



**ASSISES**

# LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL UN ENRICHISSEMENT MUTUEL

Comprendre les réalités  
professionnelles  
des personnes LGBT\*  
pour repenser  
le monde du travail

**28 et 29 novembre 2014**  
**Haute Ecole de Travail Social**  
**Genève**

Informations et inscriptions:  
[www.diversite-au-travail.ch](http://www.diversite-au-travail.ch)



\* LGBT: lesbiennes, gay, bisexuelles et trans\*

Partenaires



Avec le soutien de



## CONTEXTE ET OBJECTIFS

### **Les premières Assises contre l'homophobie à Genève (2009) La journée de Suivi (2011)**

En Suisse, les jeunes LGBT ont encore à faire face à l'homophobie et à la transphobie. Les résultats des enquêtes Santé gaie<sup>1</sup> réalisées à Genève par l'association Dialogai et l'Université de Zurich montrent que les jeunes LGBT ont 2 à 5 fois plus de risque de faire une tentative de suicide. Ces discriminations ont des conséquences néfastes sur leur vie sociale, leur parcours scolaire et leur santé. Face à cette urgence, la Fédération a mis sur pied, en partenariat avec l'Etat et la Ville de Genève, et l'Institut d'Etudes Genre de l'Université de Genève, les premières Assises contre l'homophobie à Genève<sup>2</sup>, qui eurent lieu le 4 et 5 septembre 2009. Ces deux journées de conférence réunirent principalement les actrices et acteurs ayant un lien direct avec la jeunesse genevoise et les milieux de l'éducation : Département de l'Instruction Publique, de la Culture et du Sport; Service de la Santé de l'Enfance et de la Jeunesse; Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle; etc. Elles permirent de dégager, ensemble, des pistes d'action concrètes pour prévenir l'homophobie et la transphobie plus particulièrement dans les milieux de l'éducation à Genève.

Organisée par la Fédération, avec les partenaires des Assises de 2009, une journée de Suivi des premières Assises, «Avancées et perspectives»<sup>3</sup>, eut lieu le 5 octobre 2011. Elle émanait d'un désir commun de faire un état des lieux des projets mis en place et d'un désir de renforcer encore d'avantage les collaborations communes. Ainsi, le Département de l'Instruction Publique, de la Culture et du Sport prit des engagements forts à travers notamment la création d'un poste d'attaché.e aux questions d'homophobie et de diversité rattaché au Département de l'Instruction Publique, de la Culture et du Sport du Canton de Genève; la formation, à l'interne, aux questions LGBT, du 2/3 des collaborateurs et collaboratrices du Service Santé de l'Enfance et de la Jeunesse. Un poste de chargé.e de projet LGBTIQ, rattaché au Service Agenda 21 – Ville Durable, Département des Finances et du Logement de la Ville de Genève, fut également créé.

Un bilan, un verbatim de toutes les interventions et un documentaire des premières Assises et de la journée de Suivi sont disponibles sur le site de la Fédération<sup>4</sup>.

Les collaborations entre le DIP et la Fédération se sont concrétisées depuis 2009 notamment à travers des ateliers de prévention de l'homophobie et de la transphobie dans les établissements scolaires genevois et par des séances de formation des professionnel.le.s de l'éducation.

<sup>1</sup> <http://www.dialogai.org/services/publications/brochure-sante-gaie/>

<sup>2</sup> <http://www.federationlgbt-geneve.ch/projets/assises-contre-lhomophobie/>

<sup>3</sup> <http://www.federationlgbt-geneve.ch/projets/journee-de-suivi-des-premieres-assises-contre-lhomophobie/>

<sup>4</sup> <http://www.federationlgbt-geneve.ch/projets/>

## Pourquoi le monde du travail?

Dans la continuité des premières Assises et de la journée de Suivi, les assises «La diversité au travail: un enrichissement mutuel» porteront cette fois-ci plus précisément sur les milieux professionnels.

Des études récentes, en France et au Canada essentiellement, ont en effet mis en évidence les difficultés et les discriminations auxquelles les personnes LGBT sont confrontées dans le monde du travail.

