



Travailler la diversité

Guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles
et trans* (LGBT) en contexte professionnel



Fédération Genevoise
des Associations LGBT

Editeur

Fédération genevoise des associations LGBT
Octobre 2019 - 2^e édition

Conception et relecture

Caroline Dayer, Miguel Limpo, Lorena Parini
et Delphine Roux

Rédaction

Delphine Roux

Graphisme

atelier de graphisme chatty ecoffey

Toute reproduction est strictement interdite
sauf autorisation ou mention du ©.

Les citations extraites de l'étude «Etre LGBT
au travail» et du Fanzine *Trames* utilisées dans
ce guide ne peuvent pas être utilisées ou reproduites.

N.B.: Le cadre légal suisse étant susceptible d'évoluer
dans un futur proche et de nouvelles ressources
(documents, guides, outils, etc.) étant régulièrement
publiées, n'hésitez pas à consulter notre site:
www.diversite-au-travail.ch.

Sommaire

Introduction	4
1. Comprendre les réalités professionnelles des personnes LGBT	5
1.1 Le privé est (souvent) professionnel	5
Les coming-out en milieu de travail	5
1.2 Quels enjeux pour votre contexte professionnel ?	7
Discriminations et climat de travail	7
Enjeux spécifiques	10
Impact négatif	17
La diversité comme un enrichissement mutuel	18
2. Mise en place d'une politique de diversité	19
2.1 Etablissement de principes généraux	19
2.2 Etablissement d'une feuille de route	19
Mesure 1: évaluer le cadre	20
Mesure 2: compléter le cadre et l'appliquer	20
Mesure 3: s'entourer à l'interne / à l'externe	22
Mesure 4: sensibiliser et former	23
Mesure 5: prendre en compte les spécificités	23
Mesure 6: assurer la confidentialité	26
Mesure 7: prioriser et communiquer	26
Mesure 8: réaliser l'égalité et la promouvoir	26
Mesure 9: évaluer	28
3. Conclusion	29
4. Lexique	30
5. Annexes	32
5.1 La Fédération et ses associations membres	32
5.2 Remerciements	34
5.3 Soutiens financiers et sponsors	35

Introduction

Les résultats de la recherche nationale suisse «Etre LGBT au travail»¹, réalisée en 2015 par l'Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève et la Fédération genevoise des associations LGBT (lesbiennes, gays, bisexuelles et trans*)², mettent en évidence les quotidiens professionnels difficiles des employé·e·s LGBT, avec de l'homophobie, de la biphobie et de la transphobie encore trop présentes qui se manifestent à travers notamment des moqueries, des agressions verbales ou physiques, des stagnations de carrière voire des licenciements.

Au sein de votre contexte professionnel :

- ▶ Pourquoi est-il important et essentiel d'aborder ces questions au travail? Quels en sont les enjeux?
- ▶ A quelles difficultés particulières les employé·e·s LGBT sont-ils/elles confronté·e·s en Suisse?
- ▶ Quel est l'impact négatif sur un milieu de travail où ces questions ne sont pas abordées et, au contraire, quels en sont les avantages?
- ▶ Quel est le cadre légal relatif à ces questions et quelles sont vos responsabilités en tant qu'employeur/employeuse?
- ▶ Comment établir un climat professionnel serein et égalitaire, bénéfique aussi bien pour le personnel que pour la direction?

Ce guide vous présente des bonnes pratiques, des outils, des témoignages et des résultats de recherche notamment pour répondre concrètement à ces questions. Il vous permettra de développer une politique de diversité inclusive des questions LGBT.

En vous saisissant de ces enjeux, vous respectez en outre vos obligations légales et vos responsabilités sociales et aménagez un climat de travail serein et sans conflits, bénéfique à la santé et au bien-être de vos employé·e·s.

Nous vous souhaitons une bonne lecture!

¹ www.diversite-au-travail.ch.

² Un lexique qui revient sur les principaux termes employés est disponible p.29.

01 Comprendre les réalités professionnelles des personnes LGBT

1.1 Le privé est (souvent) professionnel

« Comment je marche? Comment je bouge? Ma voix? Est-ce que je suis efféminé? Est-ce qu'on me remarque? Oui, c'était une préoccupation de tous les instants. Qui comprend? Qui sait? Est-ce que c'est visible? »³

LES COMING-OUT EN MILIEU DE TRAVAIL

Milieu de travail et vie privée ne sont pas aussi imperméables qu'on ne le pense: le privé est en effet (souvent) professionnel. Les photos de famille décoorent les bureaux ou les fonds d'écran des ordinateurs. A la pause-café, les un·e·s et les autres racontent leur week-end, sans parler des moments consacrés au team-building, des afterwork entre collègues, des sorties d'entreprise où les conjoint·e·s sont invité·e·s ou les fêtes de fin d'année avec les enfants des employé·e·s. Les faire-parts célèbrent les unions et les mariages ou les naissances. Les réseaux sociaux rendent la frontière vie professionnelle/vie privée encore plus poreuse.

Entre invisibilité et visibilité, difficultés et discriminations, le quotidien professionnel des employé·e·s LGBT est fait de stratégies d'anticipation et d'adaptation.

Chaque nouvelle relation professionnelle peut amener, hypothétiquement, à un coming-out. Les coming-out sont donc multiples et propres à chaque personne: on fait le coming-out de son homosexualité, de sa bisexualité, de sa transidentité ou encore de sa famille arc-en-ciel.

« Avec l'expérience, j'ai appris que dans le cadre professionnel il valait mieux ne rien révéler sur sa vie privée afin d'éviter d'être exposée à des discriminations. C'est pourquoi j'ai pris l'habitude de ne rien dévoiler de mon orientation sexuelle dans le cadre professionnel. »

Les risques de chaque coming-out sont ainsi constamment analysés:

- ▴ Est-ce que mon cadre de travail est ressenti comme sécurisant et ouvert?
- ▴ Est-ce que mon poste est stable?

³ Toutes les citations anonymes sont tirées de témoignages en contexte professionnel et issus de l'étude « Etre LGBT au travail » ou du fanzine *Trames*. Vous pouvez consulter ces deux documents sur le site www.diversite-au-travail.ch.

- ▶ Est-ce que je suis là depuis suffisamment longtemps?
- ▶ Est-ce que ma relation professionnelle et personnelle est suffisamment bonne avec mon/ma collègue ou mon/ma DRH? Est-ce qu'il/elle est ouvert.e à ces questions?
- ▶ Est-ce que j'ai envie d'en parler?

Certain·e·s sont ainsi amené·e·s à s'inventer une relation avec une personne de sexe opposé, voire à ne pas pouvoir parler de leurs enfants ou ne pas pouvoir faire valoir leurs droits. D'autres évitent les sorties d'entreprises ou entre collègues, parce que le climat de travail peut être ouvertement LGBT-phobe ou qu'ils/elles ont déjà été la cible, par le passé, de discriminations. Le placard peut ainsi offrir une protection, même si celle-ci n'est bien souvent que temporaire et qu'il peut être étouffant et ressenti, à long terme, comme une prison. Parfois, certaines personnes ne souhaitent simplement pas en parler.

Aborder ces questions dans le milieu de travail ne s'accompagne ainsi pas d'une incitation à tout·e employé·e LGBT de faire systématiquement son coming-out, auprès de tout le monde, et tout le temps, mais bien de mettre en place un milieu de travail qui permet à un·e employé·e, si il/elle le souhaite, de pouvoir faire son coming-out dans un contexte donné, à une/des personne(s), en toute sécurité, et en toute confiance. Chaque coming-out appartient à la personne qui le fait: c'est elle qui décide quand et à qui elle en parle, et, le cas échéant, si elle donne son accord, d'en parler à quelqu'un d'autre et dans quel but.

Les personnes trans* deviennent visibles dès qu'elles entreprennent une transition de genre. Les enjeux liés au leur coming-out sont donc différents puisqu'il y a une visibilité qui est forcée et un coming-out, de par cette visibilité, qui est difficilement confidentiel en cours de transition⁴.

QUE DIT LA LOI?

Légalement, dans un contexte professionnel :

- ▶ Il est en principe interdit de questionner une personne sur son orientation sexuelle et/ou son identité de genre lors d'un entretien d'embauche.
- ▶ Une personne a le droit de refuser de répondre à des questions portant sur son orientation sexuelle et/ou son identité de genre lors d'un entretien, voire de ne pas répondre honnêtement.
- ▶ Il est admissible pour une personne de ne pas spontanément informer l'employeur/euse de son orientation sexuelle et/ou de son identité de genre dans le cadre d'un entretien d'embauche.
- ▶ Il est interdit de refuser d'engager une personne uniquement en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.
- ▶ Il est admissible de questionner une personne sur son état civil ou de son sexe selon l'état civil.
- ▶ Il est légalement requis d'une personne de répondre honnêtement sur son état civil (partenarié.e) si questionnée lors d'un entretien.
- ▶ Il est légalement requis d'une personne trans* en cours de transition et qui n'a pas changé son sexe officiel qu'elle informe son employeur/employeuse de son sexe à l'état civil avant la signature du contrat.
- ▶ Il est en principe interdit de forcer un.e employé·e à ne pas faire son coming-out et, inversement, de forcer un.e employé.e à le faire.
- ▶ Il est en principe interdit de révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son accord⁵.

⁴ Voir aussi « Enjeux spécifiques: personnes trans* » p.12.

⁵ Références: Articles 319, 328 et 336 du Code suisse des obligations et Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre professionnel (LEg).

BOÎTE À OUTILS

Etre LGBT au travail: résultats d'une recherche en Suisse, «Est-on visible au travail?»

Lorena Parini, Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève et Fédération genevoise des associations LGBT, 2014, p.4-6
www.diversite-au-travail.ch

Au travail! Quand les discriminations se donnent un genre

Caroline Dayer, Assises «La diversité au travail: un enrichissement mutuel», 2014
www.diversite-au-travail.ch

Fanzine Trames

Nomoslab, 2014
Autour de l'étude «Etre LGBT au travail», Nomoslab a compilé des extraits d'entretiens en lien avec l'étude pour produire un fanzine.
www.diversite-au-travail.ch

Témoignages

Miruna Coca-Cozma et Fédération genevoise des associations LGBT, 2014

Ces témoignages donnent la parole aux employé·e·s LGBT, out ou non, ayant subi des discriminations ou travaillant, au contraire, dans un environnement professionnel ouvert à ces questions.

www.diversite-au-travail.ch

Droits des personnes LGBT

Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables, Université de Genève, 2018
Brochure qui revient notamment sur les droits des personnes LGBT dans le monde du travail, publiée en octobre 2018.

www.unige.ch/droit/lawclinic/

1.2 Quels enjeux pour votre contexte professionnel ?

«Je vais au RH chez le suceur de bite, je vous ramène quelque chose? Un petit SIDA?»

DISCRIMINATIONS ET CLIMAT DE TRAVAIL

Les employé·e·s LGBT sont encore trop souvent la cible de discriminations directes⁶ en Suisse. Celles-ci ont des conséquences directes sur leur parcours professionnel et peuvent prendre différentes formes:

- Mobbing: insultes; rumeurs; étiquetage; outing; discrimination à l'embauche; mises à l'écart de dossiers, de l'équipe ou d'événements sociaux; stagnation de poste; mises en doute des compétences professionnelles; modifications du cahier des charges; salaires inégalitaires ou baisses de salaire; voire licenciement.
- Harcèlement sexuel, agressions physiques et/ou sexuelles.
- Discriminations: inégalité de traitement (droits sociaux, avantages sociaux, etc.).

