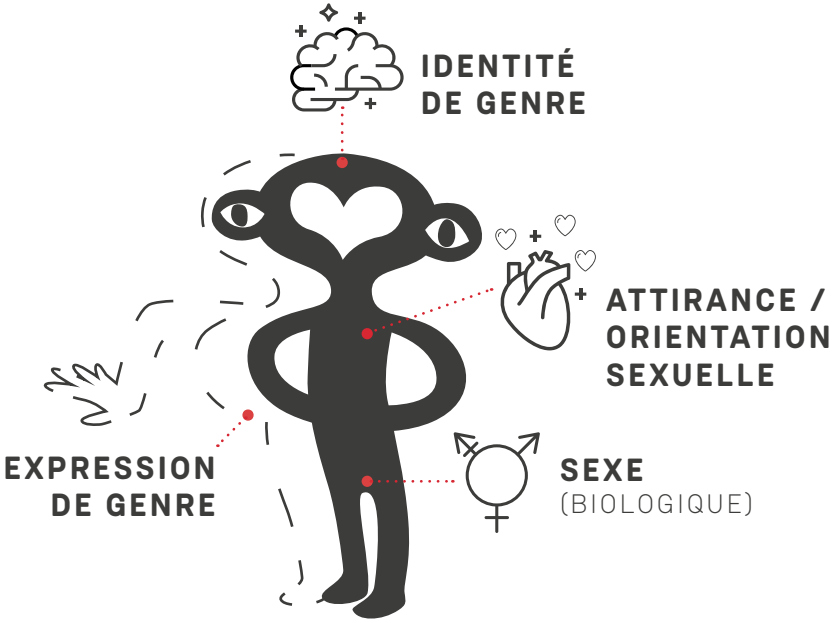
Enfin, conformément aux recommandations du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux circulaires ministérielles, le Défenseur des droits a choisi de marquer **le féminin et le masculin des mots** pour que les femmes comme les hommes soient inclus·e·s, se sentent représenté·e·s et puissent s'identifier.

[1] Voir notamment : Stéphanie ARC et Philippe VELLOZZO, « La place du genre dans les discriminations homophobes » in Mireille EBERHARD *et al., genre et discriminations*, Éditions IXe, 2017.

1

De quoi et de qui parle-t-on ?
Le poids des mots

Cette fiche propose des définitions[2] des principales notions abordées dans ce guide afin de s'assurer de comprendre de quoi et de qui on parle.



[2] Certaines définitions sont librement inspirées du site internet de l'association SOS homophobie.

Sexe

Le sexe est déterminé par un ensemble des caractéristiques : l'anatomie (pénis / vagin), les gonades (testicules / ovaires), les hormones (testostérone /œstrogène), ou encore la génétique (chromosomes XY ou XX ou une autre combinaison dans son ADN). On décrit généralement le sexe en termes binaires : « **femme** » ou « **homme** » mais certains individus présentent des caractéristiques sexuelles qui ne permettent pas de déterminer leur sexe de façon univoque. Il s'agit de personnes intersexuées.

Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle fait référence à une **attirance sexuelle et/ou affective** envers des individus du sexe opposé (**hétérosexualité**), de même sexe (**homosexualité**) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (**bisexualité**).

L'orientation sexuelle et l'identité de genre (expliquées après) ne sont pas des caractéristiques choisies. On ne choisit pas d'être lesbienne, gay, bisexuel·le ou transidentitaire comme on ne choisit pas d'être ou hétérosexuel·le ou cisgenre (voir ci-après).

Coming-out

Le coming-out est le fait de révéler publiquement son orientation [homo] sexuelle. Cet évènement se répète tout au long de la vie auprès de personnes ou de groupes différents (amis, famille, collègues etc.). On dit qu'une personne est « outée » lorsque son orientation sexuelle est révélée contre son gré par un tiers.

Identité de genre

L'identité de genre correspond à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun·e. Plus concrètement, cela fait référence au sentiment d'appartenir au genre masculin et/ou féminin. La plupart des personnes ont une identité de genre conforme à leur sexe, elles sont **cisgenres**. Pour certaines personnes en revanche, le sexe qui leur a été donné à la naissance ne correspond pas à

leur identité de genre. Il s'agit de personnes **transidentitaires**.

Certaines personnes transidentitaires peuvent alors faire le choix de s'engager dans un parcours dit de transition afin de faire coïncider leur apparence et, éventuellement, leur sexe, avec le genre auquel elles s'identifient. Il n'y a pas de parcours de transition « type ». Certaines personnes vont se satisfaire d'adapter leur tenue vestimentaire ou encore de faire évoluer leur anatomie par des thérapies hormonales alors que d'autres vont recourir à des interventions chirurgicales.

Il est important de noter que l'identité de genre d'une personne ne présage pas de son orientation sexuelle. Aussi, il est préférable d'utiliser l'expression « identité de genre », désormais utilisée dans le droit français de la non-discrimination plutôt que « identité sexuelle » pour éviter une confusion avec l'orientation sexuelle et pour ne pas ramener la transidentité à une question morphologique. Le terme « sexe » et son dérivé « sexuel » font en effet référence aux caractères sexuels de la personne alors même que la transidentité renvoie à une expérience intime et personnelle indépendante de la morphologie des personnes.

Expression / Apparence de genre

L'apparence de genre renvoie à la manière dont une personne exprime son genre. Cela recouvre le comportement et l'apparence physique, y compris l'habillement, la coiffure, le maquillage, le langage corporel et la voix.

L'identité de genre et l'apparence de genre ne coincident pas nécessairement. Une personne peut se sentir « femme » et s'habiller d'une manière dite « masculine ». Cela ne remet pas en cause son identité de genre, ni son orientation sexuelle.

Stéréotype de genre

Les stéréotypes de genre correspondent à des croyances sur des caractéristiques, attributs et comportements d'un groupe de personnes en fonction de leur sexe, sous l'influence du milieu social (famille, entourage, études, profession…). Autrement dit, les stéréotypes constituent des images préconçues du masculin et du féminin



et déterminent à un degré plus ou moins important des modes de penser et d'agir. Ces stéréotypes ont donc un effet sur les rôles attribués aux hommes et aux femmes dans la société et peuvent être à l'origine des LGBTphobies.

LGBT

LGBT est un acronyme signifiant : **lesbiennes, gays, bisexuel·le·s, transidentitaires**. Il est communément utilisé pour parler des personnes ayant des orientations sexuelles et des identités de genre statistiquement minoritaires.

LGBTphobies

Le terme de LGBTphobie désigne toute attitude négative envers les lesbiennes, gays, bisexuel·le·s ou transidentitaires (LGBT). Dans leur forme quotidienne, elles se traduisent par des réactions, conscientes ou non, d'exclusion, des injures verbales ou écrites, des moqueries, du harcèlement et des discriminations intentionnelles ou non. Dans une forme plus extrême, les LGBTphobies s'expriment par des violences physiques, de la bousculade au passage à tabac, jusqu'au viol voire au meurtre.

Si les personnes LGBT sont les principales personnes concernées,

les LGBTphobies touchent également les personnes dont l'apparence ou le comportement dérogent aux représentations traditionnelles de la féminité et de la masculinité (Cf. « Expression / Apparence de genre »). Par exemple, un homme hétérosexuel qui n'aurait pas un comportement considéré comme suffisamment « masculin » pourrait faire l'objet d'homophobie.

Lesbophobie

La représentation la plus courante d'une personne homosexuelle reste celle d'un homme. On parle ainsi de mariage gay, de gay pride alors même que le terme « gay » ne désigne que les hommes homosexuels. De même, la lutte contre l'homophobie a souvent eu tendance à se focaliser sur les violences et les abus auxquels sont exposés les hommes en occultant les femmes homosexuelles.

La notion de « lesbophobie » est donc apparue dans les années 1990 pour désigner spécifiquement les préjugés et manifestations d'hostilités à l'encontre des lesbiennes et leur donner une visibilité sociale. Ces manifestations se traduisent par des comportements de rejet et de violence où se conjuguent à la fois **homophobie** et **sexisme**. Une femme lesbienne pourra faire l'objet de discriminations parce qu'elle est homosexuelle mais aussi parce qu'elle est une femme.

