



Fédération Genevoise
des Associations LGBT

ASSISES

LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL UN ENRICHISSEMENT MUTUEL

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

BILAN

28 et 29 novembre 2014
Haute Ecole de Travail Social
Genève

www.diversite-au-travail.ch

* LGBT: lesbiennes, gay, bisexuelles et trans*

Partenaires:

LWORK
RESEAU PROFESSIONNEL DE FEMMES HOMOSEXUELLES

network
GAY LEADERSHIP

h e t s
Haute école de travail social
Genève

Hes·SO GENÈVE
Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale



SOMMAIRE

I. LES ASSISES «LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL : UN ENRICHISSEMENT MUTUEL»

1. Associations organisatrices	6
2. Contexte	6
3. Les buts des assises	8
4. Programme	8
5. Autour des assises	12
6. Partenaires	14
7. Equipe, soutiens financiers et sponsors	14

II. RETOUR SUR LES ASSISES

1. Comprendre les réalités professionnelles des personnes LGBT	16
2. Repenser le monde du travail : ressources, pistes d'actions et bonnes pratiques	18
3. Questions LGBT et travail : un enrichissement mutuel	29
4. Bilan	30
5. Publics cibles présents et retour des participant.e.s	31
6. Documents post-assises	31
7. Remerciements	32

III. ANNEXES

1. Lexique	34
2. Assises interactives : photos, présentations PPT, revue de presse	35

Photo en haut à gauche : François Longchamp, Président du Conseil d'Etat, République et Canton de Genève

Graphisme : atelier de graphisme chatty ecoffey
Photos : Irina Popa





En haut à gauche: Sandrine Salerno, Conseillère administrative, Département des Finances et du Logement, Ville de Genève
En haut à droite: Olivier Sandoz, Directeur Général adjoint de la Fédération des entreprises romandes
En bas à droite: Christophe Catin et Lorenna Parini, co-président.e.s de la Fédération genevoise des associations LGBT

I. LES ASSISES «LA DIVERSITÉ AU TRAVAIL : UN ENRICHISSEMENT MUTUEL»

1. Associations organisatrices

Fédération genevoise des associations LGBT

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

→ www.federationlgbt-geneve.ch | federationgenevoise.lgbt@gmail.com

2. Contexte

Les premières Assises contre l'homophobie à Genève (2009)

La journée de Suivi (2011)

En Suisse, les jeunes LGBT ont encore à faire face à l'homophobie et à la transphobie. Les résultats des enquêtes Santé gaie¹ réalisées à Genève par l'association Dialogai et l'Université de Zurich montrent que les jeunes LGBT ont 2 à 5 fois plus de risque de faire une tentative de suicide. Ces discriminations ont des conséquences néfastes sur leur vie sociale, leur parcours scolaire et leur santé. Face à cette urgence, la Fédération a mis sur pied, en partenariat avec l'Etat et la Ville de Genève, et l'Institut d'Etudes Genre de l'Université de Genève, les premières Assises contre l'homophobie à Genève², qui eurent lieu le 4 et 5 septembre 2009. Ces deux journées de conférence réunirent principalement les actrices et acteurs ayant un lien direct avec la jeunesse genevoise et les milieux de l'éducation : Département de l'Instruction Publique, de la Culture et du Sport ; Service de la Santé de l'Enfance et de la Jeunesse ; Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle ; etc. Elles permirent de dégager, ensemble, des pistes d'action concrètes pour prévenir l'homophobie et la transphobie plus particulièrement dans les milieux de l'éducation à Genève.

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

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

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

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

Un bilan, un verbatim de toutes les interventions et un documentaire des premières Assises et de la journée de Suivi sont disponibles sur le site de la Fédération⁴.

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

Pourquoi le monde du travail ?

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

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

En France, l'association nationale l'Autre Cercle a publié en 2011 des chiffres⁵ qui soulignent le manque de visibilité des personnes LGBT au travail. Selon cette enquête, 67% des personnes interrogées ne souhaitent pas faire leur coming-out au travail, par peur des conséquences négatives. Faire son coming-out au travail implique encore trop souvent d'avoir à faire face à de l'homophobie et/ou de la transphobie qui se manifestent à travers des insultes, des stagnations de poste, des pertes de responsabilités, du mobbing, voire des licenciements. Ainsi, selon le climat professionnel qui les entoure, face à la peur d'être discriminé.e.s ou face aux discriminations, les employé.e.s LGBT doivent adopter des stratégies d'anticipation ou d'adaptation qui sont sources de stress, avec une incidence évidente sur le bien-être et la motivation au travail.

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

Les discriminations subies par les personnes transgenres au travail montrent elles aussi une réalité particulièrement grave. Selon un sondage effectué par l'association suisse Transgender Network Switzerland⁶ en 2012, 90% des personnes interrogées disent avoir été renvoyées au moins une fois dans le courant de leur carrière, sous des prétextes divers de leur hiérarchie.

Les personnes transgenres interrogées évoquent des raisons majoritairement liées à un mobbing. La qualité du travail et des relations professionnelles, en conséquence, s'en ressentent : stress, anxiété, basse estime de soi, distraction au travail, taux d'absentéisme plus élevé, changement plus fréquent de poste, absence aux événements sociaux et aux rencontres entre collègues organisés dans le cadre de l'entreprise, etc.

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

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

⁶ <http://www.transgender-network.ch>



3. Les buts des assises

La Fédération genevoise des associations LGBT, en partenariat avec les associations professionnelles LWork⁷ et Network⁸ et la Haute Ecole de Travail Social de Genève⁹, a mis sur pied, les 28 et 29 novembre 2014, deux journées d'assises, intitulées «La diversité au travail: un enrichissement mutuel» à destination du monde économique et professionnel. PME, entreprises multinationales, institutions publiques, organisations internationales, syndicats et associations furent les bienvenues, ainsi que toute personne intéressée.

A travers des plénières, des tables rondes, des ateliers et des témoignages, ces deux journées de conférences ont eu pour but de définir ensemble les enjeux des questions LGBT au travail. Elles ont permis de mettre en relief les avantages et l'enrichissement qu'amène un milieu professionnel ouvert à toutes et à tous, bénéfique aussi bien aux employé.e.s qu'aux employeurs/employeuses. Elles ont fait l'état des lieux de l'homophobie et de la transphobie qui contribuent à rendre un milieu de travail difficile. Les obstacles et les discriminations auxquels les personnes LGBT sont confrontées dans le monde du travail et économique sont en effet encore trop nombreuses. Elles sont sources d'angoisse, de démotivation et d'absentéisme et nuisent au lien de confiance établi entre employé.e.s, collègues et employeurs/employeuses; au bien-être et à la santé de l'employé.e; et à la sérénité du climat de travail général.

Aborder les questions LGBT au travail est au contraire une source de bien-être, d'échanges, d'avantages mutuels et de confiance durable. Des pistes d'actions et des outils concrets ont été dégagés en réfléchissant conjointement avec les acteurs et actrices présent.e.s pour repenser ensemble le monde du travail.

⁷ <http://www.lwork.ch/index.php/fr/>

⁸ <https://www.network.ch/fr/>

⁹ <http://www.hesge.ch/hets/>

4. Programme

Vous pouvez télécharger le programme en version pdf sur le site des assises :
www.diversite-au-travail.ch/programme/

Vendredi 28 novembre 2014

Maître de cérémonie: Eric Fauchère

- 8h – 8h30 **Accueil**
- 8h30 – 8h50 **Allocutions d'ouverture**
François Abbe-Decarroux, Directeur général de la HES -SO Genève
Lorena Parini et Christophe Catin, Co-président.e.s, Fédération genevoise des associations LGBT
Carine Landolt, Responsable relations publiques et Membre fondatrice, LWork
Dominique Rachex, Responsable du groupe régional de Genève, Network

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

- 15h – 16h **La diversité au travail, ça rapporte!**
Martine Roy, Directrice de compte à IBM Canada, Membre fondatrice de Fierté au Travail et Présidente de la Fondation Emergence
- 16h – 16h30 **Pause**
- 16h30 – 18h **Table ronde: Quelles bonnes pratiques pour un milieu de travail bénéfique et enrichissant?**
Muriel Golay, Directrice du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (BPE), Département Présidentiel, République et Canton de Genève
Guillaume Mandicourt, Chargé de projets LGBTIQ, Service Agenda 21 – Ville Durable, Département des Finances et du Logement, Ville de Genève
Edward Lawton, Conseiller technique principal, Service du Genre, Egalité, Diversité, Bureau International du Travail
Benoît Gallot, Directeur des Ressources Humaines, Europe continentale, Thomson Reuters
Jean-Charles Monney, Représentant de Spectrum, groupe d'employé.e.s LGBT, Barclays Banque Suisse SA
Michel Roch, Directeur général d'une start-up à Genève
Modératrice: Chantal Mathez, Journaliste à *Bilan*
- 18h – 18h15 **Synthèse et conclusion de la journée**
Manon Pulver, Auteur et Dramaturge
- Dès 18h30 **AfterWork** offert par Network – Café du Grütli

Samedi 29 novembre 2014

Maître de cérémonie: Eric Fauchère

- 8h30 – 8h50 **Accueil**
- 8h50 – 9h **Témoignages**
- 9h – 10h **Quelle place pour les questions LGBT dans le management de la diversité?**
Christophe Falcoz, Directeur du Cabinet RCF Management et Professeur Associé à l'Institut d'Administration des Entreprises de Lyon (IAE)
- 10h – 10h30 **Pause** offerte par LWork
- 10h30 – 12h **Table ronde: Comment repenser ensemble le monde du travail?**
Clément Dubois, Représentant de la Commission LGBT de l'Union syndicale suisse
Michel Duvail, Représentant de la Commission Intervention et formation pour adultes (IFPA), SOS Homophobie (France)
Christophe Margaine, Représentant de l'Autre Cercle (France)
Gurchaten Sandhu, Représentant de UN Globe, Bureau International du Travail
Petrik Thomann, Représentant de PinkCop
Modératrice: Caroline Dayer, Chercheuse et Enseignante à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education (FAPSE), Université de Genève

12h – 13h30

Pause

13h30 – 15h

Ateliers:

Politiques de diversité

Ressources, outils et pistes d'actions pour mettre en place des politiques de diversité (politiques RH, règlements du personnel, etc.)

