



autre cercle



1997 - 2017

20 ans déjà...
et des projets pour demain

**Continuer à agir pour l'inclusion
des LGBT* dans le monde du travail !**

*Lesbienne, Gay, Bi, Trans

EDITO



Ce nouvel ouvrage fut un nouveau défi pour nous : parcourir des kilos d'archives papiers et des giga octets d'archives numériques pour partager avec vous 2 décennies d'histoire de notre association.

Ce travail passionnant nous a permis de mesurer l'immense labeur réalisé, de constater les progrès, et de nous poser une tonne de questions sur l'avenir.

Que d'énergie et de temps consacrés à l'épanouissement personnel des LGBT dans leur vie professionnelle !

Et qu'il est plaisant de constater que cet épanouissement au travail était déjà le premier objectif de la réunion des fondateurs de l'Autre Cercle il y a 20 ans !

Que de chemins parcourus ! Et que d'actions encore à mener !

L'avenir est incertain et nos acquis sont fragiles. Mais nos constats sont optimistes et nos forces plus vives que jamais. Les résultats du 1^{er} baromètre Autre Cercle IFOP nous confortent dans une de nos actions fondamentales : la situation des LGBT est nettement meilleure dans les structures qui se sont engagées en signant cette Charte d'Engagement LGBT !

Toutes les structures engagées et présentes à nos côtés, sont motivées pour partager leurs avancées et leurs difficultés et c'est dans cet esprit d'échange et de construction de demain que nous valorisons et fiabilisons ces engagements

Merci à tous nos signataires et partenaires engagés depuis toutes ces années à nos côtés sans qui cette histoire aurait été différente. Je vous laisse à présent découvrir cette belle aventure humaine.

Il était une fois...

Marie-Hélène GOIX
Présidente de la Fédération de l'Autre Cercle



autre cercle

Remerciements

Pour la partie 20 ans déjà ...

Pour sa précieuse coordination : **Marie-Hélène GOIX**

Pour leurs nombreuses relectures, corrections et subtils amendements : **François BOMPART, Éric BOUCARET, Hélène DUMOULIN, Anne-Gaëlle DUVOCHEL, Philippe ORILLAC, Christophe PRÊTRE, François WINICKI.**

Pour avoir accepté de fouiller dans les archives de leur mémoire et joué le jeu de l'interview : **Yann BENEDETTI, Jean-François CHASSAGNE, Catherine DARD, Didier GRAFF, Caroline MECARY, Loïc MORDELET, Yann PEDLER, Catherine TRIPON, Claude ROULET, Alain SELMERSHEIM.**



La création d'Adam (détail) - Michel-Ange

Pour joindre L'Autre Cercle

autre Cercle@autre Cercle.org

www.autre Cercle.org

© 2017

Dépôt légal : décembre 2017. ISBN 978-2-9555248-2-4

Imprimé en U.E. sur papier PEFC-FSC

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés pour tous pays.

L'article L.122-5, 2° et 3° à, relatif au Code de la propriété intellectuelle interdit les copies ou reproductions destinées à une utilisation collective.

Toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite par quelque procédé que ce soit, sans le consentement de l'auteur, de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite et constitue une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal et les articles L.335-2 et suivant du Code de la propriété intellectuelle.

1 - Il était une fois... l'Autre Cercle

Tout commence lorsque **Jean-François Chassagne**, gérant d'un établissement gay et Vice-président du SNEG (Syndicat National des Établissements Gays), rencontre en Allemagne Le Völklinger Kreis.



Le **Völklinger Kreis - Fédération des managers gays (VK)** est une fédération des managers, entrepreneurs et des professionnels libéraux gays.



Le but de VK est de garantir un environnement de travail sans discriminations pour les cadres gays. Les lesbiennes sont organisées dans une fédération séparée du nom de **Wirtschaftsweiber**.

L'initiative a été lancée en 1990 à Völklingen. L'association a été fondée en septembre 1991 à Hambourg, le bureau fédéral se trouve depuis 2007 à Berlin. Les 700 membres sont organisés en 14 sections et 21 groupes régionaux.