Gayphobie

Tout comme le terme de lesbophobie, le terme de gayphobie est également assez récent. Il désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les hommes homosexuels.

Biphobie

La biphobie renvoie aux préjugés et aux manifestations d'hostilités à l'encontre des personnes bisexuelles.

Transphobie

La transphobie désigne les marques de rejet et de violence à l'encontre des personnes transidentitaires. Elle se distingue de l'homophobie, en ce qu'elle ne vise pas une personne en fonction de son attirance sexuelle (réelle ou supposée) pour une personne de même sexe. Elle vise une personne qui déroge aux normes de genre. En effet, la personne transidentitaire interroge les représentations du féminin et du masculin. Ce faisant, elle peut générer de la transphobie et du sexisme.

L'attitude transphobe la plus récurrente consiste à se référer à l'état civil d'une personne trans, quand bien même il serait manifestement en contradiction avec le genre exprimé par celle-ci. Par exemple, appeler une personne « Monsieur » alors que son apparence est visiblement féminine. Cela peut constituer une forme de harcèlement moral discriminatoire.



2

Les LGBTphobies au travail : État des lieux

Depuis une trentaine d'années, les représentations de l'homosexualité et les droits des personnes LGBT ont connu des évolutions majeures. Les personnes homosexuelles sont de mieux en mieux acceptées et bénéficient de plus en plus d'une égalité de droits. Néanmoins, notre société reste marquée par les stéréotypes de genre et l'hétérosexisme.

1. Des personnes LGBT peu visibles

Contrairement au sexe, à l'âge ou à l'origine, l'orientation sexuelle est a priori une caractéristique invisible. Selon les enquêtes, on estime qu'entre 1 et 2 millions de personnes LGBT cacheraient leur orientation sexuelle au travail en France[3]. De façon générale, la quasi majorité des personnes homosexuelles, y compris celles qui ne cachent pas leur orientation sexuelle dans la sphère privée, déploient en permanence des stratégies visant soit à éviter de dévoiler leur homosexualité ou de la mettre en avant, soit à atténuer les risques liés au fait de l'avoir dévoilée. Cela passe par des efforts constants pour contredire le stéréotype de la lesbienne ou du gay en surcompensant par exemple par des blagues sur la sexualité ou l'homosexualité.

[3] Croisement des résultats des enquêtes de SOS homophobie et de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne sur la base du pourcentage de la population LGBT active par rapport à la population française.

1.1 Les raisons de l'invisibilité

L'orientation sexuelle relèverait de la vie privée

Parler de son orientation sexuelle sur le lieu de travail peut gêner voire indisposer les collègues ou la hiérarchie qui peuvent considérer que l'orientation sexuelle relève de la vie privée. Pourtant, même au travail, de nombreuses situations conduisent à rendre visible la vie privée : quand on raconte son week-end ou ses vacances en amoureux, quand on accroche les photos de son·sa conjoint·e et de sa famille dans son bureau, quand on organise des repas où sont convié·e·s les conjoint·e·s, quand on organise son mariage ou quand on accueille un nouvel enfant.

De fait, seules les personnes hétérosexuelles se sentent libres de parler de ces évènements et seule l'homosexualité semble être considérée comme devant relever de la vie privée et rester hors du champ du travail. Les personnes homosexuelles seraient donc implicitement assignées à l'invisibilité en ne faisant pas état de leur vie personnelle et donc de leur orientation sexuelle.

La peur des conséquences négatives sur les relations de travail et la carrière

Les personnes LGBT hésitent souvent à parler de leur homosexualité ou de leur transidentité de crainte d'être mises à l'écart, harcelées et discriminées compte tenu de l'ampleur des LGBTphobies dans l'emploi (voir point 2 de la fiche).

Le non dévoilement et l'invisibilité relèveraient donc plus d'une forme d'autocensure que d'un choix.

51% des agent·e·s de la fonction publique et **46%** des salarié·e·s du privé

estiment que « révéler son homosexualité à son entourage professionnel contribue à mettre mal à l'aise des collègues de travail[4] ».

1 personne sur **3**

considère que le fait de révéler son homosexualité à son entourage professionnel peut avoir un impact négatif sur la carrière[5].

[4] Défenseur des droits / Organisation internationale du travail, *5e baromètre sur la perception des discriminations au travail*, 2012.

[5] *Ibid.*

1.2 Les conséquences de l'invisibilité

Cacher son orientation sexuelle demande beaucoup d'énergie et les personnes LGBT peuvent finir par s'exclure de certaines conversations avec les collègues et fuir les moments et évènements collectifs (pause-café, repas, voyages) pour éviter toute question intime. Les stratégies pour taire son homosexualité peuvent même aller jusqu'à l'invention d'une autre vie et d'un·e partenaire hétérosexuel·le. Ces efforts ont inévitablement des conséquences sur l'intégration, le bien-être et la performance du.de la salarié·e ou de l'agent·e.



L'Autre Cercle

L'Autre Cercle a collaboré à la réalisation de plusieurs supports vidéos de sensibilisation disponibles en ligne.

Dissimuler son orientation sexuelle, et donc une part de sa vie privée, ne permet pas vraiment de créer des liens sociaux de nature personnelle au sein de l'organisation. Cela empêche de bien s'intégrer à son collectif de travail et cela peut être particulièrement pénalisant concernant les cadres qui, en se coupant de toute vie sociale avec leurs collègues, limitent les possibilités de développement de leur réseau et donc les opportunités d'évolution professionnelle.

En outre, cette invisibilité entraîne une vigilance et un stress permanents qui peuvent avoir un effet sur la performance au travail. En effet, cacher une partie de son identité peut représenter une charge mentale et émotionnelle importante entrainant une diminution des capacités de concentration et de réflexion. Le fait de se cacher peut également engendrer un moindre engagement, voire une démotivation.

De ce fait, l'invisibilité n'est pas sans conséquence sur la santé des personnes LGBT qui sont davantage sujettes aux risques psychosociaux (anxiété, mésestime de soi, dépression) qui peuvent entrainer des arrêts maladie de longue durée ou répétés.

Par conséquent, le fait de cacher une partie de soi est non seulement une source d'isolement et de mal être au travail pour les personnes LGBT mais a également un coût collectif pour l'organisation. Cette dernière a donc 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.

Les craintes des personnes LGBT liées au coming-out ne relèvent pas du fantasme si on considère l'ampleur des LGBTphobies dans l'emploi.

2. Des LGBTphobies à toutes les étapes de la vie professionnelle

Le monde du travail n'est pas à l'abri des LGBTphobies. L'enquête menée en 2012 par l'Agence pour les droits fondamentaux de l'Union européenne auprès de plus de 93 000 personnes LGBT dans l'UE révèle que :

20%
des personnes LGBT
interrogées en France se sont senties discriminées dans la recherche d'un emploi ou au travail au cours des 12 derniers mois du fait d'être LGBT[6].

39%
des personnes LGBT
interrogées en France déclarent avoir fait l'objet de commentaires ou d'attitudes négatives au travail[7].

S'agissant de la lesbophobie, l'enquête de l'Autre cercle de 2009 souligne que :

1 lesbienne sur **2** déclare faire l'objet d'au moins une des deux formes de discrimination (sexe ou orientation sexuelle) et **22**% d'entre elles déclarent subir à la fois sexisme et homophobie[8].

[6] Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Enquête LGBT dans l'UE*, 2014.

[7] *Ibid.*

[8] Autre cercle, *Enquête sur la double discrimination femme et homosexuelle au travail*, 2009.

Plus récemment, l'enquête de l'association SOS homophobie publiée en 2015 a également montré que la lesbophobie reste encore importante au travail[9]. Les moqueries (48 %), l'incompréhension (36 %), le rejet (36 %), la discrimination (30 %) et les insultes (23%) sont les manifestations de la lesbophobie au travail les plus souvent rapportées. Dans plus de 6 cas sur 10 (63 % des réponses), l'acte lesbophobe émane de collègues. Cette double exposition renforce la difficulté d'une majorité de lesbiennes à se dévoiler, notamment dans le monde du travail. Si une personne homosexuelle sur deux cache son homosexualité au travail, c'est le cas de deux femmes lesbiennes sur trois[10].