«Lorsque j'ai décidé de conclure un partenariat enregistré, j'ai voulu faire mon coming-out en invitant mes collègues à la cérémonie. C'est alors que ma supérieure hiérarchique a changé de comportement envers moi. Elle est devenue agressive, jamais satisfaite de mon travail, et me rabaissait devant mes collègues.»

«Ayant dit faire partie de l'organisation d'une Pride, certaines personnes ne m'ont plus adressé la parole durant de nombreux mois et ensuite, juste les salutations d'usage sans plus et sans regard de leur part...»

⁶ Discrimination directe: qui prend pour cible directement une personne.

Le placard, ou le fait de ne pas être visible, ne protège pas totalement des discriminations. L'homosexualité, la bisexualité ou la transidentité de quelqu'un-e est soupçonnée et discutée négativement, en propageant des rumeurs. Les employé-e-s qui sont réellement LGBT peuvent être outé-e-s, sans que leur accord ne soit donné.

«J'ai soudainement été invité à effectuer une réorientation professionnelle après 5 ans à ma place de travail en qualité de cadre. Mon supérieur avait d'abord sympathisé avec moi avant de s'approprier mes projets. J'ai ensuite été licencié au motif d'incapacité professionnelle. Cette situation que je qualifie de mobbing par mon supérieur est liée à mon sens à sa découverte de mon homosexualité, que je cachais. Il a d'ailleurs coupé tout contact et communication avec moi du jour au lendemain et mes rapports avec les RH et la direction ont changé sans que j'en comprenne les raisons.»

L'homophobie, la biphobie et la transphobie prennent parfois une forme implicite, à travers des non-dits, des rumeurs, des actes qui sont motivés par de l'homophobie, de la biphobie ou de la transphobie mais pas forcément ouvertement.

Gravé sur une porte de WC: «Tous les homosexuels devraient avoir honte!»

«C'est une vieille frustrée qui mériterait bien un coup de ...»

(entendu par quelqu'un à propos d'une collègue lesbienne)

«Lors de mon dernier stage, un collègue racontait à une autre collègue une histoire comme quoi Justin Bieber aurait couché avec une femme trans* au Brésil. Il a ensuite dit que si ça lui était arrivé, il se serait suicidé, on m'a ensuite dit que les femmes trans* étaient en fait des hommes avec un trou...»

Les injures, blagues, stéréotypes envers les personnes LGBT en général, qui constituent des discriminations indirectes⁷, ont un impact négatif aussi bien sur les employé-e-s LGBT que sur le milieu professionnel, créant une ambiance LGBT-phobe et nuisant au climat de travail. L'étude «Etre LGBT au travail» montre que 70% des répondant-e-s sont régulièrement la cible de ces discriminations indirectes ou en ont régulièrement été témoins.

L'homophobie, la biophobie et la transphobie touchent également:

- ▶ Tout-e employé-e qui a dans son entourage un-e proche LGBT ou qui a grandi dans une famille arc-en-ciel.
- ▶ Tout-e employé-e dont l'expression de genre ne correspond pas aux normes genrées socialement construites, dont la conduite est perçue comme non conforme – pas assez «viril» ou au contraire pas assez «féminine»: «*Pour ce poste, il nous faut quelqu'un qui ait des couilles, pas une tapette.*», ou «*Elles commencent à nous gonfler ces nanas qui veulent faire des métiers de mecs, elles nous emmerdent, toutes ces lesbiennes mal baisées.*»

⁷ Discrimination indirecte: qui ne sont pas adressées directement aux personnes qui l'entendent mais envers un groupe de personnes (sexe, religion, culture, origine, etc.).

- ▶ Tout·e employé·e qu'on «suspçonne» d'être LGBT alors qu'il/elle ne l'est pas forcément:
«De toute façon les homos on les repère à dix kilomètres à la ronde» ou «On ne peut pas engager ce monsieur, je crains qu'il ne s'intègre pas, on voit tellement sur lui qu'il est gay.»⁸

«Lors du rendez-vous avec la conseillère RH, je lui ai montré les preuves d'attaques homophobes et lui ai expliqué la situation au travail, que cela affectait mon travail, le moral, etc. [...] Elle m'a dit que vu le titre de ma cheffe (directrice) et ma position (simple collaborateur), elle pouvait simplement m'aider à changer de département, trouver un autre poste, ailleurs, car elle était intouchable et qu'il n'était pas souhaitable de créer de remous au sein de l'entreprise, et surtout pas de créer de scandale et d'afficher cela en portant plainte par exemple, car personne ne me soutiendrait.»

Les résultats de l'étude «Etre LGBT au travail» montrent que lorsque les employé·e·s qui ont été la cible de discriminations se sont tourné·e·s vers leur hiérarchie ou vers le service RH, ni l'une ni l'autre n'ont pris des mesures dans près de 90% des cas.

Ne prendre aucune mesure amène à une aggravation de la situation, à une perte de confiance de l'employé·e qui en est la cible et donne à l'auteur·e un sentiment d'impunité puisque rien n'est fait.

QUE DIT LA LOI?

Légalement, dans un contexte professionnel :

- ▶ Il est requis de la part de l'employeur/euse de protéger et respecter la personnalité de l'employé·e dans le cadre des rapports professionnels, en protégeant l'intégrité physique, la santé psychique, l'intégrité morale et la considération sociale, la sphère privée et les libertés individuelles d'un·e employé·e. L'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre font partie de la personnalité de l'employé·e.
- ▶ Il est directement de la responsabilité de l'employeur/euse d'éviter toute atteinte à la personnalité d'un·e de ses employé·e·s même si celle-ci est le fait d'un·e subordonné·e.
- ▶ Il est en principe interdit d'appliquer un traitement défavorable envers un·e employé·e en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de celui/celle-ci (promotion, grille salariale, etc.).
- ▶ Il est en interdit de licencier un·e employé·e au seul motif de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.
- ▶ Il est en principe admissible qu'un·e employé·e refuse d'exécuter une directive ou une instruction qui porte atteinte à sa personnalité, qu'il/elle demande à l'employeur/l'employeuse de prendre des mesures pour mettre fin à cette atteinte et, si cela n'est pas le cas, que l'employé·e refuse sa prestation de travail.
- ▶ Il est en principe admissible qu'en cas d'atteinte grave l'employé·e puisse donner son congé avec effet immédiat et exiger de l'employeur/l'employeuse qu'il/elle assume la perte de gain consécutive à la rupture immédiate des rapports de travail⁹.

⁸ Les études québécoises montrent d'ailleurs qu'1/3 des élèves hétérosexuelle·s ont déjà été la cible d'homophobie ou de transphobie dans les écoles : www.familleslgbt.org/documents/pdf/CFH_MELS_Module1_FRA.pdf.

⁹ Références : Articles 319, 328 et 336 du Code suisse des obligations et Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre professionnel (LEg).

BOÎTE À OUTILS

Etre LGBT au travail: résultats d'une recherche en Suisse, « Le type des discriminations? »

Lorena Parini, Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève et Fédération genevoise des associations LGBT, 2014, p.7-10
www.diversite-au-travail.ch

Au travail! Quand les discriminations se donnent un genre

Caroline Dayer, Assises « La diversité au travail: un enrichissement mutuel », 2014
www.diversite-au-travail.ch

Témoignages

Miruna Coca-Cozma et Fédération genevoise des associations LGBT, 2014

Ces témoignages donnent la parole aux employé-e-s LGBT, out ou non, ayant subi des discriminations ou travaillant, au contraire, dans un environnement professionnel ouvert à ces questions.

www.diversite-au-travail.ch

Droits des personnes LGBT

Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables, Université de Genève, 2018
Brochure qui revient notamment sur les droits des personnes LGBT dans le monde du travail.
www.unige.ch/droit/lawclinic/

ENJEUX SPÉCIFIQUES

A. LES FEMMES LESBIENNES ET BISEXUELLES

« Ah t'es lesbienne? Non, essaie avec moi, tu verras, ça va tout changer. »

Les femmes lesbiennes/bisexuelles sont la cible, elles, de la double peine de la lesbophobie, qui se caractérise par des manifestations de sexisme et d'homophobie:

- ▶ Des insultes et des préjugés: **« les lesbiennes sont folles », « les lesbiennes ont plus de testostérone que les femmes hétéros, ce qui explique leur orientation sexuelle ».**
- ▶ Des propos ou des gestes obscènes au sujet de leur sexualité; des suggestions sexuelles agressives et complètement inappropriées, d'autant plus dans un contexte professionnel: une proposition de **« plan à trois »**, vouloir remettre une femme lesbienne ou bisexuelle dans le **« droit chemin »** – **« c'est parce que tu n'as pas trouvé le bon, avec moi, ça va être différent ».** Ce harcèlement sexuel touche 26.8% des femmes lesbiennes/bisexuelles, selon l'étude « Etre LGBT au travail ».
- ▶ Des injonctions à être « plus féminine », à se cantonner à des métiers dits traditionnellement « féminins »: **« Elles commencent à nous gonfler ces nanas qui veulent faire des métiers de mecs, elles nous emmerdent, toutes ces lesbiennes mal baisées. »**
- ▶ Des inégalités (plafonds de verre, discrimination salariale) liées à la mise en doute de leurs compétences ou à leur comportement ou expression de genre qui sont considérés comme ne reflétant pas suffisamment l'image de la féminité qui serait appropriée au contexte professionnel: **« Une fois par contre, on m'a fait venir habillée en fille des pieds à la tête parce que la cliente était là. Et il fallait que je fasse l'hôtesse d'accueil [...]. Et ce jour-là, avec les talons, je me suis pété la jambe! [...] Donc là j'ai dit: « Je veux bien faire un effort mais pas la robe et les talons », et là ils ont compris; j'ai le droit de venir avec mes chaussures et mon pantalon. [...] Je ne sais pas si ça a eu un impact sur la promotion non obtenue... ça fait 6 postes et là, de nouveau, ils l'ont refile à une autre fille, qui a pas l'ordi, pas l'anglais [...]. »**

BOÎTE À OUTILS

Etre LGBT au travail: résultats d'une recherche en Suisse, « Le type des discriminations: intensité des discriminations »

Lorena Parini, Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève et Fédération genevoise des associations LGBT, 2014, p.8
www.diversite-au-travail.ch

The double-glazed glass ceiling: lesbians in the workplace

Stonewall, Royaume-Uni, 2009 (anglais)
www.stonewall.org.uk/resources/double-glazed-glass-ceiling-lesbians-workplace

Double discrimination: femme et homo

Association l'Autre Cercle, France, 2007
www.autrecercle.org/page/double-discrimination-femme-et-homo

B. LES PERSONNES BISEXUELLES

« Cela dépend des personnes avec qui je suis, je ne suis pas quelqu'un qui étale sa vie privée comme ça, c'est pas seulement la question d'un homme ou une femme, c'est en général, avec ma vie privée... mais oui, peut-être que ça me dérange un peu moins de le dire si je suis avec un homme que quand je suis avec une femme. » (Femme bisexuelle)

En comparaison avec les personnes lesbiennes et gay, les personnes bisexuelles sont moins souvent out sur leur lieu de travail. Elles sont ainsi 27% à n'en avoir pas parlé du tout, montre l'étude « Etre LGBT au travail ». Une visibilité moindre qui peut être expliquée par le fait que les préjugés à leur égard sont sans doute plus tenaces encore que ceux envers les femmes lesbiennes et les hommes gays.

