

GUIDE LGBT AU TRAVAIL

**Comment mieux appréhender
les questions liées
à l'homosexualité et
à la transidentité
en milieu professionnel**



SOMMAIRE

- 3 L'ASSOCIATION ABC TRAJECTOIRE
- 4 LES PARTENAIRES D'ABC TRAJECTOIRE
- 5 EDITO
- 6 PRÉAMBULE
- 8 INTERVIEW : « PEUT-ON DIRE QUI L'ON EST SUR SON LIEU DE TRAVAIL »

- 11 LES IDÉES REÇUES SUR L'ORIENTATION SEXUELLE
- 12 IDÉE REÇUE N°1 : « UN SUJET D'ORDRE PRIVÉ »
- 14 IDÉE REÇUE N°2 : « L'ORIENTATION SEXUELLE EST UN CHOIX »
- 16 IDÉE REÇUE N°3 : « NOUS N'AVONS PAS DE RÉCLAMATION »
- 18 IDÉE REÇUE N°4 : « SI LES GENS SE CACHENT, C'EST LEURS CHOIX »
- 20 IDÉE REÇUE N°5 : « TRAITER DU SUJET VA DONNER LIEU À DES POLÉMIQUES »

- 22 LES ATTITUDES MANAGÉRIALES ATTENDUES EN ENTREPRISE
- 24 LES PLAISANTERIES DÉPLACÉES
- 26 LES RUMEURS
- 28 LES INJURES OU COMPORTEMENTS HOMOPHOBES
- 30 LE HARCÈLEMENT
- 32 ACCOMPAGNER LE COMING OUT
- 34 ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DE SEXE

- 36 LES CHARTES LGBT
- 38 ETUDE D'IMPACT : ORIENTATION SEXUELLE ET AVANTAGES SOCIAUX
- 40 LGBT+ : CHRONOLOGIE HISTORIQUE ET SOCIÉTALE
- 42 POUR ALLER PLUS LOIN
- 43 CONCLUSION

L'ASSOCIATION ABC TRAJECTOIRE

ABC Trajectoire est un réseau français et francophone regroupant des professionnels LGBT+. Il travaille avec les leaders LGBT+ et leurs sympathisants pour conduire le changement culturel en créant un environnement où tout le monde peut réussir et générer des changements positifs dans son milieu professionnel en étant soi-même.

Cette association s'est donnée pour objectifs :

- de fédérer les acteurs professionnels du secteur public, privé et associatif autour des questions de la diversité, de l'inclusion et des thématiques LGBT+ en milieu professionnel,
- de mettre en place des événements, des formations et des conseils afin

d'améliorer la qualité de vie des personnes LGBT+ sur le lieu de travail.

Sa raison d'être est claire :

- 7 à 10% de la population se définit comment LGBT,
- Sur cette proportion, 60 % ne souhaitent pas être visibles sur leurs lieux de travail de peur pour leurs sécurités ou leurs carrières,
- 74 pays à travers le monde pénalisent ou criminalisent l'homosexualité.

Ses membres :

- Hugues Chabannes (président)
- Audrey Challier (vice-présidente)
- Michaël Méténier (administrateur)

Contactez ABC Trajectoire

45 A, rue des Cèdres
34830 Jacou

contact@abc-trajectoire.fr
www.abc-trajectoire.fr

L'ASSOCIATION LES PARTENAIRES D'ABC TRAJECTOIRE



EDITO

« *Engagé dans la diversité* grâce à des professionnels spécialisés dans les politiques actives de promotion de la diversité et de lutte contre toute forme de discrimination, ABC Trajectoire est convaincu que *la diversité des collaborateurs LGBT+ est une richesse*. Elle ne l'est pas seulement pour les personnes LGBT+ elles-mêmes mais aussi pour l'entreprise, car c'est un des *leviers de performance interne* (bien-être au travail).

ABC Trajectoire souhaite ainsi promouvoir 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 ABC Trajectoire et ses sympathisants est portée par l'ensemble de ses membres et de ses adhérents. 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, quels que soient l'âge, le sexe, l'origine sociale ou ethnique, le handicap, les convictions religieuses, l'engagement syndical, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, de *s'épanouir dans un contexte professionnel*.

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

Ce guide a pour vocation de vous sensibiliser à ces thèmes, de lutter contre les stéréotypes et les préjugés sur les LGBT+, et de reconnaître la multiplicité des individus et des couples. Il s'intègre naturellement dans les politiques de gestion des diversités et de lutte contre toute forme de discrimination en milieu professionnel. »

PRÉAMBULE

En France, les estimations données sont variables et parfois contestées. Néanmoins, on considère aujourd'hui que 7 à 10% de la population est d'orientation sexuelle homosexuelle.