S'agissant de la transphobie, l'enquête de l'Agence pour les droits fondamentaux de l'Union européenne précitée montre que les personnes transidentitaires sont particulièrement touchées par les discriminations en France :

44% des personnes transidentitaires

déclarent avoir été discriminées dans la recherche d'un emploi et **35%** au travail au cours des 12 derniers mois[11].

Les LGBTphobies concernent tous les milieux professionnels, y compris ceux qui sont perçus comme « gay friendly », toutes les organisations (petites ou grandes) et peuvent intervenir à toutes les étapes de la vie professionnelle.

2.1 Au moment de l'embauche

Les discriminations liées à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre peuvent surgir dès le recrutement notamment lorsque l'apparence physique d'un·e candidat·e ne correspond pas aux stéréotypes des genres masculin ou féminin (port de boucles d'oreille pour un homme, style vestimentaire « masculin » pour une femme, etc.).

12,7%
des personnes LGBT

déclarent avoir déjà été questionnées sur leur orientation sexuelle lors d'un entretien d'embauche[12].

[9] SOS homophobie, *Enquête sur la visibilité des lesbiennes et la lesbophobie*, 2015.

[10] Autre cercle, *Op. cit.*

[11] Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Être trans dans l'Union européenne*, 2014.

[12] HALDE, sous la direction de Christophe FALCOZ, *Homophobie dans l'entreprise*, La documentation française, 2008.



De façon générale, les entretiens d'embauche constituent le moment où les discriminations se manifestent le plus. Les candidat·e·s font souvent l'objet d'interrogations personnelles alors même que les recruteurs doivent se concentrer sur les compétences professionnelles nécessaires au poste.

Certain·e·s recruteurs·ses excluent des candidat·e·s LGBT pensant que ceux·lles-ci s'intègreront moins bien au sein de l'entreprise ou d'une équipe exclusivement masculine par exemple.

Sandrine

Sandrine est une femme transgenre en recherche d'emploi. Après avoir postulé à une offre de formatrice dans une association, elle est reçue lors de deux entretiens à l'issue desquels on lui indique qu'elle est retenue. Néanmoins, après avoir envoyé différents documents administratifs qui mentionnaient encore son prénom masculin pour finaliser son embauche, Sandrine est informée que son recrutement est annulé (cf. Décision du Défenseur des droits MLD-2013-203 du 4 novembre 2013 et CPH de Tours, 4 juin 2015, N°14/00448).



Kévin

Kévin est en période d'essai dans un salon de coiffure. Souffrant, il s'absente une journée et reçoit, par erreur, un SMS provenant de sa supérieure hiérarchique indiquant « *Je ne garde pas Kévin. Je ne le sens pas ce mec. C'est un pd, ils font tous des coups de putes* ». Le lendemain, Kévin retourne travailler mais son employeur lui notifie la rupture de sa période d'essai en arguant de son absence pour maladie (cf. Décision du Défenseur des droits MLD-2015-195 du 24 juillet 2015).

2.2 Au quotidien dans l'organisation

Rares sont les personnes qui se disent ouvertement homophobes ou transphobes. Les LGBTphobies se déploient le plus souvent de manière implicite : c'est l'agrégation de comportements individuels tels que des remarques, des rires, des plaisanteries douteuses qui créent et font perdurer un climat homophobe/transphobe au travail.

L'accumulation et la fréquence de ces remarques sont souvent renforcées par une dynamique de groupe qui, si elle ne vise pas nécessairement une personne, contribue à alimenter

une hostilité vis-à-vis des personnes LGBT et à créer un climat propice au harcèlement discriminatoire (voir fiche 3 relative au cadre légal). Dans les différentes enquêtes réalisées au sein des organisations, ce sont d'abord les collègues puis la hiérarchie qui sont désignés comme les principaux auteurs d'actes LGBTphobes.



Isabelle

Isabelle est gardienne de la paix au sein d'un commissariat de police. Suite à la naissance des enfants portés par sa compagne avec qui elle est pacsée, elle demande un congé de naissance et un congé de « paternité » qui lui sont tous deux refusés. Par la suite, elle fait l'objet de propos homophobes et de comportements déplacés de la part de son supérieur hiérarchique (cf. décision du Défenseur des droits MLD-2014-049 du 7 janvier 2015).



Abdel

Abdel est ouvrier paysagiste. Il n'a jamais caché son homosexualité et ses relations de travail se déroulent de façon satisfaisante jusqu'à l'arrivée de John dans l'équipe. A compter de l'embauche de John, Abdel subit régulièrement des menaces, des propos homophobes, des crachats et diverses humiliations. Très affecté par les évènements, Abdel est arrêté par son médecin compte tenu de son état anxio-dépressif (cf. Décision du Défenseur des droits MLD-2014-120 du 24 avril 2013).

Si la gayphobie peut être présente dans tous les environnements de travail, les métiers à prédominance masculine aux codes « virilistes » sont particulièrement marqués par les stéréotypes de genre et peuvent être plus propices au déploiement de la gayphobie. A cet égard, une étude sur les situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction

manuelle, technique ou ouvrière a montré que les ouvriers gays seraient plus exposés aux discriminations et au harcèlement que les personnes homosexuelles dans d'autres catégories socioprofessionnelles[13].

2.3 Dans le déroulement de carrière

17%
des salarié·e·s du secteur privé

considèrent qu'être homosexuel est plutôt un inconvénient pour évoluer professionnellement[14] et **12% des salarié·e·s homosexuel·le·s** considèrent avoir été évincé·e·s d'une promotion en raison de leur orientation sexuelle au moins une fois durant leur parcours professionnel[15].

Par ailleurs, une étude a montré que les hommes homosexuels font l'objet d'une forte discrimination salariale appelée « plafond rose » en référence au « plafond de verre » subi par les femmes.

Les hommes homosexuels gagneraient en moyenne

6,3% de moins

que les hommes hétérosexuels dans le secteur privé et **5,6% de moins** dans le secteur public[16].

Cette étude montre également que plus l'employeur·se perçoit l'homosexualité du salarié avec certitude, plus l'écart de salaire est grand ; et inversement, moins l'employeur·se perçoit le salarié comme homosexuel, plus l'écart de salaire est faible[17].

[13] Bénédicte FONTENEAU, Miet LAMBERTS et Sandrine DEBUNNE, *Situations au travail des personnes homosexuelles exerçant une fonction manuelle, technique ou ouvrière*, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2010.

[14] Défenseur des droits / Organisation internationale du travail, *2e baromètre sur la perception des discriminations au travail*, 2009.

[15] HALDE, *Op. cit.*

[16] Thierry LAURENT et Ferhat MIHOUBi, « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : une identification indirecte », *Economie et Statistique*, n°464-465-466, 2013.

[17] Thierry LAURENT et Ferhat MIHOUBi, *The role of apparent sexual orientation in explaining the heterogeneity of wage penalties among gay employees*, Centre d'Etude des Politiques Economiques de l'Université d'Evry-Val d'Essonne, LABEX MME-DII (ANR11-LBX-0023-01), Working Paper, 2015.



Michel

Michel est gay et a effectué l'ensemble de sa carrière professionnelle au sein d'un établissement bancaire. Après avoir passé avec succès les épreuves d'aptitude aux fonctions de sous-directeur organisées dans le groupe, il a postulé en vain à plusieurs reprises à un poste de sous-directeur ou à des postes de niveau équivalent en répondant à des propositions de postes à l'international et à Paris. Ainsi, Michel a été le seul de sa promotion à ne pas avoir été nommé sous-directeur, alors qu'il figurait parmi les candidats les plus diplômés (cf. Cour de Cassation, Chambre Sociale, 24 avril 2013, pourvoi : 11-15204).

Malgré l'ampleur des LGBTphobies au travail, celles-ci sont rarement dénoncées par les salarié·e·s et agent·e·s. Bien souvent, les personnes n'osent pas engager une action pour faire valoir leurs droits par crainte de révéler leur homosexualité ou leur transidentité.

