

1^{ER} CONGRÈS LGBT PROFESSIONNEL FRANCOPHONE

RETOURS D'EXPERIENCES
TÉMOIGNAGES
SYNTHESE

28 juin 2018
par ABC TRAJECTOIRE
à Pierresvives - Montpellier



SOMMAIRE

DOCUMENT A L'INITIATIVE DE :

L'association ABC TRAJECTOIRE
www.abc-trajectoire.fr

NOS SPONSORS :

> L'ANACT et le fonds pour
l'amélioration des conditions
de travail (Fact)

> La Région Occitanie

> Le Conseil départemental
de l'Hérault

> Hérault Culture

> Sogeres

INTERVIEWS ET SYNTHÈSE PRODUITES PAR :

Vanessa Asse
Rédactrice et développeuse web

- vanessa.asse@gmail.com
- 06 63 82 50 50
- lanewsfactory.fr

4

EDITORIAL

6

MATTHIEU LE SCANF
L'AUTRE CERCLE

12

FRÉDÉRIC GAL
LE REFUGE

14

JEAN-LOUP THÉVENOT
LGBT66

18

AUDREY CHALLIER
ABC TRAJECTOIRE

22

CARMELLA BAZZARELLI
BARILLA

24

ADRIAN DE LA VEGA
MILITANT TRANS

28

PASCAL MAUCLAIR
ASSISTANT SOCIAL
DU TRAVAIL

32

FABIENNE VISINTIN
BENEVOLE

34

SOPHIE
INFIRMIERE

36

AXEL ARSAC
UNIVERSITÉ MONTPELLIER

38

SYNTHÈSE

42

REMERCIEMENTS

« Cela fait exactement 49 ans que les personnes gays, lesbiennes, bi, transsexuelles et queers revendiquent leurs droits. Cela fait déjà un demi-siècle !

La date du 28 juin est extrêmement importante pour la communauté LGBT. Elle fait référence aux émeutes de Stonewall.

Dans la nuit du 28 juin 1969 au Stonewall Inn, dans le quartier de Greenwich Village, à New York, une série de manifestations spontanées et violentes éclatent contre un raid de la police. Ces émeutes représentent un moment symbolique. Elles marquent une réelle éclosion du militantisme LGBT, aux États-Unis d'abord, puis après dans le monde.

Nous avons choisi cette date pour réaliser ce 1er congrès LGBT professionnel francophone. Ces presque 50 ans de luttes et de revendications ont permis aux personnes gays, lesbiennes, bisexuelles et transgenres de se structurer et de faire reconnaître leurs droits civiques.

De grandes choses se sont accomplies pendant ces cinquante dernières années. Les mentalités ont considérablement évoluées dans notre société. Cela étant, le monde professionnel

pour les personnes LGBT+ n'est pas un long fleuve tranquille. ABC Trajectoire a voulu ce 1er congrès pour donner plus de visibilité à une minorité qui est bien trop souvent victime d'homophobie, de transphobie au travail ou tout simplement ignorée.

Aujourd'hui :

- 20% des personnes LGBT se sentent discriminées au travail.
- Les hommes homosexuels gagnent en moyenne 6 % de moins que les hommes hétérosexuels.
- 44 % des personnes transgenres déclarent avoir été discriminées à l'embauche.
- Nous avons observé une augmentation de 20% des actes LGBT phobes en 2016.
- L'espérance de vie des personnes transgenres aux Brésil a baissé de façon terrible, passant de 35 ans à 27 ans l'an dernier.

Pourquoi avoir créé ABC Trajectoire ?

J'ai créé cette association car, aujourd'hui, le regroupement de personnalités et experts sur les thématiques LGBTQ n'existe pas dans l'espace francophone ou reste très confidentiel. Créer ces lieux d'échanges sont non seulement importants pour les personnes gays, lesbiennes, bi ou transgenres, mais

aussi pour les personnes avec qui nous interagissons tous les jours sur notre lieu de travail et qui ne savent pas qui nous sommes.

Notre association a pour objectif de vous faire partager le fruit de nos expériences professionnelles mais aussi de vous faire partager les expériences et recherches des personnes que nous avons rencontrées et qui nous ont profondément inspirés.

Pour rappel, je suis privilégié, je peux m'exprimer face à vous aujourd'hui :

- Je suis blanc, je suis privilégié.
- Je suis un homme, je suis privilégié.
- Je suis marié, je suis privilégié.
- J'ai une famille que j'aime et qui m'aime en retour, je suis privilégié.
- Je travaille dans une entreprise internationale, je suis privilégié.
- J'ai accès à la technologie pour m'informer et m'éduquer, je suis privilégié.
- Je voyage, je suis privilégié.

Je pourrai continuer cette liste encore longtemps mais elle n'a rien d'idéal ... et je dois personnellement me battre contre le plafond de verres auquel beaucoup

de personnes font face en entreprise. J'aimerais aussi pouvoir donner mon sang dans mon entreprise sans avoir à justifier depuis combien de temps je vis avec mon mari.

Alors à quoi servent ces précieux privilèges, si l'on décide de ne rien en faire ? Il reste encore beaucoup à faire dans les entreprises et les administrations pour changer les mentalités et faire bouger les lignes.

Il est encore trop difficile pour un enseignant de dire qu'il ou elle est homosexuel(le) auprès de sa hiérarchie ou auprès de ses élèves.

Pour une personne LGBT, c'est encore trop souvent la loterie pour faire un coming-out.

Le plafond de verre est une réalité pour les femmes mais il l'est aussi pour les hommes gays, les lesbiennes ou les transgenres.

Le milieu professionnel doit s'ouvrir davantage aux différences car ce sont des richesses dont il a besoin à tous les niveaux. La gestion de la diversité est une clé essentielle parce qu'elle répond aux défis de demain. L'inclusion des LGBT est un territoire à conquérir. »

Hugues CHABANNES
Président de ABC TRAJECTOIRE

PLUS QU'UNE CHARTER, UN ENGAGEMENT

L'association L'Autre Cercle oeuvre pour améliorer l'inclusion des personnes dans le monde du travail quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre. Matthieu Le Scanf en est le président en Languedoc-Roussillon.

Après un diplôme d'Ingénieur des Mines d'Imperial College London, Matthieu Le Scanf s'est orienté vers le conseil en organisation et la gestion stratégique des ressources humaines en créant le cabinet de conseil DLM Développement qu'il dirige depuis 2005 avec ses associés.

Les questions de diversité, de RSE, de performance globale des organisations et de façon plus large d'humanisme animent depuis des années ses engagements professionnels et associatifs, notamment l'inclusion des personnes LGBT dans le milieu professionnel.

