



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
**LE DÉFENSEUR  
DES DROITS**  
defenseurdesdroits.fr



## Les entreprises et la prise en compte des droits des personnes LGBT

Présentation des résultats – Avril 2012

*Etude réalisée conformément à la norme internationale ISO 20252*

**Contacts CSA :**

Claire PIAU – Directrice d'études au Département Opinion (claire.piau@csa.eu)

Tiéfaïne CONCAS – Chargé d'études au Département Opinion (veronique.vaillant@csa.eu)

2, rue de Choiseul • CS 70215 • 75086 Paris Cedex 02

Tél. : (33) 01 44 94 40 00 • Fax : (33) 01 44 94 40 01

[www.csa.eu](http://www.csa.eu)

SA au capital de 3 387 456 € • Siren 308 293 430 • RCS Paris : 308 293 430 • APE 7320 Z  
TVA intracommunautaire FR 46 308 293 430

## La méthodologie de l'étude

## Principaux enseignements

### Profil des entreprises

1. L'engagement des entreprises en faveur des droits des personnes LGBT
2. Les acteurs garants de la promotion des droits des salariés LGBT
3. Communiquer sur la promotion de l'égalité et de la diversité
4. Sensibiliser et informer sur la non-discrimination
5. Egalité de droits entre salariés pacsés et mariés



Consultation réalisée par CSA pour le Défenseur des droits par internet du 21 février au 21 Mars 2012.

35 entreprises partenaires du Défenseur des droits ont répondu à cette enquête envoyée à 225 entreprises.  
Soit un taux de réponse de 15%.

Les réponses de ces 35 entreprises concernent près de 1 145 000 salariés / agents en France.

*En raison du nombre de répondants, les résultats de ce rapport sont présentés en effectifs.  
Pour chaque question, les résultats sont présentés sur la base des entreprises ayant répondu à la question.*

*(Tous les sondages publiés par CSA sont disponibles sur le site : <http://www.csa.eu>)*

**15% des entreprises ou établissements contactés ont répondu à l'enquête ; essentiellement des structures de plus de 2000 salariés ou agents**

Le Défenseur des droits dispose d'un réseau de 225 grandes entreprises qui ont été contactées pour répondre à cette enquête en ligne, afin de mieux connaître leur engagement en matière de prévention des discriminations, et plus précisément celles liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

35 ont répondu (15%). A titre de comparaison, le taux de répondants au dernier CARC de la HALDE lancé en 2009 était de 60%, l'incitation à répondre étant plus forte (publication des résultats non anonymes et du nom des répondants et non-répondants).

31 appartiennent au secteur privé et 3 font partie du secteur public ou nationalisé. De nombreux secteurs d'activité sont représentés. Du fait de la composition du réseau du Défenseur des droits, ce sont surtout des grandes entreprises (> 2000 salariés) qui ont répondu (28), aucune PME n'ayant été contactée pour cette enquête.

Le nombre total de salariés employés en France par les entreprises ayant répondu à l'enquête représente plus d'1,1 million de personnes.

**Des entreprises qui témoignent de leur engagement dans la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité**

Plus des trois quarts des entreprises (27 entreprises) ayant participé à l'enquête font part de l'existence d'un engagement formalisé (label, charte interne...) relatif à la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité (ce qui correspond au pourcentage du dernier CARC 2009/2010<sup>(1)</sup> : 77%).

Cet engagement, qu'il soit interne (23 cas) ou externe (20 cas) ne fait pas systématiquement référence à l'orientation sexuelle : ce critère n'apparaît pas dans près de la moitié des cas.

La thématique de l'identité de genre est encore moins souvent abordée. Les entreprises qui la citent abordent également la thématique de l'orientation sexuelle. **Le sujet de l'orientation sexuelle apparaît donc comme une première étape d'engagement avant d'aborder la question de l'identité de genre.**

(1) Cadre pour Agir et Rendre Compte (5<sup>ème</sup> édition 2009/2010)

[http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/promotion\\_de\\_%20legalite/que\\_repondent\\_les\\_entreprises\\_a\\_la\\_halde\\_nde5.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/promotion_de_%20legalite/que_repondent_les_entreprises_a_la_halde_nde5.pdf)

## *Les moyens associés à l'engagement*

Pour accompagner cet engagement, certaines entreprises ont associé des moyens concrets.

- Certaines (8) ont créé un poste dédié au moins en partie à la promotion des droits des salariés ou agents LGBT.
- L'homophobie dans le travail ayant essentiellement des manifestations orales, 15 entreprises ont pris soin d'interdire les comportements créant un climat hostile au bien-être du salarié (insultes, attitudes de rejet ou dénigrement...), dont 9 en raison de son orientation sexuelle et 7 de son identité de genre.
- La mise en place de procédures d'alerte et de cellules d'écoute permet au salarié d'exprimer sa situation sans risque de représailles, et sans crainte de se dévoiler. 15 entreprises ont déjà mis en place une procédure d'alerte et 10 souhaitent le faire
- 10 entreprises disposent d'une cellule d'écoute (dont 8 ayant formé des interlocuteurs aux questions d'homophobie et/ou de transphobie) et 9 entreprises souhaitent le faire)
- Enfin, il existe peu de réseaux associatifs LGBT présents au sein des entreprises répondantes (4).



## *Les actions menées*

### *La communication*

La communication de l'engagement de l'entreprise est un enjeu important pour créer un climat favorable au dévoilement des salariés LGBT. La plupart des entreprises répondantes mènent des actions de communication et de sensibilisation pour promouvoir l'égalité, mais peu communiquent expressément sur les critères de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre :

- 28 déclarent mener des actions de communication interne, 11 citant expressément l'orientation sexuelle et 7 l'identité de genre,
- 25 déclarent mener des actions de communication externe, 8 citant expressément l'orientation sexuelle et 5 l'identité de genre.

### *La sensibilisation et la formation*

- 26 disent avoir mené des actions de sensibilisation ou formation relatives à la non-discrimination, 17 incluant la question l'orientation sexuelle et 9 l'identité de genre,
- Quelques unes mènent d'ailleurs des actions de sensibilisation ou de formation précisément et exclusivement ciblées sur l'orientation sexuelle (2 entreprises) ou l'identité de genre (4 entreprises).

Les entreprises préfèrent donc une action vers l'interne que vers l'externe et misent sur la sensibilisation plutôt que sur la communication, ce qui semble plus efficace à long terme pour changer les mentalités.

## *L'égalité de droits entre salariés mariés et pacsés indépendamment du sexe du partenaire*

- Egalité des salariés pacsés/salariés mariés : lorsque les différents droits accordés aux salariés mariés sont abordés, certaines inégalités entre les salariés mariés et pacsés se font jour :
  - les plus grands écarts en terme d'égalité sont pour les droits accordés par la loi aux salariés mariés (congé pour le pacs, décès du partenaire ou de ses parents)
  - et ceux qui représentent une charge financière importante (pension de réversion complémentaire...).
  
- Des inégalités existent également concernant les avantages et congés en l'absence de lien de filiation entre le salarié et les enfants de son partenaire :
  - le bénéfice de la mutuelle pour les enfants du partenaire (20 entreprises en font bénéficier le salarié même en l'absence de lien de filiation),
  - les avantages du comité d'entreprise pour les enfants du partenaire (18 entreprises),
  - le congé lié à la naissance ou l'adoption de l'enfant par le partenaire (18 entreprises),
  - le congé lié à la maladie des enfant du partenaire (17 entreprises).

