

# GUIDE PRATIQUE

## LGBT+

Lutter contre  
les discriminations et  
les actes homophobes  
et transphobes dans  
le monde du travail

Édition : décembre 2024



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

---

ÉDITEUR  
CFE-CGC

42 avenue de la Porte de Clichy  
75017 Paris

RÉDACTION

Secteur Accessibilité, égalité  
des chances de la CFE-CGC  
Christophe Roth

Service Emploi, Formation  
et Travail de la CFE-CGC  
Adèle Gris

RELECTURE

Service communication  
de la CFE-CGC

CONCEPTION

Service communication  
de la CFE-CGC  
Adrien Capdebos

CRÉDIT PHOTOS

Adobe stock

IMPRIMEUR

ITF Imprimeurs  
Z.A. Le Sablon  
72230 Mulsanne  
Labellisé Imprim'vert.  
Certifié PEFC et FSC.

DÉPÔT LÉGAL : décembre 2024  
ISBN : 978-2-38340-055-4

---

[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)



# ÉDITO



**Christophe Roth**  
Secrétaire national CFE-CGC  
Secteur Accessibilité,  
égalité des chances

Malgré le renforcement des droits, des politiques publiques et la multiplication des actions menées en faveur des personnes LGBT ces dernières années, les actes et propos LGBT-phobes persistent dans la société française, dans le monde du travail.

Ils se traduisent par des réactions, avouées ou non, de rejet, d'injures, de discriminations, de harcèlement voire de violences physiques.

Lorsqu'une personne LGBT fait l'objet de rejet, c'est la société dans son ensemble qui souffre d'une régression des valeurs fondamentales autour desquelles elle s'est construite.

Dès lors, défendre la non-discrimination des personnes LGBT, c'est défendre des valeurs universelles d'égalité et de dignité pour toutes et tous.

Si le lieu de travail se doit de respecter le droit de la non-discrimination, il est aussi le centre d'un tissu d'interactions humaines et sociales et joue un rôle important dans la socialisation des personnes. La prise en compte des droits des personnes LGBT y est donc essentielle.

Se préoccuper des personnes LGBT, c'est se préoccuper du bien-être au travail. Plus globalement, cela participe à l'élaboration d'une société qui donne une place à chacune et chacun. Pour prévenir et sanctionner les atteintes aux droits, nous devons agir.

La lutte contre les LGBT-phobies est de la responsabilité de chaque employeur, recruteur et en tant que manager vous pouvez être confronté à ces situations. Il est donc également de la responsabilité de la CFE-CGC de lutter contre cette discrimination et de fournir aux managers mais également au collectif de travail les outils nécessaires à la gestion de ces situations.



# La prévention, c'est ensemble que nous la faisons.

Campagnes de sensibilisation et d'information, ateliers, stages et conseils...

Depuis plus de 20 ans, nous agissons sur les territoires pour rendre nos sociétaires acteurs de leur propre prévention, et les aider à réduire les risques au quotidien.

- Dangers de la route
- Santé et autonomie
- Gestes qui sauvent
- Dangers du quotidien
- Aléas naturels
- Risques nautiques
- Risques cyber
- Argent et éducation budgétaire



La Macif,  
c'est **vous.**

Crédit photo : P5 / Photononstop.

**MACIF** - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 1 rue Jacques Vandier 79000 Niort.



Elle s'inscrit au cœur du secteur dont j'ai la responsabilité, à savoir l'égalité des chances, l'accessibilité, le logement. L'équipe est composée de Christophe Legois et Fatima Hamadi, délégués nationaux ainsi que d'Alain Parmentier, expert confédéral CFE-CGC.

En montrant l'impact positif d'une prise en compte des spécificités de chacun et en recensant les bonnes pratiques des organisations, nous apporterons notre pierre à l'édifice, jamais trop solide, pour défendre l'égalité des chances et la non-discrimination.

Suite au congrès en mars 2023, de nombreuses fédérations m'ont sollicité afin de travailler sur le sujet LGBT. Avec le soutien du président de la CFE-CGC François Hommeril et l'exécutif, le réseau interfédéral LGBT+ CFE-CGC a été lancé le 23 octobre 2023. Ce collectif a participé à la rédaction du guide que nous vous proposons avec le concours des équipes de juristes de la Confédération.

Nous devons défendre un monde du travail en phase avec son temps, un monde du travail qui doit mobiliser tous les acteurs et décideurs, un monde du travail dans la fonction publique et le privé exemplaire et respectueux des droits fondamentaux, un monde du travail où l'égalité n'est pas une parenthèse, un monde du travail où chacun doit être respecté et considéré à sa juste valeur professionnelle.

Aucun recul ne doit être acceptable, ni même envisageable, afin de lutter contre toutes formes de discrimination.

Au contraire, l'égalité doit être renforcée dans les têtes autant que dans les textes. C'est cette éthique du futur que la CFE-CGC porte et que nous devons défendre au quotidien dans la cité et dans le monde du travail.



# SOMMAIRE

## FRISE HISTORIQUE LGBT+ CFE-CGC

### INTRODUCTION

#### 16. Les chiffres de l'homophobie et la transphobie

- En France
- Dans le travail
- Le poids de l'homophobie ordinaire
- Les insultes, une réalité banalisée sur le lieu de travail
- Perceptions négatives de l'intégration des personnes LGBT+ dans le milieu professionnel

### PROTÉGER ET AGIR : LES OUTILS JURIDIQUES ET PRATIQUES

#### 20. Que dit la loi ?

- Code pénal : interdiction générale des discriminations
- Code du travail : protection dans le cadre de l'emploi
- Harcèlement moral et sexuel
- Protection contre les discours de haine
- Reconnaissance de l'identité de genre
- Sanctions et recours

#### 21. Comment agir ?

- Recours devant les juridictions pénales
- Recours devant la juridiction prud'homale
- Recours dans le secteur public

# QUELS LEVIERS POUR AGIR ?

## 24. La négociation collective, outil indispensable

### 24. Le rôle majeur du CSE / CSA

- Alerter
- Enquête conjointe
- Présentation de réclamations
- Formation
- Saisir l'inspection du travail
- Orientation vers le Défenseur des droits

# QU'EST-CE QUE L'INVISIBILITÉ AU TRAVAIL ?

## 29. Les raisons de l'invisibilité

## 29. Les conséquences de cette invisibilité

## 30. Sortir de l'invisibilité relève du courage, pourquoi ?

- Crainte de devoir cacher son identité
- Crainte de ne pas être authentique
- Charge émotionnelle intense
- Manque de représentation
- Faire face aux grands événements de la vie
- Exemples



## 35. TÉMOIGNAGES

### LES ACTIONS POUVANT ÊTRE MISES EN PLACE

- 44. Lors de l'embauche d'une personne LGBT+
  - Manifestations de la discrimination
  - Conséquences
  - Recommandations
- 45. Lors de la transition de genre d'un salarié
  - Quid de la gestion administrative ?
- 48. Lors du coming out d'un salarié
- 49. Synthèse des actions à mettre en place en entreprise

