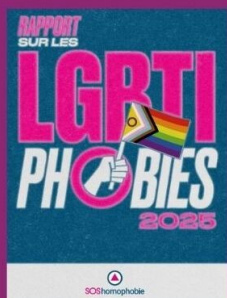


LUTTONS CONTRE LGBTPHOBIE

DANS LE RECRUTEMENT ET DANS L'EMPLOI

ET SI C'ÉTAIT VOUS?



SOURCE : SOS
HOMOPHOBIE

LE CAS DE CLÉMENT ET
D'AUTRES TÉMOIGNAGES
(PAGE 153 À 155)

CLÉMENT FIGÉ DANS SA PEUR ...

“Clément est responsable RH. Au terme d'un processus de recrutement, son directeur général a refusé que le candidat désigné par la commission soit embauché, car il ne voulait pas de « pédé » dans son entreprise. Il a ensuite menti à la commission en leur expliquant qu'il avait refusé le candidat en question, car ses prétentions salariales étaient trop élevées. Clément n'est pas intervenu, craignant que cela ne lui coûte son emploi.”



Comment auriez-vous réagi ?

Et si vous en aviez été témoin?

LE LIEN : C'EST ICI !

DÉFINIR POUR BIEN SE COMPRENDRE



La **LGBTphobie dans le recrutement** désigne toute discrimination à l'embauche fondée sur **l'orientation sexuelle réelle ou supposée, l'identité de genre ou l'expression de genre d'un-e candidat-e**.

Le terme de LGBTphobie désigne toute attitude négative envers **les lesbiennes, gays, bisexuel-le-s ou transidentitaires** (LGBT).

Ces discriminations sont strictement interdites par **le Code du travail (article L1132-1)** et **le Code pénal**, qui protègent explicitement contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.



La LGBTphobie constitue également une circonstance aggravante pour de nombreux crimes et délits : lorsqu'une infraction (**violence, injure, menace**, etc.) est commise avec **un mobile homophobe ou transphobe**, la peine encourue est alourdie (**article 132-77 du Code pénal**).



Une personne LGBT+ sur deux ayant eu des pensées suicidaires en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre a subi des propos vexants ou des moqueries.



STONEWALL

Il y aura bientôt 50 ans jour pour jour, les clients d'un bar gay de New York, se sont insurgés après une énième descente de la police. Un événement fondateur dans la lutte des droits de la communauté LGBTQ+



LES CONSÉQUENCES DE LA LGBTPHOBIE :

- **Exclusion, marginalisation et violences**

La LGBTphobie a un impact social profond en France. Elle se traduit par des **insultes, des discriminations, des humiliations et des agressions physiques.**

- **Santé mentale et bien-être**

- **Freins à l'accès à l'emploi et à l'évolution professionnelle**

- **Climat social délétère**

- **Subir un "outing"**, c'est à dire se voir publiquement annoncer comme étant homosexuel sans en avoir donné l'accord. C'est une entrave aux libertés individuelles.

- **Faire son "coming out"**, c'est tout simplement le fait de faire savoir à son entourage **qu'on n'est pas hétérosexuel cisgenre. C'est une déclaration publique** d'un individu à propos de son identité sexuelle ou de son orientation sexuelle.

- **UN ACRONYME EN CONSTANTE ÉVOLUTION**

Des adjonctions plus récentes à l'acronyme LGBTQ ont été réalisées afin d'inclure davantage de personnes. On ajoute régulièrement les initiales I (pour « intersexe ») et A (pour « asexuel »), ou encore le signe « + » pour désigner un éventail encore plus large d'identités de genre et d'identités sexuelles.



Une personne LGBT+ sur deux ayant eu des pensées suicidaires en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre a subi des propos vexants ou des moqueries.

ALLER PLUS LOIN



MY[RH]LINE
LE MEDIA DES RESSOURCES HUMAINES

Homophobie au travail : les discriminations en hausse

En résumé :

Homophobie au travail : une vraie question en entreprise, d'autant que les derniers résultats en termes de discrimination des personnes LGBT+ sont significatifs. **Les stéréotypes LGBTphobes semblent avoir la vie dure.** Les mises à l'écart et les agressions des personnes concernées sont par ailleurs très inquiétantes d'un point de vue QVT et rétenction des talents.

Sources : [My Rh Line](#)



Selon l'article 225-1 du Code pénal, les LGBTIphobies constituent une discrimination, punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

[Cliquez ici](#)

Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi

En résumé :

Malgré le renforcement des droits, des politiques publiques et la multiplication des actions menées en faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et propos LGBTphobes persistent dans la société française. La lutte contre les LGBTphobies est de **la responsabilité de chaque employeur·se, recruteur·se et manager·se.**

Source : Défenseur des Droits



44 % des personnes trans déclarent avoir été discriminées lors de la recherche d'un emploi ;
35 % au travail dans l'année écoulée

Source : Défenseur des Droits Guide Mai 2017

Cliquez ici !