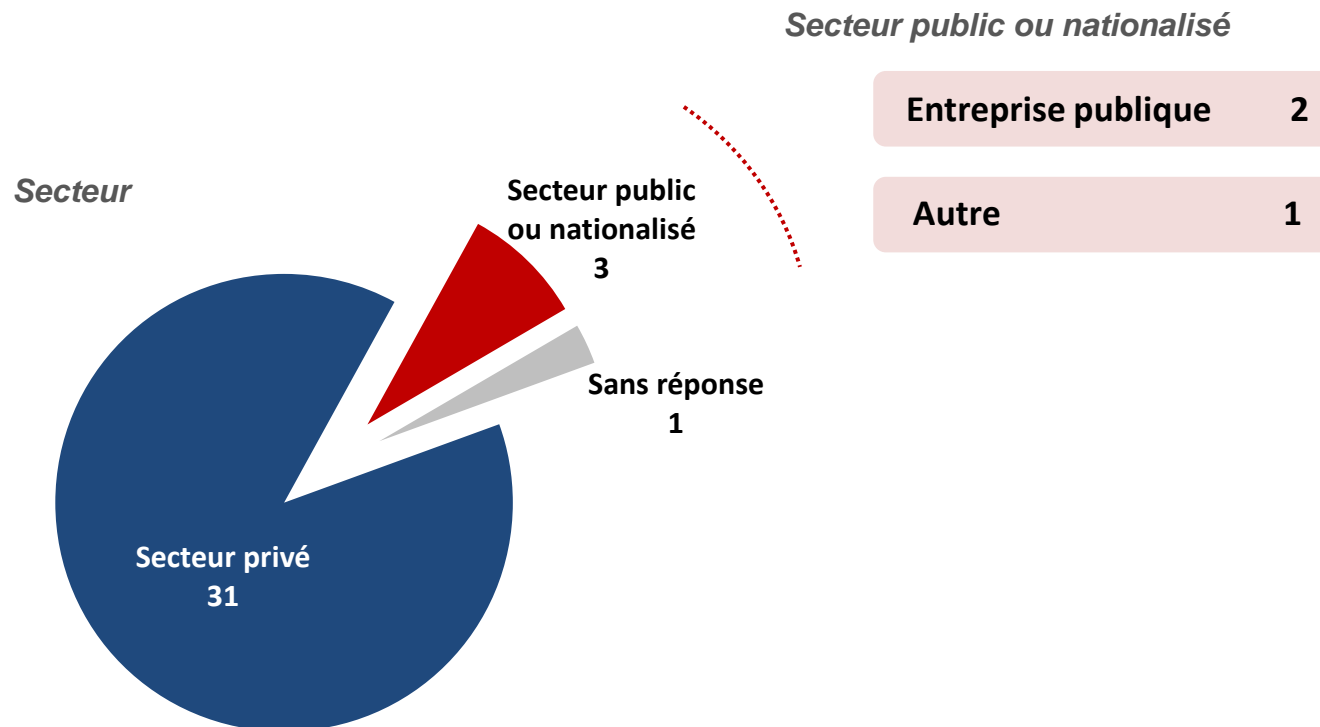
Cette question a fait l'objet d'un nombre important de non-réponse ce qui peut souligner la méconnaissance de ces situations par les répondants.

# Profil des entreprises ayant répondu à l'enquête

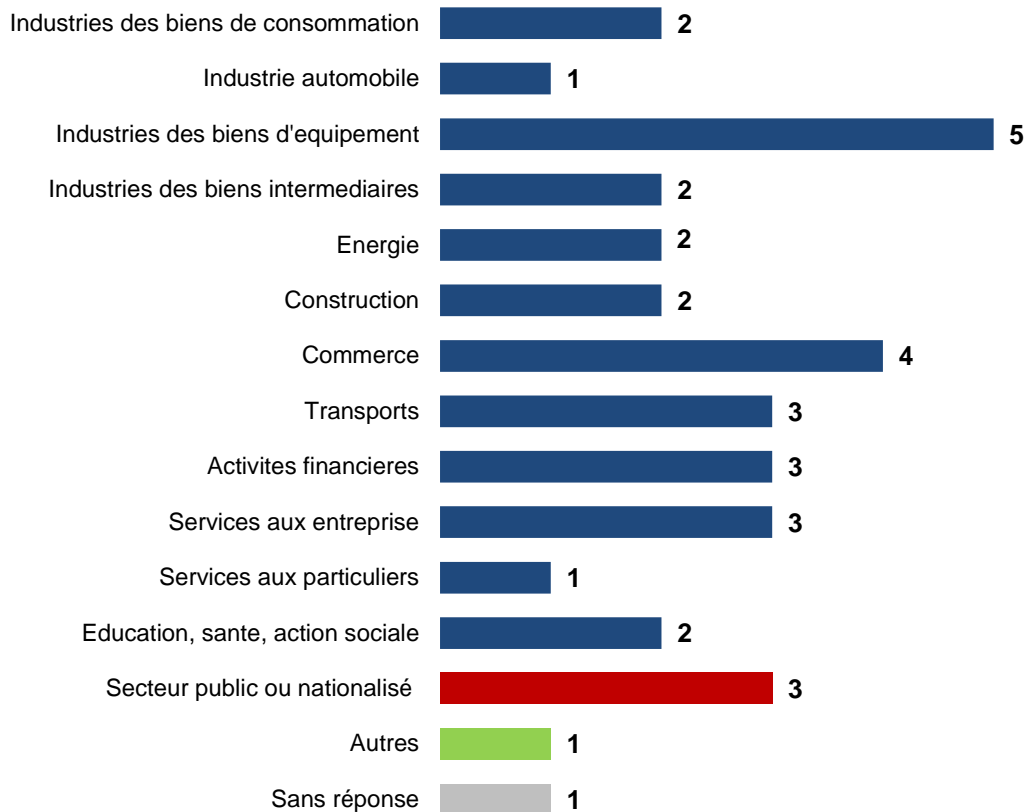




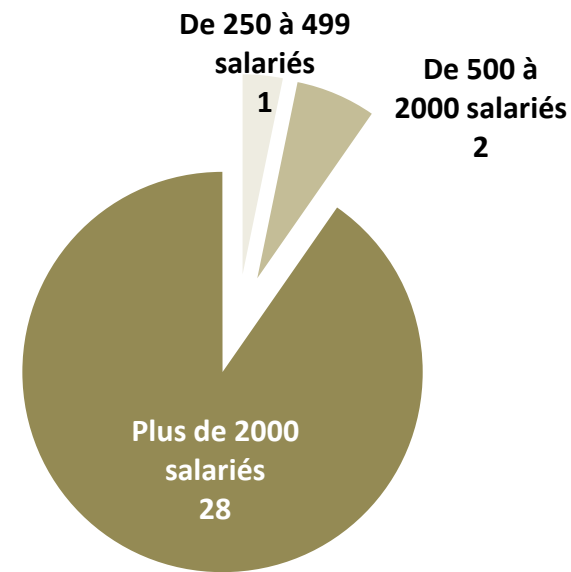
Résultats présentés en effectifs



## Secteur d'activité



## Taille de l'entreprise



Soit près de 1 145 000 salariés / agents concernés en France

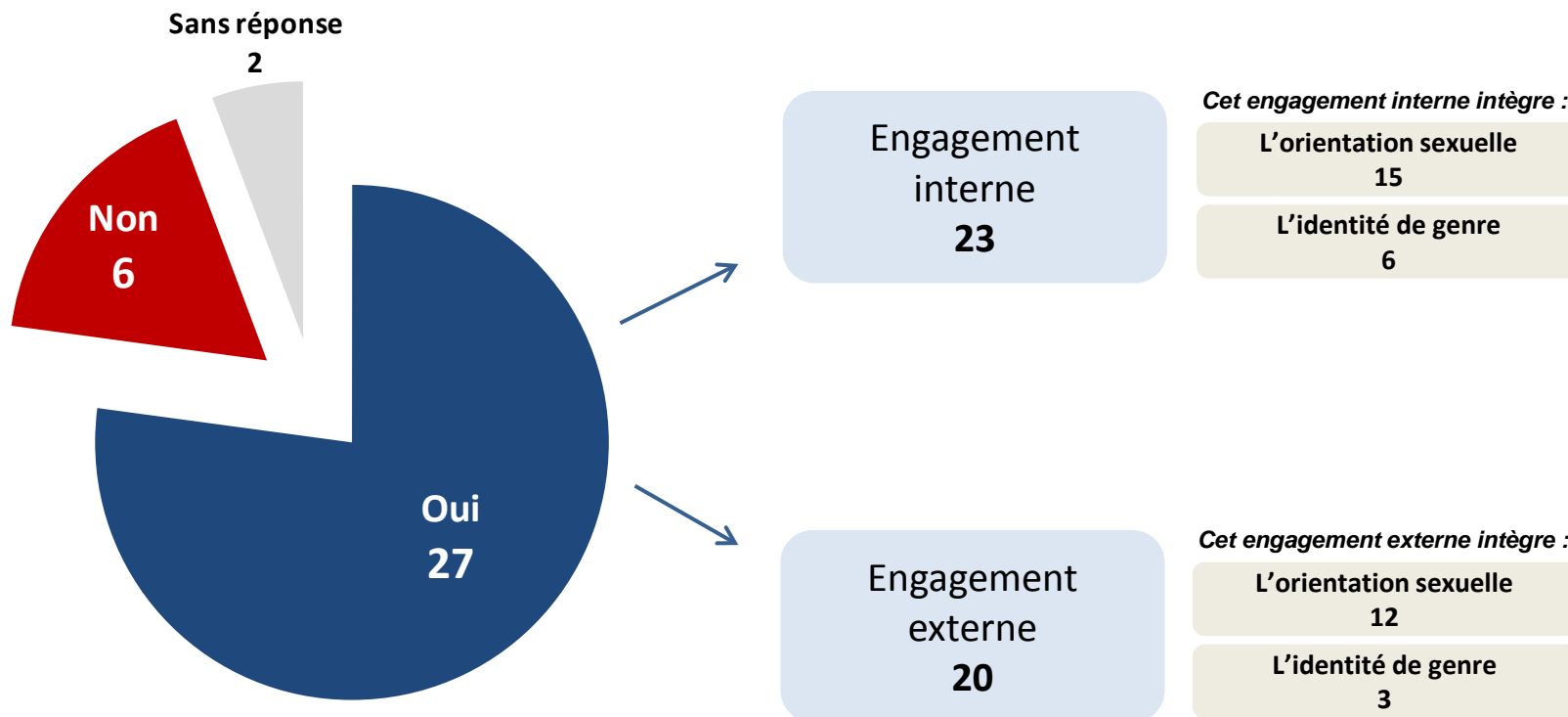


# **1 - L'engagement des entreprises en faveur des droits des personnes LGBT**



**QUESTION – Existe-t-il un engagement formalisé au sein de l'entreprise/établissement (label, charte interne, ...) relatif à la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité ?**

(en effectifs)



**QUESTION** – Existe-t-il au sein de l'entreprise/établissement au moins un document de référence (règlement / intérieur...) accessible à l'ensemble des salariés / agents citant expressément... ?