### ANNEXES

- 52. Glossaire
- 54. Contacts et lien utiles
- 56. Coordonnées des référents des fédérations







**FRISE HISTORIQUE  
LGBT+ CFE-CGC**

## XIX<sup>E</sup> SIÈCLE - DÉBUT DU XX<sup>E</sup> SIÈCLE

### Premières mentions et répressions

**1791**  
Décriminalisation de l'homosexualité après la Révolution française

**1924**  
Fondation de la Society for Human Rights à Chicago par Henry Gerber, première organisation américaine de défense des droits des homosexuels

**1928**  
Publication de « The well of loneliness » (Le puits de la solitude) par Radclyffe Hall, l'un des premiers romans à aborder ouvertement le lesbianisme

## ANNÉES 1950-1960

### Premières organisations et militance

**1942**  
Le régime de Vichy introduit une loi punissant les relations homosexuelles en France

## ANNÉES 2000-2010

### Mariage pour tous, renforcement des droits et visibilité accrue

**2001**  
Les Pays-Bas deviennent le premier pays à légaliser le mariage entre personnes de même sexe

**1999**  
Adoption du Pacte civil de solidarité (PACS), offrant des droits aux couples de même sexe

**1999**  
Le Royaume-Uni lève l'interdiction pour les homosexuels de servir dans les forces armées

**2011**  
L'ONU adopte une résolution historique sur les droits des LGBTQIA+, appelant à la fin de la violence et de la discrimination

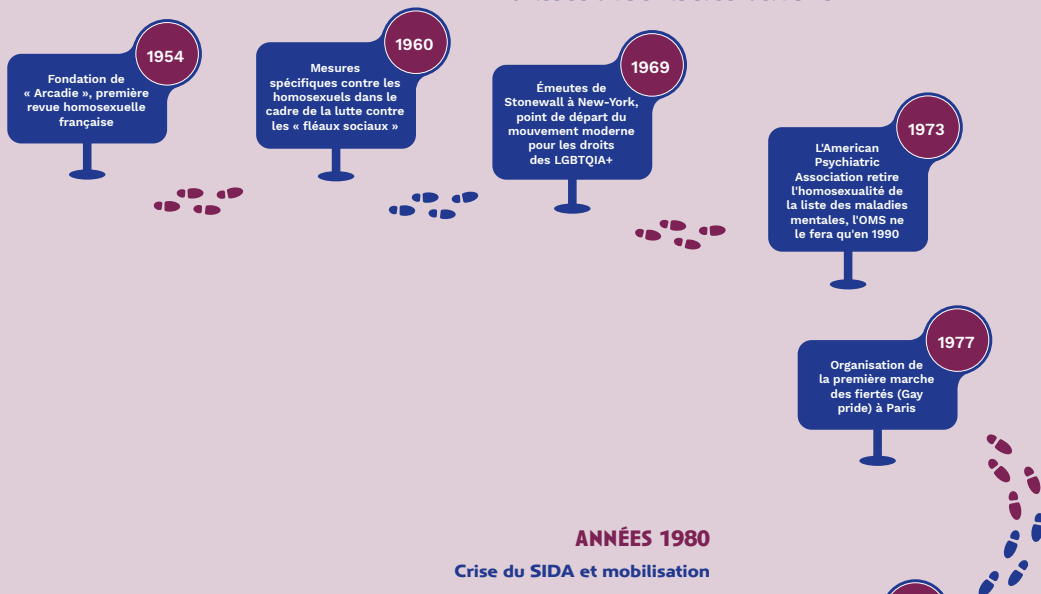
**2013**  
Adoption de la loi sur le mariage pour tous en France, ouvrant le mariage et l'adoption aux couples de même sexe

**2019**  
L'OMS retire la transidentité de la classification internationale des maladies mentales



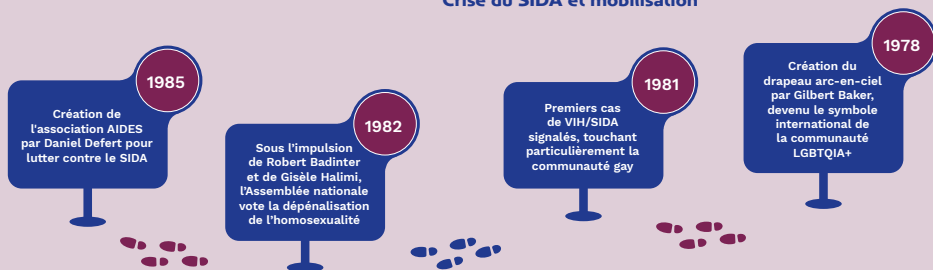
## ANNÉES 1970

### Montée de la visibilité et de l'activisme



## ANNÉES 1980

### Crise du SIDA et mobilisation



## ANNÉES 2020

### Inclusion et reconnaissance croissante







# INTRODUCTION

# LES CHIFFRES DE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE

## En France

En 2023, la France a connu une hausse alarmante des actes homophobes, transphobes et lesbophobes. Selon le ministère de l'Intérieur, 4 560 infractions anti-LGBT+ ont été enregistrées, marquant une augmentation de 19 % par rapport à l'année précédente. Les hommes, en particulier les jeunes de moins de 20 ans, sont les plus touchés, représentant 72 % des victimes.

Les actes transphobes ont doublé en un an, passant de 227 à 500 témoignages. Les violences sont souvent physiques, avec une augmentation de plus de 40 % des agressions rapportées par SOS homophobie. Les femmes transgenres sont particulièrement ciblées, représentant 17 % des victimes d'agressions<sup>1</sup>.

## Dans le travail

Les discriminations liées à l'homophobie et à la transphobie restent préoccupantes. Selon des études récentes, environ 39 % des personnes LGBT+ déclarent subir des commentaires ou des attitudes négatives au travail. De plus, près de 73 % des salariés LGBT+ préfèrent cacher leur orientation sexuelle sur leur lieu de travail pour éviter d'être discriminés.

Dans le milieu professionnel, 25 % des personnes LGBT+ affirment avoir été discriminées par leurs supérieurs hiérarchiques ou collègues au cours de leur carrière, et ce chiffre monte à 33 % pour les homosexuels assumés. Ces discriminations peuvent prendre la forme de harcèlement, de remarques déplacées ou d'exclusions de certaines opportunités professionnelles.

Le rapport de SOS homophobie nous indique que les discriminations contre les personnes LGBT+ prennent des manifestations très variées :

- Rejet et ignorance rapportés à SOS homophobie : 60 % des cas.
- Discrimination : 44 %.
- Harcèlement : 41 %.
- Insultes : 37 %.
- Outing : 13 %.
- Diffamation : 13 %.
- Homophobie sociale : 12 %.
- Menaces, chantage : 9 %.
- Licenciement : 8 %.
- Agressions physiques : 6 %.
- Dégradations de biens, vols : 2 %.

