Date: 07.07.2017

ENTREPRISE ROMANDE
LE MAGAZINE

Entreprise Romande Le Magazine
1211 Genève
058 715 32 44
https://www.fer-ge.ch/web/fer-ge/entr...

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse spécialisée
Tirage: 21'488
Parution: 2x/année

Page: 30
Surface: 139'088 mm²

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Ordre: 1094772
N° de thème: 377.116

Référence: 65976529
Coupure Page: 1/5

COUP DE PROJECTEUR
INTERDIT DE DISCRIMINER

HOMOSEXUELS ET TRANSGENRES

Des progrès, mais encore des problèmes

La situation des personnes LGBT s'est sensiblement améliorée sur le marché du travail, mais des problèmes subsistent. Plus les personnes sont jeunes, ont un emploi précaire, se situent bas dans la hiérarchie, plus elles se plaignent d'avoir été stigmatisées. Les transgenres sont particulièrement discriminés.

PIERRE CORMON

Par rapport au climat qui prévalait il y a quelques décennies, la Suisse est devenue beaucoup plus ouverte sur les questions liées à l'orientation sexuelle. De nombreuses entreprises ont adopté une politique de non-discrimination, tacite ou explicite. Des personnes LGBT (acronyme de lesbienne, gay, bisexuel et transgenre) font de belles carrières sans cacher leur orientation. Des groupes de défense des intérêts des minorités sexuelles se sont constitués là où on ne les attendait pas forcément. Il existe ainsi une association d'officiers homosexuels de l'armée (Queer Officers) ou une association pour les policiers homosexuels ou transgenres (PinkCop). Des parlementaires fédéraux affichent leur homosexualité et la Ville de Zurich a élu une syndique ouvertement homosexuelle.

Des cas de discriminations liés à l'orientation sexuelle subsistent cependant, même s'il est difficile d'avoir une vue précise de la situation, les études sur le sujet étant rarissimes. «Généralement, lorsque nous faisons une demande pour financer une recherche, on nous répond que le thème ne touche qu'un nombre trop restreint de personnes», remarque Lorena Parini, professeure à l'Institut des genres à l'Université de Genève, et l'une des rares scientifiques à s'intéresser à ces questions.

ENQUÊTE EN LIGNE

Cet institut et la Fédération genevoise des associations LGBT ont cependant réalisé une enquête en ligne en 2014 auprès de 1030 personnes des milieux LGBT[1]. Elle a mis certaines tendances en évidence. Plus les personnes sont jeunes, ont un emploi précaire, se situent bas dans la hiérarchie, plus elles se plaignent d'avoir été stigmatisées. Les lesbiennes se sentent plus discriminées que les gays. De manière générale, les personnes qui rapportent les cas de discrimination les plus sérieux et les plus fréquents sont les transgenres – les personnes qui se considèrent d'un autre sexe que celui qui leur a été assigné à la naissance (lire en page 30).

Le problème le plus fréquent est l'existence d'un climat plus ou moins ouvertement hostile aux LGBT: blagues homophobes, re-

ARGUS DATA INSIGHTS® WISSEN ZUM ERFOLG
ARGUS DATA INSIGHTS® Schweiz AG | Rüdigerstrasse 15, case postale, 8027 Zurich
T +41 44 388 82 00 | E mail@argusdatainsights.ch | www.argusdatainsights.ch

Date: 07.07.2017

ENTREPRISE ROMANDE
LE MAGAZINE

Entreprise Romande Le Magazine
1211 Genève
058 715 32 44
https://www.fer-ge.ch/web/fer-ge/entr...

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse spécialisée
Tirage: 21'488
Parution: 2x/année

Page: 30
Surface: 139'088 mm²

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Ordre: 1094772
N° de thème: 377.116

Référence: 65976529
Coupure Page: 2/5

marques déplacées, manifestations de préjugés, etc. Les milieux les plus tolérants ne sont pas forcément ceux que l'on attendrait. «Les milieux de la culture et de la vente semblent moins tolérants que ceux de la finance, de l'immobilier ou des assurances, qui sont ceux où l'on rapporte le moins de discriminations», remarque Lorena Parini.

Une minorité substantielle des participants à l'enquête a également fait état de discriminations plus directes: harcèlement sexuel et moral (29,8%), mise à l'écart de projets intéressants, de l'équipe et d'événements sociaux informels (26,5%) et même agressions sexuelles et physiques (6%).