Michel Duvail, Représentant de la Commission Intervention et formation pour adultes (IFPA), SOS Homophobie

Christophe Falcoz, Directeur du Cabinet RCF Management et Professeur Associé à l'Institut d'Administration des Entreprises de Lyon (IAE)

Christophe Margaine, Représentant de l'Autre Cercle

Delphine Roux, Coordinatrice des assises

Accompagner une transition transgenre

Parcours des enjeux liés à l'accompagnement d'une transition transgenre dans le milieu professionnel

Niels Rebetz, Intervenant en conseil et orientation à la Fondation Agnodicé

Sandra Mansi, Responsable du groupe Trans de l'association 360

Annick Ecuyer

Karl Berger

Cadre juridique

Ressources juridiques en Suisse aussi bien pour l'employé.e que l'employeur/euse

Aner Voloder, Juriste et Chargé de projets, Bureau de l'Egalité, Ville de Zurich

Emilie Walpen, Juriste

Santé au travail

Ressources et pistes d'actions pour aménager un climat professionnel qui bénéficie à la santé de l'employé.e, de l'employeur/euse et du milieu de travail

Sylvie Berrut, Coordinatrice de Santé PluriELLE, groupe spécialisé de l'organisation suisse des lesbiennes LOS

Sascha Moore, Chargé de projet Discrimination et VIH au Groupe Sida Genève

Annick Rieker, Directrice co-associée, PMSE SA (Prévention et Maintien de la Santé en Entreprise)

15h – 15h30

Pause

15h30 – 16h15

Synthèse des ateliers

16h15 – 16h30

Témoignages

16h30 – 17h

Conclusion des journées

Pistes d'actions dégagées et perspectives

Delphine Roux, Coordinatrice des assises

Synthèse

Caroline Dayer, Chercheuse et Enseignante à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education (FAPSE), Université de Genève

Allocutions de clôture

Chatty Ecoffey et **Delphine Roux**, Coordinatrices des assises

5. Autour des assises

Etude «Etre LGBT au travail»

En prévision des assises, l'Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève, en partenariat avec la Fédération genevoise des associations LGBT, a lancé une étude nationale, «Etre LGBT au travail», sur le quotidien professionnel des personnes LGBT en Suisse.

Cette étude a eu pour but de récolter des données sur ce que vivent les personnes LGBT sur leur lieu de travail, données qui font actuellement défaut. Elle aide ainsi à faire l'état des lieux des discriminations homophobes et transphobes dans les milieux professionnels suisses.

Les résultats préliminaires de l'étude furent présentés lors des assises par Lorena Parini, Maître d'enseignement et de recherche à l'Institut des Etudes Genre.

Les principaux résultats sont disponibles sur le site des assises¹⁰.

Campagne d'affichage «Et si moi aussi?»

Pour la seconde année consécutive, la Ville de Genève a souhaité célébrer la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, qui a lieu le 17 mai 2014, en mettant en avant le travail d'associations locales. Pour cette édition, elle s'est associée avec la Fédération genevoise des associations LGBT, LWork et Network, le temps d'une campagne d'affichage¹¹ axée sur le monde du travail. Les affiches furent visibles non seulement dans les rues de la Ville de Genève du 12 au 28 mai 2014 mais également lors des assises.



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

¹⁰ <http://diversite-au-travail.ch/publications/>

¹¹ Pour plus d'informations sur la campagne : www.ville-geneve.ch/17mai

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

Témoignages

Réalisés par Miruna Coca-Cozma et son équipe en prévision des assises, des témoignages furent projetés, donnant la parole aux employé.e.s LGBT ou non, out ou non, ayant subi des discriminations ou travaillant, au contraire, dans un environnement professionnel ouvert à ces questions. Ces séquences permirent d'ancrer les assises dans le quotidien et le concret. Un documentaire regroupant les sept témoignages sera produit suite aux assises.

Pauses et stands

Les pauses des deux matinées furent offertes et organisées par LWork.

Plusieurs stands associatifs et institutionnels furent également installés dans le hall principal de la HETS: la HETS proposa des ouvrages autour des thématiques des assises; la Fédération et ses associations membres, le magazine 360, LWork, Network, le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) et l'Institut des Etudes Genre offrirent des informations sur leurs propres prestations.

AfterWork

Pour conclure la première journée des assises, un AfterWork fut organisé et offert par Network. Les participant.e.s et intervenant.e.s des assises furent invité.e.s au café du Grütli pour un moment informel de détente et d'échanges.

Exposition «Face à face – Quelles compétences pour les travailleurs sociaux face au coming-out?»

Quentin Sottocasa, étudiant à la Haute Ecole de Travail Social et stagiaire à Dialogai en 2013-2014, a réalisé une exposition visant à questionner le processus de coming-out et les compétences des travailleurs et travailleuses sociaux. Entre témoignages et dessins, l'exposition a été présentée lors des assises, dans le hall de la Haute Ecole de Travail Social.

Installation et fanzine

Autour de l'étude, trois étudiant.e.s de l'Institut des Etudes Genre, Ferdinando Miranda, Alessandra Cencin et Linn Larsdotter, ont compilé les extraits d'entretiens en lien avec l'étude pour produire un fanzine *Trames*, «flux généreux et inédit de paroles [qui] a été recueilli», regroupées en «trames individuelles, trames du dialogue, subjectivement choisies, trames de l'enquête à venir, et surtout, trames d'un tissu chamarré des mondes professionnels» dans un «hommage à cette parole reçue, le désir de la relayer et la rendre matérielle, notamment pendant les assises». *Trames* a été distribué à tous et toutes les participant.e.s des assises. En parallèle à *Trames*, les trois étudiant.e.s montèrent une installation en bois pour mettre en valeur le fanzine.¹²

¹² <http://diversite-au-travail.ch/publications/>

6. Partenaires

Les assises furent organisées en partenariat avec :

LWork

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

Network

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

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

Haute Ecole de Travail Social

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

7. Equipe, soutiens financiers et sponsors

Equipe

Comité de pilotage

Christine Barthélémy (LWork)

Caroline Dayer (Fédération)

Leona Godfrey (Dialogai)

Stefanie Guellaut (Lestime)

Carine Landolt (LWork)

Guillaume Mandicourt (Service Agenda 21-Ville Durable, Département des Finances et du Logement, Ville de Genève)

Lorena Parini (Lestime)

Dominique Rachex (Network)

Philippe Scandolera (360)

Stephania Zourdos (Think Out)

Coordination

Delphine Roux et Chatty Ecoffey

Communication

Miguel Limpo

Soutiens financiers



II. RETOUR SUR LES ASSISES

1. Comprendre les réalités professionnelles des personnes LGBT

Entre invisibilité et visibilité, difficultés et discriminations, le quotidien professionnel des personnes LGBT est fait de stratégies d'anticipation et d'adaptation. Ces personnes sont donc rarement visibles sur le lieu de travail. Si c'est le cas, elles risquent des discriminations ou en subissent effectivement. **«Les coming out sont indissociables de leur contexte et de ses différentes strates», a souligné Caroline Dayer, Enseignante et Chercheuse à l'Université de Genève¹³, en relevant que «les risques de chaque coming out sont constamment soupesés.» Le cadre de travail ressenti comme sécurisant et ouvert, la stabilité du poste, la qualité des relations professionnelles notamment font partie des critères d'évaluation permanente de la possibilité ou non de faire un coming out.** En outre, elle a mis en évidence que les discriminations sexistes (ségrégation verticale illustrée par le plafond de plomb et ségrégation horizontale illustrée par les parois de verre) s'articulent à celles basées sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre (architecture du placard). Quant à la métaphore du plancher collant, elle a permis de distinguer l'égalité d'accès de l'égalité de succès et de questionner les catégories «femmes», «hommes» ou «LGBT» dans le sens où elles ne sont pas homogènes et sont traversées par d'autres types de discrimination (raciste, classiste, par exemple).



