



France  
- médias -  
monde

# ÉGALITÉ DES CHANCES POLITIQUE DIVERSITÉ

**L'inclusion** des personnes **LGBTI+** au travail

ÉGALITÉ ET OPPORTUNITÉ

# LGBTI+ : CE QUE ÇA SIGNIFIE

L'acronyme **LGBTI+** désigne les personnes **lesbiennes, gays, bi, trans et intersexe**.

C'est le terme générique le plus répandu pour désigner et parler des orientations sexuelles et des identités de genre dans leur globalité.

D'autres initiales sont souvent associées à ce sigle, comme par exemple le "**Q**" qui désigne les personnes **queers**. Ainsi que le "**+**" qui peut être ajouté à la fin du sigle, pour englober toutes les autres orientations et identités de genre minoritaires.



“

*Seule 1 personne LGBTI+ sur 2 est « visible » dans son entourage professionnel, c'est-à-dire qu'elle ou il ne dissimule pas son identité sexuelle ou de genre. L'autre moitié préfère rester discrète, notamment en mettant en place des stratégies pour dissimuler son identité sexuelle.*

*41% des employés entendent des expressions LGBTIphobes dans leur organisation.*

”



Source : INSEE (2022), baromètre IFOP (2022)

# PERSONNES LGBTI+ : QUELQUES REPÈRES

Les personnes LGBTI+ sont **une minorité hétérogène parfois invisible**, notamment au travail.

**Le moment du recrutement peut être une source de discrimination**, lorsque par exemple la mention du sexe sur les papiers d'identité ou encore le numéro de sécurité sociale d'une personne informe sur sa transidentité.

*Source : étude de l'Agence des droits fondamentaux de l'UE (2021)*



# LES *LGBTIPHOBIES* : UN RISQUE À PRENDRE EN COMPTE DANS LES ORGANISATIONS

- 1/3 d'étudiants LGBTI+ affirment qu'un **coming out au travail** serait un désavantage pour leur carrière
- 20% des français.es se sont senti.es discriminé.e.s du fait d'être LGBTI+ sur leur lieu de travail
- 48 % de salarié·e·s estiment que le fait de **révéler son homosexualité au travail** peut mettre mal à l'aise leurs collègues et constituer un frein à leur carrière professionnelle
- 69,6% de discrimination à l'emploi : les personnes transsexuel.le.s ont le niveau le plus élevé de discrimination, de **harcèlement et violence** parmi tous les sous-groupes de personnes LGBTI+
- 127 cas de LGBTIphobie au travail ont été rapportés à l'association SOS Homophobie, en 2019

Sources : enquête du Boston Consulting Group (2020), enquête IFOP (2021), baromètre du Défenseur des droits (2019)

# DE L'INVISIBILITÉ AU COMING-OUT : IMPACTS SUR LES SALARIÉ.ES ET L'ORGANISATION

**Cacher son orientation** sexuelle et/ou son identité de genre en milieu professionnel peut avoir un impact sur le bien-être et les performances d'un.e salarié.e.

Des **risques psychosociaux** comme les troubles psychosomatiques, l'anxiété, la baisse d'estime de soi voire la dépression peuvent survenir et potentiellement entraîner des arrêts maladie de longue durée, ou répétés.