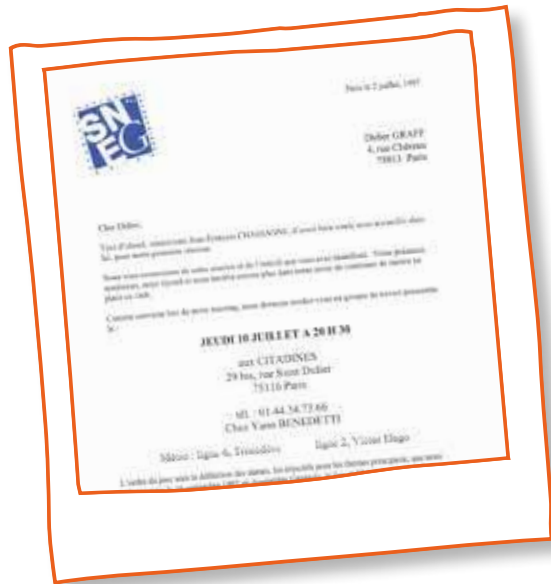
Parmi ces actions le VK a créé le Prix Max Spohr

Le Prix Max Spohr est un prix décerné tous les 2 ans à une entreprise qui montre ostensiblement par sa politique interne comme externe, que non seulement elle prend en compte la diversité dans la vie sociale, mais plus encore qu'elle l'encourage. Ce prix a pour but de conforter les entreprises à persévérer dans la voie du « management by diversity ».

Ces chefs d'entreprise se sont en effet regroupés pour aider les homosexuels licenciés des sociétés à cause de leur homosexualité et de leur séropositivité.



Persuadé que cet élan de solidarité est plus que nécessaire en France, dès son retour il forme un petit groupe avec ses proches, essentiellement issus du SNEG et met en place ce qui deviendra rapidement l'Autre Cercle !



La première réunion se tient le 10 Juin 1997 rue de Rivoli et autour d'un cocktail dînatoire, le Président et le Vice-président du SNEG, expliquent pourquoi ils ont pris la décision de s'investir dans un élargissement des adhésions et l'intérêt communautaire devant une quinzaine d'invités motivés. L'objectif initial est de créer un club réservé à un nombre de décideurs parrainés.

L'association sera mixte, elle compte d'ailleurs déjà une femme parmi ses membres fondateurs, et sera composée de :

- Chefs d'entreprise et dirigeants gays ou lesbiennes ;

- Gays ou lesbiennes exerçant une responsabilité fonctionnelle ou opérationnelle au sein d'une entreprise privée ou publique ;
- Professions libérales ;
- Conseils ou travailleurs indépendants.

Son objectif est basé sur le principe d'un « networking », fondé sur le partage d'affinités communes.

Ce club fonctionnera comme un centre d'échanges de compétences et d'expériences professionnelles :

- En fédérant les talents d'individualités le plus souvent isolées au sein de leurs entreprises ;
- En favorisant les échanges entre savoir-faire venant d'univers différents ;
- En créant la valeur ajoutée de « connivence » et de reconnaissance dans l'univers de plus en plus difficile du monde des affaires.

L'association contribuera ainsi à l'épanouissement personnel des gays et des lesbiennes dans leur vie professionnelle. En outre, de par les contacts déjà entrepris par le SNEG, une synergie d'actions avec les associations européennes identiques sera mise en place.

Le buffet s'ouvre et les questions fusent déjà avec ferveur :

- Structure interne et relation avec le SNEG ;
- Constitution d'un bureau et élaboration des statuts ?
- Nom, sigle, élection des membres, site internet ;
- Présence nationale ?
- Annuaire du groupe, réunions, où et fréquence ?

L'enthousiasme est tel que la réunion suivante est fixée un mois plus tard jour pour jour et l'ordre du jour pose d'ores et déjà les fondements de ce que sera L'Autre Cercle.





Identité

Dès la deuxième réunion en juillet 1997, une réflexion intense pour une recherche de nom commence. Sur l'ensemble des propositions voici celles qui ont été retenues :

GERIT, ELISOLGAY, HELISOL, GCC, STAR CG, PIEH

Toutefois, dans un second temps, il est noté que les mots **gay** et **élite** soient écartés pour se démarquer des autres associations. L'idée du club est maintenue et devient assez rapidement le cercle représentant déjà l'idée d'inclusion.

Mais pas le cercle de tout le monde, un cercle différenciant... un **Autre Cercle** !

Le logo de départ est déjà très inclusif et mixte, il est encore à ce jour fidèle à la volonté des fondateurs.



