

TOUTES ET TOUS ALLIÉS !



— SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE - SOINS & ACCOMPAGNEMENT - LOGEMENT —

GRUPE
vyv

POUR UNE SANTÉ
ACCESSIBLE À TOUS

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les collectifs de contributrices et de contributeurs qui ont permis la publication de ce guide :

MGEN : Nathalie BALCAEN et Théo BOYER

Harmonie Mutuelle : Carole PAITIER

MNT : Matthieu MAURISSE

UMG Groupe VYV : Oussama FATHI

VYV³ : Léna MILLER JONES

Groupe VYV : Dominique GILSANZ et Vincent POIREL

Partenariat externe : Coming Up pour sa relecture sensible

Ce guide a été construit sur la base des engagements du Groupe VYV et s'appuie sur des retours d'expérience; il a vocation à apporter des conseils et n'a pas de valeur juridique.

Ces informations sont susceptibles d'évoluer sans engager la responsabilité du Groupe VYV.

Dans un souci d'accessibilité et de clarté, le point médian « · » n'est pas utilisé dans ce guide pour féminiser les expressions. Les termes employés au masculin se réfèrent aussi bien au genre féminin que masculin.

Les termes en gras violet renvoient à des définitions dans le lexique en fin d'ouvrage.

PRÉAMBULE DE DELPHINE MAISONNEUVE

Au sein du Groupe VYV, nous croyons profondément que chaque individu mérite d'être reconnu, respecté et valorisé pour ce qu'il est, sans aucune exception. Il est de notre responsabilité collective de veiller à ce que ces principes se concrétisent dans notre quotidien, en créant un environnement de travail où chacun peut être soi-même librement, sans crainte de jugement.

Nous sommes animés par deux convictions fortes à cet égard :

- d'abord, il s'agit d'une question fondamentale de respect envers chaque personne;
- ensuite, nous sommes convaincus que lorsque chacun peut être authentique sans craindre d'être jugé, cela devient un levier puissant de performance, à la fois individuelle et collective. C'est là toute la richesse de la diversité.

Sur un plan plus personnel, c'est une conviction que je porte depuis de nombreuses années, renforcée au fil de mes dix dernières années d'expérience en France et à l'international. J'ai la certitude que l'inclusion des personnes LGBT+ est essentielle à notre culture d'entreprise, à nos valeurs mutualistes, et qu'elle contribue de manière déterminante à notre réussite collective.

En œuvrant chaque jour à créer un environnement de travail où chacun peut s'épanouir pleinement, nous consolidons notre capacité à relever les défis présents et futurs.

Mais au-delà de la simple expression de convictions, il est essentiel de passer à l'action. Ce guide « Toutes et tous alliés » a été conçu pour vous fournir les outils, conseils pratiques et clés nécessaires pour agir au quotidien. Être une ou un allié, c'est avant tout faire preuve d'écoute, de compréhension et de respect. C'est aussi avoir le courage de remettre en question les préjugés, de déconstruire les stéréotypes et d'intervenir avec bienveillance lorsque la situation l'exige.

Vous partagez-ces convictions ? Lisez, appropriez-vous ce guide et adoptez les bons réflexes pour contribuer à la démarche inclusive qui est au cœur de notre identité. Ensemble, faisons de notre entreprise un lieu où chacun peut être pleinement lui-même. Merci à toutes et à tous pour votre engagement.



Delphine Maisonneuve

Directrice générale Groupe VYV

BIENVENUE DANS CE GUIDE

« **Valoriser la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation** » est l'un des engagements pris par le Groupe VYV dans son ambition RH stratégique. Il se traduit au quotidien dans toutes les maisons du groupe par la mise en place d'actions concrètes, favorisant un environnement de travail respectueux et accueillant pour tous.

Cet enjeu couvre différents sujets comme le handicap, l'égalité femmes hommes, l'âge, les origines sociales, les orientations sexuelles ou les identités de genre. Il a pour objectif concret de **permettre à chacun de se sentir lui-même au travail quelle que soit sa singularité.**

Or, rendre son environnement de travail inclusif ne se décrète pas ! Cela se construit avec chacun des collaborateurs et notamment ceux qui se positionneront comme ambassadeurs de ces valeurs fortes que sont la diversité et l'inclusion.

C'est pourquoi nous sommes heureux que vous ayez choisi, en ouvrant ce guide, de vous informer et nous l'espérons de vous engager, en tant qu'« allié », dans le déploiement d'un environnement de travail inclusif pour tous au sein du Groupe VYV, quelles que soient les orientations sexuelles, affectives et identités de genre.

Être un allié signifie être un partenaire actif en faveur du soutien des personnes **LGBT+** et dans la lutte contre toutes les **discriminations**. Cela va au-delà de la simple tolérance ou acceptation passive; cela implique un engagement quotidien à créer un environnement où chacun se sent non seulement accepté, mais également respecté et valorisé pour qui il est.

Ce guide est une ressource pour les alliés mais aussi pour tous les collaborateurs du groupe qui souhaitent se doter d'outils pour s'engager à leur échelle et garantir un environnement de travail inclusif et respectueux.

Nous vous encourageons à lire ce guide avec un esprit ouvert, prêt à apprendre et à agir.



IL VOUS PERMETTRA DE :

- comprendre les enjeux associés aux professionnels **LGBT+** en entreprise;
- avoir accès à des bonnes pratiques et des conseils utiles au quotidien pour réagir de façon inclusive et appropriée dans différentes situations;
- prévenir et sensibiliser contre les **LGBTphobies**;
- développer une capacité à diagnostiquer les situations, en vous appuyant sur une posture d'écoute active et de dialogue;
- connaître le cadre législatif général qui s'applique à l'entreprise.

SOMMAIRE

POURQUOI EST-CE UN SUJET D'ENTREPRISE ? 10

La visibilité choisie	12
Conséquence de l'invisibilité subie	13

DE QUOI ET DE QUI PARLE-T-ON ? 14

De quoi parle-t-on ?	16
LGBTQIA+ : que signifie chaque lettre ?	18
Combien de personnes est-ce que cela représente ?	19
Coming in, coming out et outing	19
Rappel de définitions : diversité, inclusion, équité	20
Que disent les chiffres sur l'inclusion et la visibilité des LGBT+ en entreprise ?	21
Piétinons les stéréotypes	22
Témoignages	24

SITUATIONS ET BONNES PRATIQUES : POSTURE, IMPACT ET ACTIONS POSSIBLES 26

Des situations et bonnes pratiques	28
Afficher son soutien et utiliser le bon vocabulaire	30
Gérer un propos de LGBTphobie ordinaire	32
Accueillir un coming out	34
Réagir à une situation d'outing	36
Conduire un entretien d'embauche	38
Accompagner la déclaration d'un évènement familial exceptionnel	40
Soutenir un changement de genre	42
Soutenir un salarié confronté à un propos discriminant d'une personne extérieure (client, patient, prestataire...)	44
5 conseils à retenir !	46

ANNEXES 48

Annexe I	
Quelques définitions pour un référentiel commun	50
Annexe II	
La prévention de l'homophobie sur le plan législatif	54
Annexe III	
Le passeport Inclusion et les Visas e-learning disponibles sur votre plateforme de formation	55



**POURQUOI
EST-CE UN SUJET
D'ENTREPRISE ?**



Qui n'a jamais parlé de ses activités du week-end ou de ses vacances devant la machine à café ? Ou encore, comment demander ses congés pour mariage, déclarer son conjoint à la mutuelle, déclarer l'accueil d'un enfant sans révéler des informations administratives en lien avec sa vie privée ? Que ce soit pour des moments de convivialité, des échanges entre collègues ou dans le cadre administratif, la vie personnelle est beaucoup plus présente qu'on ne l'imagine en entreprise.

En tant qu'employeurs engagés en faveur d'une culture inclusive, nous considérons au sein du Groupe VYV que les personnes **LGBT+** doivent pouvoir se sentir suffisamment en sécurité pour être visibles si elles le souhaitent.

LA VISIBILITÉ CHOISIE



12%

des collaboratrices et collaborateurs d'entreprise se déclarent être **LGBT+**.

21% des moins de 35 ans.
10% des plus de 35 ans.

Être visible c'est être volontairement « out » aux yeux de tous.

La **visibilité** choisie est d'abord une question personnelle, souvent le résultat d'un cheminement passant par l'acceptation de soi. Le contexte professionnel, s'il est propice à l'inclusion, joue un grand rôle pour favoriser cette **visibilité** choisie.