Lorsque des enquêtes sont menées, elles le sont bien souvent sur l'orientation sexuelle, peu sur l'identité de genre et presque jamais sur l'ensemble des critères que regroupe l'acronyme LGBT+.

En France, l'enquête de l'IFOP, menée auprès de 7 403 personnes de 18 à 69 ans en juillet 2014, intitulée « Les pratiques sexuelles des Français », donne 3% de bisexuel(les), 4% d'homosexuel(les) et 2% ne se définissant pas par leurs sexualités, soit environ entre 4,2 et 5,4 millions de LGBT.

Aux Etats Unis : l'enquête, menée par « The Williams Institut » de l'Université de Californie en 2011, estime que les gais, les lesbiennes et les bisexuels américains comptent pour environ 3 à 5% de la population américaine adulte, soit 10 à 15 millions de personnes.



Au Québec, où l'on vient de passer le cap des 8 millions d'habitants, l'étude de Léger Marketing, commandée par la Chambre de commerce gaie du Québec, a établi qu'il y avait, en 2010, plus de 450 000 adultes LGBT, soit 5,6% de la population.

La population LGBT est très diverse. Elle englobe de nombreux acronymes liés à l'orientation sexuelle et l'identité de genre mais pas uniquement.

LGBT

Lesbienne : se dit de l'attraction sentimentale et sexuelle entre deux femmes.

Gay : ce terme désigne une personne homosexuelle, masculine ou féminine, ayant une attraction pour une personne du même sexe.

Bisexuel(le) : se dit de l'attraction potentielle envers les personnes des deux sexes majoritaires (femme et homme), à des degrés divers (la bisexualité consiste rarement en une attraction « égale » envers ces deux sexes).

Transgenre : se dit d'une personne dont l'identité de genre est en inadéquation partielle ou totale avec son sexe de naissance. Cela peut être la conviction d'appartenir au genre opposé, de ne pas se reconnaître dans les genres homme ou femme, de se reconnaître dans les deux ou entre-deux.

- Femme trans* : femme née dans un corps masculin qui entreprend une transition.
- Homme trans* : homme né dans un corps féminin qui entreprend une transition.

À noter que les personnes trans disposent d'une orientation sexuelle et affective et peuvent en conséquence être lesbienne, gay, bisexuelle, hétérosexuelle, etc.

LGBT+

Ce terme est utilisé pour englober toutes les identités de genres et orientations sexuelles méconnues.

Queer : se dit d'une personne en questionnement. Englobe les orientations sexuelles autres qu'hétérosexuelles.

Intersexuel(le) : terme désignant les personnes « nées avec des caractéristiques sexuelles qui ne correspondent pas aux définitions typiques de « mâle » & « femelle ».

Asexuel(le) : se dit d'une personne qui ne développe pas d'attraction sexuelle pour une autre personne.

Pan sexuel(le) : personne qui peut être attirée ou éprouver des sentiments amoureux envers les personnes de tous les sexes (femme, homme ou autre).

CISGENRE

Par opposition aux personnes transgenres, on parle de personnes **Cisgenres**. Se dit de personnes dont l'identité de genre est en accord avec le sexe biologique assigné à la naissance.

INTERVIEW

« PEUT-ON DIRE QUI L'ON EST SUR SON LIEU DE TRAVAIL ? »



Hugues Chabannes est Président d'ABC Trajectoire, association professionnelle de lutte contre les discriminations et d'amélioration du bien-être des personnels LGBT+ sur leur lieu de travail.

Quel est votre regard sur la place des personnes LGBT+ en France et dans l'espace francophone en entreprise aujourd'hui ?

Les situations sont contrastées selon les secteurs d'activité et selon les pays. Certaines entreprises et administrations se sont réellement emparées de la thématique ces 10 dernières années. Elles apprécient et valorisent les différences. Cela permet de donner de l'espace à toutes les personnes LGBT+, de mieux faire connaître leurs préoccupations et les risques auxquels elles peuvent être exposées. Certaines sont allées plus loin encore et ont mis en place des programmes spécifiques pour reconnaître les personnes en transition d'identité.

En revanche, une grande majorité de nos entreprises et administrations ne savent pas ou très peu traiter ce sujet. Elles préfèrent se cacher derrière des idées reçues et notamment celles qui consistent à dire qu'il s'agit d'un sujet privé.

Le guide que nous avons conçu vise justement à déconstruire ces stéréotypes et idées reçues. Mettre en place une politique de diversité en intégrant la population LGBT+, c'est activer un levier supplémentaire d'efficacité et du bien « travailler ensemble ».

