



L'orientation
sexuelle et l'identité
de genre :
comprendre et agir
dans l'entreprise

GRUPE
Casino
NOURRIR UN MONDE
DE DIVERSITÉ

Édito

Engagé depuis 20 ans dans une politique active de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les formes de discriminations, le groupe Casino est convaincu que la diversité de ses collaborateurs est une richesse pour chacun et chacune d'entre nous et une source de performance pour l'entreprise. Le groupe Casino souhaite ainsi offrir un environnement de travail fondé sur le respect des différences et le vivre ensemble, afin de favoriser le bien-être et l'épanouissement individuel.

La politique de promotion de la diversité mise en place par le Groupe est portée par l'ensemble des membres du Comité Exécutif et construite en lien étroit avec les instances représentatives du personnel. Elle repose sur une conviction profonde : les stéréotypes, quelle qu'en soit l'expression, sont à la racine de toutes les discriminations. Il nous appartient donc de les combattre pour permettre à toutes et à tous, quel que soit son âge, son sexe, son origine sociale ou ethnique, son handicap, ses convictions religieuses, son engagement syndical ou son orientation sexuelle de s'épanouir au sein de l'entreprise.

C'est dans cette démarche que s'inscrivent les thèmes de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Ce guide a pour objectif de vous sensibiliser à cette question, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés, et de reconnaître la multiplicité des individus et des couples. Il s'intègre naturellement dans notre politique de gestion des diversités et de lutte contre toute forme de discrimination.

- La première partie vous aidera à comprendre pourquoi les questions liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre doivent être traitées dans l'entreprise : il s'agit à la fois d'éviter les risques discriminatoires et de fidéliser tous les talents. Les idées reçues sont aussi déconstruites, en donnant des éléments d'information illustrés par des témoignages de collaborateurs et de collaboratrices.
- Dans la seconde partie, sont précisées les positions managériales attendues par le Groupe.
- Dans la dernière partie du guide, un glossaire et une chronologie historique et sociétale vous permettront de renforcer votre compréhension de ces sujets.

La vocation de ce document est de vous aider à comprendre et gérer les situations que vous pourrez rencontrer dans votre quotidien. Il vous appartient de faire vivre et d'animer chaque jour la diversité au sein de vos équipes pour le plus grand bénéfice du vivre ensemble.

Yves Desjacques

Directeur des Ressources Humaines Groupe



Sommaire

Partie 1 : Les idées reçues sur l'orientation sexuelle

| | |
|--|-------------|
| Introduction | P. 4 |
| « Il s'agit d'un sujet d'ordre privé, l'entreprise n'a pas à s'en préoccuper » | P. 5 |
| « L'orientation sexuelle est un choix » | P. 6 |
| « Nous n'avons pas de réclamations, c'est que tout va bien » | P. 7 |
| « Si les gens se cachent c'est leur choix » | P. 8 |
| « Traiter du sujet en interne va donner lieu à une polémique » | P. 9 |

Partie 2 : Les attitudes managériales attendues au sein du groupe Casino

| | |
|---|-------------|
| Introduction | P.10 |
| Que faire en cas de plaisanteries déplacées ? | P.11 |
| Que faire si des rumeurs circulent au sujet de l'homosexualité d'un salarié ? | P.12 |
| Que faire en cas d'injures ou comportements homophobes ? | P.13 |
| Que faire si un salarié vient se plaindre de harcèlement moral lié à son orientation sexuelle ? Et que faire si en tant que manager on est victime de harcèlement moral ? | P.14 |
| Que faire si un salarié souhaite faire son coming out ? | P.15 |
| Que faire si un salarié annonce sa volonté de changer de sexe ? | P.16 |

Partie 3 : Orientation sexuelle et avantages sociaux au sein du groupe Casino

Partie 4 : Éléments d'information

| | |
|--|-------------|
| Glossaire | P.18 |
| Chronologie de l'histoire de l'homosexualité dans la société française | P.20 |
| Interview de Catherine Tripon, porte-parole de l'association L'Autre Cercle | P.22 |
| Charte d'engagement LGBT | P.24 |

1.



Les idées reçues sur l'orientation sexuelle

4

La première partie de ce guide a pour vocation de présenter les réactions les plus couramment exprimées lorsqu'il s'agit d'aborder dans l'entreprise les questions liées à **l'orientation sexuelle*** et à **l'identité de genre***.

Si ces questions sont souvent peu évoquées dans le milieu professionnel, ce n'est pas parce qu'il n'y a pas **d'homophobie***. C'est bien au contraire parce qu'elle existe que les personnes concernées se font discrètes.

Les idées reçues que vous allez découvrir dans ces pages cherchent à poser des questions qui sont souvent mal comprises. Les pages qui suivent ont une double vocation :

- expliquer pourquoi il est important que le Groupe intègre les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre dans sa politique de gestion de la **diversité***.
Vous découvrirez à ce propos les résultats de l'enquête menée en interne avec des témoignages de collaborateurs et de collaboratrices¹.
- vous donner la compréhension nécessaire sur ces sujets pour que vous puissiez, à votre tour, la partager et agir en conséquence.

