

Contre l'homophobie : des ministres, des entreprises et une charte pour les LGBT

Author : Jeanne Smits

Categories : [Divers Jeanne smits](#), [En Une](#), [Points non négociables](#)

Date : 11 janvier 2013





Vu sur [fecit-forum](#) cette information qui m'avait échappée :

Le site de promotion des droits LGBT L'autre cercle.org – qui milite notamment pour le « mariage pour tous » – a pris l'initiative de faire signer une charte par plusieurs ministres et de grandes entreprises qui engage ces derniers à mieux traiter les lesbiennes, gays, bi, trans. La cérémonie a eu lieu le 7 janvier.

Elle s'est déroulée 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.

Les entreprises étaient ainsi représentées : Christian NIBOUREL président d'**Accenture** France, Loïc LE GROUIEC DG d'**Alcatel Lucent France**, Claude EVIN DG d'**ARS Ile de France**, Yves DESJACQUES DRH du **groupe Casino**, Anne LE STRAT présidente d'**Eau de Paris**, Didier HAAS membre du Comex d'**IBM France**, Bruno METTLING DGA-DRH du groupe **Orange**, Abdel AISSOU DG du groupe **Randstad France** et Jean-Michel HERREWYN DG de **Véolia Eau** ont signé la Charte de l'Engagement LGBT de L'Autre Cercle.

C'est, souligne L'Autre cercle, une « première » en Europe.

Voici la charte...

Charte d'Engagement LGBT* de L'AUTRE CERCLE

avec le soutien d'accenture

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, à l'initiative d'Accenture et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Veolia 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 ou organisations 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 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).

- 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, ...).

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.

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



... et voici les engagements :

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 donneront

l'exemple par leur comportement exemplaire.

- b) Mentionner explicitement la thématique LGBT dans les communications internes sur leur engagement en faveur de la nondiscrimination 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, ...).

**• Voulez-vous être tenu au courant des informations originales paraissant sur ce blog ?
Abonnez-vous gratuitement à la lettre d'informations. Vous recevrez au maximum un courriel par jour. [S'abonner](#)**

© [leblogdejeannesmits](#)