Aussi, pour éviter de subir une homophobie ou transphobie encore plus grave ou tout simplement, pour se faire accepter, certaines personnes tolèrent certaines remarques, plaisanteries et ne signalent pas les propos ou agissements dont elles font l'objet.

Enfin, la banalisation de la parole homophobe et transphobe et l'absence de sanction rend toute démarche difficile. En entreprise par exemple, l'étude de l'Autre cercle a montré que 85% des comportements homophobes n'entraînent pas de conséquences pour leurs auteur·e·s[18]. Ainsi, les personnes LGBT peuvent considérer que c'est normal et qu'il ne sert à rien de dénoncer de tels agissements.

[18] Autre Cercle, Résultats de l'étude « *La Vie des LGBT au travail en 2011* », 2011.

3. Des organisations trop peu sensibilisées et mobilisées

Alors que les manifestations LGBTphobes restent importantes, les organisations privées et publiques tout comme les partenaires sociaux apparaissent encore trop peu sensibilisés et mobilisés sur ce sujet.

A cet égard, l'enquête menée auprès des grandes entreprises françaises pour connaître leurs politiques et leurs pratiques de promotion de l'égalité dans l'emploi et publiée en 2016 par le Défenseur des droits est révélatrice.

Parmi les entreprises ayant formalisé une politique de diversité,

seules **27%** d'entre elles

ciblent explicitement le critère de l'orientation sexuelle dans leurs actions de promotion de l'égalité et **seules 20% d'entre elles** ciblent celui de l'identité de genre[19].

Critères de discrimination ciblés en priorité dans les actions de promotion de l'égalité

- Sexe..... **86%**
- Handicap..... **86%**
- Âge..... **77%**
- Grossesse..... **34%**
- Situation de famille..... **33%**
- État de santé..... **33%**
- Activités syndicales..... **30%**
- **Orientation sexuelle..... 27%**
- Origine..... **23%**
- Convictions religieuses..... **23%**
- Appartenance ou non à une ethnie ou à une « race »..... **21%**
- **Identité de genre/ sexuelle..... 20%**
- Appartenance ou non à une nation..... **13%**
- Patronyme..... **7%**
- Mœurs..... **5%**
- Apparence physique..... **5%**
- Opinion politique..... **4%**
- Caractéristiques génétiques..... **2%**

Source : Défenseur des droits, *Guide Agir pour l'égalité dans l'emploi*, 2016.

[19] Défenseur des droits, *Guide Agir pour l'égalité dans l'emploi*, 2016.



Leur investissement est nettement moins important sur ces critères que sur les critères du sexe, du handicap et de l'âge sur lesquels les entreprises concentrent massivement leurs efforts. Or, ne pas prendre en compte ces critères peut favoriser la propagation d'un climat homophobe et transphobe.

Cela s'explique notamment par les obligations fixées par la loi s'agissant notamment des femmes, des personnes handicapées, des séniors mais également par le fait que l'orientation sexuelle et l'identité de genre restent trop souvent envisagées comme des sujets relevant de la vie privée, qui ne concerneraient donc pas la sphère professionnelle. Les DRH ne nient pas l'existence de discriminations à l'encontre des personnes LGBT mais tendent à penser qu'elles affectent plus volontiers d'autres organisations ou d'autres secteurs d'activité que les leurs. Par ailleurs, les DRH peuvent se montrer mal à l'aise et utiliser un vocabulaire marqué par la distanciation (exemple : « cette catégorie de personnes »). Cette attitude fréquente, en apparence anodine, confirme que l'homosexualité reste encore un sujet tabou, ce qui favorise le déploiement des agissements homophobes.

3

Le cadre légal

Le droit de la non-discrimination s'applique à l'ensemble des critères visés par la loi et donc notamment à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre[20]. Il inclut le harcèlement discriminatoire, c'est-à-dire un harcèlement moral articulé avec un critère de discrimination.

1. La discrimination

Le terme de discrimination est souvent utilisé de façon inappropriée pour évoquer des inégalités de traitement, des violences, des propos ou écrits injurieux qui ne relèvent pas d'une discrimination au sens juridique du terme.

Définitions

Le droit distingue deux grands types de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte.

Discrimination directe

La **discrimination directe** est une « *situation dans laquelle, sur le fondement (…) de son orientation sexuelle, [ou] de son identité de genre, (…) une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable* ».

Article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

Une discrimination est caractérisée par 3 éléments cumulatifs :

Un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre.

+

Fondé sur au moins **un critère défini par la loi** tel que l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

+

Dans **un domaine déterminé par la loi** tel que l'emploi.

[20] La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté a consacré le terme « identité de genre », en remplaçant celui d' « identité sexuelle » qui avait été consacré par la loi du 6 août 2012 en tant que critère spécifique de discrimination.



Xavier

Xavier est cadre dans une banque. Ses résultats professionnels sont très bons. Néanmoins, son environnement de travail se dégrade suite à la découverte par ses collègues de son homosexualité. Ainsi, il reçoit des courriels à connotation sexuelle dans lesquels son supérieur hiérarchique et ses collègues font référence à son homosexualité, assortis de moqueries et d'humiliations.

Après avoir été saisi, le Défenseur des droits a mené une instruction qui a permis de montrer que Xavier avait été marginalisé au sein de l'équipe. De plus, la comparaison de sa situation avec des salariés occupant le même poste a révélé que sa rémunération fixe avait été baissée et que sa rémunération variable avait été supprimée sans justification objective. Le Défenseur des droits en a conclu que Xavier avait subi une discrimination fondée sur son orientation sexuelle et a décidé de présenter des observations en justice (cf. Décision du Défenseur des droits MLD 2016-171 du 21 juin 2016).

La Cour d'Appel a suivi les recommandations du Défenseur des droits et a condamné l'établissement bancaire à verser à Xavier une indemnisation de 600 000 euros, dont 100 000 euros pour le préjudice moral subi (cf. CA de Paris, 22 septembre 2016, n°14/07337).

Nora

Nora est directrice adjointe d'un restaurant. Elle rencontre sa concubine, Laura, sur son lieu de travail, celle-ci étant également employée et placée sous son autorité. S'appuyant sur un signalement du médecin du travail, l'employeur lui propose une mutation au motif que son management aurait été mis en cause et que la gestion de la relation entretenue avec Laura induirait des comportements à l'égard des autres salarié·e·s de nature à porter atteinte à leur santé et à leur sécurité. Nora refuse la mutation et est licenciée pour faute grave. Laura est quant à elle licenciée quelques mois après.

Lors de l'enquête menée par les services du Défenseur des droits, il est apparu que les raisons ayant conduit à la mise en œuvre de la clause de mobilité de Nora ainsi qu'à son licenciement pour faute grave sont basées sur la relation entretenue avec Laura. Il a donc été décidé de présenter des observations en justice (cf. Décision du Défenseur des droits MLD-2014-010 du 20 mars 2014).

Le Conseil de prud'hommes a jugé que la mutation et le licenciement étaient nuls et a condamné la société à payer à Nora une somme de 25 000 euros et une somme de 7 500 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral. La Cour d'appel a par la suite confirmé le jugement du Conseil de prud'hommes (Cf. CA de Chambéry, 24 juin 2014, n°13/01496).

Discrimination indirecte

La **discrimination indirecte** est constituée par « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [prohibés n.d.l], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés* ».

Article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

À titre d'exemple, la mobilité professionnelle internationale constitue dans certaines organisations un passage obligé pour accéder aux promotions. En apparence, la règle est neutre et objective et concerne de la même manière l'ensemble des salarié·e·s ou agent·e·s. Néanmoins, dans les faits, les personnes LGBT ne peuvent

pas vivre dans tous les pays du fait de législations LGBTphobes, notamment dans certaines zones géographiques. De telles procédures de promotion seraient susceptibles de désavantager les personnes LGBT par rapport aux personnes hétérosexuelles et pourraient donc relever d'une discrimination indirecte.

