

Guide Manager les singularités

Identité de genre et orientation sexuelle en entreprise



Les diversités et l'égalité des chances sont au cœur des préoccupations du MEDEF. Inacceptables en termes d'équité et d'éthique, les discriminations sont également préjudiciables dans le monde économique et au travail : elles privent les entreprises de talents précieux et entretiennent une atmosphère étriquée peu propice à la créativité et à la performance. Respecter les personnes – leurs compétences individuelles, leurs convictions personnelles et leurs choix – c'est, à l'inverse, les mettre en capacité de donner le meilleur d'elles-mêmes et de participer pleinement à la performance de l'entreprise.

Si le principe est simple, son application ne va pas de soi. Confrontés aux requêtes individuelles croissantes de la part des salariés et parties prenantes, chefs d'entreprise et managers sont sans cesse appelés à prendre des décisions en situation. S'ils ont conscience qu'ils doivent prendre position et apporter des réponses, la difficulté est grande sans bagage jurisprudentiel ou sans remise en cause des représentations et biais qu'elles recouvrent.

Conscient des difficultés quotidiennes que rencontrent les managers et chefs d'entreprise pour gérer les singularités dans leurs organisations et équipes, le MEDEF a entrepris de les y aider, en proposant des éléments de réponse aux principales problématiques de gestion des diversités qu'ils rencontrent dans leur quotidien.

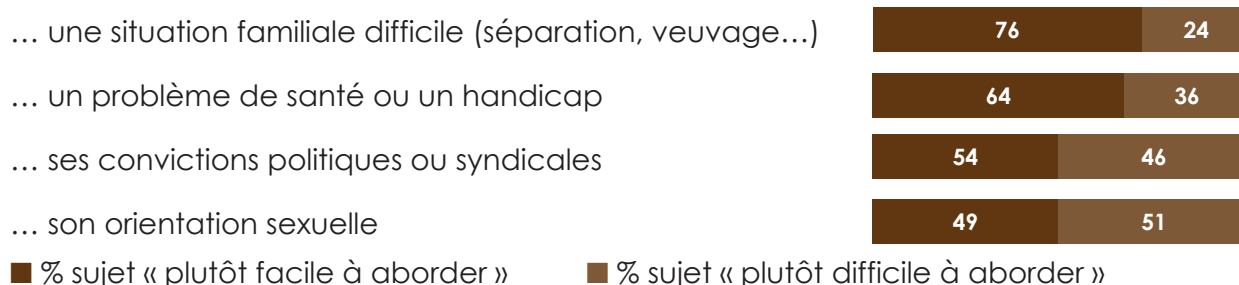
Conçu sous forme de fiches pratiques par thèmes, le guide « Manager les singularités » a pour ambition de questionner chaque manager pour éviter que des comportements, des avis ou des décisions soient guidés dans l'entreprise par la subjectivité. En s'appuyant sur des mises en situation concrètes que certains ont déjà pu expérimenter, il propose d'en soulever quelques problématiques, puis d'en amener des éléments de réflexion, pistes de solutions pragmatiques respectueuses des lois et en cohérence avec les recommandations du Défenseur des droits.

1. Quelques chiffres

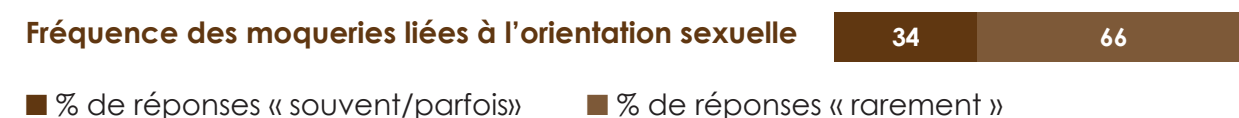
Depuis 2012, le Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise rapporte les représentations de salariés du privé, pour mieux aider les entreprises à adapter leurs politiques de lutte et de sensibilisation des discriminations. En 2014 il indique que :

Parler de son orientation sexuelle est considéré par les salariés comme le sujet le plus difficile à aborder en entreprise, loin derrière les problèmes de santé, les situations familiales difficiles ou même les convictions politiques.

