



Bureau  
international  
du Travail

Genève

Document de travail No 2 / 2016

# FIERTÉ (PRIDE) au travail

Une étude sur la discrimination au travail  
pour motifs d'orientation sexuelle  
et d'identité de genre en France



Service  
du genre,  
de l'égalité  
et de la  
diversité

**FIERTÉ (PRIDE)**  
**au travail**  
**Une étude sur la discrimination au travail**  
**pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre**

*Etude basée sur la recherche réalisée par ISM-CORUM*

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

#### Données de catalogage avant publication du BIT

Fierté (PRIDE) au travail : une étude sur la discrimination au travail pour motifs d'orientation sexuelle et d'identité de genre: étude basée sur la recherche réalisée par ISM-CORUM / Bureau international du Travail, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED). - Genève: BIT, 2016

ISBN: 9789222309580; 9789222309597 (web pdf)

International Labour Office Gender, Equality and Diversity Branch.

discrimination fondée sur le sexe / orientation sexuelle / rôles de genre / droits de l'homme / possibilités d'emploi / violence au travail / exclusion sociale / aspect juridique

04.02.7

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plat-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). Pour plus d'information visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) ou contactez [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

---

## Table des matières

<b>Préface</b> .....	<b>v</b>
<b>Liste des abréviations</b> .....	<b>vii</b>
<b>Introduction</b> .....	<b>1</b>
<b>Point méthodologique</b> .....	<b>3</b>
<b>I. Aperçu des principaux concepts</b> .....	<b>6</b>
I.1- Sexe .....	6
I.2- Genre et identité de genre .....	6
I.3- Orientation sexuelle .....	7
I.4- LGBT .....	7
I.5- Homophobie et hétérosexisme .....	7
I.6- Discriminations .....	8
I.7- Harcèlement sexuel et harcèlement moral .....	9
<b>II. Normes et actions contre la discrimination des personnes LGBT</b> .....	<b>10</b>
II.1- Cadre législatif international.....	10
II.2- Cadre législatif européen .....	12
II.3- Cadre législatif national .....	13
II.4- Jurisprudence .....	17
II.5- Cadre institutionnel.....	21
II.6- Politiques et actions au niveau national.....	25
<b>III. Emploi et protection sociale</b> .....	<b>27</b>
III.1- Protection des salariés LGBT au travail.....	27
III.2- Salarié·e et ayants droit/bénéficiaires.....	27
<b>IV. Amalgame entre LGBT et séropositivité et/ou sida</b> .....	<b>30</b>
<b>V. Rôle des partenaires sociaux</b> .....	<b>32</b>
V.1- Syndicats.....	32
V.2- Organisations patronales.....	35

<b>VI. Diversité et inclusion des personnes LGBT par des entreprises .....</b>	<b>39</b>
<b>VII. Discriminations sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre au travail vues par les principales associations LGBT .....</b>	<b>47</b>
VII.1- Recherche d'emploi et recrutement .....	47
VII.2- Carrières et relations de travail .....	48
VII.3- Avantages sociaux et protection sociale .....	51
<b>Conclusion .....</b>	<b>52</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>54</b>
<b>Annexes.....</b>	<b>60</b>
Annexe A: Brève biographie des experts interviewés.....	60
Annexe B: Récapitulatif des entretiens menés .....	61
Annexe C: Exemple d'une grille d'entretien semi-directif – Juriste .....	62
Annexe D: Exemple d'une grille d'entretien semi-directif – Entreprise.....	63
Annexe E: Participants aux <i>focus groups</i> .....	65
Annexe F: Dernières décisions du Défenseur des droits relatives aux critères de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle.....	66

## Préface

Aujourd'hui dans le monde, des millions de personnes souffrent de discrimination à raison de leur sexe, race, couleur, religion, opinion politique et activités syndicales, ascendance nationale, origine sociale, âge, handicap, statut VIH (réel ou supposé), orientation sexuelle (réelle ou supposée), identité de genre, entre autres motifs. La discrimination constitue un frein à la pleine participation de ces personnes à la société sur un pied d'égalité, y compris dans le monde du travail. La lutte contre la discrimination est un élément essentiel du mandat de l'Organisation International du Travail (OIT). Le principe de la non-discrimination et de l'égalité est consacré dans sa Constitution de 1919, ainsi que dans la Convention concernant la discrimination (emploi et profession) 1958 (n° 111).

Malgré l'existence de ces instruments au niveau international et de législation et politiques nationales interdisant la discrimination, il reste beaucoup à faire pour son élimination. Par ailleurs, l'exclusion de certains groupes vulnérables des législations et politiques nationales représente un obstacle pour mettre fin aux inégalités. Tel est le cas des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) qui sont souvent exclues des lois anti-discrimination, ou pénalisées par des lois interdisant les relations sexuelles entre adultes consentants du même sexe ou l'expression de l'identité transgenre. Dans la pratique, les personnes LGBT sont souvent victimes de discrimination et violences à tout niveau.

Face à cette réalité, une déclaration conjointe de 12 institutions des Nations Unies, dont l'OIT, a été lancée en septembre 2015. La déclaration appelle les Etats à « agir d'urgence pour mettre fin à la violence et aux discriminations à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI) ». La déclaration souligne que le non-respect des droits des personnes LGBTI et l'absence de protections contre les abus dont elles sont victimes, notamment la violence ainsi que les lois et pratiques discriminatoires, constituent des violations graves du droit international des droits de l'homme et contribuent à accroître, entre autres, l'exclusion sociale et économique en affectant négativement la croissance économique et le travail décent.

Dans ce cadre, le Service du genre, de l'égalité et de la diversité (GED) en collaboration avec le Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS) et le Programme sur le VIH/SIDA et le monde du travail (ILOAIDS) mettent en œuvre, depuis 2013, le projet « Identité de genre et orientation sexuelle : Promouvoir les droits, la diversité et l'égalité dans le monde du travail (PRIDE), financé par le gouvernement de la Norvège. Le projet vise à identifier les différents types de discrimination auxquelles les personnes LGBT font face au travail dans différents pays du monde, dont la France, et des bonnes pratiques qui promeuvent une inclusion significative. Le but étant de travailler sur les recommandations de ces études, de concert avec les gouvernements, les partenaires sociaux du BIT et d'autres parties prenantes, afin d'éliminer les inégalités auxquelles les personnes LGBT sont confrontées et promouvoir leur inclusion dans le monde du travail.

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.

Cette étude a été réalisée par l'équipe technique de l'ISM Corum, notamment par Wided Bouzidi et Emma Fox sous la supervision d'Annick Marnas avec le soutien du Bureau de l'OIT pour la France. Nous tenons à remercier le personnel du BIT qui a fourni son appui technique pour la réalisation de cette étude, notamment : Andrea Davila, Edward Lawton, Mari Schlanbush et Ingrid Sipi-Johnson.

Shauna Olney  
Cheffe  
Service du genre, de l'égalité et de la diversité  
Organisation Internationale du Travail

Cyril Cosme  
Directeur  
Bureau de l'OIT pour la France  
Organisation Internationale du Travail

## Liste des abréviations

BIT	Bureau international du Travail
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CJUE	Cour de justice de l'Union européenne
FO	Force ouvrière
HALDE	Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité
HCDH	Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme
LGBT(I)	Lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres (intersexes)
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
OIT	Organisation internationale du Travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PAM	Programme alimentaire mondial
PACS	Pacte civil de solidarité
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
UD-CFDT	Union départementale – Confédération française démocratique du travail
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la population
UNHCR	Haut-commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes

## Introduction

### *Une urgence internationale*

Encore tout récemment, en septembre 2015, les entités des Nations Unies<sup>1</sup> ont appelé les Etats à mettre fin à la violence et à la discrimination à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI), en soulignant combien ces atteintes aux droits contribuent à accroître la vulnérabilité aux problèmes de santé (y compris infection par le VIH) et l'exclusion sociale et économique, ainsi qu'à faire obstacle à la croissance économique, au travail décent et aux progrès vers la réalisation des futurs Objectifs de développement durable.

Elles sollicitent ainsi une réaction urgente de la part des gouvernements, des parlements, des systèmes judiciaires et des institutions nationales des droits de l'homme. «Les dirigeants communautaires, religieux, politiques, les organisations de travailleurs, le secteur privé, les prestataires de santé, les organisations de la société civile et les médias» sont invités à prendre part dans cette lutte pour protéger les personnes LGBTI de la discrimination.

Déjà en juin 2011 le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies avait adopté la première résolution affirmant le droit à la non-discrimination des personnes LGBT, indépendamment de leur identité de genre et de leur orientation sexuelle.

Pour soutenir cet engagement, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a souhaité mieux identifier les discriminations que peuvent subir les personnes LGBT dans le milieu du travail en finançant plusieurs études dans différents pays. Ont ainsi été retenus l'Afrique du Sud, l'Argentine, le Costa Rica, la Hongrie, l'Inde, l'Indonésie, le Monténégro, la Thaïlande ainsi que la France. C'est donc la question de la promotion des droits, la diversité et l'égalité dans le monde du travail français au regard de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle que nous allons aborder ici.

### *Une perception importante des discriminations au travail*

En France, selon le **8<sup>e</sup> baromètre de perception des discriminations dans l'emploi produit par l'Institut français d'opinion publique (IFOP) pour le Défenseur des droits et l'OIT** (2015), 41 pour cent des demandeurs d'emploi estiment qu'être une personne homosexuelle constitue plutôt un inconvénient pour être embauché; cette proportion s'élève à 73 pour cent quand on évoque les personnes transidentitaires.

Précédemment, en 2008, l'**enquête «Homophobie dans l'entreprise»** a été réalisée pour la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) (Falcoz, 2008). L'analyse des réponses des 1413 salariés L&G montre que 12 pour cent des répondants estiment avoir été mis à l'écart lors d'une promotion interne et 8 pour cent lors d'une embauche. D'ailleurs, les répondants L&G estiment à 89 pour cent que des syndicats nationaux plus visibles dans la lutte contre les discriminations leur permettraient de mieux vivre leur orientation sexuelle au travail.

Selon le **rapport annuel de SOS Homophobie** (2015a), sur l'ensemble des cas d'homophobie signalés à l'association SOS Homophobie, 8 pour cent concernent le travail. Pour chaque cas, plusieurs manifestations peuvent être identifiées. Ainsi, au travail,

---

<sup>1</sup> OIT, HCDH, PNUD, UNESCO, UNFPA, UNHCR, UNICEF, ONUDC, ONU Femmes, PAM, OMS, ONUSIDA.

l'homophobie se manifeste principalement à travers des insultes (61 pour cent), du rejet et de l'ignorance (46 pour cent), de l'homophobie sociale (30 pour cent), du harcèlement (28 pour cent) et de la discrimination (24 pour cent).

Par ailleurs, les agresseurs sont les collègues directs de la victime dans 50 pour cent des cas. Remarquons qu'au sein de l'association SOS Homophobie on note une sous-représentation des lesbiennes dans les témoignages reçus: en 2013, sur les 3517 témoignages reçus par l'association, seuls 329 relataient des faits lesbophobes.

**Une enquête sur la visibilité des lesbiennes et la lesbophobie a été réalisée par l'association SOS Homophobie (2015b), en France.** Le questionnaire proposé d'avril à juillet 2013 a été rempli par 7126 répondantes partout en France.

- 59 pour cent d'entre elles ont vécu des actes lesbophobes au cours des deux dernières années.
- 11 pour cent déclarent que ces actes ont eu lieu au travail. Ils prennent la forme pour 48 pour cent d'entre elles de moqueries, d'incompréhension pour 36 pour cent, de rejet pour 36 pour cent. Les discriminations arrivent en 4<sup>e</sup> position mais sont bien plus citées que pour les autres contextes: 30 pour cent des témoignages contre 22 pour cent dans l'ensemble. Le harcèlement représente 17 pour cent, ce qui est plus que pour l'ensemble des faits lesbophobes.
- 40 pour cent des répondantes concernées déclarent parler de leur orientation sexuelle à tou-te-s ou à la majorité de leurs collègues, 60 pour cent à quelques-un-e-s ou à aucun-e.
- dans 6 cas sur 10, l'acte lesbophobe émane d'un-e ou de collègue-s, et dans 36 pour cent des cas de supérieurs hiérarchiques; 42 pour cent des actes proviennent d'un homme seul.
- la lesbophobie a des conséquences sur la carrière pour 27 pour cent des répondantes, allant jusqu'à la perte d'emploi pour 12 pour cent; 30 pour cent des répondantes ont eu des difficultés à vivre ouvertement leur homosexualité et 23 pour cent des cas ont connu des épisodes dépressifs.

*Malgré tout, un monde du travail qui semble tolérer ces ruptures du droit*

Par contre, selon l'**enquête qualitative Deledios baromètre des discriminations (2007)**<sup>2</sup> menée auprès de 40 personnes en entretien individuel et/ou de groupe, seuls 3 pour cent des salarié-e-s disent que leur entreprise a conduit des actions contre l'homophobie alors que 41 pour cent des salarié-e-s invoquent un impact du fait d'être homosexuel sur le recrutement, 34 pour cent sur la promotion et sur l'évolution professionnelle, mais seulement 10 pour cent un impact sur le salaire.

Ces différents chiffres s'efforcent de prendre la mesure de la non-neutralité du fait d'être une personne LGBT dans le monde du travail et des conséquences négatives qui peuvent s'exprimer en termes de discriminations. Un cercle vicieux peut s'enclencher avec la discrimination dans l'accès à l'emploi: favorisant la pauvreté, elle est un facteur d'aggravation de l'exclusion sociale.

---

<sup>2</sup> Enquête réalisée dans le cadre du projet européen élaboré à l'initiative de l'Autre Cercle et l'association Arborus avec un financement de la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC).

## Point méthodologique

La présente étude comporte une composante bibliographique et un travail de terrain. Le travail bibliographique du cadre légal français, de ses insuffisances et de la jurisprudence, a été affiné grâce à des entretiens avec deux juristes et universitaires spécialistes du droit antidiscriminatoire: Marie Mercat-Bruns et Michel Miné. Le travail de terrain a commencé par la réalisation de deux entretiens exploratoires: d'une part avec une représentante de l'instance indépendante en charge des discriminations et ayant mené un travail sur la thématique LGBT, Sarah Bénichou; d'autre part avec un enseignant-chercheur spécialiste des questions de gestion des ressources humaines, gestion des carrières et management, et travaillant également sur l'homosexualité, le genre et l'emploi, Christophe Falcoz. Ces deux entretiens avaient pour objectif de nous guider dans nos pistes de recherches et nos prises de contacts avec les différents mandants (voir l'annexe A).

C'est grâce aux informations récoltées lors de ces prises de contact ainsi que par le biais de nos recherches que nous avons pu identifier les entreprises, partenaires sociaux et associations à mobiliser pour cette étude.

Conformément aux attendus du cahier des charges, nous avons retenu deux approches méthodologiques de recueil d'informations: les entretiens semi-directifs et les ateliers *focus groups*.

### *Entretiens*

Il a été décidé de mener des entretiens semi-directifs avec:

- des juristes expert·e·s en droit antidiscriminatoire;
- des représentant·e·s des entreprises ayant mis en œuvre des actions pour prévenir les discriminations à l'égard des personnes LGBT;
- des représentant·e·s de syndicats salariaux et patronaux;
- un représentant du gouvernement.

La prise de rendez-vous téléphonique a été précédée d'un message électronique de présentation de notre démarche accompagnée d'une lettre de mission du BIT. Les entretiens (voir tableau à l'annexe B) ont duré une heure environ et ont tous été menés par téléphone excepté un qui a été mené en face à face.

Afin de préparer les entretiens avec les représentant·e·s des entreprises ciblées et des partenaires sociaux, nous avons procédé à des recherches Internet pour identifier les différentes initiatives visant à promouvoir la diversité pour les travailleurs LGBT éventuellement mises en œuvre. A partir des informations récoltées, nous avons élaboré des guides d'entretien adaptés à nos interlocuteurs (des exemples sont reproduits aux annexes C et D).

La Direction générale du travail a été sollicitée pour affiner les informations que nous avons pu repérer, relatives au positionnement de la France au regard du traitement de la question des discriminations subies par les personnes LGBT. Concernant les partenaires sociaux, nous souhaitons échanger avec l'ensemble des structures partenaires du BIT afin de discuter des politiques et initiatives menées au sujet de la lutte contre les discriminations et la protection des droits des personnes LGBT au travail. Nous avons contacté une organisation patronale: MEDEF, et six syndicats de salariés: CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et UNSA. Finalement nous avons réussi à obtenir quatre entretiens avec: MEDEF, CGT, CFDT et FO.

Afin de voir la manière dont les entreprises se saisissent de la question des discriminations LGBT, à partir de nos connaissances, recherches Internet et informations recueillies dans nos entretiens exploratoires, nous avons retenu cinq grandes entreprises en variant les secteurs d'activité et la part des hommes et des femmes dans les effectifs: Casino (grande distribution), EDF (énergie), IBM (informatique), Randstad (intermédiaire de l'emploi) et Sodexo (services dont restauration collective, facility management).

Les entretiens ont eu lieu entre mai et juin 2015 avec les personnes les plus qualifiées pour répondre à nos questions.

### *Ateliers focus groups*

Deux temps de rencontre sous forme d'atelier ont également été proposés pour échanger avec des représentant·e·s d'associations LGBT et des personnes LGBT. L'un s'est tenu à Paris dans les locaux du Bureau international du Travail (BIT) le 6 juillet, l'autre a été programmé à Lyon dans les locaux d'ISM-CORUM le 6 octobre.

Nous avons sollicité une trentaine d'associations LGBT d'envergure nationale pour qu'elles diffusent dans leurs réseaux une proposition de participation à un atelier d'échanges sur la problématique qui nous intéresse ici (voir la liste des participants aux *focus groups* à l'annexe E).

Dans une première option, nous avons proposé trois ateliers, avec deux dates possibles à chaque fois, par l'intermédiaire technique de Doodle:

- un atelier T portant sur la question: être trans et les discriminations dans le monde du travail;
- un atelier LB centré sur le thème: être femme, homosexuelle ou bisexuelle et les discriminations dans le monde du travail;
- un atelier GB centré sur le thème: être homme, homosexuel ou bisexuel et les discriminations dans le monde du travail.

Chacun·e pouvait participer à un ou plusieurs ateliers. Nous pensions en multipliant ainsi les rencontres permettre à de nombreuses personnes de pouvoir participer.

Toutefois, comme les dates proposées en juin (mois où beaucoup de personnes LGBT sont mobilisées par la participation à la Marche des fiertés et donc peu disponibles) ne convenaient qu'à peu de personnes, nous avons opté pour relancer un sondage Doodle proposant des dates pour la fin juin-début juillet. Devant le faible taux de réponses au sondage, nous avons trouvé plus pertinent de ne retenir qu'un seul atelier transversal LGBT se déroulant sur une journée.

Celui-ci a finalement eu lieu dans les locaux du BIT à Paris le 6 juillet 2015 de 10 à 12 heures et de 14 à 18 heures.

Nous avons organisé le groupe de discussion en trois temps afin d'identifier les problématiques spécifiques à chacune de ces thématiques que sont:

- la recherche d'emploi et le recrutement;
- le déroulement de carrière et les relations de travail;
- les avantages sociaux et la protection sociale.

Pour chacune de ces thématiques l'objectif était d'obtenir les constats des participant·e·s sur:

- les difficultés et les situations les plus fréquemment rencontrées dans le domaine de l'emploi par les personnes LGBT aujourd'hui en France;

- les spécificités pour les gays, les lesbiennes, les bisexuels, les transsexuels;
- les insuffisances dans le droit français en matière de lutte contre les discriminations à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans l'accès à l'emploi, dans l'emploi, en matière de protection sociale, ainsi que leurs préconisations de solutions (rôle du gouvernement, des représentants patronaux, représentants salariaux, bonnes pratiques de certaines entreprises).

Chaque participant-e a donc formulé ses constats et préconisations sur des post-it, les a présentés au groupe puis une discussion collective s'est ensuivie.

Lors de la mobilisation pour participer à l'atelier LGBT dans les locaux du BIT à Paris, certaines personnes nous ont contactés en disant regretter de ne pouvoir s'y rendre à cause du déplacement nécessaire. Nous avons donc proposé d'organiser un second atelier, en région et notamment en invitant les associations et travailleurs LGBT à Lyon. Nous nous sommes rapprochés du centre LGBTI de Lyon<sup>3</sup> qui a relayé un courrier électronique d'invitation à son réseau regroupant plus de 20 associations afin de mobiliser toute personne intéressée. Mais, malgré cette sollicitation par le relais des associations locales et leurs relances, ainsi que la précaution de proposer un horaire de fin de journée (17-20 heures), une seule personne s'est finalement présentée à ce second atelier. Le second atelier organisé à Lyon s'est transformé en un entretien approfondi avec le secrétaire du centre LGBTI de Lyon, également bénévole assurant des interventions scolaires pour SOS Homophobie et militant de l'association Homosexualités et socialisme (HES).

#### *Atelier de validation final*

Un dernier temps de travail commun a été proposé le lundi 16 novembre 2015. Il s'agissait de réunir les mandants de l'OIT ainsi que des représentants des principales associations LGBT pour confronter leur lecture du pré-rapport qui leur avait été préalablement transmis. Le but était de vérifier que les éléments relatés étaient conformes à la connaissance que les un-e-s et les autres peuvent avoir de la question, et compléter les éventuels points manquants.

Neuf personnes ont participé à cet atelier. Certaines se sont excusées de ne pouvoir être présentes, retenues par des réunions programmées en urgence suite aux attentats perpétrés le 13 novembre à Paris. Etaient donc représentés la Direction générale du travail, la CFDT, la CGT, L'Autre Cercle, Bi'Cause et le Défenseur des droits. Un dernier temps de relecture suite à l'intégration des différentes remarques a été souhaité avant l'envoi du rapport définitif à l'OIT.

---

<sup>3</sup> Nous avons pris contact par téléphone, et également assisté à l'inauguration des nouveaux locaux du centre le 16 juin 2015. Nous avons aussi, dans le cadre des événements organisés pour la Quinzaine des cultures lesbiennes, gaies, bi et trans, à Lyon, assisté à la soirée proposée par l'UD-CFDT du Rhône intitulée «Discriminations LGBT en entreprise: des droits à faire respecter! Quels sont les outils?»

## I. Aperçu des principaux concepts

L'ensemble des définitions et catégorisations proposées ici le sont à titre indicatif.

### I.1- Sexe

Le terme **sexe** renvoie à une dimension biologique et peut être défini de plusieurs façons (Fausto-Sterling, 2013):

- le sexe phénotypique qui se réfère à l'apparence des organes génitaux externes;
- le sexe chromosomique qui se réfère à la présence des chromosomes sexuels X et Y;
- le sexe gonadique qui se réfère aux glandes sexuelles et à la présence de tissus ovariens et/ou testiculaires;
- le sexe hormonal.

On recourt communément à la bi-catégorisation «femme»/«homme» pour classer les individus.

Parfois les organes génitaux sont ambigus ou les différentes dimensions servant à définir le sexe d'un individu ne sont pas congruentes et l'attribution d'un sexe d'appartenance est moins évidente. On parle d'**intersexuation** ou **intersexualité** ou encore d'individus **intersexes**. Lors de la naissance, le sexe masculin ou féminin est déclaré à l'état civil. Des débats existent sur la pertinence de recourir à des interventions chirurgicales visant à mettre en conformité le corps et son apparence et le sexe d'assignation, et plus particulièrement avant l'adolescence.