Matthieu Le Scanf Président de L'Autre Cercle Languedoc-Roussillon

« L'Autre Cercle a été créée il y a 20 ans sur le modèle d'une association allemande de personnes LGBT. Ces dernières s'étaient réunies pour réfléchir aux questions d'inclusion des personnes LGBT au travail et pour créer un réseau. Cette association allemande a inspiré la création d'une association française qui a considérablement évolué pour devenir L'Autre Cercle dans sa forme actuelle.

A cette époque, le Pacs était un sujet fort dans les médias. Exactement comme ce que nous avons vu au moment du mariage pour tous, il y a eu, au moment du vote du Pacs, un déferlement de propos homophobes. Cette situation a été propice à des initiatives dont la création de L'Autre Cercle.

La Charte LGBT, elle, est née grâce à plusieurs entreprises en 2013.

Nombre d'entre elles, et notamment Accenture, ont été moteur sur ce projet. Avant la création de cette charte, les entreprises n'avaient pas de moyen de s'engager concrètement et spécifiquement sur la thématique LGBT+ dans le cadre de leur politique diversité.

Ces structures, avec lesquelles nous collaborons depuis quelques années, nous ont suggéré naturellement la mise en place de ce texte. Accenture s'est

beaucoup impliquée dans sa rédaction. Pour notre part, à L'Autre Cercle, nous avons encadré sa réalisation, co-construite par plusieurs entreprises. Aujourd'hui, nous sommes dépositaires de cette charte et en assurons la promotion.

Comment s'assurer que la signature de cette charte est suivie d'effets ?

Cette charte est souvent signée par une entreprise en amont d'un travail sur la diversité et l'inclusion. Mais ce n'est pas toujours le cas. Elle peut aussi être signée par une société lors de l'aboutissement d'un travail sur cette thématique, ou lors d'une étape charnière. Pour ses dirigeants, la signature de cette charte est une étape de communication, une forme d'aboutissement, de maturité pour publiquement s'engager sur ces questions.

L'Autre Cercle n'est pas un organisme certificateur. Nous accompagnons uniquement les entreprises dans l'amélioration des bonnes pratiques en terme de diversité et d'inclusion. Cela étant, nous faisons tout pour éviter qu'il y ait un coup de communication autour d'une signature de charte et qu'il n'y ait rien de mis en place par la suite pour permettre aux salariés LGBT d'être mieux sur leur lieu de travail. Pour s'en prémunir, nous demandons des prérequis aux entreprises.

Il faut qu'un travail préalable soit fait au sein de l'organisme signataire. Nous demandons aux entreprises de nous présenter le plan d'actions en lien avec ce nouvel engagement. Il s'agit là d'un garde-fou afin d'établir une relation de confiance avec ces structures. Cette charte est un réel engagement moral en vue d'assurer l'égalité entre tous les salariés.

Quelles sont les actions menées après la signature de la charte ?

Premièrement, ce texte doit être communiqué en interne. Une fois que l'entreprise s'est engagée, elle doit faire en sorte que tous les salariés soient informés. Pour un salarié ou pour une personne tout juste recrutée, cela peut être rassurant de savoir que son employeur a pris position par rapport à l'inclusion des personnes LGBT, que ce n'est pas un sujet tabou dans l'entreprise, que tout le monde est bienvenu dans cette structure.

Autre action que l'on peut citer est l'autodiagnostic. L'Autre Cercle a créé un outil nommé le « Quick Scan ». Grâce à cet outil en ligne, mis à disposition gratuitement, les entreprises réalisent un autodiagnostic de leurs pratiques en interne et évaluent les pistes sur lesquelles elles devraient travailler pour s'améliorer en termes de diversité et d'inclusion. Avec ce diagnostic, elles peuvent définir un plan d'actions.

Enfin, nous retrouvons les actions de sensibilisation à différents niveaux : auprès des managers, de l'ensemble des salariés... Lors d'interventions courtes, d'environ 1h30, nos bénévoles abordent le thème de l'inclusion des personnes LGBT en entreprise. Ces rendez-vous sont des

occasions d'échanger, de faire comprendre que la diversité et l'inclusion en entreprise est un réel sujet. Nous constatons encore aujourd'hui de la discrimination et du harcèlement envers les personnes LGBT. A tel point que plus de 50% d'entre elles ne souhaitent pas être visibles sur leur lieu de travail. Par ailleurs, nous constatons un impact sur les salaires. Entre un homme hétérosexuel et un homme homosexuel, à compétences égales et à poste égal, il est observé un écart de salaire de 6%.

Des réticences en interne

Quand une entreprise signe cette charte, à mon sens, elle est dans une démarche positive. Mais tout le monde n'est pas d'accord avec ce point de vue. Certains estiment que ce n'est pas un sujet, ou que cela ne concerne pas l'entreprise. D'autres, plus radicaux, souvent de la mouvance d'extrême-droite, cherchent à créer des polémiques en affirmant qu'il s'agit là d'un acte politique pour accorder des privilèges aux personnes LGBT. Ils sont très opposés à toutes ces actions inclusives. Ces individus travaillent. Nous pouvons les retrouver dans de grands groupes. Et même s'ils sont peu nombreux, ils s'organisent et peuvent avoir des pouvoirs de nuisances importants.

Par exemple, la signature de la charte avec BNP Paribas s'est déroulée dans des conditions extrêmement tendues. Les salariés opposés à cette signature ont inondé la direction de milliers de mails et d'insultes. Aujourd'hui, quand une entreprise signe cette charte LGBT, elle n'est pas dans une démarche anodine, elle fait preuve de courage. Elle peut faire face à des freins en interne. Il faut donc toujours être dans la pédagogie, dans l'explication de notre démarche.

Quelles sont les entreprises qui s'engagent ?

Parmi les signataires de notre charte LGBT, nous comptons principalement de grandes entreprises car elles ont, au regard de la loi, des obligations en terme de diversité. Quand on passe le seuil de 50 salariés, nous devons traiter certains sujets comme l'égalité entre les hommes et les femmes, l'inclusion des personnes en situation de handicap, la gestion des âges...

Plus les entreprises sont importantes et structurées, plus elles vont avoir des salariés dédiés à ces thématiques-là. La plupart des entreprises du CAC40 ont d'ailleurs des directions « Diversité ». Cela étant, le sujet LGBT n'est clairement pas le premier sujet développé par ces directions. Notre travail depuis 20 ans a été de leur rappeler : « N'oubliez pas les critères LGBT ! ». L'égalité entre les hommes et les femmes a été plus traitée car cette cause concerne plus de monde. Ce n'est pas illogique si elle a été abordée de façon prioritaire et que la loi l'impose.