*Source : Inclusion des personnes LGBTI+ au travail, AFMD (2023)*

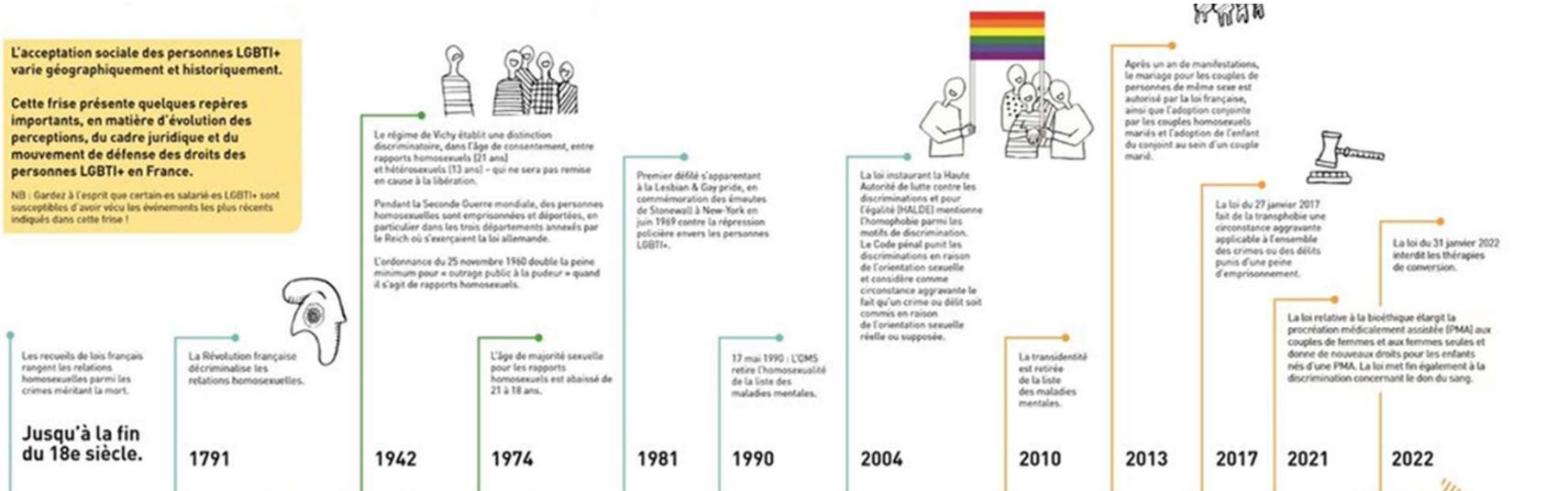


# REPÈRES HISTORIQUE - EN FRANCE

L'acceptation sociale des personnes LGBTI+ varie géographiquement et historiquement.

Cette frise présente quelques repères importants, en matière d'évolution des perceptions, du cadre juridique et du mouvement de défense des droits des personnes LGBTI+ en France.

NB : Gardez à l'esprit que certains es salarié-es LGBTI+ sont susceptibles d'avoir vécu les événements les plus récents indiqués dans cette frise !



LES RELATIONS HOMOSEXUELLES CRIMINALISÉES

UN TRAITEMENT DISCRIMINATOIRE INSCRIT DANS LA LOI

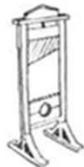
DE LA RÉPRESSION DE L'HOMOSEXUALITÉ À LA RÉPRESSION DE L'HOMOPHOBIE

UNE DIVERSIFICATION DES DROITS EN FAVEUR DES PERSONNES LGBTI+

ET DEMAIN?

1750

Dernière exécution publique pour motif d'homosexualité.



**Sous la Monarchie de Juillet et le Second Empire**

Une police administrative procède au recensement des homosexuels afin de constituer un « registre des pédérastes ». Le fichage des homosexuels par la police se poursuit jusqu'en 1981.

1968

Adoption de la classification de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) faisant de l'homosexualité une maladie mentale.



1982

La législation discriminatoire concernant l'âge du consentement sexuel est abolie. Le « mode de vie » homosexuel cesse d'être une cause légale d'annulation du bail d'habitation. Le fichage des homosexuels et la censure de la presse gay cessent.

1999

La loi autorise deux personnes de même sexe à entrer en concubinage et crée le Pacte civil de solidarité (PACS).



2005

17 mai 2005 : première journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie (IQAHOTL) en commémoration du 17 mai 1990.

2012

L'association L'Autre Cercle crée la « Charte d'Engagement LGBTI+ », aujourd'hui signée par plus de 130 organisations.



2016

L'identité de genre est reconnue comme un critère de discrimination dans la loi française.