Indiquez si dans votre entreprise, il est plutôt facile ou plutôt difficile pour un salarié d'aborder sa situation personnelle concernant...

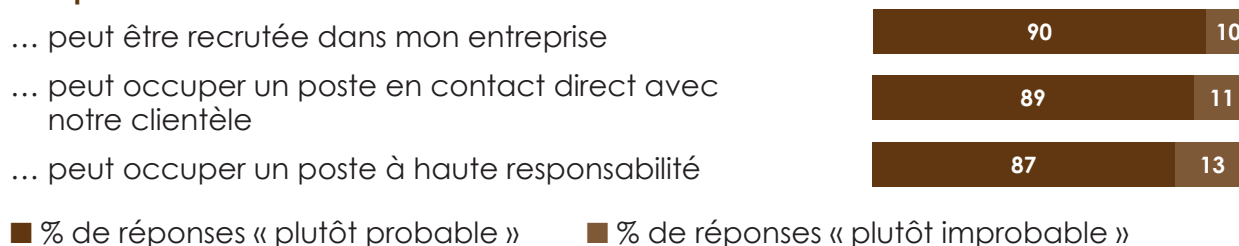


Près d'1/3 des salariés exprimés affirment que des moqueries liées à l'orientation sexuelle sont clairement susceptibles de se produire sur leur lieu de travail.



Malgré une amélioration sensible en 2014, encore 10 % des salariés considèrent qu'il est peu probable qu'une personne homosexuelle puisse être recrutée dans leur entreprise. 13 % considèrent même qu'un poste à responsabilité lui sera difficile d'accès.

Une personne homosexuelle...



La présente fiche « Identité de genre et orientation sexuelle en entreprise » fait suite à ces constats issus de la réalité du terrain, pour promouvoir plus efficacement l'égalité des chances.

Les managers et dirigeants pourront y trouver certaines clefs de réflexion et d'action, adaptées à leurs besoins.

2. Ce que dit le droit

L'orientation sexuelle fait partie des critères de discrimination mentionnés dans le Code Pénal (Art 225-1) ainsi que dans le Code du Travail (Art L. 1133-5).

Toute sanction ou discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est donc interdite, que ce soit en matière :

- d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle ;
- d'accès à l'emploi et d'emploi ;
- de formation professionnelle ;
- de travail et de conditions de travail ;
- de promotion professionnelle.

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

Une discrimination directe est la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Est aussi sanctionnée une discrimination indirecte : elle est définie comme une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais qui est malgré tout susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes.

Sont alors considérés comme des discriminations les faits de harcèlements moral et sexuel ainsi que le fait d'enjoindre à quiconque de discriminer :

- aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet et pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- les provocations à la haine, l'injure ou la diffamation concernant l'homophobie sont de même pénalisées.

Certaines différences de traitement ne sont pas discriminantes

Si les différences de traitement répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, dont l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée, alors l'entreprise a le droit de les mettre en œuvre.



En cas de discrimination présumée

Toute personne s'estimant victime d'une discrimination peut présenter les éléments de fait laissant supposer ou présumer l'existence d'une discrimination. Au vu de ces éléments, il incombe alors à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

3. L'orientation sexuelle :

un sujet d'entreprise

Parmi les diversités que l'entreprise doit apprendre à gérer, il y a celles que l'on nomme - l'âge, le genre, le handicap, la couleur de peau - et celles que l'on fait ou que l'on ignore, comme l'orientation sexuelle et l'identité de genre. En 2012, 39 % des salariés estimaient qu'avouer son homosexualité pouvait nuire à la carrière d'une personne et 15 % de ceux connaissant un collègue ayant dévoilé son homosexualité affirmaient que ce dernier avait rencontré des problèmes avec ses collègues de travail¹.