CHIFFRER LES CONSÉQUENCES

3 personnes LGBT+ sur 10 ont déjà été victimes d'au moins une agression LGBTphobe dans leur organisation de travail.

Seule une personne LGBT+ sur deux est visible dans son environnement professionnel.

Source : *dilcrah.Gouv*



L'effet :



Les experts indiquent que les pertes engendrées par ces discriminations **sont de l'ordre de plusieurs centaines de millions d'euros chaque année**, en raison d'une baisse de la productivité, d'un absentéisme accru et d'un taux de rotation des effectifs élevé!



Les discriminations sont plus marquées dans le déroulement de carrière

20 % des personnes LGBT+ déclarent avoir été freinées dans leur évolution professionnelle à cause de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

Source : *My RhLine*

AGIR EFFICACEMENT ET SIMPLEMENT

3 PROPOSITIONS D'ACTIONS RÉALISTES ET MESURABLES CONTRE LA LGBTPHOBIE

1 - Attentifs.ves ensemble

Le saviez-vous ? Le 17 mai est une journée de lutte contre la LGBTIQ+phobie.

Oui mais... ce serait une fausse bonne idée que de faire une seule journée par an de mobilisation dans votre entreprise, non ?!

Et si vous faisiez de votre entreprise un espace où les talents quel que soit leur genre trouvent les conditions pour s'exprimer pleinement !

Affichez autour de la machine à café une ou deux affiches sur la liberté de genre (pour faire évoluer la perception du sujet au quotidien des salarié.e.s). Pour ancrer le message, répétez l'action chaque semaine en changeant l'affiche. Voir exemple ci-dessous.



zéro tolérance pour les propos LGBTphobe!

2 - Visibilité et engagement : la charte

Formaliser l'engagement de l'entreprise par la signature d'une charte

1 Traiter équitablement les lesbiennes, les gays, les bis et les personnes trans et intersexes

- Aborder de la même manière la vie sentimentale et familiale des personnes LGBTI et hétérosexuelles, ni plus ni moins.

2 Garantir un traitement juste et respectueux des personnes trans

- Veiller à respecter le genre social des personnes trans (et non s'en tenir au genre légal, notamment dans l'utilisation des pronoms personnels).
- Éviter les clichés, les blagues de mauvais goût et le sensationnalisme qui occultent la question des discriminations vécues par les personnes trans.

3 Respecter l'ensemble des salariés

- Tenir compte de la diversité des salariés
- Prendre en considération les remarques des associations LGBTI si elles estiment que votre entreprise n'est pas inclusive sur le sujet.

Assurer l'égalité entre tou-te-s les collaborateur·rice·s

Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et sanctionner les discriminations envers les collaborateur·rice·s LGBTI.



Affichez votre charte et envoyez-la aussi individuellement par courrier à vos salarié.e.s

3 - Accompagnement par une association !

Pour vous accompagner et mettre à disposition une liste d'associations pour vos salarié·e·s :

1

SOS homophobie pour évaluer la qualité de l'environnement de travail pour les personnes LGBT+

2

Mousse, association qui lutte contre la LGBTphobie

Conçu comme un miroir social, Nohomophobes.fr permet d'afficher et de compter en temps réel les insultes homophobes sur Twitter.

Par e-mail

contact@assomousse.org

3

La Fédération LGBTI+ est une association fédérale qui a pour but d'unir les forces militantes LGBTI+. Elle regroupe des centres et des associations locales ou nationales LGBTI+, qui agissent en France.

[Les contacter](#)

4

La DILCRAH, La Délégation interministérielle recueille vos propositions pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT. Vous organisez un événement et vous souhaitez nous le faire savoir ? Vous souhaitez convier la Dilcrah à votre événement ?

[Contact](#)

Cette liste peut être enrichie par vos soins !

AGIR EFFICACEMENT ET SIMPLEMENT



**Et vous, quelles actions très
opérationnelles pouvez-vous
mettre en œuvre ?**



**Vous souhaitez partager une expérience, une
bonne pratique un situation vécue, n'hésitez
pas à nous contacter à l'adresse suivante :
newsletter@lacravatesolidaire.org**

La Cravate Solidaire

29 boulevard Bourdon 75004 Paris

This email was sent to {{contact.EMAIL}}

You've received this email because you've subscribed to our newsletter.

[Se désinscrire](#)