

## Charte d'Engagement

Les personnes âgées lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres qui résident dans des établissements d'accueil pour personnes âgées ou qui bénéficient d'accompagnement à domicile, sont contraintes, encore aujourd'hui et pour des raisons multiples, de cacher ce qu'elles sont. Leur orientation sexuelle et leur identité sexuelle ou de genre marquent profondément leur identité personnelle et sociale : cela ne se résume pas à une sexualité différente, ce sont des vies qui ont été vécues autrement et à une époque où l'intégration n'était même pas envisageable. Dans ce contexte, cette population peut vivre de façon particulièrement violente des présupposés ou des attitudes de rejets à son encontre. Seuls des changements concrets de culture, d'organisation et de pratiques peuvent faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ou de genre dans les institutions de prise en charge.

Fort de ce constat et afin d'assurer un lieu de vie inclusif pour les personnes 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 la Charte d'Engagement du Vieillir LGBT\*.

**Par cette Charte, les entreprises ou organisations signataires s'engagent à :**

### Créer un environnement inclusif pour les résident-e-s et les personnes accompagnées LGBT

Afficher et communiquer leur engagement en matière d'inclusion de tous et de lutte contre les discriminations, en citant explicitement les vingt critères de la loi contre les discriminations (inclusion dans le projet d'établissement, affichage, règlement intérieur, documents à destination des salarié-e-s et résident-e-s, des personnes accompagnées)

- Prendre les mesures propres à cultiver un climat d'entente et favoriser l'acceptation des personnes LGBT. Prendre immédiatement en compte tout propos ou toute conduite discriminatoire, d'intimidation, d'hostilité ou de vexation en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité sexuelle ou de genre. Les instances dirigeantes donneront l'exemple par leur comportement
- 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
- Sensibiliser, former et accompagner :
  - les dirigeant-e-s, collaboratrices et collaborateurs
  - le personnel de terrain afin de :
    - sensibiliser les intervenant-e-s à la diversité des publics et à la lutte contre les discriminations dans le cadre de leur mission de prise en charge
    - leur apporter des outils de prévention et de traitement des discriminations
- Soutenir les initiatives des résident-e-s, personnes accompagnées, salarié-e-s ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT

### S'assurer de l'égalité de droit et de traitement entre tous les résident-e-s ou personnes accompagnées quelle que soit leur orientation sexuelle, identité sexuelle ou de genre

- S'interdire tout refus d'admettre un résident pour le seul fait de son orientation sexuelle, de son identité sexuelle ou de genre, ou de sa séropositivité.

- S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle ou de genre.
- Garantir l'accès à toutes et tous aux droits et avantages existants accordés ; communiquer régulièrement et faciliter l'accès à ces éléments d'information
- Faire respecter la dignité de la personne et son intimité y compris pour les personnes LGBT\* . Favoriser la qualité de vie et l'épanouissement en prévoyant des lieux d'intimité pour la vie de couple y compris pour les couples de même sexe.
- Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou à l'identité sexuelle ou de genre

### Soutenir les résident-e-s, personnes accompagnées victimes de propos ou d'actes discriminatoires

- Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination sur l'ensemble des vingt critères de discrimination et citer également de façon explicite cet engagement à l'encontre de la population LGBT
- S'il existe un processus de remontée de réclamation en cas de discriminations, intégrer explicitement le critère LGBT dans celui-ci.
- Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire

### Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement

- Créer et promouvoir des outils de mesure des actions (veille sur l'amélioration continue par exemple...)
- Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées
- Communiquer à l'extérieur sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT

L'AUTRE CERCLE s'engage de son côté à rester à la disposition des signataires pour les conseiller, orienter, soutenir dans leurs actions sur le sujet, proposer des formations adaptées et participer en cas de demande aux éventuelles commissions de suivi sur l'amélioration continue.

En signant cette Charte d'engagement sur le vieillir LGBT de L'AUTRE CERCLE, les signataires acceptent de s'en prévaloir et permettent à l'association de communiquer.