

Inclusion des personnes LGBT+ chez Thales

Tous concernés!



Sommaire

Introduction	p.3
À retenir	p.4
Pourquoi parler du sujet	p.6
Trop d'idées reçues	p.7
Connaître et déconstruire les stéréotypes	p.12
Ce que dit la loi et les sanctions encourues	p.14
La situation dans le Groupe	p.16
Les comportements attendus	p.20
Créer un environnement accueillant	p.21
Que faire en tant que victime ou témoin ?	p.25
Pour en savoir plus	p.26
Définitions	p.27
Contacts utiles	p.29
Repères historiques	p.30



Ce livret est le fruit d'un travail collectif.

Il est largement inspiré de guides déjà réalisés au sein de différents groupes dont le groupe Volvo en particulier, et rend compte des travaux récents de l'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité). Sa plus grande richesse réside sans doute dans la mobilisation des nombreux collaborateurs et collaboratrices de Thales, qui ont contribué à sa rédaction et l'ont enrichie par leurs perspectives et leurs témoignages uniques.

Qu'ils en soient remerciés.

Ce livret est l'illustration concrète de la culture inclusive, respectueuse de tous, que nous voulons faire progresser au sein de Thales. Elle repose sur notre engagement à tous.

Introduction

L'épanouissement de tous nos talents est au cœur des préoccupations de Thales.



Valérie MARBACH
VP, Chief Diversity and Inclusion
Officer – Thales

Le principe d'égalité de traitement et de respect de chacun, inscrit dans le Code Ethique du Groupe, est le gage d'un environnement de travail inclusif où le bien-être de tous est pris en compte. Thales croit à l'impact positif d'une valorisation des spécificités de chacun, et met en place une politique de promotion de la Diversité et de l'Inclusion, qui doit permettre à toutes et à tous de s'exprimer sans appréhension et sans gêne.

Au plan sociétal, les représentations de l'homosexualité et les droits des personnes LGBT+ ont considérablement progressé. Pour autant, les stéréotypes de genre, à la racine de toutes les discriminations, continuent à marquer une société hétéronormée, et peuvent conduire une partie de la population à se rendre invisible, en particulier dans le milieu professionnel. Preuve en est : les résultats d'un sondage conduit fin 2019 (cf. p14) ont mis en évidence une forte invisibilité volontaire des personnes LGBT+ chez Thales, pas encore tous convaincus de la bienveillance de leur milieu professionnel.

La première étape pour soutenir l'inclusion des collaborateurs LGBT+ est de mieux comprendre les problématiques qui y sont associées.

L'objectif de ce livret est donc d'apporter à l'ensemble des collaborateurs, des informations sur un sujet qui reste encore peu connu, et de reconnaître toute la diversité et la richesse des individus, de leurs couples et familles, au sein de Thales.

Se préoccuper des personnes LGBT+, c'est se préoccuper du bien-être au travail, pour tous.

Bonne lecture !

À retenir en synthèse

L'orientation sexuelle n'est pas un sujet d'ordre privé. Dès lors que vous parlez de votre conjoint/conjointe à vos collègues, vous affichez votre orientation sexuelle. Dès lors que vous renseignez le nom de votre conjoint/conjointe pour la mutuelle, vous affichez votre orientation sexuelle.

L'orientation sexuelle n'est pas un choix. Il ne s'agit pas d'une préférence. L'orientation sexuelle fait partie intégrante de l'identité de chacun d'entre nous.

Si les personnes LGBT+ évitent de parler de leur orientation sexuelle, ou de leur identité de genre c'est parce qu'elles ont peur des conséquences négatives sur leur carrière et du jugement de leurs collègues. Très souvent, ce n'est pas un choix délibéré.

Moins d'une personne LGBT+ sur deux chez Thales est visible de son entourage professionnel. Et 91% d'entre elles, en couple, ont déjà renoncé à un de leurs droits, afin de rester invisible.

Le prix de l'invisibilité est d'avoir à gérer une situation professionnelle souvent plus compliquée

avec un risque permanent de se contredire ou de se trouver pris en défaut et, parfois, une véritable souffrance qui peut avoir des répercussions personnelles autant que professionnelles.

Chaque collaborateur Thales doit favoriser, à son niveau, un contexte professionnel respectueux et bienveillant

dans lequel chacun doit pouvoir très simplement choisir de se rendre visible, ou non, comme personne LGBT+.





1

Pourquoi parler du sujet?

Idée reçue



Un sujet d'ordre privé

À la question sur l'orientation sexuelle et sur l'identité de genre, la réponse presque systématiquement entendue est que l'entreprise ne doit pas interférer dans la vie privée. Et pourtant... N'est-il pas commun de voir des photos de vacances ou des photos des enfants sur les bureaux, célébrer un mariage ou une naissance par un pot entre collègues, parler de ses activités du week-end ou encore de son voyage de noces ?

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

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

Il est également compliqué 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 sociaux.

Difficile en effet de ne pas préciser le prénom et donc le sexe de son conjoint lorsque l'on veut faire valoir les jours liés à son Pacte Civil de Solidarité (PACS) ou son mariage. Ou encore lorsqu'on déclare les bénéficiaires auprès de la mutuelle ou la prévoyance pour les risques décès/invalidité.

Garder son orientation sexuelle secrète, ou son identité de genre, nécessite d'être dans le contrôle quasi permanent : cela consomme de l'énergie et peut être 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, simplement.