En France, l'association nationale l'Autre Cercle a publié en 2011 des chiffres<sup>5</sup> qui soulignent le manque de visibilité des personnes LGBT au travail. Selon cette enquête, 67% des personnes interrogées ne souhaitent pas faire leur coming-out au travail, par peur des conséquences négatives. Faire son coming-out au travail implique encore trop souvent d'avoir à faire face à de l'homophobie et/ou de la transphobie qui se manifestent à travers des insultes, des stagnations de poste, des pertes de responsabilités, du mobbing, voire des licenciements. Ainsi, selon le climat professionnel qui les entoure, face à la peur d'être discriminé.e.s ou face aux discriminations, les employé.e.s LGBT doivent adopter des stratégies d'anticipation ou d'adaptation qui sont sources de stress, avec une incidence évidente sur le bien-être et la motivation au travail.

Des témoignages recueillis dévoilent ces difficultés. Certain.e.s sont amené.e.s à s'inventer un.e conjoint.e du sexe opposé, voire à ne pas pouvoir parler de leur famille arc-en-ciel. D'autres se sont vu.e.s refuser la reconnaissance de leur partenariat enregistré, malgré la loi. Une femme ne s'est pas vue confier des dossiers avec des responsabilités plus importantes. Sa supérieure hiérarchique évoquait pour motif que son «look lesbo» n'était pas assez féminin, allant même jusqu'à dire «Vous êtes une femme, n'est-ce pas? Confirmez-le-moi!».

Les discriminations subies par les personnes transgenres au travail montrent une réalité particulièrement grave. Selon un sondage effectué par l'association suisse Transgender Network Switzerland en 2012, 90% des personnes interrogées disent avoir été renvoyées au moins une fois dans le courant de leur carrière, sous des prétextes divers de leur hiérarchie.

<sup>5</sup> <http://www.autrecercle.org/page/le-sondage-de-l-observatoire-2010>

## Les assises «La diversité au travail: un enrichissement mutuel»

La Fédération genevoise des associations LGBT, en partenariat avec les associations professionnelles LWork et Network et la Haute Ecole de Travail Social de Genève, organise, les 28 et 29 novembre 2014, deux journées d'assises, intitulées «La diversité au travail: un enrichissement mutuel» à destination du monde économique et professionnel. **PME, entreprises multinationales, institutions publiques, organisations internationales, syndicats et associations** sont les bienvenues, ainsi que toute personne intéressée.

A travers des plénières, des tables rondes, des ateliers et des témoignages, ces deux journées de conférences ont pour but de définir ensemble les **enjeux des questions LGBT au travail**. Elles mettront en relief les **avantages** et **l'enrichissement** qu'amène un milieu professionnel **ouvert** à toutes et à tous, **bénéfique** aussi bien aux employé.e.s qu'aux employeurs/employeuses.

Elles permettront en outre de faire l'état des lieux de l'homophobie et de la transphobie qui peuvent contribuer à rendre un milieu de travail difficile. Les obstacles et les discriminations auxquels les personnes LGBT sont confrontées dans le monde du travail et économique sont en effet encore trop nombreuses. Elles sont sources d'angoisse, de démotivation et d'absentéisme et nuisent au lien de confiance établi entre employé.e.s, collègues et employeurs/employeuses; au bien-être et à la santé de l'employé.e; et à la sérénité du climat de travail général. Aborder les questions LGBT au travail est au contraire une **source de bien-être, d'échanges, d'avantages mutuels et de confiance durable**. Des **pistes d'actions** et des **outils concrets** seront dégagés en réfléchissant conjointement avec les acteurs et actrices présent.e.s pour **repenser ensemble** le monde du travail.

## Documents post-assises

Afin d'établir des collaborations à long terme, un guide de bonnes pratiques sera édité toujours conjointement avec toutes les actrices et tous les acteurs présent.e.s sur la base des pistes d'actions dégagées. Ce guide des bonnes pratiques pourra ensuite être utilisé comme outil pour mettre en place des politiques de diversité par les différents milieux professionnels.

Des actes de colloque seront également disponibles. Ils permettront de revenir en tout temps sur les interventions des assises.