### I.2- Genre et identité de genre

Le **genre**<sup>4</sup> renvoie à la dimension sociale du sexe, il s'agit des rôles, comportements et attributs assignés à un individu en fonction de son sexe. Ces différences sont le produit d'une construction sociale et culturelle imposée par la société aux individus.

L'**identité de genre** (ou sexe psychosocial) est le sentiment profond d'appartenance d'un individu à un genre qui correspond ou non au sexe qui lui a été attribué à la naissance. Dans le droit français, c'est le terme d'**identité sexuelle** qui a été préféré pour l'instant, mais ce n'est pas sans poser un certain nombre de questions.

Lorsque l'identité de genre d'un individu correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance, on parle de **cisgenre**.

Lorsque son identité de genre ne correspond pas au sexe qui lui a été attribué, on parle de **transgenre**.

Dans son acception large, le terme transgenre se rapproche du terme **transidentitaire** puisqu'il s'agit simplement d'avoir une identité de genre non conforme à son sexe de naissance. Dans une acception plus stricte, une personne transgenre ne s'identifie ni au genre qu'il lui a été assigné, ni au genre opposé.

---

<sup>4</sup> «La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (STCE n° 210, ou Convention d'Istanbul) est le premier instrument international contraignant à proposer une définition du terme 'genre', à savoir, 'les rôles, les comportements, les activités et les attributions socialement construits, qu'une société donnée considère comme appropriées pour les femmes et les hommes' (article 3)», Commission sur l'égalité et la non-discrimination, Conseil de l'Europe, Discrimination à l'encontre des personnes transgenres en Europe, rapporteure M<sup>me</sup> Deborah Schembri, mars 2015.

Ainsi les personnes **transsexuelles** se distinguent des transgenres au sens strict, étant donné qu'elles s'identifient entièrement au sexe opposé, qu'elles soient opérées ou non. On retrouve communément le terme **trans** regroupant l'ensemble de ces réalités.

L'identité de genre ne doit pas être confondue avec l'orientation sexuelle; une personne transgenre peut être homosexuelle, hétérosexuelle ou bisexuelle.

### **I.3- Orientation sexuelle**

L'orientation sexuelle est l'attraction sexuelle et/ou affective pour des personnes de sexe opposé (**hétérosexualité**), de même sexe (**homosexualité**) ou bien envers des individus des deux sexes (**bisexualité**).

### **I.4- LGBT**

L'acronyme **LGBT** est utilisé pour désigner les personnes non hétérosexuelles et/ou cisgenres, qu'elles soient lesbiennes, gays, bisexuelles et trans. Cet acronyme est parfois complété par les lettres:

- Q pour queer: il s'agit au départ d'un terme péjoratif servant à désigner les personnes LGBT. Récupéré par les militants, il sert depuis à désigner les personnes gays, lesbiennes, trans, bi, adeptes du BDSM (bondage, discipline, sado-masochisme), fétichistes, transvesties ou encore toute personne refusant les catégorisations de genre, sentiments amoureux, sexualités.
- I pour intersexes: il s'agit de personnes dont les organes génitaux sont ambigus ou dont les différentes dimensions servant à définir le sexe ne sont pas congruentes; ainsi l'attribution d'un sexe d'appartenance est moins évidente (cf. la définition du sexe biologique).
- A pour asexuel: désigne une personne ne ressentant pas d'attraction sexuelle pour une autre personne (à distinguer de agenre qui désigne une personne ne s'identifiant pas à un genre en particulier).
- P pour pansexuel: individu attiré sexuellement et/ou sentimentalement par d'autres individus peu importe leur sexe, genre (à distinguer de polyamoureux qui désigne l'amour multiple, le fait d'entretenir plusieurs relations amoureuses à la fois remettant en cause la monogamie).

Notons par exemple que l'acronyme LGBTI est utilisé dans Les Principes de Jogjakarta (2007).

Le **coming out** est le fait d'annoncer volontairement son orientation sexuelle à un ou plusieurs cercles sociaux (famille, amis, collègues). L'**outing** est la révélation de l'orientation homo-bi-trans-sexuelle d'une personne sans son accord.

### **I.5- Homophobie et hétérosexisme**

L'**homophobie** désigne l'hostilité, les manifestations de mépris, de haine et de rejet envers des personnes, pratiques ou représentations homosexuelles ou supposées l'être.

La **gayphobie** désigne l'homophobie spécifique à l'homosexualité masculine, la **lesbophobie** concerne les femmes lesbiennes et la **biphobie** les personnes bisexuelles.

La **transphobie** ne doit pas être confondue avec l'homophobie, il s'agit du rejet, de l'hostilité et de la haine manifestés envers les personnes trans.

Au terme d'homophobie, certains universitaires tels qu'Eric Fassin préfèrent celui d'**hétérosexisme**. En effet, le terme phobie renvoie à une dimension psychologique et individuelle, le terme d'hétérosexisme renvoie, lui, davantage à une dimension sociale, collective, rattachée à un système de rapports sociaux de domination reposant sur l'hétéronormativité.

L'**hétéronormativité** est l'idéologie considérant l'hétérosexualité comme la norme.

## I.6- Discriminations

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** donne une définition juridique de la discrimination directe et indirecte:

«Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle, son sexe ou son lieu de résidence, 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, paragraphe 1).

«Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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, paragraphe 2).

Par ailleurs, l'approche sociologique propose des définitions complémentaires:

### La **discrimination systémique**

C'est une notion sociologique qui exprime le fait que la discrimination «fait système», c'est-à-dire qu'elle relève le plus souvent d'un ensemble d'acteurs et de pratiques organisationnelles qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres des groupes cibles. Il s'agit d'une situation de coresponsabilités imbriquées.

### La **discrimination multiple/intersectionnelle**

Le terme de discrimination multiple/intersectionnelle permet d'appréhender la discrimination découlant de plusieurs rapports sociaux de domination. La discrimination n'est pas toujours fondée sur un motif unique, comme le sexe, le handicap, l'origine... mais sur deux ou plusieurs.

La discrimination multiple renvoie à plusieurs situations:

La **discrimination additive** désigne la situation où la discrimination s'exerce séparément pour diverses raisons. Une personne peut être tantôt discriminée en raison de son sexe, tantôt de son handicap, tantôt de son appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une race, une nation.

La **discrimination amplificatrice, composée, cumulée** est la situation dans laquelle une personne est discriminée en raison d'au moins deux dimensions, l'une étant renforcée par l'autre.

La **discrimination intersectionnelle** désigne la situation où plusieurs motifs interagissent et qui sont, pour cette raison, inséparables. Par exemple, une femme lesbienne subit à la fois des discriminations en raison de son sexe et de son orientation sexuelle.

### **I.7- Harcèlement sexuel et harcèlement moral**

La **Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 crée l'article 222-33 du Code pénal** définissant le harcèlement sexuel:

«Art. 222-33.-I. – Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. – Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers».

La **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – art. 40) modifie l'article 222-33-2 du Code pénal** condamnant le harcèlement moral: «Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende».

## II. Normes et actions contre la discrimination des personnes LGBT

### II.1- Cadre législatif international

Les engagements de la France en matière de lutte contre les discriminations et de protection des droits LGBT, notamment dans l'emploi, trouvent leur source parmi plusieurs instruments internationaux de droits de l'homme. Ces textes réaffirment le principe d'égalité et la non-discrimination et instaurent une norme juridique vis-à-vis des droits civils et politiques et des droits économiques et sociaux.

- ✓ Le préambule de la **Charte des Nations Unies de 1945** affirme la croyance des pays signataires dans les «droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine, dans l'égalité de droits des hommes et des femmes, ainsi que des nations, grandes et petites». Ratifiée par la France en août 1945.
- ✓ La **Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen de 1948** énonce la nécessité de protéger les libertés fondamentales et de garantir les droits politiques, sociaux et économiques de tous les êtres humains nés libres et égaux en dignité et en droits. Cette déclaration est reprise par la **Charte internationale des droits de l'homme de 1966** (entrée en vigueur en 1976) afin de convertir ses principes en traités internationaux, sous la forme de deux pactes internationaux (le **Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels** et le **Pacte international relatif aux droits civils et politiques**, ratifiés par la France en 1980).
- ✓ La **convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, de l'OIT** interdit toute discrimination fondée sur «la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession» (article 1*a*). La convention ne cite toutefois pas explicitement l'orientation sexuelle ni l'identité sexuelle, cependant son article 1*b*) interdit «toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi et de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés». Ratifiée par la France le 28 mai 1981.
- ✓ La **Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 (ONU)** affirme la nécessité d'éliminer toute forme de discrimination raciale dans le monde. Ratifiée par la France le 28 juillet 1971.
- ✓ La **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes**, adoptée le 18 septembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies et ratifiée par la France le 3 septembre 1983. Cette convention engage les Etats à éliminer toute discrimination à l'égard des femmes dans les domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils.
- ✓ La **recommandation (n° 200) sur le VIH et le sida, 2010, de l'OIT** énonce au paragraphe 14: «Des mesures devraient être prises sur le lieu de travail ou par l'intermédiaire de celui-ci pour réduire la transmission du VIH et atténuer son impact, en vue: *a*) de garantir le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales; *b*) de garantir l'égalité entre femmes et hommes et le renforcement du pouvoir d'action des femmes; *c*) de garantir des actions de prévention et d'interdiction de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail; *d*) de promouvoir la participation active des femmes et des hommes à la réponse au VIH et au sida; *e*) **de promouvoir la participation et le renforcement du pouvoir d'action de tous les travailleurs, quelle que soit leur**

**orientation sexuelle et qu'ils fassent ou non partie d'un groupe vulnérable; f) de promouvoir la protection de la santé sexuelle et génésique et les droits sexuels et génésiques des femmes et des hommes; g) de garantir la confidentialité effective des données personnelles, y compris les données médicales».**

- ✓ **Les déclarations politiques sur le VIH/sida de l'Assemblée générale des Nations Unies:** la Déclaration d'engagement sur le VIH/sida, Résolution S-26/2 adoptée le 27 juin 2001 (A/RES/S-26/2); la Déclaration politique sur le VIH/sida, Résolution 60/262 adoptée le 2 juin 2006 (A/RES/60/262); et la Déclaration politique sur le VIH et le sida: intensifier nos efforts pour éliminer le VIH et le sida, Résolution 65/277 adoptée le 10 juin 2011 (A/RES/65/277). Le paragraphe 29 de la Déclaration de 2011 énonce: «Notons que de nombreuses stratégies nationales de prévention du VIH ne sont pas adéquatement axées sur les populations dont les données épidémiologiques montrent qu'elles sont à haut risque, en particulier les hommes qui ont des rapports sexuels avec d'autres hommes [...]». En plus, le paragraphe 85 stipule: «Nous engageons à atténuer l'impact de l'épidémie sur les travailleurs, leur famille, les personnes à leur charge, les lieux de travail et l'économie en général, notamment en prenant en compte toutes les conventions applicables de l'Organisation internationale du Travail, ainsi que les orientations résultant des recommandations pertinentes de cette Organisation, notamment sa recommandation concernant le VIH et le sida et le monde du travail, 2010 (n° 200), et en appelons aux employeurs, aux syndicats et aux employés et volontaires pour qu'ils entreprennent d'éliminer la stigmatisation et la discrimination, de protéger les droits fondamentaux [...]».
- ✓ **Les Principes de Jogjakarta de 2007** sont un ensemble de principes d'application du droit international des droits de l'homme relatifs à l'orientation sexuelle et l'identité de genre rédigés par un groupe de 29 experts mondiaux en matière de droits de l'homme venus de 25 pays afin d'apporter «une plus grande clarté et une plus grande cohérence aux obligations qui incombent aux Etats» en ce qui concerne la violation de ces droits fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Le deuxième principe énoncé porte spécifiquement sur les droits à l'égalité et à la non-discrimination et définit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre comme «toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre qui a pour but ou pour effet d'invalider ou de compromettre l'égalité devant la loi, ou la protection égale devant la loi ou la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits humains et des libertés fondamentales». Il prévoit que «chacun peut se prévaloir de tous les droits humains, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Tous sont égaux devant la loi et ont droit, sans de telles discriminations, à une protection égale de la loi, que la jouissance d'un autre droit humain soit affectée ou non. La loi interdira toute discrimination de ce type et garantira à toutes les personnes une protection égale et efficace contre ce genre de discrimination».

Le principe 12 porte sur le droit au travail et prévoit que «toute personne a droit à un travail décent et productif, à des conditions de travail équitables et satisfaisantes et à la protection contre le chômage, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre». Le principe 13, quant à lui, prévoit que «toute personne a droit à la sécurité sociale et à d'autres mesures de protection sociale, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre» et recommande aux Etats de prendre des mesures pour assurer l'égalité d'accès, sans discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, à la sécurité sociale et à d'autres mesures de protection sociale, y compris, entre autres, les avantages liés à l'emploi, le congé de maternité ou de paternité, les allocations de chômage, les allocations familiales, les pensions et les

indemnités liées à la perte du soutien apporté par un conjoint ou un partenaire suite à une maladie ou un décès.

Ces principes constituent un instrument juridique non contraignant. Toutefois, ils servent de plus en plus de références pour interpréter le droit international des droits humains en matière d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Par contre, ils sont peu mobilisés en droit européen et en droit interne.

La France applique déjà beaucoup de ces principes. Par contre, des lacunes dans le respect des droits en matière économique, sociale et culturelle (droits de changement du sexe) et du droit de participer à la vie culturelle et familiale (par exemple pensions, mariage, allocations sociales) subsistent (voir infra).

## II.2- Cadre législatif européen

Le **Conseil de l'Europe** a été créé à la fin de la seconde guerre mondiale en vue de promouvoir l'unité européenne, de protéger les droits de l'homme et de faciliter le progrès économique et social. Il compte 47 Etats membres, parmi lesquels tous les Etats membres de l'Union européenne et les pays candidats. En matière des droits LGBT, le Conseil de l'Europe applique plusieurs conventions européennes, en s'appuyant, parmi d'autres institutions<sup>5</sup>, sur la **Cour européenne des droits de l'homme créée en 1959**.

- ✓ La **Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950** garantit un traitement égalitaire par tous les Etats membres de la communauté et ce pour chaque citoyen européen dans son article 14: «La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation». Cependant, celle-ci ne mentionne pas explicitement l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Toutefois, dans sa jurisprudence, la Cour a estimé que ces critères entraînent dans l'expression «ou toute autre situation» de l'article 14 portant sur l'interdiction de discriminer<sup>6</sup>.
- ✓ La **Charte sociale européenne** de 1961, révisée en 1996 et ratifiée par la France en 1999, garantit les droits humains économiques et sociaux, avec une clause sur la non-discrimination.
- ✓ Le document thématique **Droits de l'homme et identité de genre**, publié en 2009 par le Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, Thomas Hammarberg, formule 12 recommandations appelant les Etats membres à respecter les droits des personnes transsexuelles et transgenres.
- ✓ La **Résolution 1728** en 2010 de l'Assemblée parlementaire «Discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre».
- ✓ La **Résolution 2021** en 2013 de l'Assemblée parlementaire «Lutter contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre».

---

<sup>5</sup> Le Commissaire aux droits de l'homme, le Comité européen des droits sociaux, le Comité consultatif de la Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance.

<sup>6</sup> Commission sur l'égalité et la non-discrimination, Conseil de l'Europe, «Discrimination à l'encontre des personnes transgenres en Europe», rapporteure M<sup>me</sup> Deborah Schembri, mars 2015.

- ✓ La **Recommandation CM/Rec (2010)5** du Comité des Ministres aux Etats membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.
- ✓ La **Résolution 2048** en 2015 de l'Assemblée parlementaire «La discrimination à l'encontre des personnes transgenres en Europe».

Du côté de l'**Union européenne**, plusieurs traités et directives déclinent la non-discrimination et la protection des droits LGBT dans le monde du travail pour ses 28 pays membres.

- ✓ La **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs** adoptée en 1989 par l'ensemble des membres de l'Union européenne (à l'exception du Royaume-Uni) fixe les grands principes relatifs au droit du travail. Elle s'applique surtout au marché du travail, la formation professionnelle, la protection sociale, l'égalité des chances, la sécurité et la santé au travail. Ces principes sont repris par plusieurs traités postérieurs.
- ✓ Le **Traité d'Amsterdam**, ratifié le 2 octobre 1997 et entré en vigueur en 1999, reconnaît la compétence de la Communauté européenne dans le domaine de la lutte contre les discriminations. L'article 13 de ce traité ajoute à l'interdiction de discrimination fondée sur la nationalité celles fondées sur le sexe, la race, l'origine ethnique, la religion ou les croyances, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle. Il en découle les trois directives ci-dessous.
  - La **Directive européenne RACE 2000/43/CE du 29 juin 2000**, instaurant un cadre de lutte contre les discriminations fondées sur la race ou l'origine ethnique.
  - La **Directive européenne EMPLOI 2000/78/CE du 27 novembre 2000**, instaurant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail permettant de lutter contre les discriminations fondées sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'*orientation sexuelle*.
  - La **Directive européenne REFONTE 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006**, dont l'objectif est la simplification, la modernisation et l'amélioration de la législation européenne sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.
- ✓ La **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne**, proclamée à Nice le 7 décembre 2000, reprend plusieurs principes énumérés dans la **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs** (1989) et liste l'orientation sexuelle comme un des critères prohibés dans le cadre de la non-discrimination (article 21). Cette charte peut être évoquée devant la Cour européenne des droits de l'homme<sup>7</sup>.

### II.3- Cadre législatif national

Le cadre législatif français de la lutte contre les discriminations et la protection des droits LGBT découle du principe d'égalité affirmé par la Constitution française ainsi que de la transposition des directives internationales et européennes.

Le principe d'égalité de tous est affirmé dans le bloc de constitutionnalité par l'article premier de la **Constitution de 1958** qui énonce «la France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction

---

<sup>7</sup> Suite au **Traité de Lisbonne** (2009), qui a modifié les traités existants et a prévu plusieurs réformes institutionnelles, la **Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne** s'est vu conférer la force juridique contraignante des traités.

d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances», ainsi que dans les textes auxquels son préambule se réfère, à savoir la **Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789** ainsi que le préambule de la **Constitution de 1946**.

Si tous les citoyens sont déclarés égaux devant la loi, il faut toutefois attendre le 21 juillet 1982 pour que la France abroge l'article 332-1 de son Code pénal, prévoyant une majorité sexuelle plus élevée pour les relations homosexuelles que les relations hétérosexuelles. **L'homosexualité est dépénalisée** mais reste alors considérée comme une maladie mentale par la classification internationale des maladies de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

C'est seulement le 17 mai 1990 que l'OMS retire l'homosexualité de sa classification des pathologies mentales et en 1992 que **l'homosexualité est déclassifiée** par les pays signataires de la charte de l'OMS, dont la France.

Ainsi, le **Décret n° 2010-125 du 8 février 2010** prévoit le retrait de la transsexualité de la classification des affections psychiatriques de longue durée tandis qu'elle figure toujours dans la classification de l'OMS. Cependant, il n'existe aucune disposition législative ou réglementaire à propos du changement de sexe à l'état civil. Le seul cadre existant est celui de la jurisprudence, avec les risques de divergence d'interprétations selon les juridictions<sup>8</sup>.

En ce qui concerne la discrimination, il y a eu une prise en compte progressive des LGBT dans le **«droit de la non-discrimination»**<sup>9</sup>. La lutte contre les discriminations a été principalement abordée sur le plan pénal avant de gagner le champ civil sous l'influence du droit international et européen. Il s'est d'abord agi de lutter contre le racisme avec un décret-loi du 21 avril 1939 (dit «Marchandeu») incriminant l'injure et la diffamation raciale.

La **Loi n° 72-546 du 1<sup>er</sup> juillet 1972** est la première loi promulguée en France interdisant la discrimination. Cette loi sanctionne certains comportements motivés par l'appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

L'extension aux critères de sexe et de situation de famille se fait par la Loi n° 75-625 du 11 juillet 1975. La Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 ajoute le critère des **mœurs**. Le handicap et l'état de santé suivront avec la Loi n° 89-18 du 13 janvier 1989 et la Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990.

La discrimination en raison de l'orientation sexuelle sera donc traitée sous le critère des mœurs. Le terme d'**orientation sexuelle** n'apparaît qu'avec la transposition des directives européennes par la **Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations** qui inclut 16 critères de discriminations. 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** précise les notions de discrimination directe et indirecte (voir chapitre I du présent document) et vient compléter la loi de 2001.

---

<sup>8</sup> Quatre arrêts de la Cour de cassation (2012 et 2013) régissent les conditions de changement de la mention de sexe à l'état civil. Ces arrêts posent deux conditions, le diagnostic du transsexualisme et l'irréversibilité de la transformation de l'apparence physique: «Pour justifier une demande de rectification de la mention du sexe figurant dans un acte de naissance, la personne doit établir, au regard de ce qui est communément admis par la communauté scientifique, la réalité du syndrome transsexuel dont elle est atteinte ainsi que le caractère irréversible de la transformation de son apparence». Ainsi, bien que la transsexualité ait été retirée de la classification des affections psychiatriques de longue durée, la notion de «syndrome transsexuel» renvoie toujours à une dimension pathologisante. Il existe des divergences au sein du mouvement transgenre à ce sujet. Certains craignent que la suppression du diagnostic rende encore plus difficile l'accès à la santé, et d'autres pensent que ce diagnostic renforce la stigmatisation des trans.

<sup>9</sup> Cf. le titre du colloque qui s'est tenu le 5 octobre 2015, «10 ans de droit de la non-discrimination», organisé par la Grand'chambre de la Cour de cassation.

La liste des critères prohibés s'étoffe au fil du temps: la **Loi n° 2012-954 du 6 août 2012** relative au harcèlement sexuel vient ajouter le critère d'**identité sexuelle**; jusqu'alors la discrimination en raison de l'identité sexuelle était traitée sous le critère du sexe<sup>10</sup>.

A ce jour, le cadre législatif français prévoit l'interdiction de toute discrimination sur la base de 20 critères.

L'article 225-1 du **Code pénal** énumère ces 20 motifs de la manière suivante: «Toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur **orientation ou identité sexuelle**, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée». L'article 225-2 prévoit une sanction maximale de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour toute discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale dans des domaines bien définis: l'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation, ainsi qu'aux biens et services privés et publics. Cette disposition s'applique à l'ensemble des critères définis. Il est prévu une majoration de la sanction lorsqu'elle est commise dans le cadre d'un service public.

La **Loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure** a fait du critère de l'orientation sexuelle une circonstance aggravante. En effet, cette loi a modifié le Code pénal ajoutant l'article 132-77 prévoyant une aggravation des peines encourues pour les crimes et délits commis en raison de l'orientation sexuelle de la victime.

Le **Code du travail** renforce le dispositif de lutte contre les discriminations au profit des salariés. Ainsi, son article L1132-1 prévoit l'interdiction de discrimination sur la base de 20 critères en matière d'emploi: «Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son **orientation ou identité sexuelle**, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap».

Cette protection est reprise par l'article 6 de la **Loi n° 83-634 portant sur les droits et obligations des fonctionnaires**: «Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race», dans le cadre du recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion,

---

<sup>10</sup> CJUE, P c/S, et Cornwall County Council, C-13/94.

l'affectation et la mutation.

### **L'identité sexuelle comme substitut de l'identité de genre**

Au critère de l'orientation sexuelle a été récemment ajouté en 2012 celui de l'identité sexuelle par la **loi relative au harcèlement sexuel** ayant pour objectif de protéger les personnes transsexuelles. Le terme d'identité sexuelle a été préféré à celui d'identité de genre, et ce afin d'éviter des débats qui auraient pu retarder le vote de la loi. En effet, cette loi du 6 août 2012 a fait suite à l'invalidation par le Conseil constitutionnel de la loi de 1992 relative au harcèlement sexuel, modifiée en 2002. Elle a dû être votée rapidement pour venir combler le vide existant. En plein débat sur ce qui a été désigné par l'expression «théorie du genre»\*, suscité par les députés de l'opposition, le terme d'identité sexuelle a donc été préféré.