Christophe Falcoz



Caroline Dayer

Les expériences professionnelles varient en outre si l'on est L, G, B ou T. **Les femmes lesbiennes subissent une double discrimination, en tant que femmes et en tant que lesbiennes. Les personnes trans*, du fait de leur visibilité, sont beaucoup plus exposées aux discriminations directes.** **Sascha Moore, Chargé de projet Discrimination et VIH au Groupe Sida Genève¹⁴, aborda également la question de la visibilité des employé.e.s séropositifs/séropositives, rappelant que la plupart n'est pas visible, par peur du licenciement et par peur des discriminations, et que les employé.e.s gay et séropositifs peuvent ainsi subir une double discrimination.** **Christophe Falcoz, Directeur du Cabinet RCF Management¹⁵ et Professeur Associé à l'Institut d'Administration des**

¹³ <http://www.unige.ch/fapse/publications-ssed/cahiers/gppublication/cdayer/>

¹⁴ <http://www.groupesida.ch/legroupesidageneve/>

¹⁵ <http://www.rcf-management.com>

Entreprises de Lyon (IAE)¹⁶, a également pointé du doigt le fait que les salariés gays gagnent 6.5% de moins que leurs collègues hétérosexuels¹⁷.

Si le placard peut être momentanément vécu comme une protection, il peut se transformer en **prison intériorisée**, a rappelé **Caroline Dayer**. La peur d'être la cible de violences ou d'injustices ainsi que l'énergie dépensée pour ne rien laisser transparaître entraînent **des conséquences négatives sur la santé des employé.e.s**: angoisse, stress et baisse de l'estime de soi. Des répercussions néfastes se déploient aussi lorsque des manifestations d'homophobie et/ou de transphobie ont effectivement lieu. Des aspects qui ont également été abordés lors de l'atelier « Santé au travail » par Sylvie Berrut, coordinatrice de Santé PluriELLE¹⁸, Annick Rieker, Directrice co-associée à PMSE SA (Prévention et Maintien de la Santé en Entreprise)¹⁸ et Sascha Moore.



De gauche à droite: Sylvie Berrut, Annick Rieker et Sascha Moore



Lorena Parini

La qualité du travail et des relations professionnelles s'en ressent: difficulté de concentration, augmentation du taux d'absentéisme, changement de poste plus fréquent, absence aux événements sociaux et aux rencontres entre collègues organisés dans le cadre du travail, etc. **«Les personnes LGBT dépensent une énergie phénoménale pour cacher leurs histoires, leurs vies quotidiennes, pour contourner les questions gênantes, énergie qui n'est pas consacrée à la performance au travail» a renchéri Christophe Falcoz.**

Les résultats préliminaires de l'étude «Etre LGBT au travail», étude nationale suisse réalisée par l'Institut des Etudes Genre de l'Université de Genève¹⁹ et la Fédération genevoise des associations LGBT auprès de 1132 répondant.e.s, furent présentés lors des assises, **mettant en évidence les quotidiens professionnels difficiles** des personnes LGBT. Ainsi, 70% des personnes ayant participé à l'étude ont subi des discriminations indirectes²⁰ sous formes d'insultes ou de blagues. Les discriminations directes se manifestent sous formes d'outing pour près de 22% des répondant.e.s LGB et 40% pour les trans*; de mise en doute des compétences professionnelles pour près de 17% des répondant.e.s LGB et 29% des trans*; et de mise à l'écart de projets intéressants pour près de 10% des répondant.e.s LGB et 32% des trans*. **«Les personnes trans* sont touchées de plein fouet par les discriminations, encore d'avantage que les employé.e.s LGB,» a indiqué Lorena Parini**, Maître d'enseignement et de recherche à l'Université de Genève, qui a conduit l'étude et présenté les résultats lors des assises.

¹⁶ <http://iae.univ-lyon3.fr>

¹⁷ http://www.liberation.fr/economie/2010/08/21/salaires-etre-homosexuel-se-paie_673426

¹⁸ <http://www.sante-plurielle.ch> - <http://www.pmse.ch>

¹⁹ <http://www.unige.ch/etudes-genre/>

²⁰ Envers les personnes LGBT et pas directement envers la personne elle-même.

Ces résultats nationaux ont pu être mis en comparaison avec ceux, internationaux, présentés par Edward Lawton, Conseiller technique principal au Service du Genre, Égalité et Diversité du Bureau International du Travail (BIT)²¹. Le projet *L'identité de genre et l'orientation sexuelle : la promotion des droits, la diversité et l'égalité dans le monde du travail (PRIDE)* est un travail de recherche mené par le BIT sur l'ampleur et le type de discriminations dont les personnes LGBT font l'objet dans le monde du travail, portant sur les États membres de l'Argentine, la Hongrie, l'Afrique du Sud et la Thaïlande pour la première phase du projet. En présentant le rapport²² des résultats, **Edward Lawton** a précisé que des recoupements peuvent être faits entre les résultats émergeant des pays interrogés même si les contextes diffèrent. **«Les personnes LGBT font couramment l'objet de discrimination et de harcèlement au travail. Bien souvent, aucune législation ne protège [leurs] droits au travail»**, précise le rapport.



Edward Lawton

«Ce sont les personnes transgenres qui semblent être confrontées aux formes les plus graves de discrimination sur le lieu de travail.» L'étude sera prochainement étendue à d'avantages d'états membres et recensera des bonnes pratiques qui préviennent ces discriminations. Dans le cadre du projet PRIDE, une enquête interne, plus locale, a été menée par le Département du développement des ressources humaines et le Syndicat du personnel au siège du BIT à Genève. Sur 670 membres du personnel qui ont rempli l'enquête, 47 se sont identifié.e.s comme étant LGBT. Parmi ces 47, seules 19 personnes ont indiqué qu'elles avaient fait leur coming-out au travail. Les 28 autres ne souhaitaient pas le faire, «par peur des conséquences négatives sur leur carrière, y compris sur le renouvellement de leur contrat».²³

2. Repenser le monde du travail : ressources, pistes d'actions et bonnes pratiques

Face à ces constats, comment prévenir l'homophobie et la transphobie dans le milieu du travail? Comment aménager un climat professionnel égalitaire pour toutes et tous, bénéfique aussi bien aux employé.e.s qu'aux employeurs/employeuses?

Caroline Dayer a souligné la nécessité de concrétiser une perspective qui articule dimensions individuelles (socialisation, situation et trajectoire professionnelles), interpersonnelles (relations entres collègues, avec les ressources humaines, la hiérarchie) et d'organisation du travail (conditions et structures de travail, cadres et chartes, systèmes de gestion de carrière et types de management). **Afin de lutter contre les discriminations en contexte professionnel et de les prévenir, elle précise qu'il s'agit non seulement d'intervenir lors de telles situations mais également d'agir en amont, à travers une dynamique proactive, de fond et pérenne.**

Dans le même sens, **Christophe Falcoz** l'a souligné: **«Attendre qu'il y ait des discriminations ou des plaintes pour agir et il est déjà trop tard.»** Cela a en effet pour conséquence de réagir dans l'urgence, sans connaître les ressources existantes, sans cadre qui prévient les manifestations

²¹ <http://ilo.org/gender/lang--fr/index.htm>

²² http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/lils/WCMS_222315/lang--fr/index.htm

²³ idem

d'homophobie et de transphobie, alors qu'il y a un ou des conflits. Prévenir l'homophobie et la transphobie avant que celles-ci ne se manifestent à travers des plaintes ou des conflits est essentiel et permet d'aménager un climat de confiance mutuelle entre employeur/employeuse et employé.e.

François Longchamp, Président du Conseil d'Etat de la République et du Canton de Genève, a également rappelé qu'il en est de la responsabilité des milieux professionnels concernés: «**Il s'agit du rôle de l'Etat de Genève, à qui il incombe la responsabilité de s'assurer que les relations de travail soient apaisées**». Dans le même sens, **Sandrine Salerno**, Conseillère administrative en charge du Département des Finances et du Logement de la Ville de Genève a souligné en ouverture des assises **le rôle des collectivités publiques, «qui doivent être motrices de changements. Vu le temps qui y est passé, s'il y a bien un espace où il devrait être possible d'être soi-même, c'est sur le lieu de travail**. Sur le terrain, les gens sont intéressés à avancer: les collectivités publiques et les associations doivent soutenir ces démarches et offrir des outils et des pistes d'action», a-t-elle ajouté.

