

Référentiel de Bonnes Pratiques pour la fonction publique et les collectivités locales

1. Assurer la neutralité de l'orientation sexuelle dans le déroulement de carrière vertical et horizontal

- Nombre de cas de discrimination détectés
- Existence formalisée d'un mécanisme de prise en charge/résolution des cas soulevés.

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

- Existence d'un mécanisme assurant la déclaration de PACS en toute confidentialité
- Existence d'un mécanisme assurant la confidentialité dans toutes les procédures (mutation, demande de logement, rapprochement familial...).
- Diffusion effective d'une information au personnel sur la garantie d'anonymat.

3. Application de la loi du 15 novembre 1999 relative au PACS

- Intégration dans les textes d'application de l'administration concernée (ex : circulaire d'application du 7 Mai 2001 ministère de la fonction publique).
- Existence d'un dispositif réglementaire assurant le paiement par le comptable d'éventuels avantages financiers, en assurant la confidentialité du bénéficiaire.
- Actualisation/adaptation du règlement intérieur.
- Nombre de droits octroyés par rapport aux demandes formulées.

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

- Intégration du sujet dans la réglementation propre à la structure (règlement intérieur, circulaire...).
- Nombre de cas sanctionnés.

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

- Intégration du sujet dans les intranets.
- Parution d'articles dans les journaux de communication interne (nombre de citations spécifiques de la discrimination LGBT*).

6. Sensibiliser les partenaires sociaux

- Nombre d'évocations devant les instances paritaires.
- Communication sur les droits accordés aux pacsés/partenaires par les associations gérées par les partenaires sociaux.

7. Former et sensibiliser l'ensemble du personnel aux avantages et enjeux de la diversité

- Présence du sujet dans les modules de formation initiale.
- Intégration du sujet dans le plan de formation.
- Taux de personnel sensibilisé chaque année.

8. Former un référent au traitement des cas de discrimination

- Identification d'une personne.
- Nombre/heures de formation touchant à la discrimination LGBT*.
- Nombre de saisines
- Temps consacré à la discrimination LGBT*.
- Présence d'un mécanisme de circulation de l'information entre services centraux et services déconcentrés.

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

- Intégration dans les supports d'échange avec la hiérarchie.
- Intégration dans les examens/concours dans le cadre de la promotion interne (écrit/oral).

10. Reconnaître les éventuelles associations LGBT*.

- Nombre de rencontres avec la direction du personnel/DRH de la structure.
- Mention dans le répertoire téléphonique/l'annuaire des associations/brochures de présentation de la structure.
- Nombre de participation aux réunions paritaires.

11. Assurer la communication externe sur la politique de l'administration.

- Mention dans le rapport annuel d'activité.
- Mention dans les brochures de présentation de la structure.
- Mention de la politique de diversité dans le processus de recrutement.
- Nombre de participant-e-s à des événements externes sur la diversité.

* LGBT : Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Transgenre