Les enjeux de la diversité sont énormes et sont chiffrables. Les statistiques montrent qu'une entreprise ayant mis en place une politique de diversité des ressources humaines est plus productive de 5 à 15 % (enquête – Goodwill Management).

Dans certains pays, être LGBT+ est soit interdit, illégal ou carrément passible de la peine de mort. Les LGBT+ en entreprise sont donc vulnérables, condamnés à se cacher et aucun dialogue n'est envisageable dans le milieu professionnel. Citons néanmoins un contre-exemple au moyen Orient : Israël où les LGBT+ sont plus libres et acceptés et des groupes de travail d'entreprise se développent.

Pourquoi avez-vous éprouvé le besoin de créer une nouvelle association LGBT+ ?

C'est en prenant la responsabilité de groupe de travail LGBT+ chez Dell EMC en 2013 que j'ai pris conscience de l'importance de pouvoir dire qui l'on est vraiment sur son lieu de travail. Le dialogue est facilité et je ne passe plus de temps inutile au bureau à me demander à qui je dois dire telle ou telle chose. La clé est bien évidemment la mise en place d'une politique de diversité au plus haut niveau de l'entreprise. Elle légitime toutes les actions et libère la parole sur ces sujets autrefois tabous.

Ces responsabilités m'ont mené par la suite à beaucoup me déplacer dans le monde. J'ai pu découvrir l'approche anglo-saxonne : plus ouverte et plus axée sur la valorisation des différences et les compétences.

J'ai également suivi une formation spécifique à l'Université de Genève qui dispose d'un département d'étude du genre. J'y ai beaucoup appris, notamment sur l'intégration des personnes transgenres en entreprise.

C'est ainsi que j'ai eu l'idée de créer ABC Trajectoire. Il y a un vrai manque en terme de rencontre d'experts sur les thématiques LGBT+ en France et dans l'espace francophone.

La création d'un congrès m'a paru être un objectif prioritaire pour impulser une dynamique et augmenter la visibilité des LGBT+ au travail. En moyenne, il y a 2 fois plus de LGBT+ au chômage que d'hétérosexuels. Et pour ceux qui ont un travail, 67% évitent d'en parler de peur des conséquences pour leurs carrières.

Quelles sont les compétences et la valeur ajoutée que votre association apporte sur le marché actuellement ?

Le but de l'association est de diffuser et de mettre en avant les bonnes pratiques pour les populations LGBT+ en entreprise. C'est aussi de pouvoir regrouper des personnes qui ont des expertises fortes, et notamment celles qui sont capables d'intégrer facilement les personnes qui sont en transition de genre. Sans préparation, c'est un échec assuré.

L'équipe est compétente dans de nombreux domaines : guides, mise en place de politiques de diversité, formation et sensibilisation, création de congrès... Je pense que nous avons toute notre place dans ce paysage associatif LGBT+ très varié.

De quoi êtes-vous le plus fier ?

D'avoir participé à la mise en place d'un groupe LGBT+ en Israël. De pouvoir partager facilement ce que je vis au quotidien. On est LGBT+ toute sa vie, pas uniquement dans sa sphère privée. Les échanges dans le milieu professionnel sont riches, même s'ils ne sont pas toujours faciles.

Quel serait votre rêve le plus fou ?

Que le monde de l'entreprise soit plus ouvert pour les LGBT+, et qu'être soi-même ne soit plus un motif de rejet et d'exclusion.

LES IDEES REÇUES SUR L'ORIENTATION SEXUELLES

Cette partie du guide présente les réactions les plus couramment exprimées lorsqu'on aborde les questions liées à l'orientation sexuelle* et à l'identité de genre** dans un milieu professionnel.



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. Ces pages ont une double vocation :

1. Expliquer pourquoi il est important que l'entreprise ou l'administration intègre les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre dans sa politique de gestion de la diversité.
2. Vous donner la compréhension nécessaire sur ces sujets pour que vous puissiez, à votre tour, la partager et agir en conséquence.

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

** L'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).

IDEE REÇUE N°1

« UN SUJET D'ORDRE PRIVÉ »

A la question sur l'orientation sexuelle et/ou sur l'identité du genre, la réponse presque systématiquement entendue est que l'entreprise ou l'administration ne doit pas interférer sur la vie privée. Et pourtant...



N'est-il pas commun de :

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

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 d'entreprises**, l'organisation **d'évènements pour les enfants** (arbre de Noël...) ou par l'invitation d'un conjoint 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.**



« 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. »

Témoignage d'un collaborateur

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 sur son lieu de travail.**

Ce que révèlent les enquêtes



53% des collaborateurs estiment ne pas pouvoir parler librement de leur conjoint de même sexe dans leur entreprise.