## Le poids de l'homophobie ordinaire

L'homophobie ordinaire désigne l'ensemble des propos et gestes insultants ou dénigrants à l'égard

<sup>1</sup> Sources : Têtu magazine, [interieur.gouv.fr](https://interieur.gouv.fr).



des personnes homosexuelles. Ces comportements sont souvent si ancrés dans le langage quotidien qu'ils s'expriment librement dans les milieux familiaux, scolaires, sportifs, et professionnels. Les victimes, habituées à ces agressions verbales, hésitent souvent à réagir, tandis que les auteurs justifient fréquemment leurs propos en les présentant comme de l'humour.

### Les insultes, une réalité banalisée sur le lieu de travail

Depuis quinze ans, l'association SOS homophobie recueille des témoignages par le biais de sa ligne d'écoute, par écrit ou par e-mail, et dresse un état des lieux annuel des signalements. Chaque année, environ deux cents témoignages liés au monde du travail sont reçus. En 2021, 127 cas de LGBT-phobies en milieu professionnel ont été rapportés à SOS homophobie, marquant une augmentation. Ces cas représentent 11 % des signalements, faisant du lieu de travail le 3<sup>e</sup> contexte de violences signalées.

Les principales manifestations de LGBT-phobies sont le rejet (57 %), le harcèlement (49 %) et les insultes (48 %).

Une enquête menée par l'IFOP en 2018 pour la fondation Jean Jaurès et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH) révèle que 20 % des personnes LGBT+ ont subi des insultes ou des menaces verbales sur leur lieu de travail.

Le baromètre de perception de l'égalité des chances au travail du Medef, réalisé auprès de mille salariés du secteur privé en 2018, montre que :

- 37 % des salariés rapportaient des plaisanteries déplacées sur ce sujet (dont 8 % « souvent ») ;
- parmi ceux et celles appartenant à une minorité, 29 % estimaient que leur orientation sexuelle ou leur identité de genre étaient des motifs potentiels de discrimination dans leur entreprise.

Ces chiffres soulignent que la question du dévoilement de l'orientation sexuelle en milieu professionnel reste un sujet diviseur.

### Perceptions négatives de l'intégration des personnes LGBT+ dans le milieu professionnel

Les enquêtes annuelles du Défenseur des droits, réalisées avec l'Organisation internationale du travail, recueillent des perceptions sur les discriminations en milieu professionnel. Selon les baromètres de 2012 et 2014, dévoiler son homosexualité au travail est perçu comme source d'inconfort pour les collègues (48 %), avec des répercussions négatives sur la carrière (39 %), le bien-être (36 %) et l'intégration (34 %) des salariés concernés. Par ailleurs, 23 % des répondants ont observé des attitudes de rejet ou de dénigrement, et 16 % ont entendu des propos homophobes.





**PROTÉGER ET AGIR :  
LES OUTILS JURIDIQUES  
ET PRATIQUES**

# QUE DIT LA LOI ?

## Code pénal : interdiction générale des discriminations

**Article 225-1 du Code pénal** définit la discrimination comme toute distinction opérée entre des personnes en raison de critères interdits, dont l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

**Article 225-2 du même code** prévoit des sanctions pour ceux qui commettent une discrimination, notamment en matière d'emploi, de service, de logement, etc. Les peines peuvent aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

## Code du travail : protection dans le cadre de l'emploi

**Article L. 1132-1 du Code du travail** interdit toute discrimination à l'embauche, dans l'exécution ou la rupture du contrat de travail, en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

Les employeurs doivent garantir l'égalité de traitement entre les salariés, et les propos ou comportements discriminants sur ces bases peuvent entraîner des sanctions.

## Harcèlement moral et sexuel

Le harcèlement moral<sup>2</sup> et sexuel<sup>3</sup> sont prohibés. Si le harcèlement est motivé par l'orientation

sexuelle ou l'identité de genre, il est considéré comme une circonstance aggravante.

Les victimes de harcèlement peuvent se tourner vers les Prud'hommes ou déposer plainte auprès des autorités.

## Protection contre les discours de haine

**La loi du 29 juillet 1881** sur la liberté de la presse prévoit des sanctions pénales contre les injures publiques et privées fondées sur l'orientation sexuelle, ainsi que contre les provocations à la haine, la violence ou la discrimination.

## Reconnaissance de l'identité de genre

Depuis 2016, il est possible de changer de sexe auprès de l'état civil sans obligation de subir une opération chirurgicale ou un traitement médical. Cela renforce la protection des personnes transgenres contre les discriminations liées à l'état civil.

## Sanctions et recours

Les sanctions pour discrimination peuvent inclure des amendes, peines de prison et des dommages et intérêts pour les victimes. En cas de litige, les victimes peuvent saisir le tribunal judiciaire, le tribunal administratif ou les Prud'hommes.

<sup>2</sup> Article L. 1152-1 du Code du travail.

<sup>3</sup> Article L. 1153-1 du Code du travail.



# COMMENT AGIR ?

## Recours devant les juridictions pénales

L'action pénale a pour objectif de sanctionner l'auteur d'une discrimination interdite par la loi.

### Qui peut saisir le tribunal ?

- La victime elle-même.
- Les associations<sup>4</sup>.

### Comment prouver une discrimination ?

C'est la victime ou le ministère public qui doit apporter la preuve de la discrimination et de son caractère intentionnel. Cependant, grâce au principe de liberté de la preuve, la discrimination peut être prouvée par tous moyens, à condition que ces moyens ne soient pas déloyaux.

### Condamnations pénales

En cas de discrimination fondée sur un critère prohibé, l'auteur encourt jusqu'à trois ans de prison et une amende de 45 000 euros.

## Recours devant la juridiction prud'homale

### Qui peut saisir le tribunal ?

- La victime.
- Les associations<sup>5</sup>.
- Les organisations syndicales<sup>6</sup>.

### Comment prouver une discrimination ?

Le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination. Ensuite, c'est à l'employeur de prouver que la mesure est justifiée par des éléments objectifs non discriminatoires.

### Délais pour agir

La victime dispose de cinq ans à partir de la révélation des faits de discrimination pour saisir le Conseil de prud'hommes.

## Recours dans le secteur public

### Qui peut saisir le tribunal ?

- L'agent public ou l'utilisateur victime de discrimination.
- Les syndicats de fonctionnaires.
- Les associations.

### Le défenseur des droits

Les personnes victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre peuvent saisir le Défenseur des droits. Cette autorité indépendante veille au respect des droits et peut engager des enquêtes et proposer des sanctions ou des médiations.

4 Article 2-1 du Code de procédure pénale.

5 Article L. 1134-3 du Code du travail.

6 Article L. 1134-2 du Code du travail.





**QUELS LEVIERS  
POUR AGIR ?**

# LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, OUTIL INDISPENSABLE

L'Accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 et étendu en février 2008 vise à promouvoir la diversité ethnique, culturelle et sociale et s'attache à promouvoir l'égalité de traitement et des chances par la mobilisation des acteurs de l'entreprise.

Au niveau de la branche ou au niveau de l'entreprise, les syndicats peuvent saisir l'opportunité de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle pour initier un travail en profondeur sur les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.



