



Préambule :

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 Lesbien(ne)s, Gay, Bisexuelle(s) ou Transgenre(s) (LGBT+), l'AUTRE CERCLE, association ayant pour objet de lutter contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, 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 de l'Engagement LGBT+ qui lie les employeurs publics et privés à leurs employé.e.s 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) 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.e sponsor sur ce sujet.
- c) Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant.e.s, collaboratrices et collaborateurs impliqué.e.s dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT+.
- 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 ou l'identité de genre.

- a) S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- b) Garantir l'accès à tou.te.s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise, 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 (par exemple : signature de la Charte de l'Engagement LGBT+, prise de parole lors de colloques RH).
- d) Intégrer les avancées dans les reporting tels que les bilans de la politique diversité (rapports annuels Développement durable, Diversité, RH, audit de certification du Label Diversité, ...).

* 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.

Les acteurs nationaux



Charte d'Engagement LGBT+* de autre cercle

Préambule

Les engagements sociaux des entreprises, des organisations et des individus peuvent être perçus comme des leviers de progrès et de développement durable. Ils contribuent à la performance économique, sociale et environnementale des entreprises et des organisations. Ils sont également un facteur de motivation et de fidélisation des collaborateurs et des membres. Les engagements sociaux des entreprises, des organisations et des individus sont donc un levier essentiel pour atteindre les objectifs de développement durable et contribuer à la prospérité de tous.

Par cette Charte, les entreprises, organisations et établissements publics signataires s'engagent à :

1. Promouvoir l'égalité de traitement et la non-discrimination de tous les collaborateurs et membres, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.
2. Assurer l'égalité de rémunération et de traitement entre les collaborateurs et membres, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.
3. Assurer l'égalité de traitement et de non-discrimination de tous les collaborateurs et membres, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, dans tous les domaines de l'activité professionnelle, sociale et personnelle.
4. Assurer l'égalité de traitement et de non-discrimination de tous les collaborateurs et membres, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, dans tous les domaines de l'activité professionnelle, sociale et personnelle, en particulier dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la promotion, de la rémunération, de la retraite, de la sécurité sociale, de la santé, de la vie sociale et de la culture.
5. Assurer l'égalité de traitement et de non-discrimination de tous les collaborateurs et membres, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, dans tous les domaines de l'activité professionnelle, sociale et personnelle, en particulier dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la promotion, de la rémunération, de la retraite, de la sécurité sociale, de la santé, de la vie sociale et de la culture, en mettant en œuvre des mesures concrètes et efficaces.
6. Assurer l'égalité de traitement et de non-discrimination de tous les collaborateurs et membres, quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre, dans tous les domaines de l'activité professionnelle, sociale et personnelle, en particulier dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la promotion, de la rémunération, de la retraite, de la sécurité sociale, de la santé, de la vie sociale et de la culture, en mettant en œuvre des mesures concrètes et efficaces, en particulier dans les domaines de l'emploi, de la formation, de la promotion, de la rémunération, de la retraite, de la sécurité sociale, de la santé, de la vie sociale et de la culture.