16% des collaborateurs estiment que le sujet ne doit pas être abordé dans l'entreprise.

IDEE REÇUE N°2

« L'ORIENTATION SEXUELLE EST UN CHOIX »

Pour les Défenseurs des droits* : « L'orientation sexuelle décrit un mode durable d'attraction pour le sexe opposé (on parle d'hétérosexualité), pour 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. Elle fait partie intégrante de la personnalité de chacun. A 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 partenaire, mais bien sur la personne dans sa globalité.

Les défenseurs des droits

sont une autorité constitutionnelle française indépendante. Sa mission est de veiller à la protection des droits et des libertés individuelles, et de promouvoir l'égalité.

Cette autorité 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 des Déontologues de la Sécurité (**CNDS**).

IDEE REÇUE N°3

« NOUS N'AVONS PAS DE RÉCLAMATION »



88% des salariés 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 2/3 des réclamations** pour discriminations 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 2 formes d'homophobie :

- 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, ne faisant pas directement référence à son orientation sexuelle, mais 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.

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

Témoignages de collaborateurs :

- 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 directement entendu de plaisanteries déplacées sur mon homosexualité, cela se fait dans mon dos.* »

Ce que révèlent les enquêtes



Pour **66%** des collaborateurs, il pourrait y avoir des discriminations liées 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.

En conclusion :

prenez au sérieux les cas de harcèlement et d'homophobie. Que vous soyez victime ou témoin, ne restez pas seul et cherchez de l'aide pour vous conseiller et vous orienter.

Ces cas peuvent avoir des conséquences importantes (parfois financières) sur l'image de votre entreprise ou de votre organisation.

IDEE REÇUE N°4

« SI LES GENS SE CACHENT, C'EST LEURS CHOIX »

47% des salariés* 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 quatre 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, l'invention d'un conjoint de l'autre sexe, l'utilisation

de mots neutres pour parler de la vie privée. Cette attitude peut être source de stress et générer une posture de retrait.

Si 53 % des personnes concernées choisissent d'en parler librement, elles le font donc avec appréhension et souvent pour éviter qu'on en parle à leur place : c'est ce que l'on nomme la visibilité préventive.



« 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** est une faute au même titre qu'un propos raciste ou sexiste. »

Témoignages

Ce que révèlent les enquêtes



53% des collaborateurs interrogés, apprenant par un tiers l'homosexualité d'un de leur collègue, expriment leur surprise tout en affirmant que cela ne changera en rien leurs relations de travail avec la personne concernée.

* Association L'Autre Cercle, « La vie des LGBT au travail en 2011 » cité dans « Orientation sexuelle en entreprise » IMIS, mai 2012.

** Outing : fait de dévoiler l'homosexualité d'un individu sans son accord, ou contre sa volonté.

IDEE REÇUE N°5

« TRAITER DU SUJET VA DONNER LIEU À DES POLÉMIQUES »

Parler de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre permet de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices pour que ces sujets ne soient plus tabous. Il convient de reconnaître la multiplicité des individus et des couples et d'œuvrer pour être toujours plus ouverts et inclusifs.

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



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

Ethique : en agissant de façon citoyenne pour rendre la société plus inclusive.

Ressources Humaines : en attirant et fidélisant tous les talents, afin de contribuer à la performance de l'entreprise.

Juridique : par la prévention d'éventuels cas de discriminations et de harcèlements.

La mise en place d'actions concrètes dans les entreprises et les administrations, telles que la création de groupes de travail LGBT+, de chartes, de lignes d'éthique ou de formations spécifiques, est un relais pour la promotion de la diversité.

Le but est que chacun, dans l'entreprise ou l'administration, se sente respecté et puisse être lui-même. Ces sujets, s'ils ne le sont pas encore, doivent également être abordés dans les codes de conduite de l'entreprise ou de l'administration.

Ce que révèlent les enquêtes



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

LES ATTITUDES MANAGÉRIALES ATTENDUES EN ENTREPRISE

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

Aux titres de ses engagements, l'entreprise ou l'administration a pour règle **la non-discrimination et le respect de ses collaborateurs et collaboratrices**.

L'orientation sexuelle et l'identité de genre sont 2 des 25 critères de discrimination prohibés par la loi française, et repris dans la charte LGBT+ créée par l'association l'Autre Cercle.

A chaque niveau hiérarchique, les supérieurs hiérarchiques représentent l'entreprise. Ils s'engagent à faire respecter les valeurs de l'entreprise ou de l'administration et la loi.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez **les attitudes et comportements attendus par l'entreprise ou l'administration**, dans des exemples de situations concrètes liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

Pour vous aider dans cette démarche, n'hésitez pas à solliciter votre responsable des Ressources Humaines local.