Sachant que les personnes pouvant être concernées par ces difficultés représentent 5 à 10 % de la population mondiale, sans considérer les familles et amis qui les entourent, les dirigeants d'entreprise et leurs équipes sont ou seront amenés à penser les sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Parce qu'il est nécessaire de créer et de préserver un environnement de travail où chacun a la possibilité de contribuer sereinement et efficacement à la performance de l'entreprise, les mêmes conditions de recrutement et d'évolution professionnelle doivent être garanties pour tous ; mais il faut également faire en sorte que chacun se sente respecté, sous peine de voir des salariés dépenser une énergie importante à « jouer un rôle » pour être accepté, ceci au détriment de celle qu'ils pourraient actionner au bénéfice de leur engagement professionnel. Chaque individu est riche de son expérience personnelle et professionnelle ; la vie privée interagit avec la vie professionnelle - notamment lors des échanges informels qui prennent naturellement place dans le cadre du travail -. Pour pouvoir s'épanouir pleinement et contribuer durablement au développement de l'entreprise, chacun doit avoir la possibilité d'agir en restant lui-même dans son environnement professionnel, indépendamment de son identité de genre et de son orientation sexuelle.

Afficher des pratiques de gestion des Ressources Humaines attentives aux populations LGBT², c'est ne se priver d'aucun talent et soigner sa marque employeur ; mais c'est aussi adresser un message d'ouverture et de tolérance à des clients de plus en plus sensibles à la diversité des parcours et des histoires de vie.

Aujourd'hui, 7 % seulement des entreprises incluent des actions en faveur des populations LGBT dans leur politique diversité. C'est le rôle du MEDEF d'alerter les chefs d'entreprise sur les risques qu'ils encourent à nier ou à ne pas gérer les discriminations liées à l'orientation sexuelle ; c'est aussi le sien que de lever le voile sur les références hétéronormées qui prévalent dans l'entreprise et sur les bénéfices qu'il peut y avoir à faire évoluer ses modes de fonctionnement et ses usages culturels. Tout l'objet de cette fiche est de les accompagner dans cette démarche, en les aidant à débusquer les situations à risque et en développant leur vigilance managériale, quelles que soient leurs convictions sur la question LGBT.

1. Baromètre du Défenseur des Droits sur la perception des discriminations au travail, janvier 2012

2. lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres



4. Orientation sexuelle, identité de genre... de quoi parle-t-on ?

L'orientation sexuelle désigne les inclinaisons, les désirs affectifs et/ou sexuels pour les personnes de même sexe (homosexualité), de sexe opposé (hétérosexualité) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (bisexualité). Depuis 2001, la Loi n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations condamne tout comportement discriminatoire à raison de l'orientation sexuelle, c'est-à-dire tout comportement qui nuirait à la liberté des personnes hétérosexuelles, homosexuelles et bisexuelles. Mais pendant longtemps, seule l'orientation sexuelle homosexuelle a fait l'objet de textes de loi prévenant les comportements discriminatoires, ce qui contribue sans doute encore actuellement à réduire la problématique des discriminations à raison de l'orientation sexuelle à celle de l'homophobie.

L'identité de genre ou identité sexuelle se rapporte, quant à elle, à l'interaction complexe qui existe entre le sexe biologique d'une personne et son rôle social et, plus spécifiquement, à la manière dont une personne se définit par rapport à la masculinité ou à la féminité. Elle permet d'envisager qu'il puisse exister une divergence entre les caractéristiques sexuelles ou physiologiques d'une personne et la perception – subjective – que cette personne en a. Le critère de l'identité sexuelle – qui n'était pas inclut dans la loi de 2001 – a été introduit dans la législation par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (article 4). Il vise à « protéger les personnes transsexuelles et transgenres contre les discriminations auxquelles elles sont exposées lorsque l'identité sociale sous laquelle elles vivent ne correspond pas au sexe assigné à la naissance, que cette situation s'accompagne ou non d'un traitement hormonal ou d'une opération de changement de sexe. ».