Le droit du travail prévoit d'ailleurs qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) pour avoir refusé en raison de son orientation sexuelle une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité* » (code du travail, article L.1132-3-2). Si cette disposition ne concerne que l'homosexualité, le fait pour un·e employeur·se de tenter d'imposer une mutation à une personne transidentitaire dans un Etat dont la législation serait incompatible avec sa situation personnelle pourrait constituer une discrimination indirecte ainsi qu'une violation de l'obligation de sécurité. Toutes mesures défavorables prises suite au refus de mutation seraient alors considérées comme des mesures de représailles au sens de l'article L.1132-3 et surtout, de l'article 3 de la loi du 27 mai 2008.

La discrimination, directe ou indirecte, est prohibée par l'article L.1132-1 du code du travail et par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ainsi, le droit protège tant les salarié·e·s que les agent·e·s contre les discriminations au moment du recrutement et dans le déroulement de leur carrière notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, d'évaluation, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat ou de titularisation mais aussi de licenciement ou de mise à la retraire.

Sanctions

Devant les **juridictions pénales**, l'auteur·e de la discrimination encourt une peine de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (article 225-2 du code pénal). Si la victime se constitue partie civile, l'auteur·e peut également être condamné·e à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Devant les **juridictions civiles ou administratives**, le·la salarié·e ou l'agent·e peut demander la nullité de l'acte ou de la mesure discriminatoire. Le·la juge peut également, s'il·elle est saisi·e d'une demande en ce sens, ordonner à l'employeur·se de tirer les conséquences de cette annulation. Par exemple, lorsque l'acte contesté est un licenciement, le juge civil peut ordonner la réintégration du.de la salarié·e dans son emploi et le versement des salaires dont il·elle a été privé·e entre le licenciement et

sa réintégration. Le code du travail précise que le·la salarié·e qui ne solliciterait pas sa réintégration peut prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois[21]. Cette indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire qui aurait été perçu par ailleurs pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement. Aussi, le·la salarié·e ou l'agent·e peut obtenir des indemnités en réparation du préjudice subi, moral et financier notamment.

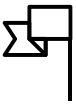


Devant les **juridictions civiles et administratives**, le·la salarié·e ou l'agent·e n'a pas à prouver la discrimination. Il·elle doit présenter au·à la juge des faits qui permettent d'en présumer l'existence. Il appartient à la partie défenderesse, autrement dit à l'employeur·se, de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination[22]. De plus, les juges civils et administratifs s'intéressent aux seuls effets de la mesure et non à l'intention.

2. Le harcèlement

Le harcèlement moral se traduit par des agissements répétés qui entrainent « *une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ou d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Il est prohibé par l'article L.1152-1 du code du travail et l'article 6 quinquiès de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.



Un harcèlement moral est caractérisé par 3 éléments cumulatifs :

Des **agissements répétés** émanant de supérieur.e.s hiérarchiques et/ou de subordonné.e.s et/ou de collaborateurs.trices internes ou externes

+

Qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail**

+

Susceptibles de porter **atteinte aux droits**, à la **dignité** ou d'**altérer la santé physique ou mentale** ou de compromettre l'**avenir professionnel**

[22] Article 4 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

[23] Article L.4121-1 et suivants du code du travail et article 23 de la du 13 juillet 1983.



Le harcèlement est considéré comme discriminatoire lorsqu'il repose sur un des critères de discrimination prohibés par la loi (dont ceux de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre).

Dans cette hypothèse, le harcèlement discriminatoire est défini par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 comme : « *Tout agissement lié à [l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le harcèlement discriminatoire peut donc théoriquement être constitué par un seul fait, si celui-ci est d'une particulière gravité.



Adama

Adama, 16 ans, effectue son CAP vente en apprentissage dans une boulangerie. Après l'annonce de son homosexualité, Adama a fait l'objet de réflexions désobligeantes sur sa tenue vestimentaire et d'humiliations. L'adolescent, qui accuse à l'époque une surcharge pondérale, se voit traiter de « gros porc ». Par la suite, les agressions physiques succèdent aux brimades. Adama finit alors par alerter la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la

consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) d'autant que son patron lui fixe des horaires ne respectant pas le droit du travail. Après enquête, la Direccte met autoritairement un terme au contrat de travail et invite Adama à saisir les prud'hommes. Par un jugement du 27 novembre 2014, le Conseil de prud'hommes a considéré que l'ensemble des faits constatés étaient constitutifs d'un harcèlement moral (cf. CPH d'Orléans, 27 novembre 2014, n° 14/00194).

Sanctions

Devant les **juridictions pénales**, l'auteur·e de harcèlement moral encourt une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (article 222-33-2 du code pénal). Si la victime se constitue partie civile, l'auteur·e peut également être condamné·e à lui verser des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi.

Devant les **juridictions civiles ou administratives**, le·la salarié·e ou l'agent·e peut obtenir des indemnités en réparation du préjudice subi, moral et financier notamment.

Tout comme en matière de discrimination, le·la salarié·e ou l'agent·e n'a pas à prouver le harcèlement discriminatoire dont il·elle a fait l'objet. Il·elle doit présenter au juge des faits qui permettent d'en présumer l'existence. Il appartient à la partie défenderesse, autrement dit à l'employeur·se, de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. De plus, les juges civils et administratifs s'intéressent aux seuls effets de la mesure et non à l'intention.



S'agissant de la **responsabilité de l'employeur·se en matière de prévention du harcèlement moral**, l'arrêt du 1er juin 2016 n° 14-19.702 de la Cour de Cassation semble marquer une évolution. La Cour considère désormais que l'employeur·se peut se dégager, dans certaines circonstances très particulières, de son obligation de résultat. Ainsi, l'employeur·se ne méconnaît

plus son obligation de protection de la santé des salarié·e·s, notamment en matière de harcèlement, s'il·elle justifie :

- avoir pris toutes les mesures de prévention en termes de formation et d'information du personnel, mis en place une organisation et des moyens adaptés ;
- et avoir pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il·elle en a été informé·e.

Dans un tel contexte, les organisations ont donc tout intérêt à créer un climat inclusif pour les personnes LGBT.

4

Créer un climat inclusif pour les personnes LGBT

Les comportements féminins et masculins stéréotypés restent la référence dans le monde du travail comme dans les autres sphères sociales. Or, certaines personnes, notamment les personnes homosexuelles, bisexuelles ou transidentitaires, peuvent s'écarter de ces normes.

En effet, quand l'homosexualité d'une personne est connue de son environnement de travail, elle peut donner lieu à des réactions de rejet plus ou moins marquées. Rumeurs malveillantes, moqueries, évitement, mise à l'écart de la part de collègues ou de la hiérarchie sont autant d'actes qui portent atteinte à la dignité même des personnes concernées.

L'employeur·se est dans l'obligation de prendre les mesures préventives appropriées pour garantir la santé et la sécurité de ses salarié·e·s ou agent·e·s[23]. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. En matière de harcèlement, la responsabilité de l'employeur·se peut être engagée si il·elle ne prend pas les mesures adéquates pour prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité de ses salarié·e·s ou agent·e·s ou pour faire cesser les agissements qui lui ont été signalés et dont il a pu vérifier la véracité.

Pour favoriser un climat inclusif pour les personnes LGBT et ainsi lutter contre les discriminations et le harcèlement moral, il est donc nécessaire de prendre des mesures, en commençant par l'engagement

[23] Article L.4121-1 et suivants du code du travail et article 23 de la du 13 juillet 1983.

général de l'organisation. Ensuite, les employeurs·ses gagneront à traduire cet engagement contre l'homophobie et la transphobie en mesures concrètes et pérennes.

Il ne s'agit pas d'adopter des politiques particulières mais d'intégrer dans les actions de lutte contre les discriminations et de prévention du harcèlement les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre au même titre que d'autres critères et ce sans oublier les spécificités des LGBTphobies telle que l'invisibilité. Aussi, les mesures de lutte contre les discriminations qui visent à garantir l'égalité de traitement bénéficient à toutes et tous. En effet, le fait de rendre plus transparents les décisions et les circuits de diffusion de l'information, d'assurer la traçabilité des décisions prises et surtout, d'objectiver les critères et procédures contribue à faire reculer l'arbitraire.

1. Prendre position en tant qu'employeur·se

L'une des premières étapes pour prévenir les LGBTphobies au travail consiste à prendre position et à afficher son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Cet engagement ne peut intervenir sans une décision au plus haut niveau de la hiérarchie de l'organisation.