Tout d'abord, ce critère semble avoir été introduit afin de protéger spécifiquement les situations de discrimination dont font l'objet les transsexuel·le·s opéré·e·s ou en attente d'opération. Le terme «identité sexuelle» a été préféré à «identité de genre», car ce dernier n'est pas reconnu en droit pénal et pourrait faire l'objet d'interprétations différentes selon les juridictions. En droit du travail, la sanction d'une discrimination «réelle ou supposée» peut ainsi permettre de couvrir l'identité de genre.

Les Principes de Jogjakarta, ainsi que le Conseil de l'Europe et l'Union européenne, se réfèrent, quant à eux, à l'identité de genre. Enfin, la formulation «orientation ou identité sexuelle» a été choisie car la jurisprudence a pu, par le passé, traiter des cas de discrimination (agression...) de personnes transsexuelles par le critère de l'orientation sexuelle (cf. décision du 3 décembre 2009 de la Cour d'appel de Douai). Ainsi l'identité sexuelle vient compléter l'orientation sexuelle.

Cependant, l'association de ces deux termes vient renforcer l'amalgame courant entre trans et homosexuels.

Un rapport de Thomas Hammarberg, Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe, intitulé «Droits de l'homme et identité de genre», recommande l'interdiction explicite de la discrimination fondée sur l'identité de genre. L'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'homme \*\* du 27 juin 2013 et d'un groupe de travail du Défenseur des droits\*\*\* consacré à cette question va dans le même sens en recommandant l'introduction dans la législation française de la notion d'identité de genre.

\* L'expression «théorie du genre» a émergé et a été utilisée, dans la polémique médiatique autour de l'expérimentation pédagogique en France «des ABCD de l'égalité», pour disqualifier les apports des études de genre. Ce programme français d'enseignement proposé par Najat Vallaud-Belkacem, alors ministre des Droits des femmes, avait pour objectif de lutter contre le sexisme et les stéréotypes de genre. Il était destiné à être expérimenté en 2013 auprès de 600 classes du primaire et de la maternelle avant d'être généralisé.

\*\*Assemblée plénière: «Avis sur l'identité de genre et sur le changement de la mention de sexe à l'état civil».

\*\*\* Défenseur des droits: «Groupe de travail Trans. Conclusions», mai 2013.

Notre interlocuteur à la Direction générale du travail a souligné combien la France s'inscrivait dans une démarche globale pour lutter contre les discriminations, déployant un cadre juridique commun à l'ensemble des critères prohibés. La législation française est «considérée comme mieux-disante que la législation européenne dans la mesure où elle va jusqu'à donner la possibilité aux juges de prononcer la nullité de tout acte qui serait fondé sur un des critères de l'article L1132-1 du Code du travail». De plus, elle a des délais de prescriptions qui sont dérogatoires au droit du travail (cinq ans au lieu de trois ans), et intègre le renversement de la charge de la preuve conformément à la Directive européenne 2000/78. Par ailleurs, elle définit des modalités d'action en justice et est actuellement en train de mettre en place une action innovante: celle des actions de groupe en droit du travail. Là encore l'approche englobante met à disposition de toute personne victime de discrimination une modalité d'action collective qui peut également bénéficier aux personnes LGBT. Pour l'instant, l'action de groupe n'est possible que dans le champ de la consommation. Dans le cadre du travail, il est donc proposé dans la lignée du rapport Sciberras de la mettre en œuvre en matière de discrimination. Ainsi

la réforme de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle impulsée par le gouvernement prévoit-elle un projet de loi qui vient de passer en commission des lois du Sénat le 28 octobre dernier. L'examen en séance au Sénat est prévu le 4 novembre. «Deux amendements ont donc été proposés par AIDES aux rapporteurs du texte au Sénat. Le premier visait à faire que les actes commis avant le vote de la loi puissent quand même faire l'objet d'une action de groupe après le vote de la loi. Le second, plus sur le fond, visait à élargir l'action de groupe à l'ensemble des critères de discrimination reconnus en droit français, dont la santé. Cet amendement était formulé de manière à permettre, par ailleurs, de remplacer les discriminations à raison de 'l'identité sexuelle' en discrimination à raison de 'l'identité de genre' afin de mieux prendre en compte les discriminations à l'encontre des personnes trans» (Seronet, 2015). Dernièrement, la proposition de loi relative aux actions de groupe a été adoptée par l'Assemblée nationale le 10 juin 2015 et semble être une avancée importante dans la lutte contre les discriminations. Il faut attendre pour voir l'évolution de la jurisprudence LGBT suite à cette loi (Sénat, 2015).

## II.4- Jurisprudence

Les pages suivantes détaillent différents arrêts emblématiques en France relatifs à la discrimination LGBT, ainsi que les différents freins et leviers dans la mobilisation du critère LGBT, évoqués lors des entretiens avec Marie Mercat-Bruns et Michel Miné.

### ➤ Arrêt dit HAY

- *Cour de cassation, Chambre sociale, le 23 mai 2012, n° 10-18341*<sup>11</sup>

M. X, employé du Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres a demandé à son employeur l'attribution de jours de congé et d'une prime accordée au personnel en cas de mariage, prévu par la convention collective, à la suite de la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS). M. X se plaint «que le refus de lui accorder ces avantages, en les réservant aux seuls salariés qui contractent un mariage, constitue une discrimination liée à son orientation sexuelle, dès lors que les couples homosexuels n'ont pas le droit de se marier». La Cour a conclu que «cette exclusion pouvant constituer une **discrimination indirecte** liée à l'orientation sexuelle, au regard de la Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, il convient de renvoyer à la Cour de justice de l'Union européenne la question de savoir si le choix du législateur national de réserver la conclusion d'un mariage aux personnes de sexe différent peut constituer un objectif légitime, approprié et nécessaire justifiant la discrimination indirecte résultant du fait qu'une convention collective, en réservant un avantage en matière de rémunération et de conditions de travail aux salariés contractant un mariage, exclut nécessairement du bénéfice de cet avantage les partenaires de même sexe ayant conclu un pacte civil de solidarité». La Cour de cassation renvoie devant la Cour de justice de l'Union européenne pour avoir une **décision préjudicielle**<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Disponible à l'adresse

<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025922487&fastReqId=1929531870&fastPos=1>>.

<sup>12</sup> «Le renvoi préjudiciel est la procédure qui permet à une juridiction nationale d'interroger la Cour de justice de l'Union européenne sur l'interprétation ou la validité du droit communautaire dans le cadre d'un litige dont cette juridiction est saisie. Le renvoi préjudiciel offre ainsi le moyen de garantir la sécurité juridique par une application uniforme du droit de l'Union européenne», disponible à l'adresse <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=uriserv:l14552>>.

- *Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), le 12 décembre 2013, affaire C-267/12*<sup>13</sup>

La Cour de justice de l'Union européenne considère qu'il y a eu une discrimination directe. «En effet, une différence de traitement fondée sur l'état de mariage des travailleurs et non expressément sur leur orientation sexuelle reste une **discrimination directe**, dès lors que, le mariage étant réservé aux personnes de sexe différent, les travailleurs homosexuels sont dans l'impossibilité de remplir la condition nécessaire pour obtenir l'avantage revendiqué» (paragraphe 44).

En conclusion, la Cour considère qu'il y a une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle à l'encontre des travailleurs salariés homosexuels pacsés: «L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la Directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une disposition d'une convention collective, telle que celle en cause au principal, en vertu de laquelle un travailleur salarié qui conclut un pacte civil de solidarité avec une personne de même sexe est exclu du droit d'obtenir des avantages, tels que des jours de congé spéciaux et une prime salariale, octroyés aux travailleurs salariés à l'occasion de leur mariage, lorsque la réglementation nationale de l'Etat membre concerné ne permet pas aux personnes de même sexe de se marier, dans la mesure où, compte tenu de l'objet et des conditions d'octroi de ces avantages, il se trouve dans une situation comparable à celle d'un travailleur qui se marie» (paragraphe 48).

- *Cour de cassation, Chambre sociale, le 9 juillet 2014, n° 10-18341 (Crédit agricole mutuel de Charente-Maritime et des Deux-Sèvres)*<sup>14</sup>

Suite à cette décision, la Cour de cassation française se conforme à l'éclairage de la CJUE.

Cet arrêt est emblématique parce qu'il montre l'ouverture de la Cour de cassation à poser une **question préjudicielle** et suivre les conseils de l'Union européenne. Premièrement, la Cour de cassation ne pose pas souvent des questions préjudicielles sur la discrimination (il y a longtemps, sur le sexe, avec l'arrêt Thibault le 30 avril 1998 dans l'affaire C-136/95<sup>15</sup>). De ce fait, la mobilisation de la CJUE par renvoi préjudiciel montre l'ouverture de la Cour de cassation aux éclairages de l'Union européenne sur les questions de discrimination, et plus particulièrement sur les droits LGBT. La Cour de cassation s'est conformée à cette décision même si la CJUE considère que c'est une discrimination directe, contrairement aux conclusions de la Cour de cassation (considérant qu'il s'agissait d'une discrimination indirecte). Cet arrêt montre qu'il n'y a pas de résistance de la part de la Cour française dans l'application du droit et de la jurisprudence européenne.

- *Cour de cassation, Chambre sociale, le 24 avril 2013, n° 11-15204*<sup>16</sup>

M. X, employé à la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Paris Ile-de-France (la Caisse) depuis le 1<sup>er</sup> février 1976 a saisi «la juridiction prud'homale afin d'obtenir réparation

<sup>13</sup> Disponible à l'adresse <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62012CJ0267:fr:HTML>>.

<sup>14</sup> Disponible à l'adresse <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029241843&fastReqId=365173816&fastPos=2>>.

<sup>15</sup> Disponible à l'adresse <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:61995CJ0136>>.

<sup>16</sup> Disponible à l'adresse <<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000027367726&fastReqId=517094486&fastPos=24&oldAction=rechJuriJudi>>.

d'une discrimination pratiquée à son encontre en raison de son orientation sexuelle du fait de sa non-accession à des fonctions de sous-directeur».

Conclusion de la Cour d'appel: «La cour d'appel, qui relève que le salarié a postulé quatorze fois en vain à un poste de sous-directeur après avoir été inscrit sur la liste d'aptitude à ce poste, qu'il a répondu à des propositions de poste à l'international ou dans une filiale du groupe à Paris, qu'il est le seul de sa promotion à ne pas avoir été nommé sous-directeur, alors qu'il figurait parmi les candidats les plus diplômés, que **plusieurs témoins** font état d'un **climat homophobe** dans l'entreprise, peut en déduire que ces éléments laissent présumer l'existence d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle. Et ayant relevé que **l'employeur ne pouvait soutenir utilement**, d'une part, qu'il n'avait pas disposé de poste de direction entre 1989 et 2005, et, d'autre part, qu'il n'avait pas été en mesure de recommander activement la candidature du salarié sur des postes à l'international, la Cour d'appel a pu décider que les justifications qu'il avançait ne permettaient pas d'écarter l'existence d'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle du salarié».

Cette décision est importante car le **climat homophobe** est pris en compte comme une forme de preuve par la Cour d'appel. De la même manière, on constate la **présence de plusieurs témoins**. Selon Marie Mercat-Bruns, il s'agit d'une évolution importante dans la jurisprudence car cela permet de montrer que sur ce critère les personnes sont de plus en plus prêtes à témoigner sans peur de représailles. Pourtant, un des freins évoqués lors des entretiens et ateliers (cf. Atelier Paris) est la peur de représailles pour les témoins et les victimes, ainsi qu'une difficulté à établir les preuves, due à l'invisibilité du critère de l'orientation sexuelle.

La mobilisation du climat homophobe est encore évoquée ci-dessous, avec la présence de témoins, dans l'arrêt 12-22270 du 6 novembre 2013 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Michel Miné souligne que cette dernière répare ainsi pour la première fois les préjudices subis dans sa carrière par un salarié discriminé du fait de son orientation sexuelle.

➤ **Cour de cassation, Chambre sociale, le 6 novembre 2013, n° 12-22270**<sup>17</sup>

M. X, employé de la société Hémisphère intelligence informatique (devenue la société ITS group), a saisi la Cour de cassation pour voir déclarer son licenciement pour faute grave nul ou sans cause réelle ou sérieuse en raison d'une discrimination. M. X «soutenait qu'un mois après avoir appris son orientation sexuelle son supérieur lui avait retiré un dossier contrairement à la volonté du client concerné et qu'à peine deux semaines après ce retrait il l'avait convoqué à un entretien préalable à son licenciement pour faute grave». Il souhaite obtenir son reclassement et de voir déclarer la nullité de son licenciement en raison d'une discrimination basée sur son orientation sexuelle.

➤ **Cour de cassation, Chambre sociale, le 11 janvier 2012, n° 10-28213**<sup>18</sup>

M. X, employé de la société Bessière frères, a saisi la juridiction prud'homale pour contester la licéité de son licenciement, parce qu'il «a refusé d'ôter pendant le service les boucles

---

<sup>17</sup> Disponible à l'adresse

<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028180276&fastReqId=820839383&fastPos=1>>.

<sup>18</sup> Disponible à l'adresse

<<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000025151516&fastReqId=31675721&fastPos=>>>.

d'oreilles qu'il portait depuis le 14 avril précédent». La Cour a conclu que son licenciement était nul en raison d'une discrimination sur l'apparence physique rapportée au sexe. Même si cet arrêt ne traite pas directement de l'orientation sexuelle, c'est un exemple d'une contention stratégique en matière des droits LGBT parce que le critère d'orientation sexuelle est évoqué implicitement (Mercat-Bruns, 2012, p. 281). Comme l'approche multicritère n'est pas développée en France, ce type d'exemple montre la réalité du droit français où les avocats sont amenés à choisir le critère prohibé qui sera le plus pertinent afin de gagner le recours (apparence physique dans ce cas), ce qui rend le repérage de l'ensemble des arrêts sur les personnes LGBT plus difficile.

### *Eléments de réflexion*

Dans l'ensemble, le critère de l'orientation sexuelle apparaît mobilisé dans le droit français. Il existe des arrêts qui traitent les différents types de discrimination (à l'embauche, déroulement de carrière et licenciement). Marie Mercat-Bruns constate, dans une étude en cours qu'elle réalise pour le Défenseurs des droits, qu'il existe une montée de la jurisprudence sur le critère de l'orientation sexuelle. La présence des témoins est de plus en plus fréquente et elle observe une ouverture de la part des cours d'appel à reconnaître l'ambiance homophobe et saisir la Cour européenne par renvoi préjudiciel. En effet, d'une manière générale, la Cour de cassation pose peu de questions préjudicielles. Par ailleurs, il existe peu d'arrêts invoquant les propos sexistes ou raciaux ou d'effet de harcèlement discriminatoire pour les autres critères prohibés. Il semblerait que les employeurs aient tendance à penser que les propos homophobes sont moins graves.

Malgré ces évolutions importantes, il reste plusieurs freins dans la mobilisation de ce critère. La mobilisation des différents critères de discrimination est en effet variable<sup>19</sup> alors que la loi traite sur le même plan l'ensemble des 20 critères actuellement prohibés. Il ressort également une absence des arrêts sur les lesbiennes, les bisexuels et les transsexuels, et des difficultés dans le recueil de la preuve.

- *«Hiérarchisation des critères»?*

L'orientation sexuelle est un critère jeune comparé à ceux introduits précédemment et relatifs au sexe, à l'engagement syndical ou à l'origine. A titre d'exemple, le droit à l'expression directe et collective syndicale a été introduit depuis 1982 et le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes depuis la loi du 22 décembre 1972.

- *Absence d'arrêts concernant les personnes transsexuelles, lesbiennes et bisexuelles*

Par ailleurs, au sein de la catégorie LGBT, des disparités existent. En effet, il y a très peu d'arrêts portant sur la discrimination à l'encontre des lesbiennes, des transsexuel·le·s et des bisexuel·le·s. Le droit est le plus souvent saisi par les hommes homosexuels et, à ce jour, il

---

<sup>19</sup> Dans la pratique, c'est le critère le plus probant qui sera mobilisé devant le juge. Cela pose d'ailleurs la question de la discrimination multicritère. Nous constatons déjà dans le rapport «La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail» commandité par la HALDE et le Service des droits des femmes et de l'égalité que «notre dispositif juridico-institutionnel ne tient pour l'heure pas compte des situations de discrimination portant sur plusieurs motifs prohibés. Le rapport de la communauté européenne sur la discrimination subie pour plusieurs motifs à la fois, publié en 2007, constate le peu d'investissement, à ce jour, des Etats membres sur la question des discriminations multiples. «La plupart des institutions et des organisations concernées par la législation et les politiques antidiscrimination suivent encore une approche basée sur un seul motif».

n'existe aucun arrêt portant sur la bisexualité en France et très peu concernant des personnes lesbiennes. En ce qui concerne la discrimination des transsexuel·le·s, c'est souvent lié au changement de l'état civil (voir la partie II.3 du présent document), avec peu d'arrêts sur la discrimination au travail. Le Conseil de prud'hommes de Tours du 4 juin 2015 a condamné un employeur pour discrimination à l'embauche basée sur l'identité sexuelle d'une candidate. Il s'agit de la première décision de justice sur l'identité sexuelle depuis l'introduction de ce critère dans la loi en 2012<sup>20</sup>.

Une des hypothèses, avancée lors des entretiens, renvoie à une analyse féministe qui prend en compte les différents rapports de domination et avance l'argument que les femmes lesbiennes subissent une double discrimination<sup>21</sup>. Les hommes homosexuels bénéficient des rapports de domination entre les femmes et les hommes à l'œuvre dans une société patriarcale et ont plus de facilité et de soutien dans l'accès et dans la saisine du droit. Au sein des entreprises, les réseaux de pouvoir masculins sont un appui. On peut d'ailleurs constater, sur la mobilisation du critère du sexe comme motif de discrimination, que les réclamations émanent, pour la moitié, d'hommes. Est-ce donc une plus grande facilité à faire valoir la cause gay ou bien, comme d'autres auteurs peuvent le mettre en avant, le résultat d'une plus forte discrimination? En effet, d'autres études expliquent que les hommes gays sont plus discriminés dans le monde du travail à cause de leur plus grande visibilité (Laurent et Mihoubi, 2009).

- *Difficulté de prouver la discrimination LGBT*

Dernièrement, malgré les avancées, il est toujours difficile de prouver la discrimination liée à l'orientation sexuelle, et notamment de trouver des témoins. L'orientation sexuelle relève de la sphère privée et les panels de comparaison, qui sont mobilisés pour d'autres critères comme l'engagement syndical, sont plus difficilement applicables au critère de l'orientation sexuelle à cause de son invisibilité sur le lieu de travail. Toutefois, il y a de plus en plus de cas où il y a des témoins pour la discrimination LGBT (voir par exemple ci-dessus: Cour de cassation, Chambre sociale, 24 avril 2013, n° 11-15.204), ce qui relève d'une certaine évolution positive dans l'acceptation et la visibilité de l'homosexualité dans l'entreprise et une meilleure connaissance du droit au recours.

- *Méconnaissance*

La mauvaise connaissance du droit en matière de non-discrimination est un frein dans l'interpellation par les victimes des voies contentieuses ou non contentieuses pour faire reconnaître leur situation. Par ailleurs, il y a toujours un besoin de formation et de sensibilisation des différents acteurs professionnels concernés. Il faut vérifier que les avocats, les juges de fond, les juges de premières instances et les juges de la Cour d'appel sont formés à détecter la discrimination.

## **II.5- Cadre institutionnel**

Conformément à l'exigence des directives européennes, la France se dote par la loi du 30 décembre 2004 d'une instance indépendante chargée de traiter les situations de discriminations pour lesquelles toute personne s'estimant victime peut la saisir. Ce sera la **HALDE**. La mission de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est par la suite

---

<sup>20</sup> Le Défenseur des droits avait présenté des observations devant le Conseil des prud'hommes (Décision n° MLD-2013-203).

<sup>21</sup> Entretien avec M. Mercat-Bruns le 4 juin 2015; entretien avec M. Miné le 6 juin 2015; L'autre Cercle (2009); Watremez (2008).

devenue une des quatre missions du **Défenseur des droits**<sup>22</sup> créé par la Loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 et la HALDE a été dissoute le 1<sup>er</sup> mai 2011.

Aujourd'hui, toute personne (physique ou morale) s'estimant discriminée peut saisir gratuitement cette institution de l'Etat complètement indépendante. Le Défenseur des droits peut également se saisir d'office lorsqu'il l'estime nécessaire. En vue d'instruire les réclamations qu'il reçoit, le Défenseur dispose de larges pouvoirs d'investigation. Il peut demander des explications et la communication d'informations et de documents et peut aussi mettre en œuvre des moyens plus contraignants: convoquer la personne mise en cause à une audition, procéder à une vérification sur place, etc. Enfin, pour constater la preuve d'un comportement discriminatoire, le Défenseur peut mettre en œuvre une procédure de «testing». Si, au terme de son enquête, le Défenseur des droits relève une discrimination, il peut notamment proposer un règlement amiable, proposer une transaction pénale, demander des sanctions disciplinaires à l'autorité qui en a le pouvoir, faire une ou plusieurs recommandations, présenter des observations devant le juge.

Dans son dernier rapport d'activité, le Défenseur des droits fournit un tableau des principaux motifs de réclamation qu'il reçoit dans sa mission de lutte contre les discriminations et les domaines dans lesquels ces discriminations se produisent.

**Les principaux motifs de réclamations adressées à l'institution dans le domaine de la lutte contre les discriminations**

	Biens et services	Éducation	Emploi privé	Emploi public	Formation	Logement privé	Logement social	Service public	Total général
Origine	2,70%	0,80%	7,50%	3,60%	0,40%	0,70%	2,20%	5,80%	23,70%
Handicap	3,60%	3,30%	3,50%	4,20%	0,60%	0,80%	0,90%	3,90%	20,80%
État de santé	1,30%	0,40%	4,70%	5,40%	0,00%	0,20%	0,30%	0,90%	13,30%
Sexe	0,40%	0,10%	2,30%	4,20%	0,30%	0,00%	0,00%	0,50%	7,80%
Activités syndicales	0,10%	0,00%	4,40%	2,60%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%	7,20%
Âge	1,10%	0,20%	2,50%	1,90%	0,00%	0,30%	0,00%	0,40%	6,50%
Grossesse	0,20%	0,00%	3,60%	1,40%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%	5,30%
Situation de famille	0,70%	0,10%	1,50%	0,80%	0,00%	0,20%	0,40%	0,80%	4,60%
Religion	0,40%	0,60%	0,80%	0,80%	0,20%	0,00%	0,00%	0,50%	3,40%
Apparence physique	0,30%	0,10%	0,80%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%	2,20%
Orientation sexuelle	0,30%	0,00%	1,00%	0,50%	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%	2,20%
Opinion politique	0,10%	0,10%	0,10%	0,70%	0,00%	0,00%	0,00%	0,20%	1,20%
Lieu de résidence	0,30%	0,10%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,30%	1,00%
Mœurs	0,10%	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%	0,40%
Identité sexuelle	0,00%	0,00%	0,10%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%	0,30%
Caractéristiques génétiques	0,00%	0,00%	0,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,10%
<b>Total général</b>	<b>11,60%</b>	<b>5,80%</b>	<b>33,10%</b>	<b>26,90%</b>	<b>1,90%</b>	<b>2,60%</b>	<b>3,80%</b>	<b>14,30%</b>	<b>100,00%</b>

Bien que les saisines relatives à des discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre soient peu nombreuses au regard du nombre total des réclamations, le Défenseur des droits rend régulièrement des décisions sur ces critères (voir l'annexe F). A ce titre, l'emploi constitue le domaine dans lequel les réclamations sont les plus nombreuses.