(en effectifs)

**Au moins un critère cité :  
16**  
*Soit plus de 520 000 salariés / agents concernés*



- *Charte éthique*
- *Règlement intérieur*
- *Engagement Diversité*
- *Intranet*
- *Bilan RSE*
- *Bilan promotion de l'égalité*
- *Code de déontologie*

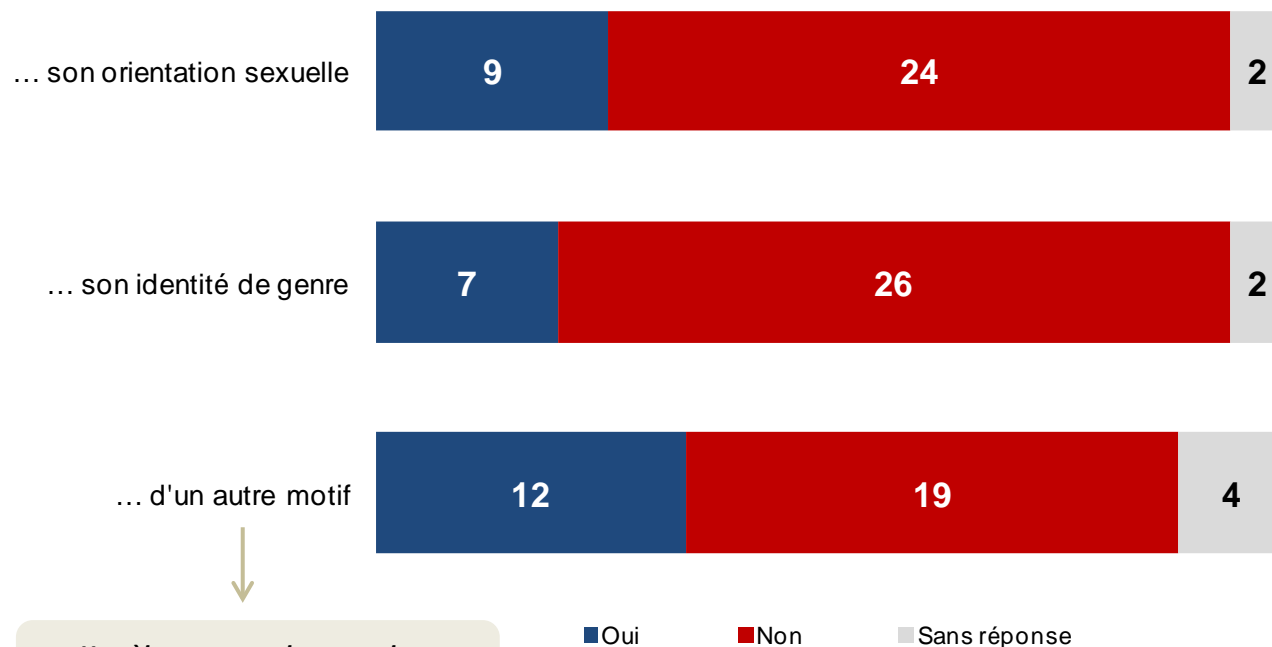


- *Bilan annuel, Bilan RSE*
- *Plan stratégique*
- *Règlement intérieur*
- *Engagement Diversité*
- *Intranet*
- *Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle*
- *Code de déontologie*

■ Oui   ■ Non   ■ Sans réponse

**QUESTION** - Les documents internes régissant le fonctionnement de l'entreprise/établissement (règlement intérieur, code de déontologie, code de conduite, ...) font-ils explicitement référence à l'interdiction de comportements (plaisanteries, dénigrement, propos...) créant un climat hostile au bien-être du salarié / de l'agent en raison de... ?

(en effectifs)



Fait référence à au moins un de ces comportements :

15

Dont **3 entreprises** faisant uniquement référence à un comportement relatif à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre

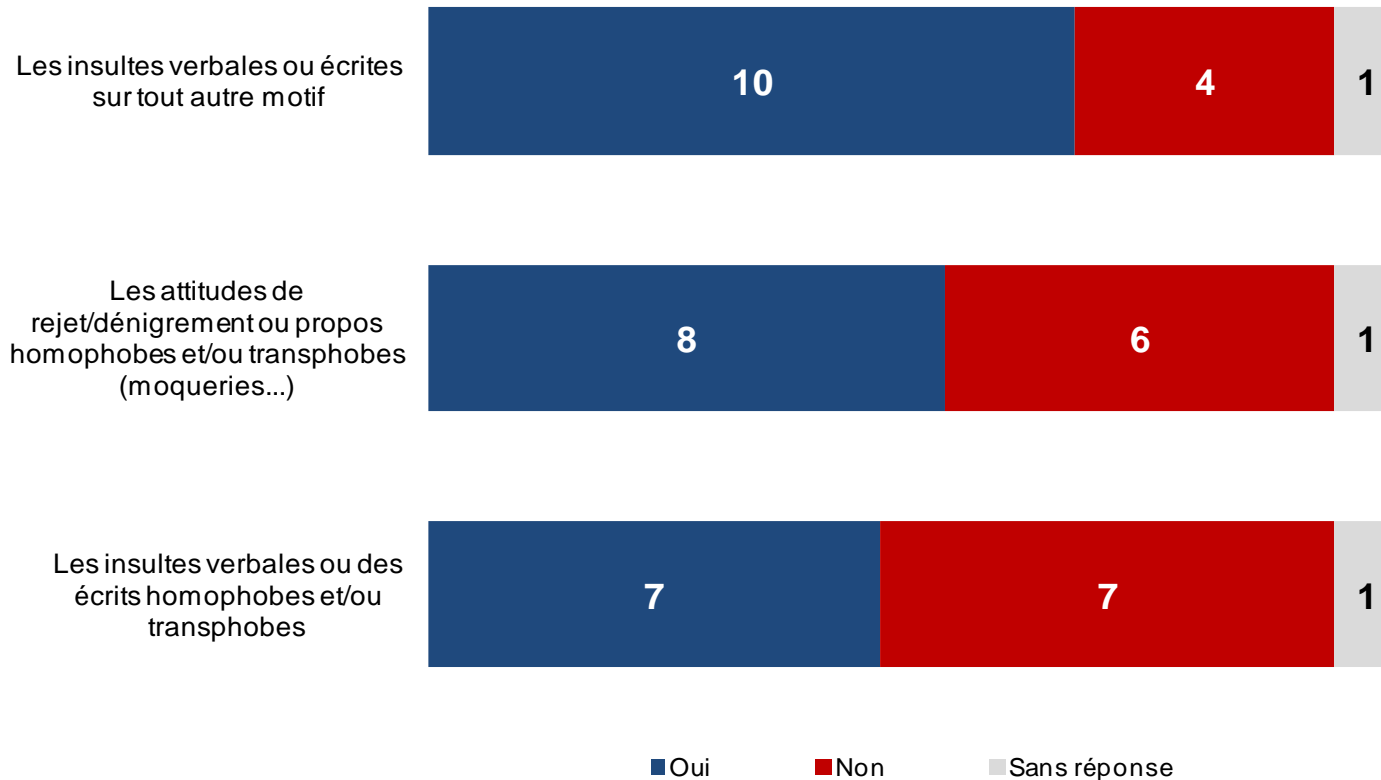
- *Harcèlement moral et sexuel*
- *Les origines ethniques*
- *les convictions religieuses*
- *Âge*
- *Diversité*

■ Oui   ■ Non   ■ Sans réponse

**QUESTION - Ces sanctions visent-elles expressément ou implicitement les comportements suivants ?**

(en effectifs)

*Aux entreprises qui déclarent avoir des documents internes faisant explicitement référence à l'interdiction de comportements malveillants, soit 15 entreprises*