Tous les mots présentant une « * » sont définis dans le glossaire à la fin de l'ouvrage.

¹Étude quantitative et qualitative, réalisée avec le concours de l'IMS, par entretiens et par questionnaires auprès de 500 collaborateurs du Groupe, en juin, juillet et août 2012.

Idée reçue n°1 - Un sujet d'ordre privé

À la question sur l'orientation sexuelle et sur l'identité de genre, la réponse presque systématiquement entendue est que l'entreprise ne doit pas interférer sur la vie privée. Et pourtant...

N'est-il pas commun de :

- voir des photos de vacances ou des enfants sur les bureaux ?
- célébrer un mariage ou une naissance par un pot entre collègues ?
- parler de ses activités du week-end ou encore de son voyage de noces ?

Il est impossible de nier que les univers de la vie professionnelle et de la vie personnelle s'imbriquent.

L'entreprise elle-même contribue à rendre de plus en plus perméables les deux univers par la mise en place de crèches interentreprises, l'organisation d'événements pour les enfants (arbre de Noël...) ou par l'invitation des conjoints lors de certains repas.

Il devient également de plus en plus difficile de préserver totalement sa vie privée dans le cadre professionnel, notamment lorsqu'il s'agit d'effectuer des démarches administratives ou de bénéficier d'avantages. Difficile en effet de ne pas préciser le prénom et donc le sexe de son conjoint lorsque l'on demande les jours liés à son **Pacte Civil de Solidarité*** (PACS) ou lors de son mariage. Ou encore lorsqu'on déclare les bénéficiaires de sa mutuelle ou en cas de décès ou d'invalidité.

Pourtant, on ne décide pas de laisser chez soi son orientation sexuelle le matin avant d'aller travailler. Garder son orientation sexuelle secrète nécessite d'être dans le contrôle quasi permanent : c'est une source de stress. Le bien-être et l'épanouissement au travail d'un collaborateur ou d'une collaboratrice passent aussi par la capacité à être soi-même.

5



Ce que révèle l'enquête au sein du groupe Casino :

- 53% des collaborateurs estiment qu'une personne ne peut pas parler librement de son conjoint de même sexe dans l'entreprise.
- 16% des collaborateurs estiment que le sujet ne doit pas être abordé dans l'entreprise.



Témoignage de collaborateurs et de collaboratrices du Groupe

« S'il y avait un discours clair sur l'orientation sexuelle dans l'entreprise, ça m'éviterait d'être en permanence sur la défensive. Je cesserais de vérifier que je peux appeler mon ami sans risque et je ne perdrais pas de temps à éviter des conversations de collègues. »

Idée reçue n°2 - L'orientation sexuelle est un choix

Pour le **Défenseur des Droits*** « l'orientation sexuelle décrit un mode durable d'attraction pour le sexe opposé (on parle d'hétérosexualité), le même sexe (on parle d'homosexualité), ou les deux sexes (on parle de bisexualité). L'orientation sexuelle désigne le désir amoureux ou érotique des personnes, et non pas leur identité sexuelle ou de genre. »

Au même titre que les caractéristiques qui nous définissent (couleur de cheveux, taille, caractère...), on ne choisit pas son orientation sexuelle et chaque personne en possède une. Elle fait partie intégrante de la personnalité de chacun. À titre d'exemple, la question ne se pose pas de savoir à quel âge une personne hétérosexuelle a décidé de le devenir. De plus, l'attraction amoureuse n'est pas fondée uniquement sur le sexe du ou de la partenaire, mais bien sur la personne dans sa globalité.

6

Les stéréotypes

Dans une société où l'hétérosexualité est estimée comme la norme à suivre en matière de sexualité, un certain nombre de stéréotypes sont véhiculés sur les personnes ayant une autre sexualité. Ils peuvent être à l'origine de discriminations ou d'erreurs de jugement.

Ainsi, les homosexuels ne sont pas plus fragiles, plus sensibles ou moins résistants au stress que les hétérosexuels.

Ils n'ont pas plus de difficultés à affirmer leur autorité face à une équipe.

Les hommes homosexuels ne sont pas forcément efféminés et les femmes homosexuelles masculines. On peut être efféminé et hétérosexuel ou très viril et homosexuel.

* Le Défenseur des Droits est une autorité constitutionnelle française indépendante. Sa mission est de veiller à la protection des droits et des libertés individuels et de promouvoir l'égalité. Elle regroupe les missions du Médiateur de la République, du Défenseur des enfants, de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et de la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS).

Idée reçue n°3 - Nous n'avons pas de réclamation

88% des salariés¹ **LGBT*** dans les entreprises françaises déclarent avoir été victimes ou témoins d'homophobie au moins une fois dans leur carrière. Preuve que l'absence de réclamation liée à l'orientation sexuelle ne signifie pas l'absence d'homophobie. Aujourd'hui, les deux tiers des réclamations pour **discrimination*** fondées sur l'orientation sexuelle concernent l'emploi et plus spécifiquement les situations de **harcèlement discriminatoire***. Ceci implique également un risque juridique et d'image pour les entreprises qui ne se saisissent pas du sujet.