Les personnes bisexuelles sont la cible de préjugés et de discriminations spécifiquement biphobes :

- ▶ Trompeurs/trompeuses ; infidèles ; êtres hypersexualisés ; homosexuel-le-s refoulé-e.s ou hétérosexuel-le-s curieux/curieuses qui ne savent pas choisir: les préjugés biphobes les plus courants à leur égard amènent les autres employé-e-s à leur faire moins confiance et à les considérer comme menaçant-e-s: « *Je ne peux pas te parler ou aider car je ne sais pas comment tu fonctionnes, on n'est pas du même monde.* »
- ▶ Les personnes bisexuelles souffrent également d'invisibilité dans le monde du travail, y compris au sein des politiques de diversité mises en place pour prévenir les discriminations homophobes, biphobes et transphobes (et également en-dehors du contexte professionnel).

BOÎTE À OUTILS

Etre LGBT au travail: résultats d'une recherche en Suisse, « Le type des discriminations »

Lorena Parini, Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève et Fédération genevoise des associations LGBT, 2014, p.7-10
www.diversite-au-travail.ch

Enquête nationale sur la bisexualité

SOS Homophobie, France, 2015
https://www.sos-homophobie.org/sites/default/files/rapport_bisexualite_2015.pdf

Bisexual Visibility in the Workplace

Human Rights Campaign Foundation, Etats-Unis, 2016 (anglais)
www.hrc.org/resources/bisexual-visibility-in-the-workplace

The silent B in LGBT: bisexual people in the workplace

Simone Cheng, HR Magazine, 23 février 2018 (anglais)
www.hrmagazine.co.uk/article-details/the-silent-b-in-lgbt-bisexual-people-in-the-workplace

C. LES PERSONNES TRANS*

«Des doigts d'honneur quotidiennement! Des mots tels que salope, pute. Tu trahis les femmes et les hommes. T'es une pute. Je ne te considérerai jamais comme un homme. C'est dommage d'enlever une si belle poitrine.»
(Envers un homme trans*)

L'identité de genre fait référence à l'expérience intime et personnelle du genre, profondément vécue par tout·e un·e chacun·e, indépendamment du sexe assigné à la naissance d'une personne. Certaines personnes trans* ne se reconnaissent pas du tout dans le sexe qui leur a été assigné à la naissance, d'autres s'y reconnaissent partiellement. D'autres se définissent comme non-binaires et ne s'identifient ni dans le genre masculin, ni dans le genre féminin. D'autres s'identifient dans les deux genres, ou partiellement dans l'un ou l'autre.

Toute transition, pour une personne trans*, est le fruit d'une longue réflexion et est propre à chaque personne, selon ses besoins. Celle-ci peut comprendre le fait de prendre des hormones afin de féminiser ou masculiniser son corps, modifier son prénom et sexe officiels, voire entreprendre des opérations chirurgicales. Changer de vêtements, de prénom et de pronom peut aussi être une forme de transition, dite sociale. Chaque transition est différente et propre à la personne concernée et le passage par l'une ou plusieurs de ces étapes dépendra des besoins particuliers de la personne.

«Chaque fois, chaque fois, chaque fois, malgré qu'ils m'avaient dit : <Ah oui, votre CV est vraiment très bien, vous êtes la personne qu'on cherche>, et après, plus rien... donc j'ai fini par comprendre que c'était parce que j'étais transgenre.»

Le fait d'effectuer une transition et de devoir en parler au travail peut être un coming-out difficile, principalement à cause des réactions suite à celui-ci. En effet, les employé·e·s trans* sont la cible de discriminations spécifiques, celles émanant de la transphobie :

- ▶ Du fait de leur visibilité en cours de transition ou de leur obligation de faire leur coming-out si elles souhaitent en entreprendre une, les employé·e·s sont beaucoup plus exposé·e·s, et plus gravement, aux discriminations directes que les employé·e·s LGB.
- ▶ Les résultats de l'étude «Etre LGBT au travail» le montrent: à l'annonce d'une transition, la mise en doute des compétences de l'employé·e, un cahier des charges modifié, une baisse de salaire¹⁰ ou le licenciement abusif ciblent encore davantage les employé·e·s trans*.
- ▶ Le taux de chômage des personnes trans* en Suisse s'élève à 20%, soit plus de 5 fois la moyenne de la population générale, indique l'enquête «Trans-Fair» menée par l'association Transgender Network Switzerland en 2015.
- ▶ 30.8% des personnes trans* qui ont répondu à la même enquête et en situation de chômage avaient perdu leur emploi explicitement en raison des réactions transphobes sur à l'annonce de leur transition.
- ▶ La recherche d'emploi est difficile lorsque l'on est en cours de transition et que le genre de la personne ne correspond pas forcément au genre officiel sur les papiers d'identité: il en résulte encore trop souvent une discrimination à l'embauche.
- ▶ Les personnes trans*, qui ont également des difficultés d'accès à un logement en raison de la transphobie, se voient bien souvent forcées de mettre leur vie professionnelle en suspens le temps de leur transition, qui peut durer des années, et se retrouvent encore trop souvent dans la précarité.

¹⁰ Dans le cas de transitions de femmes trans*, ici une forme de discrimination également sexiste.

Quelques faits importants concernant une transition:

- ▶ Certaines personnes l'annoncent dans leur contexte de travail après avoir déjà entamé un processus de transition; d'autres préfèrent l'annoncer avant d'avoir entrepris des démarches.
- ▶ En Suisse, les démarches de transition physique (prise d'hormones notamment) doivent être validées par un-e psychiatre pour pouvoir être entamées. Si certains délais sont respectés, ces démarches sont prises en charge par l'assurance maladie de base (Lamal).
- ▶ Les personnes trans* sont souvent confrontées, dans le cadre de leur travail, mais également en-dehors, au quotidien, à des questions invasives sur leur intimité, leur corps et leur sexualité. Ces questions sont bien évidemment à proscrire.
- ▶ Si une personne trans* souhaite changer de genre à l'état civil, en raison de la longueur des démarches nécessaires, le genre figurant sur les papiers officiels ne correspondra bien souvent pas pendant longtemps au genre vécu par la personne, ayant pour effet de l'outter et de l'exposer à des discriminations.
- ▶ Tous les contrats passés avec le prénom et le sexe de naissance demeurent juridiquement valables après le changement de sexe et de prénom à l'état civil.

QUE DIT LA LOI?

- ▶ Le droit au prénom d'usage (ou prénom usuel) est garanti en Suisse, en-dehors des relations avec l'Etat au sens étroit du terme. Ainsi, une personne trans* (et une personne cisgenre également) a le droit d'utiliser un prénom d'usage dans le cadre de son travail avant même d'avoir changé officiellement de prénom (Code civil, article 29).
- ▶ Il est possible également, pour la personne, de changer de prénom officiellement sur ses papiers d'identité grâce à une série de démarches et sous certaines conditions. Le changement de prénom n'inclut cependant pas une modification du sexe qui figure sur les papiers d'identité. (Code civil, article 30).
- ▶ Pour changer de sexe officiellement, en l'absence d'une législation fédérale claire, certains tribunaux cantonaux exigent encore trop souvent la preuve d'une réassignation génitale ou la preuve d'une stérilité irréversible de la personne trans*. Des critères pourtant clairement contraires au respect de la personne, de sa dignité et de ses droits fondamentaux. Un avis de droit de l'Office fédéral de l'état civil¹¹, qui n'a pas de valeur contraignante, estime qu'il n'est pas nécessaire d'exiger qu'une personne doive s'y soumettre, alors qu'elle ne le souhaite pas, pour pouvoir changer de sexe à l'état civil. En l'absence d'une législation fédérale uniforme à ce sujet, les pratiques des tribunaux diffèrent d'un.e juge à l'autre¹².

¹¹ www.tgns.ch/fr/information-2/droit/

¹² La Cour européenne des droits de l'homme a condamné la France le 6 avril 2017 qui exigeait d'une personne trans*, pour pouvoir changer de sexe, de fournir une preuve de réassignation génitale ou de stérilité irréversible.

BOÎTE À OUTILS

Lorena Parini, Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève et Fédération genevoise des associations LGBT, 2014, p.8
www.diversite-au-travail.ch

Dans le cadre du projet «**Trans-Fair**» de Transgender Network Switzerland, l'enquête «**Trans-Fair**», menée en 2015 auprès de 140 personnes trans* et plus de 30 milieux professionnels a pour buts d'évaluer la situation des personnes trans* dans le monde du travail en Suisse.

www.transgender-network.ch/wp-content/uploads/2013/09/Factsheet_Transfair_FR.pdf

Le portail web «**Trans Welcome**», géré par Transgender Network Switzerland, propose outils et ressources pour les employeurs
www.transwelcome.ch/fr/

«**I got a standing ovation' – your stories of being transgender at work**»

The Guardian, Guardian Readers et Charlotte Seager, 25 juin 2015 (anglais)

www.theguardian.com/careers/2015/jun/25/your-experiences-of-being-transgender-at-work

Diverses ressources sont disponibles sur le site de l'**association 360, Groupe Trans**
www.association360.ch/trans

Trans* : brochure d'information

Transgender Network Switzerland, 2017

www.transgender-network.ch/wp-content/uploads/2017/10/Brosch.Transfranz-1.pdf

Droits des personnes LGBT

Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables, Université de Genève, 2018

Brochure qui revient notamment sur les droits des personnes LGBT dans le monde du travail.

www.unige.ch/droit/lawclinic/

D. LES FAMILLES ARC-EN-CIEL

«**J'ai vu des personnes afficher des photos de leur famille, alors que cela n'était pas autorisé pour les personnes aimant quelqu'un du même sexe.**»

Les familles arc-en-ciel sont des familles où au moins l'un des parents se définit comme LGBT. Les enfants grandissant dans des familles arc-en-ciel « peuvent être issu-e-s d'une précédente relation hétérosexuelle, né-e-s au sein de couples homosexuels, adopté-e-s dans des contextes spécifiques ou recueilli-e-s dans le cadre d'une famille d'accueil »¹³.

Ces familles sont également la cible, dans le cadre du travail, de stéréotypes, de préjugés et de formes de discriminations spécifiques:

- ▶ 11 % des parents arc-en-ciel n'ont ainsi pas du tout parlé de leurs enfants sur leur lieu de travail ou mentionné le fait qu'ils/elles avaient une famille; près de 39.1 % n'ont parlé de leurs enfants qu'à quelques personnes, une invisibilité qui montre que les préjugés à l'égard des familles arc-en-ciel restent encore tenaces: **« Je protège ma place de travail et mes enfants, c'est ma 1^{re} intention. La peur du rejet et de propos injurieux sont la 2^e et la 3^e, la crainte d'être discriminée dans mon activité professionnelle. »**
- ▶ Mythe de la pédophilie; pseudo-destruction des familles dites « traditionnelles »; questionnement des compétences parentales d'un couple de même sexe ou du bien-être des enfants; mythe de l'homosexualité qui se transmettrait comme une maladie envers les enfants: près de 20% des parents répondant-e-s à l'étude « Etre LGBT au travail » ont indiqué avoir entendu des propos péjoratifs dirigés envers leurs propres enfants, en plus d'être déjà eux/elles-mêmes la cible de discriminations homophobes, biphobes et/ou transphobes: **« Je préfère finalement que les gays français puissent se marier, plutôt qu'ils ne violent des enfants. »**

¹³ Brochure d'information Familles arc-en-ciel, Association faitière Familles arc-en-ciel et Groupe Homoparents de l'association 360, 2015: www.association360.ch/brochures.