L'AUTRE CERCLE



autre cercle
diversité et inclusion

Le jeudi 10 juillet 1997, les 10 présents (dont une femme) vont définir les objectifs, mettre en place un code de déontologie, et des règles de conduite, réfléchir sur le nom et répartir les tâches selon les compétences et attentes de chacun.e. Le tour de table met en évidence les grands thèmes fondateurs :

- Confidentialité ;
- Échange (personnel et professionnel) ;
- Connivence et convivialité ;
- Relation de confiance et solidarité.



C'est un groupe de travail sérieux et volontaire qui s'anime et la publication du premier annuaire le 12 août laisse à penser que même les sacro-saintes vacances n'ont pas de prise sur leur élan ! Dans la foulée, il est envisagé de présenter des objectifs et des statuts à la première Assemblée Générale qui se tiendra le 16 Septembre 1997.

1997 Pendant ce temps-là...

Cette année-là l'Europride est organisée à Paris. L'affluence passe de 120 000 personnes en 96 à 250 000 personnes pour cette Europride (300 000 selon les organisateurs) et ce, malgré un temps maussade. Plus de 100 chars et plus de 150 organisations participent à cette marche européenne.



En dehors du slogan très européen, «Pour tous et pour toutes, une vraie citoyenneté européenne», trois thèmes sont mis en avant lors de cette marche :

- la non-discrimination en raison des préférences sexuelles ;
- la reconnaissance légale des couples homosexuels ;
- le droit à la parentalité.

Une dizaine d'hommes et femmes politiques se joignent à la marche comme **Jack Lang, Dominique Voynet, Yves Cochet, Bertrand Delanoé, Patrick Bloche...**

La Banderole d'Act Up est particulièrement remarquée pour son humour puisqu'elle clame « Power to the tapioles ».

1997 Pendant ce temps-là...



La soirée de clôture se déroule cette année en plein air sur la pelouse de Reuilly et attire 40 000 personnes.

A la même époque, le mensuel *Têtu* fait son apparition. **Didier Lestrade**, co-créateur du magazine, tient à accorder une place importante au SIDA dans ses pages, ne craignant pas

l'amalgame Gay = SIDA : « *Le combat contre le SIDA a été tellement bien mené en France, que c'est au contraire devenu une vitrine pour la cause gay* », assure-t-il.

Créée en 1994, l'association SOS homophobie, avec une ligne téléphonique pour recueillir les appels de victimes, démarre en 1997 la publication d'un rapport annuel : « *Aucun autre organisme ne faisait notre travail, et il fallait faire état de ce qui nous était raconté sur la ligne pour que les pouvoirs publics puissent adopter des mesures adéquates* », explique **Christine Le Doaré**, alors présidente de l'association.

Dans les années 1998-99, le débat sur le PACS (Pacte Civil de Solidarité), joue un rôle capital et fait des problématiques LGBT des questions de société concernant tout le monde, et pas seulement la communauté gay : « Il fallait faire preuve de pédagogie pour expliquer que la revendication du PACS n'était pas communautariste, mais égalitaire ».



Trouvant un juste milieu entre le mariage et le concubinage, **Caroline Fourest**, alors présidente du CGL (Centre Gay et Lesbien) estime que la création de ce contrat a été un bouleversement : « En un an, on a changé d'époque. »

Pendant cette période, l'Autre Cercle se structure et renforce ses échanges conviviaux avec 42 adhérents, des réunions fréquentes et des week-ends organisés notamment en province. En effet, le jeune président, **Yann Benedetti** qui succède à **Jean-François Chassagne**, désormais Président du SNEG, développe les manifestations dépassant largement le cadre de l'Île-de-France, et rayonne même hors des frontières. De plus, aidé de son communicant, **Claude Roulet**, ils façonnent un dossier de presse et une relation accrue avec le reste de la communauté gay.



2 - L'autre siècle



Durant le week-end du 20 Mai 2000, l'Autre Cercle reçoit les représentants de 3 associations européennes et signent une convention donnant ainsi le coup d'envoi pour l'EGMA (European Gay Managers Association). Finaliser l'union avec ses partenaires européens, donne à l'Autre Cercle un outil collectif d'une part et une réelle représentativité et force européenne d'autre part. Les 4 signataires, allemand, suisse, autrichien et français, représentant 4 associations européennes, mettent ainsi en place un véritable réseau européen pour leurs quelques 1300 membres. La création d'un programme d'activités communes, d'un site internet spécifique reliant les associations et leurs membres, l'organisation de conférences sur un thème tel que 'les droits des gays au regard du droit européen' sont autant d'interactions déterminantes pour L'Autre Cercle du 21^{ème} siècle !