Il existe deux formes d'homophobies¹ :

Dans sa forme explicite, l'homophobie est manifeste et ciblée. Elle se traduit par des actes et des propos adressés directement ou indirectement à la personne désignée, le plus souvent sous forme de « blagues » ou d'insultes.

Dans sa forme implicite, l'homophobie correspond à un jugement négatif sur la personne, dont le contenu ne fait pas directement référence à son orientation sexuelle, mais qui est perçu comme tel par la personne concernée. Il s'agit concrètement d'une attitude de rejet, de dénigrement ou d'indifférence qui se traduit par des non-dits, des sous-entendus, des allusions, des rumeurs ou des moqueries. Cette forme d'homophobie est d'autant plus répandue que l'homophobie explicite est socialement moins tolérée et pénalement condamnée.

7

¹ Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Homophobie dans l'entreprise », La documentation française, 2008, cité dans « Orientation sexuelle en entreprise », IMS, mai 2012.

! Ce que révèle l'enquête au sein du groupe Casino :

- Pour **66%** des collaborateurs, il pourrait y avoir de la discrimination liée à l'orientation sexuelle dans l'évolution de carrière.
- **58%** d'entre eux la condamnent.
- **57%** des managers déclarent qu'ils alerteraient en cas de discrimination.

Si les cas d'homophobie remontés lors du diagnostic semblent peu fréquents et sont du fait d'un individu, ils existent néanmoins et doivent impérativement être sanctionnés.

Témoignages de collaborateurs et de collaboratrices du Groupe :

Homophobie explicite : « *J'ai vécu un cas d'homophobie en tant que manager. Mon agresseur est venu pour un recadrage en tête-à-tête mais il ne m'a proféré que des injures racistes et homophobes (de toute façon pour lui il y avait les "bicots", "les sales noirs" et les "pédés").* »

Homophobie implicite : « *Je n'ai jamais entendu directement de plaisanteries déplacées sur mon homosexualité, cela se fait dans mon dos.* »



Idée reçue n°4 - Si les gens se cachent, c'est leur choix

47% des salariés¹ LGBT ne souhaitent pas dévoiler leur orientation sexuelle au travail car plus des 2/3 craignent des conséquences négatives sur leur carrière.

De nombreux salariés ne se sentent pas libres d'évoquer leur vie privée ou leur orientation sexuelle : ils préfèrent rester dans un « **placard*** ». Ils redoutent des comportements hostiles : moqueries, manque de respect, insultes, mise à l'écart ou encore harcèlement. De fait, plus d'une personne homosexuelle sur quatre² a constaté une détérioration de ses relations professionnelles après s'être dévoilée. Cette stratégie de masque peut se traduire par : une mise à l'écart volontaire, un conjoint de l'autre sexe purement inventé, l'utilisation de mots neutres pour parler de la vie privée. Une attitude qui peut être source de stress et générer une posture de retrait.

8

Si l'autre moitié des personnes concernées choisit d'en parler librement, elles le font donc avec appréhension. Et parmi celles-ci, un certain nombre d'entre elles le font pour éviter qu'on en parle à leur place : c'est ce que l'on nomme la visibilité préventive.

¹ Association L'Autre Cercle, « La Vie des LGBT au travail en 2011 », cité dans « Orientation sexuelle en entreprise », IMS, mai 2012.

² Christophe Falcoz pour la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, « Homophobie dans l'entreprise », La documentation française, 2008, cité dans « Orientation sexuelle en entreprise », IMS, mai 2012.

Ce que révèle l'enquête au sein du groupe Casino :



53% des collaborateurs interrogés, apprenant par un tiers l'homosexualité d'un de leur collègue, expriment leur surprise tout en affirmant que cela ne change en rien leurs relations de travail avec la personne concernée. Il s'agit dans ce cas d'un exemple d'outing* forcé, c'est-à-dire le fait de divulguer l'homosexualité d'une personne contre sa volonté.



Témoignages de collaborateurs et de collaboratrices du Groupe

« J'ai été victime d'un outing dans l'entreprise. Mon responsable a dit devant tout le monde : « Tu peux l'embrasser, il est pédé ». L'équipe a rigolé et personne n'est venu à la rescousse. »

« Pour moi un outing forcé est une faute au même titre qu'un propos raciste ou sexiste. »

Idée reçue n°5 - Traiter du sujet va donner lieu à polémique

Ce guide a pour objectif d'intégrer les sujets de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre à la politique de promotion de la diversité de l'entreprise. Son but est que chacun dans l'entreprise se sente respecté et puisse être lui-même.

Parler de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre permet de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs pour que ces sujets ne soient plus tabous. Le groupe Casino reconnaît la multiplicité des individus et des couples et œuvre donc pour être toujours plus **inclusif***.

L'absence d'engagement de l'entreprise et la crainte de comportements homophobes peuvent conduire des salariés à adopter des stratégies de masques, sources de stress. D'autant que le nombre de collaborateurs et de collaboratrices concerné est souvent sous-estimé. On considère aujourd'hui que 7% à 10% de la population française est d'orientation sexuelle homosexuelle.

