

Plan d'action inclusion des personnes LGBTQIA+

GT Inclusion des personnes LGBTQIA+

24 juin 2025

Pourquoi un plan d'action ?

À première vue, on pourrait s'interroger sur la nécessité d'un tel plan, en pensant par exemple que les situations problématiques devraient déjà être détectées et traitées par les mesures mises en place pour lutter de façon générale contre les violences sexistes et sexuelles. Ce serait gravement méconnaître les *mécanismes spécifiques* à l'œuvre dans le cas des personnes LGBTQIA+. En particulier, un symptôme préoccupant concerne *l'invisibilité* de ces personnes dans le monde professionnel (cf. guide du Défenseur des Droits ci-dessous). D'après le baromètre 2024 de l'Autre Cercle, seulement 60% des personnes LGBTQIA+ sont « visibles » (c'est-à-dire identifiées comme telles) auprès de leurs collègues proches, et seulement 49% auprès de leur supérieur·e hiérarchique. A la racine de cela figure avant tout le présupposé que l'orientation sexuelle et l'identité de genre relèveraient strictement de la sphère privée. Or les personnes non-LGBTQIA+ sont quant à elles parfaitement identifiées dès lors qu'elles font référence à leurs vies de couple et de famille, ce qui ne manque pas d'arriver pour la quasi-totalité d'entre elles, et donc a contrario pour les personnes LGBTQIA+ l'invisibilité résulte en général d'une forme d'auto-censure plus ou moins délibérée. Cette inégalité de fait a des *conséquences lourdes* pour les personnes concernées (surcharge mentale et mal-être liés à la dissimulation, moins bonne intégration dans les moments conviviaux du collectif etc.) et il est démontré (cf. Autre Cercle) qu'elle a un impact négatif sur leur évolution professionnelle. Par conséquent, il est clair que ceci engendre également un coût collectif pour l'organisation elle-même. *L'inclusion des personnes trans* présente également de manière évidente des mécanismes et des enjeux spécifiques, que ce soit par exemple autour de la prise en compte effective des changements de genre et de prénom, ou de l'accompagnement de la phase de transition dans l'environnement professionnel. Les enjeux individuels et collectifs commandent donc de *traiter spécifiquement tous ces mécanismes pour favoriser un environnement réellement plus inclusif* pour les personnes LGBTQIA+.

Actions de communication et de diffusion de l'information

Une priorité concerne la mise en place d'une communication large, avant tout en interne mais également en externe, sur la signature de la charte d'engagement Inria pour l'inclusivité LGBTQIA+. Une telle charte constitue en effet avant tout un symbole et un engagement fort de l'institut. Il est primordial de la rendre visible en interne pour informer l'ensemble des personnels et contribuer à un environnement de travail inclusif. Une communication externe permettrait quant à elle d'accroître l'attractivité de l'institut.

Au-delà de cela, la communication doit permettre de rendre largement et facilement accessible des ressources pour s'informer sur les questions concernant l'inclusion des personnes LGBTQIA+, avec en particulier :

- Le guide « Agir contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans l'emploi » du Défenseur des Droits ;
- Le guide « Lutter contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ dans l'enseignement supérieur et la recherche » du MESRI - 2021 ;

- La boîte-à-outils de SOS Homophobie pour favoriser l’inclusion des personnes LGBTQIA+ au travail ;
- Les ressources de l’Autre Cercle (dont le baromètre annuel) ;
- Guide des bonnes pratiques de l’Université Grenoble Alpes (en anglais)

Mesure de l’environnement

Avant d’envisager de mettre en place des actions concrètes, il est important de mesurer la qualité de l’environnement de travail des personnes LGBTQIA+ dans l’institut.

Un bon point de départ est le questionnaire proposé par SOS Homophobie dans sa boîte-à-outils repris dans l’outil `sondages.inria.fr` et dont une copie est en annexe.

De tels éléments chiffrés pourraient être utilement complétés par des retours d’expériences alimentés par des initiatives (GTs, cercles d’échange etc.) déployées au niveau local dans les centres (Queerisa et GT en cours de montage à Rennes, groupe de parole LGBThé+café à Bordeaux, GT en cours de montage à Saclay,...). À ce sujet, on ne saurait trop insister sur l’intérêt des cercles d’échange réservés aux personnes LGBTQIA+, qui seuls permettent de véritablement « libérer la parole ».

Actions de sensibilisation et de formation

Des formations devraient être proposées très largement, afin d’apprendre à reconnaître les différentes formes de LGBTQIA+phobies dans le milieu professionnel, et de sensibiliser le personnel à ce type de violence. De telles formations existent et peuvent être proposées très facilement.