Un « H » signifiant « haine anti-LGBT » est ajouté au sigle de la Délégation interministérielle de lutte contre le racisme et l'antisémitisme qui devient alors la DILCRAH.



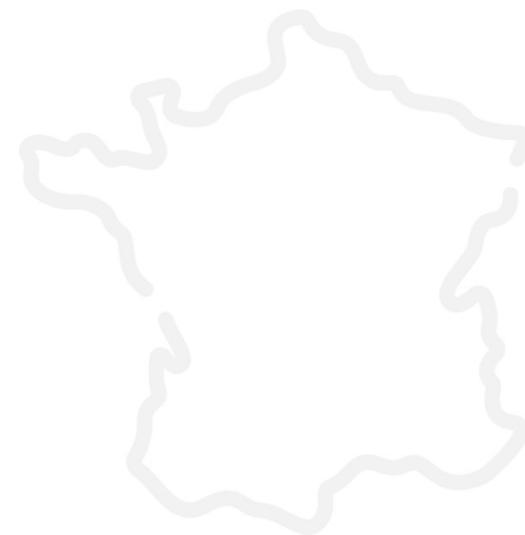
## EN FRANCE

Un contexte politique favorable, porté par l'actuelle ministre déléguée **Isabelle Lonvis-Rome**, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

En **2001**, la loi relative à la lutte contre les discriminations introduit des mesures condamnant explicitement les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle.

En **2003**, une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle devient une circonstance aggravante.

Depuis **octobre 2022**, **Jean-Marc Berthon** est nommé au poste d'ambassadeur Français pour les droits des personnes LGBTI+

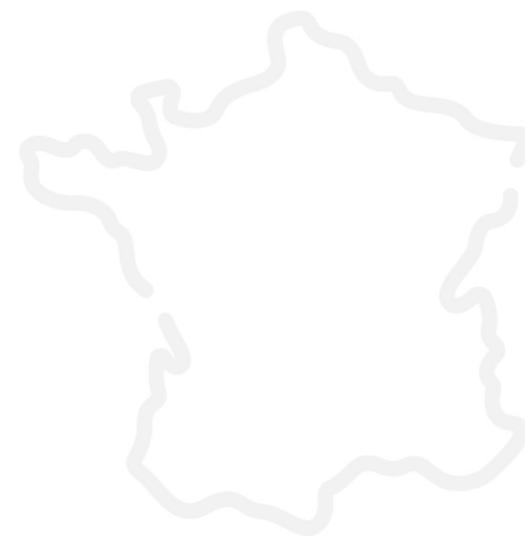


# EN FRANCE

Depuis **2020 jusqu'à fin 2023** : Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBTI+. Il repose sur 4 axes :

- La reconnaissance des droits des personnes LGBTI+
- Le renforcement de leur accès aux droits
- La lutte contre la haine anti-LGBTI+
- L'amélioration de leur vie quotidienne

Le gouvernement Français a depuis réaffirmé son engagement en faveur de ce plan national, et renforce sa lutte contre les discriminations avec le lancement de la plateforme [www.antidiscriminations.fr](http://www.antidiscriminations.fr)



# CADRE LÉGAL DE LA NON-DISCRIMINATION ENVERS LES PERSONNES LGBTI+

Les critères de discrimination envers les personnes LGBTI+ prohibés par la loi Française intègrent :

- **L'orientation sexuelle** - loi novembre 2001 du code du travail
- **L'identité de genre** - loi août 2012 relative au harcèlement sexuel

Le harcèlement discriminatoire est reconnu et interdit par le code du travail depuis 2008.

Le **Défenseur des droits** est une autorité administrative indépendante, chargée de protéger les droits humains. Cette autorité instruit chaque année des réclamations de salarié.e.s victimes de discrimination.