- ▶ Ces manifestations de LGBT-phobies peuvent toucher également les employé.e.s qui ont des parents LGBT ou dont les ami.e.s ou les proches ont une famille arc-en-ciel.

QUE DIT LA LOI?

Légalement, dans le cadre de relations de travail :

- ▶ Un parent LGBT statutaire a droit aux congés usuels pour s'occuper par exemple de son enfant malade.
- ▶ Dans le cas d'un parent LGBT non-statutaire¹⁴, si celui-ci est uni par un partenariat enregistré, il a droit aux congés usuels pour s'occuper de son enfant si le parent statutaire est absent.e ou malade.
- ▶ Un parent LGBT non-statutaire a droit aux allocations familiales si ce n'est pas le parent statutaire qui les touche.

- ▶ Depuis le 1^{er} janvier 2018, les parents non-statutaires dans un couple de même sexe peuvent adopter leurs enfants si ils/elles sont partenariaté.e.s ou mènent une vie commune de fait depuis au moins 3 ans et après une année de vie avec l'enfant. Légalement, dans le cadre de relations de travail, cela signifie que l'égalité de traitement s'applique entre les parents LGBT partenariaté.e.s, ou non, et les parents hétérosexuel.le.s mariés pour toutes les questions liées à la parentalité si ceux/celles-ci sont les parents légaux¹⁵.

Beaucoup d'enfants grandissant dans des familles arc-en-ciel sont élevé.e.s par deux mamans ou deux papas mais ne sont juridiquement protégés qu'envers l'un de leurs deux parents, leur parent biologique. Le processus d'adoption par le parent non-statutaire étant par ailleurs long, avec une véritable enquête sociale, il en résulte au moins 2 années d'incertitudes durant lesquelles l'enfant n'est protégé qu'envers son parent statutaire. Un vide juridique aux conséquences réelles: en cas de séparation, légalement, rien ne garantit un droit de garde ou visite ou un droit d'entretien de son parent non-statutaire; en cas de décès de son parent statutaire, rien ne garantit que l'enfant puisse continuer à être élevé par son parent non-statutaire.

Nous recommandons, pour une réelle égalité de traitement:

- ▶ D'accorder les mêmes droits sociaux aux parents LGBT qu'aux parents hétérosexuel.le.s, notamment d'accorder au moins l'équivalent d'un congé paternité pour un parent non-statutaire LGBT à la naissance de son enfant.
A titre d'exemple, l'Etat de Genève a récemment octroyé l'équivalent d'un congé d'adoption de 20 semaines à un père suite à la naissance de ses 2 filles via une gestation pour autrui aux Etats-Unis¹⁶.
- ▶ D'accorder les mêmes droits sociaux aux parents LGBT sans faire la distinction entre parent statutaire et non-statutaire, en particulier en raison du vide juridique entourant le processus d'adoption de l'enfant. Nous citons ici notamment la brochure «Les droits des personnes LGBT» de la Law Clinic: «Le décès de l'enfant dont je ne suis pas parent juridique ou le décès de mon/ma compagnon-agne ne me donnent pas le droit de m'absenter» (p. 39), et d'ainsi dépasser un cadre juridique encore trop souvent discriminatoire envers les personnes LGBT et leurs familles.
- ▶ De même pour un parent LGBT non-statutaire même si celui-ci n'est pas lié par un partenariat enregistré à son/sa compagnon/compagne.

¹⁴ Un parent qui n'est pas reconnu juridiquement comme un parent.

¹⁵ Références: Loi fédérale sur le partenariat enregistré (LPart) et Code civil suisse (droit de l'adoption).

¹⁶ <https://360.ch/suisse/52081-un-fonctionnaire-genevois-obtient-20-semaines-de-conge-maternite/>

BOÎTE À OUTILS

Etre LGBT au travail: résultats d'une recherche en Suisse, «Propos péjoratifs sur les familles arc-en-ciel»

Lorena Parini, Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève et Fédération genevoise des associations LGBT, 2014, p.9-10
www.diversite-au-travail.ch

Brochure d'information Familles arc-en-ciel

Association faïtière Familles arc-en-ciel, 2018
<https://www.regenbogenfamilien.ch/fr/medien/publikationen/>

Droits des personnes LGBT

Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables, Université de Genève, 2018
Brochure qui revient notamment sur les droits des personnes LGBT dans le monde du travail.
www.unige.ch/droit/lawclinic/

E. LES COUPLES DE MÊME SEXE

«J'ai dit à la banque: <Au fait je vous annonce que je me suis marié, je suis en partenariat enregistré et je veux la prime du mariage.>» Les ressources humaines ont tout d'abord refusé de verser cette prime et l'employé a évoqué les Prud'hommes. La banque a finalement versé la prime.

Nous revenons ici sur la question des enjeux juridiques spécifiques aux couples de même sexe dans le cadre du travail.

La Loi fédérale sur le partenariat enregistré (LPart) permet de reconnaître l'union civile entre deux personnes de même sexe et de la protéger (droit de succession notamment). Le partenariat enregistré n'est cependant pas l'équivalent, en termes de droits, à un mariage civil, notamment sur le plan du droit de la famille et de l'accès à la procréation médicalement assistée.

Le mariage civil n'étant ouvert qu'aux couples hétérosexuels en Suisse, la Loi sur le partenariat enregistré crée un état civil à part, réservé aux couples de même sexe, ce qui amène à un coming-out permanent dans le monde du travail, exposant ainsi à un risque de discrimination.

QUE DIT LA LOI?

Légalement, dans le cadre de relations de travail:

- ▶ Une case état civil «partenarié-e» ou «lié-e par un partenariat enregistré» doit figurer dans les formulaires du milieu de travail.
- ▶ En termes de droits sociaux liés au couple, un·e employé·e lié·e par un partenariat enregistré

bénéficie légalement des mêmes droits sociaux dans un milieu de travail qu'un·e employé·e marié·e – congés usuels en cas de partenariat enregistré, en cas de maladie du/de la partenaire, en cas de maladie d'un·e proche du/de la partenaire, assurances, 2^e ou 3^e pilier, etc.¹⁷

¹⁷ Références: Loi fédérale sur le partenariat enregistré (LPart).

QUEL EST L'IMPACT NÉGATIF AU SEIN D'UN MILIEU PROFESSIONNEL QUI N'ABORDE PAS CES QUESTIONS?

«On devient vulnérable.»

«J'ai été harcelé par mon nouveau supérieur direct et par un collègue pendant 2 ans. Je me suis plaint auprès du service social et des RH. Aucun des deux n'a pris aucune mesure. J'ai fait une dépression suivie d'un arrêt maladie à 100% (17 mois) avec tendance suicidaire. J'ai été réintégré à 50% dans autre service il y a 2 mois. Malgré mes demandes, l'employeur a toujours refusé d'analyser ce qui s'est avéré vraiment au lieu du travail.»

Le fait de ne pas pouvoir être soi-même au travail; de ne rien pouvoir partager de personnel avec son entourage professionnel; un climat de travail LGBT-phobe; et les discriminations directes ont des conséquences négatives:

- ▶ Sur le bien-être et la santé des employé·e·s LGBT: angoisse; stress; baisse de l'estime de soi.
- ▶ Sur la qualité des relations professionnelles: pas de relations de confiance ni durables établies avec les collègues et/ou la hiérarchie.
- ▶ Sur la qualité du travail: baisse de la motivation, de la concentration et du bien-être au travail; énergie dépensée pour ne rien laisser transparaître, qui n'est pas consacrée au travail.
- ▶ Sur le sentiment d'appartenance au milieu de travail: changement de poste plus fréquent; augmentation du taux d'absentéisme; pas d'identification à l'identité et à la culture du milieu professionnel.

Comme indiqué plus haut, l'homophobie, la biphobie et la transphobie ne touchent pas que les employé·e·s LGBT mais également les employé·e·s hétérosexuel·le·s qui en sont témoins ou qui en sont la cible. Ces manifestations directes ou indirectes ont un impact négatif sur la majorité des employé·e·s mais également, forcément, sur le climat de travail, avec l'apparition de conflits.

La réputation du milieu de travail, à l'interne mais aussi à l'externe, est en jeu. Conséquence plus importante encore, le milieu de travail ne respecte pas le cadre légal suisse.

BOÎTE À OUTILS

Etre LGBT au travail: résultats d'une recherche en Suisse, «Bien-être au travail»

Lorena Parini, Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève et Fédération genevoise des associations LGBT, 2014, p.12-14
www.diversite-au-travail.ch

Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail: quelles implications pour la santé mentale?, «Identités et orientations sexuelles»

Santé Mentale au Québec, Marie Geoffroy et Line Chamberland, vol. 40, n°3, automne 2015
www.erudit.org/fr/revues/smq/2015-v40-n3-smq02336/1034916ar/

Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People

Brad Sears et Christy Mallory, The Williams Institute, Etats-Unis, 2011, p.14-15 (anglais)
<https://williamsinstitute.law.ucla.edu>

The cost of the closet and the rewards of inclusion, «Why the workplace environment for LGBT people matters to employers»

Human Rights Campaign, Etats-Unis, 2013 (anglais)
www.hrc.org/resources/the-cost-of-the-closet-and-the-rewards-of-inclusion

The business impact of LGBT-supportive workplace policies

M.V. Lee Badgett, Laura E. Durso, Angeliki Kastanis et Christy Mallory, The Williams Institute, Etats-Unis, 2013 (anglais)
<https://williamsinstitute.law.ucla.edu>

«J'ai changé de boulot, d'orientation professionnelle. J'évolue dans un environnement très ouvert et je peux désormais être transparente et ouverte quant à ma vie personnelle. Quel soulagement!»

Quels sont les avantages pour votre milieu professionnel?

Aborder les questions LGBT au travail et mettre en place une politique de diversité sont sources d'un enrichissement mutuel. En vous saisissant de ces enjeux, vous réduisez considérablement les impacts négatifs cités plus hauts et dégagéz plusieurs avantages, bénéfiques aussi bien pour vos employé·e·s LGBT que pour l'ensemble de votre contexte professionnel.

Avantages pour les employé·e·s LGBT:

- ▶ Possibilité d'être soi-même au travail.
- ▶ Sentiment de protection, de confiance et de sécurité.
- ▶ Bien-être et bonne santé, épanouissement, motivation et donc une meilleure performance au travail.
- ▶ Relations de confiance avec les collègues et la hiérarchie et sentiment augmenté d'appartenance au milieu professionnel.

Avantages pour le milieu professionnel:

- ▶ Motivation, bien-être et bonne santé de tous/toutes les employé·e·s.
- ▶ Climat de travail stable et sans conflit, performant et rentable.
- ▶ Appartenance au milieu professionnel et confiance professionnelle durable.
- ▶ Respect du cadre légal suisse.
- ▶ Responsabilité sociale et éthique et bonne réputation du milieu professionnel.
- ▶ Respect et promotion des droits humains fondamentaux; promotion de l'égalité professionnelle.
- ▶ Avantages économiques: attractivité pour de nouveaux talents; augmentation de la rentabilité et découverte de nouveaux marchés.