## PROGRAMME

### Vendredi 28 novembre 2014

- 8h – 8h30 **Accueil**
- 8h30 – 8h50 **Allocutions d'ouverture**  
**Associations organisatrices et partenaires**  
**François Longchamp**, Président du Conseil d'Etat, République et Canton de Genève  
**Sandrine Salerno**, Conseillère administrative, Département des Finances et du Logement, Ville de Genève  
**Olivier Sandoz**, Directeur Général adjoint de la Fédération des entreprises romandes
- 8h50 – 9h **Témoignages**
- 9h – 10h **Au travail! Quand les discriminations se donnent un genre**  
**Caroline Dayer**, Chercheuse et Enseignante à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education (FAPSE), Université de Genève
- 10h – 10h30 **Pause** offerte par LWork
- 10h30 – 11h30 **L'égalité au travail pour les personnes LGBT au Canada: acquis et défis actuels**  
**Line Chamberland**, Titulaire de la Chaire de recherche sur l'homophobie et Professeure au Département de Sexologie à l'Université du Québec à Montréal
- 11h30 – 12h15 **Cadre juridique: droits et obligations de l'employeur**  
**Christian Giauque**, Avocat, spécialiste FSA en droit du travail, associé de l'Etude Metropole Avocats, Lausanne
- 12h15 – 13h45 **Pause déjeuner**
- 13h45 – 14h **Témoignages**
- 14h – 15h **Être LGBT au travail: résultats d'une enquête nationale**  
**Lorena Parini**, Maître d'enseignement et de recherche, Institut des Etudes Genre, Faculté des SdS, Université de Genève
- 15h – 16h **La diversité au travail, ça rapporte!**  
**Martine Roy**, Directrice de compte à IBM Canada, Membre fondatrice de Fierté au Travail et Présidente de la Fondation Emergence

- 16h – 16h30 **Pause**
- 16h30 – 18h **Table ronde**  
**Quelles bonnes pratiques pour un milieu de travail bénéfique et enrichissant ?**
- Muriel Golay**, Directrice du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (BPE), Département Présidentiel, République et Canton de Genève
- Guillaume Mandicourt**, Chargé de projets LGBTIQ, Service Agenda 21 – Ville Durable, Département des Finances et du Logement, Ville de Genève
- Edward Lawton**, Conseiller technique principal, Service du Genre, Egalité, Diversité, Bureau International du Travail
- Benoît Gallot**, Directeur des Ressources Humaines, Europe continentale, Thomson Reuters
- Jean-Charles Monney**, Représentant de Spectrum, groupe d'employé.e.s LGBT, Barclays Banque Suisse SA
- Michel Roch**, Directeur général d'une start-up à Genève
- 18h – 18h15 **Synthèse et conclusion de la journée**
- 18h30 – 21h **AfterWork**  
Offert par Network  
Café du Grütli

**Programme sous réserve de modifications**

## Samedi 29 novembre 2014

8h30 – 8h50	<b>Accueil</b>
8h50 – 9h	<b>Témoignages</b>
9h – 10h	<b>Quelle place pour les questions LGBT dans le management de la diversité?</b> <b>Christophe Falcoz</b> , Directeur du Cabinet RCF Management et Professeur Associé à l'Institut d'Administration des Entreprises de Lyon (IAE)
10h – 10h30	<b>Pause</b> offerte par LWork
10h30 – 12h	<b>Table ronde</b> <b>Comment repenser ensemble le monde du travail?</b> <b>Clément Dubois</b> , Représentant de la Commission LGBT de l'Union syndicale suisse  <b>Michel Duvail</b> , Représentant de la Commission Intervention et formation pour adultes (IFPA), SOS Homophobie (France)  <b>Christophe Margaine</b> , Représentant de l'Autre Cercle (France)  <b>Gurchaten Sandhu</b> , Représentant de UN Globe, Bureau International du Travail  <b>Petrik Thomann</b> , Représentant de PinkCop
12h – 13h30	<b>Pause déjeuner</b>
13h30 – 15h	<b>Ateliers</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▸ Politiques de diversité</li><li>▸ Accompagner une transition transgenre</li><li>▸ Cadre juridique</li><li>▸ Santé au travail</li></ul>
15h – 15h30	<b>Pause</b>
15h30 – 16h15	<b>Synthèse des ateliers</b>
16h15 – 16h30	<b>Témoignages</b>
16h30 – 17h	<b>Conclusion des journées</b> Pistes d'actions dégagées, perspectives et synthèse Allocutions de clôture

Programme sous réserve de modifications

## INFORMATIONS PRATIQUES

### Lieu

Haute Ecole de Travail Social  
Bâtiment E  
Rue Pré-Jérôme 16  
1205 Genève

### Informations

[www.diversite-au-travail.ch](http://www.diversite-au-travail.ch)  
[assises@federationlgbt-geneve.ch](mailto:assises@federationlgbt-geneve.ch)