Les personnes **LGBT+** doivent pouvoir être visibles (sans obligation de l'être) et sans dégradation de leurs droits, leur statut ou leur image.

CONSÉQUENCE DE L'INVISIBILITÉ SUBIE

L'absence de **visibilité** en entreprise peut engendrer un certain nombre d'impacts pour les collaborateurs concernés ainsi que pour la performance globale de l'organisation.

Les impacts sur les collaborateurs

- **Charge mentale** : la dissimulation permanente de leur identité au travail, par crainte de **discrimination** ou de préjugés, peut alourdir la charge mentale des salariés **LGBT+** et par conséquent avoir un impact sur leur bien-être et leur santé mentale.
- **Performance individuelle** : il est difficile de se mettre en mouvement pour contribuer avec motivation aux projets d'une entreprise dans laquelle on ne se sent pas pleinement inclus ou lorsqu'on s'autocensure.

Les impacts sur l'entreprise

- **Performance collective** : la diversité favorise l'innovation et la créativité en réunissant des perspectives variées.
- **Attractivité** : le manque de diversité et d'inclusion des personnes **LGBT+** peut affecter la capacité de l'entreprise à attirer et à retenir les talents.



**DE QUOI
ET DE QUI
PARLE-T-ON ?**

DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'**identité de genre** fait référence à l'expérience intime et personnelle de son genre, qu'elle corresponde ou non au **sexe biologique**. Une personne **transgenre** ne se reconnaît pas dans l'**identité de genre** assignée à sa naissance. À l'inverse, une personne **cisgenre** se reconnaît dans l'**identité de genre** assignée à sa naissance.

L'**orientation sexuelle** fait référence à l'attraction émotionnelle, affective ou sexuelle envers d'autres personnes. L'**orientation sexuelle** des personnes peut les conduire à se définir par exemple comme **homosexuelles**, **bisexuelles** ou **hétérosexuelles**.

L'**expression de genre** est ce que chacun donne à voir aux autres : la barbe, les vêtements, les accessoires, le maquillage...

L'**identité de genre** répond à la question : « Qui suis-je ? ».

L'**orientation sexuelle** répond à la question : « Qui j'aime ? ».

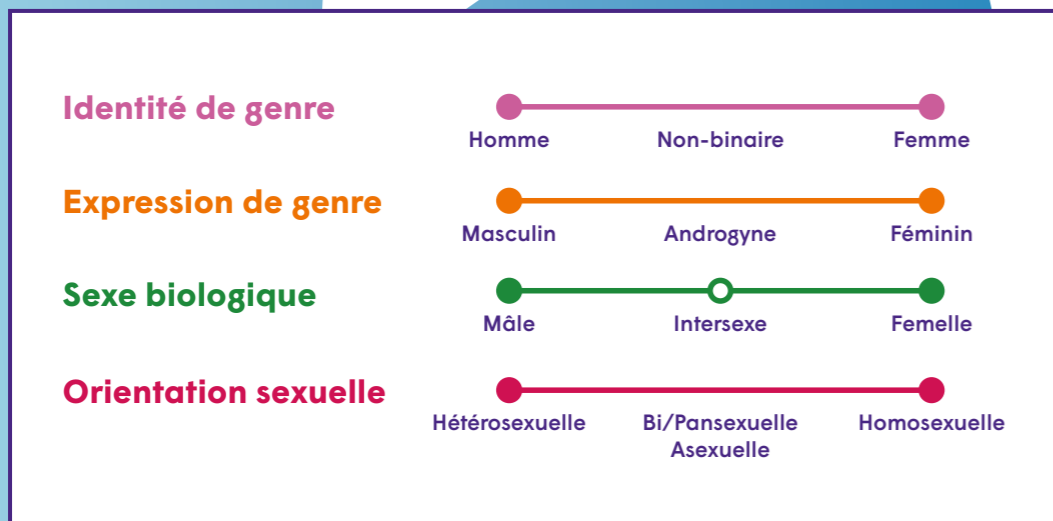
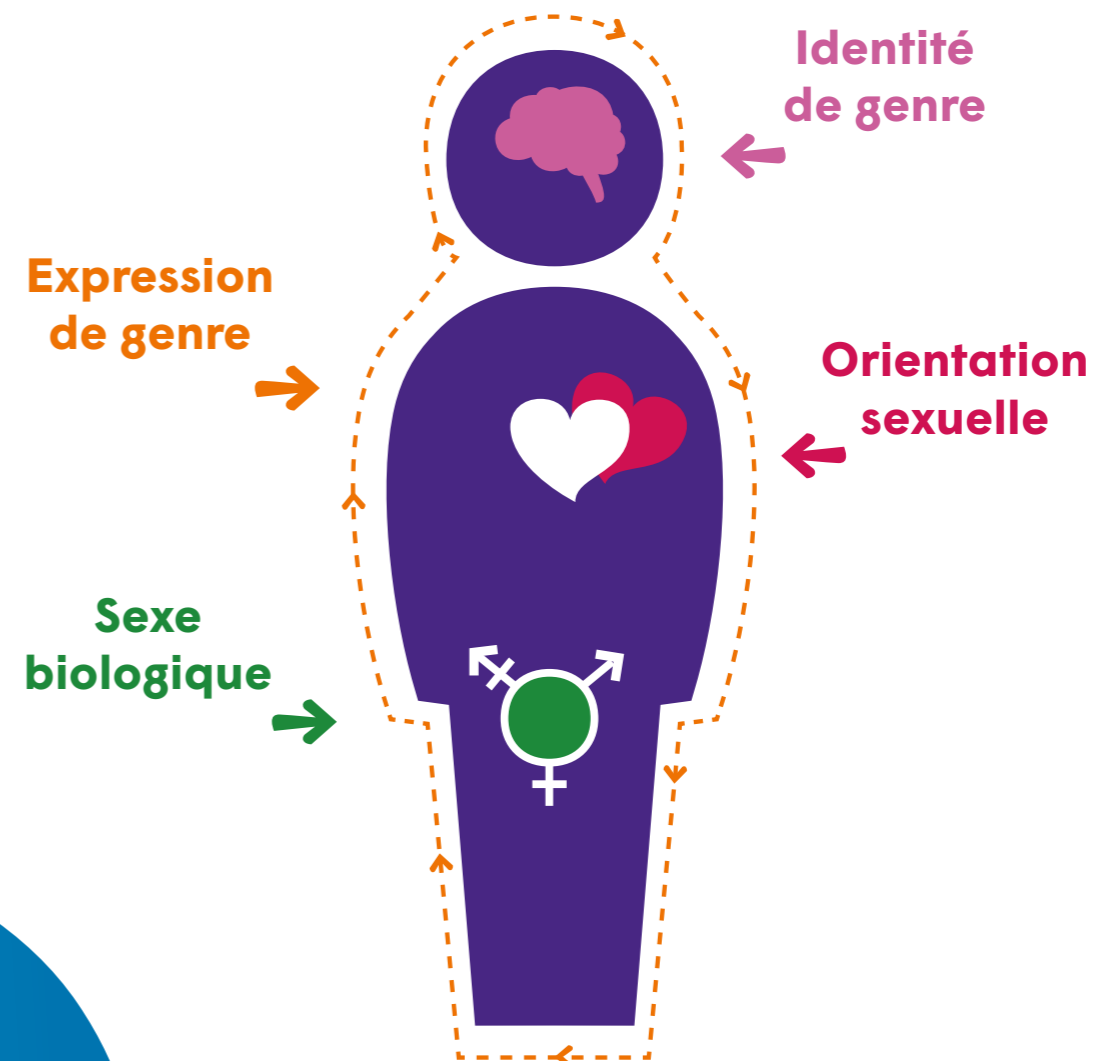


Schéma des orientations sexuelles, affectives et des identités de genre

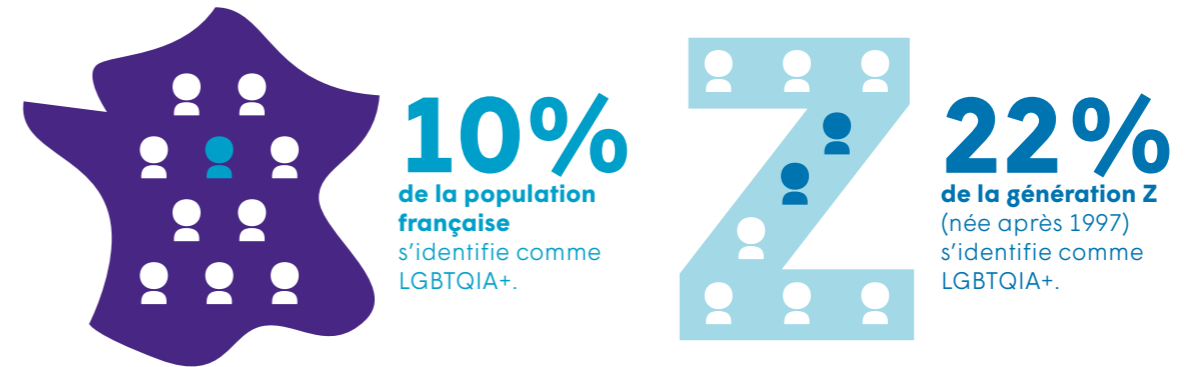


LGBTQIA+ : QUE SIGNIFIE CHAQUE LETTRE ?