BOÎTE À OUTILS

The business impact of LGBT-supportive workplace policies

M.V. Lee Badgett, Laura E. Durso, Angeliki Kastanis et Christy Mallory, The Williams Institute, Etats-Unis, 2013 (anglais)
<https://williamsinstitute.law.ucla.edu>

The cost of the closet and the rewards of inclusion, « Why the workplace environment for LGBT people matters to employers »

Human Rights Campaign, Etats-Unis, 2013 (anglais)
www.hrc.org/resources/the-cost-of-the-closet-and-the-rewards-of-inclusion

Assessing diversity: impact in business, European Union Platform of Diversity Charters

Commission Européenne, 2014 (anglais)
www.ec.europa.eu/justice/discrimination/files/assessing_diversity2014_en.pdf

Corporate Equality Index 2018

Human Rights Campaign Foundation, 2017 (anglais)
www.hrc.org/campaigns/corporate-equality-index

02 Mise en place d'une politique de diversité

La mise en place d'une politique de diversité de prévention et lutte contre l'homophobie, la biphobie et la transphobie, et de promotion de l'égalité comporte plusieurs étapes que nous jugeons essentielles et que nous vous proposons dans ce document. Celles-ci sont bien entendu adaptables aux besoins et à la culture de votre milieu professionnel.

L'inclusion des questions LGBT peut bien sûr s'inscrire dans une politique de diversité plus large englobant également les aspects liés au sexe, à l'âge, à l'origine, à une situation de handicap, etc., en nommant explicitement ces différents aspects pour ne pas rendre la politique de diversité vague et, par conséquent, inefficace.

Nous restons à votre disposition pour vous soutenir dans la mise en place d'une politique de diversité sur mesure et selon vos besoins au sein de votre milieu professionnel. N'hésitez pas à prendre contact avec nous: travail@federationlgbt-geneve.ch.

2.1 Etablissement de principes généraux

Première étape nécessaire: établir les principes généraux de cette politique de diversité:

- ▶ Prévenir et lutter contre les discriminations et les violences homophobes, biphobes et transphobes.
- ▶ Promouvoir l'égalité de traitement et l'égalité d'accès et de succès pour tous/toutes les employé·e·s, indépendamment de l'orientation sexuelle et affective, de l'identité de genre, de l'expression de genre, de l'état civil et de la structure familiale, dans tous les stades de la carrière professionnelle et dans tous les aspects de la relation de travail.
- ▶ Etablir un climat et une culture professionnels sereins, sans conflit et une confiance professionnelle durable, pour tous/toutes les employé·e·s, dans le respect du cadre légal suisse et dans une optique de responsabilité sociale et éthique.

2.2 Etablissement d'une feuille de route

Ensuite, nous vous conseillons d'établir une feuille de route comprenant une série de mesures avec des objectifs à court-, moyen- et long-terme qui s'inscrivent dans ces principes généraux. Nous vous en proposons quelques-unes que nous jugeons essentielles.

MESURE 1 : ÉVALUER LE CADRE

Avant de mettre en place une série de mesures, il est nécessaire de faire un diagnostic du milieu de travail. Ceci se traduit en particulier par une évaluation du milieu professionnel.

Le cadre est-il discriminatoire?

Même de manière involontaire, un milieu professionnel peut être discriminatoire si ce cadre :

- ▶ ne permet pas de prévenir les manifestations d'homophobie, de biphobie et de transphobie;
- ▶ ne prévoit pas des mesures pour les faire cesser;
- ▶ ne met pas sur un pied d'égalité les employé·e·s LGBT et les employé·e·s hétérosexuel·le·s, en termes de droits et d'avantages sociaux, mais également en terme d'égalité des chances et de traitement;
- ▶ ne respecte pas la confidentialité de la vie privée des employé·e·s.

Y a-t-il eu des manifestations d'homophobie, de biphobie et de transphobie?

Analyser s'il y en a eu :

- ▶ sous quelle forme : indirecte (envers les personnes LGBT en général) ou directe (envers une personne, qu'elle soit LGBT ou non);
- ▶ de quel type : climat de travail, mobbing, harcèlement sexuel, etc.;
- ▶ dans quel contexte : embauche, promotion, événement social, quotidien professionnel, etc.;
- ▶ à quelle fréquence;
- ▶ qui en est l'auteur·e;
- ▶ qui en a été la cible;
- ▶ et quelles ont été les actions entreprises suite à ces manifestations.

Le diagnostic se traduit également par une évaluation de l'entièreté du milieu de travail:

- ▶ charte du personnel, code éthique ou de déontologie, textes normatifs, contrats de travail;
- ▶ conventions collectives, etc.;
- ▶ processus RH : embauche, promotion, cahier des charges, assurances, etc.;
- ▶ droits et avantages sociaux;
- ▶ supports de communication externes et internes : visuels, textes, etc.;
- ▶ administration : formulaires, lettres, etc.;
- ▶ contrats et conventions passées avec les éventuelles entreprises sous-traitantes;
- ▶ climat de travail : bien-être, confiance, etc.

MESURE 2 : COMPLÉTER LE CADRE ET L'APPLIQUER

Suite au diagnostic ci-dessus, une nouvelle mesure sera établie pour éventuellement compléter le cadre existant et l'appliquer.

Pour prévenir les discriminations, il faut les nommer :

- ▶ Etablir un principe de non-discrimination qui nomme explicitement ce type de discriminations : « Nul·le ne doit être discriminé·e à cause de son orientation sexuelle et affective, de son identité de genre, de son expression de genre, de son état civil ou de sa structure familiale. »
- ▶ Cela peut s'inscrire dans un principe de non-discrimination plus large : « Nul·le ne doit être discriminé·e à cause de son orientation sexuelle et affective, de son identité de genre, de son expression de genre, de son état civil, de sa structure familiale, de son sexe, de son origine, de sa religion, ... »

Le cadre permet-il de faire cesser les discriminations ?

Poser un cadre qui permet de prévenir les discriminations est un premier pas essentiel et nécessaire mais il n'est pas suffisant.

Ainsi, au même titre que pour les autres discriminations, il faut appliquer une tolérance zéro et permettre ainsi d'appliquer ledit cadre :

- ▶ Prévoir des mesures concrètes envers la personne auteure d'actes ou de paroles LGBT-phobes (avertissement, blâme, etc.).
- ▶ Les appliquer à tous les stades et les contextes d'une carrière professionnelle : embauche, avancement et promotion, supervision, événements informels, contrat, conventions collectives, etc.
- ▶ Mettre en place un dispositif d'alerte et de recours, permettre d'identifier des personnes ressources auprès desquelles les victimes peuvent trouver écoute et soutien.

Même s'ils peuvent sembler inoffensifs, les insultes ou stéréotypes envers les personnes LGBT en général, «pour plaisanter», ont des conséquences sur la détérioration du climat de travail. Il convient donc de les prévenir et/ou de les faire cesser au même titre que les discriminations directes.

Il peut être utile également de rappeler que le cadre professionnel dans lequel les employé·e·s évoluent s'inscrit également dans un contexte législatif suisse.

Une fois le cadre évalué et/ou complété, le communiquer:

- ▶ S'assurer, par exemple au sein d'une directive, qu'il est connu et notifié par toutes et tous (contrats de travail notamment), y compris des personnes nouvellement engagées et au sein des éventuelles entreprises sous-traitantes.
- ▶ S'assurer qu'il est visible (intranet, site internet, etc.) et le rappeler régulièrement.
- ▶ S'assurer qu'il est appliqué et respecté.

BOÎTE À OUTILS

Modèles de chartres

Vous trouverez des modèles de chartres sur le site du réseau Pride@Work Suisse Romande, aussi bien pour les employé·e·s que pour l'employeur/employeuse :
www.prideatwork.ch/la-charte

Exemples de conventions collectives et règlements de prévoyance

Présentées par Emilie Walpen, juriste, pendant les assises «La diversité au travail» en 2014
www.diversite-au-travail.ch

Lignes directrices et règles-types

Union Syndicale Suisse, 2013
Les lignes directrices et règles-types de l'Union Syndicale Suisse visent à rendre les différents milieux professionnels attentifs à réaliser

l'égalité de traitement entre travailleurs et travailleuses LGBT et hétérosexuel·le·s. Elles présentent des mesures et des conseils pour notamment appliquer la Loi fédérale sur le partenariat enregistré.
www.uss.ch/luss/organes/commission-lgbt/

Best for Geneva

Le programme Best for Geneva, gratuit, vise à permettre aux milieux professionnels genevois à s'engager dans le respect des objectifs de développement durable de l'ONU. Un questionnaire est disponible et permet d'évaluer notamment l'ouverture d'un milieu de travail aux questions LGBT :
<https://bestforgeneva.ch>

MESURE 3 : S'ENTOURER À L'INTERNE / À L'EXTERNE

Dans l'établissement d'une politique de diversité, l'importance d'identifier des personnes clés et de s'en entourer est à souligner. Ces personnes peuvent en effet devenir des alliées qui vous accompagneront dans l'établissement de cette politique de diversité et, à l'interne, dans l'application et le respect de celle-ci.

- ▶ Des expert·e·s des questions LGBT, externes au milieu professionnel (associations, consultant·e·s, etc.) peuvent accompagner le processus d'évaluation des pratiques et de mise en place d'une politique de diversité.
- ▶ La création d'un réseau d'employé·e·s LGBT, s'il y a une telle volonté, au sein du milieu professionnel, est un bon atout car celui-ci permet d'œuvrer comme un groupe ressource sur ces questions, tout en se distinguant d'un service RH ou d'un service de médiation, et d'ainsi faire remonter les besoins et les difficultés des employé·e·s LGBT.
- ▶ La mise en réseau ou networking avec d'autres milieux professionnels qui travaillent sur ces questions permet d'échanger sur les bonnes pratiques, les similarités et différences, les éventuelles difficultés rencontrées, etc., de manière formelle ou informelle.
- ▶ Les employé·e·s LGBT peuvent également rejoindre à titre personnel des réseaux professionnels (extérieurs au milieu de travail) ou associations LGBT destinés aux employé·e·s LGBT.

BOÎTE À OUTILS

Fédération genevoise des associations LGBT

Regroupant les associations 360, Dialogai, Lestime, Parents d'homos et Think Out, la Fédération peut vous conseiller et vous accompagner dans la mise en place d'une politique de diversité. Elle peut fournir des outils et ressources et mettre sur pied une formation à la carte et clés en main, adaptée à votre contexte professionnel.

travail@federationlgbt-geneve.ch

Réseau romand de milieux professionnels

A l'initiative des réseaux professionnels LWork et Network, le réseau romand Pride@Work Suisse Romande a vu le jour. Il regroupe une quinzaine de milieux professionnels, dont la Banque Barclays, la Poste, UN Globe, etc.

www.prideatwork.ch

Réseaux d'employé·e·s LGBT

Plusieurs milieux professionnels ont à l'interne un réseau d'employé·e·s LGBT, ainsi notamment le groupe Spectrum à la Banque Barclays, Pride at Work à Thomson Reuters et UN Globe pour l'ONU.

Réseaux professionnels LGBT

Ceux-ci permettent aux employé·e·s LGBT de se rencontrer en-dehors du milieu de travail, d'échanger, de networker, etc. Parmi eux, citons, pour les femmes, LWork pour la Suisse romande et Wybernet pour la Suisse allemande; pour les hommes, Network; et l'association Pink Cop basée en Suisse allemande et qui réunit les policiers/policières LGBT.