Les 25 critères de discrimination interdits par la loi

La loi interdit toute distinction ou traitement inégal en raison de 25 critères. L'article 70 de la loi 2016-1547 modifie à la fois la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 de lutte contre les discriminations et le code du travail dans son article L. 1132-1. + Code pénal article 225 :

1. l'origine
2. le sexe
3. les mœurs
- 4. l'orientation sexuelle**
- 5. l'identité de genre**
6. l'âge
7. la situation de famille
8. la grossesse
9. les caractéristiques génétiques
10. la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur
11. l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
12. la nation
13. la prétendue race
14. les opinions politiques
15. les opinions philosophiques
16. les activités syndicales ou mutualistes
17. les convictions religieuses
18. l'apparence physique
19. le nom de famille
20. le lieu de résidence
21. la domiciliation bancaire
22. l'état de santé
23. la perte d'autonomie
24. le handicap
25. la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Site du Défenseur des droits :
www.defenseurdesdroits.fr

QUELLE ATTITUDE MANAGÉRIALE ?

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 de l'entreprise ou de l'administration

Au-delà de l'**interdiction légale** de **prononcer des propos à caractère injurieux** basés sur un des critères de discrimination, l'entreprise ou l'administration doit s'engager à proposer, à l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices, 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 ou l'identité de genre** ne peut être **l'objet de plaisanteries déplacées dans l'entreprise ou l'administration**.



Quelle attitude managériale attendue en cas de plaisanteries déplacées ?

Les responsables hiérarchiques 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 supérieur hiérarchique doit systématiquement intervenir en cas de plaisanteries déplacées :

- Il doit faire œuvre de pédagogie et de fermeté, rappelant la notion de cadre de travail respectueux revendiqué par l'entreprise, 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 et collaboratrices.

Le supérieur hiérarchique doit recevoir par ailleurs la personne ayant formulé ces propos en entretien individuel pour un rappel à l'ordre formel.

QUELLE ATTITUDE MANAGÉRIALE ?

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 enfants, vient toujours seule aux événements du Comité d'Entreprise...

C'est sûr : « *Elle est lesbienne !* ».

La position de l'entreprise ou de l'administration

Au-delà de l'**interdiction légale** de **prononcer des propos à caractère injurieux** basés sur un des critères de discrimination, l'entreprise ou l'administration s'engage à proposer, à l'ensemble de ses collaborateurs et collaboratrices, **un cadre de travail valorisant le bien-être, l'épanouissement individuel**, et donc **la performance**...

Au même titre que n'importe quelle rumeur, celle concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre, 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 la rubrique « Accompagner un coming-out », page 32).



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

Le supérieur hiérarchique 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 de l'entreprise ou de l'administration 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.

En conclusion :

ne laissez pas s'installer de rumeurs malveillantes au sein de vos équipes. Clarifiez les situations et exprimez sans détour votre opposition à ces pratiques.

QUELLE ATTITUDE MANAGÉRIALE ?

LES INJURES OU COMPORTEMENTS HOMOPHOBES

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

C'est un propos ou comportement qui offense ou blesse 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 rubrique « Harcèlement », page 30).

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 tous ses collaborateurs, sauf Monsieur Z, car il est homosexuel.
- Monsieur S refuse de travailler avec Madame T car elle est lesbienne.

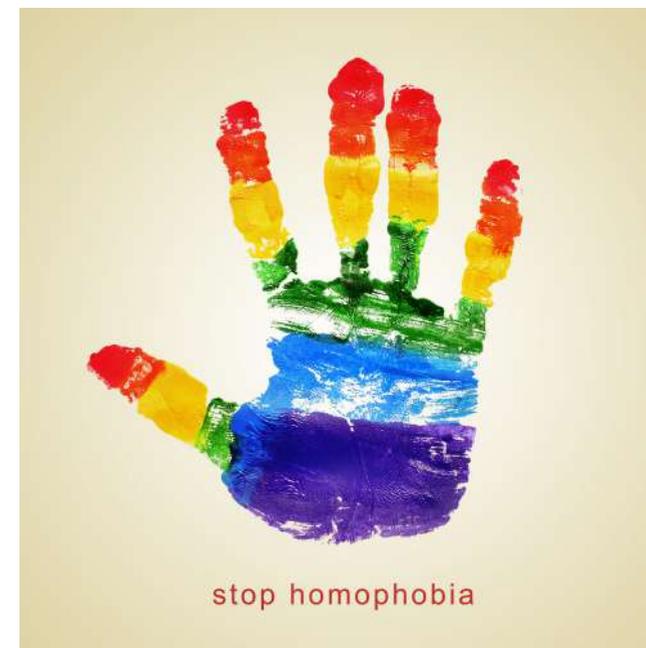
La position de l'entreprise ou de l'administration