# MESURES GOUVERNEMENTALES DE LUTTE CONTRE CES DISCRIMINATIONS AU TRAVAIL

Actions	Mesures à poursuivre
<b>29. Sensibiliser aux LGBTphobies dans le monde du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amplifier les actions de sensibilisation à destination des managers, des manageuses et des RRH</li> <li>• Inciter les entreprises à signer et mettre en œuvre la charte d'engagement LGBTI+ de l'Autre Cercle.</li> </ul>
<b>30. Inclure les salarié.e.s LGBTI+ dans l'entreprise</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diffuser des brochures sur les bonnes pratiques à adopter par les managers, manageuses et RRH en matière d'inclusion des personnes trans</li> <li>• Valoriser les rôles modèles LGBTI+ et allié.e.s en entreprise</li> <li>• Favoriser les études et enquêtes sur l'inclusion des LGBTI+.</li> <li>• Sensibiliser les éditeur.ice.s d'outils de gestion RH à la bonne prise en compte de la civilité et du prénom d'usage des personnes trans</li> </ul>

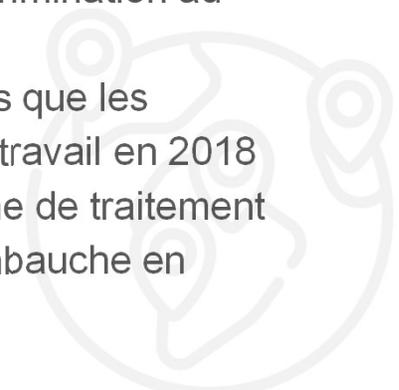
Source : [Plan national d'actions pour l'égalité des droits, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023](#)

## À L'INTERNATIONAL

De plus en plus de pays offrent une protection juridique aux employés LGBTI+ : **81 pays interdisent la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle en matière d'emploi**, dont l'Allemagne, l'Australie, le Canada, les États-Unis, la France, le Mexique, le Royaume-Uni et la Suisse.

Malgré certaines protections juridiques, les employé.e.s LGBTI+ sont souvent confronté.e.s à l'hostilité sur le lieu de travail :

- **Dans l'union européenne**, 21% des personnes LGBTI+ ont été victime de discrimination au travail en 2019
- **Au Canada**, les travailleurs et travailleuses LGBTI+ sont 2 fois plus susceptibles que les employé.e.s hétérosexuel.le.s d'avoir subi des comportements inappropriés au travail en 2018
- **Aux États-Unis**, 45% des travailleurs et travailleuses LGBTI+ ont subi une forme de traitement injuste au travail, notamment harcèlement, licenciement ou discrimination à l'embauche en raison de leur statut LGBTI+





# Notre engagement international

Nous sommes **conscient.e.s** de notre rôle pour lutter contre les discriminations anti LGBTI+ et contribuer à l'**évolution des mentalités**.

"Nous agissons à l'échelle du monde et en 20 langues"

- Reportages
- Émissions
- Couvertures éditoriales
- Invité.e.s expert.e.s
- Campagnes de sensibilisation

-----

# À L'INTERNATIONAL

Charte de l'**ONU** pour lutter contre la discrimination des LGBTI+ en entreprise.

**5 normes de conduite** de l'ONU pour les entreprises en faveur de l'inclusion des personnes LGBTI+ :

- Respecter les droits humains de leurs employés et clients LGBTI et des LGBTI en général
- Eliminer la discrimination à l'égard de leurs employés LGBTI sur le lieu de travail
- Offrir un soutien à leurs employés LGBTI au travail
- S'abstenir de toute discrimination à l'égard des clients, fournisseurs et distributeurs LGBTI, et insister pour que leurs partenaires commerciaux en fassent de même
- S'engager pour le respect des droits humains des LGBTI dans les collectivités où ils mènent leurs activités

## Pourquoi de telles normes?

Les entreprises ont un rôle à jouer pour promouvoir la diversité et une culture de respect et d'égalité.

# ÉLABORATION D'UNE NORME INTERNATIONALE RELATIVE AUX SYSTÈMES DE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES



La norme ISO/DIS 30415 : [Management des ressources humaines – Diversité et inclusion](#) est en cours de développement.