2.1. Prévenir les discriminations et les combattre

Poser un cadre ou évaluer le cadre existant

Evaluer le cadre existant (charte du personnel, textes normatifs, etc.) et les pratiques du milieu professionnel concerné permet de se rendre compte si ceux-ci font émerger des discriminations ou permettent que des discriminations puissent être conduites. Cela permet ainsi d'évaluer si le cadre existant et les pratiques de l'entreprise ou du milieu professionnel concerné sont non seulement non-discriminatoires mais également que ceux-ci offrent une protection contre les discriminations: un milieu professionnel qui n'aurait pas inclus l'état civil «Partenarié.e» dans ses formulaires ou encore un milieu professionnel où des plaintes avérées d'un.e employé.e auprès du service RH qui n'ont été suivies d'aucune mesure. **La Ville de Genève, Thomson Reuters et la Banque Barclays, présents lors des assises, ont ainsi des textes (règlement du personnel, code éthique, etc.) inclusifs et non-discriminatoires qui signalent la tolérance zéro du milieu professionnel face aux manifestations d'homophobie ou de transphobie**, ont rappelé **Guillaume Mandicourt**, Chargé de projets LGBTIQ au Service Agenda 21 – Ville Durable de la Ville de Genève²⁴; **Benoît Gallot**, Directeur des Ressources Humaines en Europe continentale à Thomson Reuters²⁵ et **Jean-Charles Monney**, Représentant de Spectrum de la banque Barclays²⁶.

Si les textes ne mentionnent pas explicitement un principe de non-discrimination en lien avec l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre, poser un cadre qui marque la tolérance zéro et l'ouverture du milieu de travail à ces questions est un premier pas essentiel et nécessaire. **Lorena Parini** a en effet rappelé le constat suivant en présentant les résultats de l'étude «**Etre LGBT au travail**»: «**Lorsque des employé.e.s ayant subi de l'homophobie ou de la transphobie se sont plaint.e.s à leur hiérarchie, aucune mesure n'a été prise dans 86% des cas.**» Appliquer une tolérance zéro doit ainsi s'articuler autour de mesures concrètes prévues en cas de manifestations d'homophobie ou de transphobie. **Christophe Falcoz** a rappelé en outre l'importance de lutter aussi bien contre l'homophobie et la transphobie directes que contre les discriminations indirectes telles que les insultes qui ont un effet important sur le climat de travail général – en concordance avec les résultats de l'étude puisque 70% des personnes ayant participé à l'étude ont subi des discriminations indirectes sous formes d'insultes ou de blagues. **Thomson Reuters, la banque Barclays**

²⁴ <http://www.ville-geneve.ch/themes/vie-privee-egalite-citoyennete/egalite-diversite/>

²⁵ <http://thomsonreuters.com/en.html>

²⁶ <http://www.barclays.com>

et la Ville de Genève prévoient ainsi des sanctions en cas de discriminations, harcèlement ou mobbing en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Petrik Thomann, représentant de PinkCop²⁷, a rappelé lors des assises qu'encore trop souvent, la victime est déplacée, comme si elle était à l'origine du conflit, et trop rarement protégée, et que « peu de mesures concrètes sont prises envers l'agresseur ou l'agresseuse ». Il a évoqué ainsi un cas à la Police de Zurich, où, suite à l'intervention de PinkCop auprès de la hiérarchie directe, l'agresseur, et non la victime, a été changé de service.



Petrik Thomann



Clément Dubois

Dans le même sens, Clément Dubois, représentant de la Commission LGBT de l'Union syndicale suisse (USS)²⁸ a fait mention de ses lignes directrices²⁹. En vigueur depuis 2002, elles visent à rendre les différents milieux professionnels attentifs à la prévention de et la lutte contre l'homophobie et de la transphobie. Elles présentent des mesures et des outils tels que le principe de protection de la personnalité sur le lieu de travail qui doivent figurer, a indiqué Clément Dubois, au sein des CCT. L'USS s'assure que ses membres les appliquent.

Emilie Walpen, juriste, a, de son côté, présenté, différents exemples de conventions collectives de travail. Ainsi, celle de la Coop Société Coopérative prévoit un nombre de jours de congé rémunérés pour un mariage et un partenariat de manière égale et mentionne explicitement l'orientation sexuelle comme un motif de non-discrimination dans son article portant sur la Protection contre les discriminations – de même pour le Groupe Migros et le Groupe Globus. Elle a également fait mention de la Charte suisse de la diversité en entreprise³⁰ élaborée par Pink Cross, LOS et Network et disponible en français, allemand, italien, romanche et anglais. Les entreprises signataires de cette charte s'engagent notamment à :

- ▀ Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination dans les relations de travail, lors de la rédaction de l'offre d'emploi, de l'embauche, de l'avancement et de la promotion, de l'exécution du contrat ou du licenciement;
- ▀ Prévenir toute manifestation discriminatoire dans le cadre de l'entreprise – qu'elle soit verbale, écrite, visuelle ou physique, transmise directement ou sur un quelconque support de commu-

²⁷ Association suisse pour les policiers et policières LGBT : <http://www.pinkcop.ch>

²⁸ <http://www.uss.ch/actuel/>

²⁹ http://www.uss.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/Diverses/Unterlagen_Themenseiten/Lignes-directrices_LGBT_2013.pdf

³⁰ <http://www.chartre-diversite.ch>

nication – de nature à heurter, offenser ou harceler d’autres membres de l’entreprise ou les proches de ceux-ci, dans le cadre de la relation de travail et des contacts avec la clientèle;

- Communiquer cet engagement à l’ensemble de nos collaboratrices et collaborateurs en tant que directive liant chacun.e.

Rappeler et appliquer le cadre légal

En cas de discriminations subies par les employé.e.s LGBT ou perçu.e.s comme tel.le.s, le Code suisse des obligations ainsi que des jurisprudences découlant de l’application de la Loi sur l’Egalité entre femmes et hommes offrent protection.

Christian Giaunque, Avocat, spécialiste FSA en droit du travail et associé de l’Etude Metropole Avocats à Lausanne³¹, a présenté l’Article 328 du Code suisse des obligations³², qui protège la personnalité de l’employé.e. Il protège notamment l’intégrité physique ; la santé psychique; l’intégrité morale et la considération sociale (honneur, dignité, réputation); la sphère privée, y compris la vie intime; et les libertés individuelles, dont la liberté sexuelle et le droit à la différence. En cas de discriminations, un.e employé.e peut ainsi faire appel au Code des obligations et engager une procédure. **«En outre, en conséquence directe d’une atteinte aux droits de la personnalité dans un rapport de travail», a rappelé Christian Giaunque, «l’employé.e peut refuser d’exécuter une directive ou une instruction qui porte atteinte à sa personnalité. Il/elle peut demander à son employeur/employeuse de prendre des mesures visant à mettre fin à l’atteinte et, à défaut, il/elle peut refuser sa prestation de travail».** Il a également précisé que l’employeur/employeuse est directement responsable d’une atteinte à la personnalité, même si celle-ci est le fait d’un.e subordonné.e. Enfin, il a en outre rappelé que, conformément à l’Article 336 du Code des obligations, « le congé est abusif lorsqu’il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l’autre partie.»



Emilie Walpen



Christian Giaunque

Aner Voloder, Juriste et Chargé de projets au Bureau de l’Egalité à la Ville de Zurich, a, lui, évoqué l’utilisation de la Loi sur l’Egalité entre femmes et hommes (LEg)³³, qui s’applique aux rapports de travail. L’article 3 de la LEg stipule qu’il est «interdit de discriminer des travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation

³¹ <http://metropole-avocats.ch>

³² <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19110009/201401010000/220.pdf>

³³ <http://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html>

familiale ou, s'agissant de femmes, de leur grossesse. L'interdiction de discriminer une personne en raison de son sexe s'applique à tous les aspects de la relation de travail : embauche, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, salaire, promotion, formation, licenciement, etc.» **Elle a donc été conçue pour promouvoir, dans les faits, l'égalité entre femmes et hommes et combattre les discriminations liées au sexe.** Cependant, l'article 3 peut être utilisé, selon les interprétations de plusieurs juristes, pour combattre l'homophobie et la transphobie au travail. Le Conseil Fédéral indique en outre, dans son message sur la LEg : « Les trois critères auxquels il est fait référence à l'art. 3 sont purement exemplatifs. D'autres critères pourraient être ajoutés à cette liste, par exemple celui des préférences sexuelles, dans la mesure où un tel critère est propre à désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe. » « La majorité de la doctrine », a montré **Aner Voloder** lors des assises, « approuve l'application de la LEg. Alors qu'elle est entièrement incontestée pour les identités transgenres et intersexes, quelques auteur.e.s expriment a priori leurs réserves quant à l'application de l'art. 3 de la LEg pour les cas où la cause de la discrimination est l'orientation sexuelle des personnes concernées. » Dans la pratique, cette application particulière de la LEg aux cas de discriminations en lien avec l'orientation sexuelle ou l'identité de genre a toutefois déjà été confirmée à plusieurs reprises.