Traiter le sujet de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre répond à plusieurs enjeux :

- **Éthique** : en agissant de façon citoyenne pour rendre la société plus inclusive.
- **RH** : en attirant et fidélisant tous les talents, afin de contribuer à la performance de l'entreprise.
- **Juridique** : par la prévention d'éventuels cas de discrimination et de harcèlement.

Ce que révèle l'enquête au sein du groupe Casino :

97% des collaborateurs du Groupe déclarent être ouverts au sujet et n'avoir aucun problème avec l'homosexualité.

2.



Les attitudes managériales attendues au sein du groupe Casino

10

Seules les compétences des collaborateurs et collaboratrices comptent quels que soient leurs différences et leur parcours de vie. Ainsi, toute décision prise par les managers du Groupe doit l'être en fonction de ces seuls critères.

Conformément à ses engagements, le Groupe a pour règle la non-discrimination et le respect de ses collaborateurs. L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont deux des 22 critères de discrimination¹ prohibés par la loi.

À chaque niveau hiérarchique, les managers représentent l'entreprise. Ils s'engagent à faire respecter les valeurs du Groupe ainsi que la Loi.

Dans les pages qui suivent vous trouverez les attitudes et comportements attendus par le Groupe dans des exemples de situations concrètes liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

N'hésitez pas à solliciter Mansour Zoberi, Directeur de la promotion de la Diversité et de la Solidarité au sein de la DRH Groupe. Il a aussi pour fonction de vous accompagner sur ces sujets. Contact : mzoberi@groupe-casino.fr

¹ Les 22 critères sont : L'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la perte d'autonomie, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Les plaisanteries déplacées

Qu'est-ce qu'une plaisanterie déplacée ?

Un certain nombre d'expressions dégradant l'homosexualité sont parfois utilisées dans le langage courant, concernant aussi bien les hommes que les femmes.

Exemple : Monsieur X aime répéter à qui veut l'entendre, à la machine à café, qu'il n'a pas un « métier de pédé ».

La position du groupe Casino

Au-delà de l'interdiction légale de prononcer des propos à caractère injurieux basés sur un des critères de discrimination, le Groupe s'engage à proposer à l'ensemble de ses collaborateurs un cadre de travail respectueux. Ainsi, au même titre que la diversité des origines, l'apparence physique, ou tout autre critère discriminant, l'orientation sexuelle et l'identité de genre ne peuvent être l'objet de plaisanteries déplacées dans l'entreprise.

11

Quelle est l'attitude managériale attendue en cas de plaisanteries déplacées ?

Les managers du Groupe doivent être particulièrement vigilants aux plaisanteries qui, si l'intention n'est pas toujours de nuire, ont pour conséquence de mettre à l'écart et d'exclure les personnes concernées.

Le manager doit systématiquement intervenir en cas de plaisanterie déplacée :

- Il doit faire œuvre de pédagogie et de fermeté rappelant la notion de cadre de travail respectueux revendiquée par le Groupe, de manière à susciter la prise de conscience sur les conséquences de tels propos.
- Il doit aussi rappeler :
 - L'interdiction de propos homophobes dans l'entreprise.
 - L'exemplarité attendue de la part de l'ensemble des collaborateurs.

Le manager doit recevoir par ailleurs la personne en entretien individuel pour un rappel à l'ordre formel.

Les rumeurs

Qu'est-ce qu'une rumeur ?

C'est une information qui se répand dans le public dont ni l'origine ni la véracité ne sont fondées sur des sources connues et sérieuses. Elle se caractérise par la répétition et souvent l'amplification des faits qu'elle colporte de manière invérifiable.

Exemple : Madame Y, 40 ans, sans enfant, vient toujours seule aux événements du Comité d'entreprise... C'est sûr : « elle est lesbienne ! »

La position du groupe Casino

Au-delà de l'interdiction légale de prononcer des propos à caractère injurieux basés sur un des critères de discrimination, le Groupe s'engage à proposer à l'ensemble de ses collaborateurs un cadre de travail favorisant le bien-être, l'épanouissement individuel, donc la performance dans l'entreprise. Au même titre que n'importe quelle rumeur, celle concernant l'orientation sexuelle, réelle ou supposée, d'un collaborateur ou d'une collaboratrice ne doit en aucun cas être propagée. Faire connaître son orientation sexuelle relève de la liberté individuelle et ne peut être décidé que par la personne concernée (voir page 16 : accompagner un coming out).

12

Quelle est l'attitude managériale attendue en cas de rumeurs circulant au sujet de l'orientation sexuelle d'un collaborateur ou d'une collaboratrice ?

Le manager met en œuvre les moyens de lutter contre la rumeur :

- En rappelant aux collaborateurs les règles de respect de la vie privée et d'intégrité de chaque personne.
- En réaffirmant les engagements du Groupe en matière de respect et de bien-être individuel.
- Dans certains cas, en fonction de l'appréciation de la situation, il semble important d'informer la personne concernée par la rumeur, dans le cadre d'un rendez-vous individuel, afin de lui garantir le respect qui lui est dû.

Les injures ou comportements homophobes

Qu'est-ce qu'une injure ou un comportement homophobe ?