BARRIÈRES NOMBREUSES

Certains préfèrent donc cacher leur vie privée, voire mentir, en s'inventant un partenaire du sexe opposé. La situation s'est cependant améliorée. Dans une enquête menée en 1999, 35,5% des répondants cachaient totalement leur orientation sexuelle. Ils ne sont plus que 12% dans celle de 2014 – menée selon une méthodologie comparable. Quelque 48% des hommes et 40% des femmes ne révèlent cependant pas leur orientation à tout le monde, ce qui laisse penser que des barrières sont encore nombreuses.

Or, soulignent des associations de défense des minorités sexuelles, une personne qui se sent forcée de cacher son orientation sexuelle sera moins performante. «Elle consacrera beaucoup d'énergie à donner une image fausse d'elle-même, et toute cette énergie ne pourra pas être consacrée à son travail», estime Bernhard Grossenbacher, ancien président de la commission Monde du travail de Pink Cross.

Créer un climat où chacun se sent libre d'afficher ou non son orientation sexuelle est bénéfique aussi bien pour les personnes concernées que pour l'employeur, soulignent les spécialistes. Les multinationales, notamment, sont réputées pour être en pointe dans ce domaine. Ce sont

●●●

elles que citent spontanément les responsables d'associations de défense des LGBT lorsqu'on leur demande des noms d'entreprises exemplaires: IBM, KPMG, Thomson Reuters, Dupont, Credit Suisse, etc.

NE PAS ATTENDRE

Il ne suffit cependant pas d'édicter de généreux principes dans la charte d'entreprise, ou d'adhérer à la Charte Suisse de la diversité en entreprise[2]. Il faut se donner les moyens de faire respecter les valeurs qui les sous-tendent avant que les problèmes surgissent. «Si l'on attend que des discriminations ou des plaintes se produisent pour agir, il est déjà trop tard», estime Christophe Falcoz, directeur du cabinet RCF management et professeur associé à l'Institut d'administration des entreprises de Lyon, lors des Assises contre l'homophobie et la transphobie dans le monde du travail, qui se sont tenues en 2014 à Genève.

Mais comment faire, concrètement? «Nous conseillons de mettre en place des systèmes d'alerte et de sensibiliser et de former les cadres à la lutte contre le harcèlement et la discrimination», répond Delphine Roux, coordinatrice de la Fédération genevoise des associations LGBT. Credit Suisse a par exemple mis en place un réseau de personnes volontaires auquel les LGBT peuvent s'adresser lorsqu'elles ont besoin de soutien.

Les employeurs peuvent également promouvoir l'égalité, en accordant les mêmes droits à tous. «Cela peut passer par l'envoi de faire-part lorsqu'un collaborateur conclut un partenariat enregistré, par l'invitation de tous les conjoints ou partenaires aux fêtes de Noël d'entreprise ou par l'octroi de congés identiques pour s'occuper d'un enfant malade, que ce soit aux parents biologiques ou aux parents non statutaires (non légalement reconnus) d'une famille arc-en-ciel», énumère Delphine Roux.

Plusieurs associations sont en train de préparer un label pour les entreprises ouvertes aux personnes LGBT. La Poste, VZVermögensZentrum et Dow Chemical se sont dites intéressées par la démarche. ■

ARGUS DATA INSIGHTS® WISSEN ZUM ERFOLG
ARGUS DATA INSIGHTS® Schweiz AG | Rüdigerstrasse 15, case postale, 8027 Zurich
T +41 44 388 82 00 | E mail@argusdatainsights.ch | www.argusdatainsights.ch

Date: 07.07.2017

ENTREPRISE ROMANDE
LE MAGAZINE

Entreprise Romande Le Magazine
1211 Genève
058 715 32 44
https://www.fer-ge.ch/web/fer-ge/entr...

