Charte D'ENGAGEMENT LGBT+

PRÉAMBULE

autre cercle

Seuls des changements concrets des cultures, des organisations et des pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre dans un contexte professionnel.
Fort de ce constat et afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres (LGBT+*), **L'Autre Cercle**, association ayant pour objet de promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, a créé en 2012, à l'initiative d'**Accenture** et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Véolia Eau, la Charte d'Engagement LGBT+ qui lie les organisations publiques et privées à leurs employé·es LGBT+ et non LGBT+.

PAR CETTE CHARTE, LES ENTREPRISES, ORGANISATIONS OU ÉTABLISSEMENTS PUBLICS SIGNATAIRES S'ENGAGENT À :

1 CRÉER UN ENVIRONNEMENT INCLUSIF POUR LES COLLABORATRICES ET LES COLLABORATEURS LGBT+

a. Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Les instances dirigeantes donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.

b. Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant·es, collaboratrices et collaborateurs impliqué·es dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT+.

c. Mentionner explicitement la thématique LGBT+ dans les communications internes sur leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, voire, si l'organisation le souhaite, identifier un·e référent·e sponsor sur ce sujet.

d. Soutenir les initiatives des collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT+ (par exemple : réseaux internes, participation à des manifestations).

2 VEILLER À UNE ÉGALITÉ DE DROIT ET DE TRAITEMENT ENTRE TOU.TE.S LES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS QUELLES QUE SOIENT LEUR ORIENTATION SEXUELLE ET IDENTITÉ DE GENRE

a. S'assurer que les règles et procédures internes concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre, n'autorisent aucune discrimination et créent les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'une gestion RH.

b. Garantir l'accès à tou.te.s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise ou l'organisation ou les établissements publics dans le cadre de la conjugalité et de la parentalité (mutuelle, prévoyance, congés familiaux …) ; communiquer régulièrement et faciliter l'accès à tou.te.s à ces éléments d'information.

c) Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

3 SOUTENIR LES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS VICTIMES DE PROPOS OU D'ACTES DISCRIMINATOIRES

a. Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT+.

b. Agir de manière concertée avec les instances représentatives du personnel.

c. Intégrer explicitement le critère LGBT+ dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne.

d. Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.

4 MESURER LES AVANCÉES ET PARTAGER LES BONNES PRATIQUES POUR FAIRE ÉVOLUER L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL GÉNÉRAL

a. Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.

b. Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.

c. Communiquer à l'extérieur de l'entreprise, de l'organisation ou de l'établissement public sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT+ pris

d. Intégrer les avancées dans les bilans et rapports (annuels, Développement Durable, Diversité, RH) et audits de certifications des Labels et Normes.

** LGBT+: Lesbienne, Gay, Bisexuel·le, Transgenre et toutes les personnes ne se reconnaissant pas comme hétérosexuelle et ou cisgenre*

Lancée le 7 janvier 2013, en présence de Najat VALLAUD-BELKACEM, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du gouvernement, Michel SAPIN, Ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et Dominique BAUDIS, Défenseur des Droits.

EN SIGNANT CETTE CHARTE D'ENGAGEMENT LGBT+ DE L'AUTRE CERCLE, LES SIGNATAIRES ACCEPTENT DE S'EN PRÉVALOIR ET PERMETTENT À L'ASSOCIATION DE COMMUNIQUER.

autre cercle

Maxime VINDOLET
Vice-président de l'Autre Cercle Île-de-France

RIVP

Christine LACONDE
Directrice Générale de la RIVP

David BELLIARD
Président de la RIVP

Hénéo

Laurent VUIDEL
Président de Hénéo

hsf

Stanislas DEGROOTE
Directeur Général de la HSF

6 Juin 2023
www.autrecercle.org