Aujourd'hui, on ne s'interroge plus sur l'égalité entre les hommes et les femmes, l'inclusion des personnes en situation de handicap en entreprise. Cela est normal. Alors que l'inclusion des personnes LGBT n'est pas encore prise en considération par tous.

Auprès des petites entreprises, la démarche est différente. Il y a une relation de proximité plus forte entre la direction et les salariés. Dans une entreprise de trois ou quatre salariés, les préoccupations

sont principalement commerciales, d'organisation, de carnet de commandes. Les préoccupations sociétales et environnementales ne sont pas toujours au premier plan.

Cela étant, de petites entreprises s'emparent de plus en plus des thèmes liés à la diversité et l'inclusion comme le CJD, le centre des jeunes dirigeants.

Parmi nos signataires, nous ne retrouvons pas que de grandes entreprises. Au niveau local, en Languedoc-Roussillon, plusieurs petites structures ont signé la charte comme une des agences Manpower de la région qui ne compte que quatre salariés. Mais ces PME sont encore minoritaires. A nous de trouver des biais, de sensibiliser, et de trouver le temps pour augmenter leur nombre.

Notre association est constituée uniquement de bénévoles et d'un chargé de mission recruté depuis quelques mois. C'est très compliqué pour nous d'aller taper à la porte de toutes les TPE et PME. Du coup, pour atteindre les petites entreprises, nous passons via les réseaux, les syndicats, les fédérations patronales.

Comme les questions d'inclusion de personnes LGBT en entreprise ne sont pas encore intégrées dans leur réflexion, notre travail est d'attirer leur attention afin de toucher plus rapidement les petites structures. Par exemple, les PME qui ont signé notre charte ont été sensibilisées à ces questions par l'intermédiaire des clubs locaux de la Fondation Agir contre l'exclusion (FACE).

Les recommandations de l'ONU

L'Autre Cercle est aujourd'hui l'interlocuteur de l'ONU au niveau national dans le déploiement des recommandations LGBT+ pour les entreprises. Au-delà des ressources humaines et du management interne de la structure, sur les relations employeurs / salariés, les recommandations de l'ONU en terme d'inclusion des personnes LGBT vont bien au-delà de cela. Elles sont axées sur les relations entre l'entreprise et ses fournisseurs, l'entreprise et ses clients afin d'avoir un impact plus fort sur la société.

Dans cet esprit, la Ville de Paris a ajouté, par exemple, les critères d'inclusion dans les cahiers des charges de ses marchés publics. En clair, ces critères sont désormais pris en considération lors de la mise en concurrence et la recherche de nouveaux partenaires.

Ainsi, les fournisseurs, quand ils candidatent sur un de ces marchés, sont

amenés à s'interroger : « Quelles sont les actions menées par mon entreprise ? ». C'est un élément de différenciation.

E-learning

Nous sommes actuellement en cours de construction de plusieurs programmes en e-learning sur l'inclusion des personnes LGBT au travail. Ils devraient être achevés d'ici la fin de l'année. Ces formations seront à destination des salariés, des représentants des ressources humaines, des partenaires sociaux et des étudiants de grandes écoles.

Ce projet a été possible grâce à une subvention de la délégation interministérielle de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH).

Notre objectif avec ce module est de toucher un plus grand nombre de personnes, et du coup, de déployer nos accompagnements de façon plus large à l'échelle nationale.»

SE RÉINSÉRER SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Le Refuge est une association française fondée en 2003. Sa vocation première est d'offrir un hébergement temporaire et de soutenir les jeunes homosexuels victimes d'homophobie et de transphobie, notamment dans le cadre de leur propre cellule familiale

Frédéric Gal est directeur général de cette association depuis 2010. Il est aussi délégué du Refuge Hérault où il coordonne les accompagnements et encadre les sites de Montpellier et de Béziers.

Dans la lutte contre l'homophobie, il participe à la formation des assistants de service social et les sensibilise à cette question. Il intervient également auprès de professionnels déjà en poste et du public scolaire.

Il est l'auteur de ouvrage « Le Travail Social auprès des victimes d'homophobie ». Il y met en exergue l'importance de la formation et la nécessité de l'émergence des questions de sexualité et de genre dans le parcours professionnel.

Frédéric Gal

Directeur Général de l'association Le Refuge

« Depuis 15 ans, l'association Le Refuge propose un hébergement et un accompagnement aux jeunes exclus de chez eux en raison de leur orientation sexuelle. Avec le mariage pour tous, nous aurions pu penser que l'homophobie avait disparu. Il n'en est rien. Cette thématique reste encore importante.

En 2017, nous avons reçu 4000 appels sur notre ligne d'urgence ainsi que 788 demandes d'hébergement.

L'homophobie est bien vivace. Les personnes LGBT doivent y faire face notamment lors qu'elles entrent sur le marché de l'emploi. C'est pourquoi il est important pour nous de tisser des liens notamment avec les petites et les moyennes entreprises. Mais cela n'est pas bien simple.

Il y a peu, nous avons tenté d'organiser un afterwork avec l'école Montpellier Business School autour de la question de l'homophobie. Il n'a finalement pas eu lieu car aucune entreprise n'a répondu à l'initiative.

Ce projet a été difficile à monter car il a été très compliqué de mobiliser du monde. Peut être que les personnes sollicitées n'ont pas estimé le sujet important.

Face à cette situation, au Refuge, nous ne faisons pas qu'héberger des jeunes victimes d'exclusion. Nous leur apportons notre aide pour qu'ils puissent se réinsérer sur le marché de l'emploi.

Quand ils arrivent chez nous, ils sont la plupart du temps en difficultés professionnelles.

Soit ils ont quitté leur emploi, soit ils sont dans une reprise d'activité avec une absence de bagages scolaires qui leur permettrait d'appréhender leur recherche d'emploi correctement.

Quand un jeune arrive chez nous, nous l'aidons à monter un projet. Nous lui demandons ce qu'il veut faire, vers quel secteur d'activité il souhaiterait s'orienter.

Une fois ce projet est bien défini, nous voyons quelles structures nous pouvons solliciter s'il s'agit de reprises d'études, ou bien nous le coachons s'il souhaite rechercher un emploi. Cela passe par des conseils pour préparer les entretiens d'embauche, l'aide à la réécriture du CV pour qu'il soit plus percutant, etc.

Sur les 280 jeunes hébergés sur une année au Refuge, environ 6% d'entre eux sont en situation d'emploi quand ils arrivent. Ils sont 30% quand ils partent de chez nous.»

CRÉER DU LIEN
ENTRE LE
MONDE
ASSOCIATIF
ET LES
ENTREPRISES

Depuis 20 ans, Jean-Loup Thevenot dirige une entreprise de formations dédiées notamment à la création d'entreprises. Dans ce cadre, il travaille avec les chambres de commerce de Narbonne, Sète et Carcassonne. Il y anime les sessions « Créa'Boost ». Elles permettent aux créateurs d'entreprises de monter leur dossier, leur plan de financement et de trouver les fonds nécessaires pour se lancer.

