

## 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 événements 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 suppression 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 réglementation 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-visibility-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](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-queelles-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/>



## 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.

Fort 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.