- L** **LESBIENNE** : femme attirée romantiquement et/ou sexuellement par les femmes.
- G** **GAY** : homme attiré romantiquement et/ou sexuellement par les hommes.
- B** **BISEXUEL** : personne attirée par deux genres, les hommes et les femmes.
- T** **TRANSGENRE** : personne dont le genre est différent de celui assigné à la naissance.
- Q** **QUEER** : personne qui refuse la binarité des genres et des orientations sexuelles.
- I** **INTERSEXE** : personne aux caractéristiques sexuelles ni 100 % mâles ni 100 % femelles.
- A** **ASEXUEL** : personne qui ressent peu ou pas de désir sexuel.
- +** **LES AUTRES** : gender fluid, non binaires, pansexuelles, aromantiques, etc.



COMBIEN DE PERSONNES EST-CE QUE CELA REPRÉSENTE ?



Source : IPSOS 2023.

COMING IN, COMING OUT ET OUTING

Le **coming in** est le processus d'acceptation par une personne de son identité **LGBT+** et de sa propre **orientation affective et sexuelle** ou **identité de genre**.

Le **coming out** est l'acte par lequel une personne **LGBT+** annonce son **orientation sexuelle** ou son **identité de genre** à une ou plusieurs autres personnes : on parle de **visibilité** choisie.

L'**outing** est un acte par lequel quelqu'un dévoile l'**orientation sexuelle** d'une autre personne ou son **identité de genre** sans son accord : on parle de **visibilité** subie, souvent source de conséquences négatives.



RAPPEL DE DÉFINITIONS : DIVERSITÉ, INCLUSION, ÉQUITÉ

Diversité

La diversité est la représentation d'une variété de profils au sein d'une entreprise.

Cela peut être une diversité au niveau des âges, des sexes, des origines, des religions, des orientations sexuelles, des identités de genre, du handicap...

Inclusion

L'inclusion fait référence à la capacité d'une entreprise à créer un environnement de travail qui permet à tous les employés de se sentir à leur place et de collaborer vers un même objectif, dans un environnement où chacun se sent respecté, valorisé et intégré, quelles que soient ses singularités.

Équité

Faire en sorte que toutes et tous aient accès aux mêmes droits.

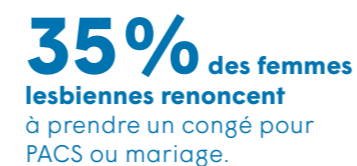
Pour une équité, encore faut-il que les personnes **LGBT+** soient visibles...

- auprès de l'entreprise pour accéder à leurs droits;
- auprès de leurs collègues pour vivre l'inclusion.

« La diversité, c'est être invité à la fête. L'inclusion c'est être invité à danser. »

Vernā Myers
Avocate, fondatrice
de The Vernā Myers Company.

QUE DISENT LES CHIFFRES SUR L'INCLUSION ET LA VISIBILITÉ DES LGBT+ EN ENTREPRISE ?



Source : Baromètre de l'Autre Cercle x IFOP 2022 et 2024.

PIÉTINONS LES STÉRÉOTYPES

Les stéréotypes

Nous sommes tous porteurs de stéréotypes, clichés et croyances relatives aux comportements, caractéristiques ou attributs d'un groupe. Ils peuvent conduire à des interprétations simplifiées ou inexactes et influencer nos décisions.

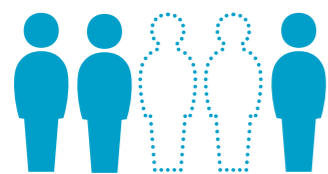
Dans leur vie personnelle mais aussi sur leur lieu de travail, les collaborateurs **LGBT+** sont parfois confrontés, à des personnes ayant de nombreux stéréotypes négatifs liés à leur **orientation sexuelle** ou leur **identité de genre**.

Les stéréotypes les plus répandus concernent la supposée attitude efféminée des hommes **gays** et la supposée apparence masculine des **lesbiennes**.

Mais il en existe d'autres, par exemple :

- être convaincu que votre collègue ouvertement **gay** n'a pas d'enfant;
- penser qu'une femme ayant des enfants vivra forcément avec un homme;
- prêter des intentions de séduction à vos collègues **homosexuels** ou **bisexuels** plus qu'aux **hétérosexuels**;
- penser que les personnes **bisexuelles** ne sont pas fiables car elles sont indécises;
- imaginer que c'est à la mode d'être une personne **LGBT+**;
- considérer que tous vos collègues sont en couple **hétérosexuel**, ce qui a pour conséquence que les personnes **homosexuelles** ont à faire un **coming out**.

Ces stéréotypes ne correspondent en rien à la réalité, chaque personne **LGBT+** étant évidemment de style, de personnalité, d'apparence et de comportement différents, au même titre que chaque personne **hétérosexuelle** ou **cisgenre**.



40%
des personnes **LGBT+**
ne sont pas visibles

Baromètre **LGBT+**
Ifop pour l'Autre Cercle 2024.



Des stéréotypes aux comportements discriminatoires

Ces stéréotypes peuvent aboutir à des comportements discriminatoires : par exemple, en supposant qu'un homme **gay** ou une femme **lesbienne** n'a pas d'enfant, son manager pourrait avoir tendance à les solliciter systématiquement pour des réunions tardives ou pour assurer des permanences pendant les vacances scolaires.

Les stéréotypes sont parfois inconscients. Il est donc important de les détecter afin d'en atténuer l'impact, ou mieux, de s'en débarrasser.

Face au risque d'être l'objet de ces stéréotypes et de leurs conséquences, les personnes **LGBT+** peuvent préférer taire leur **orientation sexuelle** ou leur **identité de genre**.

Pour illustrer les éléments présentés, nous avons souhaité vous proposer des bonnes pratiques pour construire ensemble un environnement de travail inclusif.



POUR EN SAVOIR +
Rendez-vous sur votre plateforme de e-learning pour suivre ou revoir **les Visas Inclusion et Biais cognitifs du Passeport inclusion**.



TÉMOIGNAGES

Au sein de la MGEN, je n'ai jamais ressenti de LGBTphobie, bien au contraire, j'y ai trouvé de nombreux alliés.

La visibilité naturelle des personnes LGBT+ dans les équipes permet d'aborder librement sa vie privée, réduisant ainsi la charge mentale qui pourrait découler d'une stratégie de camouflage. Beaucoup de collaborateurs intègrent d'ailleurs dès le début des conversations, que les conjoints peuvent avoir ou ne pas avoir de « e », ce qui facilite une expression libre en toute sécurité.

Le soutien du management, jusqu'à Delphine Maisonneuve affichant un drapeau LGBT sur LinkedIn, encourage la participation à des événements comme le mois des fiertés et permet de se projeter sereinement dans sa carrière.

Malgré cela, une certaine pudeur à parler de mon intimité persiste, héritée d'une époque où les alliés étaient moins nombreux.

Jean Barbier
MGEN

Avoir des alliés LGBT au travail est bien plus qu'un simple soutien, c'est une source de force et de réconfort.

Les alliés créent un environnement où chacun peut être authentique, sans crainte de jugement ou de discrimination.

Leur présence fait tomber les barrières de l'isolement, et leur voix amplifie celles de ceux qui, trop souvent, ne sont pas entendus. Ils démontrent que l'inclusion n'est pas seulement l'affaire des personnes directement concernées, mais de tout un collectif, uni pour bâtir une culture de respect et d'égalité.

Grâce à eux, le travail devient un espace où la diversité est non seulement acceptée, mais célébrée.

Oussama Fathi
UMG Groupe VYV

Aujourd'hui, chez VYV Écoute et Solutions, je me sens vraiment inclus en tant que personne LGBTQIA+. Dans mon parcours professionnel, j'ai traversé certaines épreuves sur le plan personnel, comme l'annonce du VIH pour une personne proche.

