



autre cercle

diversité et inclusion

La Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle : de quoi s'agit-il ?

Parce que l'exemplarité vient d'en haut, plusieurs grandes organisations s'engagent aux côtés de L'Autre Cercle en signant une Charte. Première initiative européenne, la Charte d'Engagement LGBT de L'Autre Cercle, lancée avec Accenture, donne un cadre formel pour une politique de promotion de la diversité et de prévention des discriminations. Armelle Carminati, lauréate 2012 du Prix de la diversité de l'Autre Cercle et, alors, directrice générale monde du capital humain d'Accenture est à l'initiative de la création de cette Charte.

Cette Charte a été conçue par des entreprises et organisations qui souhaitent inclure cette thématique dans le cadre de leur politique diversité. C'est un sujet complexe, relevant de l'intime comme les convictions religieuses, mais qui est abordé par cette Charte, sous un angle exclusivement RSE et RH, pour s'assurer que les pratiques ne sont pas discriminantes, que les avantages et droits accordés dans le cadre de l'articulation des temps de vie, de la conjugalité, de la parentalité et de la santé sont bien adaptés et connus de tous les collaborateurs et toutes les collaboratrices.

L'Autre Cercle a toujours privilégié le travail collaboratif avec les acteurs économiques : employeurs, syndicats patronaux et de salarié.e.s, médecins du travail, parce que c'est de l'organisation que doit et peut venir l'exemplarité dans la prise en compte des diversités qui la composent. De surcroît, au-delà de la loi sanctionnant les discriminations, c'est une question d'éthique et de modernité.

Les signataires de la Charte (juin 2017)

40 signataires nationaux : Accenture, AFMD, Alcatel-Lucent, Areva, ARS IdF, Audiens, Axa France, Barilla, BCG France, BNP Paribas, Casino, Dell EMC, Diversity Conseil, Eau de Paris, EDF, Fondation FACE, France Télévision, GE France, Gecina, Groupe JLO, Herbert Smith Freehills, IBM, Mairie de Paris, Michael Page, Ministère Aff Soc. et Santé, Monoprix, Naturalia, Orange, Page Personnel, Pfizer France, Randstad, Starbuck France, Sodexo France, TF1, Thomson Reuters, Total, Veolia Eau, Vinci Autoroutes, Volvo.

10 signataires régionaux : ADSI Technowest, Audencia Group, BRL Ingénierie, Clinique du Millénaire, FACE Hérault, ILO, Montpellier Business School, Mission Locale Jeunes Montpellier, Université de Montpellier, Véolia Eau Languedoc.

12 signataires Collectivités : Mairie d'Avignon, Mairie de Dijon, Mairie de Fontenay sous-bois, Mairie du Grau du Roi, Mairie de Montigny-les-Cormeilles, Mairie de Montpellier, Mairie de Nancy, Mairie de Nantes, CCAS Nantes, Nantes métropole, Eurométropole de Strasbourg, Mairie de Toulouse.

www.autrecercle.org

contact : presidence@autrecercle.org porte-parole@autrecercle.org



Charte d'Engagement LGBT de



autre cercle
diversité et inclusion

avec le soutien d' **accenture**
High performance. Delivered.

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 sexuelle ou 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 d'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 sexuelle ou de genre. Les instances dirigeantes (conseils et comités) 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) 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 et identité sexuelle ou de genre

- a) S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.
- b) Garantir l'accès à tou-te-s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise ou l'organisation 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 sexuelle ou 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 ou de l'organisation sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT pris (par exemple : signature de la Charte d'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.

Le Club des signataires de la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle

Aujourd'hui 61 entreprises et organisations ont signé la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle :

Celles et ceux qui l'ont signée se sont engagé.e.s à faire avancer le sujet en participant activement au Club des signataires.

Les signataires sont devenus de véritables moteurs de la diversité et de l'inclusion LGBT dans le monde professionnel :

- En partageant leurs expériences,
- En créant des commissions de travail ou de soutien sur des sujets particuliers,
- En étant moteur de lancement de projets pro-actifs ou de visibilité sur ces sujets,
- En soutenant les initiatives de l'Autre Cercle,
- En suggérant des modules de sensibilisation adaptés à leurs structures,
- En proposant des actions communes avec l'Autre Cercle sur le territoire.

www.autrecercle.org

contact : presidence@autrecercle.org porte-parole@autrecercle.org