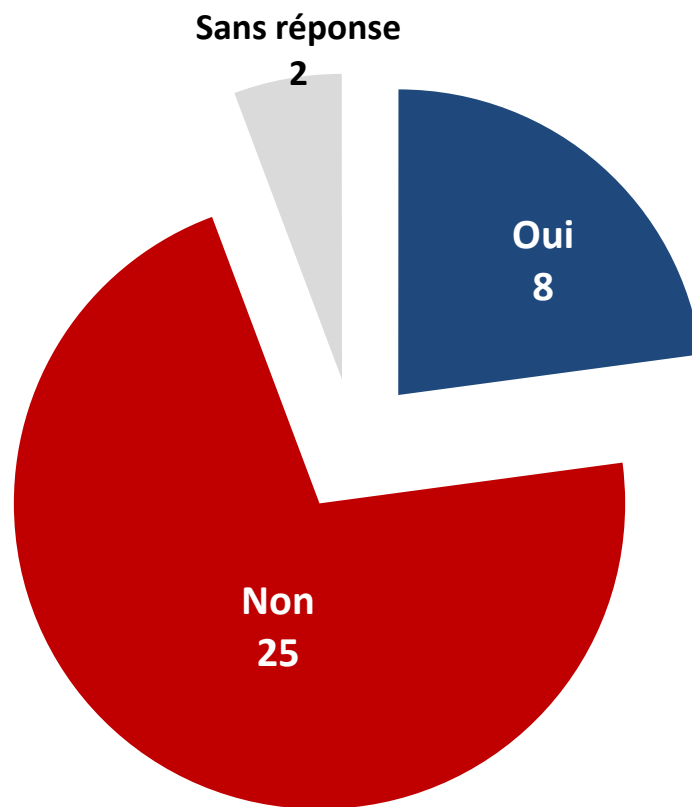
## **2 - Les moyens dédiés à la promotion des droits des salariés LGBT**





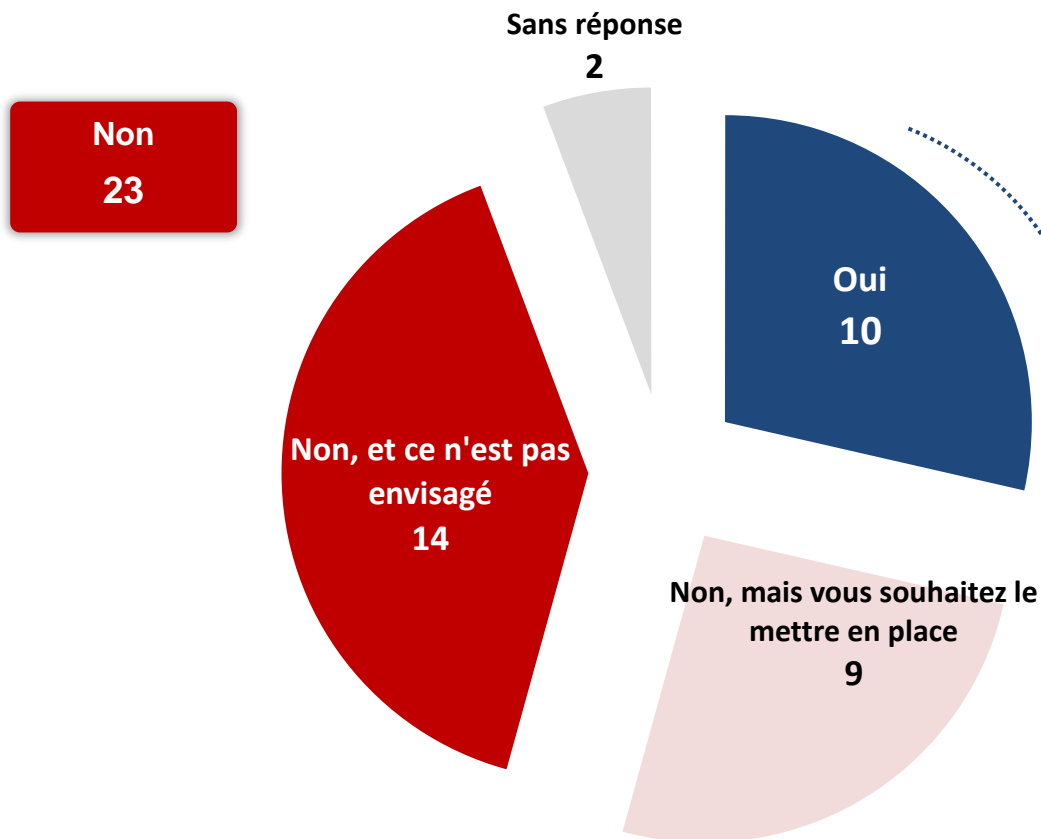
**QUESTION – Y a-t-il une personne au sein de votre entreprise/établissement dont la fonction est en tout ou / partie dédiée à la promotion des droits des salariés / agents LGBT (lesbiennes, gays, bisexuels et / transgenres) ?**

*(en effectifs)*



**QUESTION – Existe-t-il une cellule d'écoute (n° vert dédié...) permettant au salarié / à l'agent victime de comportements discriminatoires de s'exprimer ?**

(en effectifs)



**QUESTION - Les interlocuteurs de cette cellule d'écoute sont-ils formés aux questions d'homophobie et/ou de / transphobie ?**



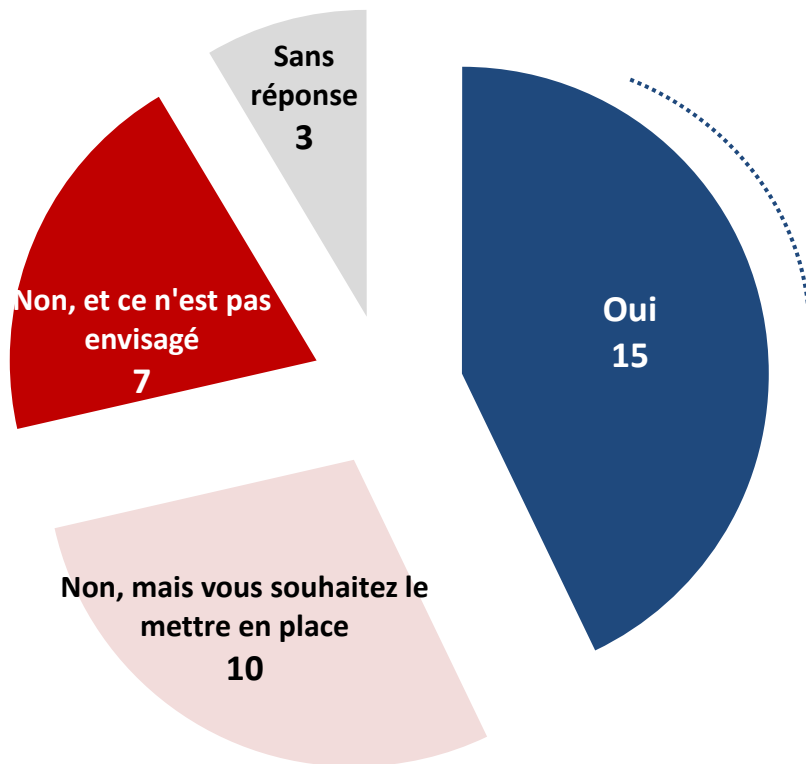
Moins de 5% des appels sont liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre  
5

**QUESTION – Existe-t-il une procédure d'alerte (formulaire de déclaration en ligne, adresse mail dédiée ...) / permettant au salarié victime ou témoin de comportements discriminatoires au sein de / l'entreprise/établissement de faire connaître la situation à la direction ?**

(en effectifs)

**QUESTION - Des réclamations liées à l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre ont-elles été / enregistrées depuis la création de cette procédure d'alerte ?**