Propos ou comportements qui offensent ou blessent la dignité d'une personne en dénigrant son orientation sexuelle ou son identité de genre, réelle ou supposée. Elle présente un caractère unique sinon elle devient du harcèlement (voir page 14).

Exemples :

- Monsieur X, collègue de Monsieur Y, lui dit : « on est entre mecs, on n'a pas besoin de ton avis de tapette ».
- Monsieur W salue chaque matin tous ses collègues sauf Monsieur Z car il est homosexuel.
- Monsieur S refuse de travailler avec Madame T car elle est lesbienne.

13

La position du groupe Casino

Le Groupe entend que chaque collaborateur et collaboratrice se sente respecté et puisse être lui-même au sein de l'entreprise. Il souhaite favoriser un cadre où les relations de travail entre collègues soient fondées sur le respect mutuel et le vivre ensemble. Ainsi, le Groupe attend de la part de ses collaborateurs, sur leur lieu de travail, un comportement exemplaire sur ce sujet. À ce titre, toute injure ou comportement homophobes sont inacceptables et fermement prohibés.

Quelle est l'attitude managériale attendue en cas d'injure ou de comportement homophobe dont est victime un collaborateur ou une collaboratrice ?

Le règlement intérieur est sans ambiguïté : le personnel est tenu d'observer dans ses rapports à l'intérieur de l'établissement des règles de politesse, de moralité et de convenance.

En conséquence, le manager doit informer la Direction des Ressources Humaines de cette situation qui fera le nécessaire avec la fermeté requise.

Le harcèlement

Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral est explicitement défini par le Code du Travail. Il se manifeste par des agissements répétés dont l'objet ou l'effet est une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Son auteur : un employeur, un cadre, un agent de maîtrise, un collègue de la victime...*

La position du groupe Casino

Clairement engagé dans la lutte contre toutes les discriminations, le Groupe réaffirme ses engagements pour le respect de chacun dans sa diversité. Le Groupe condamne avec fermeté tout acte de harcèlement avéré, quelle qu'en soit la nature et prend toutes mesures pour prévenir ce type de comportement. À ce titre, toute forme de harcèlement moral lié à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre est fermement prohibée et inacceptable.

14

Quelle est l'attitude managériale attendue en cas de harcèlement moral lié à son orientation sexuelle ou à son identité de genre dont est victime un collaborateur ou une collaboratrice ?

- Lorsqu'il soupçonne un cas de harcèlement moral, s'agissant d'un non-respect du règlement intérieur, le manager informe sa Direction. Celle-ci prendra en charge cette situation avec les process dédiés et la fermeté requise.
- Le manager devra être à l'écoute de la personne qui s'estime victime de harcèlement.

Que doit faire un manager s'il s'estime victime de harcèlement moral lié à son orientation sexuelle ou à son identité de genre ?

- Il peut en parler à sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines.
- Comme tout collaborateur et collaboratrice, il peut faire appel à la cellule d'écoute mise à sa disposition, dont les numéros de téléphone sont présents sur le panneau d'affichage de la Direction.

Accompagner un coming out

Qu'est-ce qu'un coming out ?

L'expression **coming out*** est la contraction de l'expression canadienne « coming out of the closet ». Elle se traduit souvent en français par « sortir du placard ». Elle désigne l'annonce volontaire d'une orientation sexuelle (homosexuelle, bisexuelle) ou d'une identité de genre. Ne pas confondre le coming out avec l'outing (voir glossaire P.21).

La position du groupe Casino

Le Groupe est attentif aux diversités aussi bien visibles que non-visibles. À ce titre, il entend accompagner les personnes qui souhaitent révéler leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Le Groupe reconnaît dans la démarche de ces collaborateurs ou collaboratrices une marque de bien-être et de confiance envers l'entreprise.

15

Quelle est l'attitude managériale attendue si un collaborateur ou une collaboratrice souhaite faire son coming out ?

- Le manager devra prendre conscience qu'il s'agit d'un moment important pour la personne concernée. Il devra ainsi offrir une écoute attentive et bienveillante.
- Il se montrera réceptif à la diversité des orientations sexuelles. Ce guide est là pour apporter une aide dans cette compréhension.
- Le manager établira avec le collaborateur ou la collaboratrice qui le souhaite les modalités selon lesquelles il ou elle souhaite réaliser son coming out auprès de l'équipe.
- Le manager sera vigilant sur la réceptivité de l'équipe et n'hésitera pas, le cas échéant, à faire preuve de pédagogie.
- La Direction et les équipes des Ressources Humaines sont en mesure d'accompagner le manager.

Accompagner le changement de sexe

Il est important, lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice manifeste son intention de changer de sexe pour être en accord avec son identité de genre, que le manager offre une écoute attentive. Le manager assurera également un lien étroit avec sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines dont il dépend.

Le Groupe a connu plusieurs situations d'accompagnement au changement de sexe.

Chaque cas étant unique, voici l'exemple d'une situation vécue et gérée dans le Groupe pour comprendre quel type de démarche peut être mis en œuvre.