Il m'était impossible de laisser cette personne seule face à ce qu'elle venait d'apprendre. J'ai été agréablement surpris par la réaction de mon management, qui m'a immédiatement rassuré et encouragé à prendre tout le temps nécessaire pour être aux côtés de mon ami (de la souplesse dans la prise de congés et une augmentation du nombre de jours de télétravail), afin que je puisse rester auprès de mon proche hospitalisé qui vivait à plus de 200 km de chez moi.

Cette expérience m'a permis de réaliser que, même sans être identifiés comme alliés, certains collègues peuvent agir comme tels, nous soutenir et nous faciliter la vie.

Rowann Marin
VYV Écoute et Solutions

En 2012, je ne m'autorisais pas à être visible au travail. Mais ma compagne attendait un enfant et ma vie allait être bouleversée, alors je me suis sentie obligée d'en parler à ma manager. Je travaillais à l'époque en banque ; les sujets d'inclusion n'étaient absolument pas présents dans l'entreprise. Je ne savais pas comment allait être reçue la nouvelle.

Ma manager n'a rien dit de spécial sur le moment mais le jour de la naissance d'Hector, elle m'a offert des jours de congés (auxquels je n'avais pas droit à l'époque), en me disant que tous les parents devraient avoir le droit de vivre ce moment. Ça a changé beaucoup de choses pour la suite et c'est en partie grâce à elle que j'ai choisi d'être visible. C'est devenu un non-sujet pour moi, et c'est très confortable que cela soit un non-sujet au sein de MGEN aujourd'hui.

Alexa Kehailia
MGEN





SITUATIONS ET BONNES PRATIQUES : POSTURE, IMPACT ET ACTIONS POSSIBLES

DES SITUATIONS ET BONNES PRATIQUES

Nous attirons votre attention sur le fait que les cas exposés le sont à titre d'illustrations.

Vous retrouverez dans plusieurs situations présentées la proposition d'utiliser un mode opératoire pour intervenir auprès d'auteurs de maladresse ou de propos déplacés sans que cette personne se sente jugée et adopte un comportement dit « sur la défensive ».

Afin d'éviter sa répétition dans chaque fiche concernée, nous vous présentons ci-contre une proposition de méthodologie d'intervention.



Comment intervenir face à une personne ayant des propos maladroits ou déplacés ?

- Pour avoir de l'impact, adoptez dans un premier temps une posture pédagogique avec l'auteur des propos.
- Évitez si possible de confronter publiquement cette personne.
- Privilégiez un échange individuel, utilisez un ton neutre et sans agressivité.
- Parlez de votre propre ressenti sans qualifier directement le propos de **LGBTphobe**. Par exemple :
 - au lieu de dire : « ce que tu viens de dire est **LGBTphobe** », dites plutôt « ta remarque me met vraiment mal à l'aise » voire, pour les cas les plus déplacés « je ne trouve pas ta blague drôle et je la ressens comme **LGBTphobe** ».
 - s'il s'agit d'un client : « je ne suis vraiment pas à l'aise avec ce que vous venez de dire à mon collègue et je ne pense pas que cela ait un impact sur son professionnalisme ».
- Vous pouvez répéter la phrase en utilisant un ton interrogatif : « penses-tu vraiment que [propos stéréotypé] ? ».
- Rappelez que la « valorisation de l'inclusion et de la diversité à tous les niveaux de l'organisation » est un des leviers de l'ambition RH du Groupe VYV et, le cas échéant, le fait que votre maison est signataire de la charte d'engagement **LGBT+** de l'**Autre Cercle**. Il peut également être utile de mentionner les peines encourues.
- Profitez de cette occasion pour sensibiliser vos collègues, clients, patients ou prestataires sur l'engagement des maisons du Groupe VYV en matière de diversité et d'inclusion. Invitez-les à adopter un comportement respectueux envers tous les membres de l'équipe.

Afficher son soutien et utiliser le bon vocabulaire



Situation

Notre comportement et notre vocabulaire ne sont pas toujours propices à un environnement de travail inclusif où chacun se sent valorisé, quelle que soit son **orientation sexuelle**, son **identité de genre** ou son **expression de genre**.



Impact

Adopter un comportement inclusif envers les personnes **LGBT+** contribue à renforcer le sentiment d'appartenance et de sécurité au travail. Cela crée un environnement où chacun se sent libre d'être lui-même, sans craindre d'être jugé ou discriminé.

67%
des salariés **LGBT+** travaillant dans une organisation signataire de la **charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle** sont visibles auprès de leurs collègues (+ 7 points par rapport à un échantillon national).

Le Groupe VYV est adhérent à l'association Autre Cercle depuis janvier 2024.

Baromètre LGBT+Ifop pour l'Autre Cercle 2024.



BONNES PRATIQUES

- **Veillez à utiliser un langage respectueux et inclusif** avec vos collègues. Il est primordial de ne pas faire de blagues déplacées, d'utiliser des expressions ou d'émettre des commentaires qui pourraient être perçus comme offensants ou stigmatisants.
- **Ne présumez pas de l'hétérosexualité de vos interlocuteurs** en leur parlant de leur femme/mari/père/mère de leurs enfants... si vous ignorez leur **orientation sexuelle**.
- **Ne présumez pas de l'homosexualité de vos interlocuteurs** si un homme vous paraît maniéré ou si une femme a une **expression de genre** masculine ou si la personne a un look **androgyne**...
- **Utilisez des pronoms et prénoms appropriés** en fonction de l'**identité de genre** ressentie par la personne.
- **Promouvez le respect et la diversité** : exprimez ouvertement votre soutien envers les personnes **LGBT+**. Intervenez si vous observez des comportements ou des propos offensants.
- Profitez des opportunités pour **sensibiliser et éduquer** vos collègues sur les enjeux liés à l'**orientation sexuelle** et à l'**identité de genre**. Partagez des ressources éducatives autour de ces sujets.
- **Si vous êtes en contact avec le public** : soyez également inclusif à l'égard des clients, patients, prestataires dans les indications que vous communiquez à un visiteur (par exemple indication des sanitaires femmes à une femme **transgenre** ou en **transition** qui vous interroge à ce sujet).
- **Si vous travaillez au sein d'un service communication ou RH** : veillez aux tournures employées dans les communications internes voire aux options proposées dans les formulaires internes en termes de pronom et/ou d'**identité de genre** proposés.
- **Affichez votre soutien de façon visible** en arborant un des symboles de la communauté **LGBT+**, comme le drapeau arc-en-ciel.

Gérer un propos de LGBTphobie ordinaire



Situation

Vous êtes présent lorsqu'un de vos collègues exprime des propos déplacés (blague stéréotypée sur les personnes **LGBT+**, expression **LGBTphobe** ou réaction **LGBTphobe** sur un fait d'actualité).



Impact

Les propos **LGBTphobes**, même s'ils peuvent sembler anodins ou qu'ils sont dits sur le ton de la blague, installent un climat hostile pour les personnes **LGBT+** et contribuent à renforcer les préjugés et les stéréotypes négatifs. Enfin, il n'est pas forcément simple pour une personne concernée de faire face à l'auteur de propos **LGBTphobes**, surtout si d'autres collègues ont ri. **Ce contexte contribue à l'invisibilisation.**

Il est important d'agir car une absence d'intervention peut :

- 1 conforter l'auteur des propos **LGBTphobes** dans son comportement;
- 2 impacter la confiance en soi des collaborateurs **LGBT+** qui entendent les propos;
- 3 constituer des micro-agressions qui dégradent les conditions de travail;
- 4 favoriser le choix de l'invisibilité.

Rire ou ne rien dire dans ce contexte c'est un peu faire partie du problème ! Faites plutôt partie de la solution en prenant la parole !



BONNES PRATIQUES

- **Ne riez pas aux blagues **LGBTphobes****, comme aux blagues sexistes, racistes, ou plus généralement aux plaisanteries relatives au physique ou aux croyances de certaines personnes.
- **Intervenez immédiatement** : exprimez clairement votre désapprobation envers le commentaire et faites comprendre à l'auteur des propos qu'ils ne sont pas acceptables et encore moins en milieu professionnel.
- **Éduquez sur l'impact des mots** : expliquez à votre collègue que les commentaires **LGBTphobes** peuvent blesser les personnes **LGBT+**.
- **Invitez votre collègue à réfléchir** à ses préjugés et stéréotypes et à remettre en question ses propres attitudes et comportements envers les personnes **LGBT+**. Encouragez-le à se mettre à la place des personnes concernées et à envisager l'impact de ses paroles sur autrui.
- Si le comportement persiste ou s'il y a une récurrence des commentaires **LGBTphobes**, **signalez l'incident** à votre responsable des ressources humaines ou à toute autre personne désignée dans votre entreprise. Qu'il s'agisse de propos **homophobes**, sexistes, racistes ou validistes (dénigrant les personnes en situation de handicap) **les maisons du Groupe VYV appliquent un principe de tolérance zéro.**
- **Promouvez la sensibilisation** : valorisez les conférences organisées par votre maison ou par le Groupe VYV sur les sujets en lien avec la diversité et l'inclusion. Encouragez votre équipe à suivre les Visas du Passeport inclusion sur **les plateformes de e-learning de vos maisons.**



39% des salariés et **53%** des salariés **LGBT+** ont entendu des expressions **LGBTphobes** au sein de leur organisation.