Ce que nous apprend le baromètre IFOP – L'autre cercle

Le pourcentage de personnes LGBT+ varie suivant les sondages et se situe en général entre 5 et 8 %. La visibilité des homosexuels au travail évolue peu. Seuls 51 % décident d'en parler librement selon le dernier sondage réalisé en 2018 auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble de la population LGBT+. Ce chiffre atteint seulement 47% chez Thales dans le plus récent sondage IFOP – l'autre cercle de 2019 auprès des salariés des signataires de la Charte LGBT+.



Témoignages de collaborateurs de Thales

Quand on me demande « Qu'as-tu fait avec ta femme ce week-end ? », je réponds « avec la personne avec qui je vis... » et je n'ose pas parler de mon mari. Dans les contacts à prévenir en cas d'urgence, j'ai mis ma mère, qui habite à 800km plutôt que le nom de celle avec qui je vis. Au CSE, je n'ai rien mis... Pendant des années, j'ai maîtrisé l'art des pronoms indéfinis et des références vagues à ma vie privée dans les échanges avec mes collègues. Réussir à tomber le masque pour être moi-même au travail m'a permis de réaliser à quel point c'était un poids que j'avais intériorisé.



Idée reçue

#2

L'orientation sexuelle serait un choix

Au même titre que les caractéristiques qui nous définissent (couleur de cheveux, taille, caractère...), on ne choisit pas son orientation sexuelle. A cet égard, parler de « préférence sexuelle » peut conduire à entretenir des idées fausses.

L'orientation sexuelle fait partie intégrante de la personnalité et de l'identité de chacun d'entre nous.

Si les experts ne s'entendent pas sur ce qui détermine l'orientation sexuelle chez les personnes, il est évident que cela fait partie de qui nous sommes en tant qu'individu.

En revanche, il arrive que des personnes décident de renoncer à vivre leur homosexualité pour se conformer à une norme hétérosexuelle dominante ou encore pour éviter de s'exposer à des sanctions. Si les droits des homosexuels progressent dans le monde, les rapports entre personnes de même sexe sont encore réprimés dans de nombreux pays, jusqu'à la peine de mort dans 12 pays en 2020.

Dans les pays les plus progressistes en matière de droits où les références hétérosexuelles restent la norme, la peur de se voir enfermé dans des stéréotypes pouvant engendrer des discriminations, conduit certaines personnes à renoncer à vivre leur orientation sexuelle.



Entendu chez Thales

Les orientations sexuelles c'est différent, et non critiquable ou condamnable, puisqu'il s'agit d'un choix personnel ! Chacun est libre de choisir ses orientations sexuelles...



Idée reçue

#3

Il n'y a pas de réclamation, c'est donc qu'il n'y a pas de problème

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.

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



Témoignages de collaborateurs de Thales

Je participe de temps à temps à des réunions avec un directeur qui multiplie les blagues sexistes et homophobes en séance. Beaucoup de participants rient ou se sentent obligés. [...] je me sens très mal à l'aise et j'ai envie de rentrer dans un trou.



Idée reçue

#4

Si les gens se cachent, c'est leur choix

Moins d'une personne LGBT+ sur deux parmi les salariés Thales est visible d'au moins une personne de son entourage professionnel*.

De nombreux salariés préfèrent ainsi ne pas évoquer leur vie privée ou leur orientation sexuelle : ils restent dans l'ombre, de peur d'être jugés voire de s'exposer à subir d'éventuelles conséquences négatives sur leur carrière.

Cette stratégie de masque peut se traduire par une mise à l'écart volontaire, un conjoint de l'autre sexe purement inventé, l'utilisation de mots neutres pour parler de la vie privée. Une attitude qui peut être source de stress et générer une

posture de retrait justifiée par la crainte de comportements hostiles (moqueries, manque de respect, insultes, mise à l'écart ou encore harcèlement).

35% des salariés LGBT+ non visibles estiment pourtant que leur invisibilité contribue négativement à leur bien-être quotidien au travail.

Si certaines personnes concernées choisissent d'en parler librement par principe, d'autres le font pour éviter qu'on en parle à leur place : c'est ce que l'on nomme la visibilité préventive, ce qui leur permet de reprendre le contrôle de leur image.



Témoignages de collaborateurs de Thales

Je n'ai pas souffert d'injustice ou de mauvaises plaisanteries liées à ma situation. Je suis invisible... En y repensant, je me rends compte que je suis dans l'autocensure permanente et intégrée.

Je suis project manager et si mon équipe était au courant que je suis gay, je ne pourrais pas les gérer pareil.



* Résultat du baromètre organisé par l'ifop et l'autre cercle, en novembre 2019, en France



Connaître et déconstruire les stéréotypes

Catégories

Tout être humain catégorise le monde qui l'entoure ("jeune", "femme", "étranger"...). Ces catégories permettent de classer et de mémoriser facilement des informations. Notre culture, notre éducation et notre milieu social nous fournissent ce "prêt-à-penser" largement inconscient.

Stéréotypes

À ces catégories neutres peuvent se greffer des stéréotypes réduisant un individu à une caractéristique. Par exemple : "les femmes ne savent pas s'orienter", "les gays adorent danser", etc. Les stéréotypes peuvent être négatifs "les gays sont volages", "les personnes bisexuelles ne savent pas choisir", mais aussi positifs "les gays soignent leur apparence", "les gays ont un sens artistique".



Préjugés

Ceci peut conduire à des préjugés, c'est-à-dire une attitude négative à l'égard d'un groupe qui repose sur une généralisation erronée et rigide. Par exemple : "les personnes trans ont une vie personnelle complexe qui rend leur intégration au travail impossible". Les préjugés renforcent la cohésion au sein du groupe majoritaire et l'installent en position dominante vis-à-vis du groupe de personnes qui en est la cible.