Il y a deux ans, Pierre* postule dans un établissement du Groupe. Au regard de ses compétences professionnelles, le directeur décide de le recruter pour un poste à la clientèle.

Le directeur pense alors engager une femme. Le jour de son intégration Pierre informe son directeur qu'il est un homme.

16

Phase d'information

Elle s'est déroulée entre le collaborateur et le directeur, ensuite entre le directeur et ses managers avec le consentement du collaborateur. En accord avec sa hiérarchie, le collaborateur a choisi d'informer l'ensemble de ses collègues.

Quelques mois après, grâce à son intégration et au respect de l'équipe, il est à l'aise pour annoncer à ses collègues une étape importante dans sa vie : son désir de changer de sexe.

Phase d'accompagnement

Si Pierre parle facilement de sa situation avec ses collègues, il est plus discret avec sa hiérarchie. Le Responsable des Ressources Humaines lui propose de le rencontrer pour en discuter et éventuellement l'accompagner s'il le juge nécessaire. Pierre confirme sa disponibilité. Les questions préopératoires sont abordées ainsi que sa période d'arrêt. Pierre a anticipé l'ensemble des démarches administratives et juridiques pour changer légalement d'identité.

Phase de retour

Afin de préparer au mieux le retour de Pierre après son changement effectif d'identité, deux réunions d'information avec les représentants du personnel et l'équipe sont prévues : l'une un peu avant son retour, la seconde le jour où Pierre réintègrera l'entreprise.

Règle d'éthique et de confidentialité

Lors de son retour, Pierre souhaite être reconnu à part entière dans sa nouvelle identité.

Il attend cette reconnaissance de l'entreprise et le silence sur son passé s'il était amené à changer d'établissement.

* Pierre est un prénom d'emprunt

3.

Orientation sexuelle et avantages sociaux au sein du Groupe

17

Que les couples soient composés de personnes de sexes différents ou de même sexe, ils bénéficient des mêmes droits :

- lorsqu'ils sont **pacés**
- lorsqu'ils sont **mariés**

En cas de questions, ne pas hésiter à se rapprocher de la Direction des Ressources humaines.

Dans tous les cas il est rappelé les règles de confidentialité concernant les données de tous les collaborateurs.

4.

Glossaire

Action positive : politique active en faveur de populations touchées par les discriminations correspondant à une obligation de moyens. L'exigence en termes de compétences des personnes concernées par les actions positives ne se trouve pas remise en question.

Biphobie : désigne l'hostilité envers les personnes bisexuelles et peut prendre plusieurs aspects comme la peur, la discrimination, la haine ou encore la négation même de l'existence de la bisexualité.

Bisexualité : désigne l'attraction sexuelle et sentimentale pour les deux sexes, soit simultanément soit alternativement.

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

Défenseur des Droits / HALDE : le Défenseur des Droits, a été créé par la loi du 29 mars 2011 sous la forme d'une autorité de rang constitutionnel indépendante reprenant notamment les missions de la HALDE. Il est chargé de lutter contre les discriminations prohibées par la Loi et de promouvoir l'égalité, de fournir toute l'information nécessaire, d'accompagner les victimes, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques.

Discrimination : en droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison de l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, l'appartenance ou non à une race, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'état de santé, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine, l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle. Dans le sens commun, discriminer signifie « opérer un choix, une sélection ».

Gay : homme homosexuel.

Gay-friendly : caractérise une personne, un espace ou une structure bien disposé(e) envers les homosexuels.

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

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

Homosexualité : désigne l'attrance sexuelle et sentimentale pour une personne du même sexe. Le mot s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.

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

Identité de genre : conviction intime et profonde d'une personne d'appartenir à l'un ou l'autre genre indépendamment de ses caractéristiques anatomiques, génétiques, physiologiques qui font dire d'une personne qu'elle est mâle ou femelle (identité sexuelle). Voir aussi transidentité.

Inclusivité / inclusif : ce terme issu de l'anglais inclusivity est utilisé pour signifier la capacité d'accueil d'une entité ou institution. Au-delà de l'interdiction légale de discriminer, l'inclusivité implique une attention aux mots, aux comportements, à l'expression de toutes les différences.

Lesbienne : femme homosexuelle.

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

LGBT : désigne les personnes lesbiennes, Gays, Bisexuel·les, Transgenres.

Orientation sexuelle : attirance exprimée par un individu, comportement habituel ou ponctuel, affectif ou sexuel, envers une personne du sexe opposé (orientation sexuelle hétérosexuelle), ou une personne du même sexe (orientation sexuelle homosexuelle), ou indifféremment envers des individus de l'un ou de l'autre sexe (orientation sexuelle bisexuelle).

Outing : fait de dévoiler l'homosexualité d'un individu sans son accord.

Pacte Civil de Solidarité (PACS) : institué par la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999, il est défini comme « un contrat conclu par deux personnes physiques majeures, de sexe différent ou de même sexe, pour organiser leur vie commune » .

PACSés : personnes unies par un Pacte Civil de Solidarité.

Placard : expérience sociale que font les personnes LGBT, obligées de cacher à leur environnement leur identité réelle, et qui vivent dans la discrétion, le secret ou l'isolement, d'où cette impression de vivre dans un « placard ».