Il faut désormais croître et pour cela communiquer, fédérer, rassembler !

La 1^{ère} Lettre de l'AC, sous la forme d'un 4 pages envoyé à ses adhérents, née en juin 2000, est exactement dans cet esprit. C'est un organe interne qui rappelle les actions passées et projette celles à venir. **Alain Dro**, président, et **Claude Roulet**, devenu Vice-Président, mobilisent la cinquantaine d'adhérents et les invitent à participer à tout : dîners thématiques, sorties culturelles, apéritifs, AG, réunions avec les partenaires étrangers, tout en élargissant le cercle. Le réseau d'amitiés très solide, d'échanges conviviaux chargés de valeurs s'inscrit dans une vraie dimension solidaire et renforce ses relations publiques et avec la presse. Le Conseil d'administration envoie des mailings à l'ensemble des associations LGBT, du Beit Haverim à Gay Azur Randonnées, et des dossiers de presse aux magazines et journaux, de Libération à Têtu mais également l'Humanité, et Var Matin.



Les communiqués de presse saluent l'initiative du journal Le Monde, alertent la Cour Européenne des Droits de l'Homme, ou fustigent une prise de position partisane à l'encontre du PACS. Autant d'exercices militants qui aboutiront à une couverture médiatique dépassant largement le cadre de la communauté homosexuelle et dont le point d'orgue sera l'article de l'Express intitulé : « le Pouvoir Gay » en juin 2001. C'est la première fois que l'association jouit d'une telle visibilité auprès du grand public et très rapidement, les nouveaux adhérents affluent pour postuler et participer à l'aventure. L'article, à ce titre, mentionne déjà une ambiance laborieuse de réflexion et de militantisme par rapport à un monde du travail où l'invisibilité est alors de mise. Les demandes d'adhésion fusent de toutes parts et des micro associations s'organisent en Province. Notre Vice-Président, bluffé par la réussite du Völklinger Kreis qui s'étend sur toute l'Allemagne et est doté d'un budget de presque 200 000 euros, commence à réfléchir à une structure nationale.

Parmi les « petits nouveaux » qui poussent la porte d'un apéritif ou d'un dîner organisé par l'Autre Cercle, **Catherine Tripou** et sa compagne **Catherine Dard**, sont accueillies par un triomphal : « Ah, des femmes, chouette, venez, entrez ! » prononcé par un **Claude Roulet**, très sensible à la mixité de l'association. Les dés sont jetés, elles auront l'une et l'autre des postes clés dans le développement de l'Autre Cercle et ce pour les 15 années à venir.



Durant cette période, deux chantiers principaux animent les membres de l'association : créer une maison de retraite Gay et rédiger un Livre blanc, véritable état des lieux de la situation des homosexuel.le.s dans le monde du travail. **Catherine Tripon** rejoint le groupe de travail du Livre Blanc, et dès 2002 reprend la direction du projet. Ce livre fondateur va être la pierre angulaire des productions futures. Dans l'annuaire, des adhérents pointés comme des experts, mènent une profonde réflexion sur « l'omerta humaine juridique et sociale des homosexuel.le.s dans l'entreprise ! » Les courroies de sécurité des salarié.e.s discriminé.e.s sont identifiées : les Délégués du Personnel et la Médecine du Travail. Rappelons que depuis le 16 Novembre 2001, la loi relative à la lutte contre les discriminations, dont l'orientation sexuelle fait partie, est en vigueur. Les acteurs de sa mise en application sont les inspecteurs du travail et les organisations syndicales. Les associations (à condition qu'elles existent depuis plus de 5 ans et luttent contre les discriminations) sont invitées à saisir la justice face à ces agissements désormais contraires à la loi. L'Autre Cercle pousse la porte des syndicats et constate que la même omerta sévit au cœur des organisations syndicales. Même constat à la Médecine du Travail où l'on retrouve un vide abyssal sur ce sujet.



Le Cercle s'élargit.

Parallèlement à ce chantier pharaonique, l'association toute entière entame une profonde mutation : son extension sur l'ensemble du territoire national et la mise en place de sa Fédération. En effet, depuis quelques mois, l'Île-de-France (qui compte désormais environ 150 membres) a suscité l'envie dans d'autres régions et essaime son concept.