**Non**  
**17**

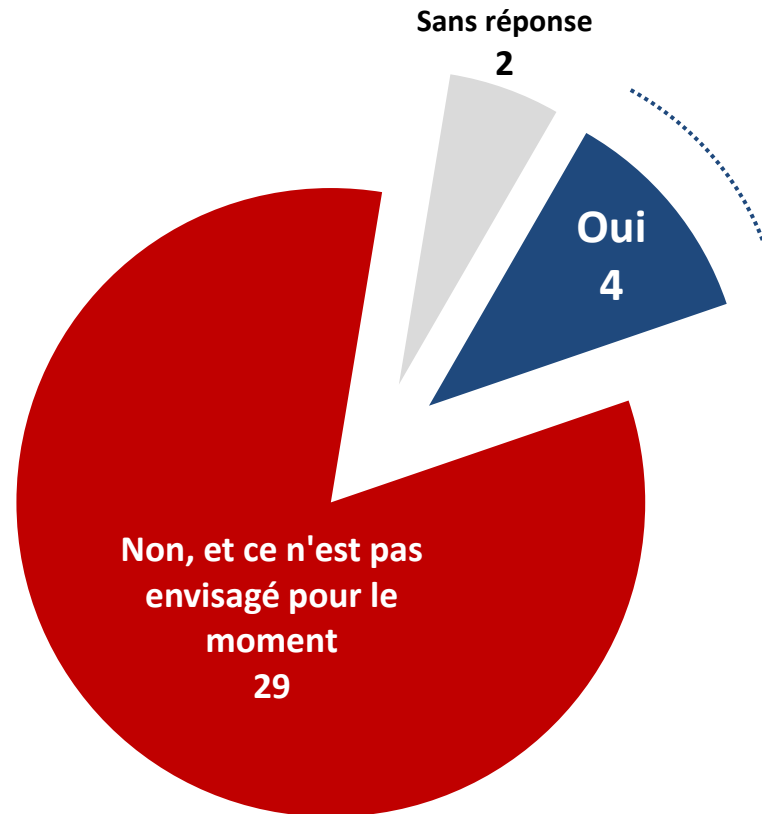


**Oui**      **4**

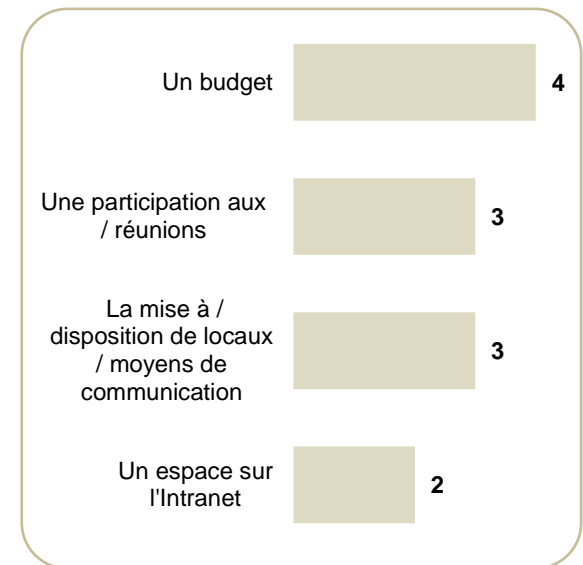
**Non**        **10**

Moins de 5% des réclamations sont liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre  
**4**

**QUESTION – Existe-t-il une association de salariés/agents au sein de votre entreprise/établissement ayant pour objet / de prévenir les discriminations en raison de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre / (réseau LGBT) ?**  
(en effectifs)



**QUESTION - De quels moyens cette association dispose-t-elle pour assurer sa visibilité ?**



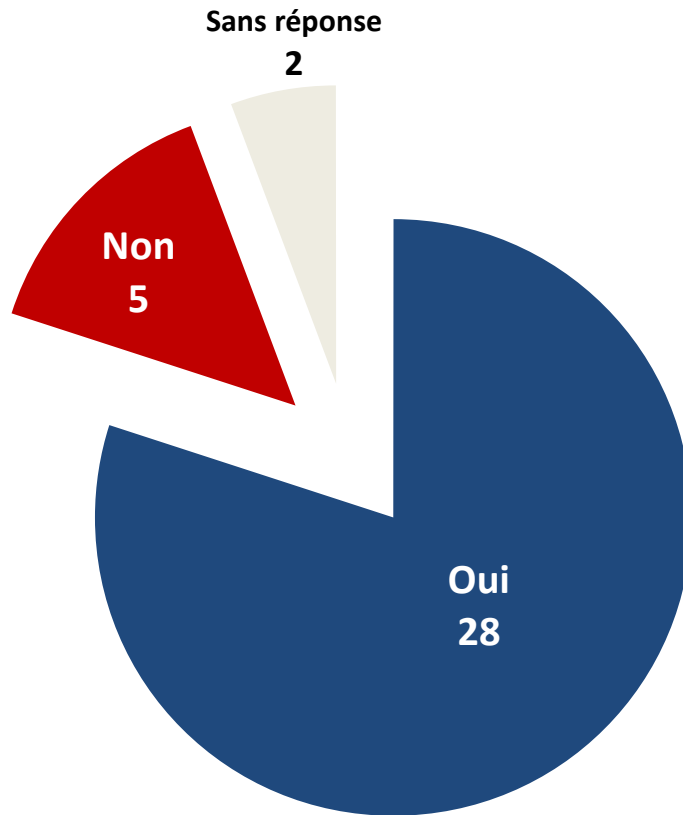


### **3 – La communication interne et externe sur la promotion de l'égalité et de la diversité**



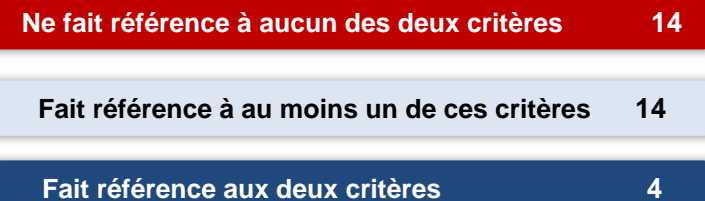
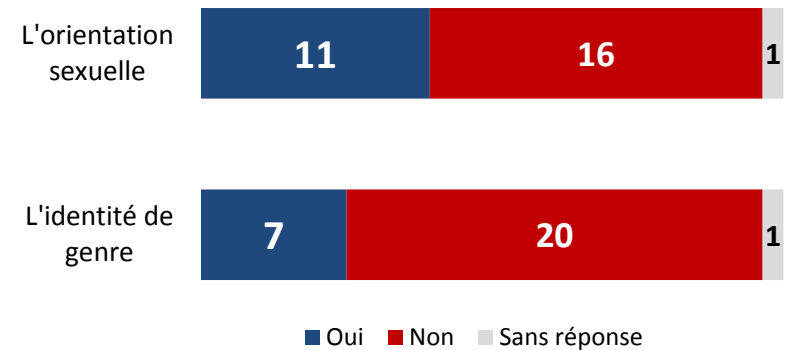
**QUESTION – Menez-vous des actions de communication interne (affichage, intranet, lettre d'information ...) / relatives à la promotion de l'égalité/diversité ?**

(en effectifs)



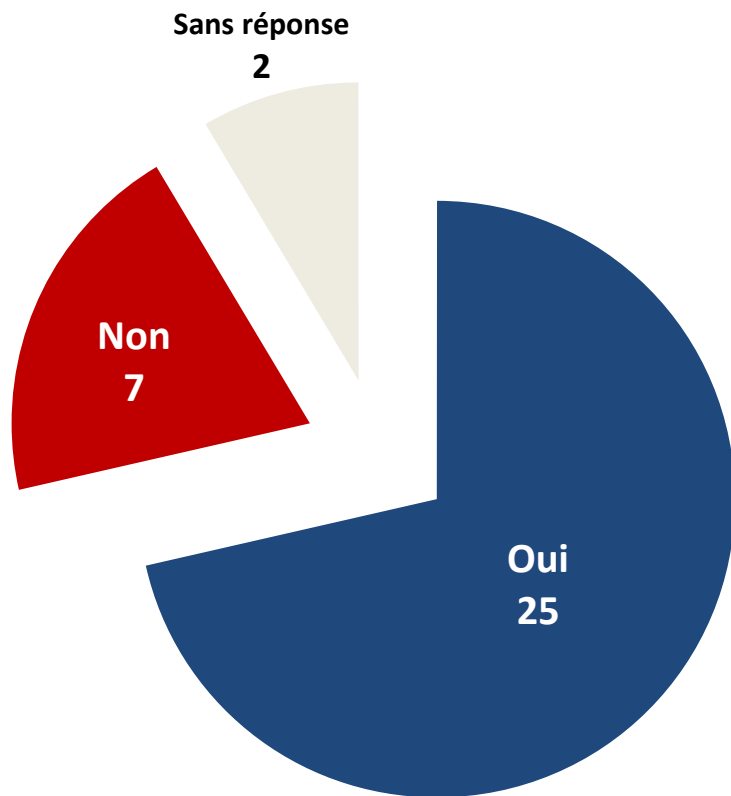
Soit près de 460 000 salariés / agents concernés

**QUESTION - Une au moins de ces actions fait-elle expressément référence à :**

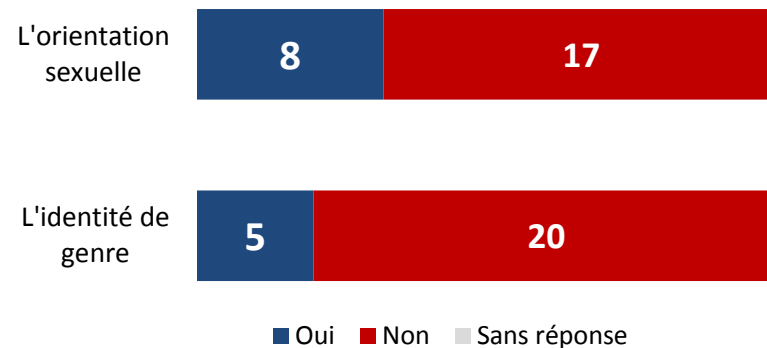


**QUESTION – Menez-vous des actions de communication externe (participation à un événement, colloque, article / de presse, publicité...) relatives à la promotion de l'égalité/diversité ?**

(en effectifs)



