

Quick-scan



L'AUTRE CERCLE

institut  randstad

égalité des chances | développement durable

QU'EST-CE QU'UNE ORGANISATION GAY FRIENDLY ?

Enquête menée auprès de 26 organisations publiques et privées - 2011

En 2010, L'Autre Cercle réalise une étude auprès de 1300 salarié-e-s et agents qui souligne leur manque de visibilité et leur difficulté à assumer leur orientation sexuelle dans le monde du travail¹.

En 2011, en partenariat avec l'Institut Randstad, L'Autre Cercle décide d'aller plus loin et d'interroger de grandes entreprises françaises ou internationales et des organisations publiques sur leurs pratiques concrètes de ressources humaines (RH), en matière de diversité et de non discrimination à destination du public LGBT².

MÉTHODOLOGIE

- **26 organisations publiques et privées.** Elles sont sans aucun doute parmi les plus avancées sur le champ de la diversité et doivent être considérées comme **pionnières** et non comme représentatives.
- Elles ont répondu à **45 questions** sur leur culture d'entreprise et leurs process et outils RH.
- Réponses recueillies entre Mai et Septembre 2011 par **entretien en face à face** d'une à deux heures.

CONCLUSIONS DE L'ENQUÊTE

LES 1^{ÈRES} BONNES PRATIQUES MESURABLES POUR LES PRÉCURSEURS... UN MODE D'EMPLOI POUR LES AUTRES ?

■ Constats

- La plupart des répondants estime que le sujet de l'orientation sexuelle est difficile :
 - à communiquer aussi bien en externe qu'en interne,
 - à transformer en plan d'actions.
- La réflexion sur le « gay friendly » est encore liée à la question du genre et à l'égalité femme/homme.
- Les termes Gay, Lesbienne, transsexuel, LGBT restent tabou.

■ Principaux enseignements des entretiens

Engagement et visibilité

- Les organismes interrogés, essaient d'être exemplaires sur le sujet pour ne pas créer de fossé entre communication et réalité.

Pratiques et outils RH

- Les process RH garantissent globalement l'égalité de traitement.
- Ces process sont souvent méconnus par les collaborateurs ou les acteurs RH concernés.
- Les différences notables touchent à l'égalité de traitement entre couples mariés ou couples pacsés (nombre de jours de congés, primes versées...).

Egalité de traitement

- L'égalité de traitement ne peut faire l'économie :
 - D'une analyse en profondeur des process en vigueur dans l'organisation
 - D'un engagement fort dans la volonté de rendre ces process et pratiques conformes aux engagements internes
 - D'une communication transparente créant un environnement favorable à un éventuel coming-out.

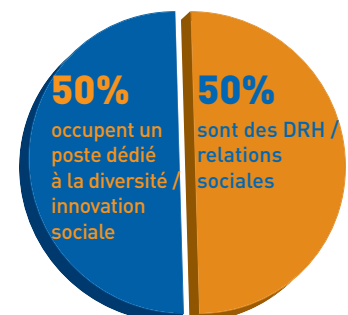
Contexte interne

- Une communication implicite favorise les malentendus
- La mise en place d'une association LGBT en interne est considérée par les organismes soit comme étant de nature à faire avancer le dialogue sur ces sujets, soit comme posant la question du communautarisme en interne.

PROFIL DES ORGANISATIONS

- **26 organisations** (entreprises privées et publiques, collectivités publiques)
- **1,7 million** de salarié-e-s représenté-e-s, **+ de 800 000 en France**
- **27%** détiennent le **label diversité**
- **80%** appartiennent au **secteur privé**
- **71%** des organismes privés ayant répondu appartiennent au **secteur des services**
- **65%** font partie d'un groupe ayant un **périmètre international**