Baromètre **LGBT+** Ifop pour l'Autre Cercle 2024.

Accueillir un coming out



Situation

Une collègue vient de faire son **coming out** au sein de l'équipe, révélant son **orientation sexuelle** ou son **identité de genre**.

Elle a pu le faire de façon solennelle, le plus souvent en lien avec un événement important (Pacs, mariage, enfant...) ou anodine en racontant par exemple **son week-end à la campagne avec sa femme** à des personnes qui ignorent son **homosexualité**.

Le **coming out** doit aussi pouvoir être un non-événement.



Impact

Faire son **coming out** peut être un moment délicat voire de vulnérabilité. Cela va se traduire par une analyse du contexte, de la culture d'entreprise, de la personnalité de chaque personne de son entourage. C'est une démarche répétitive.

Il est plus facile de faire son **coming out** lorsque l'antériorité des relations professionnelles est faible, et beaucoup plus difficile lorsque cela fait des années que l'on côtoie le même entourage.

Un accueil positif et respectueux renforce le lien de confiance et contribue à créer un environnement où chacun se sent libre d'être lui-même.

Seuls **60%** des salariés **LGBT +** sont « visibles » dans leur entreprise.

Baromètre LGBT+Ifo pour l'Autre Cercle 2024.



BONNES PRATIQUES

- **L'idée n'est pas d'imposer une discussion sur le sujet** (personne n'est obligé de parler de sa vie privée et sentimentale au bureau) mais de la permettre et de l'accueillir avec bienveillance.
- **Exprimez votre soutien :**
 - s'il s'agit d'une information solennelle, faites-lui savoir que vous la soutenez et appréciez sa confiance envers vous /l'équipe;
 - s'il s'agit d'une information communiquée dans le cadre d'une conversation informelle entre collègue, vous pouvez également lui indiquer que vous appréciez sa confiance et qu'elle peut compter sur vous ou simplement ne pas en faire un sujet.
- **Respectez la confidentialité :** ne partagez pas l'information du **coming out** de votre collègue. Respectez sa vie privée et sa décision de révéler son **orientation sexuelle** ou son **identité de genre**.
- **Évitez les questions intrusives** sur la vie privée de votre collègue. Respectez ses limites et laissez-lui le contrôle de ce qu'il souhaite partager.
- **Maintenez un environnement inclusif :** continuez à traiter votre collègue avec le même respect et la même considération qu'auparavant.
- **Proposez des ressources de soutien** disponibles au sein de votre maison. Rassurez votre collègue sur le fait qu'il peut demander de l'aide en cas de besoin.

Réagir à une situation d'outing



Situation

Lors d'une entrevue avec son manager ou un autre collègue, un collaborateur répète la confiance d'un de ses collègues à propos de son **homosexualité**. Il s'agit d'un **outing** !

Il en va de même lorsqu'un collègue raconte avoir vu une de ses collègues en compagnie de sa femme et ses enfants dans la rue.



Impact

L'**outing** est un acte par lequel quelqu'un dévoile l'**orientation sexuelle** d'une autre personne sans son accord.

Un **outing** peut avoir des conséquences graves pour la personne concernée. Cela peut entraîner des sentiments de violation de la vie privée, d'anxiété, voire de harcèlement.

L'**outing** risque de compromettre la confiance et la relation professionnelle entre les collègues impliqués.

Ce dévoilement imposé au collaborateur **LGBT+** peut occasionner un changement dans son comportement, de crainte que l'événement ait une incidence sur ses relations de travail ou dans sa carrière. Les diverses réactions possibles – retrait, crainte ou agressivité, volonté de se justifier ou de nier – peuvent avoir des effets néfastes tant personnels que professionnels (impact sur sa santé mentale, sa concentration, son travail ou ses performances...).



BONNES PRATIQUES

- Si vous êtes témoin d'un **outing**, **intervenez immédiatement** pour arrêter cette divulgation d'informations confidentielles et protéger la vie privée de la personne concernée.
- **Exprimez clairement votre désaccord** à l'auteur de l'**outing** que ce comportement est inacceptable et qu'il viole la vie privée et le respect de la personne concernée.
- **Soutenez la personne outée** en lui exprimant votre sympathie et en lui assurant que vous êtes là pour la soutenir. Respectez son besoin d'intimité et d'espace pour gérer la situation à sa manière.
- **Signalez** si nécessaire l'**outing** non consenti à votre responsable des ressources humaines ou à toute autre personne désignée dans votre entreprise.
- **Promouvez la sensibilisation** : profitez de cette occasion pour communiquer sur l'intérêt des conférences organisées par votre maison ou par le Groupe VYV sur les sujets en lien avec la diversité et l'inclusion. Encouragez les membres de votre équipe à suivre les Visas du Passeport inclusion sur les plateformes de e-learning de votre maison.



12%

des salariés LGBT+ ont déjà été la cible d'une menace de dévoiler leur orientation sexuelle ou leur **identité de genre**.

Baromètre LGBT+ Ifop pour l'Autre Cercle 2024.

Conduire un entretien d'embauche



BONNES PRATIQUES



Situation

Une personne conduit un entretien d'embauche à la fin duquel, un candidat pose une question sur la politique diversité du Groupe VYV à l'égard des personnes **LGBT+**.



Impact

La personne qui mène l'entretien peut se trouver déstabilisée face à cette question, en fonction de sa connaissance du sujet. Si elle est incapable de répondre (malgré les actions de sensibilisation en place en interne) ou si elle tourne le programme en dérision, le candidat peut porter un jugement négatif envers l'entreprise dans son ensemble. Il en résulte alors la perte d'un talent potentiel, ainsi qu'un impact d'image négatif pour la maison du Groupe VYV.



15%
des salariés **LGBT+**
ont déjà eu le sentiment
d'avoir subi des inégalités
de traitement
dans le recrutement.

Baromètre **LGBT+Ifop**
pour l'Autre Cercle 2024.



En répondant de manière positive et informative aux questions du candidat sur la politique **LGBT+**, vous démontrez l'engagement de l'entreprise envers la diversité et l'inclusion. Cela contribue à établir une relation de confiance avec le candidat et à la **visibilité** des personnes **LGBT+** au sein de l'entreprise. Cela favorise une expérience d'entretien d'embauche positive pour toutes les parties concernées. Enfin cela renforce l'attrait de l'entreprise en tant qu'employeur de référence respectueux et inclusif.

- Si vous ne vous sentez pas à l'aise avec ce sujet : formez-vous *via* le Visa Diversité d'orientation sexuelle et de genre e-learning disponible sur la plateforme de votre entreprise.
- **Présentez l'engagement** du Groupe VYV et de votre maison, en matière d'inclusion des personnes **LGBT+**. Par exemple les initiatives ou les programmes mis en place pour promouvoir la diversité et l'inclusion : conférences, modules e-learning, charte d'engagement **LGBT+**, guides pratiques, actions de sensibilisation...
- Assurez que rejoindre le Groupe VYV c'est rejoindre un environnement de travail inclusif.
- Décrivez comment cela contribue à créer un environnement de travail enrichissant et dynamique pour tous les employés.
- **Confirmez** au candidat que ses questions et ses préoccupations seront traitées avec respect et **confidentialité**.
- **Encouragez le dialogue** : invitez le candidat à poser d'autres questions ou à exprimer ses préoccupations concernant l'environnement de travail.
- **Menez la suite du processus de recrutement de façon classique**.
- En tant que recruteur, **formez-vous au recrutement non discriminatoire** : votre service RH vous conseillera.

Accompagner la déclaration d'un événement familial exceptionnel



Situation

Un collaborateur **LGBT+** vit un événement familial exceptionnel (mariage, maladie du conjoint, arrivée d'un enfant, etc.). Afin de bénéficier des avantages inhérents à cet événement, il souhaite en informer son manager et le service RH.