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse spécialisée
Tirage: 21'488
Parution: 2x/année

Page: 30
Surface: 139'088 mm²

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Ordre: 1094772
N° de thème: 377.116

Référence: 65976529
Coupure Page: 3/5

[1] *Fédération genevoise des associations LGBT et Institut des etudes de genre de l'Université de Genève,* Etre LGBT au travail, résultats d'une recherche en Suisse, *2014*
[2] *www.charte-diversite.ch*

PRIDE@WORK

Parler des questions LGBT dans le langage des entreprises

Des représentants de groupes de salariés LGBT et d'une vingtaine d'employeurs se réunissent régulièrement dans le cadre du programme Pride@Work, lancé par les associations Network (réunissant des cadres gays) et LWork (réseau professionnel de femmes homosexuelles en Suisse romande). But: échanger sur les bonnes pratiques et inspirer d'autres employeurs à les adopter. Pride@Work a ainsi élaboré un document sur les bonnes pratiques, qui existe en versions française et anglaise[1].

«Pendant longtemps, nous pensions que la Suisse était trop conservatrice pour que nous puissions organiser quelque chose de ce type», raconte Carine Landolt, l'une des responsables du programme. «Mais le contact avec des sociétés pionnières nous a incités à nous lancer.» Les sociétés pionnières? Essentiellement des grands employeurs suisses (Credit Suisse, HEIG Nord Vaudois, La Poste, Postfinance, etc.), étrangers (Barclays, Thomson Reuters, etc.) ou internationaux (CERN, ONU). Tous comptent en leur sein des groupes de salariés LGBT reconnus par la direction et souvent soutenus par un *diversity manager*.

Pride@Work vise à réunir des membres de ces groupes ou d'autres représentants de ces employeurs intéressés aux questions de diversité autour d'événements. Trois ateliers ont ainsi été organisés, sur les bonnes pratiques, la visibilité interne et externe et la possibilité de mettre en place un label pour les entreprises offrant de bonnes conditions au personnel LGBT – un projet auquel collaborent six associations au plan national.

«Notre démarche se veut positive», explique Carine Landolt. «Nous sommes issus des entreprises et parlons le même langage qu'elles. Nous ne sommes pas dans la dénonciation militante, mais dans la proposition. Je suis la première surprise de voir à quel point nous parvenons à rallier les employeurs. Ils sont prêts à nous écouter, mais nous devons leur apporter quelque chose de concret.»

Développé en Suisse romande, Pride@Work veut maintenant s'étendre en Suisse alémanique, en profitant du fait que plusieurs des employeurs liés au programme sont également présents de l'autre côté de la Sarine. **P. Co.**

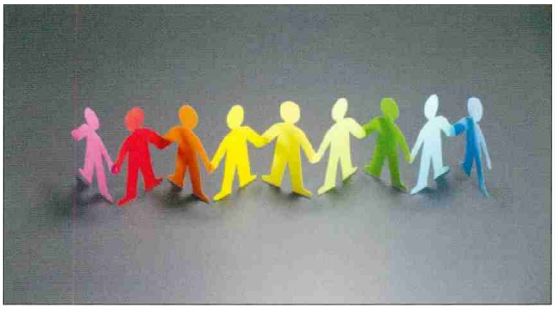
[1] *Disponible à l'adresse www.prideatwork.ch/bonnes-pratiques*

TÉMOIGNAGE

BERNHARD GROSSENBACHER, INGÉNIEUR EN DÉVELOPPEMENT DANS L'INDUSTRIE HORLOGÈRE

«Mon homosexualité n'a jamais posé de problème»

«C'est après mon apprentissage, alors que j'avais repris mes études, que j'ai pris conscience de mon homosexualité. J'ai fait mon *coming out* auprès de ma famille et de mes amis et cela s'est bien passé. Par la suite, j'ai travaillé dans différentes entreprises, dans différents lieux. J'ai toujours parlé de mon orientation sexuelle très tôt, dès le premier jour. C'est le meilleur moment pour le faire: les gens n'ont pas encore d'idée préconçue sur vous, ils ne vont donc pas devoir en changer. Des collègues veulent en savoir un peu plus sur votre compte, vous posent des questions et le sujet vient naturellement. Cela n'a jamais posé de problème. On dit que les homosexuels peuvent se heurter à un plafond de verre lorsqu'ils veulent faire carrière, comme les femmes. Cela m'arrivera peut-être, mais ce n'est pas encore le cas. Pour moi, si on rencontre des problèmes liés à son orientation sexuelle au travail, mieux vaut changer d'emploi, vous en trouverez toujours un où vous serez bien accepté.»