En particulier, on pourrait recommander la formation en ligne “Reconnaître les LGBTIphobies au travail et agir” de SOS Homophobie, accessible gratuitement à tous les agent·es du public (durée 1h30).

Pour aller plus loin, SOS homophobie propose des interventions de sensibilisation d’une demi-journée ou d’une journée entière pour des groupes restreints, idéalement une quinzaine de personnes. Ces interventions comprennent des données sur les personnes LGBTQIA+ et incitent également vivement à des campagnes de sensibilisation : il est donc souhaitable que des personnes des RH soient présentes. Actuellement SOS homophobie a un contrat triennal avec le MESR ce qui permet la gratuité de leurs interventions dans les établissements de son périmètre, tant en Île-de-France que sur l’ensemble du territoire.

Afin de sensibiliser l’ensemble du personnel nous recommandons de programmer annuellement des RDV sur le modèle de la Semaine du handicap par exemple. Des actions pourraient être organisées à l’occasion de certaines dates emblématiques :

- mois des fiertés en juin,
- journée internationale de la visibilité trans le 31 mars
- semaine de la visibilité lesbienne en avril
- journée internationale contre l’homophobie, la transphobie et la biphobie le 17 mai
- journée mondiale de lutte contre le SIDA

Actions de terrain pour mettre en place et entretenir un climat d’inclusivité

Chaque centre devra se doter d’une organisation permettant à la fois de discuter des problématiques d’inclusivité au niveau local, et d’assurer un mécanisme d’alerte de proximité pour détecter les situations indésirables (LGBTI-phobies, discriminations, ou même mal-être des personnes). Ceci pourrait prendre la forme d’un GT composé de personnes LGBTQIA+ et d’allié·es, dont chaque membre serait également susceptible de servir de référent·e pour les collègues souhaitant discuter

de leur situation personnelle en toute confidentialité, ou alerter sur des éléments problématiques, en concertation avec les agents de prévention et les RHs.

En parallèle, les initiatives plus informelles de type cercles d'échanges sont naturellement à encourager (comme LGBthé+café à Bordeaux ou Queerisa à Rennes).

Sur la thématique d'accompagnement des personnes trans, de nombreuses actions peuvent être implémentées afin de proposer un environnement de travail inclusif et accueillant :

- du personnel peut être dédié aux tâches de changement du prénom d'usage sur toutes les communications scientifiques (journaux, conférences etc) en échangeant directement avec les éditeurs. Ceci permettrait de décharger les chercheurs et chercheuses trans de cette charge de travail.
- des congés de droit peuvent être donnés aux personnes trans pendant leur transition afin de leur permettre de se rendre à des rdv médicaux, administratifs ou encore pour gérer la charge mentale associée à cette période. Ceci serait géré de façon confidentielle avec les RH.
- sur simple demande de la personne trans, une personne tierce pourrait faire l'annonce du coming-out aux différents collègues. Pour beaucoup de personnes, cette étape peut être source d'anxiété car la réaction des collègues est incertaine. La déléguer à quelqu'un d'autre est une solution simple à mettre en place pour limiter le stress associé au coming-out.
- sur simple demande de la personne trans, une sensibilisation aux collègues proches peut être imposée.
- les RH pourraient proposer un changement de poste ou de lieu de travail à la personne si celle-ci le souhaite.
- dans les dossiers de concours et de promotion, une transition de genre pourrait être reconnue comme une interruption de carrière d'une durée de 6 mois par exemple. Cet arrêt pourrait simplement être justifié avec le terme « raison médicale » dans le dossier si la personne ne souhaite pas s'outter. Concernant la vérification avec les RH, les femmes avec enfants n'ayant pas à amener de preuve, il n'y a pas de raison que les personnes trans doivent le justifier.
- Au niveau national, l'utilisation d'un prénom d'usage et changements doivent être accompagnés. Un champ de prénom d'usage sera ajouté aux formulaires de recrutement pour permettre la génération d'un identifiant ne dépendant pas de l'initiale d'un prénom non utilisé. Pour les applications existantes et futures, la possibilité de retourner un prénom d'usage à la place du prénom à l'état civil sera étudiée. Le champ « Pseudonyme » d'Eksaé est disponible à cet effet. Pour les futures applications, le cahier des charges spécifiera la nécessité de mise à jour des champs prénom, nom et genre en cas de changement.
- Dans les dossiers de recrutement et de promotion, on s'attachera à garantir la possibilité d'associer au dossier une identité différente de celle sous laquelle il est présenté, afin de pouvoir prendre en compte tous les éléments utiles (diplômes, publications, etc.) attachés à cette identité différente. Ceci devra pouvoir se faire sans qu'aucune explication ne soit à fournir dans le corps du dossier, ni qu'aucun justificatif ne soit communiqué au jury, les vérifications liées à cette identité étant à réaliser par les ressources humaines dans la plus stricte confidentialité. Les membres de la CE seront informés que les diplômes auront été vérifiés par les RH en amont.

