



REFERENTIEL des BONNES PRATIQUES Secteur Public



Quatre Bonnes Pratiques indispensables (Protection) :

1. Créer un environnement inclusif pour les collaboratrices et les collaborateurs LGBT*

- ◇ Prendre les mesures propres à cultiver un climat exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire liées à l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou de genre.
- ◇ Les instances dirigeantes devront par leurs comportements quotidiens être exemplaires en ce domaine.

2. Assurer une neutralité de l'orientation sexuelle dans le déroulement de carrière

- ◇ S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.

3. Assurer une parfaite confidentialité aux agents LGBT du secteur public qui le souhaitent

- ◇ Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre (circulation et conservation de l'information)
- ◇ Mise en œuvre d'une procédure permettant la déclaration de PACS / mariage ou d'une couverture sociale/prévoyance au bénéfice d'une personne de même sexe en toute confidentialité, en déconnexion avec l'encadrement de proximité.
- ◇ Mise en œuvre d'un mécanisme assurant la confidentialité dans toutes les procédures (mutation, demande de logement, rapprochement familial, autres avantages sociaux, ...)
- ◇ Communiquer sur ces procédures afin de diffuser l'information au personnel sur cette garantie d'anonymat.
- ◇ Former ou sensibiliser les personnes responsables afin qu'elles respectent ces règles de confidentialité, en maîtrisant la mise en pratique.

Il est possible de s'appuyer sur la circulaire d'application Circulaire FP/7 n° 002874 du 7 mai 2001 portant mise en œuvre du PACS aux agents de la fonction publique.

Un élément important de la relation entre les agents et la DRH est le bulletin de salaire ; il conviendrait de s'assurer qu'aucun élément confidentiel ne puisse être porté à la connaissance du cadre de proximité ni des collègues de travail de l'agent, aussi bien en ce qui concerne sa situation personnelle que les avantages qui peuvent lui avoir été octroyés en relations avec cette même situation.

4. Sanctionner les comportements discriminatoires vis-à-vis des agents LGBT du secteur public

- ◇ Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT.
- ◇ Agir de manière concertée avec les Instances représentatives du personnel
- ◇ Intégration du sujet dans la réglementation propre à la structure (règlement intérieur, circulaire...).
- ◇ Favoriser le signalement des cas de discrimination auprès d'un agent n'ayant pas de rôle hiérarchique vis-à-vis de l'agent.
- ◇ Répertorier les cas déclarés et leur traitement.



Cinq Bonnes Pratiques recommandées (Sensibilisation) :

5. Assurer la communication interne sur la politique de l'administration

- ◇ Intégrer un point sur la politique de bonnes pratiques vis-à-vis des agents LGBT lors du bilan social annuel
- ◇ Intégration du sujet dans les intranets.
- ◇ Intégrer la dimension de l'orientation sexuelle dans les enquêtes sur la qualité de vie au travail
- ◇ Parution d'articles dans les journaux de communication interne (citations spécifiques de la thématique LGBT dans le monde du travail).

6. Sensibiliser les partenaires sociaux :

- ◇ Proposer qu'au moins une fois par an, la thématique de la discrimination liée à l'orientation sexuelle soit inscrite à l'ordre du jour des instances.
- ◇ Suivre les évocations devant les instances paritaires.
- ◇ Prévoir une communication sur les droits accordés aux pacsés/partenaires par les associations gérées par les partenaires sociaux

7. Former un référent au traitement des cas de discrimination

- ◇ Identifier une personne
- ◇ Suivre et organiser des formations touchant à la discrimination LGBT.
- ◇ Suivre le nombre de saisines et mesurer le temps consacré à la discrimination LGBT.
- ◇ Mettre en place un mécanisme de circulation de l'information entre services centraux et services décentralisés.
- ◇ En fonction du nombre d'agents et de l'organisation du travail, créer un réseau de référents diversité

8. Former et sensibiliser l'ensemble du personnel aux avantages et enjeux de la Diversité

- ◇ Ajouter le sujet dans les modules de formation initiale.
- ◇ Intégrer le sujet dans le plan de formation.
- ◇ Suivre le taux de personnel sensibilisé chaque année.

9. Intégration de l'aptitude à la gestion de la Diversité comme critère d'aptitude au management

- ◇ S'assurer que les systèmes d'évaluation du management intègrent des critères liés à la non-discrimination et à la promotion de la diversité.
- ◇ Intégrer des critères liés à la non-discrimination et à la promotion de la diversité. dans les supports d'échange avec la hiérarchie.
- ◇ Intégration dans les examens/concours dans le cadre de la promotion interne (écrit/oral).

10. Soutiens des initiatives de luttres contre les discriminations

- ◇ Aider les 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, création d'associations).