



Les 10 actions pour accélérer l'inclusion des personnes LGBT au travail

En externe

Sensibiliser

1. Inciter les organisations à inclure le critère de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, dans le dialogue social et dans leur politique diversité, à mettre en place un plan d'action, dont la signature de la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle.
2. Inscrire durablement le sujet dans le dialogue social et l'ANI (Accord National interprofessionnel) et relayer cette campagne auprès des organisations patronales et syndicales, ainsi que des associations de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité.
3. En amont de l'entreprise, rendre obligatoire un enseignement sur les questions de lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité avec un volet concernant les populations LGBT dans les écoles de management, les universités et les écoles d'ingénieurs, qui préparent les futurs managers et équipes Ressources humaines, mais aussi dans l'enseignement professionnel et les CFA.

Partager

4. Contribuer à nourrir les réflexions des actions sur le plan européen et international, notamment dans le cadre des engagements déjà préconisés par l'ONU.

Agir auprès de l'actionnariat

5. Intégrer la thématique LGBT dans le reporting social, au même titre que d'autres critères de diversité comme ceux de l'égalité entre les femmes et les hommes, le handicap, l'âge ; valoriser cette information dans la notation extra-financière et sensibiliser sur ce thème les acteurs de l'Investissement Socialement Responsable.

En interne

Mesurer

6. Réaliser un sondage anonyme auprès des salarié.e.s et agents au sein des organisations signataires de la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle et le renouveler régulièrement (par exemple tous les trois ans) afin de mesurer les ressentis, les progrès et les pistes d'amélioration.
7. Renouveler l'enquête qualitative, telle que nous l'avons conduite dans cet ouvrage, tous les trois ans auprès des organisations signataires, afin de mesurer les progrès en profondeur de la part des entreprises et organisations.
8. Œuvrer pour que soit conduite une enquête nationale auprès des entreprises et organisations non signataires, afin de sonder également les environnements peu ou non matures ; favoriser la recherche sur la thématique LGBT au travail.

Capitaliser les bonnes pratiques

9. Dans le cadre des travaux de l'Observatoire de l'Autre Cercle et en lien avec le Club des Signataires de la Charte LGBT, continuer à identifier les bonnes pratiques et mettre à jour les fiches-outils existantes « bonnes pratiques », à même d'être déployées de manière effective, pour respecter les engagements de la Charte d'Engagement dans les sièges et les filiales, délégations régionales et services déconcentrés.

Faire évoluer la Charte

10. Si la Charte couvre de nombreux champs, il reste à l'étendre aux parties prenantes externes ; prestataires, fournisseurs, donneurs d'ordre, en incluant les usagers, les clients, les bénéficiaires des services, ainsi qu'aux actionnaires.