## RÉFLEXE MILITANT

Vous pouvez proposer à votre entreprise **la charte de l'engagement LGBT+ de l'association l'Autre cercle**. En la signant, les entreprises s'engagent à veiller à l'égalité des droits et de traitement des salariés quelles que soient leur orientation sexuelle, et identité de genre.

## LE RÔLE MAJEUR DU CSE / CSA

Les membres du CSE (Comité social et économique) et du CSA (Comité social d'administration) sont habilités à intervenir pour prévenir et lutter contre les discriminations.

Pour exercer leurs prérogatives, ils disposent de moyens d'action et bénéficient d'une protection contre le licenciement, garantissant ainsi leur indépendance lorsqu'ils agissent, notamment face aux discriminations au travail<sup>7</sup>.

Les membres du CSE et du CSA peuvent intervenir de différentes manières :

### Alerter

Le CSE et le CSA disposent d'un droit d'alerte pour dénoncer toute discrimination<sup>8</sup>. L'alerte concerne les atteintes aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, que ce soit par le harcèlement ou des pratiques discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, etc. Si un élu du CSE ou du CSA constate une atteinte aux droits des personnes, il doit en informer immédiatement l'employeur.

<sup>7</sup> Articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail.

<sup>8</sup> Cass. Soc., 9 sept. 2020, n° 18-24.861.

## Enquête conjointe

Lorsqu'un élu signale une discrimination, une enquête conjointe doit être menée sans délai par l'employeur et l'élu. L'employeur prend les mesures nécessaires pour résoudre la situation, en auditionnant les personnes concernées et en adoptant des mesures pour protéger la santé et la sécurité. En cas de désaccord ou si aucune mesure n'est prise, l'élu peut saisir le conseil des prud'hommes, qui peut ordonner des actions pour mettre fin à l'atteinte.

## Présentation de réclamations

Le CSE et le CSA ont pour mission de présenter les réclamations individuelles et collectives des salariés<sup>9</sup>. Ces réclamations peuvent concerner des discriminations au travail. Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, elles sont consignées dans un registre spécial, tandis que dans les entreprises de plus de 50 salariés, elles sont inscrites à l'ordre du jour des réunions du CSE et du CSA.

## Formation

Les élus du CSE et du CSA bénéficient de formations en matière de santé, sécurité et conditions de travail<sup>11</sup>. Ces formations, financées par l'employeur, peuvent aussi

inclure des sessions sur des thématiques comme la lutte contre les discriminations.

## Saisir l'inspection du travail

Les membres du CSE et du CSA peuvent saisir l'inspection du travail pour toute plainte liée à l'application des dispositions légales<sup>11</sup>. Cela s'applique à toutes les entreprises dotées d'un CSE, indépendamment de leur taille.

## Orientation vers le Défenseur des droits

Même si le CSE et le CSA ne peuvent pas saisir directement le Défenseur des droits, il peut orienter le salarié vers cet organisme, qui peut intervenir par le biais d'enquêtes, de médiations, ou de recommandations.

---

9 Article L. 2312-5 du Code du travail.

10 Article L. 2315-18 du Code du travail.

11 Article L. 2312-5 du Code du travail.







**QU'EST-CE QUE  
L'INVISIBILITÉ  
AU TRAVAIL ?**

La visibilité pour un salarié LGBT+ consiste à exprimer son orientation sexuelle ou son identité de genre, en particulier dans le contexte professionnel. Cette décision est personnelle et relève du choix individuel.

À l'inverse, l'invisibilité concerne les salariés LGBT+ dont l'orientation sexuelle ou l'identité de genre sont tenues secrètes à l'égard des collègues ou de la hiérarchie. Cependant, les politiques d'égalité professionnelle entre les sexes et de diversité, intègrent rarement la question de la visibilité des salariés LGBT+. Ce cheminement est crucial pour que les salariés LGBT+ se sentent inclus, soutenus et en confiance.

Selon les estimations, 6 à 10 % de la population française s'identifie comme lesbienne ou gay. Les statistiques nationales montrent qu'il reste encore beaucoup à faire pour assurer la pleine visibilité des salariés LGBT+ dans le monde professionnel, lutter contre les discriminations LGBTphobes et œuvrer quotidiennement pour une société réellement inclusive. C'est un défi majeur pour les années à venir.

Une étude de l'IFOP pour la Fondation Jean Jaurès et la délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+ (2018) révèle qu'un salarié LGBT+ sur cinq a été victime d'au moins une agression verbale sur son lieu de travail.

Plus de la moitié des salariés LGBT+ (53 %) rapportent avoir entendu des expressions LGBT-phobes telles que « enculé » (45 %), « gouine » (32 %) ou « travelo » (29 %) sur leur lieu de travail.

En moyenne, près de 60 % des lesbiennes cachent leur orientation sexuelle au travail, et près de 70 % des dirigeantes lesbiennes ne révèlent pas leur homosexualité.

Un salarié LGBT+ sur quatre déclare avoir été victime de discrimination de la part de sa direction<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Source : baromètre LGBT+ 2024, L'Autre Cercle/IFOP.



## LES RAISONS DE L'INVISIBILITÉ

- Le poids historique de la répartition traditionnelle des rôles sociaux entre hommes et femmes.
- La prédominance de la norme hétérosexuelle.
- La réticence marquée à aborder les questions d'orientations sexuelles ou d'identité de genre, souvent considérées comme relevant strictement de la vie privée, bien qu'elles aient des répercussions professionnelles souvent sous-estimées.
- Le risque de faire face à une discrimination subtile dans sa carrière en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.
- Le manque de modèles d'identification auxquels s'identifier dans le monde du travail, quelle que soit la taille de la structure.
- La préservation de son image professionnelle en tant que collaborateur ou manager (« *que penseront les autres s'ils découvrent que je suis gay ?* »).
- La peur que le regard des autres change à son égard.
- La crainte d'être jugé ou stigmatisé de diverses manières.
- Les préjugés et idées reçues de certains collègues à l'encontre des minorités, ainsi que leur méconnaissance du sujet.
- Le risque de subir une double peine : non seulement la lesbophobie mais aussi le sexisme, voire le harcèlement sexuel pour les lesbiennes ; l'homophobie et le machisme pour les homosexuels etc.

## LES CONSÉQUENCES DE CETTE INVISIBILITÉ

Cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre demande une énergie considérable, amenant les personnes LGBT+ à s'exclure parfois de certaines discussions avec leurs collègues et à éviter les moments collectifs (comme les pauses-café, repas, voyages) pour éviter les questions personnelles. Les stratégies pour dissimuler son homosexualité peuvent aller jusqu'à inventer une autre vie,

voire un ou une partenaire hétérosexuel(le). Ces efforts ont inévitablement des répercussions sur l'intégration, le bien-être et la performance au travail.