**QUESTION - Une au moins de ces actions fait-elle expressément référence à :**



**Ne fait référence à aucun des deux critères 16**

**Fait référence à au moins un de ces critères 9**

**Fait référence aux deux critères 4**

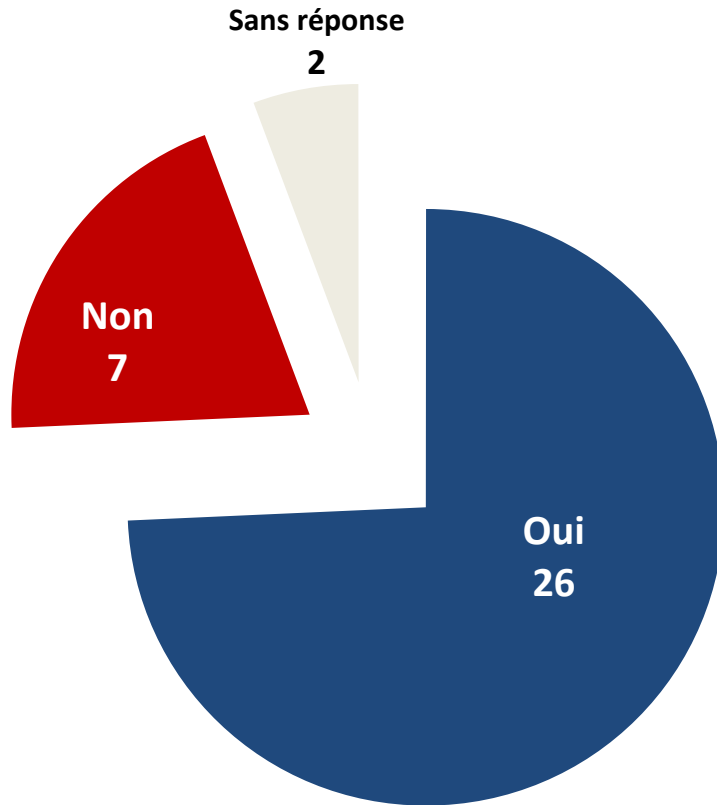


## 4 – La sensibilisation des salariés



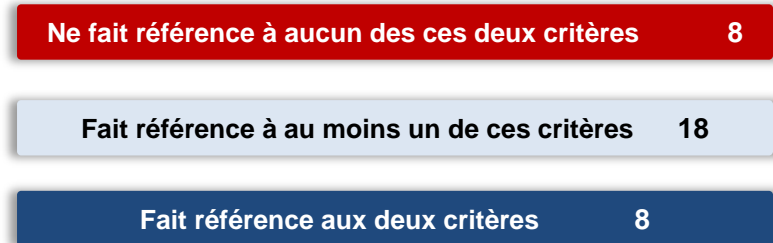
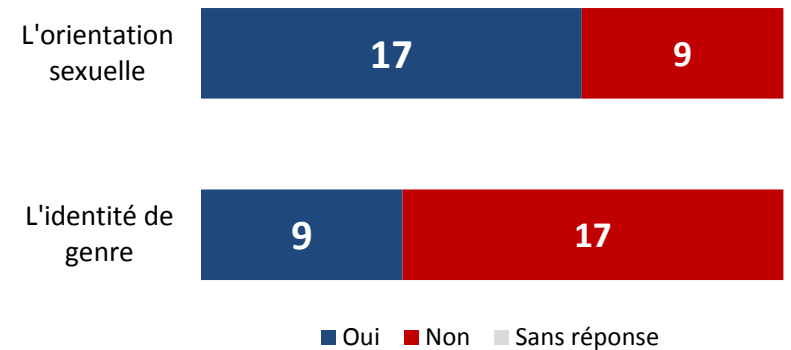


**QUESTION – Menez-vous des actions de sensibilisation ou formation relatives à la non-discrimination ?**  
(en effectifs)

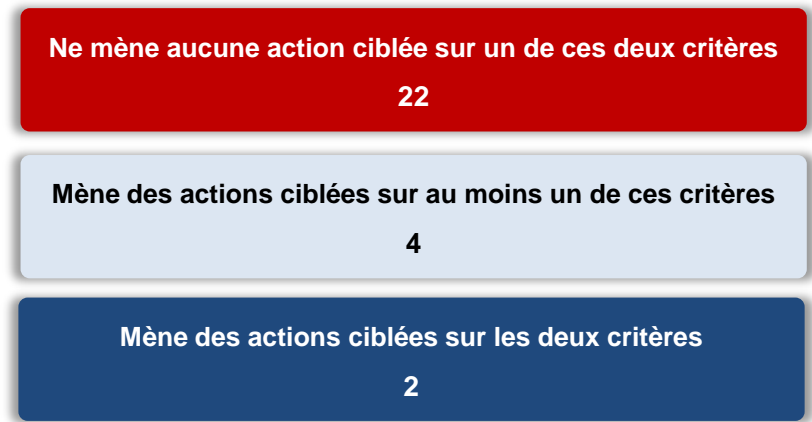
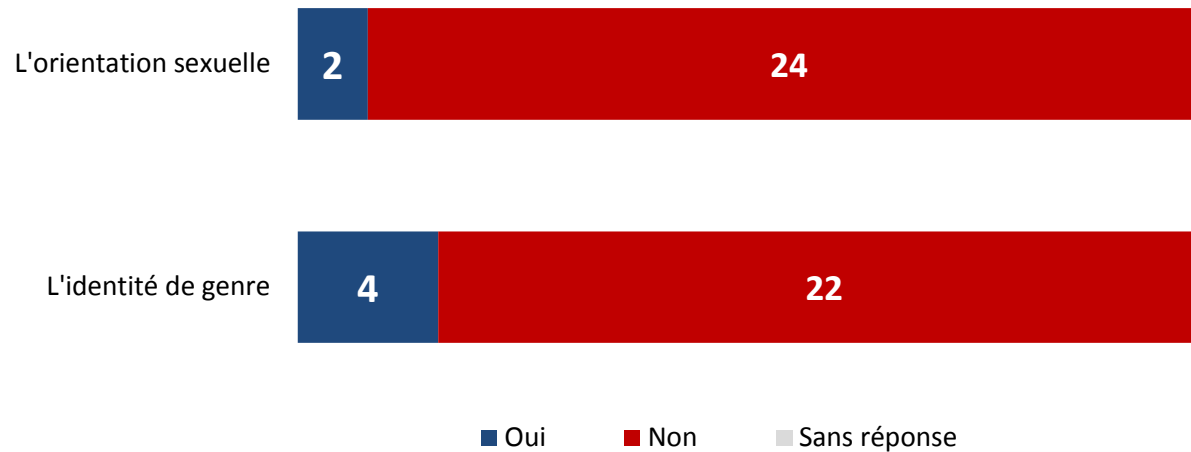


Soit près de 590 000 salariés / agents concernés

**QUESTION - Ces actions de sensibilisation ou formation sur la non-discrimination incluent-elles la / question de :**



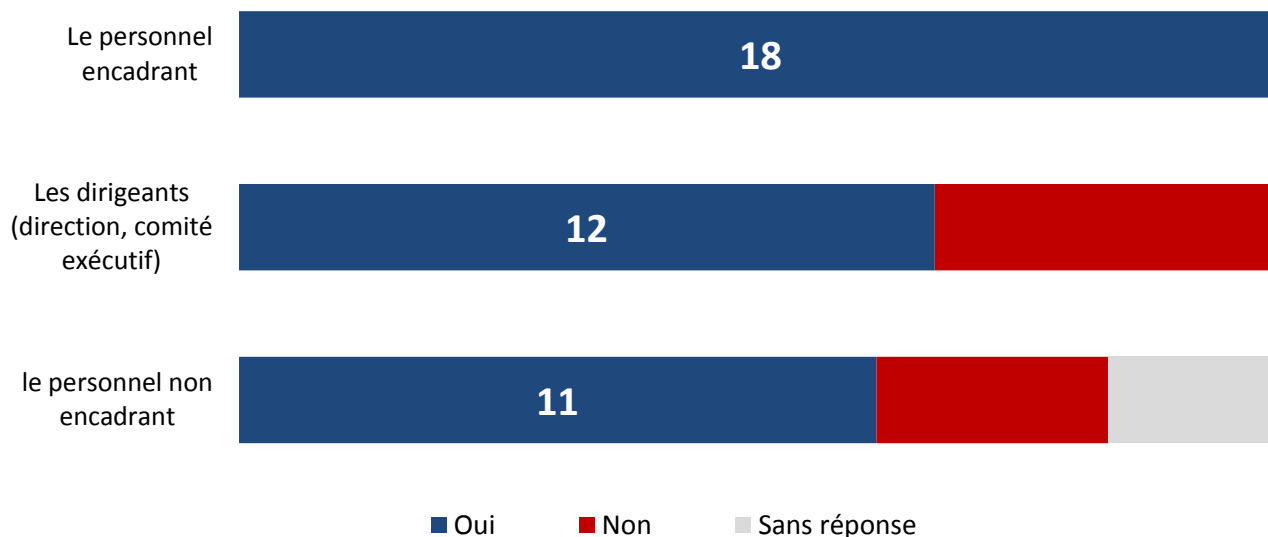
**QUESTION – Par ailleurs, menez-vous des actions de formation ou de sensibilisation exclusivement ciblées sur :**  
(en effectifs)