<sup>22</sup> <<http://www.defenseurdesdroits.fr/>>.

Outre l'assistance aux personnes dont les droits sont atteints, le Défenseur des droits a également une mission de promotion de l'égalité et de l'accès aux droits à visée plus collective et préventive. Dans ce cadre, le Défenseur des droits:

- **dialogue avec les acteurs de la société civile** lors de groupes de travail ou de comités d'entente. A l'instar du comité d'entente LGBT qui réunit une vingtaine d'associations, ces instances de concertation permettent notamment aux associations de dresser un état des lieux des difficultés rencontrées sur le terrain et de prendre connaissance des décisions du Défenseur des droits;
- **produit des outils** à destination des victimes ou auteurs potentiels d'atteintes aux droits:
  - dépliant «Homophobie au travail: prévenir, agir, réagir. La prévention de l'homophobie et de la transphobie: une question d'égalité»
  - fiche thématique «L'homophobie au travail»
  - fiche thématique «L'accompagnement des personnes trans au travail»
  - fiche thématique «Prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les personnes LGBT»;
- **conduit et coordonne des travaux d'étude et de recherche** pour identifier et analyser les discriminations:
  - les entreprises et la prise en compte des droits des personnes LGBT (avril 2012)
  - 5<sup>e</sup> baromètre sur la perception des discriminations au travail: regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique – Focus sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre (janvier 2012);
- **fournit une expertise** en intervenant lors de colloques ou de formations, en proposant des réformes de loi et de textes réglementaires ou encore en donnant son avis sur des projets de lois.

En juin 2015, une campagne de prévention de la discrimination à raison de l'orientation sexuelle, «Être défendue est un droit pour moi aussi!», a été menée.



La **Direction générale du travail** est interpellée par la question de discriminations subies par les personnes LGBT dans l'emploi et répond aux sollicitations des organisations internationales ou européennes en la matière, soit par la participation à la rédaction des directives, soit par la réponse à des questions préjudicielles de la Cour de justice. Au niveau national, elle s'occupe principalement des remontées auprès de l'inspection du travail mais peut également être amenée à répondre à des sollicitations par courrier de la part de particuliers s'adressant au ministre ou d'autorités indépendantes compétentes comme le Défenseur des droits.

Elle participe aux différentes instances qui valorisent de bonnes pratiques en matière d'égalité, comme les dispositifs de labellisation (Label Egalité et Label Diversité) ou encore à des instances comme la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA). Elle contribue aussi à des rapports publics proposés à l'initiative de parlementaires ou encore d'autorités administratives françaises.

En octobre 2014, la Direction générale du travail participe, avec des partenaires sociaux et le Défenseur des droits, à un groupe de travail dédié à la lutte contre les discriminations. Après sept mois de travail, en mai 2015, le groupe a remis un rapport<sup>23</sup> proposant 18 préconisations pour lutter contre les discriminations en entreprise.

Le ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social et le Défenseur des droits travaillent actuellement sur l'élaboration d'une convention pour mieux articuler leurs actions.

---

<sup>23</sup> Rapport de Jean-Christophe Sciberras remis à François Rebsamen, ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, à Christiane Taubira, garde des Sceaux, ministre de la Justice, et à Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports.

## II.6- Politiques et actions au niveau national

La prise en charge de la question des discriminations et la violence à l'encontre de la population LGBT en France est coordonnée par la ministre des Droits des femmes, mission que lui a confiée le Premier ministre. Le 31 octobre 2012, le Conseil des ministres a adopté un **programme d'actions gouvernemental contre les violences et les discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre**. Il est le résultat d'une large concertation menée dans un cadre interministériel, depuis le mois de septembre 2012, avec les partenaires sociaux, les élus et une centaine d'associations. A travers ce programme d'actions, le gouvernement s'engage à lutter contre l'homophobie en proposant quatre grands axes de travail qui touchent différents domaines: le monde du travail, le domaine de la santé, l'éducation, ainsi que tous les services publics et l'espace public.

- ✓ Le premier axe vise à *lutter contre les violences commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre*. Notons que l'expression «identité de genre» est ici mobilisée tout comme dans la Résolution 1728 du Conseil de l'Europe que la France a d'ailleurs votée. Par contre, c'est l'identité sexuelle qui a été retenue comme critère discriminatoire.
- ✓ Le deuxième invite à *s'appuyer sur la jeunesse pour faire évoluer les mentalités*. Des actions seront déployées en milieu scolaire mais aussi dans le cadre des activités sportives et d'éducation populaire. Outre le changement des représentations, c'est également la prévention du suicide chez les personnes victimes de telles violences qui est visée. Adoption de la **circulaire du 17 février 2003** relative à l'éducation à la sexualité dans les écoles, les collèges et les lycées.
- ✓ Le troisième veut *agir contre les discriminations au quotidien*. Sont ici déclinés les domaines de l'emploi, de la politique familiale, de la santé, de l'accueil des personnes âgées et enfin la question de la rectification de l'état civil et de l'accès aux soins des personnes trans.  
En ce qui concerne l'emploi, le programme d'actions propose la création d'outils méthodologiques intégrant la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre à destination des inspecteurs du travail. C'est à ce niveau que la Direction générale du travail est intervenue notamment par la production d'un guide dédié à la lutte contre les discriminations et à destination de l'inspection du travail.

De même, pour le secteur public, la charte de l'égalité dans la fonction publique devra veiller à intégrer cet aspect.

Plus globalement, une réflexion sur cette thématique avec les partenaires sociaux est envisagée dans le cadre de la grande conférence sociale pour l'emploi de juin 2013, dont la feuille de route énonce: «5 – Le gouvernement propose aux partenaires sociaux de mettre en place avant la fin de l'année un groupe de travail paritaire sur la prévention des discriminations dans l'entreprise dans le cadre du suivi de l'accord national interprofessionnel sur la diversité dans l'entreprise. Dans le cadre de ce groupe, ils détermineront également les moyens d'approfondir l'implication des entreprises en matière de lutte contre les violences et les discriminations, dont celles commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Cette réflexion portera également sur les possibilités d'extension aux salariés pacés des droits accordés par les entreprises aux couples mariés» (p. 22).

- ✓ Le quatrième concerne l'engagement à *relancer le combat international pour les droits des personnes LGBT*.

La volonté gouvernementale et de la société de lutter contre les discriminations en général, et pas uniquement dans le domaine du travail, ainsi qu'à l'égard de tous les critères retenus, est forte et se décline notamment sur les territoires par le soutien apporté aux initiatives de lutte contre les discriminations, comme les actions entreprises qui ciblent le corps judiciaire.

- ✓ Il existe une Commission harcèlement et discrimination au barreau de Paris qui est une cellule d'écoute pour les avocats et les avocates qui s'estiment victimes de harcèlement et/ou de discrimination dans le cadre de leur travail.
- ✓ Une formation dédiée a également été proposée à l'Ecole nationale de la magistrature à laquelle le Défenseur des droits est associé. En 2013, le thème choisi portait sur les violences et la discrimination à raison de l'orientation sexuelle et en 2015 sur l'identité sexuelle, l'orientation sexuelle et le droit.
- ✓ En 2015, des colloques ont été organisés par le barreau de Paris en collaboration avec l'Université Paris-Dauphine et le Défenseur des droits (par exemple «L'entreprise face au droit de la discrimination: les défis sociologiques, économiques et juridiques»).
- ✓ Une étude pour le Défenseur des droits et le ministère de la Justice est en cours, pilotée par le Centre de recherches politiques de Sciences Po<sup>24</sup>. Elle porte sur la mise en œuvre du droit de la non-discrimination par les juges et les institutions, dans tous les domaines (droits du travail, accès aux biens et services, droit administratif...) et sur tous les critères. L'orientation sexuelle et l'identité de genre en font donc partie.

#### **Engagements du gouvernement français sur le plan international**

Au niveau international, la France se positionne fortement sur le sujet des droits LGBT. Elle réaffirme son soutien à l'objectif de dépénalisation universelle de l'homosexualité et déplore que celle-ci soit encore pénalisée dans près de 76 Etats dont 5 prévoyant la peine de mort.

• La France réaffirme cette position au sein des Nations Unies:

– Elle a fait une présentation à l'Assemblée générale des Nations Unies du texte de Déclaration relative aux droits de l'homme et à l'orientation sexuelle et l'identité de genre conjointement avec les Pays-Bas. Il s'agit du premier texte concernant les droits LGBT à être présenté aux Nations Unies.

– Elle a travaillé sur l'élaboration de la résolution sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre au Conseil des droits de l'homme en juin 2011.

– Elle a participé à la création d'une résolution pour mettre fin aux violences et discriminations fondées sur l'orientation sexuelle (septembre 2013).

• La France a créé en 2009, avec les Pays-Bas et la Norvège, un Fonds de soutien international «Droits de l'homme, orientation sexuelle et identité de genre». Ce fonds a pour objectif de fédérer l'ensemble des acteurs publics et privés engagés dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Ce fonds vient apporter un soutien aux associations locales dans les pays où le sujet est encore considéré comme un sujet sensible.

• La France a participé à de multiples conférences internationales sur le sujet des droits de l'homme, l'orientation sexuelle et l'identité de genre (par exemple: organisation d'une conférence sur les discriminations et violences homophobes et transphobes le 26 mars 2013 à Paris; conférence d'Oslo les 15 et 16 avril 2013; atelier de travail et séminaire avec le réseau francophone LGBT).

<sup>24</sup> Entretien avec M. Mercat-Bruns le 5 juin 2015.

### III. Emploi et protection sociale

Cette section se centre sur la protection sociale qui découle du domaine du travail et de l'emploi, que ce soit directement pour la personne salariée ou indirectement pour ses ayants droit.

Le système français présente un double objectif: d'assurance sociale par la sécurité sociale et d'assistance et de justice sociale par les mécanismes de redistribution des richesses (prestations sociales).

La protection sociale prend la forme d'un ensemble d'institutions ayant pour fonction de protéger les individus de divers événements ou situations qualifiés de risques sociaux:

- les soins de santé et la maladie (y compris maternité, invalidité, décès)
- les accidents du travail et les maladies professionnelles
- la famille
- la vieillesse et le veuvage (retraite)
- le chômage

#### III.1- Protection des salariés LGBT au travail

Le Code du travail et le Code pénal français prévoient une interdiction de différence de traitement fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle. Le·la salarié·e LGBT bénéficie du même traitement que les autres salariés en ce qui concerne son accès aux avantages et aides découlant de la protection sociale.

Par ailleurs, cette protection est élargie afin de couvrir les travailleurs LGBT dans le cadre des mutations internationales. L'**article L1132-3-2** du Code du travail, créé par la **Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013** ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe, protège tout salarié d'un licenciement en cas de refus de mutation dans un pays où l'homosexualité est considérée comme un crime.

#### III.2- Salarié·e et ayants droit/bénéficiaires

##### *La famille homoparentale*

En France, une famille est définie comme un ménage comprenant au moins deux personnes et est constituée soit d'un couple vivant au sein du ménage, avec le cas échéant son ou ses enfants appartenant au même ménage, soit d'un adulte avec son ou ses enfants appartenant au même ménage. Il y a donc plusieurs manières de former une famille homoparentale en France.

La **Loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité (PACS)** prévoit un contrat d'union entre «deux personnes physiques majeures de sexe différent ou de même sexe». Cette loi fait suite à plusieurs propositions de loi visant à autoriser un contrat d'union entre deux personnes de même sexe en 1990 et 1993. Il faudra attendre l'année 2013 pour que les mêmes avantages en termes d'union civile soient accordés aux couples de personnes de même sexe qu'aux autres à travers la **Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe**.

En ce qui concerne l'adoption, le droit français l'autorisait aux personnes célibataires et aux

couples mariés. Ainsi la **Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe** a permis d'autoriser l'adoption aux couples de même sexe.

Le mariage ouvre la possibilité à une adoption plénière ou simple. L'adoption plénière est accordée aux deux époux (**article 343 du Code civil**) et l'**article 365 du Code civil** ne permet le partage de l'autorité parentale entre le parent et l'adoptant que lorsqu'il s'agit d'une adoption au sein d'un couple marié. En permettant le mariage des personnes de même sexe, la loi déferée rend possible l'application à ces couples des dispositions sur l'adoption. L'adoption conjointe, plénière ou simple, d'un enfant par les couples homosexuels devient possible.

En France, la procréation médicalement assistée (PMA) n'est autorisée qu'aux couples hétérosexuels, en âge de procréer et apportant une preuve de vie commune de plus de deux ans. En revanche, la gestation pour autrui (GPA) est interdite. L'exclusion des femmes lesbiennes du droit à la PMA<sup>25</sup> est contestée et reste une préoccupation importante pour les groupes LGBT. Il en est prévu un examen à compter de 2017 au Parlement.

### ***Le·la partenaire de la personne salariée***

Voir reconnaître son lien avec un·e partenaire salarié·e permet à la personne LGBT de bénéficier de sa protection sociale.

#### *✓ La prise en charge des soins de santé*

Le système de protection sociale français prévoit un statut d'ayant droit soumis à certaines conditions pour les personnes à la charge d'un·e assuré·e social·e. Ce statut donne accès à un remboursement des soins en cas de maladie ou de maternité. Il existe plusieurs types d'ayants droit: l'enfant, le partenaire, les ascendants, les descendants, les alliés et collatéraux ou un cohabitant à charge qui peuvent bénéficier des droits du salarié.

Le partenaire ayant droit d'un salarié peut être:

- le·la conjoint·e (lié·e par mariage), à condition qu'il n'exerce pas d'activité ou ne bénéficie pas lui-même d'un régime obligatoire de sécurité sociale à un autre titre (par exemple: pension d'invalidité);
- le·la concubin·e, qui est à la charge totale de l'assuré·e de façon effective et permanente;
- le·la partenaire lié·e par un PACS.

La loi sur le PACS (**Loi n° 99-944 du 15 novembre 1999** relative au pacte civil de solidarité) et la loi sur le mariage (**Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013** ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe) ont eu des répercussions importantes sur les questions relatives aux ayants droit et à la sécurité sociale. Par exemple, l'introduction du PACS en 1999 ouvrait le droit aux couples homosexuels aux remboursements de soins en maladie et maternité à condition d'être rattaché·e à l'assuré·e en qualité d'ayant droit, ce qui était auparavant impossible.

---

<sup>25</sup> Voir l'avis du Défenseur des droits n° 15-18 du 3 juillet 2015.

### ✓ *Les congés de parentalité*

Les différentes aides et congés s'appliquent a priori de la même manière pour les couples de sexe différent et pour les couples de même sexe.

**L'amendement de la Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 du financement de la sécurité sociale pour 2013 est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013; l'article 92**, en particulier, a modifié le «congé de paternité» par «congé d'accueil de l'enfant», élargissant ce droit aux couples homosexuels. Le congé de paternité bénéficie alors à la personne vivant avec la mère (mari, conjoint·e, PACS). Cependant, l'accès à ce droit n'est pas toujours évident. Ainsi, le Défenseur des droits a-t-il été saisi de réclamation relative aux refus opposés par certaines caisses primaires d'assurance maladie aux demandes de congé de paternité et d'accueil de l'enfant introduite par la compagne de la mère de l'enfant sur le fondement de l'article L331-8 du Code de la sécurité sociale<sup>26</sup>.

L'adoption d'un enfant par la personne salariée ouvre le droit à un congé d'adoption accordé à celle-ci et/ou à son·sa conjoint·e. La loi du mariage pour tous ouvrant le droit d'adoption aux personnes de même sexe, le·la conjoint·e du·de la salarié·e peut prétendre à ce congé. Cette disposition s'applique aux couples de même sexe gays et lesbiens ainsi qu'aux couples de personnes de sexe différent.

Par ailleurs, la **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**, par son article 11, modifie l'article L1225-16 du Code du travail autorisant «le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum».

L'article 21 donne par ailleurs droit à quatre jours de congé pour la conclusion d'un PACS comme pour les mariages.

On trouve dans le cadre des débats actuels sur la loi de santé la question de la possibilité de prendre des congés en lien avec les examens médicaux afférents à la PMA.

### ✓ *La vieillesse et le veuvage*

La pension de réversion de la retraite du·de la salarié·e au·à la conjoint·e en cas de décès donnait lieu à un traitement inégalitaire avant la loi pour le mariage pour tous. En effet, cette réversion ne pouvait bénéficier qu'au·à la conjoint·e marié·e au·à la salarié·e; ainsi les conjoints LGBT pacés en étaient écartés.

### ***Les enfants***

En ce qui concerne les enfants et les aides qui découlent de la Caisse des allocations familiales, il n'y a, a priori, aucune différence dans la distribution des prestations sociales entre enfants d'une famille homoparentale ou hétéroparentale. Entre autres, les aides comme la prestation d'accueil du jeune enfant ou la prime à la naissance ou à l'adoption donne les mêmes droits aux différentes compositions familiales.

Du côté de l'accès au bénéfice de la mutuelle pour les enfants, certaines entreprises l'octroient même en l'absence de filiation. De la même manière, les avantages du comité d'entreprise peuvent être ouverts aux enfants du·de la partenaire.

---

<sup>26</sup> Voir la décision MLD-MSP-2015-040 du 24 mars 2015 du Défenseur des droits.

## IV. Amalgame entre LGBT et séropositivité et/ou sida

En France, les salariés sont protégés contre les discriminations en raison de leur état de santé depuis la **Loi 90-602 du 12 juillet 1990** relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap qui a introduit ce critère dans le Code pénal et le Code du travail.

Le droit du travail prévoit une protection importante des salariés atteints d'une maladie grave, y compris le VIH/sida. Il prévoit aussi le droit au travail et des autorisations d'absence, des aménagements de poste et la possibilité de mi-temps thérapeutique, la protection contre le licenciement, et la prise en charge totale des dépenses de santé, dans la limite des tarifs fixés par la Sécurité sociale.

Le VIH est classé comme une affection de longue durée et donne accès à une carte d'assuré·e social·e ou une attestation de carte vitale mentionnant la prise en charge à 100 pour cent. Cette mention peut parfois être handicapante puisqu'elle signale un problème grave de santé notamment face à un·e employeur·se qui peut la demander lors d'une embauche. C'est la raison pour laquelle la caisse de Sécurité sociale peut délivrer une attestation vierge où la mention n'apparaît pas, conformément à l'article R161-33-4 du Code de la sécurité sociale.

Les employeurs ne peuvent exiger un test de dépistage des salariés, ni rechercher ou se faire communiquer des informations d'ordre médical. Le médecin du travail est tenu au secret médical et n'a pas à proposer des tests de dépistage systématiques à l'équipe salariale dans la mesure où le VIH ne peut se transmettre dans le cadre des relations de travail. Par contre, le médecin du travail dispose du droit de prescrire des dépistages des maladies dangereuses ou à caractère professionnel pour l'entourage si cela comporte une contre-indication au poste de travail, tout en assurant le respect de l'anonymat des examens (**article R241-52 du Code du travail**). Il appartient donc au salarié de révéler ou non son état de santé.

L'association mal fondée entre orientation sexuelle et séropositivité entretient l'amalgame au cœur des relations de travail, nourrissant les craintes éventuelles propices à la stigmatisation et aux attitudes discriminatoires envers la population LGBT. Il est important de souligner que ce n'est pas uniquement le statut VIH réel qui peut engendrer une situation discriminatoire, mais bien parfois le statut VIH supposé en association avec une orientation sexuelle (qui peut d'ailleurs être elle-même supposée).

Ainsi les personnes porteuses du VIH ou ayant déclaré leur statut VIH peuvent subir des discriminations dans le domaine du travail du fait de leur état de santé. Les personnes LGB ayant une orientation sexuelle sortant de la norme hétérosexuelle, mais aussi les trans qui sont facilement confondu·e·s avec les non-hétérosexuel·le·s, peuvent être, de leur côté, victimes de la représentation associant VIH et homo-bi-sexualité.

Dans sa 5<sup>e</sup> enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH<sup>27</sup>, SIS-Association rappelle que «la honte qui plane sur le VIH/sida est encore très souvent évoquée par les personnes interrogées. Trente ans après le début de l'épidémie, si dans certains milieux mieux informés les choses ont un peu changé, en population générale, le VIH

---

<sup>27</sup> L'enquête a été réalisée par l'association Sida Info Services avec le soutien de l'Institut national de prévention et d'éducation pour la santé en 2012 auprès de personnes vivant avec le VIH, par questionnaire anonyme d'une trentaine de questions. Passation effectuée soit par un écoutant en fin d'appel sur les lignes Sida Info Service, Sida Info Droit, Droits des Malades Info, Hépatites Info Service et SIS+, soit par auto-administration sur le site sida-info-service.org. Au total 301 questionnaires ont été conservés et l'enquête ne peut prétendre à une représentativité statistique.

et le sida ‘c’est la même chose’. Cela reste une maladie perçue comme mortelle, avec une charge morale importante car associée à des comportements stigmatisés (homosexualité, toxicomanie, sexualité débridée, prostitution) et à une irresponsabilité personnelle»<sup>28</sup>.

Dans la deuxième édition de son enquête représentative de la population séropositive suivie à l’hôpital en France métropolitaine, VESPA 2 – VIH: Enquête sur les personnes atteintes, l’Agence nationale de recherches sur le sida et les hépatites virales souligne que «l’épidémie étant concentrée dans certains groupes de la population (homosexuels masculins, femmes et hommes usagers de drogue, femmes et hommes immigrés d’Afrique subsaharienne), les personnes vivant avec le VIH sont exposées non seulement aux discriminations liées à leur séropositivité mais également à d’autres discriminations, notamment au racisme et à l’homophobie» (Marsicano et coll., 2014).

Ce constat vient interroger l’articulation entre plusieurs critères de discriminations et la notion d’intersectionnalité. Les auteurs concluent: «si les discriminations constituent une expérience fréquente pour la population séropositive, elles ne se manifestent ni de la même manière ni au même niveau dans les différents groupes qui la composent. Les discriminations envers les femmes dans les services de santé ainsi qu’envers les immigrés d’Afrique subsaharienne et les homosexuels masculins sur le marché de l’emploi ne sont pas spécifiques aux personnes séropositives mais semblent accentuées par la séropositivité» (*ibid.*).

Concernant la prise en compte de la question du VIH/sida, il existe un plan national de lutte qui prévoit de sensibiliser les acteurs et de faciliter l’accès mais aussi le maintien dans l’emploi. Néanmoins, là encore, cela s’adresse à l’ensemble des salariés, parmi lesquels les personnes LGBT. Par ailleurs, le pilotage en est confié plutôt à un bureau spécifique au sein de la Direction générale de la santé.

---

<sup>28</sup> 5<sup>e</sup> enquête sur les discriminations à l’encontre des personnes vivant avec le VIH – 2012, disponible à l’adresse <[https://www.sida-info-service.org/sites/sida/IMG/pdf/SIS\\_Rapport\\_Discri\\_2012.pdf](https://www.sida-info-service.org/sites/sida/IMG/pdf/SIS_Rapport_Discri_2012.pdf)>.