Le fait de cacher cette partie de sa vie personnelle entrave la création de liens sociaux au sein de l'organisation, rendant difficile une véritable intégration au sein du collectif. Cette situation peut être particulièrement préjudiciable pour les cadres, qui, en évitant la

vie sociale avec leurs collègues, restreignent leurs opportunités de développer leur réseau et, par conséquent, leurs perspectives d'évolution professionnelle.

De plus, cette invisibilité génère une vigilance et un stress constants qui peuvent affecter les performances professionnelles. Dissimuler une part de son identité représente une charge mentale et émotionnelle importante, réduisant ainsi la capacité de

concentration et de réflexion. Cela peut également conduire à un moindre engagement, voire à une démotivation.

Ainsi, l'invisibilité a des conséquences sur la santé des personnes LGBT+, les exposant davantage aux risques psychosociaux (anxiété, baisse de l'estime de soi, dépression), pouvant entraîner des arrêts maladie fréquents ou de longue durée.

## **SORTIR DE L'INVISIBILITÉ RELÈVE DU COURAGE, POURQUOI ?**

### **Crainte de devoir cacher son identité**

La peur de devoir dissimuler son orientation sexuelle ou son identité de genre pour éviter la discrimination peut être épuisante et nuire à leur bien-être mental.

### **Crainte de ne pas être authentique**

La peur de ne pas pouvoir être soi-même au travail peut affecter la confiance en soi et la performance professionnelle.

### **Charge émotionnelle intense**

Être constamment obligé de se contrôler pour éviter des erreurs de langage ou des indices révélant sa vie personnelle. Ne pas oser s'exprimer, se taire, s'isoler, et mentir pour préserver sa vie privée.

### **Manque de représentation**

Dans certains secteurs ou entreprises, le manque de visibilité ou de représentation LGBT+ peut décourager les candidats de postuler ou de se montrer ouverts sur leur identité.

### **Faire face aux grands événements de la vie**

Mariage, divorce, décès du conjoint, arrivée d'un enfant, isolement en période de divorce.

### **Exemples**

- Discussion du lundi matin : partager son week-end à la machine à café.
- Événements liés à la mobilité géographique choisie ou imposée (mutation, PSE...) : bénéficier des accompagnements pour les conjoints lors de mobilités géographiques.



## À SAVOIR

### L'invisibilité des lesbiennes

- Seule 1 lesbienne sur 3 est visible auprès de ses supérieurs hiérarchiques.
- Cette invisibilité entraîne des renoncements personnels et une perte de droits :
  - ne pas participer à des événements avec des conjoints ;
  - ne pas donner le nom de sa conjointe comme contact d'urgence ;
  - ne pas parler de ses activités « connotées LGBT+ » ;
  - ne pas faire bénéficier à sa conjointe de sa mutuelle ou de son plan d'épargne ;
  - ne pas prendre de congé de parentalité ou de pacs/mariage.

.../...



.../...

- La charge émotionnelle de cacher son orientation sexuelle ou son identité de genre est significative.
- 53 % des lesbiennes ont subi au moins une discrimination ou agression au travail.
- 34 % de celles-ci ont quitté leur travail à cause de ces discriminations.
- Les lesbiennes subissent une double discrimination, liée à l'homophobie et au sexisme.
- Le mot « lesbienne » véhicule deux stéréotypes :
  - celui de la femme masculine très indépendante, remettant en question l'ordre patriarcal établi ;
  - celui du fantasme sexuel masculin.



## À SAVOIR

### Quelques repères historiques

- **Juin** : mois des Fiertés ou Pride Month (Gaypride).
- **4 août 1982** : loi dépénalisant l'homosexualité en France.
- **1985** : loi contre la discrimination à l'embauche.
- **17 mai 1990** : l'OMS retire l'homophobie de la liste des maladies mentales.
- **30 décembre 2004** : loi reconnaissant l'homophobie comme motif de discrimination dans ses articles 20 à 22.
- **11 octobre** : journée internationale du Coming Out ou Coming Out Day célébrée chaque année. C'est l'occasion d'appuyer la nécessité d'inclusion des personnes LGBTQ+.
- **17 mai 2013** : loi ouvrant le mariage homosexuel aux couples de même sexe, dite loi « mariage pour tous ».
- **18 novembre 2016** : loi qui n'impose plus une opération de réassignation sexuelle pour obtenir la modification de la mention du sexe à l'état civil.

.../...



.../...

- **3 août 2017** : décret relatif aux provocations, diffamations et injures non publiques présentant un caractère raciste ou discriminatoire.
- **2018** : l'OMS retire la transidentité de sa liste des maladies mentales.
- **2 août 2021** : loi relative à la bioéthique a élargi la procréation médicalement assistée à toutes les femmes qui ont un projet parental, aux couples homosexuels comme aux célibataires.
- **31 janvier 2022** : loi interdisant les pratiques visant à modifier l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne (Thérapie de conversion).

Ces dates principales démontrent que l'évolution des mentalités est lente, et que la sécurisation des droits par la voie législative prend également du temps.









# TÉMOIGNAGES



## Alain Parmentier

Expert confédéral LGBT+ du secteur  
Accessibilité, égalité des chances

Respect : l'ADN du vivre ensemble !

Policier depuis 1994, cela fait 20 ans que je m'engage avec conviction : dans mon quotidien professionnel, au sein de mon organisation syndicale Alliance Police Nationale CFE-CGC, à travers notre confédération CFE-CGC, et auprès du milieu associatif.

Pour moi, le respect n'est pas un simple mot, c'est une valeur essentielle, un fil rouge qui doit animer nos relations et bâtir un « vivre ensemble » plus juste. Une personne LGBT+ est avant tout une personne, avec ses droits, ses talents, et sa place dans notre société.

Je suis profondément fier de la diversité qui nous enrichit au quotidien. Cette mixité, c'est une force inestimable dans nos professions, et un socle précieux au sein de la CFE-CGC. Combattre les discriminations et le harcèlement liés à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre, c'est un combat personnel et collectif. Je m'y engage avec tout mon cœur et ma détermination.

Ensemble, valorisons notre diversité. Ensemble, faisons avancer le respect. Vous pouvez compter sur moi !





## **Ann-Gael Lainé**

Enermine et Industrie Transverses

Le sujet LGBT+ nous concerne tous, directement ou indirectement, car il touche aux valeurs fondamentales de respect, de droits et de cohésion sociale.

Qu'il s'agisse de promouvoir l'égalité, de reconnaître la richesse de la diversité ou d'assurer un environnement où chacun peut s'exprimer librement sans crainte, ces enjeux transcendent les seules personnes directement concernées.

Ils engagent chacun d'entre nous : collègues, amis, proches, et membres de la famille.

C'est pourquoi il est crucial d'aborder ces sujets au sein de l'entreprise pour construire un cadre véritablement inclusif.

En favorisant un tel environnement, nous renforçons à la fois le bien-être individuel et l'engagement collectif.

Protéger et valoriser la diversité, c'est bâtir une communauté plus forte et plus solidaire.



## **Catherine De Segovia**

Chimie

J'ai eu la chance de grandir avec un oncle engagé dans le militantisme homosexuel en France dans les années 70, membre fondateur du FHAR. Aujourd'hui, je mesure l'ampleur de ses combats et le chemin parcouru depuis.

