

Paris, le 17 mai 2017

C o m m u n i q u é d e p r e s s e

« Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi » : un guide pour l'égalité

A l'occasion de la journée internationale contre l'homophobie et la transphobie, le Défenseur des droits, Jacques Toubon, publie aujourd'hui un guide pour « *Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi* ».

Ce guide met en lumière les spécificités des discriminations subies par les personnes LGBT sur le lieu de travail et propose des solutions concrètes pour les identifier et les prévenir.

Le Défenseur des droits rappelle en introduction de ce guide que « *défendre la non-discrimination des personnes LGBT, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour toutes et tous* ».

Les LGBTphobies au travail toujours importantes

Le guide dresse un état des lieux des LGBT phobies au travail et démontre qu'elles restent très présentes, puisque 39% des personnes LGBT interrogées en France déclarent avoir fait l'objet de commentaires ou d'attitudes négatives au travail.¹

Les discriminations peuvent survenir lors de la recherche d'emploi, au moment de l'embauche, jusqu'au déroulement même de la carrière. A titre d'exemple, 20 % des personnes LGBT interrogées se sont senties discriminées dans la recherche d'un emploi ou au travail au cours de 12 derniers mois².

La prise en compte des droits des personnes LGBT dans le milieu professionnel, lieu de socialisation des individus, est donc essentielle

¹ Agence des droits fondamentaux de l'Union Européenne, Enquête LGBT dans l'UE, 2014

² Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Enquête LGBT dans l'UE, 2014

Alors que les manifestations LGBTphobes sont encore trop importantes, les structures de travail publiques ou privées, tout comme les partenaires sociaux apparaissent encore trop peu sensibilisés et mobilisés sur ce sujet. Parmi les entreprises ayant formalisé une politique de diversité, seules 27% d'entre elles ciblent explicitement le critère de l'orientation sexuelle dans leur action de promotion de l'égalité, et seules 20% d'entre elles ciblent l'identité de genre³.

Les recommandations du Défenseur des droits pour créer un climat inclusif pour les personnes LGBT

La dernière fiche de ce guide formule des recommandations qui préconisent aux employeurs de prendre position et d'afficher leur engagement en faveur de la lutte contre les discriminations à raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Cet engagement doit être formalisé puis largement diffusé via une communication interne et externe auprès des partenaires de l'organisation (fournisseurs, clients, pouvoirs publics...). Le partage et la diffusion de cet engagement permettent de systématiser cette pratique et d'inciter alors d'autres acteurs à se positionner contre les LGBTphobies au travail.

A l'échelle des organisations, le Défenseur des droits recommande une politique d'identification et de prévention des LGBTphobies. Cette politique doit s'exprimer par des actions concrètes et pérennes, telles que la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation du personnel, de politiques RH garantissant l'égalité de traitement des personnes LGBT et d'un traitement strict des propos et agissements LGBTphobes.

Ces actions contribuent à la création d'un climat favorable pour les personnes LGBT, autrement dit à la création d'un climat inclusif.

Contacts presse

—
Bénédicte Brissart
Conseillère presse et Communication
benedicte.brissart@defenseurdesdroits.fr
Tél. : 01 53 29 23 27 / Port. : 06 85 08 70 25
—

Laetitia Got
Chargée de la mission presse
laetitia.got@defenseurdesdroits.fr
Tél. : 01 53 29 22 79 / Port. : 06 20 50 34 46

³ Défenseur des droits, Guide Agir pour l'égalité dans l'emploi, 2016.
<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/publications/guides/guide-agir-pour-l-egalite-dans-l-emploi>