Line Chamberland



Aner Voloder

Line Chamberland, Titulaire de la Chaire de recherche sur l'homophobie et Professeure au Département de Sexologie à l'Université du Québec à Montréal, est revenue sur les acquis et les défis actuels de l'égalité au travail pour les personnes LGBT au Canada. La discrimination envers l'orientation sexuelle est interdite par la Loi canadienne des droits de la personne depuis 1996. Une proposition de modification de la Loi pour inclure un principe de non-discrimination envers l'identité de genre est en attente au Sénat depuis 2013. L'égalité juridique pour les personnes LGB a été atteinte en 2005 avec l'ouverture du mariage civil aux couples de même sexe et avec des droits parentaux pour les couples de même sexe similaires à ceux accordés aux couples de sexe opposé. **« Les lois sont un énorme pas en avant et des étapes plus que nécessaires », a-t-elle souligné. « Elles contribuent à l'évolution des mentalités et à l'égalité des chances et de l'accès au travail. »** Dans le même sens, **Christian Giaque** a conclu que « le cadre juridique actuel encadré par le Code des obligations offre une bonne protection théorique des employé.e.s LGBT. Dans la pratique, très peu d'employé.e.s portent plainte car les processus sont longs et incertains : il est en effet difficile à prouver que l'homophobie ou la transphobie est à l'origine de la discrimination », a-t-il nuancé. **« Un cadre juridique contre la discrimination mentionnant explicitement l'orientation sexuelle et l'identité de genre serait nécessaire. »**

2.2 Mettre en place des bonnes pratiques : communication et mesures concrètes

François Longchamp, Président du Conseil d'Etat de la République et du Canton de Genève, a rappelé en ouverture des assises que le Groupe de Confiance de l'Etat³⁴ n'a à ce jour jamais eu à effectuer de médiation en raison de plaintes liées à l'homophobie ou la transphobie. «Ce serait tirer une conclusion hâtive que de dire qu'il n'y a pas d'homophobie ou de transphobie à l'Etat de Genève», a-t-il cependant précisé. **«Les discriminations ne remontent pas parce que les employé.e.s LGBT n'ont pas suffisamment confiance en leur hiérarchie qui n'a jamais communiqué sur ces questions ou, si les plaintes remontent, elles aboutissent rarement à des sanctions. Il faut donc agir en amont.»** Il a indiqué que prévenir ces discriminations homophobes et transphobes et mettre en place des actions concrètes faisaient partie des priorités de l'Etat.

Même constat du côté de **Christophe Falcoz**: «La lutte contre les discriminations est une condition nécessaire mais elle n'est pas suffisante pour aménager un cadre de travail égalitaire pour toutes et tous. Il y a au moins une raison à cela: **les personnes LGB taisent leur orientation sexuelle par peur d'être discriminé.e.s. L'enjeu est donc que l'employeur/employeuse garantisse qu'un.e salarié.e puisse parler de ces questions sans risque. C'est donc précisément pour cette raison qu'il est essentiel de mettre en place des pratiques d'inclusion.»**

Communiquer sur le cadre, les mesures prévues, les pratiques et les valeurs du milieu professionnel concerné est indispensable, que cela soit à tout nouveau/toute nouvelle employé.e et au reste du personnel et à la hiérarchie, mais également dans la communication externe et, si cela est applicable, avec les éventuelles entreprises sous-traitantes.

Benoît Gallot, Directeur des Ressources Humaines pour l'Europe continentale à Thomson Reuters, l'a souligné: «Il s'agit de communiquer sur les démarches entreprises et s'assurer que les priorités et les directives descendent bien jusqu'au terrain, et que le terrain fasse remonter les problèmes éventuels, à travers une approche top-down. Il s'agit également de s'assurer qu'il y ait des allié.e.s partout pour qu'ils et elles soient des leviers et soutiennent les priorités.»

Jean-Charles Monney, Représentant de Spectrum de la banque Barclays, abonde dans son sens: «Chez Barclays, les politiques de diversité sont soutenues par des directeurs ou des directrices haut placé.e.s dans la hiérarchie.» **Tous deux ont rappelé que la question de la diversité doit faire partie des priorités et que ces questions doivent être systématiquement abordées, avec une communication aussi bien à l'interne qu'à l'externe.**



Benoît Gallot et Jean-Charles Monney

Christophe Falcoz a rappelé la nécessité «**de s'entourer d'allié.e.s et de personnes ressources et de ne pas se lancer seul.e.s. Inclure toutes les parties prenantes est essentiel: dirigeant.e.s, managers, direction des ressources humaines, syndicats et associations.»** François

³⁴ Structure indépendante au sein de l'Etat de Genève pour la gestion de conflits relationnels au travail: <http://www.ge.ch/confiance/>

Abbe-Decarroux, Directeur général de la HES-SO Genève, a, quant à lui, souligné en ouverture des assises «**la nécessité d’actions collectives telles que ces assises pour des résultats concrets**», des moments de réflexions communes pour permettant d’avancer ensemble.

Michel Roch, Directeur général d’une start-up de 30 employé.e.s à Genève, a ainsi souhaité s’entourer d’allié.e.s lorsqu’une de ses employé.e.s lui a indiqué sa volonté de faire une transition. Il a fait appel à la Fondation Agnodice³⁵ afin de permettre de créer un espace de discussion et a invité ses employé.e.s à une séance de sensibilisation sur les questions trans* avec un intervenant d’Agnodice. **Michel Roch a souligné, tout comme les intervenant.e.s de l’atelier sur les questions trans*, l’importance «du dialogue et de la libération de la parole, dans le respect, bien évidemment, en posant un cadre».** Il a ajouté qu’il a vu son employée «s’épanouir pendant sa transition et devenir la femme qu’elle était au fond d’elle.»



Gurchaten Sandhu



Michel Roch

Outre les alliés.e.s externes tels que les syndicats et les associations, ou internes tels que les dirigeant.e.s ou les ressources humaines, **la formation de groupe d’employé.e.s LGBT au sein du milieu professionnel concerné est également une excellente ressource.** Le groupe Spectrum, groupe d’employé.e.s LGBT de la Banque Barclays et riche de 1300 membres à travers le monde, vient de commencer à se développer à Genève, a indiqué Jean-Charles Monney. «Il agit en tant que source d’expertise pour répondre aux éventuels questionnements internes mais également ceux des client.e.s, organise des conférences sur les questions LGBT en invitant des intervenant.e.s externes, participe à la Pride et a pour but que la Banque Barclays soit exempte de discriminations homophobes et transphobes.» Le groupe Pride at Work de Thomson Reuters compte, quant à lui, 15’000 membres dans le monde, a indiqué Benoît Gallot. «Sa structure ressemble à celle d’un département d’entreprise, avec comme but une implantation dans chaque branche de Thomson Reuters. Tout comme Spectrum, le groupe Pride at Work célèbre le 17 mai à travers des événements organisés ou participe à la Pride et aide à la mise en place de la politique diversité de Thomson Reuters.»

Composé de plus de 8000 membres dans le monde entier, UN Globe³⁶, groupe d’employé.e.s LGBT des agences de l’ONU agit comme le point de référence pour les questions LGBT avec un, voire deux représentant.e.s par agences onusiennes, indique **Gurchaten Sandhu**, Représentant de UN Globe pour le Bureau International du Travail. Ban Ki-Moon, Secrétaire Général des Nations Unies,

³⁵ <http://agnodice.ch>

³⁶ <http://www.unglobe.org>

ayant déclaré en juillet 2014 que les unions des couples de même sexe devaient être reconnues de manière égalitaire³⁷, UN Globe travaille actuellement à faire en sorte que sa déclaration s'applique dans la pratique de toutes les agences de l'ONU qui, même si elles répondent toutes du Secrétaire Général, fonctionnent différemment les unes des autres. **UN Globe travaille ainsi à la reconnaissance sociale et légale des employé.e.s LGBT au sein de l'ONU en ayant en outre à jongler avec les contextes légaux et sociaux différenciés d'Etats membres à états membres.** L'idée est, à terme, d'avoir une reconnaissance pleinement égalitaire pour les employé.e.s LGBT de l'ONU, notamment en biffant les différences de la mosaïque que sont les droits LGBT dans les Etats membres – en faisant ainsi primer par exemple le mariage sur le statut de célibataire dans le pays d'origine – mais aussi entre employé.e.s LGBT et employé.e.s hétérosexuels – en accordant les mêmes droits parentaux ou de pension à un couple homoparental qu'à un couple hétéroparental, droits qui ne sont pas encore en vigueur. Gurchaten Sandhu a également souligné **la question de la sécurité des employé.e.s LGBT qui se retrouvent en poste, possiblement avec leur conjoint.e ou leur famille arc-en-ciel, dans un état membre où l'homosexualité est criminalisée et où les employé.e.s n'ont d'autre choix que de subir un retour au placard.**

Muriel Golay, Directrice du Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (BPE)³⁸ au Département Présidentiel de la République et Canton de Genève, a rappelé l'article 15, alinéa 2, de la Constitution genevoise portant sur l'Egalité: «Nul de doit subir de discrimination du fait notamment [...] de son orientation sexuelle³⁹», évoquant sa possible application dans le cadre du travail. Elle a ajouté que **«depuis six mois, un point de situation portant sur les questions LGBT est fait au niveau de l'Etat à l'aide d'un poste à hauteur de 20%. Jusqu'à maintenant, nous avons beaucoup travaillé sur la question de l'égalité entre femmes et hommes mais peu sur la question LGBT, qui fait partie des prochaines étapes.»**



Muriel Golay

En septembre 2012, un poste de chargé de projets LGBTIQ a été créé au sein du Pôle Egalité-Diversité du Service Agenda 21-Ville Durable⁴⁰ du Département des Finances et du Logement de la Ville de Genève, dont Guillaume Mandicourt, titulaire du poste, a présenté les actions et les axes de travail lors des assises. Les projets rattachés au poste s'axent aussi bien à l'interne de la Ville – en tant qu'employeuse, avec 4000 employé.e.s – qu'à l'externe, en direction des citoyen.ne.s genevois.e.s, afin de mettre tout.e un.e chacun.e sur un pied d'égalité. A l'interne, **le Service Agenda 21-Ville Durable travaille en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines pour s'assurer que, du recrutement jusqu'à l'emploi et pendant l'emploi, aucune discrimination homophobe ou/et transphobe n'ait lieu.** Pour prévenir ces discriminations, des séances de sensibilisation et de formation ont lieu auprès des différents départements et de services. **Guillaume Mandicourt a rappelé que «plus une politique d'égalité est visible et mieux c'est», aussi bien à l'interne**

³⁷ Jusque là, si une Italienne s'unissait avec une Française, la première était considérée comme célibataire car le mariage pour les couples de même sexe n'est pas autorisé en Italie.