Politique de gestion de la diversité : mise en œuvre d'actions favorisant la reconnaissance et la valorisation des différences de chacun comme sources de performance pour l'entreprise.

Transidentité : identité des personnes dont le sexe anatomique est différent du sexe social auquel les normes en vigueur les destinent ordinairement. Certaines personnes ont fait évoluer leur expression de genre en recourant à la chirurgie (personnes transsexuelles), d'autres, sans recours à la chirurgie (personnes transgenres). Le terme « transgenre » est parfois utilisé d'une manière générique pour désigner l'ensemble des personnes concernées par la transidentité.

Transphobie : hostilité à l'égard des personnes concernées par la transidentité.

Chronologie historique et sociétale

Cette chronologie historique et sociétale n'a pas l'intention d'être exhaustive. Elle souhaite simplement donner des repères sur l'évolution de la société au cours des quatre derniers siècles.

20

1750 : le dernier « bûcher de sodomie » condamne deux hommes pour pratiques homosexuelles.

1789 : la Révolution française dépénalise l'homosexualité.

1891 : première apparition des mots homosexuel / hétérosexuel en France.

1897 : Magnud Hirschfeld, médecin neurologue, fonde le premier mouvement militant homosexuel dont le but est d'abolir les discriminations envers les « invertis ».

1940-1945 : les homosexuels (munis d'un triangle rose) et les lesbiennes (munies d'un triangle noir), déclarés asociaux, sont déportés par le régime Nazi.

1942 : Loi n°744. Le maréchal Pétain signe un texte de loi modifiant la majorité sexuelle : 15 ans pour les actes hétérosexuels, 21 ans pour les actes homosexuels, tout en réprimant l'homosexualité. Pour la première fois depuis la Révolution, la loi ratifie la discrimination sur le sexe des partenaires.

1945 : le Gouvernement de la Libération maintient le texte (art. 331 du code pénal).

1968 : la France adopte la classification de l'Organisation Mondiale de la Santé, classant l'homosexualité comme maladie mentale.

1969 : aux États-Unis, émeutes de Stonewall du nom d'un bar de New York, suite à une descente de police. Ces événements sont à l'origine des Lesbian and Gay Pride / marches des fiertés LGBT.

1970 : première Gay Pride aux États-Unis en souvenir des « émeutes de Stonewall ».

- 1971 : en France, première manifestation du FHAR, le Front homosexuel d'action révolutionnaire.
- 1975 : la première Gay Pride française réunit plusieurs centaines de manifestants en France.
Au même moment se forment les Groupes de Libération Homosexuelle à Paris, Lyon et Marseille.
- 1979 : fondation du CUARH : le Comité Urgence Anti Répression Homosexuel.
- 1979 : premier numéro de la revue homosexuelle « Gai pied ».
- 1981 : François Mitterrand, élu président de la République, abroge les discriminations légales que subissent les homosexuels.
- 1981 : le ministère de la Santé n'accepte plus de prendre en compte le critère de l'OMS selon lequel l'homosexualité est une maladie mentale.
- 1982 : dépénalisation de l'homosexualité en France.
- 1985 : la loi n°85-772 vient compléter le Code pénal en introduisant des dispositions visant à protéger les personnes victimes de discrimination liées à leurs mœurs.
- 1990 : le 17 mai, L'OMS ne reconnaît plus l'homosexualité comme maladie mentale. Cette date est retenue pour la journée de lutte contre l'homophobie.
- 1996 : la Lesbian and Gay Pride de Paris réunit 100 000 personnes.
- 1997 : l'Europride rassemble 250 000 personnes.
- 1999 : l'Assemblée Nationale vote le Pacte Civile de Solidarité (PACS). C'est la première fois que l'État français reconnaît légalement un couple de même sexe.
- 2001 : le mot Homoparentalité entre dans le dictionnaire Le Robert.
- 2001 : les Pays-Bas sont le premier État au monde à rendre accessible le mariage aux couples de même sexe.
- 2005 : première journée internationale contre l'homophobie (IDAHO).
- 2006 : les principes de Jogjagarta (ville d'Indonésie) posent les fondements juridiques sur la manière dont les gouvernements devraient mettre un terme à la discrimination et aux violences faites à l'égard des personnes LGBT et garantir l'égalité entre toutes les personnes.
- 2008 : pour la première fois dans l'Histoire, un discours défendant les droits des personnes LGBT est prononcé devant l'Assemblée générale de l'ONU. Il est déclaré par un membre du Gouvernement français au nom de la présidence française de l'Union européenne.
- 2010 : 10 pays reconnaissent le mariage pour les couples de même sexe : Pays-Bas (2001), Belgique (2003), Espagne et Canada (2005), Afrique du Sud (2006), Norvège et Suède (2009), Portugal, Islande et Argentine (2010).
- 2011 : le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies adopte une résolution contre la violation des Droits de l'Homme relative à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Interview - Catherine Tripon

Porte-parole de L'Autre Cercle, Fédération nationale d'associations d'homosexuels et d'homosexuelles pour la lutte contre les discriminations LGBT dans le monde du travail.