## V. Rôle des partenaires sociaux

### V.1- Syndicats

L'étude *Homophobie dans l'entreprise*, dirigée par Christophe Falcoz (2008), met en avant que 89 pour cent des salariés interrogés pensent que des syndicats nationaux plus visibles dans la lutte contre les discriminations envers les lesbiennes et les gays leur permettraient de vivre mieux leur orientation sexuelle au travail.

Mais, selon une enquête<sup>29</sup> réalisée par la CGT et Emergences auprès d'un millier de syndiqués à l'automne 2010, 66,5 pour cent d'entre eux s'estiment insuffisamment informés sur les discriminations LGBT.

Les syndicats sont des acteurs clés dans la protection des salariés; nous avons donc cherché à savoir de quelle manière ils prenaient en compte les difficultés rencontrées par les salariés LGBT.

#### V.1.1- Confédération française démocratique du travail (CFDT)

Dès les années 90, et de façon progressive, la CFDT a commencé à prendre en compte les discriminations en raison de l'orientation sexuelle. En effet, c'est à cette époque que des militants «concernés» se sont impliqués dans des associations LGBT, et l'Union régionale Ile-de-France a pu participer à une des premières marches des fiertés avec un char de la CFDT. Cependant, cette question n'était pas prise en compte par l'ensemble de l'organisation. Tout comme la CGT, c'est en se positionnant favorablement par rapport à l'adoption du PACS que le syndicat a pour la première fois pris un engagement. Les militants concernés se sont progressivement intéressés à la lutte contre les discriminations LGBT. C'est dès les années 2000 que le travail s'est accéléré et que la question LGBT a été intégrée. La confédération apporte un soutien logistique et financier à toutes les structures et a demandé à l'ensemble des organisations de s'impliquer. La participation à la marche des fiertés est une des actions emblématiques de la CFDT. Un char du syndicat est d'ailleurs aujourd'hui présent à toutes ces marches dans les villes de France. Tout comme la CGT, la CFDT s'est positionnée en faveur de l'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe. Cela s'est d'ailleurs concrétisé par l'adoption d'une position collective favorable au vote consultatif de prise en compte du partenaire dans les conseils d'administration et de surveillance des organismes sociaux.

Un groupe national ad hoc de lutte contre l'homophobie et la transphobie a été créé et se réunit tous les trois ou quatre mois. Il constitue un lieu de ressources pour les équipes syndicales.

L'engagement et le travail effectué sur la lutte contre les discriminations à l'encontre des personnes LGBT proviennent premièrement des syndiqués et des fédérations, certaines étant particulièrement investies et d'autres moins, cela du fait de l'engagement des militants. On peut citer par exemple l'investissement de la fédération Sgen-CFDT dans le domaine de l'éducation.

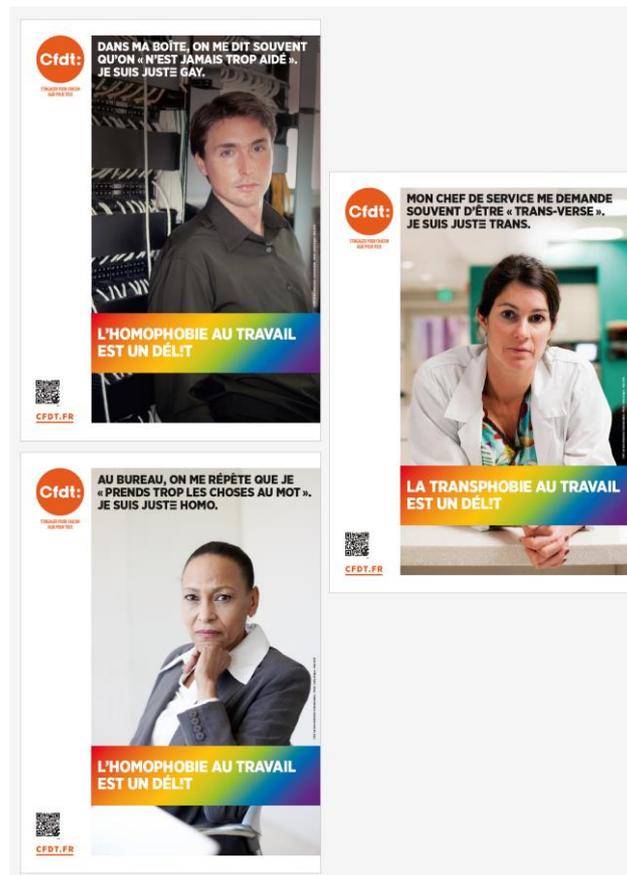
Ainsi, lors de la quinzaine des cultures LGBT qui s'est tenue à Lyon du 12 au 26 juin 2015, l'Union départementale de la CFDT a organisé une conférence-débat – «Discriminations LGBT dans l'entreprise: des droits à faire respecter! Quels sont les outils?» – au centre LGBTI de Lyon. A l'issue de la soirée, une discussion avec une des intervenantes, chargée de

---

<sup>29</sup> Enquête «Les syndiqués·e·s de la CGT et leur rapport à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des LGBT», automne 2010.

mission LGBT au sein de la CFDT et travaillant à Paris, a confirmé la complexité de la communication entre les différents niveaux: confédéral et départemental par exemple, les uns ignorant les actions des autres.

Une campagne d'affichage a été mise en place en 2012 pour sensibiliser le public aux discriminations des personnes LGBT au travail. Ces affiches n'ont pas rencontré le même accueil selon le lieu, l'entreprise ou bien encore le secteur d'activité.



Ainsi si le niveau confédéral ne peut avoir une connaissance exhaustive des actions menées au niveau des unions régionales interprofessionnelles ou des unions départementales, inversement, les niveaux locaux peuvent se saisir de manière différenciée des outils proposés au niveau de la confédération.

De plus, le critère de l'identité de genre est bien moins travaillé que celui de l'orientation sexuelle, car le concept de genre reste difficile à utiliser au sein du syndicat. Si la CFDT a par exemple défendu «les ABCD de l'égalité»<sup>30</sup>, elle déclare ne pas avoir de position officielle à tenir quant à «la théorie du genre», se devant de se limiter à l'angle syndical.

Un travail progressif sur les questions LGBT et sur les droits des femmes qui constituent le même combat a été nécessaire et a provoqué des débats au sein de l'organisation syndicale comme au sein de la société. On y retrouve donc les mêmes difficultés de confrontation à certaines résistances conservatrices que dans d'autres organisations, voire à des postures

<sup>30</sup> Outil pédagogique destiné à lutter contre les stéréotypes de genre dès le plus jeune âge et ayant donné lieu à une polémique lors des manifestations en lien avec le vote de la loi en faveur du mariage pour les couples de personnes de même sexe.

homophobes parfois. Les syndicalistes CFDT sont d'ailleurs peu sollicités sur ce point par les salarié·e·s subissant des discriminations; d'où le nécessaire travail de communication à déployer. Le principal frein apparaît donc être «l'ignorance et les préjugés qui empêchent les syndicats, les entreprises, le gouvernement, de se pencher sur ces questions car on touche à l'intime».

Une préconisation serait la négociation d'un accord sur les discriminations à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans la lignée de celui portant sur l'origine, afin d'augmenter leur visibilité et de rappeler que ces actes sont des délits. Le dialogue social sur ces questions apparaît insuffisant.

### **V.1.2- Confédération générale du travail (CGT)**

L'engagement de la CGT dans la lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre remonte à l'année 1995, date d'examen du PACS. Interrogé par les associations LGBT, le syndicat prend position en faveur de ce contrat civil permettant aux couples de même sexe de s'unir. Suite à cette première prise de position, la CGT a créé en 1996 le «Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie», regroupant des militant·e·s de différentes fédérations et structures territoriales. En 2010, le changement de dénomination traduit l'évolution de la prise en compte de ces questions: il devient le «Collectif confédéral CGT de lutte contre l'homophobie, pour l'égalité et la non-discrimination des lesbiennes, gays, bi et trans». L'an prochain, la CGT fêtera les vingt ans de cette démarche. Elle prend d'ailleurs part à la marche annuelle organisée en octobre par Existrans depuis 2012 et est le seul syndicat à le faire.

En 2013, la CGT prend à nouveau position en faveur des droits LGBT en se déclarant clairement en faveur du «mariage pour tous». En mai, elle organise un colloque: «Action syndicale contre l'homophobie et la transphobie et pour l'égalité effective des droits des LGBT».

Le syndicat travaille en lien avec des associations LGBT, participe aux marches des fiertés à Paris depuis le milieu des années 1990 et dans les régions, communique, prend part aux conférences organisées par le mouvement syndical à l'échelle européenne et mondiale. Il participe également chaque année à la Journée mondiale contre l'homophobie (17 mai). En 2002, la CGT a organisé un colloque portant sur l'homoparentalité et la transparentalité et leur traduction en termes de droits sociaux des travailleurs.

La CGT a par ailleurs mené un projet, «Pour gagner l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail», cofinancé par l'Union européenne. Dans ce cadre, le syndicat a réalisé:

- une enquête auprès de ses syndiqués sur leur rapport à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des LGBT;
- un film: «Combattre les discriminations et gagner des droits pour les LGBT dans le monde du travail»;
- un guide d'action syndicale: «Gagner l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail».

De plus, la confédération apporte des ressources et un soutien aux fédérations, unions et sections syndicales notamment par le biais d'un module de formation permettant de traiter les cas de discriminations de personnes LGBT. Le niveau confédéral peut aussi intervenir directement pour apporter une aide au niveau local. Il est par exemple intervenu dans la défense d'une personne trans qui s'est vu infliger une retenue de salaire suite à sa décision de changement de sexe. Cependant, le syndicat s'est heurté au cadre légal français et le critère de

l'identité sexuelle n'a pas pu être mobilisé car la personne trans n'avait subi aucune opération de transformation.

Par ailleurs, le travail sur la non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre est aussi décliné au niveau de fédérations professionnelles CGT (Fédération nationale des mines et de l'énergie, Fédération des activités postales et des télécommunications, Fédération des cheminots, Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture...) qui mènent des actions de sensibilisation ou participent à des réseaux intersyndicaux.

Enfin, la confédération insiste sur l'importance d'une position publique claire et communique à ce sujet afin de rendre visibles les discriminations subies par les personnes LGBT et faire connaître l'action du syndicat auprès des personnes concernées. En 2008, la lutte contre l'homophobie est inscrite au document d'orientation du 48<sup>e</sup> congrès.

Plusieurs difficultés ont cependant été identifiées, notamment l'organisation même du syndicat. En effet, le niveau confédéral tente de convaincre les fédérations que les discriminations envers les LGBT constituent l'affaire de toutes et tous et qu'il s'agit d'une question à travailler. Cependant, il peut encore se confronter à des résistances locales, entre autres au niveau des fédérations et des unions départementales.

La négociation collective constitue un des autres moyens d'action des syndicats: c'est par ce biais qu'ils peuvent tenter d'inciter les entreprises à aller plus loin que ce qui est prévu par la loi, en accordant les mêmes avantages aux couples mariés et pacsés avant que le mariage ne soit ouvert aux couples de même sexe par exemple.

### **V.1.3- Force ouvrière (FO)**

FO traite des discriminations de manière transversale sans prise en compte spécifique des critères de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre; c'est le service juridique qui s'occupe de ce sujet. Les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ne sont pas perçus comme étant prioritaires contrairement à celui de l'appartenance syndicale par exemple, sur lequel il y a plus de remontées et d'intérêt de la part des syndiqués. De façon générale, les syndicats ne sont pas perçus comme étant des références dans la lutte contre les discriminations, et encore moins sur le thème de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre pour lequel il y a une forte présence des associations. Ce sujet pourra être porté par le syndicat s'il y a des salariés LGBT: «les syndicats suivent l'impulsion de leurs adhérents de base».

Une action de communication menée au sein du syndicat au sujet des discriminations envers les personnes LGBT est néanmoins à relever. Il s'agit d'une circulaire diffusée auprès des structures syndicales, après des échanges avec SOS Homophobie, et informant de la possibilité d'être contacté à ce sujet.

Les syndicats ne seraient pas les plus adaptés pour s'occuper de ces problématiques à moins qu'une demande n'émerge de la part des adhérents.

## **V.2- Organisations patronales**

### **V.2.1- Mouvement des entreprises de France (MEDEF)**

Du côté juridique, le MEDEF aborde les discriminations de manière transversale, c'est-à-dire sans opérer de distinction entre les critères. Ainsi, les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ne font pas l'objet de demandes de mesure spécifique au regard du droit. En effet, il est mis en avant que les dispositions légales garantissent les mêmes droits aux

personnes. Cependant on peut noter qu'un critère fait tout de même l'objet d'une action spécifique, celui de l'origine, sur lequel le MEDEF est interpellé par ses adhérents.

Par ailleurs, le MEDEF n'a pas pris position lors du débat concernant l'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe, car il considère qu'il n'appartient pas à l'interprofession de se prononcer sur «des grands sujets de société» qui se situent hors de la sphère de responsabilité des entreprises. Dès lors qu'une disposition légale est prise, les entreprises l'appliquent, ainsi en va-t-il du PACS comme des nouvelles dispositions sur le mariage.

En complément de cette approche juridique, le MEDEF, sur la base des travaux portés par la commission «Richesse des diversités» et suite au lancement en 2012 d'un baromètre de perception du climat d'égalité des chances en entreprise<sup>31</sup>, considère comme essentiel de sensibiliser les entreprises et les managers à cette thématique.

Depuis 2012, orientation sexuelle et identité de genre sont abordées dans le cadre de cette enquête annuelle sous différentes modalités (critères de discriminations pour les salariés, scénarii, plaisanteries, indice de facilité de carrière – recrutement, accès aux responsabilités et à la relation clients). Selon les années, l'étude met en évidence une sensibilité parfois plus forte. En 2014, alors que le débat sur l'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe était au cœur de l'actualité, la question des discriminations liées à l'orientation sexuelle est apparue à la lecture des résultats du Baromètre national de perception de l'égalité des chances.

Il ressortait ainsi que:

- le sujet de l'orientation sexuelle était considéré par les salariés comme le sujet le plus difficile à aborder en entreprise;
- près d'un tiers des salariés s'étant exprimés affirmaient que des moqueries liées à l'orientation sexuelle étaient clairement susceptibles de se produire sur leur lieu de travail;
- malgré une amélioration sensible en 2014, encore 10 pour cent des salariés estimaient qu'il était peu probable qu'une personne homosexuelle puisse être recrutée dans leur entreprise; 13 pour cent considéraient même qu'un poste à responsabilités lui serait difficile d'accès.

Devant ces constats, le MEDEF a souhaité d'une part alerter ses adhérents sur les risques qu'ils encourent à nier ou à ne pas gérer les discriminations notamment liées à l'orientation sexuelle et d'autre part les sensibiliser aux références hétéronormées qui prévalent dans l'entreprise ainsi qu'aux bénéfiques qu'il peut y avoir à faire évoluer ses modes de fonctionnement et ses usages culturels. Pour cela, il a publié une fiche pratique à destination des chefs d'entreprise et managers afin de les accompagner dans leurs démarches, en les aidant à débusquer les situations à risque et en développant leur vigilance managériale, quelles que soient leurs convictions sur la question LGBT «en dehors de l'entreprise». L'attention y est notamment portée sur la porosité entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pour prendre en compte les questions LGBT, les employeurs sont invités à

---

<sup>31</sup> Le baromètre de perception des chances a comme objectifs de: a) mesurer la perception qu'ont les salariés du climat d'égalité des chances en entreprise, ainsi que les répercussions de celle-ci sur les comportements collectifs, et b) permettre aux entreprises de s'engager, de se *benchmarker* et de mesurer leurs progrès au cours des années. Ce baromètre, reconduit en 2015 pour la quatrième année consécutive, permet de rendre compte de l'efficacité perçue des politiques menées en matière de diversité ainsi que des priorités d'engagement souhaitées par les salariés du secteur privé en France.

travailler sur quatre axes: a) faire son diagnostic; b) s'engager; c) mettre en œuvre; d) communiquer/sensibiliser.

### *Eléments de réflexion*

- *L'importance donnée ou non à la question*

Selon les personnes interrogées, les discriminations en raison de l'identité de genre et de l'orientation sexuelle n'apparaissent pas toujours comme étant une problématique prioritaire pour l'organisation, montrant ainsi parfois une hétérogénéité dans les prises de position au sein des structures.

En ce qui concerne les organisations syndicales de salariés, ces discriminations n'ont pas été investies de la même manière. FO traite des discriminations concernant les personnes LGBT de manière transversale, mais en soulignant qu'un travail plus poussé pourra être mené si la demande en est faite par les militants eux-mêmes.

L'engagement de la CGT et de la CFDT a pris forme lors des débats ayant agité la société française suite à l'ouverture des droits pour les couples de personnes de même sexe au PACS en 1995 et au mariage en 2013. L'implication dans la lutte contre les discriminations en général semble propice au développement d'actions plus spécifiques à la population LGBT.

Ainsi, la CGT et la CFDT ont-elles engagé un travail sur la lutte contre les discriminations au travail envers les LGBT, alliant une approche globale et une approche spécifique. Toutefois, l'organisation même de ces syndicats favorisant un fonctionnement libre des structures aux différentes échelles peut engendrer des disparités dans l'engagement à combattre les discriminations LGBT selon les lieux et constituer une difficulté dans la coordination des actions. De plus, elles doivent également mener un travail de sensibilisation en leur sein, car la discrimination à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, comme pour les autres critères, n'est pas l'apanage des seul·e·s employeur·euse·s. Il leur faut aussi développer des instruments à destination de leurs membres pour lutter efficacement contre ces discriminations. La CGT est en train de finaliser une formation complète d'une semaine à destination des dirigeants et de ses syndiqués. Si elle constate une plus grande sollicitation depuis trois ans sur la question trans, l'invisibilité de la question lesbienne est toujours d'actualité.

Au-delà des seuls représentants ou délégués du personnel ou des représentants syndicaux, c'est la question de la sensibilisation des différentes instances représentatives du personnel qui se pose.

En ce qui concerne les syndicats, ils ne sont pas clairement identifiés par les salariés comme étant une entité de référence à laquelle s'adresser en cas de discrimination, et encore moins pour des questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre. Cela souligne l'importance de la communication et des prises de position publiques de la part des syndicats.

Comme dans différents écrits, des personnes ont soulevé, lors de la conférence-débat «Discriminations LGBT dans l'entreprise: des droits à faire respecter! Quels sont les outils?» du 25 juin 2015 organisée au centre LGBTI de Lyon, la difficulté de parler de sa vie privée en général dans l'entreprise. Il est donc attendu un message clair émanant des organisations syndicales pour aider les gens à dépasser leur sentiment de honte.

Il a par ailleurs été pointé l'absence de tel·le·s interlocuteur·trice·s dans les petites structures artisanales qui constituent par ailleurs un pourvoyeur important d'emplois.

Ainsi, comme le signalait très bien une militante syndicale lors de cette soirée débat, s'interrogeant sur la faiblesse du pourcentage de personnes victimes de discriminations soutenues par les instances représentatives du personnel et mentionnées dans le rapport de SOS Homophobie (15 pour cent), a-t-on affaire à un message des délégués du personnel ou des organisations syndicales pas assez ouvert et peu clair ou bien y a-t-il une autocensure des salarié·e·s? Un militant de SOS racisme présent attirait l'attention sur le fait qu'on peut faire les mêmes constats concernant la discrimination syndicale.

- *Sortir d'une approche en termes de vie privée*

A ce premier frein à la prise en compte des discriminations LGBT – des syndicats pas forcément identifiés comme l'interlocuteur à mobiliser en cas de discrimination (et notamment en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre) par manque d'engagement et/ou de communication efficace – s'ajoute le fait que les victimes sont peu informées de leurs droits et des recours possibles. Elles se sentent d'autant moins légitimes à les faire valoir qu'elles se situent sur le registre de la vie privée. L'idée que les questions LGBT sont à associer à la vie privée contribue à les exclure de la vie de l'entreprise, rendant les témoignages des victimes plus difficiles. D'une manière générale, l'évocation de leur vie privée dans les relations entre collègues est complexifiée, conduisant une majorité de personnes à choisir des stratégies d'invisibilisation.

Travailler les inégalités de traitement subies par les personnes LGBT pourrait s'inscrire dans une démarche plus générale de qualité de vie au travail qui justement vise à ne plus opposer vie professionnelle et vie privée.

Il ne faut pas oublier le rôle que peuvent jouer les collègues dans le harcèlement discriminatoire. En effet, la discrimination n'émane pas forcément de l'employeur ou des supérieur·e·s hiérarchiques.

## VI. Diversité et inclusion des personnes LGBT par des entreprises

Les grandes entreprises et les collectivités peuvent développer une politique de prévention des discriminations (souvent sous la terminologie de «politique de diversité» d'ailleurs). D'une manière générale, la «politique de diversité» adoptée se décline souvent à travers la signature de la Charte de la diversité lancée fin 2004<sup>32</sup>. La signature de ce texte, proposé à toute entreprise, quelle que soit sa taille, l'engage à condamner les discriminations dans le domaine de l'emploi et à œuvrer en faveur de la diversité. Depuis son lancement auprès des entreprises, des villes et des établissements publics de coopération intercommunale sont également signataires.

Des accords sociaux en faveur de la diversité, qu'ils soient globaux ou spécifiques (par exemple sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, le handicap ou les seniors), sont aussi des moyens d'action utilisés par les structures employeuses. La force des accords sociaux est d'être opposables, contrairement aux chartes qui restent de simples déclarations d'engagement. La négociation collective se décline à plusieurs échelles: accords nationaux interprofessionnels (comme l'ANI Diversité de 2006), accords de branches mais aussi accords d'entreprises. D'une manière générale, le droit d'usage dans l'entreprise permet d'accorder des droits dans la mesure où ils ne font pas l'objet d'un interdit par une loi. Ainsi, Eau de Paris a-t-elle autorisé l'accès au congé parental dès décembre 2007 au conjoint hétérosexuel ou homosexuel alors que la Cour de cassation continuait d'écarter toute possibilité pour la compagne homosexuelle liée par un PACS à la mère de l'enfant de prétendre au bénéfice du congé de paternité dans un arrêt du 11 mars 2010. La possibilité en sera finalement introduite par la Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012.

Un autre levier a été proposé en 2008 tant au secteur privé qu'aux différentes fonctions publiques: un décret d'Etat met en place le Label Diversité délivré par l'Association française de normalisation (AFNOR Certification) pour une durée de quatre ans avec une évaluation à mi-parcours, en plus des labels déjà existants comme le Label Egalité professionnelle. La commission de labellisation étudie la conformité ou non aux exigences définies dans le cahier des charges du label de chaque dossier présenté. En novembre 2015, 331 structures sont détentrices de ce label dont 2 collectivités territoriales.

Cependant, l'orientation sexuelle reste un critère peu pris en compte puisque 7 pour cent des entreprises ayant formalisé une politique de diversité le mentionnent explicitement<sup>33</sup>. En 2011, l'enquête «La vie des LGBT au travail» menée par l'association L'Autre Cercle a constaté que près de 20 pour cent des personnes LGBT considèrent que leur entreprise ou organisation leur est hostile. Par crainte des conséquences négatives, cela conduit 67 pour cent des personnes à ne pas souhaiter être visibles. Et seulement «13 pour cent des répondant-e-s indiquent qu'un document mentionnant l'orientation sexuelle est visible dans leur structure». L'Autre Cercle souligne toutefois des points positifs. En effet, dans les structures disposant d'un document citant l'orientation sexuelle, le climat est meilleur et les personnes se rendent plus visibles dans les entreprises adoptant de bonnes pratiques.