Elle entend que chaque collaborateur et collaboratrice **se sente respecté** et **puisse être lui-même au sein de l'entreprise**. Elle doit favoriser un cadre où **les relations de travail** entre collègues sont fondées sur le **respect mutuel** et le **vivre ensemble**. Ainsi l'entreprise ou l'administration attend de la part de ses managers et de ses collaborateurs, sur leur lieu de travail, **un comportement exemplaire** sur ce sujet. A ce titre, **toute injure ou comportement homophobe est inacceptable et fermement prohibé**.

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

Le règlement intérieur et/ou le code de conduite doivent rappeler que les employés sont tenus d'observer, dans les rapports à l'intérieur de leur établissement, les règles de politesse, de moralité et de convenance.

En conséquence, le supérieur hiérarchique doit informer sa Direction des Ressources Humaines de cette situation. Celle-ci fera le nécessaire avec la fermeté requise.



QUELLE ATTITUDE MANAGÉRIALE ?

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** et qui sont susceptibles de **porter atteinte aux droits de la personne** et du salarié au travail ainsi qu'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, un client...*

Ces actes peuvent être :

- des insultes ou vexations,
- des menaces,
- des propos obscènes,
- des appels téléphoniques, SMS ou courriers électroniques malveillants,
- des visites au domicile ou passages sur le lieu de travail...

Risques pour l'entreprise ou l'organisation : toute victime de harcèlement peut **porter plainte** contre l'auteur des actes dénoncés.

La position de l'entreprise ou de l'administration

Clairement engagé dans la **lutte contre toutes les discriminations**, il faut réaffirmer ses engagements pour **le respect de chacun dans sa diversité**. Il est nécessaire de **condamner avec fermeté tout acte de harcèlement avéré**, quelle qu'en soit la nature, et prendre toutes les mesures pour **prévenir ce type de comportement**. A ce titre, toute forme de **harcèlement moral lié à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre est fermement prohibée et non tolérée**.

Quelle l'attitude managériale attendue en cas de harcèlement moral lié à son orientation sexuelle ou à son identité de genre ?

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

Que doit faire une collaboratrice ou collaborateur si elle ou il s'estime victime de harcèlement moral lié à son orientation sexuelle ou son identité de genre ?

- Elle/il peut en parler à **sa hiérarchie** et la **Direction des Ressources Humaines**. Elle/il peut également **informer les représentants du personnel** dont le rôle est de veiller à la protection de la santé «physique et mentale» des salariés.
- Si elle existe, la collaboratrice ou collaborateur peut **faire appel à la cellule d'écoute** « éthique Line » dont les numéros de téléphone doivent être mis à la disposition de tous les collaboratrices et collaborateurs sur des panneaux d'affichage ou sur un site intranet.

* Sources : ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social



QUELLE ATTITUDE MANAGÉRIALE ?

ACCOMPAGNER LE 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 dans « Idée reçue N°4 », pages 18 & 19).



La position de l'entreprise ou de l'administration

Elle doit être attentive aux **diversités** aussi bien **visibles** que **non visibles**. A ce titre, elle entend **accompagner** les personnes qui souhaitent **révéler leur orientation sexuelle** ou leur **identité de genre**. Elle doit reconnaître, dans la démarche de ses collaborateurs ou collaboratrices, une **marque de bien-être et de confiance envers l'entreprise**.

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

- Le supérieur hiérarchique devra prendre conscience qu'il s'agit d'un **moment important** pour la personne concernée. Il devra aussi offrir une **écoute attentive** et **bienveillante**.
- Il se montera réceptif à la diversité des orientations sexuelles. Ce guide est là pour apporter **une aide** dans cette compréhension.
- Le supérieur hiérarchique 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 supérieur hiérarchique 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 Ressources humaines sont en mesure d'**accompagner les managers**.
- Le supérieur hiérarchique pourra informer le collaborateur ou la collaboratrice de l'**existence du groupe de travail relais** (LGBT).

* Coming out : désigne 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.

QUELLE ATTITUDE MANAGÉRIALE ?

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 supérieur hiérarchique **offre une écoute attentive**. Il assurera également un lien étroit avec sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines dont il dépend.



Chaque cas étant unique, voici l'exemple d'une situation vécue et gérée dans une autre entreprise (grand groupe de supermarché français) pour comprendre quel type de démarche il convient de mettre en œuvre.

