

Sortie de l'ouvrage **Mon employeur a fait son coming out**

Par l'Autre Cercle

Préface Jacques Toubon, Défenseur des droits

Cet ouvrage s'adresse à toutes les personnes qui se préoccupent de l'inclusion des LGBT au travail : dirigeant.e.s, élue.e.s, salarié.e.s, agents, étudiant.e.s, acteurs et actrices de la société civile. Il propose notamment :

- **50 témoignages inédits et, souvent, personnels de dirigeant-e-s/élu-e-s et, en vis-à-vis, 30 témoignages de collaborateurs et agents LGBT,**
- **Une étude de la jurisprudence, unique en son genre,**
- **10 propositions de l'Autre Cercle pour accélérer l'inclusion des personnes LGBT au travail.**



En 2016, 1 à 2 millions de salarié.e.s LGBT se cachent encore en France¹ et 43% des salarié.e.s pensent qu'il est plutôt difficile ou très difficile d'aborder sa situation personnelle, dès lors qu'il s'agit d'une orientation sexuelle ou identité de genre minoritaire, au travail².

15 ans après les premières lois visant à protéger les minorités sexuelles de toute forme de discrimination, les progrès à accomplir pour leur garantir égalité de traitement et qualité de vie au travail restent donc immenses !

C'est pourquoi, 4 ans après le lancement de la charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle³ qui constitue un cadre formel pour déployer une politique volontariste sur ce thème, l'association a souhaité faire un point avec les signataires pour savoir où ils en sont réellement.

Quatre-vingt témoignages - une étude qualitative sans précédent

Au cours du troisième trimestre 2016, l'Autre Cercle a réalisé 50 interviews de dirigeant-e-s/élu-e-s d'entreprises/collectivités et organisations⁴, signataires de la Charte d'Engagement LGBT. Leurs témoignages retracent une histoire française : celle de la fin du déni, celle de « la sortie du placard » ou du coming out de la question LGBT dans certaines entreprises et organisations françaises. Quels furent les moteurs de leur engagement, personnel et collectif, quel fut l'accueil réservé à cette politique par l'ensemble des acteurs de l'organisation ? C'est de cela dont il est question ici.

En miroir, 30 collaboratrices et collaborateurs LGBT de ces mêmes organisations racontent leur vécu en entreprise : leurs succès personnels pour s'affirmer, mieux vivre au travail, mais aussi les difficultés rencontrées – et ceci, sans concession... Ces témoignages montrent la diversité des vécus LGBT dans l'environnement professionnel, mais aussi les problématiques communes à toutes et à tous. Et pose, encore et toujours, la question centrale de la visibilité et de ses risques.

Pour télécharger un extrait des verbatim : <http://www.autrecercle.org/sites/default/files/verbatim.pdf>

¹ Source : croisement des résultats des enquêtes SOS Homophobie et de European Union Agency for Fundamental Rights

² Source : baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise, Résultats nationaux 2016 5^e Vague, MEDEF, TNS Sofres

³ 57 signataires à ce jour

⁴ ACCENTURE, AREVA, AUDENCIA Group, AUDIENS, AXA France, BNP PARIBAS, CASINO/MONOPRIX, DELL EMC, Mairie de DIJON, EDF, FACE HERAULT, FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION, Mairie de FONTENAY-SOUS-BOIS, GE France, GECINA, GROUPE JLO, IBM, MICHAEL PAGE/PAGE PERSONNEL, Mairie de MONTIGNY-LES-CORMEILLES, Mairie de MONTPELLIER, ORANGE, Mairie de PARIS, RANDSTAD, SODEXO, TF1, THOMSON REUTERS, TOTAL, VINCI Autoroutes, VOLVO France

Que dit la jurisprudence ?

Avec cet ouvrage, l'Autre Cercle s'est, également, intéressée à la loi : que décident les cours d'appels pour les affaires en lien avec l'homophobie ? En effet, même si les raisons qui mènent une entreprise à construire une politique d'inclusion des personnes LGBT peuvent ne répondre qu'à la seule mise en conformité avec le droit, la multiplication des affaires depuis quelques années et les enjeux financiers qui les entourent, ne doivent pas être négligés.

Ainsi, l'ouvrage révèle notamment que, sur les 81 appels étudiés : 30 relèvent d'un licenciement confirmé d'un-e salarié-e homophobe - 27 n'ont pas retenu de caractère homophobe - 24 ont confirmé qu'un-e salarié-e avait bien connu une situation homophobe – et 50% de ces affaires ont été jugées en appel entre 2013 et 2015.

10 actions pour accélérer l'inclusion des personnes LGBT au travail

Le monde politique et le monde du travail ne peuvent s'affranchir de la réflexion autour de l'inclusion des personnes LGBT au travail. Les débats de société, clivants par nature, nécessitent qu'un consensus soit trouvé pour permettre le respect de millions de françaises et de français.

C'est la raison d'être des 10 actions de progrès que propose l'Autre Cercle. L'association formule donc 5 propositions pour l'externe afin de sensibiliser, partager et agir avec toutes les parties prenantes : patronat, partenaires sociaux, monde éducatif, politiques, ONG. Les 5 autres propositions concernent l'interne et incitent à mesurer, capitaliser les bonnes pratiques et faire évoluer la Charte.

Pour télécharger les 10 actions de progrès de l'Autre Cercle :
<http://www.autrecercle.org/sites/default/files/10actions.pdf>

#employeurcomingout

Mon employeur a fait son coming out, 50 dirigeant.e.s et élu.e.s s'engagent et témoignent, 30 salarié.e.s ou agents LGBT leur répondent – 190 pages - est disponible immédiatement au prix public de 15€ net, frais de port inclus sur le site <http://www.autrecercle.org/comingout>

A propos de l'Autre Cercle - www.autrecercle.org

Créée en 1998, L'Autre Cercle est une association nationale de lutte contre les discriminations LGBT (Lesbienne Gay Bi et Trans) dont les valeurs sont le respect, l'humanisme, l'indépendance, l'engagement et le pragmatisme.

Elle œuvre pour un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux des personnes dans toutes leurs diversités, quelle que soit leur orientation sexuelle ou identité de genre. Ses missions sont les suivantes : observer et attester de la situation des LGBT dans le monde du travail, accompagner, fédérer, engager les acteurs du monde du travail et les membres de l'Autre Cercle, promouvoir ses actions, ses valeurs et faire évoluer les mentalités.

Elle est membre de l'Inter-LGBT (réseau d'associations homosexuelles), de l'ILGA (International Lesbian and Gay Association), de l'EGMA (European Gay Managers Association), et du RAVAD (Réseau d'Assistance aux Victimes d'Aggressions et de Discriminations).

Outils créés : Bande dessinée, Référentiels de bonnes pratiques, DVD pièce de théâtre, Mini glossaire des discriminations, Exposition itinérante, Spots web, publications « Livre Blanc 2003 et 2014 » et « Diversité et travail, n'a-t-on rien oublié ? », Double-discrimination femme-homosexuelle et homosexualité-origine, Vidéo témoignages F/H, enquête Vieilles LGBT...

Contact presse :

Agence Réplique - Isabelle Laville

Tel : 01 40 86 31 53 – 06 25 47 18 03 - Email : ilaville@replique-com.com