PROFIL DES RÉPONDANT-E-S

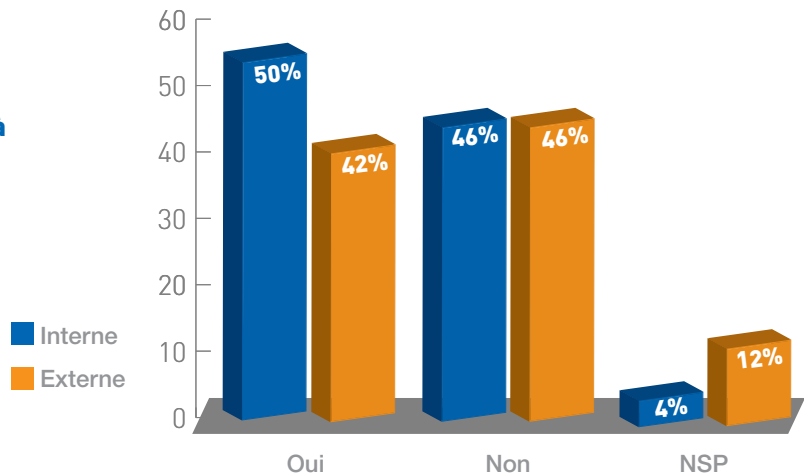


Un support des équipes paie et process RH

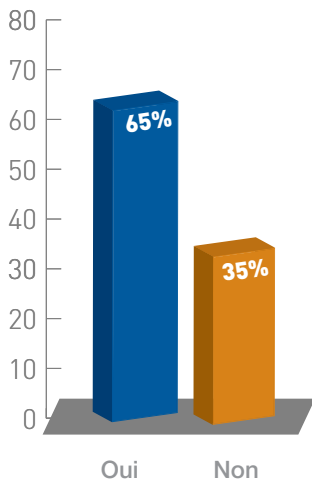
1. Enquête de l'Observatoire de l'Autre Cercle. Résultats sur www.autrecercle.org

2. LGBT : Lesbiennes-Gays-Bi-Trans

Est-il aisé de communiquer explicitement en interne / externe sur les discriminations à l'encontre de la population LGBT ?

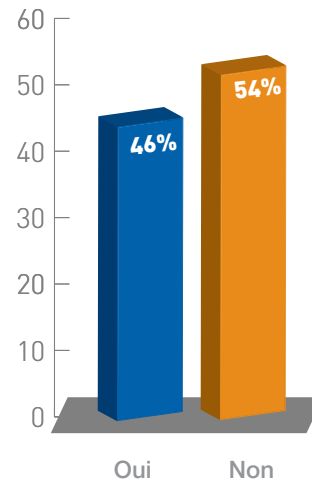


Lorsque l'organisme communique en interne sur sa politique anti-discriminations mentionne-t-il explicitement l'orientation sexuelle ?



La communication passe essentiellement par la liste des 18 critères de discrimination mais l'orientation sexuelle est très rarement développée.

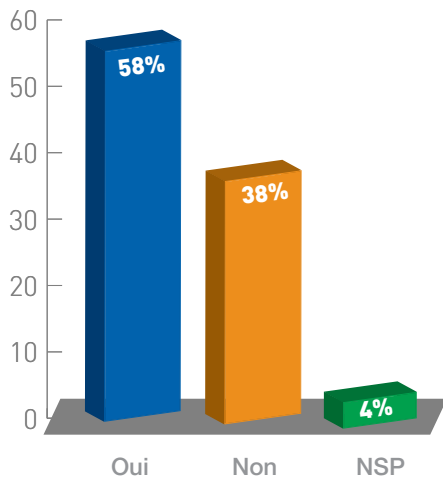
Est-il fait référence d'une façon explicite dans les documents servant de règles de fonctionnement à l'interdiction de propos ou attitudes homophobes ?



- **54%** ne font pas explicitement référence à l'orientation sexuelle dans leur communication externe sur leur politique diversité
- **69%** ont été impliquées dans une manifestation extérieure faisant explicitement référence à l'orientation sexuelle
- **92%** estiment avoir une personne en capacité d'écouter et d'apporter un soutien à un/une collaborateur/trice LGBT
- **81%** ont mis en place une formation/sensibilisation faisant explicitement référence à l'orientation sexuelle, **85%** pour les managers.
- **74%** confirment que les conjoints de même sexe sont invités de la même manière dans les manifestations internes

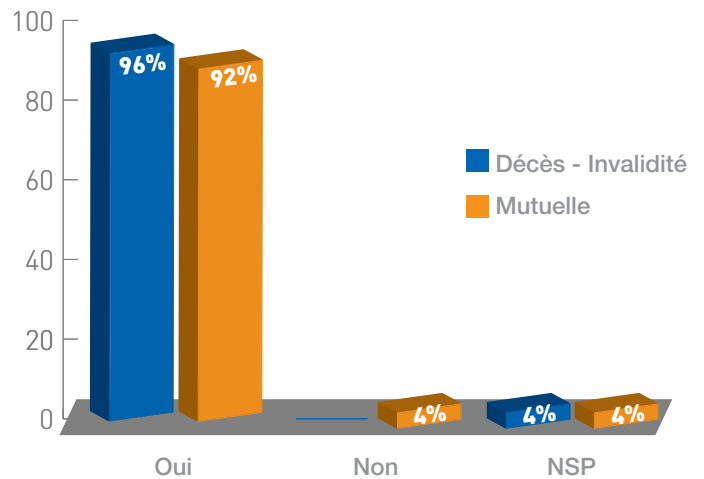
PROCESS RH

Les process en vigueur dans l'organisme ont-ils fait l'objet d'un audit en vue de vérifier qu'ils ne sont pas facteur de discrimination à l'égard de la population LGBT ?