Comportements discriminatoires

Ces préjugés peuvent aboutir à des comportements discriminatoires, c'est-à-dire qu'à situation comparable, une personne recevra un traitement moins favorable qu'une autre personne, en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre.

Enfin, et de manière plus générale, notons que les stéréotypes associés à l'orientation sexuelle et l'identité de genre d'une personne s'additionnent à d'autres stéréotypes, tels que ceux sur l'origine, l'âge, la situation de handicap, etc.

Quelques exemples

EXEMPLE 1

STÉRÉOTYPE

Les hommes gays sont efféminés



PRÉJUGÉ

Les hommes gays ont par conséquent un leadership plus faible



DISCRIMINATION

Refus de l'accès aux postes de management à un homme gay

EXEMPLE 2

STÉRÉOTYPE

Les lesbiennes n'ont pas d'enfants et/ou ne souhaitent pas en avoir



PRÉJUGÉ

Les lesbiennes sont par conséquent plus disponibles en soirée



DISCRIMINATION

Des réunions sont systématiquement organisées en fin de journée

EXEMPLE 3

STÉRÉOTYPE

Les personnes bisexuelles sont instables et indécises



PRÉJUGÉ

Les personnes bisexuelles sont par conséquent incapables de prendre des décisions



DISCRIMINATION

Les projets importants ne leur sont pas confiés en autonomie

Ce que dit la loi et les sanctions encourues

La 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 : Une expression comme « métier de pédé » est de nature à blesser, même de façon non intentionnelle, et doit absolument être bannie.

L'injure ou comportement LGBTphobe

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

Exemple : Monsieur X, collègue de Monsieur Y, lui dit : « on est entre mecs, on n'a pas besoin de ton avis de tapette ».



Sanctions pénales associées :

- La provocation à la haine ou à la violence et la diffamation à l'encontre d'une personne en raison de son orientation sexuelle est punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende, ou de l'une de ces deux peines.
- L'injure homophobe est punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende si elle est publique, et jusqu'à 1 500 euros d'amende si elle est privée.

Textes de référence :

Articles 24 et 32 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse et Articles R621-1 et suivants du Code pénal.

La discrimination

Traiter de manière moins favorable une personne en raison de son orientation sexuelle ou de son identité de genre (vraie ou supposée), de manière intentionnelle ou non.

Sanctions pénales :

Jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Sanctions civiles :

Annulation de l'acte discriminatoire et/ou octroi de dommages et intérêts.

Textes de référence :

Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal et Article L. 1132-1 du code du travail.

Le harcèlement moral

Le fait de dénigrer de façon répétée une personne au motif de son orientation sexuelle, ou de son identité de genre, ayant pour objet ou effet de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel peut aussi être sanctionné sur le terrain du harcèlement moral.

Sanctions pénales :

Jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Sanctions civiles :

Octroi de dommages et intérêts.

Textes de référence :

Article 222-33-2 du Code pénal et Article L 1152-1 du Code du travail.

La situation dans le Groupe

17 mai 2019 : Thales s'engage

Thales a signé la Charte d'Engagement LGBT+ de l'*autre cercle**

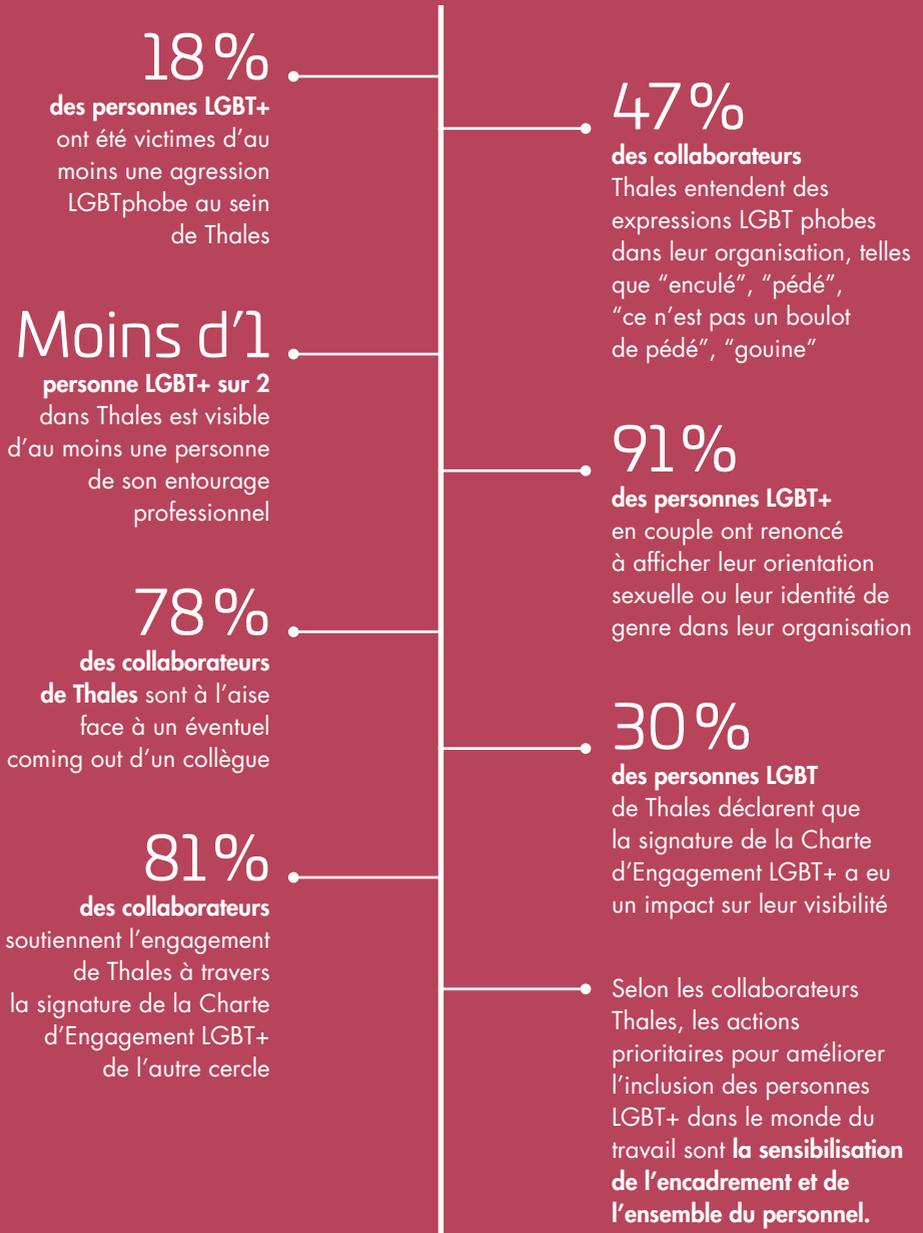
En signant cette Charte, Thales s'engage à respecter les 4 points suivants :