Elle vise à "aider les organisations à intégrer la **diversité et l'inclusion** sur leur lieu de travail en leur fournissant des **recommandations et des méthodes** concernant les conditions préalables pour démontrer un engagement connu en matière de diversité et d'inclusion".

# CONTEXTE FRANCE MÉDIAS MONDE

Nos **engagements**:

- **Lutte** contre les discriminations
- **Politique** RH prônant la diversité
- **Respect** du principe d'égalité entre les individus
- **Mobilisation** en matière d'inclusion

Nous sommes signataires de la Charte de la Diversité et avons inscrit cet engagement dans l'accord d'entreprise signé en 2015.

Nous nous sommes engagés dans la lettre diversité à renforcer la prise en compte de la thématique LGBTI+ dans la déclinaison d'actions.

Nous sommes partenaires du *MAG jeunes LGBTI+*, pour aider les jeunes gays, lesbiennes, bi et trans en questionnement à mieux vivre, défendre leurs droits et lutter contre les LGBTIphobies.

Nous sommes partenaires de l'AFMD, Association française des managers de la diversité.

# CONTEXTE FRANCE MÉDIAS MONDE

Nos **engagements** : **tolérance 0 contre le harcèlement**

- Prise en charge dans le plan annuel de **prévention des risques** professionnels et d'amélioration des conditions de travail, dans le cadre de la CSSCT
- Dispositions relatives à **l'interdiction du harcèlement** sexuel et moral dans le règlement antérieur de l'entreprise
- Procédure d'alerte **formalisée** à la disposition des collaboratrices et collaborateurs depuis 2019
- **Adhésion à la charte** "Harcèlement sexuels et agissement sexistes : les entreprises médias s'engagent", portée par l'association "Pour les femmes dans les médias"

# LGBTI+ EN ENTREPRISE : “QUESTION D’ÉGALITÉ, QUESTION D’OPPORTUNITÉ”

Cette présentation a un double objectif :

- Présenter les **défis** que doit relever France Médias Monde pour être pleinement inclusive envers les personnes LGBTI+
- Réfléchir aux différentes **opportunités** qui en découlent

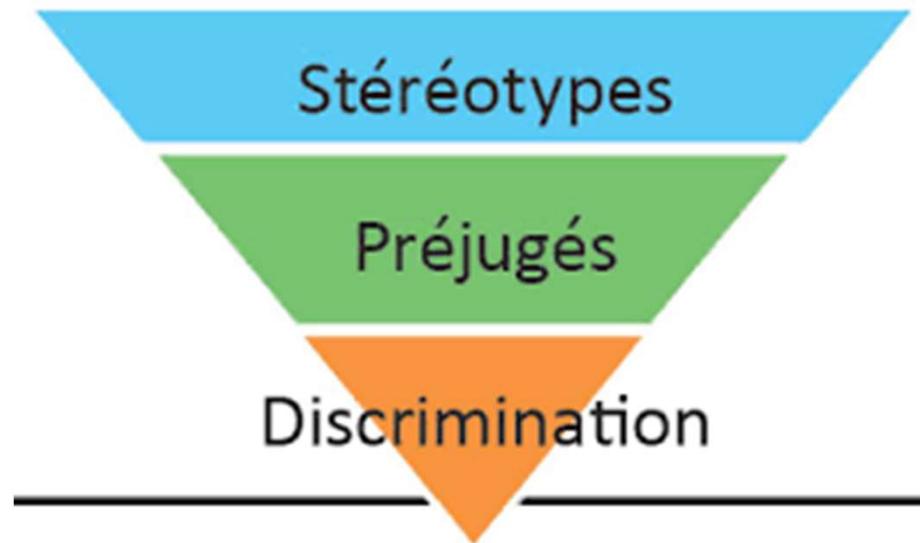
C’est la raison pour laquelle il est important :

- D’aborder l’orientation sexuelle et l’identité de genre sous un **angle RSE/RH**
- D’inclure la thématique LGBTI+ dans notre **politique de promotion de la diversité** et de prévention des discriminations



# FRANCE MÉDIAS MONDE ENGAGÉE EN FAVEUR D'UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL INCLUSIF

Notons que les stéréotypes associés à l'orientation sexuelle et l'identité de genre d'une personne s'additionnent à d'autres stéréotypes, tels que ceux sur le sexe, l'origine, l'âge, la situation de handicap... Il s'agit d'inscrire le sujet dans la continuité des actions engagées.