### Inscriptions

La participation à ces deux journées est gratuite. Pour des raisons d'organisation, nous vous prions de bien vouloir vous inscrire sur :  
[www.diversite-au-travail.ch/inscription/](http://www.diversite-au-travail.ch/inscription/)

### Accès en transport publics

Tram 12, 14 ou 18, arrêt Augustins  
Tram 15, arrêt Uni-Mail  
Bus 1, arrêt Pont-d'Arve

### Parkings payants

Parking de la Plaine de Plainpalais (Avenue du Mail / Rond-Point de Plainpalais)  
Parking Uni Mail (Boulevard Carl-Vogt)  
Parking Lombard (Rue Lombard)



## LES ASSOCIATIONS ORGANISATRICES

### Fédération genevoise des associations LGBT

Composée de **360, Dialogai, Lestime, Parents d'Homos et Think Out**, la Fédération genevoise des associations LGBT travaille avec l'Etat et la Ville de Genève pour prévenir l'homo/transphobie, et plus particulièrement avec le Département de l'Instruction Publique en menant des ateliers de sensibilisation pour les élèves et les professionnel.le.s de l'éducation. Elle gère également le groupe Totem, groupe d'accueil et de rencontre pour jeunes LGBT.

[www.federationlgbt-geneve.ch](http://www.federationlgbt-geneve.ch) | [federationgenevoise.lgbt@gmail.com](mailto:federationgenevoise.lgbt@gmail.com)

## LES PARTENAIRES

Les assises sont organisées en partenariat avec:

### LWork

Réseau professionnel en Suisse romande, LWork réunit des femmes homosexuelles, bisexuelles et transgenres qui aiment les femmes. L'association soutient les échanges professionnels entre ses membres lors de soirées réseautage et sur un forum internet. Le comité de LWork travaille aussi à la mise en place de projets pour améliorer l'intégration et la visibilité des personnes LGBT dans les entreprises.

[www.lwork.ch](http://www.lwork.ch) | [contact@lwork.ch](mailto:contact@lwork.ch)

### Network

**'Gay leadership' – le réseau suisse de décideurs gays et bisexuels**

Network est une association nationale regroupant des cadres, dirigeants d'entreprise, indépendants ou encore personnalités politiques ou artistes, avec des groupes régionaux actifs à Bâle, Berne, Genève, Lausanne, Lucerne, Saint-Gall, au Tessin et à Zurich. Au travail, Network apporte une vigilance particulière à la situation des personnes homosexuelles et transgenres dans les ressources humaines.

[www.network.ch](http://www.network.ch) | [geneve.info@network.ch](mailto:geneve.info@network.ch)

### Haute Ecole de Travail Social

La Haute Ecole de Travail Social est une école qui débat des problèmes de société, du vivre ensemble, de l'exclusion psycho-sociale et qui cherche des alternatives éthiques et citoyennes. Elle offre à ses étudiants des cursus de niveau universitaire résolument tournés vers la pratique professionnelle. Elle forme les travailleurs sociaux de demain.

[www.hesge.ch/hets](http://www.hesge.ch/hets) | [info.hets@hesge.ch](mailto:info.hets@hesge.ch)

## SOUTIENS FINANCIERS



## La Fédération genevoise des associations LGBT est composée de



## CAMPAGNE D’AFFICHAGE « ET SI MOI AUSSI... ? »

Pour la seconde année consécutive, la Ville de Genève a souhaité célébrer la Journée internationale contre l’homophobie et la transphobie, qui a lieu le 17 mai, en mettant en avant le travail d’associations locales.

Pour cette édition 2014, la Ville s’est associée avec la Fédération genevoise des associations LGBT, LWork et Network, le temps d’une campagne d’affichage axée sur le monde du travail.



### Le contexte

La vie personnelle n’est pas absente du lieu de travail. On y raconte son week-end, on affiche dans son bureau des photos de sa famille, on organise des repas d’entreprise où sont convié.e.s les conjoint.e.s, etc. Ces situations, anodines pour la plupart des gens, constituent un véritable enjeu pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT).