Jean-Loup Thevenot

Président de l'association LGBT66

« Dans les Pyrénées-Orientales, les personnes LGBT sont plutôt bien traitées par les administrations, au niveau du conseil régional, départemental, de la municipalité et de la préfecture. Nous vivons dans un climat serein par rapport à ce que je vois dans d'autres départements.

Au niveau des entreprises, cela est plus dur. L'esprit catalan est un esprit fort.

L'ouverture au monde LGBT commence à se faire. L'Autre Cercle et Face Pays Catalan viennent de signer des accords avec un certain nombre de grandes entreprises. Cela étant, nous n'en sommes qu'au démarrage. Nous travaillons beaucoup avec Face Pays Catalan, qui lutte contre les discriminations en entreprise.

Le climat est plus serein majoritairement dans les Pyrénées-Orientales. Toutefois, il y a encore du boulot.

Au sein de l'association, nous avons soutenu une personne qui s'est vue refuser un congé parental à l'adoption d'un enfant. Nous avons vu quelqu'un d'autre, dans un couple d'hommes, qui s'est vu refuser un congé pour aller voir son enfant malade à l'hôpital.

De manière générale, nous constatons que les couples, filles ou garçons, ont du mal à porter ce débat par crainte pour leur emploi.

Aujourd'hui, très peu de cas aboutissent aux Prud'hommes. Au travail, les personnes LGBT mariées ont du mal à s'afficher clairement.

Des cas de discrimination à l'embauche ont été constatés dans ce département. Lors de recrutements, lorsque la personne a annoncé le sexe de son conjoint, son contrat n'a pas été reconduit après la période d'essai. Comme par hasard, la personne ne correspondait pas au poste. Depuis le début de l'année, nous avons deux à trois cas de ce genre.

Dans les Pyrénées-Orientales, aucune étude n'a été dressée sur l'état de l'emploi et les discriminations dont font face les personnes LGBT. Cela existe à l'échelle nationale mais pas au niveau de notre département.

A mon sens, pour remédier à cela, il faudrait une obligation d'affichage dans les entreprises.

A l'instar qu'il y a une obligation d'affichage sur l'égalité hommes-femmes, sur l'égalité des rémunérations, il faudrait une obligation d'affichage sur les problèmes sexistes et d'homophobie.

Quand il y a obligation d'affichage, employeur et salariés lisent.

C'est une manière de rappeler la loi. Un peu comme les panneaux de rappel de limitation de vitesse. C'est un peu la même chose.

LGBT66 est en lien avec l'UPE66 (Union pour l'Entreprise). Nous avons le projet de présenter LGBT66 à l'ensemble de chefs

d'entreprises des P.O. Ce lien entre le monde de l'entreprise et nos associations LGBT n'est pas suffisant à l'heure actuelle.

L'Autre Cercle fait quelque chose de ce genre, mais elle ne touche que les grands groupe à mon avis.

Réussir à créer des liens avec les associations locales et patronales, et créer des partenariats me semblerait particulièrement important.

Il faut arriver à créer des ponts entre ces deux mondes. Il faut aller vers les autres pour mieux les sensibiliser. »

MENER DES ACTIONS CONTINUES

Diplômée en 2001 de l'Ecole de Management de Grenoble avec une spécialisation en marketing industriel et un parcours international, Audrey Challier a travaillé pendant 10 ans au sein du groupe IBM en Espagne. A son retour en France, elle rejoint la société Dell où elle occupe deux postes de management successifs. Très engagée sur les sujets d'inclusion et diversité pour les LGBTQI en entreprise, Audrey Challier participe à la formation du groupe de travail Dell Pride suite à la signature de la charte d'engagement L'Autre Cercle en 2013.

Audrey Challier

Responsable d'Equipe Support
Technique Serveur DELL EMC France
& Vice-Présidente de ABC Trajectoire

« En 2013, l'ERG Pride a été créée en France au sein de la société Dell, comme d'autres groupes de travail l'avaient été auparavant (égalité homme/femme, handicap par exemple) sous l'impulsion de Michael Dell, PDG de notre entreprise.

Je fais partie du groupe « Pride » depuis sa création. Et ce, pour deux raisons : dans mon environnement proche, je connais des personnes qui ont pu souffrir de discriminations et qui ne pouvaient pas être elles-mêmes sur leur lieu de travail. Pour moi, cela est impensable. En tant que manager, j'ai à cœur que tout le monde ait la liberté d'être soi-même dans le milieu professionnel. On y est 8h par jour. Si on ne peut pas être soi, cela ne vaut pas le coup.

Grâce à la mise en place du groupe « Pride », les salariés LGBTQI au sein de Dell se sentent désormais appuyés par la direction.

Ils peuvent parler librement, ils peuvent avoir des conversations plus fluides avec leurs managers. Pour sensibiliser les salariés de Dell à la cause LGBTQI, il faut

aller vers eux, sensibiliser au cours des réunions d'équipes, aller voir les managers...

Pour cela, nous avons déployé plusieurs actions :

- Nous avons mis en place un module de sensibilisation et de formation des managers. Pour changer la culture et influencer l'ensemble de l'entreprise, cela doit passer par le management. Nous avons un cours intitulé « Diversité et inclusion » qui a été déroulé auprès de l'ensemble des chefs d'équipe.

- Nous avons également mis en place un module auprès des salariés via lequel nous avons :

- 1/ retracé l'histoire de la lutte LGBTQI (l'idée était de leur prouver qu'il s'agit là d'une histoire récente et qu'il faut être toujours vigilant),
- 2/ présenté les discriminations potentielles.

Toutes ces actions se sont faites en coordination avec la direction. Cela permet de montrer aux salariés que le sujet est pris en compte, que l'engagement est fort au sein de Dell.

Par ailleurs, nous rebondissons lors de dates importantes pour mener des actions différentes mais toujours de sensibilisation (journée mondiale contre l'homophobie day of pink...).

Enfin, nous nous sommes donnés l'objectif de nous ouvrir et de partager auprès d'autres institutions et d'entreprises (Sanofi, Fac de sciences de Montpellier, etc.).

Nous essayons, à travers ce que nous vivons, de partager nos expériences. Pour cela, nous sommes beaucoup en lien

avec les réseaux de L'Autre Cercle et de Face.

Pour changer les mentalités au sein d'une entreprise, il faut tenir des actions de façon continue.