La législation en résumé

Le processus de reconnaissance des discriminations en France se fonde sur une impulsion législative européenne :

- **Le traité d'Amsterdam en 1997 modifie le traité instituant la Communauté Européenne. Par son article 13, il renforce le principe de non discrimination en élargissant les critères prohibés :** désormais, la lutte contre les discriminations directes et indirectes concerne la nationalité, la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion, les croyances, le handicap et l'orientation sexuelle.
- **Les directives « RACE » et « EMPLOI » adoptées en 2000** par le conseil de l'Europe précisent le cadre général relatif au principe d'égalité de traitement (critères et les champs d'application).

Dès lors, la Commission européenne va exiger la transposition, par tous les États membres, de l'intégralité de la législation communautaire en la matière pour garantir une protection juridique efficace contre les discriminations sur l'ensemble du territoire de l'Union. Elle va aussi imposer la mise en place d'un organisme indépendant chargé de la lutte contre les discriminations dans chaque pays.



En France, cela se traduit par :

- **La loi du 16 novembre 2001** fait de la discrimination un délit et définit les discriminations directes et indirectes en spécifiant les critères et les domaines d'intervention. Devant les juridictions civiles, la charge de la preuve est aménagée dès qu'il y a une présomption de discrimination.
- **La loi du 30 décembre 2004** crée la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et détermine ses domaines de compétences.
- **La loi du 31 mars 2006** sur l'égalité des chances renforce notamment les pouvoirs de la HALDE. Elle énonce le testing comme une preuve juridique et institue le CV anonyme dans les entreprises de plus de 50 salariés.

...



La législation en résumé (suite)

- **La Loi du 27 mai 2008** précise les définitions des discriminations directes et indirectes et étend la notion de discrimination au harcèlement sexuel et à l'injonction discriminatoire. Les champs d'application de la loi sont élargis et les différences discriminatoires à l'embauche fondées sur une exigence professionnelle sont mieux délimitées. Par ailleurs, l'affichage des articles du code pénal portant sur les discriminations devient obligatoire sur les lieux de travail et d'embauche.
- **La loi du 6 août 2012** rajoute aux 18 critères de discriminations deux critères supplémentaires.
- **Loi du 4 août 2014** : la loi renforce la lutte contre toutes les formes de harcèlement : le délit de harcèlement est par exemple étendu aux messages électroniques malveillants réitérés. La législation en vigueur de signalement de contenus illicites sur internet est étendue à toutes les formes d'incitation à la haine fondée sur le sexe, l'orientation ou l'identité sexuelle.
- **Loi du 18 novembre 2016** de modernisation de la justice du XXI siècle permettant le changement de prénom auprès de l'officier d'état civil en Mairie. Elle est publiée en mars 2017. Les personnes Trans n'ont plus à produire de documents médicaux pour faire une demande de changement d'état civil.
- **Loi du 27 janvier 2017** relative à l'égalité et à la citoyenneté. La loi reconnaît une circonstance aggravante de « sexe » lorsqu'un crime ou un délit est précédé, accompagné ou suivi de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui portent atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de son sexe, son orientation sexuelle ou identité de genre vraie ou supposée.



Rhône-Alpes est la première région à avoir élargi le cercle.

Forte de ses 30 membres, son objectif est de devenir un véritable lieu de débat pour orienter les réflexions et les actions. **Lorraine-Luxembourg**, constituée en novembre 2001, met ses 25 membres à contribution pour instaurer une dynamique régionale et des échanges inter-régionaux. **Strasbourg-Europe**,

cercle convivial, mêle business, sport et loisirs auprès de ses 22 membres. Cette région frontalière joue déjà un vrai rôle sur les supports de communication, rôle qui ira en grandissant au fil des ans. **Bretagne Normandie**

Pays-de-Loire, animée de Caen et développée sur 3 régions, s'est mise au défi de créer un CGL (Comité Gay et Lesbien) au Mans et a déjà donné une interview à Ouest France. **Centre France**,

rayonnant sur 6 départements, regroupe une dizaine de membres autour de Bourges bien décidés à porter haut les couleurs de la Diversité dans une région réputée conservatrice. La petite dernière mais pas des moindres est **Nord Pas-de-Calais** constituée en janvier 2002 et organise déjà un dîner de brainstorming le 11 mars. **Provence Méditerranée** et **Languedoc Roussillon** entament juste leurs constitutions.



