



Charte

D'ENGAGEMENT LGBT+

DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR



autre cercle

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. 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 promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, a créé en 2012, à l'initiative d'**Accenture**, la Charte d'Engagement LGBT+ qui lie les organisations publiques et privées à leurs employé-es LGBT+ et non-LGBT+.

En 2022, L'Autre Cercle, en partenariat avec le **Caélif** (Collectif des associations étudiantes LGBT+ d'Île-de-France), la **FAGE** (Fédération des Associations Générales Étudiantes) et avec le soutien du **Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche** et de **L'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur**, convaincu-es que l'ensemble des parties prenantes du monde de l'enseignement supérieur ont un rôle à jouer pour garantir à leurs étudiant-es et élèves un environnement d'études bienveillant et les préparer à devenir les acteur-rices d'un monde professionnel inclusif, proposent aux établissements d'enseignement supérieur la Charte d'Engagement LGBT+, les engageant auprès du personnel, de leurs enseignant-es et de leurs étudiant-es et élèves LGBT+ et non LGBT+.

en partenariat avec **CAELIF** **FAGE** et le soutien de **MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE** **OBSERVATOIRE ÉTUDIANT DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

Par cette Charte, les établissements d'enseignement supérieur signataires s'engagent à :

1 Créer un environnement inclusif pour le personnel, les enseignant-es et les étudiant-es LGBT+

a) Cultiver un climat d'entente exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation, d'injure, d'agression et de toute forme de conduite discriminatoire, en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Les instances dirigeantes, les organisations associatives étudiantes et le corps enseignant donneront l'exemple par leur comportement exemplaire.

b) Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant-es, le personnel et le corps enseignant impliqué-es dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les personnes LGBT+.

c) Sensibiliser, former et accompagner leurs étudiant-es à être inclusif-ives et bienveillant-es au quotidien, pour assurer de bonnes conditions d'étude à tou-tes aujourd'hui, et de bonnes conditions de travail demain.

d) Mentionner explicitement les thématiques LGBT+ dans les communications internes sur les engagements en faveur de la non-discrimination et de la diversité, voire, identifier un-e référent-e sponsor sur ce sujet.

e) Soutenir les initiatives du personnel, du corps enseignant, des associations étudiantes et des étudiant-es ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des personnes LGBT+.

b) Garantir l'accès à tou-tes aux droits et avantages existants accordés par l'établissement d'enseignement supérieur dans le cadre de la conjugalité et de la parentalité (mutuelle, prévoyance, congés familiaux) ; communiquer régulièrement et faciliter l'accès à tou-tes à ces éléments d'information.

3 Soutenir le personnel, les enseignant-es et les étudiant-es victimes de propos ou d'actes discriminatoires

a) Assurer un engagement visible de la Direction de l'établissement et de ses services contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre des personnes LGBT+.

b) Agir de manière concertée avec les instances représentatives du personnel, des enseignant-es et des étudiant-es.

c) Intégrer explicitement la protection des personnes 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 et le cadre d'études dans l'enseignement supérieur

a) Créer et promouvoir des outils de mesure des actions menées par l'ensemble des parties prenantes de l'établissement.

b) Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.

c) Communiquer à l'extérieur de l'établissement d'enseignement supérieur sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT+ pris.

d) Intégrer les avancées dans les bilans et rapports (annuels, Développement Durable, Diversité, RH) et audits de certifications des Labels et Normes.

LANCÉE LE JEUDI 13 OCTOBRE 2022, EN PRÉSENCE DE MADAME SYLVIE RETAILLEAU, MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

En signant la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Enseignement Supérieur de L'Autre Cercle, en partenariat avec le Caélif, la FAGE et avec le soutien du le Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et de L'Observatoire des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur, les signataires acceptent de s'en prévaloir et permettent aux organisations précitées de communiquer.



Charles-François PERRONE
Animateur de la Charte
d'Engagement LGBT+ de
l'Enseignement Supérieur

Florence LEGROS
Directrice générale de
ICN Business School

Janahé BRUNEL
Présidente du BDE