Dans les faits, de nombreuses entreprises choisissent de traiter conjointement les discriminations liées à l'orientation sexuelle et celles liées à l'identité de genre, et donc les problématiques d'homophobie, de biphobie et de transphobie. Elles mettent ainsi en place des actions à destination des salariés LGBT.

5. Les règles d'or à l'usage du Manager

- ◆ Rester vigilant face aux comportements homophobes ou transphobes, même les plus anodins, comme les blagues. Rappeler la loi et sanctionner si nécessaire (lorsque l'on est témoin d'insultes, de dénigrement, de harcèlement...) ;
- ◆ Préserver l'égalité de droits et l'égalité de traitement entre tous les salariés au quotidien ;
- ◆ Faire abstraction de ses convictions personnelles sur les questions LGBT lorsque l'on est en situation managériale ;
- ◆ Traiter tous les critères de discrimination avec la même importance. Ne pas ignorer ou taire certains sujets au prétexte que les plaintes sont peu nombreuses ;
- ◆ Considérer que l'orientation sexuelle et l'identité de genre sont des éléments constitutifs de l'identité des collaborateurs ;
- ◆ Respecter l'identité de chaque collaborateur avec bienveillance et favoriser le bien vivre ensemble ;
- ◆ Savoir écouter et orienter ses collaborateurs vers les interlocuteurs appropriés, qu'il s'agisse de réclamations ou de simples interrogations.



6. La prise en compte des questions LGBT dans l'entreprise par l'employeur

Faire son diagnostic

- ◆ Participer au « quick scan » proposé par l'association l'Autre Cercle www.autrecercle.org/quicksan_279.htm ;
- ◆ Réaliser des testings sur le critère de l'orientation sexuelle ;
- ◆ S'aider du « Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise » pour orienter ses pratiques.

S'engager

- ◆ Signer la charte LGBT proposée par l'Autre Cercle ;
- ◆ Se réunir entre dirigeants et prendre position ;
- ◆ Organiser des discussions autour de ce thème avec les partenaires sociaux et le Comité d'Entreprise ;
- ◆ Inclure le sujet LGBT dans le dialogue avec les partenaires sociaux, et prendre connaissance des pratiques du C.E. à ce propos.

Mettre en œuvre

- ◆ Travailler sur la mise en place d'une égalité de droits en matière de conjugalité et de parentalité (allant pourquoi pas au-delà des contraintes légales existantes) ;
- ◆ Proposer des « fiches pays » mentionnant la situation des droits LGBT, à disposition des salariés candidats à l'expatriation.

Communiquer/sensibiliser

- ◆ Penser à mentionner le critère LGBT parmi les autres critères référencés, lors des communications internes et externes faisant référence à la diversité ;
- ◆ Diffuser l'engagement de l'entreprise et de la direction par des actions de communication ;
- ◆ Favoriser la création de réseaux d'échanges thématiques internes, ouverts à tous ;
- ◆ Utiliser les outils de sensibilisation existants, tels que :
 - la journée internationale contre l'homophobie, le 17 mai
 - la bande dessinée « pressions impressions » par La fédération nationale de L'Autre Cercle
 - le guide des bonnes pratiques d'entreprises, par IMS entreprendre
 - le guide « recrutement et orientation sexuelle », par A compétence égale
 - les formations d'équipes, réalisées par L'Autre Cercle, l'IMS, consultants, etc.