³⁸ <http://www.ge.ch/bpe/>

³⁹ https://www.ge.ch/legislation/rsg/f/s/rsg_a2_00.html

⁴⁰ <http://www.ville-geneve.ch/themes/vie-privee-egalite-citoyennete/egalite-diversite/orientation-sexuelle-identite-genre/>

qu'à l'externe, mais également avec les entreprises sous-traitantes de la Ville, «qui doivent partager les mêmes valeurs d'égalité que la Ville». A l'externe, cette politique publique d'égalité se concrétise notamment à travers la campagne annuelle d'affichage contre l'homophobie et la transphobie⁴¹ en partenariat avec les associations LGBT. Depuis 2013, la Ville de Genève met en effet sur pied une campagne qui vise à «sensibiliser les Genevoises et les Genevois, tout en valorisant l'action des associations dans ce domaine», a expliqué Guillaume Mandicourt. La campagne 2014⁴², «Et si moi aussi?», en amont des assises, a justement porté sur les questions LGBT au travail, et s'est faite en partenariat avec la Fédération genevoise des associations, LWork et Network. La campagne cherche à interpeller le grand public sur le fait que la vie privée est naturellement présente sur le lieu de travail et que, pour les personnes LGBT, être soi au travail peut être un enjeu. Au-



Guillaume Mandicourt

delà des situations de mobbing ou de discriminations homophobes ou transphobes, qui doivent naturellement être dénoncées et combattues, la campagne «Et si moi aussi?» souhaite mettre en lumière une discrimination plus sournoise: la difficulté pour les personnes LGBT à être elles-mêmes dans leur cadre professionnel, à parler de leur vie privée ou familiale avec leurs collègues. En outre, le Service Agenda 21-Ville Durable participe également à des programmes internationaux comme le Rainbow Cities network⁴³ qui rassemble les villes ayant mis en place des politiques de lutte contre les discriminations en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Michel Duvail, Représentant de la Commission Intervention et formation pour adultes (IFPA), SOS Homophobie (France)⁴⁴, est venu présenter leurs collaborations avec les milieux professionnels. L'association nationale française offre des modules de sensibilisation et de formation. **En 2013, plus de 7500 personnes ont ainsi été formées, au sein des milieux professionnels tels que la Mairie de Paris, l'École de formation des gendarmes, au Ministère des Sports, à Pôle-Emploi ou encore à l'UNESCO. En commun dans toutes ces formations: «le contexte du milieu professionnel où l'on intervient est important, de même que s'entourer des alliés.e.s: groupe d'employé.e.s LGBT, ressources humaines, hiérarchie, syndicats», a indiqué Michel Duvail. «Trouver un terrain commun d'entente avec l'entreprise est encore plus important.»** SOS Homophobie propose ainsi des modules de 2h, 4h ou 7h, agrémentés d'une boîte à outils qui peut s'adapter à chaque intervention. «Lors de ces formations, nous travaillons sur le vocabulaire, les notions de stéréotypes et de discriminations, pour les déconstruire, en ayant beaucoup recours aux jeux de rôle pour mieux faire comprendre le ressenti des manifestations d'homophobie ou de transphobie. Nous amenons également une partie théorique, avec des chiffres issus des rapports annuels de SOS Homophobie⁴⁵ et des précisions sur le droit du travail.» Actuellement, SOS Homophobie travaille sur un massive open online course sur les questions LGBT à destination des PME qui souhaitent aborder ces thématiques mais n'ont pas forcément le temps ni les ressources financières pour faire plus.

Dans un même état d'esprit, Thomson Reuters et la Banque Barclays, elles, ont mis en place à l'interne des modules de sensibilisation obligatoire pour tous les nouveaux/toutes les nouvelles employé.e.s.

⁴¹ International Day Against Homophobia and Transphobia (IDAHOT): <http://dayagainsthomophobia.org>, qui a lieu le 17 mai

⁴² www.ville-geneve.ch/17mai

⁴³ <https://www.movisie.com/news/european-cities-start-rainbow-cities-network>

⁴⁴ <http://www.sos-homophobie.org/interventions-et-formations-pour-adultes>

⁴⁵ <http://www.sos-homophobie.org/rapportannuel>

Du côté de l'Autre Cercle⁴⁶ (France), **Christophe Margaine** a présenté le pôle «Autre Cercle Formation», qui propose également des séances de sensibilisation et de formation de 1h30 à 2 jours, adaptables selon les besoins. La «Charte d'engagement LGBT»⁴⁷ concrétise les engagements d'entreprises telles que AXA France ou encore Thomson Reuters, avec lesquelles l'Autre Cercle mène des collaborations. Outre le pôle Formation, l'Observatoire est un pôle de travail «dont l'objectif est d'assurer la veille sur les pratiques professionnelles en matière de non-discrimination des personnes LGBT». Ainsi, des études et des enquêtes sont réalisées, des outils sont créés, des bonnes pratiques déjà en place sont répertoriées. En 2010, une étude avait été menée auprès de 1300 salarié.e.s, les questionnant sur leur degré de visibilité dans leur milieu professionnel.⁴⁸ En 2011, l'association, en partenariat avec l'Institut Randstad a lancé une étude «Quick-scan» plus vaste portant sur les bonnes pratiques des entreprises françaises ou internationales.⁴⁹ Suite à cette étude, l'association et l'Institut Randstad a lancé la version numérique du Quick-scan, permettant aux entreprises ou autres milieux professionnels d'analyser rapidement, grâce à cet outil, leurs processus RH⁵⁰. Fruit du travail et des collaborations instaurées, *Le Livre blanc*⁵¹ présente, en 40 pages, les enjeux des questions LGBT au travail et les pistes d'actions concrètes pour combattre l'homophobie et la transphobie.



Michel Duval



Christophe Margaine

Line Chamberland, Titulaire de la Chaire de recherche sur l'homophobie et Professeure au Département de Sexologie à l'Université du Québec à Montréal⁵² et Martine Roy, Directrice de compte à IBM Canada, Membre fondatrice de Fierté⁵³ au Travail/Pride at Work Canada et Présidente de la Fondation Emergence⁵⁴, sont venues toutes deux partager aux assises les bonnes pratiques et les pistes d'action du Canada.

Au niveau institutionnel, les acquis s'articulent notamment autour de plusieurs initiatives présentées par **Line Chamberland**. Une politique gouvernementale québécoise de lutte contre l'homophobie⁵⁵, soutenue par un plan d'actions sur 5 ans (2011-2016), s'est mise en place, avec un axe

⁴⁶ <http://www.autrecercle.org>

⁴⁷ <http://www.autrecercle.org/page/charte-d-engagement-lgbt-de-l-autre-cercle>

⁴⁸ <http://www.autrecercle.org/page/le-sondage-de-l-observatoire-2010>

⁴⁹ http://www.autrecercle.org/sites/default/files/quick-scan_autrecercle-randstad_9dec11_vf.pdf

⁵⁰ <http://www.autrecercle.org/page/enquete-quickscan>

⁵¹ <http://www.autrecercle.org/page/livre-blanc>

⁵² http://professeurs.uqam.ca/component/savrepertoireprofesseurs/ficheProfesseur?mId=P3rbxtVyaWo_

⁵³ <http://prideatwork.ca/fr/>

⁵⁴ <http://www.fondationemergence.org>

⁵⁵ <http://www.justice.gouv.qc.ca/francais/publications/rapports/homophobie.htm>

portant sur le travail⁵⁶; un *Guide sur les droits de personnes face à l'homophobie en milieu de travail*⁵⁷ a été édité par le gouvernement. Les syndicats œuvrent également pour prévenir l'homophobie et la transphobie: le Congrès du travail du Canada a publié un guide pour les questions transgenre au travail, *Travailleuses et travailleurs en transition*⁵⁸; la Centrale des syndicats du Québec comporte un Comité pour la diversité sexuelle notamment. Dans le domaine du privé, la Chambre de commerce gaie du Québec a édité un *Lexique LGBT sur la diversité sexuelle et de genre en milieu de travail*⁵⁹. «**Cependant, ces initiatives et l'égalité juridique ne sont et ne font pas tout: elles sont complémentaires au dialogue social, qui reste essentiel et nécessaire**», a rappelé Line Chamberland.