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

Pour découvrir le contenu détaillé de la Charte, connectez vous sur l'intranet Groupe Diversité & Inclusion, rubrique "Inclusion LGBT+"



* Plus d'information sur l'*autre cercle* page 29



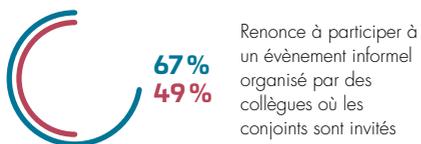
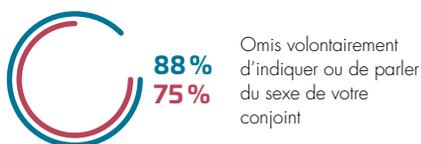
Au-delà de l'interdiction légale de prononcer des propos à caractère injurieux basés sur un des critères de discrimination, le Groupe Thales s'engage à ce que tous les employés soient traités avec respect.

Ainsi, le Groupe attend de la part 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.

L'invisibilité est trop fréquente chez Thales

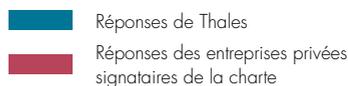
L'enquête IFOP – L'autre cercle de novembre 2019 met en évidence que 91 % des personnes LGBT+ en couple ont renoncé à afficher leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au sein de Thales. Les personnes LGBT+ se rendent visibles uniquement auprès de leurs collègues de confiance.

Le niveau d'invisibilité des collaborateurs LGBT+ est sensiblement plus élevé chez Thales que dans d'autres entreprises privées ayant participé au sondage :



Les conséquences négatives de l'invisibilité

- Alors que le respect de la vie privée de chacun est garanti, donner l'impression de cacher quelque chose de sa vie peut être perçu par les collègues comme un manque de confiance, et une source de nombreuses interrogations et de rumeurs.
- L'énergie passée à dissimuler, inventer, paraître, est une énergie gaspillée qui n'est pas utilisée pour son activité professionnelle.
- Le prix de l'invisibilité est d'avoir à gérer une situation compliquée avec un risque permanent de se contredire ou de se trouver pris en défaut et, parfois, une véritable souffrance qui peut avoir des répercussions personnelles autant que professionnelles.



Il est beaucoup plus difficile, dès lors que l'orientation sexuelle n'est pas vécue avec la même acceptation, de pouvoir être heureux, et donc efficace, lorsque l'on se sent contraint de la masquer. Le fait de ressentir qu'un collaborateur cache quelque chose – un fait ou une part de lui-même – a tendance à susciter le doute, la défiance ou la suspicion, et cela peut dégrader les relations avec son entourage.

La visibilité contrainte (« outing »), révélée sans l'accord de la personne, est une véritable agression qui va favoriser l'émergence de comportements discriminants et/ou de harcèlement moral.

À retenir :

La visibilité peut être choisie ou subie. Les conséquences d'une visibilité choisie sont plus positives que les conséquences d'une visibilité subie.

Chaque collaborateur Thales doit favoriser, à son niveau, un contexte professionnel dans lequel chacun doit pouvoir choisir d'être visible ou non comme personne LGBT+.

La visibilité choisie et ses avantages

À mesure qu'une personne LGBT+ s'assume dans la conscience et l'acceptation de soi, sa maturité grandit pour lui permettre de choisir de maîtriser son image plutôt que de subir le regard des autres. Une visibilité assumée est alors la meilleure arme contre d'éventuelles pressions et un bon atout pour une vie professionnelle épanouie.

Ceux et celles qui vivent en toute visibilité, c'est-à-dire le plus naturellement du monde, sans activisme mais également sans mensonges ni faux-semblants, peuvent d'autant plus facilement s'épanouir au travail.

Les personnes LGBT+ doivent pouvoir être visibles, sans obligation de l'être. La question n'est pas de devenir obligatoirement « visible », mais d'accéder à la possibilité de l'être sans que cela détériore des droits, un statut ou une image —de pouvoir être pleinement soi-même, dans toutes les circonstances de la vie sociale et professionnelle.