- les vidéos « benchmark », telles que :

- La publicité Macdonald's : www.youtube.com/watch?v=SBuKuA9nHsw
- Le film Diversité Sodexo : www.sodexo.com/fr/media/videos/films.aspx?vid=1
- Le court-métrage réalisé par la Halde : www.youtube.com/watch?v=pD2bAmizjgE
- La vidéo pratique MEDEF RH : www.medef-rh.fr/Videos-Diversite_r63.html

Les questions d'égalité des droits pour les couples de même sexe et les familles homoparentales n'ont pas été abordées dans cette fiche puisque la Loi n° 2013-404 et le décret d'application n° 2013-429 du 24 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe ont établi de fait cette égalité en matière de conjugalité, et que la Loi de financement de la Sécurité Sociale de 2013 l'établit déjà pour le lien familial (de par le Congé d'Accueil de l'Enfant). De fait, à situation équivalente (mariage, PACS ou concubinage), les couples de même sexe ont désormais les mêmes droits que des couples de sexe différent.

7. Mises en situation

Porosité entre la vie professionnelle et la vie personnelle

◆ Situation sensible rencontrée

La conjointe d'Aurélie va avoir un enfant. Celle-ci est à la fois joyeuse et angoissée face à cette nouvelle. Elle n'ose pas en parler au bureau alors que les autres membres de l'équipe abordent souvent ce type de sujets entre eux.

Elle se demande d'ailleurs si elle va annoncer cet événement en interne et prendre un congé d'accueil de l'enfant, ou bien le cacher et prendre des jours de congés payés.

Elle y pense beaucoup, ça la travaille.

Arnaud emménage avec son compagnon Jean. Il doit poser quelques jours pour organiser son déménagement et faire quelques travaux de remise en état de son nouvel appartement. Il reste très discret quand il en parle au bureau. Et en ce moment, il évite même ses collègues. Certains commencent à le regarder de travers.

◆ Impacts

Quand de tels événements interviennent dans la vie privée d'un(e) salarié(e) LGBT, il (elle) n'en parle pas forcément s'il (elle) ne perçoit pas son environnement de travail comme un climat inclusif. Il (Elle) finira, à force d'intérioriser ses craintes, par mal vivre cette situation, voire à avoir du ressentiment à l'égard du groupe dans lequel il (elle) travaille.

Dans tous les cas, le fait de consacrer de l'énergie aux stratégies de dissimulation ou tout du moins être préoccupé par des questions personnelles sans pouvoir les évoquer avec ses collègues peut avoir un impact direct sur la performance du collaborateur en question.

◆ Ce que dit la loi

Le lien de filiation n'est plus à prouver pour bénéficier de 11 jours de congés à la naissance d'un enfant. Ce « congé d'accueil de l'enfant », est donc ouvert à la personne qui partage la vie de la mère de l'enfant, qu'elle soit homme ou femme, parent biologique ou non.

Le (la) salarié(e) doit présenter sa demande par écrit, au moins 1 mois avant la date prévue pour le départ en congé. Dès lors que ces conditions sont respectées, l'employeur ne peut pas le refuser.

Rien n'oblige un salarié à faire part de son orientation sexuelle à son employeur ou ses collègues. S'il le fait, son orientation sexuelle ne peut de toute façon pas donner lieu à des prises de position discriminatoires à son égard.

◆ Propositions d'actions

Il est important pour les entreprises d'instaurer un climat globalement inclusif :

- En modifiant certaines formalités pour y inclure les conjoints de même sexe et les liens existant entre les collaborateurs et les enfants de leur conjoint (de même sexe ou non) ;
- En communiquant de façon très visible sur ces modifications, voire en prenant des exemples de couples de même sexe dans ses communications, ses visuels ;
- En étant attentives à la formulation rédactionnelle des invitations aux événements de l'entreprise, pour lesquels les conjoints sont conviés.

Porosité entre la vie professionnelle et la vie personnelle

◆ Situation sensible rencontrée

Pour fêter les 20 ans de l'entreprise SCHURT, son dirigeant organise une grande fête à laquelle sont invités les membres de la famille des salarié(e)s de l'entreprise.

Isabelle se réjouit de participer à cette célébration mais elle n'ose pas en parler à Rachida, sa conjointe, car elle appréhende la réaction de ses collègues.