Par contre, certaines entreprises n'ont pas attendu la loi du 17 mai 2013 pour mettre en place des actions et offrir les mêmes bénéfices aux couples et salariés LGBT qu'aux autres couples (Institut CSA, 2012b). Par exemple, en matière de congé de parentalité, certaines entreprises comme SFR ou les conseils généraux de Seine-et-Marne et de l'Essonne offraient les mêmes

---

<sup>32</sup> La charte fait suite à un rapport publié par l'Institut Montaigne «Les oubliés de l'égalité des chances», coécrit par Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie.

<sup>33</sup> «Bonnes pratiques: prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les salariés et agents LGBT», fiche thématique, Défenseur des droits.

droits aux congés pour les couples pacsés et les couples mariés.

### **Charte d'engagement LGBT**

L'Autre Cercle, association qui a pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, a créé en 2012 – à l'initiative d'Accenture et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Véolia Eau – la Charte d'engagement LGBT. Cette charte lie les employeurs publics et privés à leurs employé.e.s LGBT et non LGBT. Elle est aujourd'hui signée par 40 organisations publiques et privées, et des collectivités.

Les signataires s'engagent sur quatre points:

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

Cinq entreprises ont été identifiées en matière de bonnes pratiques LGBT. Leur engagement dans la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT se fait à un niveau national et/ou international. La reconnaissance de l'importance accordée aux diagnostics et aux actions qui ciblent l'ensemble des personnes concernées (salariés, LGBT, managers, direction) est partagée par toutes les entreprises. Par contre, certaines utilisent la labellisation comme un levier pour engager des actions alors que d'autres n'estiment pas forcément pertinent de passer par un label. Si le travail avec les associations est facilement évoqué, il est par contre à noter que les représentant.e.s des entreprises consultées mentionnent peu le travail en collaboration avec les syndicats. Certains estiment que la CGT et la CFDT communiquent bien sur le sujet alors que d'autres relatent plutôt leurs difficultés à travailler avec le niveau syndical local. Ainsi, alors même que le niveau national est considéré comme *gay friendly*, le niveau local d'un syndicat refusait de signer l'accord d'une entreprise qui mettait en place les congés parentaux pour les familles homoparentales. L'insuffisante formation à la lutte contre les discriminations et plus particulièrement sur les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre a alors été invoquée.

Dans l'ensemble des entretiens, **IBM** est apparu pour la majeure partie des participants comme étant l'entreprise la plus en avance sur ces questions. En effet, son engagement dans la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle a été pris dès 1984 et s'est poursuivi en 2002 en ce qui concerne l'identité de genre. Sa politique est mise en œuvre au niveau mondial et appliquée de manière transversale dans sa politique de management. Des responsables diversité nationaux s'occupent de tous les critères, une personne est chargée en particulier des discriminations LGBT pour le niveau européen et enfin deux personnes sont référentes pour les transgenres au niveau mondial. Il existe d'ailleurs pour ce dernier niveau un protocole précis concernant les salariés souhaitant changer de sexe ainsi qu'un réseau interne de salariés LGBT (EAGLE).

IBM a créé de nombreuses campagnes de communication, qui visent, à l'interne, à rendre visibles les personnes LGBT, notamment à travers des histoires personnelles de salariés concernés (*storytelling*). L'entreprise est à l'origine d'une campagne «Straight Allies» (alliés hétéros) qui encourage les personnes hétéros à se déclarer alliées des personnes LGBT. Elle a

aussi mis en place un «GLBT Talent Program» qui cible les hauts potentiels LGBT en Europe, en les invitant à des séminaires. Ces actions ont pour objectif de créer un environnement inclusif pour que les salariés LGBT puissent vivre leur orientation sexuelle au travail sans problème.

Le groupe **Sodexo** traite la question des discriminations envers les personnes LGBT de façon semblable à IBM, bien que l'engagement du groupe soit plus récent sur ces questions (2010). Il existe également un réseau de salariés LGBT à l'interne: PRIDE. Une campagne d'alliés hétéros a aussi été mise en place sous le nom «hétéraliés». De plus, Sodexo semble travailler avec les associations de manière plus poussée qu'IBM. En effet, deux benchmarks mondiaux ont été réalisés avec Stonewall Workplace Equality Index et Workplace Pride Global Benchmark, et le groupe a signé la charte LGBT de L'Autre Cercle.

Le groupe **EDF** a déployé une politique de diversité en son sein à partir de 2006 et travaille plus précisément la question des discriminations à raison de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre depuis 2013 en collaborant avec de nombreux acteurs: Energy, un réseau de salariés de la branche professionnelle de l'énergie électrique et gazière (mais pas interne à l'entreprise), L'Autre Cercle, et Christophe Falcoz, spécialiste de l'homophobie au travail. Des formations sont dispensées par Christophe Falcoz et L'Autre Cercle. En 2015, EDF a édité un livret intitulé «Repères à l'attention des managers et responsables RH», comme il l'avait fait précédemment concernant les questions de religion. Par ailleurs des affiches visent à faire évoluer les représentations.





L'engagement du groupe **Casino** trouve sa justification dans une volonté de représentativité de la population française et donc des salariés. Casino a travaillé sur la lutte contre les discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre en collaboration avec de nombreux acteurs: Christophe Falcoz et L'Autre Cercle, comme le groupe EDF, ainsi qu'avec IMS Entreprendre pour la Cité<sup>34</sup>. A l'instar d'EDF, un outil a été réalisé pour les RH et les managers: «L'orientation sexuelle et l'identité de genre: comprendre et agir dans l'entreprise. Guide managérial».

De plus un questionnaire sur le sujet a été adressé à 500 collaborateurs et une formation a été dispensée aux correspondants diversité par L'Autre Cercle. Par ailleurs, le groupe Casino a récemment commandé un *testing*<sup>35</sup> portant sur le critère de l'orientation sexuelle à ISM-CORUM.

**Randstad**, du fait de son activité d'intermédiaire de l'emploi, s'engage dans la lutte contre les discriminations par le biais d'une démarche de prévention des risques et souhaite être perçue comme une entreprise *gay friendly*. Cette position d'intermédiaire de l'emploi la démarque donc d'autres entreprises qui semblent s'engager dans la démarche à partir de contentieux internes. La réalisation majeure de Randstad est le Quickscan<sup>36</sup> utilisé par de nombreuses entreprises pour établir un diagnostic de la situation dans l'entreprise (Casino et Sodexo parmi les entreprises consultées). Il s'agit d'un outil en ligne créé en partenariat avec L'Autre Cercle et prenant la forme d'un questionnaire permettant d'évaluer les processus RH à l'égard de la population LGBT. De plus, une campagne de communication à l'interne a été mise en place afin de déconstruire les stéréotypes liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre par l'humour. Les actions développées portent davantage sur l'orientation sexuelle.

<sup>34</sup> IMS est une association de mise en réseau et d'échanges de bonnes pratiques entre entreprises.

<sup>35</sup> ISM-CORUM a souhaité adapter la méthode du *testing* pour mesurer les discriminations à l'embauche en raison de l'orientation sexuelle supposée des candidat-e-s. Il s'agit de travailler à partir des signaux identifiés par les recruteur-se-s à la lecture des CV, qui peuvent les amener à conclure de convictions religieuses ou d'une orientation sexuelle par exemple. Comme pour l'origine, ce n'est pas tant l'origine réelle qu'il faut prendre en considération que celle supposée par l'auteur de la prise de décision qui peut de ce fait générer des comportements discriminatoires.

<sup>36</sup> Disponible à l'adresse <<http://www.grouperandstad.fr/quick-scan/>>.

## ORIENTATION SEXUELLE

SI ON NE PEUT PLUS SE MOQUER DES HOMOS, QU'EST CE QUI VA NOUS RESTER ?

LES PÉDÉS ?

CDI-Interim | Experts | Search & Selection | Solutions RH | Inhouse Services

SOYONS CLAIRS: JE ME FOUS DES ORIENTATIONS SEXUELLES DE MES EMPLOYÉS.

JE FERAI CEPENDANT UNE EXCEPTION POUR VOUS.

N'HÉSITEZ PAS À AFFICHER VOTRE HOMOPHOBIE!

CDI-Interim | Experts | Search & Selection | Solutions RH | Inhouse Services

MAINTENANT QUE TU ES UNE FEMME GEORGES...

JULIA!

LA DIRECTION A DÉCIDÉ DE RÉDUIRE TON SALAIRE... JULIA.

C'EST INJUSTE!

CONSIDÈRE QUE C'EST UNE FORME DE RECONNAISSANCE DE TA NOUVELLE IDENTITÉ SEXUELLE.

CDI-Interim | Experts | Search & Selection | Solutions RH | Inhouse Services

**Tableau synthétique des bonnes pratiques évoquées par les entreprises**

	<b>IBM</b>	<b>Sodexo</b>	<b>EDF</b>	<b>Casino</b>	<b>Randstad</b>
<b>Engagement et partenariats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Engagement ancien (1984 pour l'orientation sexuelle et 2002 pour l'identité de genre)</li> <li>Signature de la Charte LGBT Autre Cercle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Signature de la Charte LGBT Autre Cercle (1<sup>er</sup> partenaire)</li> <li>Travail sur la question de l'identité de genre et accompagnement des transitions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Partenariat avec l'association professionnelle Energay (financement et soutien des initiatives)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Label Diversité</li> <li>Partenariat avec Christophe Falcoz et Autre Cercle</li> <li>Signature de la Charte LGBT Autre Cercle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Label Diversité</li> <li>Signature de la Charte LGBT Autre Cercle</li> <li>Partenariat avec Autre Cercle, Refuge, Paris Foot Gay via Institut Randstad</li> <li>Peu d'actions concernant des trans</li> </ul>
<b>Groupe de travail et réseau de salariés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnes dédiées au niveau mondial et national (deux personnes dédiées au sujet transgenre au niveau mondial, une personne LGBT au niveau Europe + les responsables diversité nationaux qui s'occupent de tous ces critères)</li> <li>Réseau EAGLE interne à l'entreprise et au niveau mondial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réseau PRIDE interne à l'entreprise et au niveau mondial</li> <li>Organisation d'une réunion des entreprises signataires de la Charte LGBT Autre Cercle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe de travail: Energay (réseau de salariés LGBT) + Autre Cercle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Groupe de travail: animé par IMS regroupant des personnes de fonction différente dont trois concernées directement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comité anti-discrimination (cellule d'écoute) qui traite de toutes les discriminations</li> </ul>
<b>Diagnostic</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Global gay lesbian bisexual transgender council annual report</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deux benchmarks mondiaux avec Stonewall Workplace Equality Index et Workplace Pride Global Benchmark</li> <li>Utilisation du Quicksan au niveau national et à l'international (traduit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etudes/diagnostics portant sur tous les critères dont l'orientation sexuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Questionnaire à 500 collaborateurs</li> <li>Quicksan</li> <li>Testing sur l'orientation sexuelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquête annuelle de satisfaction salariés</li> <li>Création de Quicksan</li> </ul>
<b>Sensibilisation et communication</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Straight Allies</li> <li>GLBT talent program leadership pour LGBT au niveau de l'Europe</li> <li>Communication interne (<i>storytelling</i>, vidéos...) + externe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A destination des managers car ils doivent être garants de l'environnement inclusif</li> <li>Guide en ligne Intranet à destination des managers pour les sensibiliser sur le vocabulaire</li> <li>Hétéraliés</li> <li>Prévisions: travail sur des vidéos, <i>selfies</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actions de sensibilisation par Falcoz et Autre Cercle</li> <li>Guide sur l'orientation sexuelle à destination des managers et des RH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation des correspondants diversité Autre Cercle</li> <li>Guide sur l'orientation sexuelle à destination des managers et des RH</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formation à la lutte contre les discriminations, critère LGBT inclus</li> <li>Campagne déconstruction stéréotypes par l'humour, communication interne et externe</li> </ul>
<b>Cas de discrimination</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peu de remontées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pas au niveau du groupe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Peu de remontées, seulement au sujet des blagues, questions posées par le cas de trans</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Non</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le cas d'un stagiaire</li> </ul>

## *Eléments de réflexion*

- *Engager tous les acteur·trice·s de l'entreprise (salariés, managers, direction)*

Les bonnes pratiques s'articulent autour de l'implication des salariés, des managers et de la direction.

Les personnes LGBT peuvent s'impliquer par le biais de réseaux de salariés, créés à leur initiative ou impulsés par les directions. Ainsi, chaque direction reconnaît l'importance de soutenir leurs actions pour améliorer la visibilité des personnes concernées et promouvoir la sensibilisation à la question LGBT dans l'entreprise.

Une autre manière de soutenir les salariés LGBT est la création de programmes qui les concernent spécifiquement et qui visent à rendre l'environnement inclusif en mobilisant les personnes hétérosexuelles désignées comme «hétéraliés». Par exemple, chez IBM, il y a plusieurs initiatives mises en œuvre afin de répondre à ce besoin (voir: GLBT Talent Program, Reverse Mentoring, Straight Allies).

Dans les actions mises en place, une attention particulière est portée à la formation des managers, avec l'élaboration de «guides» et d'enseignements proposés sur l'Intranet. Les managers sont souvent les premiers contacts lors d'une situation de discrimination ou de harcèlement au travail, et ils ont la responsabilité de créer un environnement inclusif et de réagir aux comportements discriminatoires. Sodexo a, par exemple, constaté un besoin de former les managers sur le vocabulaire LGBT pour qu'ils puissent mieux répondre à des questions et/ou problèmes rencontrés au travail.

Ces «guides» sont composés de plusieurs parties, dont une approche des idées reçues qui vise à casser les préjugés concernant l'orientation sexuelle, un rappel du cadre légal, les attitudes à adopter par rapport à plusieurs situations à partir d'une présentation de cas pratiques (blagues homophobes, salarié en transition de sexe, harcèlement, etc.), ainsi qu'un glossaire afin d'utiliser les termes adéquats.

Enfin, les entreprises reconnaissent le besoin d'un engagement fort de la part de la direction et notamment la mise à disposition de ressources financières afin de procéder à des diagnostics et de lancer des campagnes de sensibilisation. IBM donne l'exemple par la création de deux postes au niveau mondial pour traiter la question transsexuelle, un sujet qui est peu abordé par les autres entreprises (à l'exception de Sodexo). L'implication passe souvent par un engagement écrit, qui prend soit la forme de la signature d'une charte (Sodexo, Casino, Randstad), soit un engagement interne (IBM depuis 1984, EDF) qui permet aux entreprises d'encadrer et de légitimer leur démarche.

- *Réaliser des diagnostics: la mesure des actions en faveur des personnes LGBT*

Les cinq entreprises de l'étude font régulièrement des diagnostics afin d'évaluer leurs actions et d'identifier les problèmes à l'interne. Par exemple, les benchmarks externes ont permis à Sodexo de constater qu'ils étaient bien en avance par rapport au développement des réseaux mais moins forts sur la formalisation des processus<sup>37</sup>.

---

<sup>37</sup> Exemples de diagnostic interne: Le *Global gay lesbian bisexual transgender council annual report* d'IBM; Quicksan créé par Randstad; *Testing* sollicité par Casino. Exemples de benchmark externe: Stonewall Workplace Equality Index (LGBT equality); Workplace Pride Global Benchmark.

Sodexo et IBM partagent des similitudes dans la manière d'approcher les discriminations envers les personnes LGBT: une mise en commun des outils à l'international et le travail en collaboration avec d'autres pays; l'existence d'un réseau interne mondial de salariés LGBT; des campagnes de communication importantes à l'interne et à l'externe; le concept d'alliés hétéros...

Par contre, les actions de Casino, EDF et Randstad se fondent principalement sur l'approche française de la question de la non-discrimination et des droits LGBT. Ces entreprises ont identifié le rôle actif de l'association L'Autre Cercle par sa Charte d'engagement LGBT. L'Autre Cercle est reconnu comme un des soutiens principaux par son aide dans les actions de sensibilisation et de formation auprès des entreprises, ainsi que dans la formalisation d'un engagement<sup>38</sup>. Randstad a spécifiquement expliqué que son engagement s'articule autour des différents labels à disposition des entreprises en France (Label Egalité Femmes-Hommes, Label Diversité, Label Egalité européen). Ces labels offrent un cadre général pour aborder les discriminations, et l'approche conseillée peut être appliquée à d'autres critères de discrimination. Le travail effectué par ces entreprises tourne principalement autour du critère de l'orientation sexuelle, celui de l'identité de genre est très peu abordé.

Il semble par contre que les remontées de cas de discrimination dans ces entreprises sont peu nombreuses. Est-ce à dire qu'elles n'existent pas ou qu'elles sont encore difficiles à repérer? Par ailleurs, les responsables de la politique LGBT sont assez éloignés du terrain.

---

<sup>38</sup> L'Autre Cercle publie notamment des référentiels de bonnes pratiques pour les grandes entreprises, les PME et les entités publiques.

## **VII. Discriminations sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre au travail vues par les principales associations LGBT**

### **VII.1- Recherche d'emploi et recrutement**

#### **VII.1.1- Constats**

##### **Autocensure des candidats et homophobie supposée de l'entreprise**

De nombreux métiers sont fortement genrés et cela peut jouer un rôle dans l'orientation des personnes LGBT, les conduisant vers un métier perçu comme gay friendly pour être acceptées (exemple évoqué lors de l'atelier: un homme coiffeur) ou les en éloignant de peur de l'outing.

De plus, l'homophobie supposée de l'employeur joue aussi un rôle dans la recherche d'emploi et le comportement adopté par les personnes LGBT. Le milieu de travail est un espace fortement normé et genré que ce soit dans la rédaction des documents ou au niveau des tenues vestimentaires. Ainsi, lors de la phase de recrutement, durant laquelle le statut matrimonial peut rapidement se poser à travers la question de la mobilité, aucun risque ne doit être pris. Les personnes LGBT vont alors cacher leur orientation sexuelle et faire en sorte de correspondre aux normes de genre pour répondre aux attentes des recruteurs: «On cache son homosexualité, on s'invisibilise pour passer le sas».

De façon plus générale, peu de cas de discriminations à l'embauche sont rapportés car les preuves sont difficiles à obtenir, il s'agit plus d'une question de perception.

##### **Difficultés d'accès à l'emploi spécifiques aux personnes trans**

La phase de la recherche d'emploi et du recrutement se déroule encore d'une autre manière pour les personnes trans. En effet, une personne en cours de transition et en recherche d'emploi se confronte à des difficultés du fait de l'inadéquation entre son état civil (carte d'identité, carte vitale) et son genre (apparence physique). Qu'elle ait entamé une transition ou non, c'est la découverte de son sexe assigné à la naissance qui peut constituer un problème dans l'accès à l'emploi. Par conséquent se pose aussi la question de la rédaction du CV, comme l'occupation passée de postes dans des métiers très genrés (exemple évoqué: ajusteur-monteur) qui ne seraient plus en accord avec l'identité de genre actuelle: faut-il prendre le risque de révéler son sexe assigné à la naissance ou bien ne pas évoquer une expérience passée et laisser un «blanc» difficile à justifier dans le CV? Les discriminations massives subies par les personnes trans dans tous les domaines, et les difficultés d'insertion dans l'emploi qui en résultent, peuvent les mener à une situation précaire pouvant aboutir au travail du sexe, comme cela peut aussi être le cas des jeunes homos rejetés par leur famille.

##### **La discrimination des personnes séropositives**

Lors de l'atelier, la question du VIH a été abordée à travers le risque de discrimination des personnes séropositives à l'embauche. Ce risque est présent lorsque le candidat doit présenter sa carte vitale notifiant une affection de longue durée avec une prise en charge à 100 pour cent. C'est la raison pour laquelle la caisse de Sécurité sociale peut délivrer une attestation vierge où la mention n'apparaît pas, conformément à l'article R161-33-4 du Code de la sécurité sociale.

#### **VII.1.2- Préconisations**

##### **Revoir les processus RH pour éviter les discriminations**

La mise en place de grilles de recrutement objectives basées seulement sur les compétences et la formation permettrait de diminuer les risques discriminatoires; il en est de même pour

l'inscription de toutes les candidatures au registre du personnel. De plus, la création d'un réseau de salariés LGBT à l'initiative de l'employeur ou des salariés peut faire office de réseau de vigilance. Par exemple, le réseau Energay est présent aux grandes sessions de recrutement. A noter que les réseaux de certaines associations, HomoSFèRe par exemple, sont contactés par des candidats afin de savoir si l'entreprise est gay friendly.

### **Créer un climat inclusif pour les personnes LGBT**

Pour cela, il faut donner une visibilité à la question LGBT, parler de l'égalité de traitement et la faire respecter. La logique antidiscriminatoire doit être portée par une «volonté politique et managériale».

Des formations à destination des recruteurs et des agences d'intérim devraient être mises en place une fois par an pour éviter les questions discriminatoires. Les formations et sensibilisations doivent avoir lieu à tous les niveaux. Il faut aussi déconstruire les stéréotypes sur les métiers, briser l'autocensure des LGBT et sensibiliser les RH.

Chez Pôle emploi, il a été préconisé de supprimer les mentions de civilité – afin de ne pas stigmatiser les personnes trans – et de former les conseillers à l'accueil des personnes LGBT, des personnes trans en particulier.

## **VII.2- Carrières et relations de travail**

### **VII.2.1- Constats**

#### **Le placard comme «protection» contre les discriminations**

Les participant·e·s soulignent que «le monde du travail est généralement perçu comme homophobe», caractérisé par l'usage de blagues, rumeurs... La sphère professionnelle n'est pas totalement déconnectée de la sphère privée: les pauses devant la machine à café, après les retours de week-end, représentant les temps où les salariés évoquent leur vie en dehors du travail<sup>39</sup>.

L'hostilité de l'environnement professionnel pousse les personnes LGBT à adopter des stratégies de dissimulation au travail. Ainsi, elles peuvent jouer un rôle en s'inventant une vie hétérosexuelle par le biais d'un conjoint de sexe différent, ou bien utiliser des termes neutres, comme «mon ami·e», afin de ne pas être démasquées.

Toutes ces stratégies demandent beaucoup d'énergie aux personnes LGBT et peuvent créer un mal-être au travail qui est susceptible d'avoir un impact sur leur performance.

L'invisibilité des lesbiennes et des bisexuel·le·s

L'exemple d'une agression d'athlète lesbienne qui a été présentée par les médias comme une agression homophobe et non lesbophobe prouve que les lesbiennes sont invisibilisées. Cette invisibilisation nie la spécificité des femmes lesbiennes susceptibles d'être l'objet d'une double violence, à la fois en raison de leur genre et de leur orientation sexuelle.

La réalité bisexuelle est niée dans la société de manière générale et au sein même de la communauté LGBT. En effet, les bisexuel·le·s subissent une injonction à choisir entre être attiré·e·s par les hommes ou par les femmes et donc à être soit homosexuel·les soit

---

<sup>39</sup> Cela a également été évoqué par une personne dans la salle lors de la conférence-débat organisée par l'Union départementale CFDT du Rhône en collaboration avec le centre LGBTI de Lyon le 25 juin 2015, soulevant l'interrogation: «la vie privée est-elle vraiment privée quand on parle de son week-end ou de ses enfants devant la machine à café à la pause?»

hétérosexuel·les. D'ailleurs au travail ces personnes sont perçues comme appartenant à l'une ou l'autre de ces deux catégories. Valérie Baud, vice-présidente de Bi'Cause et élue CFDT, a interpellé son syndicat qui a mené une campagne sur la lutte contre les discriminations envers les LGBT sans prendre en compte les bisexuel·le·s.

La bisexualité peut prendre plusieurs formes (monogamie, polyamour...), mais reste mal vue et subversive avec des risques conséquents en cas de révélation au travail: être perçu·e comme instable, indécis·e. Il en résulte une forte autocensure de la part des bisexuel·le·s.