La visibilité assumée comporte de nombreux bénéfices :

- Se **sentir mieux dans son travail** et dans sa vie
- **Éviter les rumeurs/racontars/pressions**
- Être **un exemple pour d'autres LGBT+** de l'entreprise et, de ce fait, les rencontrer, voire les encourager à se rendre visibles à leur tour
- **Bénéficier d'éventuels droits** ouverts aux pacésés ou mariés.



2

Les comportements attendus

Créer un environnement bienveillant



Adopter une approche inclusive non hétéronormée

- Veiller à contribuer à entretenir un climat de travail ouvert et constructif, où les problèmes à résoudre donnent lieu à la recherche de solutions plutôt qu'à la recherche d'un responsable qui en serait l'origine.
- Adopter toujours une attitude de respect vis-à-vis des collègues, être attentif à ce que chacun apporte à l'équipe par sa singularité.
- S'intéresser aux autres sans tomber dans l'intrusion ou l'indiscrétion.
- Accueillir et contribuer à intégrer tout nouvel arrivant avec bienveillance, en associant le reste de l'équipe à la sympathie que vous lui témoignerez en évitant les relations exclusives.
- Montrer aux autres que vous êtes heureux de voir de la diversité dans l'équipe.



Favoriser et accompagner le coming out

- 78 % des collaborateurs de Thales sont à l'aise face à un éventuel coming out d'un collègue . Si vous êtes concerné, le faire savoir autour de vous favorisera le coming out d'un collaborateur qui hésiterait à le faire.
- Témoigner au collègue ou à la collègue faisant son coming out, de toute votre sympathie en l'assurant de votre soutien.
- Permettre aux membres de l'équipe d'exprimer leurs a priori, de prendre du recul et désamorcer les tensions éventuelles en cas de coming out.
- Laisser au collègue ou à la collègue ayant fait son coming out toute liberté pour évoquer petit à petit plus facilement des détails sur sa vie privée (prénom du conjoint, etc.).



Accompagner un collègue en transition

- Accueillir l'annonce d'une transition comme un événement heureux, de manière positive.
- Éviter la sidération ou la compassion car cela reflèterait une interprétation de la transidentité comme une cause de souffrance.
- Éviter la curiosité intrusive, en particulier sur le parcours de vie, l'anatomie ou l'orientation sexuelle de la personne.
- Témoigner autour de soi que chacun a droit au respect de sa personne et de sa vie privée.
- Respecter le souhait de la personne en transition concernant son identité : pronom adéquat, nouveau prénom, genre utilisé dans les appellations professionnelles.
- Veiller à ce qu' autour de vous aucune allusion, remarque désobligeante ou sous-entendu récurrent sur l'identité de naissance de la personne ne perturbe son environnement professionnel ou ses conditions de travail.



Utiliser les mots justes

- Le langage n'est pas un outil neutre : il traduit notre façon de penser et de se représenter le monde. Un certain nombre de présupposés sont ainsi véhiculés dans nos formulations courantes. Les attitudes et les comportements discriminatoires se manifestent souvent de manière subtile sans que l'on s'en aperçoive .
- Il convient donc d'utiliser un langage inclusif ou neutre. Le langage neutre implique le choix d'un vocabulaire évitant toute exclusion des personnes LGBT+, alors que le langage inclusif implique le choix d'un vocabulaire incluant explicitement les personnes LGBT+.
- Le langage et les mots peuvent parfois être blessants. Il est donc nécessaire d'employer les mots justes.



Pas de plaisanteries déplacées

- Privilégier les blagues et plaisanteries sur des situations, sur des choses plutôt que sur des personnes.
- Faire de l'humour, mais sans jamais blesser quelqu'un.
- Se méfier des plaisanteries qui pourraient vous atteindre personnellement si elle vous étaient faites.
- Si l'objet des blagues est l'homosexualité, et ne vise personne en particulier, il est tout de même nécessaire de rappeler son auteur à l'ordre : cela relève de propos à caractère homophobe sanctionnés par la loi et s'éloigne des valeurs de Thales.
- Garder à l'esprit que l'emploi d'un mot mal choisi risque de faire basculer une situation d'humour à un contexte d'agression.



Bannir tout comportement homophobe

- Se référer au règlement intérieur de votre établissement et rappeler autour de vous les limites à la liberté d'expression, celles qui portent atteinte au respect d'autrui en toutes circonstances et sans délai.
- Proscrire toute attaque verbale, injure, diffamation, appel à la haine ou à la violence.
- Réagir immédiatement si un de vos collègues professe des injures ou tient des propos homophobes, en lui faisant comprendre que cela est passible de sanctions pénales.



Pas de discrimination

- Veiller à toujours traiter de manière équitable une personne, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre.
- S'assurer que les procédures internes, les formulaires ou les consignes dont vous seriez les relais permettent une parfaite égalité de traitement.
- Prendre conscience de ses propres stéréotypes et s'efforcer d'en atténuer les impacts dans vos comportements.



Pas de harcèlement

- Ne colporter aucune rumeur, quelle qu'elle soit.
- Ne procéder à aucun acte répété qui pourrait porter atteinte à la dignité ou à la santé physique ou mentale d'une personne.
- Ne jamais exprimer de propos dégradants vis-à-vis d'une personne de votre entourage professionnel.
- Veiller à ne pas participer à d'éventuelles tentatives d'isolement ou de dénigrement d'un collaborateur.
- Rester vigilant pour vous assurer de détecter le plus tôt possible tout début de harcèlement à votre rencontre ou dans votre environnement de travail et réagir.