QUESTION – Ces différentes actions ont-elles concerné :

(en effectifs)

Aux entreprises qui déclarent mener des actions de sensibilisation ou d'informations relatives à la non-discrimination ou sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, soit 18 entreprises



Ont concerné au moins une partie des salariés

18

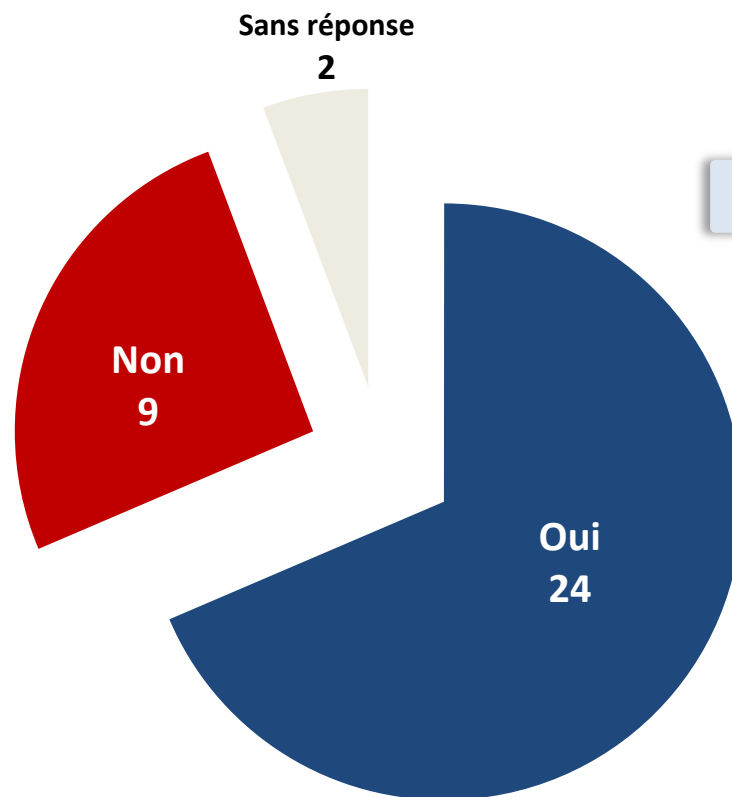
Soit près de 590 000 salariés / agents concernés

## **5 – La question de l'égalité de droits entre salariés pacsés et mariés**



**QUESTION** – Les termes des documents de référence internes à votre entreprise/établissement (règlement intérieur, convention collective, circulaire, instruction, ...) ont-ils été adaptés pour permettre l'égalité des droits entre les salariés / agents pacsés et les salariés / agents mariés, notamment par l'ajout des termes Pacs ou partenaire ?

(en effectifs)



Soit plus de **785 000** salariés / agents concernés

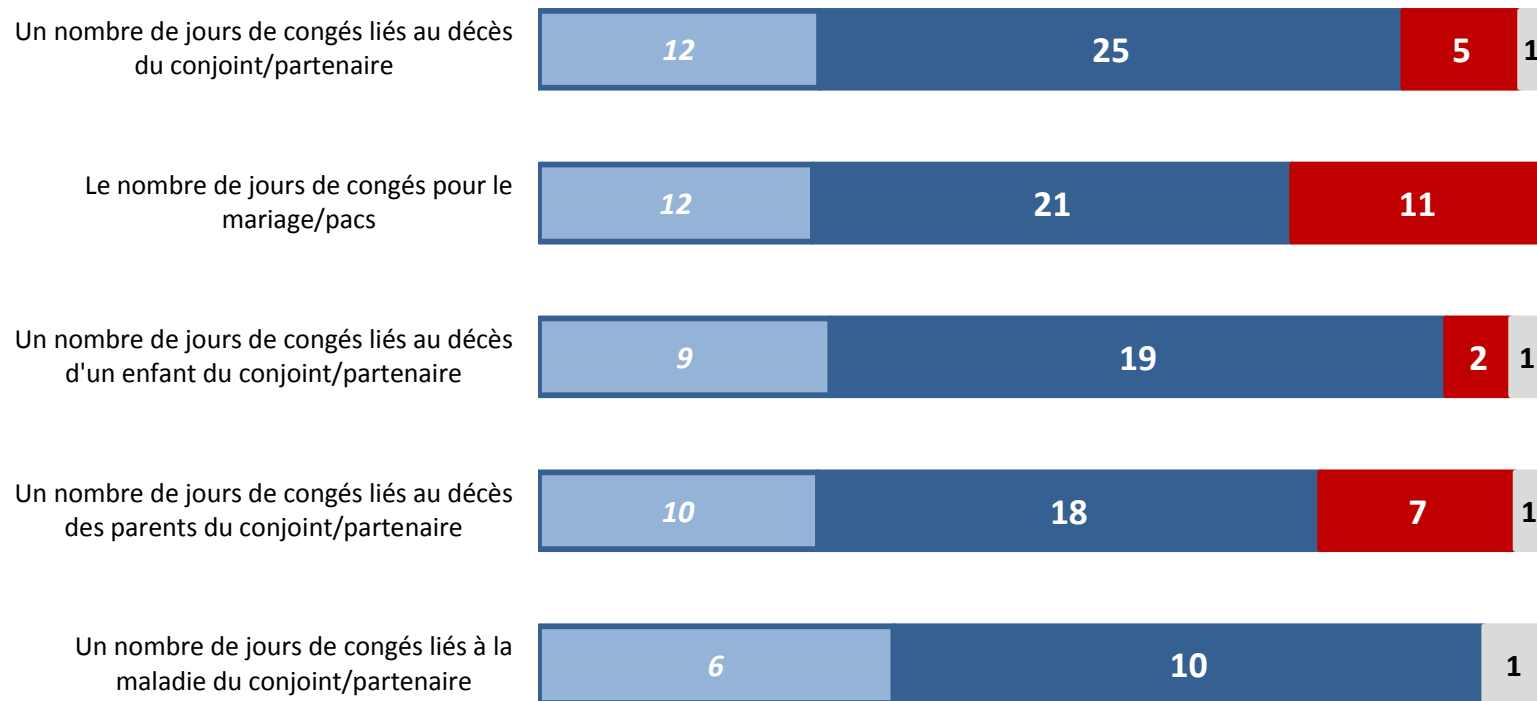
**QUESTION – Pour chacun de ces droits accordés aux salariés / agents mariés, les salariés / agents pacsés en bénéficient-ils dans les mêmes conditions, indépendamment du sexe de leur partenaire ?**

(en effectifs)



## Récapitulatif – Droits accordés relatifs aux congés

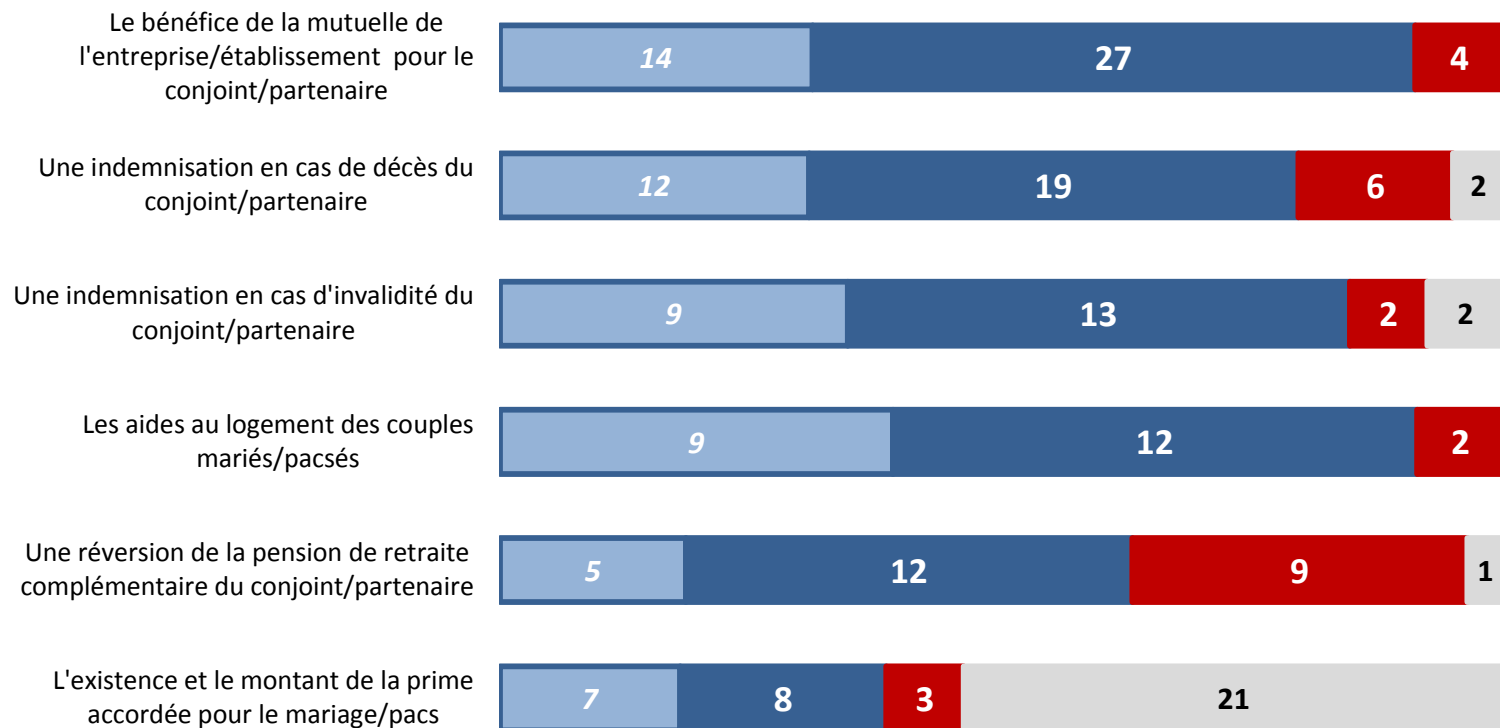
(en effectifs)