En tant qu'alliée, je suis fière de promouvoir les valeurs d'inclusion et de défendre les droits des personnes LGBT+ dans mon entreprise et au sein de la fédération de la Chimie.

Pour moi, défendre les droits LGBT+, c'est avant tout défendre les droits humains.



## Christophe Legois

Délégué national du secteur  
Accessibilité, égalité des chances

Être aux côtés des personnes LGBT+, c'est avant tout les écouter, les comprendre et garantir leur bien-être, tout en œuvrant pour toutes démarches inclusives. Lorsque la discrimination se manifeste, il est de notre devoir de prendre la parole et de les défendre. C'est ce que nous faisons à la CFE-CGC au quotidien. Ensemble contre l'intolérance, ensemble pour l'égalité !



## Fatima Hamadi

Déléguée nationale du secteur  
Accessibilité, égalité des chances

**Mon parcours syndical a débuté par un choix crucial : je me suis tournée vers l'organisation qui incarnait l'inclusivité que je recherchais.**

Au sein de mon entreprise ma visibilité en tant que personne LGBT+ a évolué au rythme des efforts déployés pour créer un environnement de travail véritablement inclusif.

Être soi-même sans crainte de discrimination c'est une liberté qui a un impact considérable sur son épanouissement professionnel et personnel. C'est simple, lorsque l'on peut être soi-même au travail, tout le monde y gagne.



## Johann Michel

SNECA CFE-CGC

Engagé pour l'égalité femmes-hommes, l'équité et l'inclusion LGBT+, j'ai rejoint le SNECA CFE-CGC, une organisation constructive et porteuse de ces valeurs. Innovant dans ma vie personnelle avec le PACS, le mariage et la parentalité, je veille au respect des droits et aux avancées sociétales. La création du réseau des référents à la CFE-CGC illustre notre volonté d'agir pour l'égalité.



## Karine Desliens

Institutions de prévoyance et des retraites complémentaires

L'évolution de la société et des mentalités s'inscrit dans un processus long et complexe. L'acquisition des droits n'est jamais définitivement garantie, et le chemin vers l'égalité est souvent jalonné de progrès, mais aussi de reculs. Ce guide incarne l'engagement de la CFE-CGC à affirmer que les discriminations envers les personnes LGBT+ sont inacceptables. La diversité, véritable richesse, contribue au dynamisme et à l'épanouissement de tous les collectifs de travail. « *L'intolérance est la plus grande ennemie de la liberté.* » (Simone de Beauvoir)



**Laurent Silva**

Snapa

J'ai rejoint le réseau LGBTQ+ de la CFE-CGC pour faire bouger les lignes et combattre les discriminations ainsi que les blagues déplacées qui touchent la communauté LGBTQ+ en entreprise.

Je suis convaincu que le changement est possible, même si je sais que le chemin reste encore long. Mais chaque action compte, et je suis déterminé à avancer !



**Lysiane Le Hein**

Énergie

Porter l'égalité des chances et lutter contre les discriminations, c'est mon moteur ! En tant qu'alliée, je m'engage à sensibiliser, informer et soutenir les personnes LGBTQ+ pour garantir à chacune et chacun la liberté d'être soi, sans crainte. Parce qu'un environnement professionnel inclusif, c'est la clé pour permettre à tous de s'épanouir pleinement !



## Pascale Thorand

FCCS

Contribuer au guide LGBT était une évidence pour moi, mais aussi un défi que nous avons relevé avec audace !

En tant que personne LGBT, je mesure l'importance de cette ressource. Briser le silence, partager nos expériences et unir nos forces étaient essentiels pour donner vie à ce projet.

Ce guide est le fruit d'une audace collective et d'une solidarité sans faille. Il aidera, j'en suis sûr, de nombreuses personnes LGBT à se sentir moins seules et mieux armées face aux défis.

Je suis fière d'avoir participé à un projet qui reflète les valeurs de la CFE-CGC : engagement, inclusion et progrès.



## Yohann Chirez

Référent fédéral LGBT+

« Avec l'évolution des mentalités et des lois plus protectrices, je peux aujourd'hui parler de mon mari et de mes enfants avec moins d'appréhension et avec fierté. Il y a cependant encore du chemin avant une parfaite sérénité.

Chaque pas vers plus de visibilité est une victoire pour tous. »







**LES ACTIONS POUVANT  
ÊTRE MISES EN PLACE**



# LORS DE L'EMBAUCHE D'UNE PERSONNE LGBT+

Malgré l'existence de lois visant à interdire la discrimination à l'emploi en fonction de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre, de nombreux candidats LGBT+ continuent de rencontrer des obstacles importants lors du processus de recrutement.

Les stéréotypes et préjugés contre les personnes LGBT+ au moment de l'embauche peuvent fortement influencer le processus de recrutement. Les candidats LGBT+ sont souvent confrontés à des stéréotypes de genre, qui peuvent les rendre perçus comme inadaptés à certains rôles en fonction de leur identité de genre. Des préjugés sur leur compétence et leur professionnalisme peuvent également les amener à être sous-évalués malgré leurs qualifications.

## Manifestations de la discrimination

- **Exclusion précoce** : les candidats LGBT+ peuvent être écartés dès les premières étapes du processus de recrutement, parfois en raison de préjugés implicites ou explicites des recruteurs.
- **Décisions d'embauche biaisées** : même lorsque les candidats progressent dans le processus, les décisions finales peuvent être influencées par des biais discriminatoires, menant à des refus d'embauche injustes.

## Conséquences

**Individuelles** : la discrimination à l'embauche peut provoquer du stress, une perte de confiance en soi et un sentiment d'injustice chez les individus concernés.

**Entreprises** : les entreprises se privent de talents précieux.

**Société** : la discrimination à l'embauche contribue à la marginalisation des personnes LGBT+ et perpétue les inégalités sociales et économiques.



## À SAVOIR

### Données et études

L'une des principales études sur ce sujet est celle menée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne. Réalisée en 2013, cette étude a sondé plus de 93 000 personnes LGBT+ dans l'UE en 2012, y compris 8 376 en France. Les résultats montrent que 20 % des répondants en France ont signalé avoir été victimes de discrimination à l'embauche au cours des 12 derniers mois.

## Recommandations

**Sensibilisation et formation** : il est crucial de sensibiliser les recruteurs et les responsables des ressources humaines à la discrimination et aux biais

inconscients. Des formations régulières peuvent aider à réduire ces préjugés.

**Politiques inclusives :** les entreprises doivent adopter et mettre en œuvre des politiques d'inclusion claires, incluant des procédures pour signaler et traiter les discriminations.

**Visibilité et soutien :** encourager la visibilité des salariés LGBT+ et soutenir les initiatives internes, telles que les groupes de ressources pour salariés LGBT+, peut améliorer l'inclusion et réduire la discrimination.

