LGBT+ Charter

autre cercle
diversité et inclusion

with the support of accenture
High performance. Delivered.

Preamble:

Only genuine changes in cultures, organisations and practices can advance sexual orientation and gender identity issues in the workplace.
Recognising this, and in order to ensure an inclusive workplace environment for Lesbian, Gay, Bisexual or Transgender people (LGBT+), l'AUTRE CERCLE, an association which aims to combat discrimination based on sexual orientation and gender identity, established in 2012, with the encouragement of Accenture and with the participation of other companies, including Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Véolia Eau, the LGBT+ Charter* which binds public and private employers to their LGBT+ and non-LGBT+ employees.

By this Charter, the signatory companies, organisations or public bodies commit to:

1. Create an inclusive environment for LGBT+ employees

a) Take appropriate steps to cultivate a climate of understanding free from intimidation, hostility, bullying or any form of discriminatory behaviour based on sexual orientation or gender identity. Leadership shall act in a way that exemplifies this.

b) Specifically include the LGBT+ theme in internal communications on leadership's commitment in favour of equal treatment and diversity, and if the organisation sees fit, identify an LGBT+ sponsor.

c) Ensure increased awareness, training and support on the issue of equal treatment of LGBT+ people for leaders and employees involved in the processes of recruitment, training, personnel evaluation and career management.

d) Support employee initiatives to combat discrimination against LGBT+ people (for example, internal networks, participation at events, etc.).

2. Ensure equal rights and treatment for all employees regardless of their sexual orientation or gender identity

a) Ensure that internal regulations and procedures do not either discriminate, or facilitate discrimination, based on sexual orientation or sexual identity.

b) Guarantee universal access to existing rights and benefits provided by the company, organisation or public body as regards marriage or parenting (health benefits, insurance coverage, family leave, etc.); communicate regularly and facilitate access to information about these subjects.

c) Create conditions that guarantee confidentiality of information on sexual orientation or gender identity.

3. Support employees who have been victims of discrimination in the workplace

a) Ensure a visible commitment by leadership against any discriminatory behaviour towards LGBT+ people.

b) Work together with employee representatives.

c) Explicitly integrate LGBT+ concerns into listening structures and anti-discrimination reporting, and promote these services internally.

d) Put in place actions designed to prevent and, where necessary, discipline any discriminatory behaviour.

4. Measure progress and share best practices to advance the general workplace environment

a) Create and promote tools to measure the effectiveness of actions taken.

b) Participate in meetings to facilitate the sharing of best practices and progress.

c) Communicate LGBT+ best practices and commitments outside the company, organisation or public body (for example: signing the LGBT+ Charter, speaking at HR symposia).

d) Integrate progress into reports, such as assessments of diversity policy (annual reports, sustainable development, diversity, HR, audits carried out as part of the certification of the Diversity label, etc.).

*Launched in France on 7th January 2013, in the presence of Najat VALLAUD-BELKACEM, Minister for Women's Rights and Government Spokesperson, Michel SAPIN, Minister for Labour, Employment and Professional Training and Dominique BAUDIS, Ombudsman.

On signing L'AUTRE CERCLE'S LGBT+ Charter, the signatories undertake to assume ownership of the Charter and they authorise the association to promote.

*LGBT+: Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersexual, Asexual/Agender/Aromantic, Pansexual

www.autrecercle.org

Charte d'Engagement **LGBT+*** de autre cercle diversité et inclusion

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 de genre dans un contexte professionnel.
Forte de ce constat et afin d'assurer un environnement de travail inclusif pour les personnes Lesbiennes, Gay, Bisexuelles ou Transgenres (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 de l'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 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).

◆

2. Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tou.te.s les collaboratrices et collaborateurs quelles que soient leur orientation sexuelle ou l'identité de genre.

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

b) Garantir l'accès à tou.te.s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise, l'organisation ou les établissements publics 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 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, de l'organisation ou de l'établissement public sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT+ pris (par exemple : signature de la Charte de l'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.

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

autre cercle diversité et inclusion

* *LGBT+ : Lesbienne, Gay, Bi, Trans, Queer, Intersexué.e, Assexuel.le/Agenre/Aromantique, Pansexuel.le.*