Impact

Lorsqu'un collaborateur **LGBT+** vit un événement familial important, il peut ressentir le besoin de partager cette information avec ses collègues, son manager et le service RH, notamment afin de bénéficier de ses droits et avantages prévus par l'entreprise. Un soutien approprié et une réaction respectueuse de la part de l'entreprise peuvent contribuer à renforcer le lien de confiance.

Certaines personnes n'ont rien dit de leur vie privée pendant plusieurs années, ou encore ont parfois éludé ou menti et doivent, car elles vivent cet événement, faire un **coming out** tardif qui peut être mal perçu voire mal compris. Cette situation est complexe pour le collaborateur car cela l'oblige à dévoiler sa situation de famille **non-hétéronormée** à son management ou au service RH. Il peut craindre les risques éventuels associés à ce **coming out**.

Cette annonce peut également être délicate pour le manager dans sa capacité à avoir les bons réflexes et le comportement approprié vis-à-vis du collaborateur concerné et de l'équipe.

23%
des salariés **LGBT+**
ont déjà renoncé
à indiquer le nom de leur
conjointe ou conjoint
sur leur mutuelle.

Baromètre **LGBT+** Ifop
pour l'Autre Cercle 2024.



— BONNES PRATIQUES —

- **Exprimez votre soutien** et votre compréhension envers le collaborateur **LGBT+** qui vit un événement familial exceptionnel.
- Si c'est un événement heureux, félicitez votre collègue.
- À l'inverse, soutenez votre collègue s'il rencontre des difficultés.
- Si c'est votre rôle : informez le collaborateur de ses droits, ainsi que des avantages (activités sociales et culturelles, mutuelle) dont il peut bénéficier.
- **Encouragez le salarié à solliciter son correspondant RH**, le cas échéant.
- **Respectez la confidentialité** des informations personnelles des collaborateurs **LGBT+** avec le plus grand respect. Ne les partagez qu'avec les personnes concernées et dans le cadre des politiques de confidentialité de l'entreprise.
- **Échangez avec la personne sur son souhait** ou non de partager l'information avec l'équipe :
 - si oui, célébrez ou non l'événement en question, selon les habitudes de l'équipe;
 - si non, rassurez-le sur le caractère confidentiel des informations transmises à propos de sa situation personnelle.



Soutenir un changement de genre



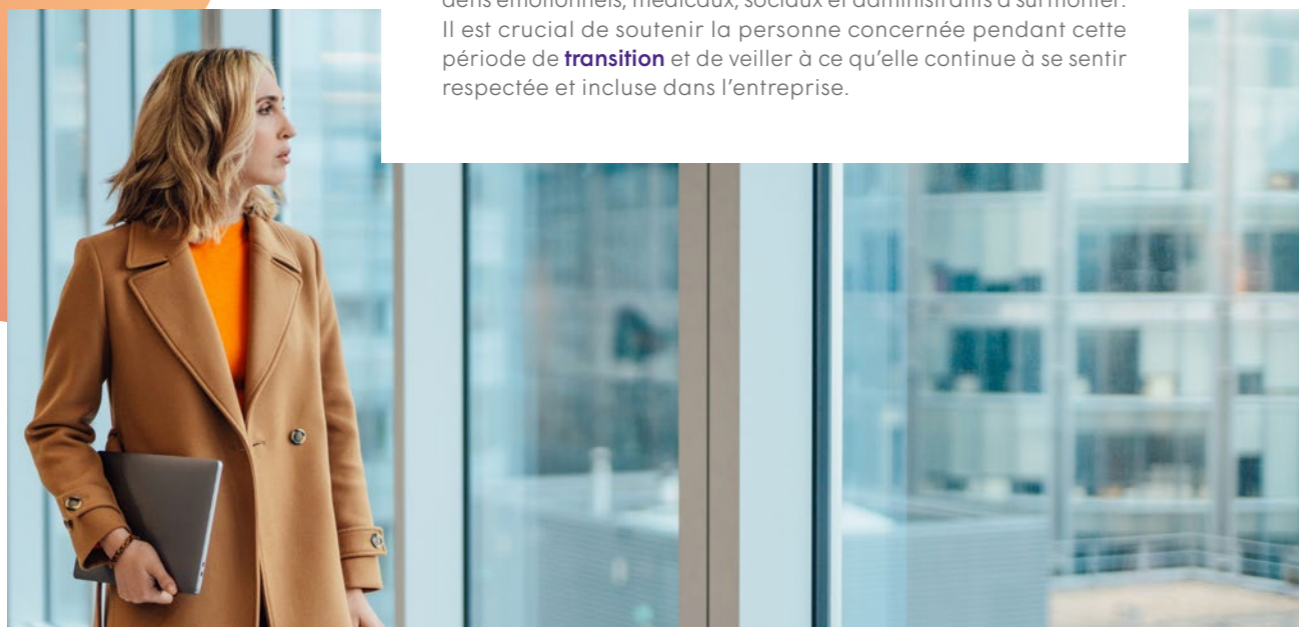
Situation

Un collaborateur de l'entreprise envisage un changement de genre et souhaite entamer une **transition**. Cela peut impliquer des changements de prénom et de pronom, des ajustements administratifs. Pour assurer le confort et le respect de la personne concernée ainsi que des autres employés, cela peut aussi modifier l'utilisation des vestiaires et des sanitaires.



Impact

La **transition** d'un collaborateur peut avoir un impact significatif sur son bien-être émotionnel et sa vie professionnelle. Ce processus, qui va permettre au collaborateur d'être enfin lui-même, peut être complexe et demander du temps. Il peut y avoir des défis émotionnels, médicaux, sociaux et administratifs à surmonter. Il est crucial de soutenir la personne concernée pendant cette période de **transition** et de veiller à ce qu'elle continue à se sentir respectée et incluse dans l'entreprise.



BONNES PRATIQUES

- **Prenez l'initiative de vous informer** sur les questions liées à l'**identité de genre** et aux défis auxquels sont confrontées les personnes **transgenres**. Familiarisez-vous avec le vocabulaire approprié et les meilleures pratiques pour soutenir efficacement les personnes en **transition**.
- **Écoutez ou lisez des récits de parcours de transition** : podcasts, séries, livres... De nombreux témoignages permettent aujourd'hui de mieux comprendre ces histoires singulières et les enjeux liés aux personnes **transgenres**.
- **Respectez le choix de la personne transgenre** en ce qui concerne son **identité de genre**, son prénom et ses pronoms souhaités.
- **Soyez à l'écoute pour accompagner la personne selon son rythme** : chaque parcours de **transition** est unique et seule la personne concernée doit en définir le rythme et les étapes (**transition** médicale, administrative, sociale...).
- Exprimez votre empathie envers la personne **transgenre**. **Offrez écoute et soutien** si elle souhaite partager son expérience ou ses préoccupations avec vous. Évitez de poser des questions intrusives sur sa transition et respectez son besoin de confidentialité.
- **Intervenez en cas de tensions** si vous êtes témoin d'hostilité envers la personne **transgenre**. Signalez tout comportement inapproprié ou discriminatoire à votre responsable des ressources humaines ou à une personne désignée dans l'entreprise.
- **Contribuez à créer un environnement de travail inclusif** en sensibilisant vos collègues sur les questions de genre et en encourageant le respect et la compréhension mutuelle. Participez à des initiatives visant à promouvoir la diversité et l'inclusion au sein de l'entreprise.



20%

des Français employés sont encore mal à l'aise face à un coming out trans.

Baromètre LGBT+ Ifop pour l'Autre Cercle 2024.

Soutenir un salarié confronté à un propos discriminant d'une personne extérieure (client, patient, prestataire...)



BONNES PRATIQUES

- **Protégez votre collègue** : vérifiez si le collaborateur se sent soutenu et protégé. Si cela rentre dans vos attributions, prenez des mesures immédiates pour mettre fin aux propos blessants ou au comportement discriminatoire. Assurez-vous que le collaborateur sait qu'il peut compter sur le soutien de l'entreprise.
- **Prenez des mesures** : si cela rentre dans vos attributions et que le comportement déplacé persiste malgré vos interventions (courriers, signalements, rappels du cadre juridique), rapprochez-vous de votre direction pour étudier les possibilités de mettre fin à la relation avec le client, patient ou prestataire concerné. Toute démarche doit être réalisée dans le respect des politiques de l'entreprise, de l'obligation de soin et des engagements contractuels tout en protégeant les droits et le bien-être de vos collaborateurs.
- **Réagissez de manière appropriée** : exprimez clairement votre désapprobation face aux propos ou comportements discriminatoires du client, patient ou prestataire. Faites savoir que de tels comportements ne sont pas acceptables et peuvent également être contraires à la loi.