## LORS DE LA TRANSITION DE GENRE D'UN SALARIÉ

Il n'existe pas de parcours de transition de genre unique. Pour une personne trans, commencer ce cheminement découle d'une démarche identitaire personnelle et mûrement réfléchie, visant à aligner son identité sociale avec son identité de genre. Ce processus peut inclure, ou non, l'adoption d'un nouveau prénom, de nouveaux pronoms, un changement de mention de sexe à l'état civil, le port de nouveaux vêtements, ou encore le recours à un traitement hormonal ou à des interventions chirurgicales.

Ces parcours sont souvent une source de libération et d'épanouissement pour ceux qui les entreprennent. Cependant, la transition de genre peut également entraîner une forme d'isolement social et affectif. Elle peut avoir des répercussions dans divers aspects de la vie quotidienne (accès aux soins médicaux, droit de vote, participation à des sports collectifs etc.), ainsi que sur la vie professionnelle.

Accompagner un salarié en transition de genre est un processus qui nécessite sensibilité et soutien.

Voici quelques points clés pour accompagner cette transition de genre :

- **Sensibiliser et former :** il est essentiel que les équipes des ressources humaines et les managers soient formés à la question des transitions de genre. Ils doivent être informés des aspects légaux ainsi que des bonnes pratiques en matière de confidentialité et de soutien.
- **Respect de la vie privée :** la transition de genre est un processus intime. La communication autour de la transition de genre doit être faite en accord avec le salarié, qui décide quelles informations partager, à quel moment et avec qui.
- **Concertation avec le salarié :** échanger avec le salarié afin de détailler

les étapes du changement dans l'entreprise. Cela peut inclure des discussions sur le moment où le salarié souhaite informer ses collègues, la mise à jour des informations administratives, ou encore les mesures d'accompagnement spécifiques.

- **Soutien** : les services de santé au travail et le service juridique peuvent jouer un rôle crucial, notamment pour soutenir psychologiquement l'équipe et encadrer les formalités administratives, telles que le changement de prénom et de sexe sur les documents officiels après décision judiciaire. L'organisation peut anticiper ce changement en modifiant les supports internes, tels que les courriels ou badges professionnels, avant la décision officielle.
- **Gestion des réactions des collègues** : en collaboration avec le salarié, planifier la manière dont l'information sera communiquée à ses collègues, en veillant à ce que cela se fasse dans un climat de respect. Par ailleurs, il est essentiel d'agir rapidement en cas de comportements discriminatoires ou de harcèlement, en rappelant les règles de respect et en prenant des mesures disciplinaires si nécessaire.
- **Suivi** : assurez un suivi régulier avec le salarié pour évaluer son bien-être et ajuster les mesures prises si besoin. L'accompagnement

ne doit pas se limiter à cette période de transition de genre, l'environnement de travail doit rester inclusif et respectueux de la nouvelle identité de genre du salarié à long terme.

## Quid de la gestion administrative ?

Légalement, l'employeur doit recevoir une preuve du changement de prénom et/ou de sexe à l'état civil avant de pouvoir modifier les documents officiels de l'entreprise. Cependant, l'entreprise peut prévoir certaines adaptations en attendant ces changements officiels.

**Prénom et pronom (il/elle)** : si un salarié trans exprime le souhait d'être appelé par un prénom et un pronom correspondant à son identité de genre, il est du devoir du manager et de l'équipe de répondre favorablement à cette demande.

**Adresse e-mail et cartes de visite** : l'adresse e-mail et les cartes de visite doivent être mises à jour selon le prénom et la civilité choisis par la personne concernée.

**Photos du salarié** : les photographies du salarié en transition de genre doivent être actualisées, mais uniquement si la personne le souhaite. Il ne faut pas insister si elle ne souhaite pas fournir de nouvelles photos.

**Données administratives** : les informations administratives, telles que le prénom et le genre, seront modifiées à la demande du/de la salarié.



# LORS DU COMING OUT D'UN SALARIÉ

L'entreprise n'a pas à inciter au coming out qui demeure une démarche personnelle. Mais les entreprises ont un rôle à jouer si le salarié décide de faire son coming out :

- **Créer un environnement sûr en amont :** sensibiliser l'ensemble du personnel à l'inclusion et à la diversité, notamment sur les questions liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. Un climat de tolérance et d'ouverture permettra aux salariés concernés de se sentir en confiance.
- **Assurer la confidentialité et le respect de la vie privée :** si un salarié se confie à son manager ou aux ressources humaines, il est crucial de ne pas partager cette information sans son consentement explicite.
- **Discuter des attentes et de la manière d'accompagner le coming out :** chaque salarié a une approche différente de son coming out. Certains veulent en parler publiquement à leur équipe, d'autres préfèrent que cela reste discret. Comprendre ses attentes permettra d'adapter le soutien.
- **Offrir un soutien après le coming out :** cela permet de vérifier que tout se passe bien et d'agir en conséquence en cas de problème.
- **S'entourer de « rôles modèles » et d'alliés :** les rôles modèles servent d'exemples positifs en montrant qu'il est possible d'être soi-même au travail. L'allié est généralement une personne hétérosexuelle qui soutient les personnes de différentes orientations sexuelles, identité ou expression de genre dans le but de contribuer à leur bien-être. Les rôles modèles et les alliés peuvent intervenir en cas de comportements inappropriés et relayer les campagnes de sensibilisation.

# SYNTHÈSE DES ACTIONS À METTRE EN PLACE EN ENTREPRISE

- **Mieux sensibiliser à la cause LGBT+ :** une politique d'inclusion est un ensemble de directives, de pratiques et d'initiatives mises en place par une organisation pour promouvoir un environnement de travail inclusif où toutes les personnes, indépendamment de leurs différences, se sentent valorisées, respectées et soutenues.
- **Établir des politiques anti-harcèlement et anti-discrimination :** énoncer clairement que le harcèlement et la discrimination basés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou toute autre caractéristique sont strictement interdits. Assurer une tolérance zéro et proscrire les comportements inacceptables et les conséquences des violations de ces politiques.
- **Formation et sensibilisation :** organiser des formations sur la diversité et l'inclusion, mettant l'accent sur les questions LGBT+, les préjugés inconscients, et la lutte contre le harcèlement ou encore des événements, ateliers et campagnes de sensibilisation pour promouvoir la compréhension et le respect des personnes LGBT+.
- **Créer des espaces sûrs :** encourager la formation de groupes de ressources pour les salariés LGBT+ et leurs alliés et fournir un espace sûr pour discuter des préoccupations et partager des expériences.
- **Adapter les pratiques de ressources humaines :** s'assurer que les processus de recrutement et d'embauche sont exempts de biais discriminatoires et intégrer des critères d'inclusion et de diversité dans les évaluations de performance des managers.







# ANNEXES



# GLOSSAIRE

Connaître les termes LGBT+ permet de mieux comprendre et respecter les différentes identités, de favoriser l'inclusion, et de lutter contre les préjugés et la discrimination.

## LGBT+

Acronyme pour lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres et le « + » inclut d'autres identités de genre et orientations sexuelles, telles que queer, intersexes, asexuels, pansexuels, etc.