« Il y a 4 ans, Camille postule chez X. 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, Camille informe son directeur qu'il est un homme. »*

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 plus tard, 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 Camille 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.

Camille confirme sa disponibilité. **Les questions préopératoires sont abordées, ainsi que sa période d'arrêt**. Camille 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 Camille après son changement effectif d'identité, **deux réunions d'information** avec les **représentants du personnel** et **l'équipe** sont planifiées : l'une un peu avant son retour, la seconde le jour où Camille réintègre l'entreprise.

Règle d'éthique et de confidentialité

Lors de son retour, Camille 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.

* Camille est un prénom d'emprunt.

LES CHARTES LGBT

■ LA CHARTE DE L'AUTRE CERCLE

La charte d'engagement LGBT, proposée par l'association L'Autre Cercle, peut être d'une grande aide pour mettre en place une politique de diversité.

Elle fixe un cadre précis et engage l'entreprise ou l'administration signataire. En 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 lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres (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. »

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

1. Créer un environnement de travail inclusif pour les collaborateurs et collaboratrices 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 le site de l'Autre cercle : <http://www.autrecercle.org/>

■ CHARTE DES DIVERSITÉS

Il existe également d'autres organismes qui proposent des chartes LGBT+ tels que « La charte de la diversité en Entreprise » :

<http://www.charte-diversite.com/>

ETUDE D'IMPACT

ORIENTATION SEXUELLE ET AVANTAGES SOCIAUX

Si vous souhaitez mettre en place des actions concrètes pour lutter efficacement contre les discriminations LGBT+, passez en revue ces questions* et étudiez quels sont les points déjà acquis et/ou ceux qu'il vous faudra faire évoluer :

En cas de décès ou d'invalidité, est-ce que le couple pacsé est reconnu ? OUI / NON

En cas de décès ou d'invalidité, est-ce que le conjoint d'un couple pacsé bénéficie des mêmes droits (et montant financier) qu'un couple marié ? OUI / NON

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

Dans le régime de mutuelle en vigueur, la définition de la famille prend-elle en compte les couples pacsés du même sexe ? OUI / NON

Dans le régime de mutuelle en vigueur, la définition de la famille prend-elle en compte les enfants du conjoint pacsé ? OUI / NON

Dans le régime de mutuelle en vigueur, la définition de la famille prend-elle en compte les enfants du conjoint pacsé si celui-ci est de même sexe ? OUI / NON

Est-ce possible de déclarer un bénéficiaire pour la mutuelle (conjoint, pacsé, enfants...) en toute confidentialité ? OUI / NON

En cas de réversion d'une retraite complémentaire, est-ce que le couple pacsé est reconnu ? OUI / NON

En cas de réversion d'une retraite complémentaire, est-ce que le conjoint d'un couple pacsé bénéficie des mêmes droits (et montant financier) qu'un couple marié ?* OUI / NON

Est-il possible de déclarer un bénéficiaire d'une pension de réversion en toute confidentialité ?*
Pour une pension de réversion dans le régime général, les partenaires de Pacs, et a fortiori les simples concubins, n'ont aucun droit, quelle que soit la durée de leur vie commune (avec le défunt) et même s'ils ont eu des enfants ensemble. OUI / NON

Est-ce que le nombre de jours de congés liés à un mariage est équivalent à celui d'un Pacs ? OUI / NON

Est-il possible de demander à bénéficier de ces jours sans que l'information sur le sexe du conjoint ne soit diffusée à d'autres personnes que la gestionnaire RH/paie du dossier ? OUI / NON

Est-ce que la personne pacsée bénéficie du régime en vigueur qui correspond au congé « paternité » même si les conjoints pacsés sont du même sexe ? OUI / NON

Est-ce que les aides au logement sont accordées de la même manière aux personnes pacsées et de même sexe que pour les personnes mariées ? OUI / NON

Est-ce que les avantages du Comité d'Entreprise sont identiques pour les personnes pacsées et de même sexe que pour les personnes mariées ? OUI / NON

Lorsqu'un couple pacsé et de même sexe adopte, est-ce qu'il bénéficie des mêmes droits qu'un couple marié ? OUI / NON

Pour plus d'informations : consultez votre service ou département des Ressources Humaines. Nous vous conseillons également de tester votre entreprise ou organisation via l'outil en ligne « Quickscan » mis en place gratuitement par l'association l'Autre Cercle : <http://www.autrecercle.org/page/enquete-quickscan>

* Ces questions concernent les entreprises qui ont mis en place des prestations sociales telles que mutuelles, CE...

LGBT+

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 trois derniers siècles.