Ressources juridiques

▶ Le Service juridique de l'Association 360
www.association360.ch/aide-juridique – juri@360.ch
Rue de la Navigation 36 – 1201 Genève

▶ La Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables de la Faculté de Droit de l'Université de Genève a édité une brochure, "Droits des personnes LGBT", qui revient notamment sur les droits des personnes LGBT dans le monde du travail, publiée en octobre 2018.

www.unige.ch/droit/lawclinic/

MESURE 4 : SENSIBILISER ET FORMER

- ▶ La formation de personnes clés est un objectif important et une mesure extrêmement bénéfique et efficace pour une politique de diversité solide, qui permet de développer de réelles compétences et de former et outiller ainsi des personnes, à différents niveaux de la hiérarchie, selon la stratégie choisie: DRH, directeur/directrice ou chef-fe de service, responsable d'équipe ou chef-fe de projets, chargé-e de l'égalité ou de la formation professionnelle, service de médiation interne, etc. Celles-ci seront clairement identifiées comme des personnes ressources, voire mandatées sur ces questions, et pourront encadrer et accompagner la politique de diversité sur le long terme.
- ▶ Mettre en place des séances de sensibilisation du reste du milieu professionnel, y compris auprès des personnes nouvellement engagées et la hiérarchie, est également extrêmement bénéfique. Tout comme la formation, c'est une des mesures les plus efficaces. Elle est particulièrement importante en cas de transition d'une personne trans*. Ces séances de sensibilisation permettent d'ouvrir un espace de dialogue, de déconstruire les stéréotypes et les préjugés parfois profondément ancrés, d'amener des connaissances, d'expliquer les conséquences de l'homophobie, de la biphobie et de la transphobie et de rappeler les valeurs et la culture du milieu professionnel. Cela permet aux employé-e-s de comprendre, d'échanger et surtout, d'être acteurs et actrices de changements. Les employé-e-s, LGBT ou non, deviennent ainsi des allié-e-s.

BOÎTE À OUTILS

Sensibilisations et formations

▶ La Fédération genevoise des associations LGBT met sur pied des sensibilisations et des formations dont les objectifs, la durée, les publics cibles et le contenu sont adaptables aux demandes et aux besoins spécifiques de votre milieu professionnel.
travail@federationlgbt-geneve.ch

▶ L'Institut des Etudes Genre et le Service Egalité de l'Université de Genève, en partenariat avec la Fédération genevoise des associations LGBT, mettent sur pied, chaque année, la Formation continue «Développer un milieu de travail inclusif: management de la diversité et droits LGBT». Consultez régulièrement le site de la formation continue pour vous informer des prochaines dates de formation
www.unige.ch/formcont/diversite

MESURE 5 : PRENDRE EN COMPTE LES SPÉCIFICITÉS

Comme vu plus haut, les enjeux au sein d'un milieu de travail, y compris juridiques, ne sont pas identiques pour un.e employé.e LGBT si celui-ci/celle-ci est célibataire, en couple, partenarié.e, parent statutaire et/ou parent non-statutaire d'un/des enfant/s et/ou trans*. Lors de transitions professionnelles, notamment lors de mutations à l'étranger, la situation juridique et sociale d'un pays doit également être analysée – est-ce un pays qui criminalise les personnes LGBT, les punissant de prison ou de mort? – et la protection des employé.e.s LGBT priorisée sans pénalisation professionnelle en cas de refus de mutation de ceux-ci/celles-ci. En élaborant votre politique de diversité, ces enjeux spécifiques sont donc à prendre en compte. Nous vous donnons ici quelques clés pour soutenir une personne trans* dans votre milieu de travail.

10 MESURES CLÉS POUR UNE TRANSITION RÉUSSIE AU TRAVAIL

«L'impact principal de ma transition est que je me suis sentie nettement mieux dans ma peau et que ma capacité à assumer mes responsabilités professionnelles s'en est trouvée fortement accrue.»

Toute transition est le fruit d'une longue réflexion et est propre à chaque personne trans*. Nous vous proposons ici des mesures que nous jugeons essentielles mais il reste toutefois également important de garder à l'esprit qu'il n'y a pas de parcours ni de feuille de route «type» pour accompagner une transition : tout dépend des besoins de l'employé·e et du milieu professionnel.

1. **Dialoguez**, échangez avec l'employé·e trans* pour comprendre ses besoins, ce que cette personne vit et les enjeux qu'une transition implique.
2. **Entourez-vous** de personnes ressources clés: la direction des ressources humaines, le/la chargé·e d'égalité, le/la supérieur·e hiérarchique direct·e ou un·e représentant·e du réseau d'employé·e·s LGBT et d'un·e expert·e des questions trans* extérieur·e au milieu de travail, si la personne trans* le souhaite. Un manque de connaissances sur ces questions peut amener à des maladresses et à des manifestations de transphobie parfois involontaires.
3. **Etablissez** une feuille de route en collaboration avec la personne qui effectue la transition, au plus proche de ses besoins et de ses droits, tout en prenant évidemment également en compte les devoirs liés à son poste professionnel, comme tout·e autre employé·e.
4. **Etablissez** un plan de communication: quand commencer la transition – si elle n'a pas déjà commencé – est une décision qui appartient à l'employé·e. Il convient de décider ensemble de quand en parler, à qui, de quelle manière – aux collègues les plus proches et à la hiérarchie directe lors d'une séance, offrant un espace de dialogue, et au reste des employé·e·s de votre service par email? Aux éventuel·le·s client·e·s externes également lors d'une séance? Convenez ensemble de la formule la plus adaptée à sa situation et à la vôtre.
5. **Effectuez** les modifications nécessaires pour le changement de prénom: cartes de visite, intranet et site internet, adresse email, badge, étiquette sur l'uniforme, contrat, fiches de salaire, etc. (cf. Encadré juridique, droit au prénom d'usage, p.13)
6. **Utilisez** les bons prénom et pronoms pour ne pas mégenrer¹⁸ la personne, et exigez aux employé·e·s de faire de même.
7. **Accordez-vous** sur les absences pour des raisons médicales et sur le fait d'éventuellement adapter le poste de travail temporairement selon les besoins de l'employé·e: télétravail, temps partiel, etc.
8. **Accordez-vous** également sur les questions d'ordre plus logistique: il est extrêmement important de consulter les besoins et souhaits de la personne concernant les espaces dits genrés tels que les vestiaires et les toilettes. Le code vestimentaire, tel qu'il est exigé pour tous/toutes les employé·e·s, encadre bien entendu le milieu professionnel, mais cela fait partie des droits de la personne trans* de pouvoir s'habiller dans le genre qu'elle souhaite.
9. **Accompagnez** cette transition: un soutien fort de la hiérarchie envoie un message fort au reste des employé·e·s: rappelez qu'aucune manifestation de transphobie ne sera tolérée. Soyez attentif/attentive à l'émergence éventuelle de telles manifestations et intervenez le cas échéant. Si l'employé·e est d'accord, mettez éventuellement en place une séance de sensibilisation du personnel, ou en tout cas des collègues proches, où les employé·e·s pourront poser des questions, dialoguer, avec le soutien d'un·e expert·e externe et en présence de l'employé·e.
10. **Engagez-vous** à garder confidentielles les informations: déterminez avec l'employé·e qui peut être mis au courant et dans quel but. En outre, si une transition est terminée ou vient de se terminer et que de nouvelles personnes sont engagées, l'employé·e n'aura vraisemblablement pas envie que ces nouvelles personnes sachent qu'il/elle a fait une transition.

¹⁸ S'adresser ou faire référence à une personne dans le genre différent de celui auquel elle s'identifie, parfois par ignorance ou maladresse, parfois à dessein.

Accompagner une transition

► A Genève

Groupe Trans de l'Association 360
www.association360.ch/trans/

► A Lausanne (et Suisse romande)

pour les plus de 16 ans
Checkpoint Vaud (PROFA)
www.mycheckpoint.ch/fr/vd/les-personnes-trans-au-checkpoint

► Au niveau national

Transgender Network Switzerland
www.tgns.ch

Sensibilisations et formations

A Genève

► La Fédération genevoise des associations LGBT donne des sensibilisations et des formations dont les objectifs, la durée, les publics cibles et le contenu sont adaptables aux demandes et besoins du milieu professionnel, dont des modules sur les questions trans*.
travail@federationslgbt-geneve.ch

► L'Institut des Etudes Genre et le Service Egalité de l'Université de Genève, en partenariat avec la Fédération genevoise des associations LGBT, ont mis sur pied, en novembre 2017, la première édition de la Formation continue « Développer un milieu de travail inclusif : management de la diversité et droits LGBT ». Consultez régulièrement le site de la formation continue pour vous informer des prochaines dates de formation.
www.unige.ch/formcont/diversite

En Suisse Romande

► La Fondation Agnodice propose aux directions et départements RH des modules

de sensibilisation aux diversités, des formations sur mesure sur la thématique trans* et des coaching lors de changements de genre en cours d'emploi.

www.agnodice.ch

► Le Checkpoint Vaud (PROFA) propose également des formations de sensibilisation aux questions trans* dans un contexte professionnel, sur demande et selon les besoins.

trans@profa.ch
www.mycheckpoint.ch/fr/vd/prestations-0

Guide d'information : « Intégrer les personnes trans en milieu de travail »

Fondation Emergence en partenariat avec l'Aide aux trans du Québec, Canada, 2017
www.fondationemergence.org/guide-dinformation-integrer-les-personnes-trans-en-milieu-de-travail/

L'accompagnement des salariés et agents trans

Défenseur des droits, République française, 2013

www.defenseurdesdroits.fr/fr/outils/laccompagnement-des-personnes-trans-au-travail

Engaging all staff in trans inclusion

Stonewall, Angleterre, 2016 (anglais)
www.stonewall.org.uk

« How to support transgender employees in the workplace »

Forbes, Karen Higginbottom, 2014 (anglais)
www.forbes.com/sites/karenhigginbottom/2014/06/24/how-to-support-transgender-employees-in-the-workplace/#4b5f658758b1

À L'ÉTRANGER ET LES ÉTATS MEMBRES

Lors de transitions professionnelles, notamment lors de mutations à l'étranger, la situation juridique et sociale d'un pays doit également être analysée :

- Est-ce un pays qui criminalise les personnes LGBT, les punissant de prison ou de mort?
- Est-ce un pays où l'égalité des droits de mes employé.e.s est assurée?¹⁹
- Est-ce que ce pays protège mes employé.e.s LGBT dans le cadre de leur travail?
- Plus spécifiquement, mais surtout, est-ce que la filiale de mon milieu professionnel applique la politique de diversité mise en place au sein du siège social?
- Si ma filiale se trouve dans un pays où les personnes LGBT sont criminalisées, comment faire en sorte de pouvoir soutenir et protéger mes employé.e.s LGBT, tout en m'assurant, en tant que milieu professionnel, de ne pas tomber dans une illégalité (par exemple en Russie, où la loi interdit notamment de parler de ces questions publiquement)?

¹⁹ Voir <https://rainbow-europe.org>, <https://tgeu.org/trans-rights-map-2018/> et <https://ilga.org/state-sponsored-homophobia-report>

Les mutations à l'étranger pour les employé·e·s LGBT doivent donc faire l'objet d'une attention et d'un protocole particuliers et la protection des employé·e·s LGBT priorisée sans pénalisation professionnelle en cas de refus de mutation de ceux-ci/celles-ci.

Dans des milieux professionnels tels que les organisations internationales des Nations Unies ou le CERN, qui fonctionnent sur un principe d'état membres ou au sein desquels des employé·e·s de différents pays travaillent, il faudra également veiller à mettre sur un pied d'égalité les différentes formes de reconnaissance des unions de même sexe et des familles arc-en-ciel (mariage, partenariat enregistré, PACS, union civile, etc.), en termes de droits et avantages sociaux que le milieu de travail offre, peu importe le pays d'origine dans lequel ces formes de reconnaissances ont été contractées.