◆ Impacts

Isabelle va envisager deux possibilités : venir seule, en restant distante vis-à-vis des familles, ou ne pas se rendre à l'évènement, pour éviter une éventuelle querelle de couple.

Cet événement festif, dont le but est pourtant l'échange et le partage, aura finalement pour conséquence de créer une barrière supplémentaire à l'intérieur du groupe.

◆ Ce que dit la loi

La loi interdit le harcèlement discriminatoire, c'est-à-dire tout agissement lié à l'orientation sexuelle ayant pour objet de porter atteinte à la dignité de la personne.

Aucune personne ne peut faire l'objet de mesures de représailles pour avoir témoigné ou pour avoir relaté des agissements de harcèlement discriminatoire.

Les propos homophobes tenus par un salarié à l'égard d'un collègue de travail constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement.



◆ Propositions d'actions

Lors d'invitations à des événements de l'entreprise, on veillera :

- soit à ne pas mélanger les sphères personnelles et professionnelles
- soit à être inclusif dès la rédaction des invitations, en conviant explicitement :
 - les conjoint(e)s, quel que soit leur sexe ;
 - les enfants du (de la) conjoint(e).

Impact sur la carrière des salariés

Veiller à ce que les process RH (à toutes les étapes) ne soient pas sous tendus par des discriminations directes, indirectes ou systémiques à l'égard des salariés

◆ Situation sensible rencontrée

Alexandre postule à une offre de Directeur de production dans une usine de fabrication de pièces mécaniques pour l'industrie automobile.

Lors de l'entretien, il se rend compte que le recruteur a une copie de son profil LUNKEDUN sous les yeux. Il a donc connaissance de son appartenance à un groupe LGBT.

Les questions du recruteur paraissent alors très agressives, et portant la plupart du temps sur des conditions d'autorité et de force de caractère. L'atmosphère de l'usine est par ailleurs décrite comme très machiste. Un climat homophobe est même dépeint au candidat.

Au final Alexandre ne sera pas retenu.

◆ Impacts

Certains stéréotypes sur les LGBT peuvent entraîner des évincements de leur candidature sur la base d'éléments perçus comme objectifs, comme l'anticipation d'éventuelles difficultés dont on préférerait les préserver, mais qui seront finalement discriminatoires car infondés au regard des compétences des candidats.

Au final, l'entreprise discriminante aura sans doute des équipes moins performantes, et encourra constamment le risque de sanctions juridiques.

◆ Ce que dit la loi

La loi stipule que les informations demandées à un candidat doivent être en rapport direct et nécessaire avec l'emploi qui lui est proposé.

Le Code Pénal punit de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende le fait de refuser l'embauche d'une personne en raison de son orientation sexuelle.

En cas de litige concernant les motifs du non recrutement, c'est à l'employeur de prouver que ce choix était basé sur des éléments objectifs, sans lien avec l'orientation sexuelle.

◆ Propositions d'actions

Il s'avère judicieux de former les recruteurs en matière de lutte contre les discriminations, pour qu'ils agissent sur leurs propres stéréotypes, leurs propres préjugés et leurs représentations. Leurs décisions n'en seront que plus objectives.

On pourra travailler sur les notions de « méthode d'évaluation des compétences », de « compétence attendue » (et non pas uniquement de « profil » attendu). On pourra aussi intégrer des indicateurs objectifs dans les fiches d'évaluation plutôt que des critères vagues.

La sensibilisation de tous les collaborateurs de l'entreprise envers l'intérêt que revêt la promotion d'un climat inclusif, notamment celui de performer, est importante.

Le contexte juridique auquel se rapporte une discrimination doit être connu.

Veiller à ce que les process RH (à toutes les étapes) ne soient pas sous tendus par des discriminations directes, indirectes ou systémiques à l'égard des salariés

Exemple 1

◆ Situation sensible rencontrée

Aurélien était pressenti pour une promotion. Il a évoqué son homosexualité au cours d'une discussion avec son responsable.