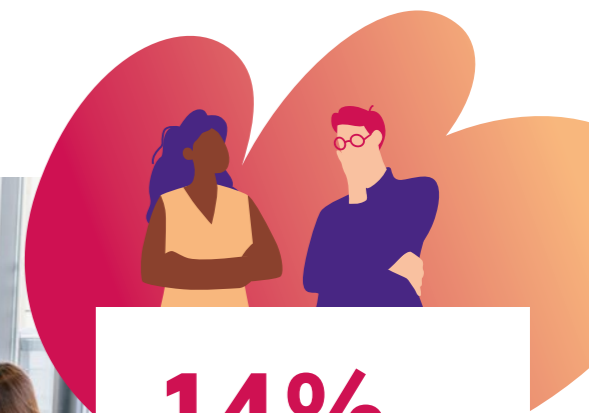
Situation

Un client, patient ou prestataire rejette le travail d'un collaborateur ou se permet des propos blessants à son encontre du fait de son **orientation sexuelle** ou de son **identité de genre**.



Impact

Outre le fait que cela soit interdit par la loi et contraire aux valeurs du Groupe VYV, cette situation peut avoir un impact significatif sur le bien-être émotionnel et la confiance en soi du collaborateur ciblé, mais aussi un effet délétère pour le groupe.



14%

des salariés LGBT+ ont déjà entendu des moqueries désobligeantes ou des propos vexants émanant d'une personne externe à l'entreprise (visiteur, client, fournisseur...).

Baromètre LGBT+ Ifop pour l'Autre Cercle 2024.



5 conseils à retenir !

1

Appliquez un principe de tolérance zéro avec les propos, blagues inappropriées, remarques de **LGBTphobie**.

2

Réagissez de façon appropriée en cas de **LGBTphobie** en utilisant la méthode proposée et détaillée dans le paragraphe « Comment intervenir ».

3

Respectez la vie privée de vos collègues en ne dévoilant jamais une information personnelle les concernant sans leur accord explicite.

4

Ne soyez pas intrusif sur la situation personnelle de vos collègues **LGBT+**.

5

Éduquez-vous et promouvez les actions de sensibilisation et de formation internes (à commencer par la diffusion de ce guide !).



ANNEXES

ANNEXE I

QUELQUES DÉFINITIONS POUR UN RÉFÉRENTIEL COMMUN



ANDROGYNIE

Se définit lorsque l'expression de genre d'une personne ne correspond pas au genre binaire, ou se situe quelque part entre le genre masculin et féminin : par exemple un homme qui porte du fard à paupières ou du rouge à lèvres ou une femme qui est vêtue d'un costume cravate.

ASEXUEL

Personne qui ne ressent pas d'attirance sexuelle ou peu. Les personnes asexuelles peuvent tout de même ressentir une attirance romantique émotionnelle pour des personnes du même genre ou genre opposé.

AUTRE CERCLE

L'Autre Cercle est une association qui accompagne les acteurs du management de la diversité et de l'inclusion du monde professionnel. Elle observe la situation des personnes LGBT+ dans le monde du travail et fait la promotion de ses actions et de ses valeurs afin de faire évoluer les mentalités.

BISEXUALITÉ

Attirance sexuelle et sentimentale pour les deux sexes, soit simultanément soit alternativement.

CISGENRE

Une personne cisgenre est une personne dont le genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

COMING OUT

Sortir du placard, c'est-à-dire le fait d'annoncer volontairement et publiquement son orientation sexuelle ou son identité de genre. Le coming out peut se faire dans un ou plusieurs milieux : la famille, les amis, le travail...

DÉFENSEUR DES DROITS

Autorité administrative indépendante avec la mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, d'accompagner les victimes, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques.

DISCRIMINATION

En droit du travail, il s'agit du traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur orientation sexuelle. Dans le sens commun, discriminer signifie « opérer un choix, une sélection ».

EXPRESSION DE GENRE

Manière dont une personne présente publiquement son genre, à la différence de l'identité de genre, profondément intime. L'expression de genre recouvre le comportement et l'apparence physique, y compris l'habillement, la coiffure, le maquillage, le langage corporel, la voix... Cette expression peut varier selon le contexte social.

GAY

Terme employé pour désigner un homme homosexuel.

GAY-FRIENDLY

Adjectif qui caractérise une personne, un espace ou une structure bien disposée envers les homosexuels.

GENDER FLUID

Personne dont le genre évolue dans le temps.

HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Conduite abusive se manifestant par différents comportements et portant en substance atteinte à la dignité, à l'intégrité physique ou psychologique de l'individu.

HÉTÉROSEXUEL

Personne sexuellement attirée par les personnes du genre opposé.

HÉTÉRONORMATIF/HÉTÉROCENTRISME

Fait de considérer la société sous le prisme de l'hétérosexualité. Celle-ci est estimée comme l'unique norme à suivre en matière de pratique sexuelle et de vie affective, ou comme une orientation sexuelle supérieure aux autres. Les comportements et représentations qui renvoient à l'hétérosexualité sont jugés normaux alors que les autres peuvent entraîner stigmatisation, marginalisation et discrimination.

HOMOSEXUALITÉ

Attirance sexuelle et sentimentale pour une personne du même sexe. Le mot s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.

HOMOPHOBIE

Hostilité, explicite ou implicite, parfois violente et agressive envers les personnes homosexuelles. L'homophobie se caractérise par des agressions (physiques ou verbales) ou par des discriminations.

IDENTITÉ DE GENRE

Conviction intime et personnelle de se sentir « homme », « femme », ni l'un ni l'autre ou les deux à la fois. C'est un sentiment profond et fort, qui ne se contrôle pas et qui ne se choisit pas. L'identité de genre d'une personne ne permet pas de prédire son orientation sexuelle. Une personne trans ne se reconnaît pas dans l'identité de genre assignée à sa naissance. À l'inverse, une personne cisgenre se reconnaît dans l'identité assignée à la naissance.

PERSONNE INTERSEXE

Personne ayant une combinaison de caractéristiques masculines et féminines, que cela soit dans son anatomie externe ou interne, ses hormones ou encore son ADN. L'intersexuation et la transidentité n'ont aucun lien. Le Haut Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme indique : « parce que leur corps est considéré comme différent, les enfants et adultes intersexes sont souvent stigmatisés et subissent de multiples violations de leurs droits humains, tels que le droit à la santé, à l'intégrité physique, à l'égalité et à la non-discrimination et le droit à ne pas être soumis à la torture ou à de mauvais traitements ».

LESBIENNE

Personne du genre féminin étant attirée par les personnes du genre féminin.

LESBOPHOBIE

Forme d'homophobie visant spécifiquement les lesbiennes. Il peut s'agir d'une combinaison d'homophobie et de sexisme.

LGBT+

Personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans. Le sigle « + » plus extensif inclut l'ensemble des identités possibles afin de respecter la diversité : queer, intersexe...

LGBTQIA+

Ensemble des personnes non strictement hétérosexuelles et cisgenre, en regroupant les lesbiennes (d'où le L), les gays (G), les bisexuelles (B) et les trans (T). Le sigle LGBTQI intègre en plus les personnes se définissant comme queer (Q) et intersexuées (I). Le sigle le plus extensif actuellement, LGBTQIAAP, inclut enfin les personnes qui « se posent des questions » (Q pour « questionings » en anglais), les asexuelles (A), les alliées (A pour celles et ceux qui luttent auprès des LGBT contre l'homophobie) et les pansexuelles (P).

Pour faire plus court, nous utilisons l'abréviation inclusive LGBT+.

LGBTPHOBIE

Attitudes hostiles à l'égard des personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre. Ces comportements manifestant une haine LGBT+ ne se réduisent pas seulement aux comportements homophobes mais intègrent également les comportements lesbophobes, biphobes, transphobes. En effet, il s'agit plus largement des actes et agissements de haine et de discrimination envers les personnes lesbiennes, gays, bi et trans.

NON-BINAIRE

Personne dont le genre n'est ni exclusivement féminin, ni exclusivement masculin. Une personne non-binaire peut être à la fois homme et femme, entre les deux ou aucun des deux.

ORIENTATION SEXUELLE

Mode durable d'attraction (émotionnelle, romantique, sexuelle, ou une combinaison de toutes ces dimensions) pour le sexe opposé, le même sexe ou les deux sexes, et les genres qui vont avec. Ces attractions sont communément acceptées comme étant l'hétérosexualité, la bisexualité et l'homosexualité. L'orientation sexuelle répond à la question simple : « qui j'aime ? ».

