

Assises

La diversité au travail – un enrichissement mutuel
27-28 novembre 2014 / Genève

Quelle place pour les questions LGBT
dans le management de la diversité ?

Christophe FALCOZ

Docteur habilité à diriger des recherches
en sciences de gestion

Directeur de RCF Management (Lyon)

Trois grands principes

Egalité en droit

Principe constitutionnel hérité de 1789,
en particulier le champ de l' égalité Femmes/Hommes en France

Egalité de traitement

Non discrimination, cadrage juridique construit à partir de 1983 en France
Importance des textes européens (directives 2000-43 et 2000-78 notamment)

Egalité des chances

Business case, diversité, inclusion, approche grandes entreprises
Plutôt anglo-saxon, arrivé il y a 10 ans en France

S'y ajoute toujours en France la protection contre le harcèlement moral
et les opinions homophobes.

Un triple constat (1)

1- Un cadre légal très complet en France

Une quasi égalité en droit et une protection complète des salarié-e-s LGBT

2- Mais une jurisprudence rare et récente

Cass. Arrêt du 24/04/13 Condamnation de la CRM du Crédit Agricole Ile de France pour discrimination dans l'évolution de carrière d'un cadre en raison de son homosexualité à hauteur de 615 000 euros

3- Et des données toujours sombres sur la situation de travail des LGBT

3 % des réclamations déposées au Défenseur Des Droits (250 cas par an)

24 % d'un échantillon représentatif de salarié-e-s français considèrent que l'homosexualité est plutôt un inconvénient pour être embauché et pour évoluer professionnellement (Enquête annuelle DDD)

Un triple constat (2)

Dévoiler son homosexualité au travail contribue :

- à mettre mal à l'aise les collègues 46 %
- à avoir un impact négatif sur la carrière 39 %
- au bien-être du salarié concerné 36 %

(Enquête spéciale DDD 2012)

3 517 témoignages SOS Homophobie en 2013 dont 5 % concernent le travail.

Profil : plutôt un gay de 35-50 ans souffrant d'insultes en provenance de collègues et ne recevant pas de soutien.

+ recherche sur les écarts de salaire entre salarié-e-s homo et hétéro sexuel-le-s
(USA et France)

Enquête DdD auprès de 225 entreprises en avril 2012

15 % des entreprises répondent au questionnaire, soit 35 entreprises

20 ont aligné droits pour enfant même si pas de lien de filiation

18 font référence à l'orientation sexuelle dans leur politique

17 mènent des actions de sensibilisation

11 mènent des actions de communication interne

Trois conclusions à tirer de ces constats

A- Le non dévoilement à un coût en termes de **santé**

B- La lutte contre les discriminations est une **condition nécessaire mais non suffisante** dans le cas des personnes LGBT

C- Au moins une raison à cela :

Les personnes LGB comme d'autres **minorités invisibles** peuvent cacher le stigmate qui les exposerait à une discrimination

Environ 2/3 des salarié-e-s LGB se cachent plutôt au travail !

L'enjeu est donc que l'employeur garantisse qu'un-e salarié-e qui le souhaite puisse se dévoiler sans risque

Le management de la diversité et les pratiques d'inclusion sont les seules à même de permettre un tel 'coming-out' et un véritable vivre ensemble.

Des pistes utiles pour les entreprises...

Dans les **accords** diversité, inscrire l'orientation sexuelle et l'identité de genre comme faisant parti intégrante de la politique d'entreprise

Garantir l'égalité entre **couple** hétéro et homo (congés, adoption...)

Avoir une **direction** engagée et exemplaire dans le respect des personnes

Sanctionner les situations de harcèlement discriminatoire en lien à l'OS / IG

Lutter contre les **micro-discriminations** et les **insultes** homo/trans phobes

Etre vigilant à la double peine que subissent les **lesbiennes**

Agir contre les **écarts de salaires** et le **pink-ceiling** dont souffrent en particulier les gays

Développer une **communication** int/ext inclusive

Favoriser le coming-out au travail ?