MESURE 6 : ASSURER LA CONFIDENTIALITÉ

« J'ai préféré ne rien dire car ils ne savaient pas pour moi. Ça ne se voit pas alors pourquoi en parler ? » (une femme trans*)

Cette mesure concerne les notions de « coming-out » et de « outing » qui sont particulièrement importantes. Comme mentionné p.5 et 6, le coming-out, ou le fait de parler de son homosexualité, de sa bisexualité, de sa famille arc-en-ciel ou encore de sa transidentité appartient à l'employé·e LGBT. La confidentialité des informations personnelles, au même titre que pour les autres employé·e·s, doit être respectée.

Il est par ailleurs important de se questionner sur la pertinence de divulguer de telles informations dans le cadre d'un milieu de travail. Le fait d'en parler, avec l'employé·e, à des personnes clés et dans un contexte donné – par exemple, pour faire reconnaître un partenariat enregistré ou pour prévoir une transition – est pertinent. Le fait de questionner une personne lors d'un entretien d'embauche sur son orientation sexuelle ne l'est, au contraire, pas.

MESURE 7 : PRIORISER ET COMMUNIQUER

Au cœur de cette feuille de route, il est important de garder à l'esprit, pour que cette politique de diversité soit efficace, d'en faire une des priorités du milieu professionnel, tout comme la lutte contre le sexisme, le racisme, etc.

La communication régulière autour de la politique de diversité est également importante pour que celle-ci soit efficace : informer l'ensemble de votre milieu professionnel quant à sa mise en place puis communiquer et rappeler l'engagement et les valeurs de votre milieu professionnel régulièrement et l'incarner grâce à des personnes clés aux divers degrés de la hiérarchie.

MESURE 8 : RÉALISER L'ÉGALITÉ ET LA PROMOUVOIR

« D'une manière générale, tous les employés étaient considérés comme strictement hétérosexuels. La question ne se posait pas. Il n'était pas envisageable qu'une personne de l'entreprise ne le soit pas. Il n'y a jamais eu la moindre attaque directe. Seulement le climat du silence. »

Etablir une réelle politique de diversité ne passe pas que par la prévention et la lutte contre les manifestations LGBT-phobes. Une réelle égalité de traitement doit être réalisée: accorder les mêmes droits et avantages sociaux pour les employé·e·s LGBT que pour les employé·e·s hétérosexuel·l·e·s, et s'afficher ainsi, également publiquement, comme un milieu de travail moteur de changements sociaux.

Nous vous proposons ici quelques pistes possibles:

- ▶ Langage et formulaires inclusifs: case état civil «partenarié·e»; préférer un langage inclusif tel que «parent» et «parent» plutôt que «père» et «mère»; cases inclusives des personnes trans*, avec la possibilité d'inscrire le prénom d'usage.
- ▶ Invitation officielle aux événements informels organisés au travail à tous les couples et tous les enfants, y compris les couples de même sexe et les familles arc-en-ciel.
- ▶ Faire-part de félicitations également pour un·e enfant né·e dans une famille arc-en-ciel ou pour la célébration d'un partenariat enregistré.
- ▶ Organisation d'événements (midi-conférence, etc.) portant sur des thématiques LGBT et/ou financement de projets externes de soutien à la prévention des LGBT-phobies: Pride, conférence, célébration de la Journée Internationale contre l'Homophobie, la Biphobie et la Transphobie le 17 mai ou la Journée Internationale du Souvenir Trans* le 20 novembre, etc. Cette piste de réflexion est particulièrement pertinente puisqu'elle permet une communication à l'interne et à l'externe.
- ▶ Communication régulière à l'interne et/ou à l'externe sur l'engagement du milieu de travail dans sa politique de diversité (campagne publicitaire, campagne de soutien, etc.).
- ▶ Symboliquement, se positionner publiquement contre des lois, des attitudes ou encore des projets potentiellement discriminatoires ou, au contraire, égalitaires. Un certain nombre d'entreprises américaines ont ainsi pris position en début d'année 2016 contre des lois discriminatoires votées en Caroline du Nord visant notamment à empêcher les personnes trans* d'utiliser les toilettes qu'elles souhaitent²⁰.
- ▶ Connaître le cadre légal suisse dans le contexte professionnel et l'appliquer, mais également le dépasser, puisque celui-ci est lui-même encore discriminatoire envers les personnes LGBT, et mettre réellement sur un pied d'égalité tous et toutes les employé·e·s.

BOÎTE À OUTILS

Bonnes pratiques: créer un climat inclusif pour les employé·e·s LGBT

Pride@Work Suisse Romande, 2016
www.prideatwork.ch/bonnes-pratiques

Guide: agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi

Défenseur des droits, République française, France, mai 2017
www.defenseurdesdroits.fr

Tackling discrimination against lesbian, gay, bisexual, trans and intersex people: standards of conduct for business

United Nations Human Rights, Office of the High Commissioner, octobre 2017 (anglais)
www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf

Le Livre blanc 2014

Association l'Autre Cercle, France, 2014
www.autrecercle.org/page/livre-blanc-2014

Voir aussi les fiches pratiques et fiches conseils de l'Autre Cercle, référentiels de bonnes pratiques pour les PME ou les institutions publiques

www.autrecercle.org/page/les-fiches-pratiques-et-les-fiches-conseils

Fiche synthèse Les personnes LGBTQ au travail

Annie Vaillancourt, Projet de recherche SAVIE-LGBTQ, sous la direction de Line Chamberland, avril 2018.
<https://savie-lgbtq.uqam.ca/fiches-syntheses/>

²⁰ <http://fusion.net/story/284657/north-carolina-transgender-businesses>
www.advocate.com/politics/2016/4/13/heres-all-business-nc-has-lost-because-anti-lgbt-bill

MESURE 9 : ÉVALUER

Pour une efficacité sur le long terme, il convient d'évaluer les mesures mises en place dans votre milieu de travail, pour en analyser l'efficacité, les bénéfices et les modifications éventuelles à y apporter.

BOÎTE À OUTILS

Swiss LGBTI Label

Né d'une initiative commune à Network et Wybernet, soutenu par les associations faitières et nationales Familles arc-en-ciel, LOS, Pink Cross et Transgender Network Switzerland, le Label LGBTI Suisse vise à distinguer les milieux professionnels suisses qui ont mis en place des politiques de diversité efficaces et à visibiliser ces milieux professionnels.

www.lgbti-label.ch/fr/

Workplace Equality Index:

Top 100 employers (anglais)

Des sondages sont menés annuellement et à l'international pour évaluer le degré d'inclusion et d'ouverture et l'efficacité des politiques de diversité de milliers de milieux professionnels. Stonewall établit ainsi annuellement un classement des 100 meilleur-e-s employeurs/employeuses anglais-e-s.

www.stonewall.org.uk

03 Conclusion

Les constats faits dans les milieux professionnels qui ont déjà mis en place une politique de diversité montrent que la mise en place de différentes mesures à plusieurs niveaux hiérarchiques et qu'une communication régulière sur celles-ci « permettrait de multiplier les chances que les employé·e·s adhèrent et intériorisent les valeurs d'acceptation véhiculées », rappellent Marie Geoffroy et Elizabeth Parenteau dans un conférence donnée au nom de la Chaire de recherche sur l'homophobie de l'Université du Québec à Montréal¹⁹.

Ayant conscience que certains milieux professionnels, en particulier les PME ou les associations, ont des moyens limités, notamment financiers ou humains, nous recommandons de privilégier des mesures qui ont surtout trait à la prévention et à la lutte contre les discriminations homophobes, biphobes et transphobes, au respect du cadre légal suisse, à l'aménagement d'un espace de dialogue autour de ces questions et à la visibilisation de ces questions par exemple dans le cadre du 17 mai ou du 20 novembre.

Les recommandations proposées par ce guide sont destinées principalement à des PME et multinationales, des ONG, des associations, des institutions publiques ou tout autre milieu de travail. Initialiser une réflexion sur ces questions au sein du monde du travail dans son ensemble est cependant tout autant important:

- ▶ Inclusion de ces questions et initialisation d'une réflexion au sein des organismes en lien avec la santé au travail, par exemple au travers de Promotion Santé Suisse et de son label *Friendly Work Space*.
- ▶ Négociation de conventions collectives inclusives et égalitaires par les syndicats et intégration de ces questions dans les systèmes d'alerte au sein des syndicats tout comme au sein de l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail de Genève (et équivalents cantonaux pour les autres cantons).
- ▶ Inclusion de ces questions dans les programmes de formation professionnelle continue et initiale, en particulier dans les formations RH.

Aborder les questions LGBT dans le monde du travail fait partie d'un tout, de la prévention et de la lutte plus globale contre les discriminations liées au sexe, à l'origine, à la religion, etc., et contre les inégalités que celles-ci génèrent. Ensemble, nous pouvons repenser le monde du travail pour un enrichissement mutuel.

04 Lexique

Vous trouverez ci-dessous un lexique qui revient sur les principaux termes employés dans ce guide.

- ▶ **Orientation affective et sexuelle:** attirance affective et physique qu'une personne éprouve pour une personne de l'autre sexe (hétérosexualité), pour une personne du même sexe (homosexualité), indifféremment pour des personnes des deux sexes (bisexualité) ou indépendamment du genre de la personne (pansexualité).
- ▶ **Hétérosexisme:** idéologie qui hiérarchise les sexualités en postulant la supériorité et la promotion de l'hétérosexualité. Elle part du principe qu'il n'y a qu'une orientation sexuelle et affective valable et normale, l'hétérosexualité.

- ▶ **Expression de genre:** fait référence à la manière donc chacun.e exprime son genre (look, langage verbal et corporel, etc.).
- ▶ **Rôles de genre:** fait référence aux rôles que les normes sociales dominantes attribuent à un homme et à une femme.
- ▶ **Identité de genre:** fait référence à l'expérience intime et personnelle du genre, profondément vécue par tout.e un.e chacun.e, d'être un homme; une femme; pas uniquement femme; ou pas uniquement homme; les deux; ou de ne pas se reconnaître du tout dans les genres homme/femme

- ▶ **LGBT:** lesbienne, gay, bisexuel·le, trans*.
- ▶ **Lesbienne:** femme qui éprouve de l'attirance et/ou des sentiments amoureux pour une femme.
- ▶ **Gay:** homme qui éprouve de l'attirance et/ou des sentiments amoureux pour un homme.
- ▶ **Bisexuel·le:** personne qui éprouve de l'attirance et/ou des sentiments amoureux pour une personne de l'autre sexe ou pour une personne du même sexe.
- ▶ **Pansexuel·le:** personne qui éprouve de l'attirance et/ou des sentiments amoureux pour une personne indépendamment de son sexe et de son genre.
- ▶ **Trans*:** personne dont l'identité de genre est en inadéquation partielle ou totale avec son sexe de naissance. **Femme trans*:** femme dont le sexe de naissance est masculin. **Homme trans*:** homme dont le sexe de naissance est féminin.
- ▶ **Cisgenre:** personne dont l'identité de genre est en adéquation avec à son sexe de naissance.