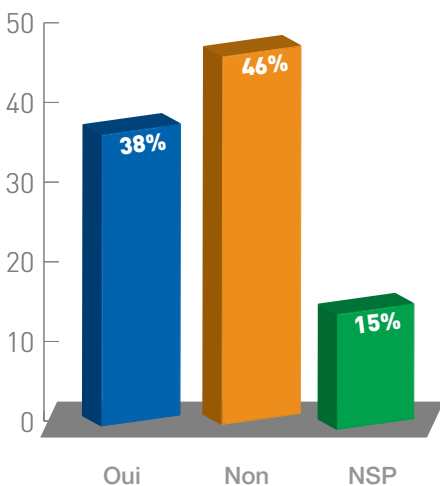


Est-il possible de déclarer un bénéficiaire en cas de décès ou d'invalidité en toute confidentialité en particulier s'il est de même sexe que le collaborateur ou la collaboratrice concerné-e ?

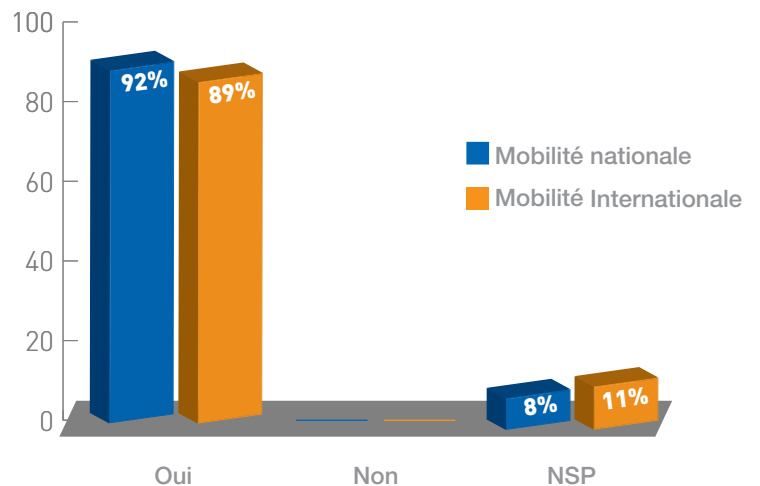
Est-il possible de déclarer un bénéficiaire pour la Mutuelle (conjoint, pacsé, enfants...) en toute confidentialité ?



Est-ce que la personne pacsée bénéficie du régime en vigueur correspondant au congé « paternité » même si les conjoints pacsés sont de même sexe ?



En cas de mobilité géographique nationale et/ou internationale, est-ce que la prise en compte de la situation d'un couple pacsé de même sexe est identique à celle d'un couple marié ?



- **16%** confirment qu'il n'est pas possible de demander certains avantages (jours, prime) quand on se pacse sans préciser le sexe du conjoint
- Beaucoup de répondants ne savent pas si la Mutuelle a une définition de la famille qui prend en compte les couples de même sexe (**12%**) ou les enfants de leur conjoint (**24%**)

Quick-scan

Quick-scan



L'AUTRE CERCLE

institut randstad
égalité des chances | développement durable

LES BONNES PRATIQUES

- Avoir identifié une personne « **sponsor** » au niveau de la direction et une instance référente.
- Avoir analysé ses **process RH** et déterminé un plan d'actions :
 - pour éliminer toute éventuelle discrimination
 - pour favoriser la confidentialité
- Prévoir des **bénéfices identiques pour couples pacsés / mariés**
 - de la Mutuelle et Prévoyance
 - des jours de congés et prime d'un montant identique lors du Pacs
 - des aides au logement, avantages du CE
 - dans le cadre des mobilités
- Accorder le Congé paternité (congé parentalité) pour le conjoint de même sexe
- Prendre en compte l'orientation sexuelle dans un process interne de **remontée des réclamations** sur les discriminations
- Avoir **intégré l'orientation sexuelle** dans les formations diversité
- **Reconnaître** les couples de même sexe dans les **manifestations internes**
- Avoir un lien avec un **événement** LGBT et/ou une **association** et le faire savoir en interne.

LES PRATIQUES À ÉVITER

- Considérer que **l'orientation sexuelle ne concerne pas l'entreprise**
- **Oublier** l'orientation sexuelle dans les critères de discrimination
- S'interdire de prononcer les mots **gay, homosexuel-le-s, lesbienne, trans-genre**
- Se laisser influencer par ses **stéréotypes** dans ses décisions RH
- Croire que ses **process RH** sont, par nature, non discriminants
- Penser que **faire son coming out** ne pose aucun problème surtout si la personne concernée a un haut niveau d'étude
- Croire que l'entreprise est gay friendly car « **on en connaît** en interne »
- Extrapoler sur le **faible nombre de remontées de comportements discriminatoires**
- Laisser penser que **l'homophobie est acceptable** dans certains contextes et ne pas la sanctionner
- Limiter le gay friendly à un **gadget marketing** marque employeur

CONTACTS

Catherine Tripon
porte-parole@autre Cercle.org

www.autrecercle.org

Aline Crépin
Déléguée Générale de l'Institut Randstad
aline.crepin@randstad.fr

www.randstad.fr