### **Le rejet des personnes trans**

Qu'une transition ait lieu ou soit en cours pendant l'occupation d'un emploi, les personnes trans font généralement face à un fort rejet.

En cas de changement de sexe déjà effectué, les personnes trans vivent dans la peur permanente de voir leur sexe de naissance découvert à travers par exemple les anciens contrats de travail ou les diplômes obtenus, qui peuvent être demandés à l'embauche ou pour passer des concours<sup>40</sup>. Se posent la question de la possibilité de modifier les informations a posteriori ainsi que celle de savoir comment sont prises en compte les cotisations de retraite dans le cas d'un changement de numéro de sécurité sociale. En outre, en cas de transition en cours, les logiciels internes étant généralement liés au numéro de sécurité sociale, ils ne permettent pas le changement de civilité avant que cela ne soit fait légalement. Les interrogations à propos des vestiaires, des badges ainsi que des tenues genrées dans certaines sociétés (par exemple la SNCF vient de mettre en place des tenues spécifiques pour les employés: jupe pour les femmes, pantalon pour les hommes) surgissent alors. Ce problème des tenues genrées concerne aussi les personnes LGB et hétérosexuelles.

L'accès aux espaces genrés du lieu de travail, comme les douches, les vestiaires ou bien les toilettes, a également été évoqué pour les personnes trans. Lors de la conférence-débat du 25 juin à Lyon, la présidente d'une association trans locale a relaté l'action menée auprès de l'inspection du travail pour que cette dernière se prononce sur ce qu'il convient de faire dans le cas d'une personne en cours de transition. L'injonction à aller dans le lieu correspondant au genre de naissance n'apparaît pas satisfaisante – d'autant que ces lieux (douches, vestiaires, toilettes) sont aussi des lieux d'agression possibles.

### **Discriminations et harcèlement des personnes LGBT**

L'ouverture du mariage aux couples de personnes de même sexe a créé encore plus d'espaces d'expression de l'homophobie, se caractérisant par des insultes, blagues et remarques homophobes.

---

<sup>40</sup> Décision MLD 2012-111 du Défenseur des droits portant sur un refus de réédition de diplôme prenant en compte le nouvel état civil de la réclamante à la suite de sa conversion sexuelle. Malgré la décision du ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de modifier la circulaire n° 2006-202 du 8 décembre 2006 par la circulaire n° 2014-0018 du 23 octobre 2014, le Défenseur des droits a reçu d'autres saisines.

Article 14 de la nouvelle circulaire: «Réédition du diplôme en cas de modification de l'état civil des diplômé(e)s. Certains titulaires de diplômes bénéficient d'une modification de leur état civil ultérieurement à l'obtention du ou des diplôme(s). L'article 100 du code civil prévoit que 'toute rectification judiciaire ou administrative d'un acte ou jugement relatif à l'état civil est opposable à tous'. En outre, la délivrance d'un diplôme par un établissement d'enseignement supérieur est attachée à la personne, et non à son état civil. En conséquence, toute personne ayant bénéficié d'un changement d'état civil (nom(s), prénom(s), sexe, etc.) peut demander la délivrance d'un diplôme conforme à son nouvel état civil. La personne doit fournir toute pièce justificative de ce changement à l'établissement qui a délivré le diplôme original. L'établissement établira alors un duplicata».

Des difficultés supplémentaires sont constatées dans les emplois de la gendarmerie<sup>41</sup> par le représentant de l'association Flag! qui ont pour conséquence une plus grande invisibilité des personnes LGBT.

Un contrat de type précaire (contrat à durée déterminée, contrat jeune) peut aussi rendre un coming out plus difficile.

De plus, les personnes LGBT se heurtent à un plafond de verre caractérisé par des refus de promotions, refus d'obéissance des subordonnés, refus de travailler avec un collaborateur·trice LGBT, promotions données à compétences égales aux salariés mariés avec enfants plutôt que célibataires (à part si grande mobilité et disponibilité).

### **Des partenaires sociaux peu présents**

Le représentant de l'association Flag! constate des difficultés pour travailler avec les syndicats de la police car il y a une organisation syndicale différente à chaque strate hiérarchique.

Par ailleurs, au sein d'un même syndicat, les fédérations régionales et locales ne respectent pas toujours la politique menée par le niveau confédéral. Enfin, les organisations syndicales sont armées pour défendre les salariés face aux employeurs, mais cela devient plus compliqué quand il s'agit d'un cas de discrimination ou de harcèlement entre deux salariés (par exemple à la SNCF deux salariés ont sollicité le même syndicat; celui-ci a décidé de défendre la personne placée hiérarchiquement le plus haut, qui était aussi responsable des actes dénoncés).

### **Les organisations syndicales peuvent aussi être réticentes à attaquer un élu et tenter d'étouffer l'affaire, le cas échéant.**

Certains syndicats refusent la collaboration avec des associations professionnelles (par exemple, à la SNCF, FO a dit qu'il n'y aurait jamais de tract avec les logos Gare! et FO ensemble). De manière générale, le MEDEF et FO ne sont pas perçus comme étant impliqués dans la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT.

Pourtant, de leur côté, certains représentants syndicaux peuvent aussi regretter le manque d'articulation avec les associations LGBT dans les combats à mener.

## **VII.2.2- Préconisations**

### ***Un positionnement clair de la hiérarchie***

La direction, par devoir d'exemplarité, doit définir clairement sa position dans la lutte contre les discriminations envers les personnes LGBT. Les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre sont bien établis dans la politique menée, sans être hiérarchisés.

### ***Mettre en place des actions de sensibilisation et de formation***

Ces actions peuvent être effectuées notamment par des associations LGBT comme L'Autre Cercle ou SOS Homophobie et des associations d'entreprises comme les réseaux de salariés LGBT, et doivent s'adresser à tou·te·s en tentant d'atteindre tous les niveaux hiérarchiques, les syndicats, la médecine du travail, etc. Certains membres de ces associations participent à des actions de sensibilisation auprès des jeunes élèves («interventions en milieu scolaire»). Lors d'interventions spécialisées sur la problématique des discriminations, il s'agit de veiller à ce que les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle, et leurs enjeux, soient bien abordés.

---

<sup>41</sup> Et sans doute dans tous les métiers «d'autorité», comme le corps d'armée ou les services pénitentiaires.

### ***Protéger les personnes LGBT des discriminations***

La mise en place d'une cellule de veille/remontée des cas de discriminations, prévoyant une protection de la victime et du témoin, apparaît également comme un outil de lutte contre ces discriminations. Il convient aussi de se montrer intransigeant sur les actes et propos LGBTphobes en sanctionnant les personnes qui s'en rendent coupables, ainsi que d'inciter les personnes concernées à avoir recours au droit en allant au pénal ou aux prud'hommes.

Par contre, les participant·e·s attirent aussi l'attention sur le fait de se montrer vigilant sur les labels et les chartes qui peuvent constituer une caution pour les entreprises, leur permettant de donner l'impression qu'elles travaillent sur ces questions.

### ***Protéger les personnes trans***

Il s'agit de reconnaître l'autodétermination et un éventuel changement, de mettre en place toutes les mesures pour les modifications du contrat et des identifiants, et d'accompagner la personne avec ses collègues et supérieurs. Il faut se montrer vigilant sur le harcèlement, la transphobie, les discriminations et les licenciements abusifs, susceptibles de se manifester suite à l'annonce de la transition. Les RH doivent être informés sur la possibilité de faire des contrats sans le prénom avant le changement d'état civil et d'obtenir l'usage de la civilité choisie plutôt que celle de l'état civil. Les personnes trans devraient pouvoir choisir la tenue et le vestiaire qui leur convient. La médecine du travail doit être formée et les liens entre RH et médecins approfondis.

### ***Préconisations de L'Autre Cercle***

- différencier prévention/réaction – action/réparation;
- mettre en place un climat de confiance et de bienveillance;
- se montrer intransigeant sur les propos et comportements;
- favoriser le dialogue social avec les instances représentatives du personnel, le Comité d'entreprise, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les délégués du personnel;
- mettre en place des actions avec le médecin du travail, l'assistant·e social·e, une cellule d'écoute/réclamation;
- permettre l'émergence d'une association interne;
- rendre visible le genre choisi pour les personnes trans (badge par exemple).

## **VII.3- Avantages sociaux et protection sociale**

### **VII.3.1- Constats**

#### ***Des inégalités dans l'accès aux avantages sociaux en entreprises***

De nombreuses personnes LGBT n'osent pas demander les avantages auxquels elles et leur conjoint·e et famille ont droit par peur de se déclarer. S'il y a la possibilité de cacher son PACS, en revanche le mariage induirait une obligation de déclaration. De plus, certains avantages apportés par le Comité d'entreprise dépendent d'un lien de filiation, qu'il faut justifier en fournissant un livret de famille, ce qui peut s'avérer compliqué pour des familles LGBT.

Pour ce qui est du congé d'accueil à l'enfant, celui-ci n'est pas possible pour les couples d'hommes gays.

Les autorisations spéciales d'absence dépendent, quant à elles, de l'accord du chef de service, avec des risques de discriminations.

Enfin de nombreuses interrogations ont été soulevées au sujet des pensions de réversion (retraite, invalidité).

Du côté des bisexuel·le·s polyamoureux·euses, l'interdiction de la polygamie en France oblige à choisir un·e conjoint·e officiel·le pour l'ouverture des droits sociaux afférents à cette relation, opérant ainsi une hiérarchisation entre une relation hétérosexuelle et une relation homosexuelle par exemple mise en cause par les militant·e·s associatif·ve·s.

### **VII.3.2- Préconisations**

#### ***Les accords d'entreprise pour pallier ces inégalités***

L'entreprise se doit de respecter et d'appliquer les nouvelles lois, et les congés devraient être prévus dans les accords d'entreprise, tout comme les pensions de réversion.

#### ***Prendre en compte la question du genre***

En effet, celle-ci est prépondérante pour analyser la transphobie et indissociable de l'homophobie, car finalement l'orientation sexuelle peut parfois être suspectée d'un non-respect des codes de genre.

## **Conclusion**

Il ressort de ce travail que le cadre juridique général en matière de non-discrimination est bien développé en France, mais l'introduction en 2012 du critère de l'identité sexuelle, plutôt que de l'identité de genre, n'est pas complètement satisfaisante. On constate que peu d'actions en justice sont menées en matière de discrimination et notamment pour les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle, cette dernière discrimination semblant tout particulièrement difficile à être reconnue.

L'existence d'un cadre juridique ne peut par ailleurs garantir à lui seul la prévention des discriminations à l'égard de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. En effet, il reste la question de son appropriation et de son application, car la méconnaissance reste importante. La confusion fréquente entre orientation sexuelle et identité de genre ainsi que les représentations pathologisantes encore très prégnantes doivent être abordées publiquement afin d'être dissipées. La question du genre et des rapports sociaux de sexe, évacuée avec la polémique autour de «la théorie du genre», mériterait d'être travaillée.

Quoi qu'il en soit, il convient de poursuivre les efforts de professionnalisation (en particulier sur les deux critères qui nous intéressent), afin que le droit soit mobilisé, autant par les spécialistes du droit vers lequel·le·s les victimes peuvent se tourner, que par les spécialistes du domaine de l'emploi tel·le·s que les responsables RH ou les managers mais aussi les intermédiaires de l'emploi.

Ces efforts de communication doivent également porter sur l'information de chacun et chacune pour faire valoir ses droits. L'instance indépendante du Défenseur des droits joue à ce titre un rôle essentiel, mais son action doit être relayée par les différent·e·s acteur·trice·s du domaine de l'emploi.

La complexité de la preuve reste très présente, notamment dans la mesure où il est difficile de faire appel à une comparaison de panel comme pour d'autres critères puisque l'orientation sexuelle des comparants potentiels n'est pas forcément connue.

Par ailleurs, malgré une absence de hiérarchisation des critères voulue par la loi – le traitement par le droit français privilégiant un seul critère –, on peut se heurter à une certaine

«hiérarchisation» de fait. De plus, l'insuffisante prise en compte de la discrimination multicritère par le droit français interroge la situation des femmes lesbiennes, bi ou trans, qui fait l'objet d'une plus grande invisibilité.

La volonté gouvernementale est présente au niveau tant international que national et devrait prochainement aboutir à travers la loi de réforme de la justice à l'introduction possible des actions de groupe dans le domaine du travail.

Les différents types d'acteurs avec lesquels nous avons pu échanger ont tous pointé la spécificité de la situation des personnes trans.

L'obtention de certains droits dans les textes, par exemple avec la loi portant sur le mariage des couples de personnes de même sexe, est une nette avancée, mais l'obtention des droits en lien avec la situation de travail (jour de congé pour événements familiaux par exemple) oblige à un *coming out*. La question peut alors être le renoncement à ses droits par crainte d'une stigmatisation ou d'un éventuel harcèlement auquel la personne avait échappé par une stratégie d'invisibilité. Cela démontre bien que le monde professionnel et celui de la vie privée ne sont pas étanches, contrairement à l'argument mis en avant pour écarter le traitement des questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre dans l'entreprise. Argument qu'on retrouve parfois mobilisé quand il s'agit d'aborder les contraintes inhérentes à la prise en charge des enfants, voire des ascendants, dans le cadre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Certaines entreprises ont entrepris des démarches de prévention des discriminations à travers ce qu'elles nomment souvent une «politique de diversité», et des collectivités l'ont fait par le biais de plans de lutte contre les discriminations. Si les critères du sexe, de l'âge, du handicap et parfois de l'origine sont classiquement abordés, la réflexion et les actions par rapport aux critères de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle s'étendent progressivement. Cela se traduit par des efforts de communication et de sensibilisation à la question (conférences, affichages, formations...), par la construction de supports ou de guides, par la révision des processus RH et le développement d'un climat inclusif, par l'engagement clair de la direction et de la hiérarchie, mais aussi par le dialogue social. En effet, ces démarches peuvent être menées conjointement avec les organisations syndicales, notamment en s'appuyant sur la négociation collective.

Au-delà de l'implication des organisations syndicales pour sensibiliser leurs adhérents afin d'attirer l'attention sur la nécessité de prévenir les discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, en travaillant par exemple en partenariat avec les différentes associations LGBT, c'est sur sa construction en objet de négociation collective qu'il faudrait travailler. Certains syndicats attirent l'attention sur le fait que la signature de chartes leur paraît insuffisante. De plus, il leur semble qu'il faudrait prendre en compte la présence d'associations de salariés LGBT qui peuvent constituer une caution en cas de litige avec un salarié et être parfois préférées par les entreprises à la structuration d'une démarche avec les syndicats.

Si l'amélioration du cadre juridique existant à partir des différents constats pointés est souhaitable, un temps d'appropriation de la thématique de la lutte contre les discriminations par chaque type d'acteur est nécessaire, et doit par conséquent être mis en œuvre, pour une prise de conscience à tous les niveaux pour faire «vivre le droit». Le combat à mener est tel qu'il convient de le faire de manière conjointe pour un véritable engagement efficace. Lutter contre les discriminations en général et plus particulièrement contre les discriminations en raison de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre dans le monde du travail n'est pas que du ressort des associations engagées pour les droits LGBT, mais bien un défi à relever dans le cadre du dialogue social.

## Bibliographie

- Alessandrin A. et Espineira K. (2014). «La transphobie», Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine.
- Bajos N. et Beltzer N. (2008). «Les sexualités homo-bisexuelles: d'une acceptation de principe aux vulnérabilités sociales et préventives», dans l'ouvrage paru sous la direction de N. Bajos et M. Bozon, *La sexualité en France: pratiques, genre et santé*, Paris: La Découverte, chap. 12, pp. 243-271.
- Banens M. (2008). «Le rejet de l'homosexualité – réflexions terminologiques», communication au colloque international «Figures de l'homophobie», Brest.
- et Mendès-Leite R. (2008). «Nouvelles visibilitées – nouvelles discriminations? Rapport sur la reconnaissance légale des couples de même sexe et de l'homoparentalité dans cinq pays de l'Union européenne», rapport de recherches, Drees-Mire, Paris.
- Beltzer N., Saboni L., Cauvage C. et Sommen C. (2011). «Connaissances, attitudes, croyances et comportements face au VIH/sida dans la population générale adulte en Ile-de-France en 2010», Observatoire régional de santé d'Ile-de-France et le groupe KABP.
- Borrillo D. et Formond T. (2007). *Homosexualité et discriminations en droit privé*, collection Etudes et Recherches, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), La Documentation Française.
- Bozon M. et Doré V. (dir.) (2007). «Sexualité, relations et prévention chez les homosexuels masculins: un nouveau rapport au risque», Agence nationale de recherches sur le sida et les hépatites virales.
- BIT (2002). *Mise en œuvre des directives pratiques du BIT sur le VIH/sida et le monde du travail: manuel de formation*, Genève.
- (2006). *Manuel sur le VIH/sida à l'intention des inspecteurs du travail*, Programme de l'OIT sur le VIH/sida et le monde du travail, Genève.
- (2011). *Guide pour l'intégration de l'approche du genre dans la réponse au VIH et au sida sur le lieu de travail*, Genève.
- (2013). «Discrimination au travail fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre: résultats des études pilotes», 319<sup>e</sup> session du Conseil d'administration, Genève, 16-31 octobre (GB.319/LILS/INF/1).
- CGT (2010a). «Les syndiqué-e-s de la CGT et leur rapport à l'homophobie, à la transphobie et aux discriminations à l'encontre des Lesbiennes, Gays, Bi, Trans (LGBT)», rapport d'enquête dans le cadre du projet «Pour l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail».
- (2010b). «Etat des lieux de la lutte pour l'égalité des droits et la non-discrimination des Lesbiennes, Gays, Bi, Trans (LGBT) dans le monde du travail», rapport d'enquête dans le cadre du projet «Pour l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail».
- Chauvin S., Lerch A. (2013). «Les clés du placard: homophobie, *coming-out*, communautés», dans *Sociologie de l'homosexualité*, Paris: La Découverte, coll. Repères.
- Collay-Sahuc B. (2015). «Le transsexualisme: une question toujours en débat», *Journal International de Bioéthique*, vol. 26, n° 2, pp. 77-90.
- Colloque régional Poitou-Charentes (2014). «Prévention et lutte contre les discriminations en raison de l'orientation sexuelle», Angoulême.

- Council of Europe Publishing (2011). *Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe*.
- Courdurières J. (2008). «Re-naître à l'autre sexe. Changement de prénom et de sexe à l'état civil», dans l'ouvrage paru sous la direction d'A. Fine, *Etats civils en questions: papiers, identités, sentiment de soi*, Paris: Editions du CTHS, pp. 225-242.
- De Carvalho E. et Coudray M. (2012). «5<sup>e</sup> enquête sur les discriminations à l'encontre des personnes vivant avec le VIH – 2012».
- Défenseurs des droits et BIT (2015). «8<sup>e</sup> baromètre de perception des discriminations dans l'emploi: enquête auprès des demandeurs d'emploi».
- Fabre G., De Clercq B. et Tchobanian R. (2000). «VIH et emploi à l'heure des multithérapies: les usages du secret en milieu de travail», rapport, Observatoire SIS-Association.
- Fagnani J., Peretti-Watel P. et Bouhnik A. (2008). «Travailler avec le VIH: quelles conditions de vie et de travail?», dans l'ouvrage publié sous la direction de P. Peretti-Watel, B. Spire et le groupe ANRS-VESPA, *Sida: une maladie chronique passée au crible*, Presses de l'Ecole des hautes études en santé publique, pp. 95-106.
- Falcoz C. (2004). «Virilité et accès aux postes de pouvoir dans les organisations: le point de vue des cadres homosexuel(le)s», *Travail, genre et sociétés*, vol. 2, n° 12, pp. 145-170.
- (2007). «Les discriminations oubliées: le cas de l'orientation sexuelle», dans l'ouvrage publié sous la direction de I. Barth et C. Falcoz C., *Le management de la diversité: enjeux, fondements et pratiques*, Paris: L'Harmattan.
- (dir.) (2008). *Homophobie dans l'entreprise*, collection Etudes et Recherches, Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), La Documentation Française.
- Fassin E. (2005). «Couples homosexuels et familles homoparentales», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Maruani, *Femmes, genre et sociétés: l'état des savoirs*, Paris: La Découverte, pp. 184-191.
- Fausto-Sterling A. (2013). *Les cinq sexes: pourquoi mâle et femelle ne sont pas suffisants*, Lausanne: Payot.
- FRA – Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (2013). «Enquête sur les personnes LGBT dans l'UE – Enquête sur les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres dans l'Union européenne – Les résultats en bref».
- (2014). «Etre 'trans' dans l'UE: analyse comparative des données de l'enquête sur les personnes LGBT dans l'UE».
- Gardey D. et Löwy I. (dir) (2000). *L'invention du naturel: les sciences et la fabrication du féminin et du masculin*, Paris: Editions des archives contemporaines.
- Hirata H., Laborie F., Le Doaré H. et Senotier D. (2000). *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris: Presses universitaires de France.
- Histoire & Sociétés (2002). «L'homosexualité à l'épreuve des représentations», Revue européenne d'histoire sociale, dossier, *Alternatives économiques*.
- Institut CSA (2012a). «Perception des discriminations au travail: regard croisé salariés du privé et agents de la fonction publique», Baromètre 5<sup>e</sup> édition, Défenseur des droits et Organisation internationale du Travail, janvier.
- (2012b). «Les entreprises et la prise en compte des droits des personnes LGBT: des initiatives encore trop rares», Défenseur des droits, avril.

- ISM-CORUM (2007). «Les discriminations à raison de ‘l’origine’ dans les embauches en France: une enquête nationale par tests de discrimination selon la méthode du Bureau international du Travail», Bureau international du Travail.
- (2009). «Testing expérimental d’éventuelles discriminations à l’embauche en raison de la religion à laquelle peuvent être associées les candidates», en collaboration avec David Laitin, Université de Stanford, National Science Fondation (U.S.).
- (2011). «La discrimination multicritère à l’encontre des femmes immigrées ou issues de l’immigration sur le marché du travail», Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité et Service des droits des femmes et de l’égalité entre les femmes et les hommes.
- (2012). «Séminaires de sensibilisation dans les domaines de la non-discrimination et de l’égalité ciblant les organisations de la société civile», dans le cadre du programme PROGRESS 2007-2013 de l’Union européenne.
- Laurent T. et Mihoubi F. (2009). «Moins égaux que les autres? Orientation sexuelle et discrimination salariale en France», CNRS n° 3126: *Travail, Emploi et Politiques publiques*.
- (2013). «Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français: une identification indirecte», *Economie et statistique*, n°s 464-465-466.
- (2015). «Heterogeneous wage discrimination among gay employees: Being gay or perceived as gay».
- L’Autre Cercle (2007). «Diversité et travail, n’a-t-on rien oublié? Contribution à la promotion de la diversité liée à l’orientation sexuelle et l’identité de genre dans l’univers professionnel».
- (2009). «Enquête sur la lesbophobie».
- (2011). «Enquête sur la double discrimination femme et homosexuelle au travail».
- Les Principes de Jogjakarta (2007). *Principes sur l’application de la législation internationale des droits humains en matière d’orientation sexuelle et d’identité de genre*.
- Marsicano E., Dray-Spira R., Lert F. et Hamelin C. (2014). «Les personnes vivant avec le VIH face aux discriminations en France métropolitaine», *Population & Sociétés*, n° 516, pp. 1-4.
- Maruani M. (dir.) (2005). *Femmes, genre et sociétés: l’état des savoirs*, Paris: La Découverte.
- Menduina-Gordon E. (2014). «Les discriminations au travail en raison de l’orientation sexuelle», présentation Powerpoint au colloque «Prévention et lutte contre les discriminations en raison de l’orientation sexuelle», 13 juin.
- Mercat-Bruns M. (2012), «‘L’apparence physique du salarié rapportée à son sexe’: l’émergence de la discrimination fondée sur le genre?», *La Semaine Juridique – Edition Générale*, n° 10, mars.
- (2015). «Les discriminations multiples et l’identité au travail au croisement des questions d’égalité et de libertés», *Revue de Droit du Travail*, janvier, pp. 28-38.
- Mieyaa Y. et Rouyer V. (2013). «Genre et socialisation de l’enfant: pour une approche plurifactorielle de la construction de l’identité sexuée», *Psychologie Française*, vol. 58, n° 2, pp. 135-147.
- Morabito L. et Réguer-Petit M. (2012). «L’acceptation de l’homosexualité et de l’adoption par les couples homosexuels à six mois de l’élection présidentielle de 2012».
- Nendl Z. (2013). «Non-discrimination en raison de l’orientation sexuelle», *Revue du droit de l’Union européenne*, n° 2, pp. 366-377.