1.1 Formaliser son engagement

L'organisation peut formaliser son engagement en faveur de la lutte contre les discriminations par un engagement écrit qui permettra de préciser les objectifs et les actions concrètes d'une part, et de répondre à l'enjeu de pérennisation d'autre part.

Signer une charte éthique

Certaines organisations choisissent de formaliser leur engagement en signant une charte de lutte contre les discriminations ou une charte spécifique aux LGBTphobies telle que la Charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle.



La **ministre chargée de la Fonction publique** et le **Défenseur des droits** ont signé le 17 décembre 2013 la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique.

Les chartes doivent se traduire par des mesures concrètes, faute de quoi l'organisation risque de perdre en crédibilité sur tous ses engagements.

Élaborer un plan d'actions

L'organisation peut élaborer un plan d'actions spécifique aux LGBTphobies ou intégrer les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans un plan d'actions plus général de lutte contre les discriminations.



IBM a intégré le critère de l'orientation sexuelle dans sa politique de diversité dès 1984.



Suite à décision prise par le comité stratégique diversité du 9 octobre 2013, les **ministères sociaux** ont élaboré un plan de **24 actions** contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

Un tel plan peut prévoir des mesures relatives à la formalisation de l'engagement, la mise en place d'une campagne de communication, la réalisation d'un diagnostic, la mise en place de dispositifs favorisant l'intégration de tou·te·s les salarié·e·s, la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation, la promotion des moyens de recours etc.

A titre d'exemple, la rédaction et la diffusion d'un code de conduite et/ou d'un guide de bonnes pratiques peut être une action à envisager pour favoriser l'intégration de toutes et tous et pour faire reculer les LGBTphobies. Cependant, il est recommandé d'accompagner sa diffusion pour une réelle mise en œuvre.



Des entreprises telles que **Volvo**, **Orange** ou **Casino** et des organisations syndicales telles que la **CFDT** ou la **CGT** ont publié des guides spécifiquement dédiés à la lutte contre l'homophobie au travail qu'elles diffusent auprès de leurs salarié·e·s ou adhérent·e·s.

Signer un accord cadre

Ce type de formalisation indique un engagement plus ambitieux et pérenne car il a le mérite d'associer les organisations syndicales et de lier l'employeur·se à des objectifs et un calendrier de mise en œuvre.



L'article L.2242-8 / 3° du code du travail impose aux entreprises de plus de 300 salarié·e·s une obligation de négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail. Cette négociation doit notamment porter sur les mesures de lutte contre les discriminations.



Depuis 2005, **Casino** mentionne l'ensemble des critères de discrimination dans son accord cadre portant sur la promotion de l'égalité des chances, la diversité et la lutte contre les discriminations en favorisant la cohésion sociale.

1.2 Communiquer sur son engagement

La volonté de l'employeur·se d'inclure la lutte contre les LGBTphobies au travail dans sa politique de lutte contre les discriminations ou de diversité doit être connue par le plus grand nombre. L'organisation doit communiquer sur son engagement contre les LGBTphobies en interne, auprès de l'encadrement et de l'ensemble des salarié·e·s ou agent·e·s, et en externe, auprès des clients, des usagers et des fournisseurs. Cette communication doit être régulièrement répétée.

En interne :

L'organisation peut mener des campagnes de communication sur la thématique LGBT et rappeler régulièrement son engagement dans



l'affichage, les publications internes et les documents de référence ainsi que sur son site Intranet, notamment dans le cadre d'une éventuelle rubrique consacrée à la lutte contre les discriminations ou à la politique d'égalité ou de diversité. Le 17 mai, journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, peut aussi être une occasion d'aborder le sujet.

Air France KLM et les **ministères sociaux** se sont engagés dans des campagnes d'affichage internes et des actions visibles.

À l'externe :

Il s'agit de faire connaitre son engagement auprès du grand public et de ses partenaires à travers un communiqué de presse et/ou un affichage sur Internet. La sensibilisation peut également se faire auprès des pouvoirs publics, des fournisseurs et des clients, par le biais d'interventions en colloques, de campagnes publicitaires, de participation à des études etc. Il s'agit de compléter la démarche en incitant d'autres acteurs·trices à adopter à leur tour un positionnement et des mesures concrètes de lutte contre les LGBTphobies.



IBM et **Eau de Paris** sponsorisent ou soutiennent des événements dits « LGBT » tels que la marche des fiertés.

2. Mettre en œuvre des actions concrètes et pérennes pour identifier et prévenir les LGBTphobies

2.1 Établir un diagnostic

La réalisation d'un diagnostic constitue un préalable indispensable à l'élaboration d'un plan d'actions efficace. Pour ce faire, il est possible d'interroger les salarié·e·s/agent·e·s sur leurs ressentis quant aux discriminations au travail, notamment celles liées à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, dans le baromètre social ou une enquête spécifique. Les résultats du diagnostic permettront de légitimer la mise en œuvre d'un plan d'action, de l'adapter à l'organisation et de sensibiliser le personnel.



Le **Groupe Casino** a constitué un groupe de travail afin de diagnostiquer sa situation au regard de l'orientation sexuelle avec l'aide de l'**IMS Entreprendre pour la cité**.



L'Institut **Randstad** et l'association **L'Autre Cercle** ont élaboré un outil d'autodiagnostic nommé « *QuickScan : votre entreprise est-elle gay friendly ?* ». Il s'agit d'un questionnaire qui permet de vérifier la neutralité de ses pratiques de ressources humaines. Il a permis de réaliser une étude auprès de 26 organisations privées et publiques représentant 1,7 million de salarié·e·s.



Convaincus de la nécessité d'identifier les discriminations pour mieux les combattre, et donc de recourir à des instruments de mesure pour faire progresser l'égalité, le Défenseur des droits et la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) ont réalisé un guide méthodologique pour accompagner les entreprises et les administrations. Le guide présente notamment les conditions à respecter pour toute mise en œuvre de traitement de données personnelles en termes juridiques et techniques et donne les éléments de méthodologie nécessaires pour conduire l'analyse de fichiers de gestion des ressources humaines et pour mener des enquêtes en entreprise : protocole, catégories de données exploitables et mode d'emploi.

2.2 Garantir l'égalité de traitement des personnes LGBT dans les processus RH

L'organisation doit se montrer exemplaire dans sa politique de ressources humaines.

Utiliser un langage approprié

L'employeur·se doit veiller à ne pas utiliser des termes susceptibles d'exclure des salarié·e·s ou des agent·e·s du fait de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre dans les documents relatifs au contrat de travail, à l'organisation du travail, dans les actes concernant la vie de l'organisation (voyages, repas de noël) etc. Par exemple, il est préférable d'utiliser le terme « parent » plutôt que « père » et « mère ». Le terme « parent » est inclusif de toutes les formes de famille, y compris des familles homoparentales. Il peut être nécessaire de revoir l'ensemble des documents pour bien s'assurer qu'ils ne comportent pas de telles mentions.

Assurer une égalité de traitement pour tou·te·s les salarié·e·s et agent·e·s

L'employeur·se doit tirer les conséquences de l'ouverture du mariage à tous les couples et ne pas traiter différemment les couples mariés homosexuels et hétérosexuels. L'ensemble des avantages sociaux (mutuelle, crèche d'entreprise, journées d'absence pour raison familiale etc.) doit être ouvert aux couples de même sexe.

Veiller à la confidentialité des procédures RH

En communiquant une attestation de son mariage ou de son pacte civil de solidarité (Pacs), le·la salarié·e ou l'agent·e est amené·e à faire connaître son homosexualité. Les procédures RH doivent alors garantir la confidentialité de ces données et l'employeur·se doit sanctionner les manquements à cette obligation.



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

2.3 Sensibiliser et former l'ensemble du personnel

La sensibilisation et la formation constituent un levier fondamental de l'effectivité de la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

La sensibilisation permet d'informer les salarié·es et agent·e·s de l'engagement de l'entreprise. Le fait de parler de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre permet de banaliser la question au sein de l'organisation de créer un environnement inclusif pour les personnes LGBT. Cette sensibilisation peut se faire lors d'évènements spécifiques et via différents supports (campagnes d'affichage, expositions, jeux, bande dessinée etc.).