**Exemple :** « *la marche des fiertés célèbre la diversité des personnes LGBT+* ».

## Identité de genre

Sentiment intime et personnel de genre d'une personne, qui peut être homme, femme, une combinaison des deux, ni l'un ni l'autre, ou autre chose. C'est distinct du sexe assigné à la naissance.

**Exemple :** « *son identité de genre ne correspondait pas au sexe qui lui avait été assigné à la naissance* ».

## Expression de genre

Manière dont une personne exprime son genre par le biais de vêtements, coiffures, comportements, et autres aspects extérieurs. Cela peut ou non correspondre à son identité de genre.

**Exemple :** « *l'expression de genre de Sam est très androgyne* ».

## Orientation sexuelle

Attirance romantique ou sexuelle d'une personne envers d'autres personnes. Les principales orientations sexuelles incluent l'hétérosexualité, l'homosexualité, la bisexualité, la pansexualité, et l'asexualité.

**Exemple :** « *l'orientation sexuelle de Jade est bisexuelle* ».

## Transidentité

Identité d'une personne dont le genre ressenti diffère du sexe assigné à la naissance. Cela inclut les personnes transgenres.

La transidentité n'est pas un choix mais un questionnement identitaire. Il n'y a pas de parcours type, certaines personnes font le choix ou non d'engager un parcours de transition de genre.

**Exemple :** « *la transidentité est de plus en plus reconnue et respectée dans de nombreuses sociétés* ».

## Cisgenre

Personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance. Une personne cisgenre s'identifie au genre traditionnellement associé à son sexe biologique.

**Exemple :** si une personne est née avec un sexe masculin et s'identifie comme homme, elle est cisgenre. De même, une personne née avec un sexe féminin et qui s'identifie comme femme est également cisgenre.

### Homme transgenre

Personne assignée femme à la naissance mais qui s'identifie et vit comme un homme.

**Exemple :** « Alexandre est un homme transgenre qui a commencé sa transition de genre il y a deux ans ».

### Femme transgenre

Personne assignée homme à la naissance mais qui s'identifie et vit comme une femme.

**Exemple :** « Marie est une femme transgenre qui milite pour les droits des personnes trans ».

### Personne binaire

Personne dont l'identité de genre correspond au sexe masculin ou féminin, souvent utilisé pour contraster avec les personnes non-binaires.

**Exemple :** « les personnes binaires peuvent être cisgenres ou transgenres ».

### Coming out

Processus par lequel une personne révèle son orientation sexuelle ou identité de genre à d'autres personnes.

**Exemple :** « le coming out de Pierre auprès de ses parents a été un moment difficile mais libérateur ».

### Outing

Acte de révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne sans son consentement. C'est une violation de la vie privée.

**Exemple :** « faire l'outing de quelqu'un peut avoir des conséquences graves pour cette personne ».

### Mégener

Utiliser des pronoms ou des termes de genre incorrects pour parler d'une personne, en contradiction avec son identité de genre.

**Exemple :** « mégener quelqu'un peut être très blessant et irrespectueux ».

### LGBT-friendly, gayfriendly

Désigne des personnes, lieux ou politiques qui sont accueillants et respectueux envers les personnes LGBT+.

**Exemple :** « cette entreprise est LGBT-friendly et soutient activement la diversité ».

# CONTACTS ET LIEN UTILES

En cas de discrimination homophobe ou transphobe, il existe plusieurs contacts et organismes en France qui peuvent vous aider. Voici une liste des ressources utiles :

## SOS Homophobie

- **Numéro d'urgence :** 01 48 06 42 41 (ligne d'écoute anonyme et confidentielle).
- **Site web :** [www.sos-homophobie.org](http://www.sos-homophobie.org)
- **Description :** association de lutte contre les discriminations et violences homophobes et transphobes. Elle propose un soutien, un accompagnement juridique et une écoute pour les victimes.

## Le Refuge

- **Numéro d'urgence :** 06 31 59 69 50 (24 h/24, 7j/7).
- **Site web :** [www.le-refuge.org](http://www.le-refuge.org)
- **Description :** association qui offre un hébergement temporaire et un accompagnement aux jeunes LGBT+ rejetés par leur famille en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre.

## Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH)

- **Numéro :** 01 42 75 77 09
- **Site web :** [www.cncdh.fr](http://www.cncdh.fr)
- **Description :** organisme public qui défend les droits de l'homme et lutte contre toutes formes de discrimination, y compris celles fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

## Défenseur des droits

- **Numéro :** 09 69 39 00 00 (appel non surtaxé).
- **Site web :** [www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)
- **Description :** institution publique indépendante qui veille au respect des droits et libertés. Elle peut intervenir en cas de discrimination, y compris homophobe ou transphobe.

## Centre LGBTQI+ Paris et Île-de-France

- **Numéro :** 01 43 57 21 47
- **Site web :** [www.centrelgbtparis.org/](http://www.centrelgbtparis.org/)
- **Description :** le Centre LGBTQI+ de Paris et d'Île-de-France offre un espace d'écoute, d'information et d'accompagnement pour les personnes LGBT+, avec des conseils juridiques, psychologiques et sociaux.







# COORDONNÉES DES RÉFÉRENTS DES FÉDÉRATIONS

Les référents dont l'identité et/ou les coordonnées de contact fournies sur cette page ont donné leur consentement à la diffusion de leurs informations.

## Agro

**Référent** : Eddy Beldame

**Numéro de la fédération** :  
01 56 02 66 36

## Assurance

**Référent** : Laurent Silva

**Numéro de la fédération** :  
01 42 81 58 51

## Chimie

**Référente** : Catherine  
de Segovia-Spada

**Numéro de la fédération** :  
01 42 28 28 05

## Commerces et services

**Référent** : Yohann Chirez

**Numéro de la fédération** :  
01 53 26 99 90

## Construction

**Référente** : Jocelyne Sylva-Mendy

**Numéro de la fédération** :  
01 55 31 76 76

## Culture communication spectacle

**Référente** : Pascale Thorand

**Numéro de la fédération** :  
01 55 30 69 03

## Eau et assainissement

**Référent** : Philippe Raquidel

**Numéro de la fédération** :  
06 74 89 31 25

## Énergies

**Référente** : Lysiane Le Hein

**Numéro de la fédération** :  
01 55 07 57 00

## Enermine

**Référente** : Ann-Gael Lainé

**Numéro de la fédération** :  
01 55 30 13 81

## Fonctions publiques

**Référent** : Alain Parmentier

**Numéro de la fédération** :  
01 44 70 65 90

## GFPP

**Référent** : Fabrice Kaluzny

**Numéro de la fédération** :  
01 55 30 13 15

## Inova – Hôtels, Restaurants, Loisirs, Casinos et Sports

**Référent** : Yves Kernané

**Numéro de la fédération** :  
01 55 30 13 37





CFE-CGC

42 avenue de la Porte de Clichy

75017 Paris

Tél.: 01 55 30 12 12

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