- Observatoire des inégalités (2009). *L'état des inégalités en France 2009: un panorama complet*, Paris: Editions Belin.
- ORTrans (2012). «*Livre blanc – Etat civil et population trans: droits bafoués et violation de la vie privée*».
- Pollack M. et Schlitz M.-A. (1991). «Six années d'enquête sur les homo- et bisexuels masculins face au SIDA – questions de méthodes», *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, vol. 31, n° 1, pp. 32-48.
- Premier ministre (2013). «Programme d'actions gouvernemental contre les violences et les discriminations commises à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre – Bilan intermédiaire».
- Sénat (2003). «La lutte contre l'homophobie», *Les documents de travail du Sénat*, n° LC 129.
- (2015). «Proposition de loi instaurant une action de groupe en matière de lutte contre les discriminations», texte n° 527 adopté par l'Assemblée nationale le 10 juin 2015. Disponible à l'adresse <<http://www.senat.fr/leg/ppl14-514.html>>.
- Seronet (2015). «Santé: les actions de groupe bientôt reconnues... dans la loi». Disponible à l'adresse <<http://www.seronet.info/article/sante-les-actions-de-groupe-bientot-reconnues-dans-la-loi-73436>>.
- SOS Homophobie (2008). *Enquête sur la lesbophobie*.
- (2014). *Rapport sur l'homophobie 2014*, Paris: KTM éditions.
- (2015a). *Rapport sur l'homophobie 2015*, Paris: KTM éditions.
- (2015b). *Enquête sur la visibilité des lesbiennes et la lesbophobie*, disponible à l'adresse <[http://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/enquete\\_sur\\_la\\_visibilite\\_des\\_lesbiennes\\_et\\_la\\_lesbophobie\\_2015.pdf](http://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/enquete_sur_la_visibilite_des_lesbiennes_et_la_lesbophobie_2015.pdf)>.
- , MAG Jeunes LGBT, Bi'Cause, Act Up-Paris (2015). *Enquête nationale sur la bisexualité 2015*.
- Watremez V. (2008). «L'hétérosexisme et la lesbophobie vécus par les lesbiennes en milieu de travail», Deledios (Dans l'emploi: lutter pour l'égalité et contre les discriminations liées à l'identité de genre et l'orientation sexuelle), Paris.

## Guides pratiques

- A Compétence Egaies (2008). *Recrutement et orientation sexuelle*, guide pratique.
- AJL Association des journalistes LGBT (2014). *Informers sans discriminer: traiter les thématiques LGBT avec justesse et dans le respect des personnes*, guide pratique.
- Casino (2013). «L'orientation sexuelle et l'identité de genre: comprendre et agir dans l'entreprise», guide managérial.
- CGT (2012). *Gagner l'égalité des droits des LGBT dans le monde du travail*, guide d'action syndicale.
- Défenseur des droits (2013). «L'accompagnement des salariés et agents trans», fiche thématique, disponible à l'adresse <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_fic\\_salaries\\_trans.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_fic_salaries_trans.pdf)>.

- (2013). «Homophobie au travail: prévenir, agir, réagir. La prévention de l'homophobie et de la transphobie: une question d'égalité», dépliant, disponible à l'adresse <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/150715\\_-\\_depliant-homophobie\\_web.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/150715_-_depliant-homophobie_web.pdf)>.
  - (2013) «Bonnes pratiques: prévenir l'homophobie au travail et créer un climat inclusif pour les salariés et agents LGBT», fiche thématique, disponible à l'adresse <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_fic\\_lgbt\\_travail.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_fic_lgbt_travail.pdf)>.
  - (2015). «L'homophobie au travail», fiche thématique, disponible à l'adresse <[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/20150519\\_-\\_fiche\\_thematique\\_homophobie\\_au\\_travail.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/20150519_-_fiche_thematique_homophobie_au_travail.pdf)>.
- EDF (2015). «Le respect des orientations sexuelles en entreprise», repères à l'attention des managers et des responsables RH.
- IMS Entreprendre pour la Cité (2012). *Orientation sexuelle en entreprise: comprendre et agir*, guide pratique.
- Janssen (2012). «VIH et vos droits», brochure.
- L'Autre Cercle et Eberlé, D. (2007). *Pressions et Impressions*, bande dessinée/guide pratique.
- MEDEF (2014). «Guide Manager les singularités: identité de genre et orientation sexuelle en entreprise», guide pratique.
- SOS Homophobie (2011). *Guide pratique contre l'homophobie*.

## **Sites Internet**

- ACTHE <<http://www.acthe.fr>>
- Association nationale transgenre <<http://www.ant-france.eu/ta2-accueil.htm>>
- Bi'Cause <<http://bicause.webou.net>>
- Centre LGBT Paris <<http://www.centrelgbtparis.org>>
- CFDT <[www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)>
- CFE-CGC <<http://www.cfecgc.org>>
- CFTC <<http://www.cftc.fr>>
- CGT <[www.cgt.fr](http://www.cgt.fr)>
- CGT «Homophobie» <<http://www.cgt.fr/-Homophobie-.html>>
- Défenseur des droits <<http://www.defenseurdesdroits.fr>>
- Energay <<http://energay.org>>
- Fédération LGBT <<http://federation-lgbt.org>>
- Flag! <<http://flag-asso.fr>>
- FO <<http://www.force-ouvriere.fr>>
- Gare! <<http://www.asso-gare.org>>
- Homoboulot <<http://homoboulot.blogspot.fr>>
- HomoSFèRe <<http://www.homosfere.org>>

ILGA Europe <<http://ilga.org/?lang=fr>>

Inter-LGBT <<http://www.inter-lgbt.org>>

Mobilisnoo <<http://www.mobilisnoo.org>>

ORTrans <<http://www.ortrans.org>>

Outrans <<http://outrans.org>>

Pôle'In <<http://www.pole-in.fr>>

Prévention action santé pour les transgenres (PASTT) <[www.pastt.fr](http://www.pastt.fr)>

SOS Homophobie <<http://www.sos-homophobie.org>>

## Annexes

### Annexe A: Brève biographie des experts interviewés

**Marie Mercat-Bruns**, maître de conférences en droit privé, habilitation à diriger des recherches au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM DISST Ecole management et société), membre du laboratoire Lise CNRS (groupe Approche relationnelle du genre), professeure affiliée à l'Ecole de droit de Sciences Po, membre du comité scientifique du programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (Presage/Sciences Po, OFCE). Elle enseigne le droit du travail, la diversité, le droit du genre et la doctrine juridique queer. Ses recherches actuelles portent à la fois sur les rapports entre la personne et les discriminations dans l'emploi, sur le concept de parentalité et sur les interactions entre les discriminations fondées sur différents critères: le sexe, l'âge, le handicap, l'origine, le genre et la situation de famille.

**Michel Miné**, professeur de droit du travail au CNAM, chaire droit social, spécialiste des questions de droit des discriminations dans l'emploi et le travail. Ancien inspecteur du travail, il a créé un réseau de formateurs des inspecteurs du travail sur les questions de discriminations. Il collabore aussi avec des associations et des syndicats (ANDRH, L'Autre Cercle, RAVAD). Il rédige actuellement un guide juridique sur les discriminations dans l'emploi et le travail qui comportera une partie consacrée à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle.

**Sarah Bénichou**, cheffe de l'unité «Accès aux droits et discriminations» du Défenseur des droits, auparavant chargée de mission discriminations, nous a envoyé une liste de contacts des associations et entreprises ayant participé à un groupe de travail du Défenseur des droits portant sur les personnes LGBT dans l'emploi. Elle nous a aussi transmis des références bibliographiques, les publications du Défenseur des droits ainsi que ses décisions et des arrêts de jurisprudence à ce sujet.

**Christophe Falcoz**, consultant/formateur chez RCF Management et professeur associé à l'Institut d'administration des entreprises de Lyon, école universitaire de management, spécialisé sur les compétences et comportement du manager, métier et identité du manager, égalité/discrimination/diversité, carrière, détection des potentiels, et genre/approches critiques. Il a notamment dirigé l'étude *l'Homophobie dans l'entreprise* parue en 2008 à La Documentation Française pour la HALDE (actuellement Défenseur des droits). Christophe Falcoz nous a parlé de certaines entreprises faisant état de bonnes pratiques ainsi que d'associations de référence, confirmant nos premières explorations. Il nous a aussi détaillé et expliqué certains résultats des études qu'il a menées et les préconisations qui en découlaient.

## Annexe B: Récapitulatif des entretiens menés

Date du recueil	Type de recueil	Structure d'appartenance	Statut de la structure	Nom et prénom de l'enquêtée	Fonction
11.05.2015	Entretien	CGT	Syndicat	Renata Tretiakova	Conseillère confédérale de l'espace international de la CGT et membre du collectif confédéral de lutte contre l'homophobie et pour l'égalité et la non-discrimination des LGBT
18.05.2015	Entretien	MEDEF	Organisation patronale	Odile Menneteau	Directrice de mission/direction des relations sociales
01.11.2015	Echange téléphonique	MEDEF	Organisation patronale	Lidwine Charbeau	Directrice de mission innovation sociale et managériale
20.05.2015	Entretien	EDF	Entreprise	Caroline Carré	Chargée de mission diversité
23.05.2015	Echange téléphonique	Défenseur des droits	Instance indépendante	Sarah Bénichou	Cheffe de pôle du service promotion des droits et de l'égalité, promotion des droits fondamentaux et réforme du Défenseur des droits
25.05.2015	Entretien	Sodexo	Entreprise	Jean-Michel Monnot	Vice-président diversité et inclusion
27.05.2015	Entretien	Casino	Entreprise	Mansour Zoberi	Directeur promotion de la diversité et de la solidarité
28.05.2015	Echange téléphonique	Université		Christophe Falcoz	Consultant, formateur, professeur associé à l'IAE de Lyon
29.05.2015	Entretien	Randstad	Entreprise	Aline Crépin	Directrice de la RSE
04.06.2015	Entretien	Université	Universitaire/juriste	Marie Mercat-Bruns	Maître de conférences en droit privé, HDR au CNAM
08.06.2015	Entretien	Université	Universitaire/juriste	Michel Miné	Juriste spécialisé en défense des droits LGBT
16.06.2015	Entretien	IBM	Entreprise	Jean Louis Carves	Responsable diversité France
19.06.2015	Entretien	CFDT	Syndicat	Jean-Louis Malys	Secrétaire national membre de la Commission exécutive en charge des questions sociales
01.07.2015	Entretien	Gouvernement	Ministre du Travail	Anthony Broussillon	Chargé d'études égalité de traitement (discrimination /harcèlement) au Bureau des relations individuelles du travail de la Direction générale du travail
28.07.2015	Entretien	FO	Syndicat	Véronique Lopez-Rivoire	Responsable service juridique FO

## **Annexe C: Exemple d'une grille d'entretien semi-directif – Juriste**

1. Pouvez-vous me parler du processus d'intégration/reconnaissance progressif des droits LGBT dans le droit français? (historique, raisons, critères...)
2. De quelle manière les conventions internationales et les directives européennes traitant de la question LGBT ont-elles été transposées dans le droit français? respect? délai? résistances? (et principes de Jogjakarta?)
3. De quelle manière le principe d'égalité et le droit de la non-discrimination français protègent-ils les LGBT?
4. Quelles sont les insuffisances du droit dans la protection des personnes LGBT?

### **Droit du travail**

5. De quelle manière le droit du travail protège-t-il les personnes LGBT?
6. A votre connaissance, dans quelle mesure les nouveaux droits accordés aux LGBT sont-ils ou non respectés dans le monde du travail?
7. Quelles sont les insuffisances du droit du travail français en matière de protection des personnes LGBT?
8. Quelles sont les conséquences de ces insuffisances?
9. Quelles sont les discriminations auxquelles les personnes LGBT sont le plus confrontées au travail?
10. Pourriez-vous me citer un ou des cas de discrimination de personne LGBT dont vous avez pu avoir connaissance? (jurisprudence, références)
11. A votre avis, quels sont les freins et les leviers pour faire avancer la prise en compte des droits des personnes LGBT du côté des employeurs, des représentants syndicaux, du gouvernement? (idée d'actions, charte de L'Autre Cercle, les outils possibles...)

### **Protection sociale**

12. Les personnes LGBT bénéficient-elles de la même protection sociale que les autres salariés ou agents de la fonction publique? (y a-t-il des spécificités pour les indépendants?)
13. Dans quelle mesure les différentes compositions familiales (couples gays ou lesbiens, avec ou sans enfants) de couples de même sexe sont-elles prises en compte au niveau de la protection sociale? (si familles pas évoquées avant, l'interpeller sur la prise en compte des familles de façon générale)
14. Quelles sont les insuffisances dans le domaine de la protection sociale?

### **L/G/B/T: les spécificités**

15. Pouvez-vous me parler de la protection des trans par le droit français et de ses insuffisances en matière d'emploi et de travail? Avez-vous des exemples de discriminations de personnes trans à citer? (critère identité de genre vs identité sexuelle)
16. Voyez-vous des différences dans les formes de discriminations pouvant atteindre les personnes L/G/B? Si oui, lesquelles? (qui est le plus discriminé?)
17. Est-ce que vous pouvez me parler de l'amalgame entre les personnes LGBT et la séropositivité et ses répercussions dans le droit?
18. Selon vous les personnes L/G/B/T mobilisent-elles autant le droit quand elles sont victimes? Pourquoi selon vous?
19. Si aucune référence à cela avant: De quelle manière le droit (de la non-discrimination/du travail), pourrait-il évoluer pour une meilleure prise en compte des LGBT?

## **Annexe D: Exemple d'une grille d'entretien semi-directif – Entreprise**

### **Partie 1: Engagement des entreprises**

#### *L'engagement*

1. Comment votre entreprise se saisit-elle de la question des discriminations dans le travail et l'emploi? Existe-t-il un engagement formalisé au sein de votre entreprise relatif à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité? (de quel type: label, charte...)
2. Comment votre entreprise se saisit-elle plus particulièrement de la question des discriminations à raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre dans le travail et l'emploi? Le critère de l'identité de genre est-il inclus dans cet engagement? Celui de l'orientation sexuelle?
3. Quelle place occupe, selon vous, la prévention et la lutte contre les discriminations envers les LGBT parmi les autres axes de discrimination?
4. Comment et depuis quand votre entreprise s'intéresse-t-elle à la lutte contre les discriminations envers les LGBT? Une raison particulière à cette période-là?

#### *Les actions*

1. Comment se formalise votre engagement de prévention des discriminations touchant les LGBT? (ex.: signature charte de L'Autre Cercle, signature d'un accord-cadre, conception d'un guide de conduite...)
2. Quels types d'actions menez-vous? Type diagnostic? Qualitatif ou quantitatif? Actions de sensibilisation/formation? Si oui, à destination de qui? (salariés? équipe dirigeante? managers? RH? syndicats? délégués du personnel?)
3. Existe-t-il au sein de votre entreprise un réseau de vigilance favorisant la remontée de cas d'homophobie et de discriminations envers les LGBT?
4. Existe-t-il une association/un réseau de salariés LGBT? Si oui, créée à l'initiative de qui et quelles actions mises en place?
5. Avez-vous mis en place des sanctions spécifiques aux plaisanteries déplacées? rumeurs? injures? comportements homophobes?
6. Y a-t-il une personne chargée de la lutte contre les discriminations liées à l'identité de genre et/ou à l'orientation sexuelle? Avez-vous mis en place un groupe de travail?
7. Des actions/programmes que vous prévoyez de mettre en place prochainement? Si oui, lesquels? (qu'est-ce que vous envisagez dans les années à venir?)

#### *Communication et partenariats*

1. Comment se fait la communication de votre engagement dans la lutte contre les discriminations des LGBT: En interne? (ex.: campagnes d'affichage, rappel engagement dans publications et documents internes, site Intranet...) En externe? (communiqués de presse, site Internet)
2. Comment travaillez-vous avec les syndicats sur ce sujet?
3. Vous arrive-t-il de trouver des appuis sur ce sujet en nouant des partenariats avec des tiers extérieurs à votre entreprise? (associations, cabinets d'expertise, inspection de travail)
4. Existe-t-il une dimension internationale à vos actions en faveur de l'inclusion des LGBT? Y a-t-il des influences de l'international sur ce qui est mis en place en France et vice versa?

#### *Retour sur expérience/projets*

1. Quels sont les résultats de vos actions?
2. Est-ce que certaines actions ont été plus difficilement acceptées par les employés/ont rencontré plus de difficultés dans leur mise en œuvre? Si oui, pour quelles raisons? Et qu'avez-vous fait pour répondre à ces difficultés?
3. Qu'est-ce que vous envisagez dans les années à venir? (quels freins/leviers à anticiper)

### **Partie 2: Perception des discriminations par les salariés LGBT**

1. Dans l'expérience de votre entreprise, quelles sont les réclamations/demandes les plus fréquentes de la part des salariés LGBT? (cadre de travail, dispositions légales, protection sociale...)
2. Quelles formes de discrimination sont évoquées? Dans quel domaine interviennent-elles le plus? Accès aux stages, recrutement, rémunération, carrière, accès à la formation, retraite, conditions de travail? Qui sont les auteurs le plus souvent? (N+1)
3. Constatez-vous une imbrication des critères? (ex.: sexe/orientation sexuelle; origine/orientation sexuelle)

4. La discrimination prend-elle une forme différente selon les différentes identités LGBT (lesbienne, gay, bi, trans)? Est-ce qu'il y a des spécificités selon vous? Des revendications particulières? Avez-vous un ou des exemples précis?

**Partie 3: Les défis et les préconisations**

1. Est-ce que vous pouvez identifier les différents défis encore à relever dans la promotion de l'égalité et de la non-discrimination des personnes LGBT au travail?
2. Comment pensez-vous que les entreprises peuvent améliorer leurs pratiques en matière de lutte contre les discriminations et d'inclusion des LGBT?
3. Avez-vous connaissance d'exemples de bonnes pratiques mises en place ailleurs?
4. Quels obstacles identifiez-vous dans la prise en charge de cette question par les employeurs? Quels obstacles identifiez-vous dans la prise en charge par les syndicats et également par le gouvernement de ces questions? Que faudrait-il pour lever ces obstacles?
5. Quelles sont vos préconisations?

## Annexe E: Participants aux *focus groups*

- **Sylvie Fondacci**, présidente d'**HomoSFèRe**, représentant aussi la commission de lutte contre les discriminations de l'**Inter-LGBT**
- **Jérôme Bougerolles**, président de **Homoboulot** et membre de **GARE!**
- **Alicia (Antoine Rinkiewicz)**, cadre chez Orange, membre de **Mobilisnoo** et délégué·e syndical·e CGT
- **Karim Meslem**, membre de **SOS Homophobie** intervenant en milieu scolaire
- **Vincent (Viktoria) Strobel**, président·e de **Bi'Cause** et **Pôle-In**
- **Valérie Baud**, vice-présidente de **Bi'Cause**, salariée de la fonction publique territoriale et élue syndicale CFDT
- **Jean-Paul Escoffier**, membre d'**Energay**
- une représentante de l'association **OUTrans**
- **Mickael Bucheron**, président de **FLAG!**
- **Catherine Tripou**, porte-parole de **L'Autre Cercle**

**HomoSFèRe**: association des LGBT du groupe Numéricable-SFR et de leurs ami·e·s

**Inter-LGBT**: fédération d'associations militant pour les droits des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transsexuelles

**Homoboulot**: réseau d'associations et de salariés lesbiennes, gays, bi et trans des entreprises et des administrations et de leurs ami·e·s

**GARE!**: association des LGBT du groupe SNCF

**Mobilisnoo**: réseau des salarié·e·s LGBT d'Orange et de leurs ami·e·s

**SOS Homophobie**: association nationale de lutte contre la lesbophobie, la gayphobie, la biphobie et la transphobie

**Bi'Cause**: association créée par et pour les bisexuels afin de promouvoir l'émergence d'une identité bisexuelle

**Pôle-In**: association LGBT des agentes et agents de Pôle emploi et de leurs ami·e·s

**Energay**: association des lesbiennes, gays, bi et trans des Industries électriques et gazières et de leurs ami·e·s

**OUTrans**: association féministe d'autosupport trans

**FLAG!**: association des policiers et gendarmes LGBT

**L'Autre Cercle**: association LGBT dont l'objet est de lutter contre les discriminations dans le monde du travail

## Annexe F: Dernières décisions du Défenseur des droits relatives aux critères de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle

Référence	Date	Objet	Domaine
MLD-2014-05	6 février 2014	Décision relative à des faits de harcèlement moral en lien avec l'orientation sexuelle d'une adjointe de sécurité au sein d'une direction de la police aux frontières ayant conduit à son licenciement pour inaptitude à tout service de police actif	Emploi public/carrière
MLD-2014-10	20 mars 2014	Observations devant la Cour d'appel présentées dans le cadre de l'article 33 de la Loi n° 2011-333 du 29 mars 2011	Mutation et licenciement
MLD-2014-058	27 mars 2014	Décision relative à l'état civil et au titre de civilité pour les personnes transgenres	Biens services/crédit/banque
MLD-2014-072	9 avril 2014	Observations devant la Cour de cassation relatives à l'opposition formée par un procureur de la République contre le mariage homosexuel d'un Français avec un ressortissant marocain	Origine nationale
MLD-2014-120	15 septembre 2014	Recommandations suite à une discrimination en raison de l'orientation sexuelle du réclamant	Emploi privé/carrière
MLD-2014-079	22 octobre 2014	Recommandations suite à des faits de harcèlement moral discriminatoire, un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur et des mesures de représailles à la dénonciation desdits faits	Emploi privé/carrière
MLD-2014-182	26 novembre 2014	Décision relative aux mesures défavorables subies par une assistante maternelle employée par une collectivité, ainsi qu'aux mesures de représailles, caractérisées par le licenciement de la réclamante, qui ont suivi l'intervention du Défenseur des droits	Fonction publique/carrière
MLD-2014-049	7 janvier 2015	Recommandations suite à des faits de harcèlement moral en lien avec l'orientation sexuelle d'une gardienne de la paix au sein d'un commissariat, s'étant notamment traduit par des propos homophobes et le refus de lui accorder un congé de paternité et un congé de naissance à la suite de la naissance des enfants portés par sa compagne	Emploi public/avantage social
MLD-2015-018	9 février 2015	Avis au vice-procureur de la République de Versailles	Emploi privé/carrière/harcèlement
MLD-2015-228	6 octobre 2015	Recommandations relatives au cadre juridique applicable dans les établissements bancaires concernant l'identification de leurs clients transgenres	Banque