Depuis, on ne lui parle plus de promotion. Il sait même qu'un de ses collègues a été contacté pour occuper le poste qu'on lui avait pourtant promis.

◆ Impacts

Les stéréotypes qui peuvent exister lors du processus du recrutement peuvent également être rencontrés dans le cadre des évolutions de carrière (lors d'une promotion, des perspectives de mobilité, des attributions de responsabilités étendues, ou encore lors de l'accès aux formations, aux augmentations, etc.).

Le fait d'être homosexuel ne rend pas moins compétent ou moins apte à assurer des postes d'encadrement.

◆ Ce que dit la loi

Le Code du travail atteste qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière d'affectation ou de promotion professionnelle, en raison de son orientation sexuelle.

◆ Propositions d'actions

Sensibiliser les salariés devant l'intérêt que revêt un climat d'entreprise inclusif, clarifier les critères de promotion et mettre en place un processus de revue des talents en pluridisciplinarité avec les managers et les Responsables Ressources Humaines sont des mesures préventives à l'égard du risque de décisions unilatérales et de discriminations.

On pourra de même mettre en place des réseaux internes facilitant la circulation de l'information sur les postes disponibles.

Exemple 2

◆ Situation sensible rencontrée

Michel est cadre dans son entreprise, il est marié et a 3 enfants. Il entame un processus de changement de sexe.

Les pressions directes ou indirectes s'ajoutent aux difficultés psychologiques rencontrées par le salarié pendant le processus.

Après avis du médecin du travail, il est déclaré inapte et se voit proposer un poste d'assistant de saisie.

◆ Impacts

Le fait d'avoir changé de sexe ne rend pas moins compétent.

Ne pas accompagner des salarié(e)s dans cette situation est dommageable tant pour le (la) salarié(e) concerné(e) que pour l'entreprise ou le collectif de travail.

◆ Ce que dit la loi

Y compris quand elle est indirecte, le Code du Travail interdit toute mesure discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle, notamment en matière de réaffectation professionnelle.

◆ Propositions d'actions

Impliquer la personne dès le début de cette transition est primordial, afin de prendre connaissance de ses choix en termes de niveau de discrétion, d'implication de l'entourage, d'impacts administratifs, etc. Grâce à une aide externe, l'entreprise et lui pourront construire ce projet avec plus de facilité.

Selon les scénarios choisis, on veillera à :

- Accompagner le (la) salarié(e) ;
- Expliquer le déroulement du processus (étapes par étapes) à toutes les personnes qui sont en relation avec le (la) salarié(e) concerné(e) ;
- Prévoir une intervention de la personne ;
- Changer de prénom d'usage, de carte de visite, d'adresse email (ce qui est possible même avant le changement administratif définitif).

Veiller à ce que les process RH (à toutes les étapes) ne soient pas sous tendus par des discriminations directes, indirectes ou systémiques à l'égard des salariés.

Exemple 3

◆ Situation sensible rencontrée

Sonia se voit proposer une promotion dans l'une des filiales de son entreprise, qui se trouve à 500 kilomètres de son lieu de travail habituel.

Elle n'ose pas déclarer à son employeur qu'elle vit avec Christelle, et encore moins engager la discussion concernant les dispositifs d'accompagnement de conjoint, prévus en cas de mutation pour les couples hétérosexuels.

Elle préfère alors refuser cette mutation... et la promotion.

◆ Impacts

Constatant ce refus de promotion non justifié, l'entreprise risque de ne plus se tourner vers cette personne en cas de nouvelles possibilités d'évolution.

Elle perd aussi l'opportunité de bénéficier de l'efficacité de bons managers.

◆ Ce que dit la loi

Le Code Civil impose aux entreprises d'accorder à tous leurs salariés concubins les mêmes avantages sociaux, qu'ils soient de même sexe ou de sexe différent.

La divulgation des données confidentielles est interdite.