Martine Roy



Martine Roy a débuté sa carrière dans les Forces armées canadiennes dans les années 80. Elle fut soumise à un interrogatoire et incitée à voir un psychiatre, puis fut congédiée pour homosexualité. Suite à ce traitement discriminatoire et violent, elle souhaite s'engager pour l'égalité au travail. En 2005, elle contribua ainsi à la création de Nuance, le groupe d'employé.e.s LGBT d'IBM⁶⁰ au Québec. «Récemment couronnée du titre de l'entreprise la plus inclusive des questions LGBT dans le monde, IBM fonctionne à travers un réseau intense d'allié.e.s au niveau mondial et fait de la diversité un atout et un marché.» Ainsi, l'entreprise comptabilise 41 directeurs/directrices exécutifs/exécutives qui sont out au niveau mondial. **IBM appelle ses employé.e.s LGBT à «se manifester et à être inclus.e.s au sein du regroupement. Ceci aide directement IBM à bien représenter toute la diversité de ses effectifs. Chaque personne peut alors recevoir les renseignements spécifiques concernant les programmes de ressources humaines, d'éducation ou de tout sujet la concernant**», a rappelé Martine Roy. Fondé en 2008, Fierté au Travail⁶¹ réunit plus de 45 entreprises nationales et locales canadiennes et 30 organismes communautaires. «**Les buts de Fierté au Travail sont de rendre plus inclusifs les lieux de travail de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle et transgenre et encourager les organisations à favoriser l'authenticité au niveau de leur entreprise.**» Parmi les pistes d'action recommandées: organiser des sessions de sensibilisation des directeurs/directrices exécutifs/exécutives; adhérer aux campagnes telles celles en lien avec la Journée internationale contre l'homophobie et la transphobie et donner une visibilité aux initiatives des allié.e.s. Fierté au Travail agit également comme ressource pour les employé.e.s LGBT, qui peuvent consulter sur le site les offres d'emploi d'entreprises inclusives.

⁵⁶ http://www.justice.gouv.qc.ca/francais/ministere/dossiers/homophobie/plan_action_homo_FR.pdf

⁵⁷ https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/homophobie/Guide_homophobie.pdf

⁵⁸ [http://www.cdnaiids.ca/files.nsf/pages/travailleuses-et-travailleurs-en-transition/\\$file/Travailleuses%20et%20travailleurs%20en%20transition.pdf](http://www.cdnaiids.ca/files.nsf/pages/travailleuses-et-travailleurs-en-transition/$file/Travailleuses%20et%20travailleurs%20en%20transition.pdf)

⁵⁹ <http://cclgbtq.ca/wp-content/uploads/2015/02/Lexique-LGBT.pdf>

⁶⁰ <http://www.ibm.com/ca/fr/>

⁶¹ <http://prideatwork.ca/fr/>

2.3 Mettre en place un milieu professionnel égalitaire pour toutes et tous

Mettre en place un milieu professionnel égalitaire pour toutes et tous ne passe pas uniquement par la prévention et la lutte contre l'homophobie et la transphobie. Un milieu professionnel n'est réellement égalitaire que lorsqu'il accorde les mêmes avantages et les mêmes droits aux employé.e.s LGBT qu'aux employé.e.s hétérosexuels.

Ainsi, les lignes directrices⁶² de l'Union Syndicale Suisse (USS) demandent de mettre sur un pied d'égalité partenariat enregistré et mariage – s'agissant ici d'appliquer ce qui découle de la Loi sur le Partenariat enregistré, à savoir notamment les congés payés en cas de maladie ou de décès – mais vont également jusqu'à reconnaître les familles arc-en-ciel comme une structure familiale parmi d'autres, enjoignant les milieux professionnels à en faire de même. **Dans un même souci d'égalité, l'Etat et la Ville de Genève se sont engagés lors des assises à établir un congé parental à la naissance d'un enfant pour un.e employé.e qui est parent non-statutaire dans une famille arc-en-ciel, au travers d'un possible équivalent au congé paternel.**

L'égalité passe également par des formulaires ou des invitations inclusifs: en laissant la possibilité d'inscrire «parent» et «parent» en lieu de «mère» et «père» et en invitant tout le monde, y compris un couple de même sexe ou une famille arc-en-ciel, aux événements sociaux de l'entreprise. Une lettre de félicitations pour une naissance ou pour une union doit être envoyée aussi bien aux couples de même sexe qu'aux couples hétérosexuels.

Symboliquement, cette égalité passe aussi par le fait de soutenir une Pride, voire y défilier, ou un autre événement LGBT, organiser des événements à l'interne à l'occasion de la Journée internationale contre l'homophobie ou la transphobie ou soutenir publiquement l'ouverture du mariage civil aux couples de même sexe aux Etats-Unis et en Angleterre comme l'ont fait beaucoup de multinationales.

3. Questions LGBT et travail: un enrichissement mutuel

Aborder les questions LGBT au travail est une source d'enrichissement mutuel

En effet, les manifestations d'homophobie ou de transphobie, mais également la peur d'en subir et l'énergie considérable dépensée pour ne rien laisser transparaître ont des conséquences négatives aussi bien sur la santé de l'employé.e. La qualité du travail et des relations professionnelles s'en ressent: difficulté de concentration, augmentation du taux d'absentéisme, changement de poste plus fréquent, absence aux événements sociaux et aux rencontres entre collègues organisés dans le cadre du travail, etc. Mettre en place une politique de diversité aura donc des effets bénéfiques sur la santé et le bien-être de l'employé.e.

Olivier Sandoz, Directeur Général adjoint de la Fédération des entreprises romandes⁶³, a rappelé, en ouverture des assises, le chemin qu'il reste à parcourir pour atteindre l'égalité au travail, que ce soit entre femmes et hommes ou pour les personnes LGBT: **«Il en va de la responsabilité sociale des entreprises.» Il a également souligné que la diversité est «un atout pour la société et pour les entreprises. Elle peut augmenter la rentabilité de 5 à 10%».**

⁶² http://www.uss.ch/fileadmin/user_upload/Dokumente/Diverses/Unterlagen_Themenseiten/Lignes-directrices_LGBT_2013.pdf

⁶³ <https://www.fer-ge.ch>

Dans le même sens, Thomson Reuters, Barclays et IBM ont tous deux fait de la diversité un atout pour leur entreprise, aussi bien pour attirer de nouveaux talents que pour exploiter de nouveaux marchés. Ainsi, **Thomson Reuters** rappelle dans son «Diversity and inclusion commitment» qu'un milieu de travail inclusif permet à ce que **«tous et toutes les employé.e.s soient valorisés.e.s et [qu]’il leur est donné d’atteindre leur plein potentiel»** et que «la diversité permet l’innovation et une augmentation de la performance économique de 2.2 fois». Barclays, à travers le groupe Spectrum, vise également à ce que les employé.e.s se sentent bien et performants, et conçoit les employé.e.s LGBT comme une diversité de talents potentiels, qui permet de mieux comprendre les marchés LGBT. **Martine Roy** a rappelé, de son côté, qu’IBM considère que **«la diversité ouvre la voie aux talents, à la créativité, à la croissance des affaires et à l’efficacité de l’effectif»**. Elle a souligné que **«dans une entreprise de 500 employé.e.s, où l’homophobie et la transphobie sont présentes, compte tenu du fait que parmi ces 500 employé.e.s, 30% à 60% d’entre eux/elles sont soit directement concerné.e.s, soit ont dans leur entourage un proche LGBT, cela a pour conséquence plus d’un million de chiffre d’affaires par année de perdu.»**

Tous et toutes les intervenant.e.s des assises l’ont en outre souligné maintes fois: **aborder les questions LGBT au travail permet de mettre en place un climat de travail stable, sans conflits, qui est bénéfique pour tout le monde, employé.e.s (LGBT ou non) et employeur/employeuse, établissant une confiance durable. Il s’agit d’égalité d’accès à l’emploi et d’égalité des chances professionnelles.**

4. Bilan

Les assises permirent de dégager, avec les intervenant.e.s et les participant.e.s présent.e.s, des pistes d’actions et des solutions concrètes pour prévenir l’homophobie et la transphobie, ce qui est extrêmement positif.

En parallèle, plusieurs constats émergèrent lors des assises. **Les milieux professionnels suisses peinent encore à s’emparer de la thématique. En effet, les politiques de diversité sont surtout présentes dans les entreprises multinationales**, prenant racine aux Etats-Unis ou en Angleterre et rayonnant ensuite dans les autres pays, dont la Suisse, comme pour Thomson Reuters ou la Banque Barclays. Elles sont cependant quasi inexistantes dans les PME ou start-up suisses ou dans les entreprises qui n’ont pas une «culture» de l’entreprise anglo-saxonne. **En outre, les questions trans* sont encore moins abordées que le reste, alors que les personnes trans*, comme l’indiquent les résultats de l’étude «Etre LGBT au travail», sont touchées de plein fouet par les discriminations, encore d’avantage que les personnes LGB.**

Un autre constat est que **les institutions publiques genevoises et les organisations internationales ont d’avantage avancé sur ces questions que le milieu du privé**, avec les exemples notables de la Ville de Genève, le Bureau International du Travail ou UN Globe.