ARGUS DATA INSIGHTS® WISSEN ZUM ERFOLG
ARGUS DATA INSIGHTS® Schweiz AG | Rüdigerstrasse 15, case postale, 8027 Zurich
T +41 44 388 82 00 | E mail@argusdatainsights.ch | www.argusdatainsights.ch

Date: 07.07.2017

ENTREPRISE ROMANDE
LE MAGAZINE

Entreprise Romande Le Magazine
1211 Genève
058 715 32 44
https://www.fer-ge.ch/web/fer-ge/entr...

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse spécialisée
Tirage: 21'488
Parution: 2x/année

Page: 30
Surface: 139'088 mm²

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Ordre: 1094772
N° de thème: 377.116

Référence: 65976529
Coupure Page: 4/5

Transgenre, une situation particulièrement exposée

Les lesbiennes se plaignent davantage d'être discriminées que les gays dans leur vie professionnelle.

PIERRE CORMON

Si s'afficher homosexuel ou bisexuel au travail n'est pas toujours facile, se revendiquer d'un autre genre que celui qui vous a été assigné à la naissance est encore plus difficile. «J'ai interviewé une dizaine de ces personnes», raconte Lorena Parini, professeure à l'Institut des genres à l'Université de Genève. «Seule l'une d'entre elles a conservé son poste après son changement de sexe. Elle est employée à la Ville de Genève, qui a soutenu sa démarche. Toutes les autres ont fini par perdre leur emploi. Elles se trouvent souvent dans une grande précarité.»

Les difficultés d'un changement de genre sont illustrées par l'histoire de l'ancienne secrétaire générale de Pink Cross. Née biologiquement homme, mais se sentant femme, elle a décidé de changer de genre à la quarantaine. Les patrons de son entreprise lui ont apporté leur soutien total. Une fois la procédure de transformation biologique bien entamée, quand elle a demandé à être reclassée en tant que femme, l'entreprise avait été rachetée par un groupe international. Les nouveaux propriétaires ont eu peur de l'effet que ce changement pourrait avoir sur la clientèle et lui ont demandé de démissionner. Comme elle a refusé, on l'a transférée à un poste beaucoup moins important, avec un portefeuille de clients d'une valeur plus de sept fois moindre. Elle y est restée le temps d'être engagée chez Pink Cross.

Une entreprise est cependant résolue à changer le regard sur les transgenres: la banque Barclays. Elle soutient ses employés concernés, comme Amy Stanning, une cadre supérieure entrée comme homme dans la banque et ayant effectué sa transition par la suite.

«Quand j'en ai parlé aux ressources humaines, ils m'ont dit qu'ils allaient voir ce qu'ils pouvaient faire pour m'aider», a-t-elle raconté à la presse britannique. Des rencontres ont été or-

ARGUS DATA INSIGHTS® WISSEN ZUM ERFOLG
ARGUS DATA INSIGHTS® Schweiz AG | Rüdigerstrasse 15, case postale, 8027 Zurich
T +41 44 388 82 00 | E mail@argusdatainsights.ch | www.argusdatainsights.ch

Date: 07.07.2017

ENTREPRISE ROMANDE
LE MAGAZINE

Entreprise Romande Le Magazine
1211 Genève
058 715 32 44
https://www.fer-ge.ch/web/fer-ge/entr...

Genre de média: Médias imprimés
Type de média: Presse spécialisée
Tirage: 21'488
Parution: 2x/année

Page: 30
Surface: 139'088 mm²

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

Ordre: 1094772
N° de thème: 377.116

Référence: 65976529
Coupure Page: 5/5

ganisées avec ses collègues et des ateliers ont été organisés en son absence, afin que ceux-ci se sentent libre de poser toutes les questions, même embarrassantes. Le terrain préparé de la sorte, la réassignation de genre s'est très bien passée et Amy Stanning assure n'avoir été confrontée à aucune réaction méprisante ou hostile. ■

L'Université de Genève va proposer une formation continue de quinze heures, «Développer un milieu de travail inclusif: management de la diversité et droit LGBT», les vendredi 3 et samedi 4 novembre 2017. *www.unige.ch/etudes-genre/fr/*

ARGUS DATA INSIGHTS® WISSEN ZUM ERFOLG

ARGUS DATA INSIGHTS® Schweiz AG | Rüdigerstrasse 15, case postale, 8027 Zurich
T +41 44 388 82 00 | E mail@argusdatainsights.ch | www.argusdatainsights.ch