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

- ▶ **Homophobie:** terme général qui recoupe la gayphobie et la lesbophobie. Toute manifestation de rejet, de discrimination (allant de l'insulte à l'agression physique et jusqu'au meurtre) à l'égard des personnes lesbiennes et gays ou de l'homosexualité en général. La lesbophobie désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les femmes lesbiennes, avec la double peine du sexisme et de l'homophobie. La gayphobie désigne les formes d'homophobie qui visent les hommes gays.
- ▶ **Biphobie:** désigne toute manifestation de rejet et de discrimination qui visent les personnes bisexuelles.
- ▶ **Transphobie:** désigne toute manifestation de rejet et de discrimination à l'égard des personnes trans* ou des questions trans* en général.

- ▶ **Coming-out:** le fait de parler de son homosexualité, de sa bisexualité, de sa transidentité ou de sa famille arc-en-ciel.
- ▶ **Etre out:** avoir fait part de son homosexualité, de sa bisexualité, de sa transidentité ou de sa famille arc-en-ciel, bien souvent dans un contexte donné. Par exemple, il est parfois possible d'être out auprès de son cercle amical mais pas auprès de tout son cercle professionnel.
- ▶ **Outing/outer:** lorsqu'une tierce personne fait un coming-out à la place de la personne LGBT, indépendamment de la volonté de cette dernière.
- ▶ **Etre dans le placard:** le fait de ne pas parler de son homosexualité, de sa bisexualité, de sa transidentité ou de sa famille arc-en-ciel.
- ▶ **Sortir du placard:** faire ses coming-out.

15 Annexes

5.1 La Fédération et ses associations membres

LA FÉDÉRATION GENEVOISE DES ASSOCIATIONS LGBT

Initié en 2004 lors de la préparation de la Pride romande à Genève, le travail commun d'alors quatre associations – 360, Dialogai, Lestime et Think Out – s'est concrétisé par la création, le 18 mars 2008, de la Fédération genevoise des associations LGBT. Ce regroupement a été accéléré par deux événements catalyseurs. Le premier lors de la publication d'affiches homophobes, par un parti politique, contre les couples partenariés qui a conforté les associations LGBT genevoises dans l'idée qu'il fallait s'unir pour pouvoir réagir plus rapidement et plus efficacement à de telles agressions.

Le deuxième événement catalyseur a été l'urgence de mettre en place des projets pour prévenir et lutter contre l'homophobie et la transphobie dont les jeunes LGBT sont la cible. Les résultats des enquêtes « Santé gaie » de l'association Dialogai et de l'Université de Zurich et les études internationales montrent que les jeunes LGBT ont 2 à 10 fois plus de risques de faire une tentative de suicide. Face à cette urgence, la Fédération a donc initié ses deux premiers projets sur le thème de la jeunesse et c'est ainsi que sont nés le groupe Totem et les Premières assises contre l'homophobie à Genève. Celles-ci, ayant eu lieu les 4 et 5 septembre 2009, ont réuni notamment les acteurs et actrices des milieux scolaires et de l'éducation, dont le Département de l'instruction publique du Canton de Genève et la Ville de Genève.

Depuis sa création, riche de l'expertise et de la force de ses associations membres, la Fédération travaille avec les institutions publiques et les milieux professionnels pour prévenir et lutter contre l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie et la transphobie. Elle œuvre plus particulièrement avec le Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse: elle mène des actions de sensibilisation à destination des élèves des établissements scolaires et propose des formations à destination des professionnel.le.s de l'éducation.

Dans la continuité des premières Assises, les assises « La diversité au travail: un enrichissement mutuel », organisées par la Fédération et qui ont eu lieu les 28 et 29 novembre 2014, ont cette fois-ci réuni les acteurs et actrices des milieux professionnels suisses. Elles ont permis de définir les enjeux des questions LGBT au travail et de proposer des pistes d'actions et des outils concrets. Depuis, la Fédération mène également des sensibilisations et des formations à destination des milieux professionnels et économiques.

La Fédération est membre de la Commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes et de la Commission consultative sur les violences domestiques du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques du Canton de Genève.

La Fédération travaille également à la reconnaissance et à l'égalité juridique et sociale des personnes LGBT au niveau cantonal, mais également au niveau fédéral en soutenant et en participant aux initiatives des associations faitières et nationales LGBT.

www.federationlgbt-geneve.ch | info@federationlgbt-geneve.ch

www.totemjeunes.ch - info@totemjeunes.ch

LES ASSOCIATIONS MEMBRES DE LA FÉDÉRATION

ASSOCIATION 360

L'association 360 œuvre quotidiennement à la reconnaissance de la diversité sexuelle et de genre, la liberté de chacun.e de se définir soi-même et l'inclusion de toutes et tous, quelle que soit leur orientation sexuelle et leur identité de genre. Elle est active pour l'égalité juridique et sociale des personnes LGBTQ* et l'égal accès, dans le respect, à la santé, à l'éducation, au logement, au travail, etc. 360 travaille contre l'invisibilisation, les exclusions et les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre, et les situations de précarité qui en découlent. 360 s'investit notamment pour faire connaître les enjeux liés aux familles arc-en-ciel, les personnes trans*, les aîné·e·s LGBT* et la bisexualité au travers de projets, d'événements, de sensibilisations et de formations. Le projet Aîné·e·s LGBT* de l'association 360 est destiné spécifiquement au développement de pratiques inclusives dans les collectivités publiques, les institutions et associations actives dans le domaine de la vieillesse. En outre, l'association 360 offre aux personnes LGBT*, des espaces de suivi individuel, de soutien, de solidarité et de rencontre à travers ses différents groupes: Trans*, Homoparents (notamment pour les familles arc-en-ciel et leurs enfants), Bi, Tamalou et Les Babayagas (lesbiennes seniors). Son service juridique est destiné à l'ensemble de la population LGBTQ*: il a à cœur de s'adapter à la situation financière de ses bénéficiaires. L'association offre également une permanence d'accueil du lundi au vendredi de 10h à 18h.

www.association360.ch | info@association360.ch

ASSOCIATION DIALOGAI

Dialogai, association homosexuelle genevoise, reconnue d'utilité publique, lutte contre les discriminations et assure le développement de services au profit de la communauté LGBTIQ+. Ses activités sont réunies en 3 grandes catégories: Santé Gaie, Lutte contre l'homophobie/la transphobie et vie communautaire. Elle offre à la communauté LGBTIQ+ une structure d'accueil, d'écoute, d'information, d'expression, de convivialité et de solidarité. L'association cherche à favoriser le dialogue avec toutes les composantes de la société, lutte contre les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, et promeut la santé des membres de la communauté LGBTIQ+. Elle assure des sensibilisations et des formations sur les conséquences de l'homophobie et de la transphobie sur la santé, auprès des professionnel·le·s du social, de l'éducation, de la santé et de la sécurité. Lieu de vie et de ressource, Dialogai propose de se retrouver lors de randonnées, séances de méditations, projections de films, conférences, cours de tango et autres activités communautaires. Dialogai dispose de services spécifiques:

- ▀ *Checkpoint Genève*, centre de santé communautaire pour hommes qui ont des relations sexuelles avec d'autres hommes, propose une permanence en santé sexuelle sans rendez-vous avec des dépistages, suivis et traitements IST ainsi que des consultations en santé mentale et médecine générale
- ▀ *Le Refuge Genève*, espace d'accueil pour jeunes LGBTIQ+ en difficulté, propose un accompagnement social pour faire face à toute problématique rencontrée en lien avec leur orientation sexuelle ou identité de genre.

www.dialogai.org | info@dialogai.org | 022 906 40 40

www.mycheckpoint.ch | geneve@mycheckpoint.ch | 022 906 40 30

www.refuge-geneve.ch | accueil@refuge-geneve.ch | 022 906 40 35

ASSOCIATION LESTIME

Lieu d'accueil, d'écoute et de conseil, espace communautaire et culturel pour les femmes lesbiennes, bisexuelles, trans* et queer, au cœur de la cité, Lestime s'adresse à celles qui veulent s'engager comme à celles qui cherchent un espace de calme et de réflexion dans un lieu protégé. Fière de son double ancrage lesbien et féministe, Lestime continue de militer pour la visibilité des lesbiennes, bisexuelles, trans* et queer et pour la défense et la promotion de leurs droits et de ceux de toutes les femmes, de se questionner, d'innover et de s'inscrire dans des réseaux politiques, culturels, festifs et de la santé.

www.lestime.ch | info@lestime.ch

ASSOCIATION PARENTS D'HOMOS

L'association Parents d'homos a essentiellement pour buts de favoriser le dialogue au sein des familles afin de permettre aux parents de comprendre, d'accepter et d'accompagner leur enfant homosexuel dans la construction positive de leur personnalité; de participer à la lutte contre les discriminations dont peuvent être victimes les personnes homosexuelles et de réunir les familles qui poursuivent les mêmes objectifs. Elle s'efforce par des contacts téléphoniques et des rencontres personnalisées de répondre aux parents qui se posent des questions à propos de l'homosexualité de leur enfant. Elle s'engage à respecter l'identité culturelle de chacun.e, son orientation sexuelle, son mode de vie et à assurer la confidentialité et l'anonymat des personnes qui prennent contact.

www.parentsdhomos.ch | info@parentsdhomos.ch

ASSOCIATION THINK OUT

Créée en novembre 2006, Think Out est l'association des étudiant.e.s LGBT+ & friends de l'Université et des Hautes Écoles de Genève. Elle se propose d'accueillir toute personne étudiant à Genève et concernée par la question de la diversité, qu'elle concerne l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre, ainsi que d'améliorer la visibilité au sein du monde académique genevois en général. Elle programme aussi des soirées et des rencontres autour d'événements telles que des expositions et des conférences.

Thinkout.unige@gmail.com | Think Out a également une page Facebook

5.2 Remerciements

Nous remercions chaleureusement:

- ▶ le Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques du Canton de Genève (BPEV);
- ▶ l'Institut des Etudes genre de l'Université de Genève;
- ▶ le Service Agenda-21 – Ville Durable de la Ville de Genève;
- ▶ la Haute Ecole de Travail Social de Genève;
- ▶ le service juridique de l'Association 360 et la Law Clinic sur les droits des personnes vulnérables de l'Université de Genève;
- ▶ le Groupe Trans de l'Association 360 et le Checkpoint Vaud – Personnes trans* (Fondation PROFA);
- ▶ ainsi que les réseaux professionnels LWork et Network

pour leur relecture attentive, leurs conseils et leur soutien.

5.3 Soutiens financiers et sponsors



CE GUIDE VOUS EST DESTINÉ

- ▶ Directeur/directrice général·e; chef·fe d'entreprise
- ▶ Responsable RH
- ▶ Chargé·e de questions de diversité ou d'égalité
- ▶ Médiateur/médiatrice; ombudsman/ombudswoman
- ▶ Chargé·e de formation professionnelle
- ▶ Juriste, avocat·e ou représentant·e de syndicat
- ▶ Représentant·e d'un groupe d'employé·e·s LGBT
- ▶ Professionnel·le·s de la santé au travail
- ▶ ...

ABORDER LES QUESTIONS LGBT POUR

- ▶ Le bien-être de vos employé·e·s et du milieu professionnel
- ▶ Une meilleure santé au travail
- ▶ La responsabilité légale et sociale de votre milieu professionnel
- ▶ Une confiance professionnelle durable
- ▶ Un climat de travail performant et stable
- ▶ Un milieu professionnel serein et bénéfique à tou.te.s

Fédération genevoise des associations LGBT

www.diversite-au-travail.ch
travail@federationlgbt-geneve.ch

076 437 84 14

c/o Association Dialogai
Rue de la Navigation 11-13
1201 Genève