■ Oui, dont les entreprises qui intègrent un des deux critères dans un document de référence (16)
 ■ Oui
 ■ Non
 ■ Sans réponse

## Récapitulatif – Droits accordés relatifs aux avantages financiers

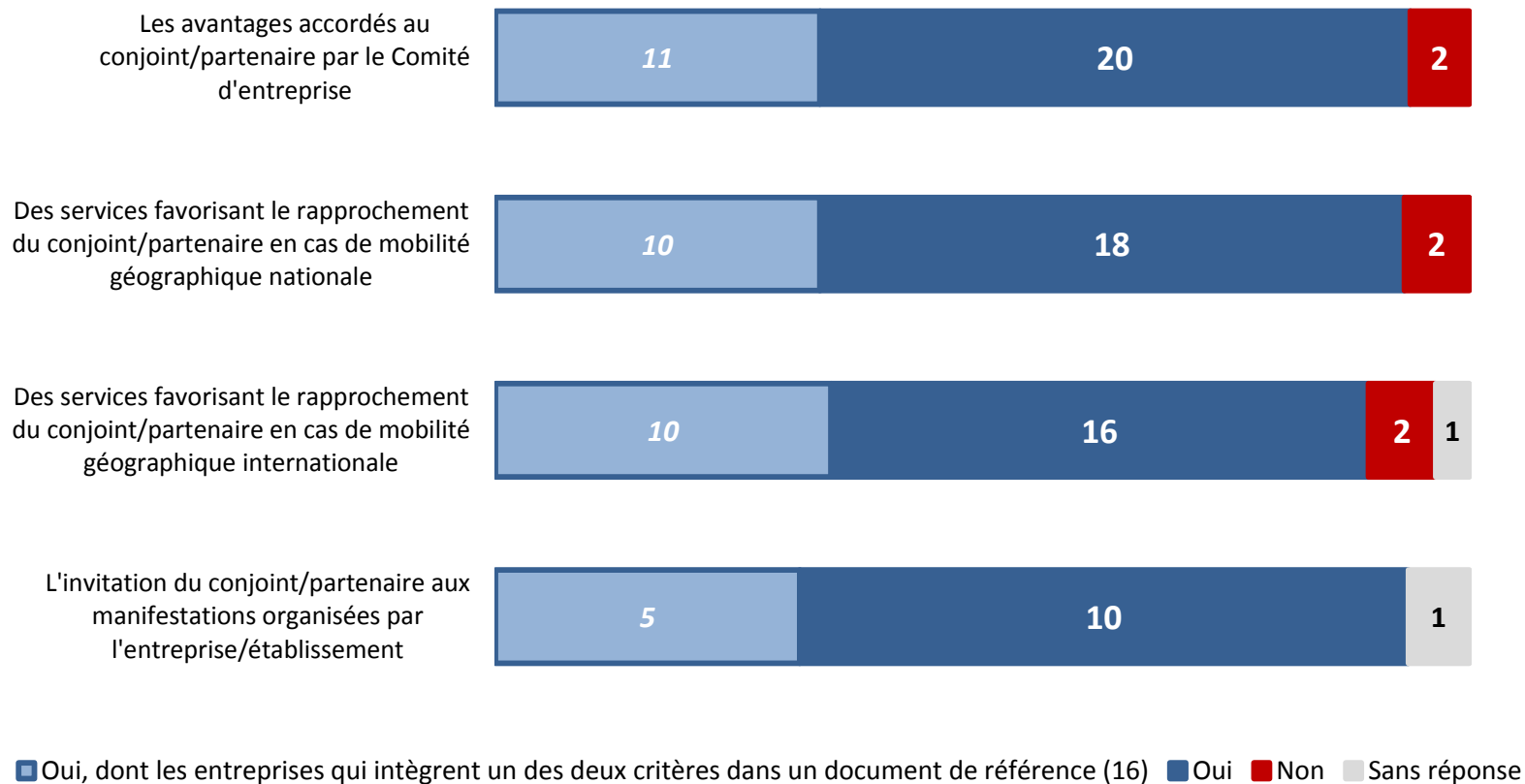
(en effectifs)



■ Oui, dont les entreprises qui intègrent un des deux critères dans un document de référence (16) ■ Oui ■ Non ■ Sans réponse

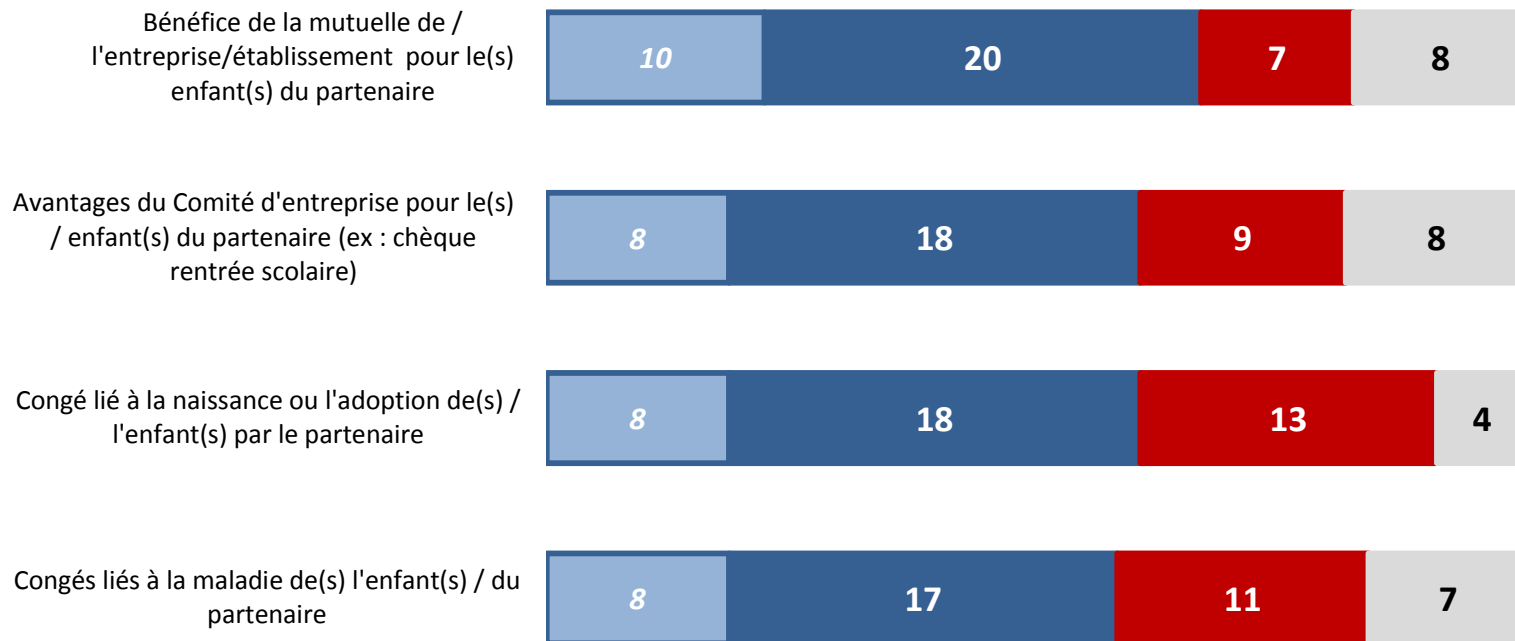


## Récapitulatif – Droits accordés relatifs aux avantages en nature (en effectifs)



**QUESTION – En l'absence de lien de filiation entre le salarié / l'agent et le(s) enfant(s) de son partenaire, le salarié / l'agent pacsé bénéficie-t-il des congés et avantages suivants ?**

(en effectifs)



■ Oui, dont les entreprises qui intègrent un des deux critères dans un document de référence (16)
 ■ Oui
 ■ Non
 ■ Sans réponse

**Au moins un droit accordé aussi bien aux salariés mariés qu'aux salariés pacsés**  
18