Les lignes bougent, les mentalités évoluent. Changer une culture peut prendre du temps mais il faut tenir bon. En 2013, participer à la Gay Pride n'était pas à l'ordre du jour. Pour celle de cette année, nous prévoyons un char Dell avec une forte mobilisation de nos employés. »

IMPULSER UN CHANGEMENT SOCIÉTAL

Au sein du groupe Barilla, Carmela Bazzarelli est très engagée sur les sujets Diversité & Inclusion. En 2016, elle a lancé le « Employee Resource Group » LGBTI au sein de Barilla France et a accompagné ce groupe dans la signature de la charte de l'Autre Cercle, scellant ainsi l'engagement de l'entreprise dans l'inclusion des individus LGBTI. Depuis novembre 2017, elle est membre du comité D&I de Barilla Global en tant que représentante de la région Western Europe (France, Benelux et Iberia).

Carmela Bazzarelli

Trade Marketing & Category management Director - Barilla France

« En 2013, Guido Barilla (PDG du groupe Barilla, nldr) a tenu des propos qui ne correspondaient pas à l'esprit de l'entreprise. Ceci a été un moment de prise de conscience pour nous.

Suite à son mea culpa, nous avons entrepris une vaste opération. Notre objectif était de nous assurer que la diversité et l'inclusion était bien au cœur de notre fonctionnement.

Un groupe dédié à une politique de diversité et d'inclusion a été créé. A ce jour, il se réunit deux fois par an.

Il fallait aussi apprendre de l'extérieur, être dans l'écoute. Pour cela, nous nous sommes rapprochés de partenaires comme Le Refuge, L'Autre Cercle...

Nous avons monté un questionnaire à destination des salariés afin de savoir ce qu'ils attendent en terme de diversité et d'inclusion chez Barilla.

Enfin, nous avons mené un audit de l'ensemble de nos documents. De ces

actions, nos objectifs étaient clairs : faire en sorte que notre entreprise grandisse en interne, soit plus inclusive. Et ce, afin de la rendre plus performante.

Nous sommes aujourd'hui dans une amélioration continue.

Nous avons ainsi signé la Charte de L'Autre Cercle. C'est pour nous une manière de faire un pas en avant, d'entamer une dynamique positive et d'impulser un changement sociétal.

L'entreprise et les salariés ont un rôle sociétal. Et l'entreprise peut être un exemple pour d'autres.

Nous organisons plusieurs journées de sensibilisation afin de faire comprendre à nos salariés que ce sujet est important, et qu'il n'est pas uniquement lié à la vie privée. Par ailleurs, auprès de nos managers, nous avons mis en place une formation dédiée sur les conseils de L'Autre Cercle. »

S'INSPIRER DES ASSOCIATIONS BELGES

Depuis 2015, Adrian de la Vega produit des vidéos pédagogiques autour de la transexualité et la transidentité. Ces vidéos destinées au grand public, postées sur sa chaîne Youtube, comptent aujourd'hui plus de 300 000 vues. Son objectif : casser les préjugés sur les personnes trans et informer sur les problèmes qu'elles rencontrent au quotidien. En 2017, il a décroché l'Out d'Or de la personnalité LGBT de l'année pour ce travail de sensibilisation.

Adrian de la Vega

Militant français trans, conférencier et Youtubeur

« **A**u travail, les personnes trans peuvent subir différentes discriminations. Au niveau de leur carrière : elles peuvent être face à un plafond de verre du fait de leur identité sexuelle.

Cela peut prendre la forme de remarques désobligeantes. La transphobie est insidieuse et prend plusieurs formes : il y a les blagues déplacées, du harcèlement, du licenciement abusif. Il peut y avoir un recalage à un entretien d'embauche dès lors que le recruteur apprend que l'on est transsexuel.

Ces discriminations touchent tout le monde, de l'employeur à l'employé, du cadre à l'ouvrier.

Face à tout cela, les entreprises ont leurs responsabilités. Les études montrent que si les TPE, PME et grandes entreprises apportent leur soutien aux salariés trans, leurs collègues respectent cette prise de position.

Cela génère une ambiance bien plus sereine et une dynamique très positive.

Dans la diversité, l'entreprise est plus performante.

Au travail, les personnes trans doivent être soutenues, aidées, accompagnées. Sans quoi, si elles font face seules à la transphobie, leur quotidien peut vite devenir un enfer au travail. A ce jour, moins d'une centaine d'entreprises en France ont signé la Charte d'engagement LGBT de l'association L'Autre Cercle. La thématique LGBT est mieux traitée qu'avant au travail. Cela étant, nous pouvons encore faire mieux.

Il faudrait que toutes les entreprises la signent.

Ce nombre de signataires n'est pas assez important quand on voit le nombre de sociétés qu'il y a en France.

Dans les entreprises, les droits des personnes transgenres ne sont pas toujours respectés. Si nous avons changé notre prénom légalement de manière libre et gratuite en mairie, l'employeur doit respecter cela et changer notre prénom sur notre contrat et les documents administratifs qui nous concernent. Idem pour le changement d'état civil.

Quand on fait son coming-out, on doit pouvoir s'habiller comme bon nous semble sur notre lieu de travail. S'il y a un uniforme par exemple, cet uniforme doit être dans le genre de la personne trans.

On doit pouvoir changer notre nom sur notre adresse mail professionnelle, sur notre badge. Il s'agit de trucs tous bêtes, mais le respect de l'identité de la personne passe aussi par ces petits détails.

Pour que cela soit respecté, il faut former.

Cela passe par la formation.

Les entreprises devraient faire appel davantage aux associations LGBT. Elles sont prêtes à intervenir. En France, nous n'avons pas cette culture associative que l'on peut retrouver en Belgique. Dans ce pays, la question est mieux traitée au sein des entreprises.

Les associations ont un vrai savoir-faire. Ce sont de vrais expertes de la question. Elles seront très contentes d'intervenir. Il n'y a que comme cela que nous pourrons avancer. »

SORTIR DE CE MONDE HÉTÉROCENTRÉ

Pascal Mauclair

Assistant social du travail

« La question LGBT n'est pas traitée de la même manière d'une entreprise à l'autre. Nous observons des inégalités. Tout dépend de ce qui est impulsé par le top management, de ce qui est porté par les réseaux diversités au sein des entreprises, et du pays dans lequel évolue cette société.

Il est cependant rassurant de voir qu'il y a des actions déployées en France, que des associations comme L'Autre Cercle ou ABC Trajectoire existent.

La question est désormais un thème d'actualité.

Au sein de certaines entreprises pour lesquelles j'ai travaillé, j'ai pu constater qu'il pouvait y avoir une souffrance auprès de quelques salariés LGBT qui ne se sentaient pas à l'aise sur les temps informels, notamment pendant la pause café. Sur ces temps, ils ne sentaient pas un contexte favorable à la libération de leur parole. Du coup, ils étaient dans des stratégies d'invisibilité. Cela a des conséquences psychiques car ces derniers se censurent ou s'inventent une vie face à leurs collègues.

