## Recommandations du GT « Inclusion des personnes LGBTI+ » du comité parité et égalité des chances

*Composition du GT: Nathalie Bertrand, Caroline Collange, Audrey Fronton, Laetitia Grimaldi, Steve Kremer, Lauréline Nevin, Nathalie Revol.*

Issu des réflexions du GT « Inclusion des personnes LGBTI+ » du comité parité et égalité des chances, ce texte présente quelques préconisations pour faciliter l’inclusion des agent.es LGBTI+ et lutter contre les discriminations dans l’institut. Cette démarche s’inscrit pleinement dans la construction d’un plan d’action Egalité Professionnelle pour l’institut tel qu’exigé par la loi [1]. Afin de mettre en œuvre les recommandations du MESRI [2], du Défenseur des droits [3-4], de l’ANDRH et l’Autre Cercle [5] et de la DILCRAH [6], ainsi que d’assurer le respect de la réglementation [1, 7-9] nous proposons des mesures et procédures concrètes pour assurer le respect de la vie privée et la prévention des discriminations en raison de l’identité de genre ou de l’orientation sexuelle à Inria.

### Accompagnement administratif

* État civil
	+ Définir et mettre en place une procédure garantissant la mise à jour des données d’état-civil dans l’ensemble des systèmes d’information d’Inria et ceux de ses prestataires et partenaires suivant les délais et conditions prévus par la loi, pour les personnes ayant obtenu le changement de leur état-civil par décision administrative ou judiciaire.
	+ Garantir le respect de la confidentialité du prénom d’état-civil, de la mention de sexe d’état-civil et de l’ensemble des chiffres du numéro INSEE, actuels et antérieurs, au même titre que les autres informations personnelles sensibles.
* En préambule aux deux parties qui suivent : s’assurer de la prise en compte du prénom d’usage et de la civilité facultative en amont dans toutes les futures évolutions des systèmes d’information RH et fonctionnels.
* Prénom d’usage
	+ Mettre en œuvre les recommandations du MESRI et du Défenseur des droits sur le prénom d’usage en permettant l’emploi d’un prénom d’usage dans l’ensemble des systèmes d’information, pour tous les personnels du siège et des centres Inria qui en font la demande, quel que soit leur employeur.
	+ Permettre l’inscription aux évènements extérieurs (conférences, écoles, formations…) sous le prénom d’usage pour les personnes qui le souhaitent. Permettre d’effectuer les réservations (titres de transport, hôtels, locations…) sous le prénom de son choix (prénom d’usage ou prénom d’état-civil). Reconnaître le prénom d’usage pour les justificatifs de réservation et de paiement afin de garantir les remboursements de frais de mission.
* Civilité
	+ Mettre le logiciel de gestion de la paie en conformité à la réglementation, notamment sur la protection des données, en permettant la modification ou supression de la civilité indépendamment du numéro INSEE.
	+ Permettre la modification et la suppression de la civilité sur demande, conformément aux recommandations du MESRI et du Défenseur des droits.

### Autres propositions de mesures concrètes : communication, formation et sensibilisation, locaux

* Adopter une charte d’engagement pour l’inclusion des personnes LGBT+. Nous préconisons la signature de la charte (annexée à ce texte) de l’Autre Cercle [10] afin de montrer notre attachement aux engagements de cette charte, et de bénéficier de l’appartenance au réseau des signataires, et de leurs compétences en matière de diagnostic, de sensibilisation et de formation.
* Communiquer de façon institutionnelle sur la politique de l’établissement en matière d’inclusion, en particulier auprès des nouveaux et nouvelles arrivantes.
* Veiller à communiquer de façon inclusive (par exemple parler de congé de parentalité au lieu de congé de paternité).
* Vérifier, en tant que financeur, que l’AGOS assure un traitement égal de toutes les familles.
* Organiser des journées de sensibilisation à la discrimination et au harcèlement discriminatoire LGBTI-phobe à destination des services RH, SMGRH, acteurs sociaux.
* Condamner toute forme de harcèlement sexiste, sexuel ou discriminatoire lié au genre, et garantir en particulier le libre accès aux sanitaires correspondant à son genre revendiqué.
* Aménager des sanitaires (toilettes et douches) non genrés en nombre suffisant, en concertation avec les directions locales des centres, et en respectant la règlementation en vigueur.

### Références

[1] Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d’égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique

[2] Mesures pour lutter contre les LGBTphobies dans l’ESR. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid140199/journee-internationale-de-visibilite-des-personnes-transgenres.html>

[3] Guide - Agir contre les discriminations liées à l’orientation sexuelle et à l’identité de genre dans l’emploi. <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/guides/guide-agir-contre-les-discriminations-liees-a-lorientation-sexuelle-et-a-lidentite-de-genre>

[4] Décision-cadre 2020-136 du Défenseur des Droits. <https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=33016>

[5] Guide « Transidentité : quelles bonnes pratiques pour les DRH ? » de l’ANDRH. <https://www.andrh.fr/actualites/855/guide-transidentite-quelles-bonnes-pratiques-pour-les-drh->

[6] Plan national d‘actions pour l’égalité, contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ 2020-2023. <https://www.dilcrah.fr/plan-national-dactions-pour-legalite-contre-la-haine-et-les-discriminations-anti-lgbt-2020-2023/>

[7] Loi 2016-1547 et Circulaire du 17 février 2017 sur la procédure de changement de prénom à l’état-civil, Circulaire du 10 mai 2017 concernant les procédures judiciaires de changement de prénom et de modification de la mention du sexe à l’état civil.

[8] Circulaire 5575 du 21 février 2012 sur la suppression de « Mademoiselle » établissant que la civilité ne constitue pas un élément de l’état-civil.

[9] Règlement général européen sur la protection des données et Décret 2019-536 du 29 mai 2019.

[10] L’autre cercle. <https://www.autrecercle.org/>