L'association **L'Autre Cercle** a participé à l'élaboration d'une bande-dessinée. Il s'agit d'un support pédagogique original pour sensibiliser le monde du travail.

Sodexo a développé un « guide de conversation LGBT » pour permettre à ses salarié·e·s d'aborder plus facilement avec les membres de leur équipe ce que vivent les personnes LGBT au travail et en comprendre les enjeux. Il contient de nombreux exemples de situations auxquelles peuvent être confrontés les cadres et propose des pistes de réponse.

La formation constitue une seconde étape et incarne un degré supérieur d'action. Elle permet de faire évoluer les mentalités et de remettre en question les pratiques du personnel à tout niveau de la hiérarchie.

IBM, **Accenture**, les **ministères sociaux** ou le **collectif LGBT de la CGT** proposent des formations sur les problématiques spécifiques des LGBTphobies.

Afin d'intégrer au mieux les personnes LGBT, toutes les parties prenantes de l'activité de l'organisation doivent être engagées dans la politique de lutte contre les LGBTphobies. Pour ce faire, il faut former, au-delà des salarié·e·s et agent·e·s, l'équipe dirigeante, les manageurs·ses et RH, les représentant·e·s syndicaux·les et les délégué·e·s du personnel.

Depuis l'adoption de la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, le nouvel article L.1131-2 du code du travail contient une obligation de formation à la non-discrimination pour toutes les personnes chargées du recrutement dans les entreprises employant au moins 300 salarié·s· et dans les entreprises spécialisées dans le recrutement.

La formation est indispensable pour les manageurs·ses et les personnes en charge de la gestion des ressources humaines car elles peuvent avoir un impact important sur le recrutement et l'évolution de carrière des personnes LGBT. De plus, il s'agit des personnes qui seront en charge d'éventuelles sanctions en cas d'actes LGBTphobes.

La formation des responsables syndicaux·les s'impose aussi pour que la politique d'égalité soit impulsée, relayée et/ou soutenue par les organisations syndicales, notamment dans le cadre du dialogue social.

2.4 Traiter les propos et agissements LGBTphobes

Proposer des voies de recours internes effectives pour les victimes

Pour libérer la parole et lutter contre la non dénonciation, il est important que l'organisation communique sur les voies de recours et les acteurs·trices susceptibles d'aider les victimes : supérieur·e hiérarchique, DRH, représentant·e·s du personnel, médecin du travail ou de prévention, Défenseur des droits, associations de défense des victimes etc. Elle doit aussi communiquer sur les sanctions encourues.

L'employeur·se doit prendre au sérieux tout signalement de discrimination et de harcèlement qui lui parviendrait pour lutter contre l'impunité et favoriser le signalement des LGBTphobies.



Dans le document « *Principes de conduite dans les affaires* » signé chaque année par les salarié·e·s d'**IBM**, les voies de recours internes et les sanctions encourues sont explicitement mentionnées en cas notamment de discrimination liées à l'orientation sexuelle.

Diligenter une enquête

Lorsqu'il·elle est saisi·e de faits de discrimination ou de harcèlement, l'employeur·se doit, pour s'assurer de la réalité des faits, diligenter une enquête interne le plus rapidement possible et procéder à l'audition de toutes personnes susceptibles de lui apporter un éclairage sur les faits dénoncés.

Durant cette enquête, l'employeur·se peut prendre toute mesure conservatoire permettant de protéger la santé et la sécurité des personnes concernées - victime et mis·e en cause - conformément à son obligation de sécurité. Par exemple : modification des horaires de travail, changement d'affectation visant à éloigner les personnes concernées, saisine de la médecine du travail et/ou du CHSCT etc.

Quelle que soit l'issue de l'enquête, une décision formalisée, motivée et respectueuse du droit doit être transmise à la personne qui a signalé les faits et à la personne mise en cause. En cas de difficultés sur la qualification juridique des faits et/ou sur la rédaction formalisée de la décision, il peut être utile d'avoir recours à un·e expert·e juridique interne ou externe.

Sanctionner les auteur·e·s

Si la discrimination et/ou le harcèlement sont établis, l'employeur·se doit sanctionner l'auteur·e des faits au risque que sa responsabilité pour faute soit engagée. En effet, en cas d'action judiciaire, l'organisation devra apporter la preuve qu'elle a mis en œuvre tous les moyens nécessaires pour prévenir ou faire cesser, le cas échéant, les agissements litigieux et tenter de rétablir une situation

de travail normale. En outre, il est important que ces actes ne restent pas sans conséquences car l'impunité participe à les légitimer et à perpétuer un environnement de travail LGBTphobe.

Les salarié·e·s et agent·e·s concerné·e·s doivent également être informé·e·s des voies de recours internes et externes existantes (poursuite judiciaire de l'auteur·e des faits ou de la victime en cas de dénonciation abusive, saisine du Défenseur des droits, etc.). Ils·elles doivent également pouvoir avoir accès aux éléments recueillis au cours de l'enquête, notamment en cas de sanction ou de poursuite disciplinaire, et en demander une copie.

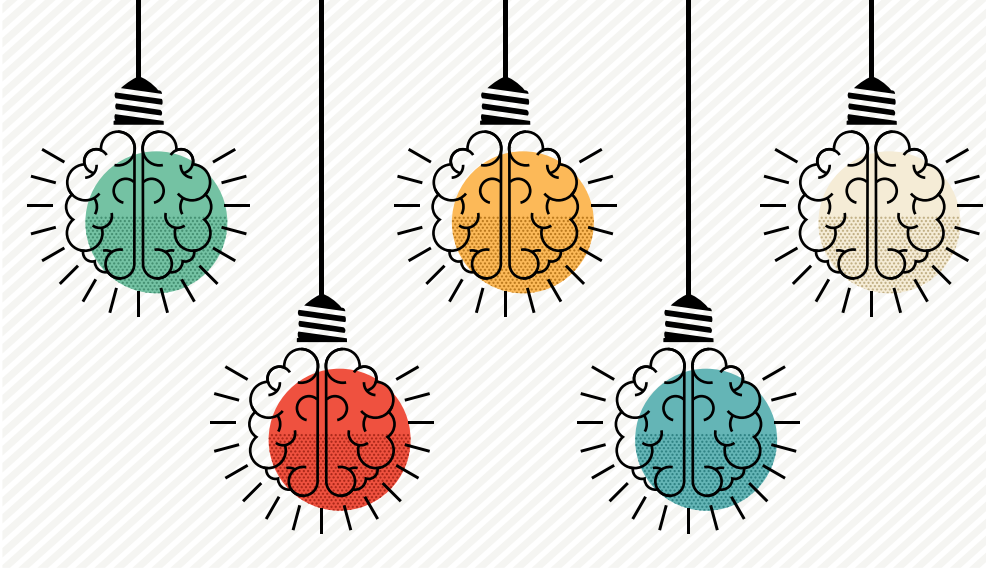
L'organisation doit être vigilante vis-à-vis des LGBTphobies implicites et doit sanctionner les propos et expressions courantes (« ne fais pas ta tapette », « ce n'est pas un travail de PD ») qui ne visent pas spécifiquement une personne mais qui peuvent blesser et créer un cadre de travail défavorable. L'exemplarité du langage et du comportement sont des facteurs clés de succès d'une politique de lutte contre les discriminations. Ne pas réagir face à des propos LGBTphobes, c'est les légitimer.



Au sein du **groupe Randstad**, les blagues homophobes sont sanctionnées au même titre que les propos ou comportements liés au sexe, à l'origine réelle ou supposée de la personne etc.

Rendre la sanction publique

L'organisation peut également rendre publique, de manière anonymisée, les sanctions prononcées contre les auteur·e·s d'actes ou propos LGBTphobes. Une telle communication permet de montrer l'importance que l'organisation attache à la lutte contre les LGBTphobies et a un effet dissuasif pour les auteur·e·s.