Pour ces salariés, cette souffrance était aussi engendrée par une homophobie latente, des paroles, des insultes qui n'étaient parfois pas sciemment homophobes.

L'insulte est parfois tellement entrée dans le langage courant qu'elle est dite sans arrière pensée. Quand on déconstruit ces insultes homophobes, nous nous rendons compte qu'elles renvoient à la féminité. La féminité est toujours mal vue face à la domination masculine. Du coup, quand nous attaquons quelqu'un sur son orientation sexuelle ou sur son identité de genre, nous sommes dans les mêmes processus de domination des hommes sur les femmes.

Si la question LGBT n'est pas prise en compte par une entreprise, ces salariés peuvent être exposés à des risques psycho-sociaux.

Exemple : si vous ne pouvez pas affilier votre conjoint à votre mutuelle car c'est une personne de même sexe, ou que la protection sociale ne prévoit pas que le conjoint pacsé puisse être couvert au même titre que vous, cela a une incidence réelle.

Par ailleurs, si j'affilie mon conjoint à la mutuelle, via les process RH, je peux m'exposer à un outing forcé si je n'avais pas parlé de mon orientation sexuelle auparavant. Le jour où mon conjoint a un problème de santé, est-ce que je peux m'absenter ? Toutes ces questions ont de réelles conséquences.

Au travail, quand nous ne pouvons pas être nous-même, nous sommes plus enclins au stress, à l'anxiété, et nous sommes moins engagés auprès de notre société. Nous entrons dans un cercle vicieux.

Côté rémunération et carrière, quand il y a une orientation sexuelle supposée ou déclarée, nous avons pu observer des plafonds de verre, des progressions de carrière moins importantes, et des écarts de salaire.

Selon une étude de L'Autre Cercle, nous constatons un écart de salaire d'environ 6% dans ce cas.

Pour certains chefs d'entreprises, la mise en place de politique de diversité et d'inclusion n'est pas utile. Cela tient du fait que nous sommes dans un processus hétérocentré.

Nous sommes tellement habitués à être dans notre pré-carré que nous ne voyons plus ce qui est étranger ou minoritaire. Nous pensons que tout le monde est pareil.

Je conseille donc aux entreprises de s'interroger sur la question, de faire un pas de côté.

Souvent, elles nous diront : « Ce n'est pas un sujet », « Ce n'est pas le moment », etc. Leurs dirigeants ont un tas de bonnes excuses comme sur d'autres sujets pour ne pas s'interroger. Je leur conseille de prendre 5 minutes dans leur journée pour faire ce travail d'empathie, de se mettre à la place d'une personne de couleur dans une groupe majoritairement blanc, à la place d'une personne en fauteuil roulant dans un monde uniquement de personnes qui marchent, et à la place d'une personne homosexuelle ou transidentaire dans un milieu uniquement hétérosexuel.

Cela leur permettra de déconstruire progressivement des idées reçues et d'avancer dans le bon sens. »

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Fabienne Visintin

Salariée chez Dell

« **E**tant salariée chez Dell, je suis sensibilisée aux problématiques que peut rencontrer une personne LGBT grâce à la politique menée par mon entreprise et les actions du groupe « Pride » impulsé par ma direction en 2013.

Jusqu'à présent, je pensais que cet état de fait était une normalité. Or, en allant voir ce qui se passe dans d'autres entreprises, je me rends compte que nous sommes une exception. Toutes les entreprises ne mènent pas une politique de diversité et d'inclusion auprès de ses salariés.

Quand Hugues Chabannes a monté ce 1er congrès LGBT professionnel, j'ai trouvé que cela était une bonne idée. C'était l'occasion pour moi d'être plus consciente de ce que c'est d'être LGBT aujourd'hui en entreprise. C'est une chose d'entendre parler de ce sujet. Or, si on s'y intéresse un peu plus, cela nous permet d'être des relais sur cette thématique.

Comprendre pour améliorer nos échanges à ce sujet.

Nous avons tous des préjugés vis-à-vis des autres. Nous ne les avons pas forcément volontairement mais on grandit avec. A l'époque où j'étais manager à Dell, cette politique de diversité et d'inclusion n'était pas encore mise en place dans cette entreprise. A ce moment-là, nous étions dans des non-dits. Ces non-dits, ces rumeurs me dérangaient car je souhaitais que l'on distingue les salariés pour leurs compétences, et rien d'autres. Je ne

voulais pas que ces préjugés rentrent en compte.

A l'époque, lorsque l'on parlait de coming-out en entreprise, je n'étais pas forcément pour car je pensais que cela concernait uniquement la vie privée. Or, j'ai changé d'avis aujourd'hui.

Si nous n'en parlons pas, nous ne cassons pas ces préjugés. Alors parlons-en !

J'ai pris conscience que le fait de ne pas en parler maintenant les non-dits. C'est en parlant des choses, en les verbalisant, que nous mettons chaque individu face à ses préjugés. Ces appréhensions n'ont pas lieu d'être. Elles sont souvent basées sur des peurs irrationnelles.

Depuis la mise en place du groupe « Pride » au sein de Dell, je vois une nette différence. Les personnes, qui n'osaient pas en parler avant, se sentent plus libres. Le fait que la direction de Dell soutienne une politique de diversité et d'inclusion n'a pas éliminé tous les préjugés au sein de cette entreprise. Toutefois, cela a permis aux personnes LGBT d'être elles-mêmes sur leur lieu de travail car, désormais, elles savent qu'il n'y aura pas de « répression » par la suite. La direction de Dell a compris que le fait d'être bien au travail nous permet d'être plus performant.

A mon sens, il y a une réelle différence entre « l'avant 2013 » et « l'après 2013 » et la création du groupe « Pride » chez Dell.»

ADMIRATIVE DE LEUR ÉNERGIE

Sophie

Infirmière

« **A**u sein du cabinet pour lequel je travaille, nous avons plusieurs patients transgenres.

Aujourd'hui, je me rends compte que soigner ces patient est très compliqué pour ma collègue. J'essaie de comprendre pourquoi. Je pense qu'elle a du mal à accepter la démarche des personnes trans. Il y a quelques choses qui lui échappe, qu'elle ne peut pas contrôler, qui lui fait peur.

Elle ne peut pas éviter les actes de soins auprès des personnes LGBT. En revanche, elle ne va pas au-delà de l'acte médical. Elle n'est pas du tout dans l'échange. C'est malheureux.

Pour ma part, je trouve ces patients d'un courage immense.