Mesurer la qualité de notre environnement de travail pour les personnes LGBTQIA+

Ce sondage garanti **parfaitement anonyme** s'adresse aux **personnes LGBTQIA+** et vise à fournir un "instantané" de la qualité de notre environnement professionnel pour l'inclusion de ces personnes. L'acronyme LGBTQIA+ désigne les personnes lesbiennes, gay, bisexuelles, trans, queer ou en questionnement, intersexe, asexuelles ou aromantiques, et plus généralement toutes les personnes qui ne se reconnaissent pas dans une orientation sexuelle ou une identité de genre "conventionnelle". Répondre à ce sondage ne vous prendra que **quelques minutes**, et ce sera **très précieux** pour inciter notre établissement à **adopter un plan d'action spécifique** sur les questions d'inclusion des personnes LGBTQIA+ en l'adossant à une **mesure objective**, qui pourra ensuite être remise à jour périodiquement pour évaluer les résultats des actions entreprises. Il y a 20 questions dans ce questionnaire.

Mesurer la qualité de notre environnement de travail pour les personnes LGBTQIA+

A quelle entité êtes-vous rattaché·e ? *

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Centre Inria de Bordeaux
- Centre Inria de Grenoble
- Centre Inria de Lille
- Centre Inria de Lyon
- Centre Inria de Nancy
- Centre Inria de Paris
- Centre Inria de Rennes
- Centre Inria de Saclay
- Centre Inria de Sophia
- Siège
- Je ne souhaite pas répondre
- Autre

Au sein de cette entité, êtes-vous localisé·e... ? *

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Dans des locaux Inria
- Dans des locaux autres (labo universitaire, etc.)

A quel genre vous identifiez-vous ? *

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Femme
- Homme
- Personne non-binaire
- Je ne souhaite pas répondre
- Autre

Comme personne LGBTQIA+, comment vous identifiez-vous ? *

Cochez tout ce qui s'applique.

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Lesbienne
- Gay
- Bisexuel·le ou pansexuel·le
- Trans
- Queer ou en questionnement
- Intersexe
- Aromantique ou asexuel·le
- Je ne souhaite pas répondre
- Autre:

En matière d'inclusion dans votre environnement professionnel, êtes-vous d'accord avec chacune des propositions suivantes :

*

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas du tout d'accord
Je suis traité·e avec équité et respecté·e	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens valorisé·e et reconnu·e pour le travail que je fais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux compter sur mes collègues quand je suis en situation de difficulté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je me sens à l'aise au sein de mon organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je participe à mon échelle à favoriser la diversité et l'inclusion au sein de mon équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux exprimer mes idées / mes opinions sans crainte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux dire que la diversité dans mon équipe est un atout	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vous est-il déjà arrivé du fait de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre de renoncer à ... ?

*

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne s'applique pas
Demander une prime ou une augmentation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Candidater pour une promotion ou pour un poste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vous attribuer des éléments valorisants (publications, diplômes, distinctions, etc.) associés à une identité antérieure	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Remonter des situations de discriminations par peur des conséquences	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rejoindre une équipe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un congé de parentalité	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Un congé pour votre mariage / pacs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vous est-il déjà arrivé du fait de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre de renoncer à déclarer votre conjoint·e... ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne s'applique pas
Dans le système informatique RH concernant votre situation familiale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans le système informatique RH en tant que contact d'urgence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auprès de l'AGOS au moment de la déclaration des ayants-droits	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vous est-il déjà arrivé de, ou pourriez-vous dans l'avenir, renoncer à un déplacement professionnel à l'étranger ou à un projet d'expatriation du fait de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne s'applique pas

Vous est-il déjà arrivé de, ou pourriez-vous dans l'avenir, renoncer à un événement professionnel où votre conjoint·e serait invité·e ? *

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment

Et si cela est déjà arrivé, cet événement était organisé par... ? *

Cochez tout ce qui s'applique.