Les **ministères sociaux** se sont engagés à faire connaître, de manière anonymisée, les sanctions disciplinaires prononcées à l'encontre d'agent·e·s auteur·e·s de discrimination dont celles relatives à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Mettre en place un « dispositif d'alerte »

Afin de lutter contre les discriminations, l'organisation peut également choisir de mettre en place un « dispositif d'alerte » afin de recueillir, enregistrer et traiter les plaintes des salarié·e·s et agent·e·s.

Le **ministère de la Défense** a mis en place une cellule Thémis chargée de recueillir les récits et de traiter les cas de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuel ou à connotation sexiste, ou liés à l'orientation sexuelle du personnel, civil ou militaire, et de veiller à ce que les cas avérés soient sanctionnés de façon adaptée.



L'efficacité et la crédibilité d'un tel dispositif doivent répondre à plusieurs exigences (cf. Décision du Défenseur des droits MLD-2015-151 du 2 juillet 2015 relative aux dispositifs d'alerte interne de lutte contre les discriminations au regard de la protection des droits des salariés).

S'agissant de la mise en place, le dispositif doit tout d'abord respecter les critères d'autorisation définis par la CNIL. Il est, par ailleurs, recommandé d'informer et de consulter les représentant·e·s du personnel afin d'asseoir la légitimité du dispositif, de choisir un support et des acteurs·trices visant à faciliter son accès et garantir son indépendance puis de mettre en œuvre des moyens d'information et de communication suffisants afin de faire connaître le dispositif et assurer son efficacité.

S'agissant du fonctionnement, le dispositif doit garantir la protection des droits des salarié·e·s/agent·e·s, aussi bien en ce qui concerne le traitement du signalement qui doit être impartial et confidentiel qu'à travers la protection de l'ensemble des personnes concernées par le dispositif (victime, personne mise en cause, personnes en charge du recueil et du traitement du signalement).

2.5 Favoriser le dialogue avec les salarié·e·s / agent·e·s et leurs représentant·e·s

Une politique de lutte contre les LGBTphobies ne peut se faire sans un dialogue avec les salarié·e·s/agent·e·s LGBT et leurs représentant·e·s. A cet égard, les syndicats sont des interlocuteurs à privilégier.



Les Ministères économiques et financiers ont mis en place un groupe de travail avec les syndicats et l'association LGBT interne qui s'est réuni 12 fois entre avril 2013 et janvier 2015. Il a notamment permis d'aboutir à 10 engagements contre l'homophobie au travail et à des fiches reflexes RH sur le sujet.

Le dialogue peut aussi se traduire par le soutien à la création d'une structure dédiée à la lutte contre les discriminations, d'une association ou d'un réseau LGBT au sein de l'organisation, notamment par des subventions, la mise à disposition d'un local et par leur intégration comme acteur de la politique de lutte contre les discriminations ou de diversité. Cette structure permet de favoriser la mise en place de rencontres entre les salarié·e·s ou agent·e·s LGBT et la direction et ainsi de mieux connaître leurs éventuelles difficultés.



Il existe de nombreux exemples de réseaux LGBT des salarié·e·s ou agent·e·s tels que *EAGLE* au sein du groupe **IBM,** *GARE !* au sein du groupe **SNCF**, *MOBILISNOO* au sein d'**Orange**, *FLAG!* au sein du **Ministère de l'Intérieur** ou encore *Homoboulot* qui fédère des associations et des réseaux de salarié·e·s/agent·e·s LGBT.

2.6 Accompagner les personnes transidentitaires

L'employeur·se doit veiller à la bonne intégration de l'ensemble des salarié·e·s ou agent·e·s au sein de l'organisation et de l'équipe de travail. Cette attention doit être redoublée lorsqu'il s'agit de personnes transidentitaires et doit se traduire par un accompagnement concret en plusieurs étapes afin qu'il·elle soit accepté·e au mieux par son environnement de travail.



Apprendre la transidentité d'un·e de ses salarié·e·s/agent·e·s

Certaines personnes transidentitaires peuvent éprouver le besoin de s'engager dans un parcours de transition (cf. « identité de genre » dans la fiche 1). Le fait d'entamer un tel parcours est le résultat d'une démarche identitaire personnelle longuement réfléchie.

Cependant, les personnes transidentitaires peuvent cacher pendant longtemps leur identité de genre de peur d'être rejetée par leur entourage et de perdre leur travail. Lorsqu'une personne révèle qu'elle a entamé ou souhaite entamer une démarche de transition, il est donc important de la rassurer sur sa situation dans l'organisation. Savoir l'écouter avec respect et considérer sa démarche sans moquerie est la condition sine qua non d'un dialogue qui permettra de trouver les meilleures modalités de son activité professionnelle dans l'organisation.



Souvent, la personne exposera sa situation à sa hiérarchie avant d'entamer la transition mais d'autres préfèreront l'exposer une fois leur démarche engagée et les premiers changements visibles.

Dialoguer avec la personne transidentitaire pour trouver des modalités de travail satisfaisantes

Après avoir parlé de sa situation, la personne transidentitaire doit être reçue par son·sa supérieur·e hiérarchique et/ou avec la DRH pour évoquer les principaux changements qui s'imposeront : arrêt de travail suite à une intervention chirurgicale, modifications administratives, usage des espaces sexuées (vestiaires, toilettes) etc. Un calendrier peut éventuellement être décidé avec la personne transidentitaire, en fonction du parcours et des contraintes opérationnelles de l'organisation.

Si certaines questions concernent l'organisation, ce n'est pas le cas des traitements hormonaux, des opérations chirurgicales et de leurs détails qui relèvent de la vie privée.

L'employeur·se peut proposer d'adapter le poste de travail de la personne de façon temporaire : télétravail, temps partiel, travail en back office etc.



IBM a mis en place un processus RH spécifique pour accompagner les personnes trans durant leur transition.

Informer et sensibiliser l'équipe

16% des salarié·e·s et agent·e·s publics seraient mal à l'aise à l'idée d'avoir un.e collègue transidentitaire[24].

L'environnement de travail concerné doit être sensibilisé à la situation et ce d'autant plus que, rares sont les personnes qui connaissent la transidentité. Il s'agira de faire comprendre avec pédagogie

[24] Défenseur des droits / Organisation internationale du travail, *Op. cit.*

la situation et d'exposer les changements auxquels assisteront les collègues en accord avec la personne concernée et en veillant à respecter sa vie privée. Pour ce faire, il est possible de se faire accompagner par des associations spécialisées telles que l'association nationale transgenre (ANT), le groupe d'étude sur la transidentité (GEsT) ou encore l'association Outrans.

Si une bonne information et une bonne communication ont été respectées, les réactions négatives aux éventuelles transitions effectuées par des personnes transidentitaires resteront marginales.

Prendre en compte la nouvelle apparence

Dès l'instant où la personne transidentitaire apparait dans son nouveau genre, modification du prénom et du sexe à l'état civil effectuée ou non, il est recommandé d'utiliser le prénom choisi par la personne et de modifier son titre de civilité sur tous les supports (messageries électroniques, annuaires internes, intraweb etc.) pour respecter son droit à la vie privée et pour ne pas l'exposer à des réactions de rejet, des discriminations ou du harcèlement eu égard au décalage entre son apparence et son identification au sein de l'organisation. L'employeur·se doit également autoriser l'accès aux vestiaires ou toilettes correspondant à l'identité de genre de la personne.

Le principe du respect de la vie privée implique pour un·e employeur·se de garder confidentielle l'identité passée d'une personne qui a changé de sexe/genre. Cette révélation ne peut venir que de la personne concernée elle-même.

Rédaction :

Romain BLANCHARD avec la collaboration de Maxime BELINGHERI

Relecture :

Charlotte AVRIL, Nathalie BAJOS, Sarah BENICHOU,
Slimane LAOUFI, Sophie LATRAVERSE

Le Défenseur des droits tient à remercier l'ensemble des personnes
et organisations qui ont nourri ses réflexions et contribué
à l'élaboration de cet outil.

Défenseur des droits

TSA 90716 - 75334 Paris Cedex 07

Tél. : 09 69 39 00 00

www.defenseurdesdroits.fr

Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

© 05/2017 - Défenseur des droits