Pas d'outing

- Ne jamais faire courir le bruit de l'orientation sexuelle vraie ou supposée d'une personne.
- Ne pas révéler l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'un collègue sans vous être assuré de son consentement préalable.
- Témoigner votre compréhension à la personne dont l'orientation sexuelle a été révélée et l'assurer de votre soutien en cas de difficulté.
- Sensibiliser vos collègues au respect de la vie privée et de l'intégrité des personnes.
- Rappeler au collaborateur à l'origine de la rumeur que la décision de cette révélation ne lui appartient pas et que cette démarche est déplacée.

Que faire en tant que victime ou témoin ?

Vous vous sentez victime de discrimination ou de harcèlement moral lié à votre orientation sexuelle ou à votre identité de genre ?

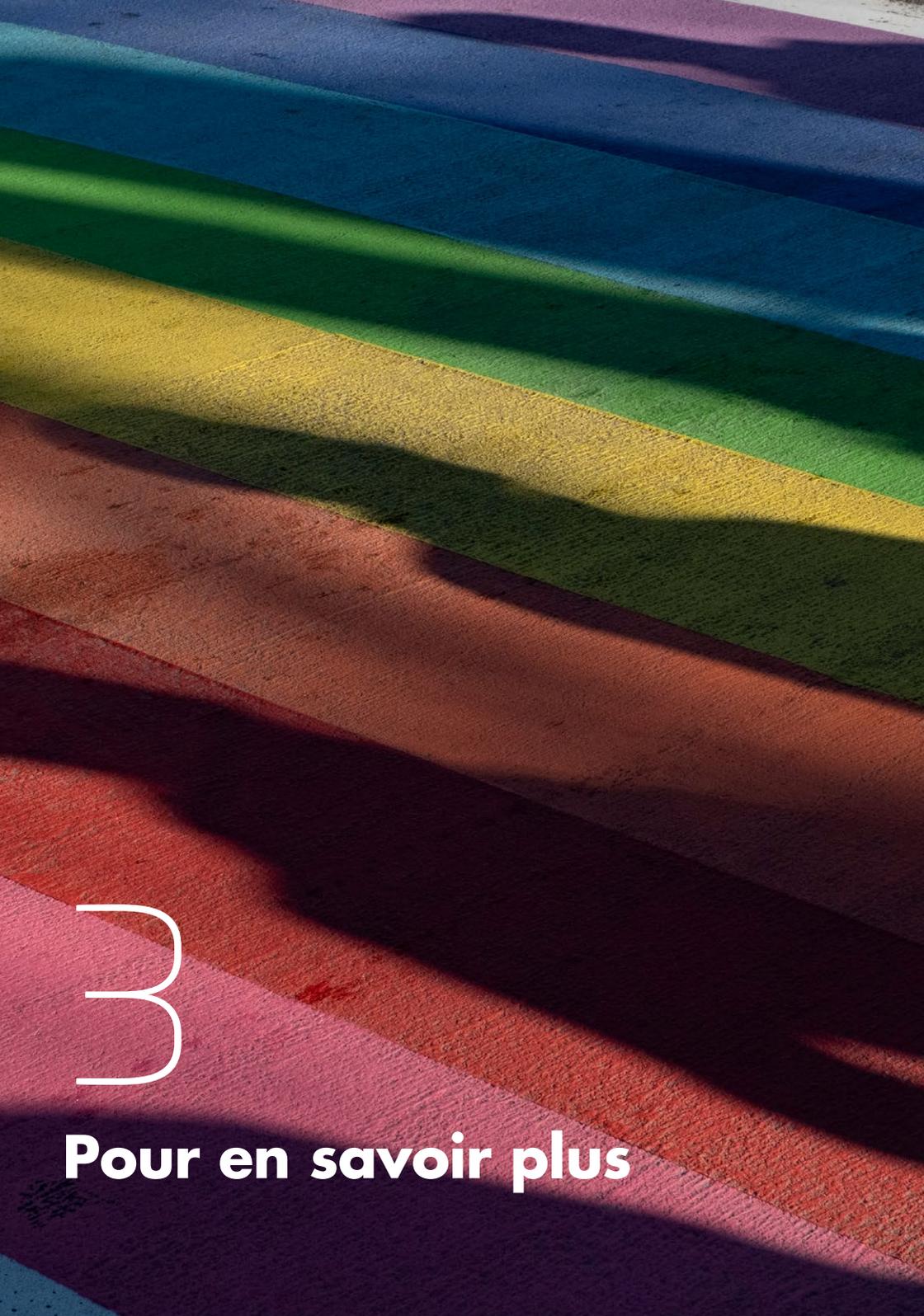
Vous êtes témoin d'une situation discriminante ?

Nous vous engageons à en parler à l'un de ces interlocuteurs :

- **Votre manager**
- **Votre contact RH**
- **Un des référents agissements sexistes et harcèlement sexuel de votre établissement**
- **La médecine du travail**

Si vous n'osez pas leur en faire part, vous pouvez faire connaître le problème par le biais de la procédure d'alerte (accessible via l'intranet éthique et responsabilité d'entreprise).





3

Pour en savoir plus

Définitions

ALLIÉ

Désigne une personne, généralement hétérosexuelle et cisgenre, qui apporte son soutien à l'égalité des droits civiques et des genres, aux mouvements sociaux LGBT+ et conteste l'homophobie, la biphobie et la transphobie.