Les résultats préliminaires de l’étude nationale «Etre LGBT au travail» corroborent ces constats. **Peu de répondant.e.s ont indiqué que la charte de leur entreprise mentionne explicitement un principe de non-discrimination en lien avec l’orientation sexuelle – sans mention de l’identité de genre – et très peu indiquent que des actions concrètes ont été mises en places. Lorsque des employé.e.s ayant subi de l’homophobie ou de la transphobie se sont plaint.e.s à leur hiérarchie, aucune mesure n’a été prise dans 86% des cas.** L’homophobie et la transphobie dans les milieux professionnels suisses sont encore très présentes et il y a donc urgence à agir pour que la

Suisse rattrape son retard sur ces questions. **Il s'agit, très concrètement, d'égalité d'accès et des chances au travail et de bien-être et de santé des employé.e.s.**

La Fédération genevoise des associations LGBT se réjouit que ces interventions, témoignages, tables rondes et ateliers aient permis de repenser ensemble le monde du travail et de dessiner des actions futures pour un milieu de travail égalitaire pour toutes et tous, indépendamment de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre.

5. Publics cibles présents et retour des participant.e.s

Publics cibles présents

PME, entreprises multinationales, institutions publiques, organisations internationales, syndicats et associations furent les bienvenues lors des assises, ainsi que toute personne intéressée. Ces assises s'adressaient plus particulièrement aux :

- ▶ Responsable RH
- ▶ Chargé.e de questions de diversité
- ▶ Directeur/directrice général.e; chef.fe d'entreprise
- ▶ Médiateur/médiatrice; ombudsman/ombudswoman
- ▶ Chargé.e de formation professionnelle
- ▶ Juriste, avocat.e et représentant.e de syndicat
- ▶ Représentant.e d'un groupe d'employé.e.s LGBT
- ▶ Employé.e.s

Avec près de **300 participant.e.s pour les deux journées**, les publics cibles furent bien présents, en bon équilibre de milieux et fonctions professionnels.

Retour des participant.e.s

Des formulaires d'évaluation furent distribués lors des assises. Les participant.e.s ont indiqué une satisfaction globale quant aux deux journées (satisfaisante à très satisfaisante). La qualité de l'accueil et de l'organisation fut également soulignée.

6. Documents post-assises

Afin d'établir des collaborations à long terme, un guide de bonnes pratiques sera édité sur la base des pistes d'actions dégagées et en collaboration avec les acteurs et actrices des assises. Ce guide des bonnes pratiques pourra ensuite être utilisé pour mettre en place des politiques de diversité et aidera à aménager un climat de travail égalitaire pour toutes et tous.

7. Remerciements

Ces assises n'auraient pu avoir lieu sans:

- les associations 360, Dialogai, Lestime, Parents d'homos et Think Out, membres de la Fédération, et leurs comités, membres et bénévoles;
- nos partenaires LWork et Network, leurs comités, membres et bénévoles; et la Haute Ecole de Travail Social.

La Fédération genevoise des associations LGBT tient à les remercier chaleureusement pour leur implication et leur soutien de chaque instant.

La Fédération tient également à remercier vivement pour leur soutien financier, politique et humain, sans lequel ces assises et leur préparation n'auraient été possibles:

- La Ville de Genève et le Service Agenda 21 – Ville Durable, Département des Finances et du Logement; le Département de la Cohésion sociale et de la Solidarité et le Département de la Culture et du Sport, et plus particulièrement Mesdames Sandrine Salerno et Esther Alder et Monsieur Sami Kanaan
- La République et Canton de Genève et le Département Présidentiel et le Département de l'Instruction Publique, de la Culture et du Sport, et plus particulièrement Monsieur François Longchamp et Madame Anne Emery-Torracinta
- Les communes de Carouge; Collonge-Bellerive; Plan-les-Ouates; Prégny-Chambésy et Vernier; l'Association des communes genevoises et plus particulièrement Mesdames Sandrine Salerno et Catherine Kuffer-Galland et Monsieur Thierry Apothéloz
- La Loterie Romande et la Fondation Meyrinoise du Casino
- PREOS; le magazine 360°; Network; LWork; l'Entreprise Belloni SA; la Clinique de la Métairie; l'Union Syndicale Suisse; le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs; et Unia Genève

Nous remercions Miruna Coca-Cozma et toute son équipe pour les séquences de témoignages essentielles et touchantes, ainsi qu'aux personnes qui ont partagé une part de leur vie. Ces assises n'auraient pas de sens sans elles et eux. Merci également à Manon Pulver et Caroline Dayer pour leurs brillantes synthèses et à Eric Fauchère qui a officié ces journées.

Merci au Bureau pour la Promotion de l'Egalité entre femmes et hommes de l'Etat de Genève, plus particulièrement à Muriel Golay et Anne Saturno, pour leurs conseils, leur soutien et l'aide conséquente à la diffusion. Merci au Département de l'Instruction Publique, de la Culture et du Sport et plus particulièrement à Franceline Dupenloup pour ses conseils, son soutien et son aide conséquente à la diffusion.

Merci au Département des Finances et du Logement pour la belle aventure de la campagne d'affichage 2014 de la Ville de Genève ainsi que pour l'aide conséquente à la diffusion.

Merci à l'Institut des Etudes Genre pour la belle aventure de l'étude «Etre LGBT au travail», et plus particulièrement à Lorena Parini, Ferdinando Miranda, Alessandra Cencin et Linn Larsdotter, mais aussi Arnaud Gallay.

Nous remercions vivement Blaise Matthey, Olivier Sandoz et Véronique Kämpfen de la Fédération des entreprises romandes pour leurs conseils et leur soutien.

Un énorme merci à tous et toutes nos intervenant.e.s qui ont partagé avec nous depuis le début du projet et pendant ces deux journées leurs connaissances, leur expertise et leur expérience qui ont permis de repenser ensemble le monde du travail. Merci à toutes et tous les volontaires qui ont amené leur aide précieuse lors de la préparation de ces assises et qui ont également accueilli tout le monde les 28 et 29 novembre, sans qui ces deux journées n'auraient pu se dérouler aussi parfaitement, ainsi qu'à tous et toutes les participant.e.s. Merci à Quentin Sottocasa pour son exposition «Face à face».

Merci enfin à l'atelier de graphisme Chatty Ecoffey, et Forchic Virginie Fürst pour les très beaux visuels des assises, ainsi qu'à Geneviève Donnet pour le site internet et Irina Popa pour les photos des deux journées.

Enfin, nos remerciements vont particulièrement à toutes les personnes qui sont à nos côtés depuis le début de cette aventure d'une année et demie:

- Christine Barthélémy
- Richard Bonjour
- Caroline Dayer
- Stefanie Guellaut
- Carine Landolt
- Miguel Limpo
- Guillaume Mandicourt
- Lorena Parini
- Dominique Rachex
- Philippe Scandolera
- Marianne de Uthemann
- Stephania Zourdos
- Marie Anderfuhren et toute l'équipe technique de la HETS

III. ANNEXES

1. Lexique

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

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

Expression de genre: fait référence à la manière donc chacun et chacune exprime sa masculinité ou sa féminité (look, comportements, langage verbal et corporel, etc.). Les personnes qui sont discriminées pour cette raison sont en général des hommes qui ne sont pas assez virils ou des femmes qui ne sont pas assez féminines selon les normes sociales dominantes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Famille arc-en-ciel: famille dans laquelle au moins un des parents se définit comme lesbienne, gay, bisexuel.e ou trans*. Un parent non-statutaire est un parent dans un couple de même sexe qui n'a pas de statut juridique.

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



binaison d'homophobie et de sexisme. La biphobie désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les bisexuel.le.s. La gayphobie désigne les formes d'homophobie qui visent spécifiquement les hommes gays.

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

Coming-out: exprimer son homosexualité, sa bisexualité ou sa transidentité. Il n'existe pas un seul coming-out mais plusieurs.

Etre out: avoir fait part de son homosexualité, de sa bisexualité ou de sa transidentité, bien souvent dans un contexte donné. Par exemple, il est parfois possible d'être out auprès d'une partie de son cercle amical mais pas au travail.

Outing: lorsqu'un tiers fait le coming out à la place de la personne LGBT, indépendamment de la volonté de cette dernière.

2. Assises interactives : photos, présentations PPT, revue de presse

Pour prolonger les assises, nous vous invitons à vous rendre sur le site: www.diversite-au-travail.ch. Vous y trouverez les photos de moments forts des deux journées, ainsi que les présentations Powerpoint des intervenant.e.s et la revue de presse.

Fédération genevoise des associations LGBT

Case Postale 69

1211 Genève 21

www.diversite-au-travail.ch

assises@federationlgbt-geneve.ch

Tél 076 437 84 14

La Fédération genevoise des associations LGBT est composée de