- **1750** : le dernier « bûcher de Sodome » condamne deux hommes pour pratiques homosexuelles
- **1789** : la révolution Française dépénalise l'homosexualité
- **1810** : Rien dans le code pénal en France
- **1880 - Allemagne**, Magnus Hirschfeld : *«l'orientation sexuelle est innée, non déterminée et non modifiable»*
- **1891** : première apparition des mots homosexuels/ hétérosexuels en France
- **1942** : l'homosexualité est un délit : déportation
- **1960** : l'homosexualité est un fléau social (amendement Mirguet)
- **1969 - USA** : émeutes de Stonewall à New York
- **1981** : l'homosexualité n'est plus un délit. 1ere Gay Pride à Paris
- **1985** : l'homosexualité n'est plus une maladie mentale en France
- **1992** : OMS : l'homosexualité n'est plus une maladie
- **1995** : 58% des français pensent que l'homosexualité est une manière comme une autre de vivre sa sexualité
- **1999** : Pacte Civil de Solidarité en France (PACS)
- **2006** : 78% des français pensent que l'homosexualité est une manière comme une autre de vivre sa sexualité
- **2010** : en 10 ans, 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)
- **Le 10 Février 2010**, la transidentité n'est plus considérée comme une maladie mentale en France
- **2011** : le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unis adopte une résolution contre la violation des droits de l'homme relative à l'orientation sexuelle et l'identité de genre
- **18 Mai 2013** : promulgation du Mariage pour Tous au Journal Officiel en France
- **11 Juillet 2016** : don du sang sous conditions pour les personnes LGBT+ en France
- **Juin 2018** : l'OMS retire la transidentité des troubles mentaux

POUR ALLER PLUS LOIN

Pour aller plus loin dans vos démarches, voici quelques références d'associations présentes en France et qui traitent des thématiques LGBT+ (Liste non exhaustive).

Elles peuvent à la fois être soutenues par vos organisations et vous apporter un éclairage spécifique sur des questions parfois plus complexes à appréhender.

- **Inter LGBT** : organise principalement les marches de Fiertés (Gay Pride) www.inter-lgbt.org. Une structure par ville existe également (exemple : l'association LGP Montpellier Tignes sur Montpellier: www.montpellierygay.com)
- **Le Refuge** : propose principalement des hébergements temporaires et un accompagnement social, médical, psychologique et juridique aux jeunes majeurs victimes d'homophobies ou de Transphobie : www.le-refuge.org
- **Contact** : propose principalement un dialogue entre les parents ayant des enfants LGBT : www.asso-contact.org
- **L'Autre Cercle** : promeut principalement un monde professionnel épanouissant, inclusif et respectueux des personnes LGBT+ dans toutes leurs diversités : www.autrecercle.org
- **SOS Homophobie** : propose principalement une ligne d'écoute et lutte contre les discriminations et les agressions à caractère homophobe et transphobe www.sos-homophobie.org
- **OutTrans** : www.outtrans.org propose principalement une entraide pour les personnes Trans. Idem pour **Acceptess T** facebook : @acceptess.transgenres
- **C'est comme ça** : crée par SOS homophobie propose principalement des réponses aux jeunes adolescents en questionnement sur leurs orientations sexuelles ou identité de genre : www.cestcommeça.net
- **ARDHIS** : propose principalement une reconnaissance des droits aux personnes LGBT à l'immigration, au séjour et à l'asile en France www.ardhis.org
- **ABC Trajectoire** : propose principalement un congrès annuel professionnel sur les questions LGBT+ : www.abc-trajectoire.fr

CONCLUSION

Ce guide est le fruit d'un travail collectif. Il a été nourri par les témoignages de collaboratrices et collaborateurs, d'entreprises et d'administrations ayant mis en œuvre des politiques de diversité et de lutte contre les discriminations LGBT+.

Il ne répond pas à toutes les situations d'isolement ou de discriminations des personnes LGBT+ en milieu professionnel mais il permet d'apporter quelques réponses aux personnes qui souhaitent mieux connaître leurs préoccupations et les apprécier dans toutes leurs dimensions.



Date de parution : Juin 2018 - Réédition : Mars 2019
Rédaction & adaptations françaises : ABC Trajectoire www.abc-trajectoire.fr
Partenaires : FACT, ANACT, Région Occitanie
Illustrations : iStock www.istockphoto.com, RawPixel www.rawpixel.com
Sources : Enquêtes internes du groupe Géant Casino, L'Autre Cercle, Défenseur des droits, ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, baromètre annuel SOS homophobie ...
Contact : contact@abc-trajectoire.fr
Mise en page : Vanessa Asse - Lanewsfactory.fr



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