◆ Propositions d'actions

On veillera à ce qu'un refus de mutation non justifié ne pèse pas sur toute la carrière d'un(e) salarié(e) (quelle que soit la raison invoquée de refus, il concerne certainement une situation personnelle).

On veillera à informer du contexte juridique et économique des lieux/pays vers lesquels on propose une mobilité, en ajoutant, pour toutes les personnes interrogées, quelle que soit leur orientation sexuelle assumée ou supposée, des éléments en lien avec la façon dont la loi, voire la culture de la zone, appréhende l'homosexualité.

Ainsi, chacun a la possibilité d'accepter ou de refuser la mutation dès le début de la discussion.

Administration du personnel/droits des salariés

Certains éléments relatifs à la gestion des salarié(e)s peuvent involontairement entraîner des situations d'inégalité

Exemple 1

◆ Situation sensible rencontrée

Jacqueline vient d'être embauchée dans une nouvelle entreprise. On lui a donné de nombreux formulaires administratifs à remplir, sur lesquels elle mentionne sa conjointe comme bénéficiaire en cas de décès.

Elle s'aperçoit ensuite que sa manager en prend connaissance avant de les adresser à la DRH.

Son petit sourire crispé ne la rassure pas sur le bon déroulement de sa période d'essai.

◆ Impacts

La confidentialité n'est pas toujours préservée au cours du circuit de communication des informations à destination du service de gestion du personnel, du Comité d'Entreprise ou des organismes sociaux.

◆ Ce que dit la loi

L'enregistrement de la situation familiale précise d'un salarié ne peut se justifier que pour l'attribution d'avantages sociaux particuliers au salarié ou à sa famille.

Qu'il soit en couple hétérosexuel ou homosexuel, un salarié bénéficie des mêmes avantages conventionnels ouverts au sein de l'entreprise.

L'employeur est astreint à une obligation de sécurité : il doit prendre les mesures nécessaires pour garantir la confidentialité des données et éviter leur divulgation à des tiers non autorisés.

◆ Propositions d'actions

Veiller à garantir la confidentialité de la collecte et du traitement interne des informations personnelles (famille, santé). Seul(e)s les salarié(e)s du service « gestion du personnel » doivent y avoir accès et ce, dans des conditions de confidentialité renforcées et récoltées seulement dans un but légitime.

Les informations peuvent être transmises directement aux organismes de protection sociale sous plis scellés, sans être validées par le service paye.

Le CE n'a pas besoin de disposer des pièces mais seulement de vérifier que les conditions de prestation sont remplies, éventuellement calculées ou vérifiées par les Responsables des Ressources Humaines.

Exemple 2

◆ Situation sensible rencontrée

Bruno présente un nouveau logiciel à son employeur, au directeur financier et à plusieurs managers de l'entreprise. Il met toute son énergie pour les convaincre.

A la fin de la réunion, il semble être parvenu à ses fins. Fier de lui, il se retourne vers son chef de service et lui demande ce qu'il en a pensé.

Celui-ci lui rétorque : « C'est bien Bruno, c'était pas une réunion de tapette ».

L'enthousiasme de Bruno s'évapore rapidement. Il n'est plus certain de parler de cette réunion à Patrick, avec qui il partage sa vie depuis 6 ans.

◆ Impacts

Un climat délétère peut atteindre la performance de certains collaborateurs.

Les managers doivent rester vigilants, corrects et polis, en toutes circonstances : ils représentent l'entreprise.



◆ Ce que dit la loi

Les propos diffamatoires ou injurieux en raison de l'orientation sexuelle sont interdits, comme tous les autres agissements liés à l'orientation sexuelle et ayant pour effet de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

◆ Propositions d'actions

On pourra appliquer le même niveau de sanction que ceux destinés aux propos racistes ou antisémites.

On pourra aussi faire savoir que, par ailleurs, une insulte homophobe pourrait donner lieu à une action au pénal.



MEDEF

55, avenue Bosquet
75330 Paris Cedex 07
Tél. : 01 53 59 19 19
www.medef.com