Entre leur combat administratif pour changer leurs papiers d'identité et leur combat médical pour changer physiquement, ils se battent sur tous les

fronts. Je suis admirative de leur énergie.

Je suis agréablement surprise de voir qu'il y a beaucoup de jeunes trans qui ont une aisance avec la famille, à la fac.

Les choses sont désormais dites et exposées. C'est super, la société a bien évolué.

Cela étant, les jeunes transgenres que je rencontre vivent beaucoup de difficultés avec les administrations. Un de mes patients est aujourd'hui coincé dans un imbroglio. Il n'a pas achevé sa transition mais a tout d'un garçon dans son allure. Or, sur sa carte vitale, on retrouve son prénom d'avant. Il essaie de faire changer cela.

Cette histoire dure depuis des mois. Il a fait appel à un avocat mais cet expert ne fait pas son travail.

Même si vous allez chercher un spécialiste pour faire avancer votre dossier, rien n'est dit que cela bougera forcément. Il faut se battre encore et toujours. »

RÉUNIR
ÉTUDIANTS,
ENSEIGNANTS ET
PERSONNEL
UNIVERSITAIRE
AU SEIN D'UNE
MÊME ASSOCIATION

Axel Arzac

Gestionnaire administratif & financier
à la Maison des étudiants « Aimé Schoenig »
Université de Montpellier

« Au sein de l'Université de Montpellier, nous avons créé l'association « NARVAL-UM » en octobre 2017. Son intitulé signifie « Association Réunissant les valeurs et les amitiés LGBT+ à l'Université de Montpellier ». Elle rassemble étudiants, personnels et enseignants de l'Université de Montpellier (UM).

L'idée de créer cette association a émergé en octobre 2016 lors de la 1ère semaine de lutte contre l'homophobie à l'Université de Montpellier.

A cette occasion, l'UM a signé la charte LGBT de L'Autre Cercle, devenant ainsi la première université française à adopter ce texte.

J'ai porté ce projet associatif avec quatre étudiants. J'ai rédigé les statuts de cette structure en avril 2017, peu après un événement qui m'a fortement marqué. Fonctionnaire de l'université, j'ai été moi-même victime de discriminations à caractère homophobe perpétrées par des agents de cet établissement. Créer cette association était donc pour moi un projet qui me tenait à cœur.

Son but aujourd'hui est de permettre aux personnes LGBT+ de pouvoir s'insérer dans la communauté universitaire.

NARVAL-UM s'est donnée pour missions :

- la convivialité, en favorisant l'intégration, les rencontres et les échanges,
- la vie culturelle, en impulsant et promouvant des projets culturels de diverses natures,
- l'écoute et le conseil des personnes LGBT+, en luttant contre toutes les formes de discrimination, rejet et isolement,
- la prévention, en sensibilisant aux problèmes liés à la sexualité, à la santé sexuelle et au genre.

Actuellement, nous travaillons sur les cas de souffrances psychologiques et physiologiques, et les actes de violences et de discriminations rencontrés par les personnes LGBT+ de la communauté universitaire. Nous laissons tout ce qui a trait à l'emploi au service commun universitaire d'information, d'orientation et d'insertion professionnelle (SCUIO-IP).

Nous comptons une cinquantaine de sympathisants et une trentaine d'adhérents. Nous en sommes à nos balbutiements. L'association est jeune et la communication autour de nos actions n'a pas encore été réellement faite. Mais nous avons déjà plusieurs projets. Parmi ces derniers, nous envisageons notamment de proposer des formations aux personnels de l'UM sur les situations de discrimination, et nous nous penchons déjà sur le programme de la 3e semaine de lutte contre l'homophobie.»

Lors de ce 1er congrès LGBT professionnel francophone, dix interviews ont été réalisées auprès d'experts, salariés, militants et membres associatifs. De ces entretiens, nous avons :

- dressé plusieurs constats sur la situation des personnes LGBT en entreprise,
- relevé plusieurs leviers pour tenter de l'améliorer.

CONSTATS

Discriminations

Dans son guide « Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi », publié en mai 2017, le Défenseur des droits a dressé un état des lieux édifiant.

- Selon plusieurs enquêtes de SOS homophobie et de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, entre 1 et 2 millions de personnes LGBT cacheraient leur orientation sexuelle au travail en France.
- 1 personne sur 3 considère que le fait de révéler son homosexualité à son entourage professionnel peut avoir un impact négatif sur sa carrière.

- Dans une enquête publiée en 2015, SOS homophobie a montré que la lesbophobie reste encore importante au travail. Les moqueries (48 %), l'incompréhension (36 %), le rejet (36 %), la discrimination (30 %) et les insultes (23%) sont les manifestations de la lesbophobie au travail les plus souvent rapportées. Dans plus de 6 cas sur 10, l'acte lesbophobe émane de collègues.

- 12,7% des personnes LGBT déclarent avoir déjà été questionnées sur leur orientation sexuelle lors d'un entretien d'embauche.
- Parmi les entreprises ayant formalisé une politique de diversité, seules 27% d'entre elles ciblent explicitement le critère de l'orientation sexuelle dans leurs actions de promotion de l'égalité et seules 20% d'entre elles ciblent celui de l'identité de genre.

Ecart de salaire

Selon la loi du 27 mai 2008, l'employeur ne doit, à aucun moment, prendre des décisions fondées sur des critères illégitimes, c'est-à-dire sur d'autres critères que les compétences professionnelles.

Pourtant, entre un homme homosexuel et un homme hétérosexuel, à compétences égales et à poste égal, nous observons aujourd'hui un écart de salaire de 6%.

Difficultés à se réinsérer sur le marché de l'emploi

« L'homophobie est bien vivace. Les personnes LGBT doivent y faire face notamment lors qu'elles entrent sur le

marché de l'emploi », explique Frédéric Gal, directeur du Refuge. Beaucoup de jeunes hébergés par cette association montpelliéraine sont victimes de cette situation.

En difficultés professionnelles car ils sont quitté leur emploi ou ont peu de bagages scolaires, il ne leur est pas toujours évident de se réinsérer sur le marché du travail.

Risques psycho-sociaux

« Au sein de certaines entreprises pour lesquelles j'ai travaillé, j'ai pu constater qu'il pouvait y avoir une souffrance auprès de quelques salariés LGBT qui ne se sentaient pas à l'aise sur les temps informels, notamment pendant la pause café, rapporte Pascal Mauclair, assistant social du travail. Sur ces temps, ils ne sentaient pas un contexte favorable à la libération de leur parole. Du coup, ils étaient dans des stratégies d'invisibilité. Cela a des conséquences psychiques car ces derniers se censurent ou s'inventent une vie face à leurs collègues. »

Cette invisibilité a des conséquences sur la santé de ces salariés : stress, anxiété, dépression, mésestime de soi...