Où en est aujourd'hui la place de l'homosexualité et des questions d'identité de genre dans la société française ?

Le Pacs a permis la reconnaissance et une protection juridique pour les couples homosexuels, les représentations publiques ne sont plus dans la caricature, quelques personnalités ont fait leur coming out (bien que trop peu nombreuses) et les politiques ont aussi évolué. Sur l'identité de genre, cela reste encore fragile, car il faut comprendre ce qui n'est pas dicible, à savoir la dichotomie entre l'enveloppe physique attribuée à la naissance et le ressenti d'un individu, mais ce qui prévaut c'est le respect d'une personne dans son identité quelle qu'elle soit. Les Français-e-s l'ont bien compris.

22

Quels sont les enjeux et perspectives pour les entreprises ?

L'enjeu majeur c'est de neutraliser le sujet, tout comme pour les autres critères soumis à discrimination. Pour cela il faut le rendre visible comme un élément constitutif d'un individu, sans remise en cause des compétences, potentiels et aptitudes au travail. Peu importe que l'on soit à l'aise ou non avec le sujet, ce n'est pas le lieu de l'entreprise pour en juger. La neutralité nécessaire sur le lieu de travail devrait inciter les managers à ne pas regarder un-e salarié-e à travers un prisme déformé par leurs préjugés, mais uniquement au regard de sa valeur ajoutée. Il en va de la qualité de vie et du bien-être au travail. Parce que les nouvelles générations ne sont plus prêtes à se cacher comme leurs aînées, parce que la conjugalité et la parentalité impactent la gestion RH, on ne peut plus faire comme si les LGBT n'existaient pas sauf à se priver des compétences et amoindrir la performance globale de l'organisation.

Que pensez-vous de la démarche du groupe Casino ?

Votre innovation vient de la très forte implication de la direction et du management, ce n'est pas si fréquent. Elle est à mes yeux garante de la pérennité de sa démarche et cohérente avec son engagement contre les discriminations. Chaque entreprise a sa méthode pour appréhender le sujet. Chez vous, cela a commencé par un travail interne avec les actrices et acteurs de la diversité, puis de la sensibilisation, une harmonisation des politiques RH en cohérence avec les engagements du Label Diversité et enfin un début d'action publique, en partenariat avec L'Autre Cercle.

Et pour vous, quel est votre idéal et / ou vos attentes dans le futur ?

Que ce sujet soit pris à bras le corps par les dirigeants d'entreprises et que l'on n'ait plus à faire autant de pédagogie comme si ce critère nécessitait un engagement particulier par rapport aux 18 autres. Que la visibilité soit une évidence sans risque pour les salarié-e-s, que les lois à venir permettent une prise de conscience personnelle sur le fait que la société a évolué et que le respect des individus prime sur les préjugés et l'histoire personnelle de chacun.

Ce guide est le fruit d'un travail collectif. Il a été nourri par les témoignages de collaborateurs et de membres de la Direction des ressources humaines du groupe Casino, les réflexions d'un groupe de travail interne et l'expertise de l'IMS-Entreprendre pour la Cité.

Il a été rédigé par Jean-Philippe Jouanard-Roy, Rédacteur en chef du magazine interne du Groupe et Mansour Zoberi, Directeur de la promotion de la Diversité et de la Solidarité du Groupe.

Nous tenons à remercier :

- Les établissements du Groupe ayant répondu à l'enquête.
- Pour leur contribution aux groupes de travail : Marie-Line Baltide, Xavier Berger, Sofian Bouabsa, Arnaud Cereijo, Jean-Philippe Jouanard-Roy, Thierry Koffi, Christine Perez, Jean-Luc Rodrigues, Hélène Sivas, Claire Viallon.
- Pour leur expertise :

Inès Dauvergne, responsable du pôle expertise Diversité de l'IMS-Entreprendre pour la Cité.

Catherine Tripon, porte-parole de l'association L'Autre Cercle.



L'AUTRE CERCLE

Date de publication : août 2016

Crédits photos : © istockphoto - © dalaprod - Fotolia.com

Réalisation : Direction des Ressources Humaines et Direction de la Communication interne du groupe Casino



Les points de la charte d'engagement LGBT

Le groupe Casino a signé, en janvier 2013, la Charte d'engagement LGBT avec l'association L'Autre Cercle dont voici les principaux points :

« Seuls des changements concrets des cultures, des organisations et des pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ou de genre dans un contexte professionnel.

Forte de ce constat et afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbien(ne)s, Gay, Bisexuelle(s) ou Transgenre(s) (LGBT), L'Autre Cercle, association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, a créé, avec un collectif inter-entreprises, la Charte d'Engagement LGBT qui lie les employé(e)s LGBT et non LGBT, leurs employeurs publics ou privés et les représentants du personnel.

Par cette Charte, les entreprises ou organisations signataires s'engagent à :

- 1- Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT**
- 2- Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tou-te-s les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle et identité sexuelle ou de genre**
- 3- Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires**
- 4- Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général. »**

Retrouvez l'intégralité de la charte sur l'intranet Groupe, rubrique Ressources Humaines > Promotion de la Diversité