# Enjeux

Pourquoi  
s'engager ?

- Mise en **conformité** avec le droit du travail
- S'inscrit dans **notre plan de lutte contre toutes les discriminations,**
- Prévention des **RPS,**
- **Responsabilité** sociale et sociétale de l'entreprise
- Effets positifs d'une politique inclusive sur les **performances** de l'entreprise via la motivation des employé.e.s
- Gain en termes de performance globale et de **marque employeur**

# LES ENGAGEMENTS PRIS PAR FRANCE MÉDIAS MONDE

→ Lettre d'**engagement diversité 2023** "Poursuite et renforcement des actions de lutte contre toutes les formes de discrimination dans un cadre formalisé, avec comme principaux objectifs :

- Mettre en place un **cadre formalisé** de lutte contre les discriminations LGBTI+, à travers notamment la signature de la Charte d'Engagement LGBTI+ de L'Autre Cercle.
- **Poursuivre** toutes les autres actions de sensibilisation contre toutes les formes de discrimination.
- Poursuivre toutes les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

→ COM 2023 : Indicateurs 5.3 diversité : "signer la [charte LGBTI+ de l'autre cercle](#)"



# EN BREF

## POLITIQUE

## EFFETS IMMÉDIATS

## SECONDAIRES

## SUR L'ORGANISATION

**Environnement  
inclusif  
envers les LGBTI+**

Plus d'ouverture

Meilleures relations humaines

Diminution des contentieux

Meilleure santé

Attractivité plus forte

Moins de  
discrimination

Amélioration de la satisfaction

Un engagement plus fort

# PLAN D'ACTION : COMMENT DÉPLOYER UNE POLITIQUE INCLUSIVE À L'ÉGARD DES PERSONNES LGBTI+ CHEZ FRANCE MÉDIAS MONDE ?

Garantir une **égalité en droit** ; une égalité de traitement et une politique inclusive

- Engager la gouvernance et impliquer les salarié·e·s
- Formaliser notre engagement et communiquer
- Sensibiliser et former
- Soutenir les partenaires et réseaux
- Créer des outils et accompagner
- Nous appuyer sur l'existant et le valoriser
- Prendre en compte le sujet dans notre politique diversité
- Formaliser par écrit l'engagement de la direction
- Officialiser l'engagement à travers la signature de la charte de l'[association l'Autre cercle](#)
- Nous engager dans une démarche de labellisation avec le label Diversité, prenant en compte notre engagement concernant l'orientation sexuelle et de l'identité de genre

# INCLURE LE CRITÈRE LGBTI+ DANS NOTRE AXE DE TRAVAIL

Il n'est pas évident d'aborder les **25 critères de discrimination** dans le cadre d'une politique diversité. Aujourd'hui France Médias Monde limite ses actions à quelques thématiques.

Pour autant, il est possible de **déployer des dispositifs sur d'autres thématiques** en s'inspirant de ceux déjà mis en place sur les autres sujets.

De la même façon, les personnes porteuses d'un handicap invisible et certaines personnes LGBTI+ peuvent chercher à cacher la réalité de leur situation personnelle si l'environnement n'est pas suffisamment **bienveillant**.

Faciliter l'inclusion signifie respecter l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la situation de famille de chacun·e, reconnaître les compétences de chaque salarié·e, promouvoir une évolution professionnelle équitable et permettre à l'organisation de **bénéficier de la contribution de l'ensemble des salarié·e·s**.

Merci de votre attention.  
Vos remarques et suggestions ?