Monde hétérocentré

« Pour certains chefs d'entreprises, la mise en place de politique de diversité et d'inclusion n'est pas utile. Cela tient du fait que nous sommes dans un processus hétérocentré », ajoute Pascal Mauclair. Dans un monde hétérocentré, l'hétérosexualité est considérée comme l'unique orientation sexuelle à suivre.

Dans ce contexte, pour sensibiliser les salariés, il faut donc d'abord former les cadres.

Difficultés à sensibiliser les petites entreprises

Les grandes entreprises ont des obligations en terme de diversité, d'égalités professionnelles, de gestion des âges, et de handicap. Cela n'est pas le cas dans les TPE et PME qui constituent une large partie du tissu économique en France.

LEVIERS

La Charte de L'Autre Cercle

La Charte LGBT de L'Autre Cercle a été créée par les entreprises, pour les entreprises, en 2013. Portée par Accenture notamment, ce texte est un réel engagement moral. En le signant, les entreprises assurent vouloir s'impliquer en terme de diversité et d'inclusion.

A ce jour, cette charte compte plus de 90 signataires.

Avant toute signature, L'Autre Cercle s'assure de la bonne foi de son futur partenaire. Elle exige de lui des prérequis. Elle lui demande notamment le plan d'actions défini, qui sera mis en place après la concrétisation de ce nouvel engagement.

Parmi les premières actions déployées par les entreprises après cette signature, nous

retrouvons :

- la communication de cet événement auprès de l'ensemble des membres de cette structure,
- la formation des managers et des salariés pour les sensibiliser à ces questions.

L'Autre Cercle propose aux entreprises de s'autodiagnostiquer avec le Quick Scan. Cet outil, gratuit, en ligne, leur permet d'analyser leurs pratiques en interne et d'évaluer les pistes sur lesquelles elles pourraient travailler pour s'améliorer en terme de diversité et d'inclusion.

Toucher les petites entreprises via les réseaux

Pour toucher les petites entreprises, L'Autre Cercle mise sur les réseaux, les associations, les syndicats et les fédérations patronales. Elles ont ainsi sensibilisé plusieurs PME, devenues signataires de la charte en Languedoc-Roussillon, par l'intermédiaire de l'association Agir contre l'exclusion.

LGBT66 est en lien avec l'UPE66 (Union pour les entreprises). L'un de leurs premiers projets est de présenter LGBT66 aux chefs d'entreprises de la Pyrénées-Orientales.

Ces partenariats entre associations LGBT et patronales sont nécessaires pour sensibiliser les TPE et PME.

Le rôle sociétal des entreprises

A leur niveau, les entreprises peuvent

jouer un rôle sociétal pour influencer les plus petites. Parmi ses 5 bonnes pratiques en terme de lutte contre l'homophobie, l'ONU invite les organisations à avoir un impact sur leurs fournisseurs par exemple.

« Dans leurs relations commerciales, les entreprises doivent aussi veiller à ce que leurs partenaires commerciaux n'aient pas un comportement discriminatoire. Lorsqu'un partenaire commercial fait preuve de discrimination à l'égard des LGBTI, les entreprises doivent user de leur influence pour tenter d'empêcher cet acte de discrimination », explique l'ONU.

La Ville de Paris applique ces normes des Nations Unies. Ainsi, elle a ajouté, par exemple, les critères d'inclusion dans les cahiers des charges de ses marchés publics. En clair, ces critères sont désormais pris en considération lors de la mise en concurrence et la recherche de nouveaux partenaires. Les fournisseurs, quand ils candidatent sur un de ces marchés, sont amenés à s'interroger sur leurs pratiques.

Comment former et sensibiliser managers et salariés ?

- par le biais d'interventions menées par des associations expertes sur les questions de diversité et d'inclusion (L'Autre Cercle, LGBT66, etc.).
- par le e-learning : L'Autre Cercle construit actuellement des modules de formation à distance sur les questions LGBT. Ces modules sont destinés aux managers et salariés en entreprises. Ils devraient être

achevés fin 2018.

- en organisant des événements lors de dates importantes (journée mondiale contre l'homophobie, day of pink...).
- en menant des actions communes sur ces sujets avec d'autres institutions et entreprises.
- en affichant, dans une salle commune aux salariés, ce que dit la loi en cas de discrimination et d'actes homophobes.
- s'inspirant des associations belges. Ce pays est deuxième au classement des droits LGBT en Europe. Selon Adrian de la Vega, les associations françaises devraient s'inspirer du travail de leurs homologues belges pour mieux sensibiliser aux questions LGBT dans le monde professionnel.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier toutes les personnes et organisations qui ont contribué à ce 1er congrès.

Nos intervenants

- M. Renaud Calvat (Département de l'Hérault)
- Mme Carmela Bazzarelli (Barilla)
- M. Adrian De La Vega (Youtuber)
- M. Frederic Gal (Le Refuge)
- M. Matthieu Le Scanf (L'Autre Cercle)
- M. Eric Boucaret (L'Autre Cercle)
- Mme Clare Hart (Face Hérault)
- Mme Audrey Challier (Dell EMC & ABC Trajectoire)
- M. Hugues Chabannes (Dell EMC & ABC Trajectoire)
- M. Michaël Metenier (ABC Trajectoire)
- Mme Lorena Parini et M. Ferdinando Miranda (Université Genève)

Nos sponsors

- La FACT et l'ANACT Montpellier. Plus particulièrement Mme Catherine Pinatel et M. Philippe Contassot
- La Région Occitanie : Mme Caroline Binet
- La Société Sogeres : M. Alexis Crombeck
- Le Département de l'Hérault : M. Renaud Calva

Nos prestataires

- QUESTIO : Mme Françoise Lafont
- Enquête journalistique : Mme Vanessa Asse
- Le restaurant Mon Cuisinier
- Les imprimeurs Stylograf et Vista Print
- Online : Billetweb, One.com, Facebook, Twitter et LinkedIn
- Le Crédit Agricole du Languedoc Roussillon
- Assureur SMACL
- Illustrations : Istock photo

Nos bénévoles et adhérents

- Mme Fabienne Visintin
- M. Nicolas Faliu
- M. Alessandro Tiberti
- Mme Karine Couturier
- Lucie Metenier
- Mme Isabelle Mondet

Nos soutiens logistiques

- M. Jérôme Riboulet (Pierresvives) ainsi que toutes les équipes ayant contribué à l'organisation du congrès (régisseur, réceptionnistes....).

ABC TRAJECTOIRE
45A, rue des Cèdres - 34830 Jacou - France
www.abc-trajectoire.fr - contact@abc-trajectoire.fr
Association N° W343022122 - SIRET 838 013 332 00013