BIPHOBIE

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

BISEXUALITÉ

Désigne l'attraction sexuelle et sentimentale pour les deux sexes, soit simultanément soit alternativement.

CISGENRE

Désigne un type d'identité de genre où le genre ressenti d'une personne correspond à son sexe biologique, assigné à sa naissance. Le mot est construit par opposition à celui de transgenre, pour une personne qui s'identifie à un autre genre que celui de son sexe biologique et assigné à sa naissance.

COMING OUT

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

DÉFENSEUR DES DROITS

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

DISCRIMINATION

En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment de l'âge, l'apparence physique, l'appartenance ou non à une ethnie, l'appartenance ou non à une nation, l'appartenance ou non à une race, l'appartenance ou non à une religion déterminée, l'état de santé, la grossesse, la situation de famille, le handicap, le patronyme, le sexe, les activités syndicales, les caractéristiques génétiques, les mœurs, les opinions politiques, l'origine, l'orientation sexuelle et l'identité sexuelle.

GAY

Homme homosexuel.

GAY-FRIENDLY

Caractérise une personne, un espace ou une structure bienveillants envers les homosexuels.

HÉTÉRONORMALITÉ / HÉTÉROCENTRISME

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

HOMOPHOBIE

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

HOMOSEXUALITÉ

Désigne l'attraction sexuelle et sentimentale pour une personne du même sexe. Le mot s'applique indistinctement aux hommes et aux femmes.

IDENTITÉ DE GENRE

Le genre auquel une personne se sent appartenir.

INVISIBLE

Désigne une personne LGBT+ qui masque son orientation sexuelle ou son identité de genre, ou qui se fait passer pour une personne hétérosexuelle cisgenre.

LESBOPHOBIE

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

LESBIENNE

Femme homosexuelle.

LGBT+

Désigne les personnes Lesbiennes, Gays, Bisexuel.les, Transgenres. Le signe + permet d'y inclure toute autre forme minoritaire d'orientation sexuelle ou d'identité de genre telles que Intersexe ou Asexuelle. On parle parfois aussi de LGBTQ, Queer englobant les personnes ayant une orientation sexuelle autre qu'hétérosexuelle.

ORIENTATION SEXUELLE

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

OUTING

Fait de dévoiler l'homosexualité d'un individu sans son accord.

PACTE CIVIL DE SOLIDARITÉ (PACS)

Institué par la loi n°99-944 du 15 novembre 1999, il est défini comme « un contrat conclu par deux personnes physiques majeures, de sexe différent ou de même sexe, pour organiser leur vie commune ». Les personnes unies par les PACS sont appelées des PACSés.

PERSONNE TRANSGENRE

Personne qui ne se reconnaît pas dans le genre attribué à la naissance. Elle peut le garder caché ou modifier son expression de genre et entamer une transition sociale et/ou physique vers le genre auquel elle s'identifie.

TRANSIDENTITÉ

Désigne le fait d'avoir une identité de genre différente de l'identité assignée à la naissance.

TRANSPHOBIE

Hostilité à l'égard des personnes concernées par la transidentité.

VISIBLE

Désigne une personne LGBT+ qui assume ouvertement son orientation sexuelle ou sa transidentité. Cela ne signifie pas pour autant que cela se traduise par une affirmation marquée ou un quelconque prosélytisme.



Contacts utiles

RELAIS ET RESSOURCES INTERNES

Les équipes RH

Interlocuteurs de proximité pour vous conseiller et rechercher des solutions opérationnelles. Les correspondants diversité & inclusion et les référents agissements sexistes et harcèlement sexuel peuvent être sollicités. Ils garantissent la confidentialité des informations transmises.

Les Instances Représentatives du personnel

Elles peuvent être associées dans la recherche de solutions opérationnelles, notamment au travers des référents agissements sexistes et harcèlement sexuel. Elles peuvent avoir un rôle d'alerte auprès du management.

La médecine du travail

Elle est tenue au secret professionnel et peut conseiller l'employeur et les collaborateurs dans la mise en œuvre de dispositions particulières.

L'association AGA-THA-LES

Groupe de soutien, de convivialité, d'information et de réflexion sur les problématiques rencontrées sur leur lieu de travail par les collaborateurs LGBT+ de Thales et leurs familles, l'association est ouverte à tous les collaborateurs de Thales, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre.

contact.agathales@gmail.com
www.aga-tha-les.org

INSTITUTION ET ASSOCIATIONS DE RÉFÉRENCE

Défenseurs des droits

Autorité constitutionnelle indépendante, il est chargé de veiller au respect des droits et libertés et de promouvoir l'égalité.

Il est également une source d'information.

www.defenseurdesdroits.fr

SOS homophobie

SOS homophobie est une association loi 1901 de lutte contre les discriminations et les agressions à caractère homophobe, lesbophobe et transphobe, en milieu scolaire comme dans la vie en général. Elle met à disposition une ligne d'écoute anonyme.

Numéro Azur : 0 810 20 30 40

www.sos-homophobie.org

Autre cercle

L'autre cercle est une association LGBT+ dont l'objet principal est de lutter contre les discriminations dans le monde du travail. L'association est présente dans 12 régions en France.

www.autrecercle.org

L'association Contact

L'association Contact a pour objectif d'aider les parents, les familles et les amis à comprendre et accepter l'orientation sexuelle d'un de leurs proches, de lutter contre les discriminations et notamment l'homophobie.

