

JUIN 2026

CORRESPONDANCE

ÉDITION SPÉCIALE

ÉDITORIAL

LGBTQIA+, sept lettres et un symbole, mais qu'y a t'il derrière cet acronyme?

L : lesbienne

G : gay

B : bisexuel

T : transgenre

Q : queer

I : intersexuel

A : asexuel

+ : voir image

ci contre

L	G	B	T	Q	Q	I	A	A	P	+	S
Lesbian A woman who is attracted to other women.	Gay Men who are attracted to men. Also a broad term for anyone who is attracted to people of their same gender.	Bisexual A person who experiences sexual attraction to people of their own gender as well as other genders.	Transgender Someone whose gender does not match the sex assigned to them at birth.	Queer An umbrella term for a range of people who are not heterosexual and/or cisgender.	Questioning The process of questioning or exploring one's own gender expression, gender identity, and/or sexual orientation.	Intersex An umbrella term that describes a person with reproductive or sexual anatomy and/or a chromosome pattern that does not fit typical binary notions of a male or female.	Asexual A person who does not experience sexual attraction.	Ally A heterosexual and/or cisgender person who supports and advocates for LGBT+ people.	Pansexual A person who has the potential to be attracted to members of any gender and/or sex.	Two-spirit A general term for people within Native American communities who blend the masculine and feminine, and can have defined spiritual and societal roles.	

Le mois de juin étant le mois dit des fiertés, le CNRS Occitanie Ouest réitère une édition spéciale de sa correspondance égalité sur ce sujet. Parce que travailler sur l'égalité professionnelle c'est réaffirmer notre engagement en faveur d'un environnement de travail respectueux, sûr et ouvert à toutes et tous....en deux mots PLUS INCLUSIF.

UN GROUPE DE TRAVAIL DEDIE

Créé en avril 2024, le groupe de travail se compose à ce jour de 5 personnes :

- deux chercheurs
- un ingénieur
- une technicienne
- une assistante RH en charge des questions d'égalité pour le SRH de la Délégation

Les objectifs de ce groupe de travail régional sont pluriels :

- Sensibiliser l'ensemble de la communauté scientifique aux sujets LGBTQIA+ pour assurer un environnement de travail plus sécur
- Travailler à mettre l'inclusivité au centre des politiques de ressources humaines
- Lutter contre les discriminations et violences contre les personnes LGBTQIA+

A ce jour le groupe a réalisé une infographie sur les LGBTphobies au travail et organisé un webinaire sur la politique du MESRE sur ces sujets. Il va désormais travailler sur la circulaire du 20 juin 2023 relative à la prise en compte de la diversité des familles et au respect de l'identité des personnes transgenres dans la fonction publique de l'Etat :

<https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=45452>

Les agents souhaitant rejoindre le groupe de travail doivent prendre contact avec Laurence Neuville : laurence.neuville@cnrs.fr

en
DR

EN
LA
BO

ENGAGEMENT DES LABORATOIRES

Les logos aux couleurs arc-en-ciel et les engagements de laboratoires se multiplient dès le 1er juin. Après l'IPBS et le CNRM qui avaient ouvert la voie, c'est au tour de l'IRIT et du LEGOS de se mettre aux couleurs de la communauté LGBTQIA+



OUTILS DE SENSIBILISATION

Et si vous meniez des actions concrètes pour soutenir les personnes LGBTQIA+ au sein de vos unités ?

Elle fait partie de la boîte à outils de sensibilisation à la lutte contre les LGBTQIA+phobies dans l'ESR qui comprend quatre affiches et un cahier d'activités.

👉 Accès à la boîte à outils :

https://hal.science/CHAIRE_LGBTQI/page/outils-de-sensibilisation

Cette boîte à outils est issue d'un partenariat entre la Chaire LGBTQIA+ et la CPED - Chargé-es de mission Égalité-Diversité de l'enseignement supérieur. Elle est soutenue par le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Espace. La Chaire LGBTQIA+ est soutenue par la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+.



LE BAROMETRE LGBTQIA+ DE L'AUTRE CERCLE

Le Baromètre LGBTQIA+ de L'Autre Cercle est une enquête bisannuelle réalisée en partenariat avec l'Ifop qui vise à mesurer le climat d'inclusion des personnes LGBTQIA+ dans le monde du travail. Il s'agit de la première étude de ce type en France et en Europe.

Le Baromètre interroge à la fois un échantillon représentatif des Français-es employé-es et des salarié-es et agent-es travaillant dans les organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBTQIA+ de L'Autre Cercle. Il permet ainsi de comparer les perceptions et les attentes des personnes LGBTQIA+ et des allié-es sur les questions liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre au travail.

Après le succès des 4 dernières éditions, cette enquête unique en France revient afin de mesurer le climat d'inclusion et leurs évolutions, d'identifier les leviers d'action et de valoriser votre engagement en faveur d'un environnement inclusif.

Cette dernière édition atteste de tendances fortes mais paradoxales caractérisées par :

- Un fort soutien aux programmes de diversité dans le monde professionnel (8 salarié.e.s sur 10 favorables)
- Une large visibilité des personnes LGBTQIA+ (7 salarié.e.s LGBTQIA+ sur 10 se déclarent visibles)
- Mais des discriminations persistantes (1 salarié.e LGBTQIA+ sur 3 victime de discrimination de la part de sa direction)
- Et un climat d'agression structurellement élevé (1 salarié.e LGBTQIA+ sur 3 victime d'au moins une agression sur son lieu de travail au niveau national)

Toutes les données : <https://autre Cercle.org/barometre-lgbt/>

BONNES VACANCES A TOUTES ET TOUS!

EN
FR
AN
CE