OUTING

Fait de dévoiler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'un individu sans son accord.

PANSEXUALITÉ

Orientation sexuelle qui caractérise les individus qui peuvent être attirés, sentimentalement ou sexuellement, par toute autre personne sans distinction de sexe ou de genre : femme, homme, non-binaire qu'elle soit cis, transgenre ou intersexuée.

QUEER

Mot emprunté de l'anglais, qui signifie à l'origine étrange, peu commun ou bizarre (parfois perçu comme une insulte). Il est aujourd'hui utilisé pour désigner tout ou partie des minorités sexuelles, affectives et de genres, c'est-à-dire les personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différentes de l'hétérosexualité ou la cisidentité.

SEXE BIOLOGIQUE

Il est défini par plusieurs caractéristiques dont les organes génitaux internes et externes (ovaires, testicules, vagin, pénis, vulve et clitoris), les hormones sexuelles (progestérone, œstrogène, testostérone) et les caractéristiques sexuelles secondaires (pilosité faciale, tissus mammaires, voix).

Les personnes dont les chromosomes, les profils hormonaux ou les organes génitaux ne sont pas typiquement masculins ou féminins sont appelées « intersexuées ». Les personnes dont le sexe assigné à la naissance et le genre différent sont appelées « trans » et les personnes dont le sexe assigné à la naissance et le genre sont les mêmes sont dites « cisgenres ».

TRANSIDENTITÉ

Personnes dont l'identité de genre (féminine, masculine ou non-binaire) ne correspond pas à leur sexe biologique assigné à la naissance (masculin ou féminin).

Attention, les termes « transsexualité » et « transsexuelle » sont issus de la psychiatrie. Ils sont souvent rejetés par les personnes concernées. Il est, par conséquent, préférable d'employer le terme « transidentité » et l'expression « personne transgenre ».

TRANSITION

Processus par lequel les personnes changent de genre. Les personnes transgenres peuvent s'engager dans une ou plusieurs transitions. Elles peuvent être d'ordre médical, social ou juridique.

TRANSPHOBIE

Hostilité à l'égard des personnes concernées par la transidentité.

VISIBILITÉ

Être visible c'est être volontairement « out » aux yeux de tous. Être visible ou non est une question qui s'analyse rarement de façon générale et définitive mais qui se repose dans chaque nouveau lieu, à chaque événement professionnel ou personnel.

Pour en savoir plus : rdv sur votre plateforme de e-learning pour suivre ou revoir les Visas Inclusion et Diversité d'orientation sexuelle et d'identité de genre du Passeport inclusion.

ANNEXE II

LA PRÉVENTION DE L'HOMOPHOBIE SUR LE PLAN LÉGISLATIF

Selon le législateur, est une **discrimination** prohibée le fait de traiter de manière moins favorable une personne en raison de son **orientation sexuelle** (vraie ou supposée), de manière intentionnelle ou non. Elle peut avoir lieu notamment au moment de l'embauche, de l'évolution de carrière, de l'accès à la formation, de la rémunération, de l'application de sanctions ou d'un licenciement.

Au civil

En cas de **discrimination** avérée, le Code du travail (articles L1131-1 et suivants) prévoit la nullité de la mesure discriminatoire (article L1132-4) et la possibilité d'attribuer des dommages et intérêts réparant le préjudice subi (article L1134-5).

Au pénal

Le Code pénal (articles 225-1 à 225-4) sanctionne les refus d'embauche, les sanctions, les licenciements fondés sur l'**orientation sexuelle** de la personne et le fait de subordonner une offre d'emploi, de stage ou l'accès à la formation à une condition fondée sur l'**orientation sexuelle**. Les peines encourues par les auteurs de **discrimination** peuvent aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45000 € d'amende. Les personnes morales (entreprise, association...) s'exposent quant à elles à une amende maximale de 225 000 €.

Les propos à caractère LGBTphobe

La loi définit et sanctionne les propos discriminatoires à caractère sexiste ou LGBTphobe :

- la provocation à la haine ou à la violence et la diffamation à l'encontre d'une personne en raison de son **orientation sexuelle** est punie d'un an d'emprisonnement et/ou de 45000 € d'amende;
- l'injure **homophobe** est punie de 6 mois d'emprisonnement et de 22500 € d'amende si elle est publique et jusqu'à 750 € d'amende si elle est privée.

Articles 24 et 32 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

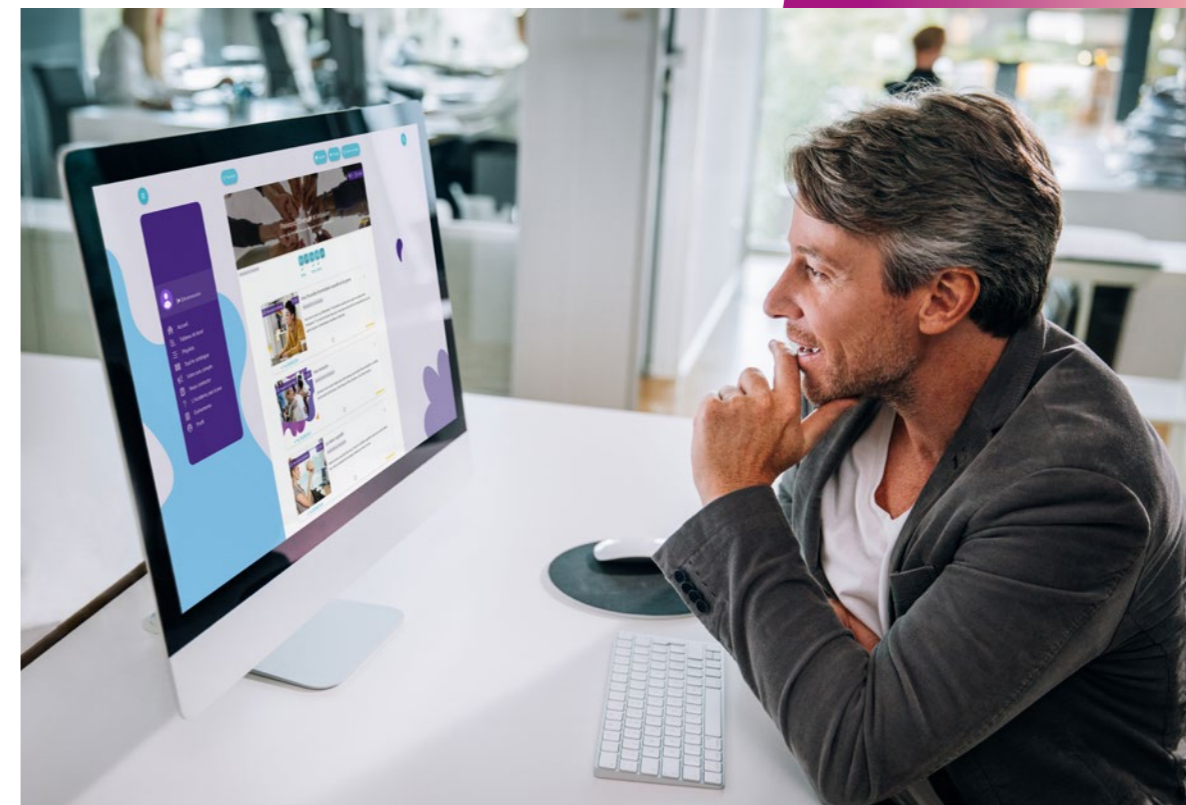
Articles R621-1 à R621-2 du Code pénal.

Vous pouvez également actionner les mécanismes d'alerte interne existants au sein de votre maison.

ANNEXE III

LE PASSEPORT INCLUSION ET LES VISAS E-LEARNING DISPONIBLES SUR VOTRE PLATEFORME DE FORMATION

Rendez-vous sur votre plateforme de e-learning pour suivre ou revoir les Visas Inclusion et Biais cognitifs du Passeport inclusion.





0490-0924



POUR UNE
SANTÉ
ACCESSIBLE
À **TOUS**

www.groupe-vyv.fr



GROUPE
vyv



Groupe VYV, union mutualiste de groupes soumise aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Siren sous le numéro Siren 532 661 832, numéro LEI 949500E016R1LLU4UF62. Siège social: 62-68, rue Jeanne-d'Arc - 75013 Paris. Conception graphique: Agence interne de communication Groupe VYV - © Gethymoges - A. Blanc - 10/24.