Numéro vert : 0 805 69 64 64

www.asso-contact.org

Quelques repères historiques

L'acceptation sociale des minorités sexuelles varie géographiquement et historiquement. Cette frise présente quelques repères importants, en matière d'évolution des perceptions, du cadre juridique et du mouvement de défense des droits des personnes LGBT+ en France.

Jusqu'à la fin du 18^e siècle

Les recueils de lois français rangent les relations homosexuelles parmi les crimes méritant la mort

Des relations homosexuelles criminalisées

1791

La Révolution française décriminalise les relations homosexuelles.

1750

Dernière exécution publique pour motif d'homosexualité.

Sous la Monarchie de Juillet et le Second Empire

une police administrative procède au recensement des homosexuels afin de constituer un « registre pédérastes ». Le fichage des homosexuels par la police se poursuit jusqu'en 1981.

1942

Le régime de Vichy établit une distinction discriminatoire, dans l'âge de consentement, entre rapports homosexuels (21 ans) et hétérosexuels (13 ans) – qui ne sera pas remise en cause à la libération. Pendant la 2nd guerre mondiale, des personnes homosexuelles sont emprisonnées et déportées, en particulier dans les trois départements annexés par le Reich où s'exerçait la loi allemande. L'ordonnance du 25 novembre 1960 double la peine minimum pour « outrage public à la pudeur » quand il s'agit de rapports homosexuels.

Un traitement discriminatoire inscrit dans la loi

1968

Adoption de la classification de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) faisant de l'homosexualité une maladie mentale.

1974

l'âge de majorité sexuelle pour les rapports homosexuels est abaissé de 21 à 18 ans.

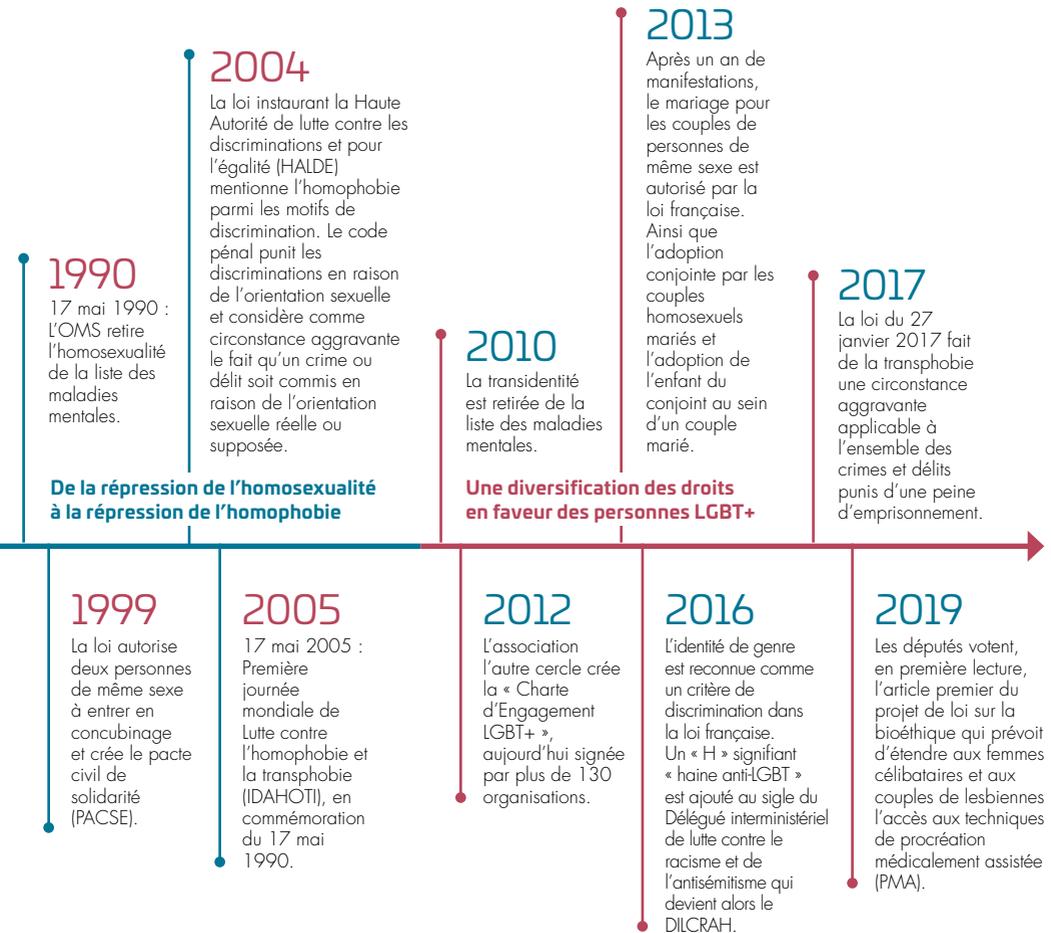
1981

Premier défilé s'apparentant à la Lesbian & Gay pride, en commémoration des émeutes de Stonewall à New-York en juin 1969 contre la répression policière envers les personnes LGBT+.

1982

La législation discriminatoire concernant l'âge du consentement sexuel est abolie. Le « mode de vie » homosexuel cesse d'être une cause légale d'annulation du bail d'habitation. Le fichage des homosexuels et la censure de la presse gay cessent.

NB : Gardez à l'esprit que certains salariés LGBT+ sont susceptibles d'avoir vécu les événements les plus récents indiqués dans cette frise !



THALES

Tour Carpe Diem - 31 place des Corolles
92098 Paris La Défense - France

+33 (0)1 57 77 80 00

> [thalesgroup.com](https://www.thalesgroup.com) <