Lorsque la direction de l’entreprise ou de l’administration prend des mesures contre l’homophobie et la transphobie, le dévoilement est facilité et le risque de discrimination diminue. Ce climat de confiance est bénéfique à chaque employé.e, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.

### Le concept

La campagne « Et si moi aussi ? » cherche à interpeller le grand public sur le fait que la vie privée est naturellement présente sur le lieu de travail et que, pour les personnes LGBT, être soi au travail peut être un enjeu. Au-delà des situations de mobbing ou de discriminations homophobes ou transphobes, qui doivent naturellement être dénoncées et combattues, la campagne « Et si moi aussi ? » souhaite mettre en lumière une discrimination plus sournoise : la difficulté pour les personnes LGBT à être elles-mêmes dans leur cadre professionnel, à parler de leur vie privée ou familiale avec leurs collègues.

A l'inverse de la plupart des personnes hétérosexuelles, «être soi au travail ne va pas forcément de soi» pour les personnes LGBT. En présentant des situations banales d'échanges informels entre des collègues, elle permet à chacun-e de s'identifier et de s'interroger sur ces difficultés potentielles.

Les affiches furent visibles dans les rues de la Ville de Genève du 12 au 28 mai 2014.

**Pour plus d'informations sur la campagne et sur l'engagement de la Ville de Genève:**  
**[www.ville-geneve.ch/17mai](http://www.ville-geneve.ch/17mai)**

## LEXIQUE

**Orientation sexuelle:** attirance affective et physique qu'une personne éprouve pour une personne de l'autre sexe (hétérosexualité), pour une personne du même sexe (homosexualité) ou indifféremment pour des personnes des deux sexes (bisexualité).

**Identité de genre:** fait référence à l'expérience intime et personnelle du genre, profondément vécue par chacun.e, d'être un homme, une femme ou entre les deux, indépendamment de son sexe biologique. Le genre est socialement construit.

**LGBT:** lesbienne, gay, bisexuel.le, trans\*.

**Lesbienne:** femme qui éprouve de l'attirance ou des sentiments amoureux pour une femme.

**Gay:** homme qui éprouve de l'attirance ou des sentiments amoureux pour un homme.

**Bisexuel.le:** personne qui éprouve de l'attirance ou des sentiments amoureux pour une personne de sexe différent ou pour une personne de même sexe.

**Trans\*:** terme qui englobe toutes les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas avec celle associée avec leur sexe biologique. On parle alors d'une personne transidentitaire, transgenre ou trans\*, l'astérisque étant utilisée pour désigner les multiples identités trans\*.

**Transgenre:** personne dont l'identité de genre est différente du sexe qui lui a été assigné à la naissance, cela peut être la conviction d'appartenir à l'autre sexe, aux deux ou à aucun des deux.

**Transition:** parcours pour une personne trans\* qui va du changement de pronom et de prénom à la prise d'hormones jusqu'à, si la personne le souhaite, l'opération de réassignement sexuelle.

**MtF, male to female:** une personne transgenre de sexe biologique masculin qui entreprend des démarches pour devenir une femme.

**FtM, female to male:** une personne transgenre de sexe biologique féminin qui entreprend des démarches pour devenir un homme.

**Homophobie:** terme général qui recoupe l'homophobie, la lesbophobie et la biphobie. Toute manifestation de rejet, de discrimination (allant de l'insulte à l'agression physique et jusqu'au meurtre) à l'égard des personnes LGB ou de l'homosexualité en général. **La lesbophobie** désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les femmes lesbiennes. Il s'agit d'une combinaison d'homophobie et de sexisme. **La biphobie** désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les bisexuel.le.s. **La gayphobie** désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les hommes gays.

**La transphobie** désigne toute manifestation de rejet, de discrimination (allant de l'insulte à l'agression physique jusqu'au meurtre) à l'égard des personnes transgenres ou des questions trans\*.

**Famille arc-en-ciel:** famille dans laquelle au moins un des parents se définit comme lesbienne, gay, bisexuel.le ou trans\*.

**Coming-out:** acte de dire son homosexualité, sa bisexualité ou son identité trans\*.

**Etre out:** avoir fait son coming-out.

**Fédération genevoise des associations LGBT**

**Case Postale 69**

**1211 Genève 21**

**CCP: 10-185441-7**

**[www.diversite-au-travail.ch](http://www.diversite-au-travail.ch)**