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Votre organisation (y compris AGOS)
- Vos collègues (informellement)
- Ne s'applique pas

Vous est-il déjà arrivé du fait de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre... ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne s'applique pas
D'utiliser volontairement un prénom ou un genre qui ne correspondrait pas à celui de votre partenaire, ou de vous restreindre à une formulation neutre oralement (comme "mon ami·e"), dans des moments informels au sein de votre organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D'adopter une expression de genre* qui n'est pas la vôtre au sein de votre organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D'omettre volontairement de parler de vos activités connotées LGBTQIA+ (marche des fiertés, vie associative, etc.) dans des moments informels au sein de votre organisation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

* Expression de genre : façon d'utiliser des codes sociaux (attitude, vêtements, etc.) attribués à un genre

Votre orientation sexuelle ou votre identité de genre est-elle connue de... ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Partiellement (orientation ou identité)	Non	Je ne sais pas	Je ne souhaite pas répondre
Certain·es collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Votre supérieur·e hiérarchique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si ce n'est pas déjà le cas, auriez-vous envie de faire connaître votre orientation sexuelle ou votre identité de genre par... ? *

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui certainement	Oui peut-être	Sans doute pas	Absolument pas	Ne s'applique pas	Je ne souhaite pas répondre
Certain·es collègues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				
Votre supérieur·e hiérarchique	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>				

Au sein de votre environnement de travail, connaissez-vous un·e ou plusieurs collègues qui ne se sentent pas inclus·es ou accepté·es du fait de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre ?

*

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui, tout à fait
- Oui, plutôt
- Non, pas vraiment

Avez-vous **personnellement** déjà été victime dans l'environnement de travail Inria... ?

*

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne s'applique pas
D'agressions verbales (blagues, insultes, propos déplacés) ou des gestes LGBTQIA+ phobes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D'agressions physiques en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De harcèlement en raison de votre orientation sexuelle ou de votre identité de genre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D'une situation où votre orientation sexuelle ou votre identité de genre a été révélée sans votre consentement (outing)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D'une situation où le mauvais genre était employé volontairement pour vous désigner (exemple : utiliser le masculin pour vous désigner alors que vous êtes une femme)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si vous avez changé de prénom, d'une situation où l'on utilise volontairement votre ancien prénom pour vous désigner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avez-vous déjà été témoin dans l'environnement de travail Inria... ?

*

Choisissez la réponse appropriée pour chaque élément :

	Oui	Non	Ne s'applique pas
D'agressions verbales (blagues, insultes, propos déplacés) ou de gestes LGBTQIA+ phobes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D'agressions physiques en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De harcèlement en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D'une situation où l'orientation sexuelle ou l'identité de genre d'une personne a été révélée sans son consentement (outing)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D'une situation où le mauvais genre était employé volontairement pour désigner une personne (exemple : utiliser le masculin pour désigner une femme)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si une personne a changé de prénom, d'une situation où l'on utilise volontairement son ancien prénom pour la désigner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Si vous avez été victime ou témoin de situations évoquées dans les deux questions précédentes, était-ce de la part de... ? *

Cochez tout ce qui s'applique.

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Collègue(s) sans lien hiérarchique avec la personne visée
- Supérieur-e(s) hiérarchique(s) de la personne visée
- Personne(s) sous l'autorité hiérarchique de la personne visée
- Les ressources humaines
- La médecine du travail
- Membre(s) d'instances (comités, jurys, AGOS, etc.)
- Ne s'applique pas

Autre:

Si vous avez été victime ou témoin de situations évoquées dans les questions précédentes, avez-vous constaté une prise de parole / action de la part de... ? *

Cochez tout ce qui s'applique.

Veuillez choisir toutes les réponses qui conviennent :

- Personne visée elle-même
- Collègue pour faire cesser la ou les remarque(s) ou comportement(s) non respectueux / discriminatoires
- Manager
- Direction
- Ressources humaines
- Ne s'applique pas

Autre:

Si vous avez été victime ou témoin de situations évoquées dans les questions précédentes, l'avez-vous signalé ?

Veuillez sélectionner une réponse ci-dessous.

Veuillez sélectionner une seule des propositions suivantes :

- Oui
- Non
- Ne s'applique pas

Pour terminer, sentez-vous libre d'ajouter tout commentaire qui vous semblerait utile (optionnel).

Veuillez écrire votre réponse ici :

Merci beaucoup d'avoir répondu à ce sondage!

Envoyer votre questionnaire.

Merci d'avoir complété ce questionnaire.