Les régions de l'Autre Cercle 2001-2002

Il est temps de fédérer toutes ces belles énergies dans un même et grand élan solidaire. À ce titre et dans le but d'avoir une cohérence et une convergence d'actions, l'ensemble des associations 'Autre Cercle de France' a décidé de se constituer en Fédération nationale lors de l'assemblée générale du 12 octobre 2002 à Dijon.



Ainsi les statuts de la fédération nationale de l'Autre Cercle sont validés en parallèle des statuts constituant l'Autre Cercle « région »

La Fédération se dote d'un conseil national dont le fonctionnement est réglementé. La Formation des régions, les rapports avec ledit Conseil National mais également le financement de la Fédération et un Règlement Intérieur, sont également prévus. Côté régions, les principes fondateurs de l'association sont rappelés

et l'adhésion à la Fédération naissante est signée massivement par les représentants venus nombreux. C'est **François Rebsamen**, Maire de Dijon, venu en personne saluer le premier bureau de la Fédération Nationale de l'Autre Cercle et les membres présents, qui légitime l'assemblée toute entière dans sa lutte contre l'homophobie au travail. Claude Roulet, fraîchement élu, réaffirme la position incontournable de l'Autre Cercle comme recours pour toutes les victimes de discrimination sexuelle au travail dans la presse locale.

Dès janvier 2003, 10 régions déclarées en préfecture, et administrées de façon autonome, sont désormais adhérentes aux statuts de la Fédération.

Les 500 membres de l'Autre Cercle sont maintenant adhérents d'une Fédération Nationale dont le nombre de régions ne fera que grandir ! L'organisation en interne va elle aussi se structurer.

Elles ont leurs propres commissions et pôles d'animation et contribuent ainsi aux chantiers nationaux tout en agissant selon la réalité de la région.

Une organisation nationale de pôles d'activités intenses.

Parrainage et Intégration : les futur.e.s adhérent.e.s de l'association sont accueilli.e.s d'abord en tant que postulant.e.s et sont progressivement intégré.e.s aux activités. Il ne s'agit pas d'un processus de sélection mais bien plutôt d'un réel parcours d'intégration sous forme d'un accompagnement personnalisé. Le rôle des parrains-marraines est de s'assurer des motivations de leurs filleul.le.s, et surtout de leur présenter de façon détaillée l'ensemble des activités de l'Autre Cercle, les pôles auxquels participer, les actions en cours, etc. Ce process n'a jamais eu de fins élitistes mais permet une juste adéquation entre les attentes des futurs membres et celles de l'Autre Cercle. Il s'avérera déterminant sur la qualité des adhérent.e.s et leur propension à proposer leurs expertises, leur temps et leur énergie.

Convivialité et Action : Fondé sur un esprit de solidarité, l'Autre Cercle offre à ses membres un lieu de rencontres et d'échanges permettant de développer des liens privilégiés entre eux. Structure conviviale, elle repose sur le partage de centres d'intérêts et sur un sentiment d'appartenance à un même groupe.



Chaque région développe ses activités à raison de, une ou deux par mois, sorties, animations, événements, week-ends, etc. Ce volet convivialité a toujours été très important voire fondateur. Il reste à cette époque un élément fondamental de l'édifice pour nombre d'adhérents : « c'est la première fois que je visite ce musée avec une conférencière et mes ami.e.s ouvertement homo. Nous sommes sortis du Marais et visibles ! » nous raconte Pierre, membre de l'association depuis 2002.

L'Autre Cercle n'est pas seulement un club convivial mais aussi une association tournée vers l'action. Le sens de l'engagement est un élément important de motivation de tous. Cet engagement peut se concrétiser par l'animation interne de l'association mais aussi par une participation ponctuelle ou régulière aux actions de solidarité, d'échanges, de communication ou de relations externes. Les actions de solidarité et d'influence s'exercent au travers du Conseil national, des Commissions nationales et des Services.

La Commission Ressources Humaines est en charge d'identifier les meilleures pratiques en matière d'intégration des homosexuel.le.s dans le monde de l'entreprise et de formuler des propositions à l'attention des DRH.

La Commission Livre blanc contre l'homophobie et la discrimination dans le monde du travail est chargée de réaliser une publication dont l'objectif est de faire prendre conscience d'une réalité dans l'entreprise, de faire comprendre que les actes discriminatoires du fait d'une orientation sexuelle, sont et seront sanctionnés par la loi. Ce livre blanc entend préconiser des pistes d'actions, offrir des perspectives et a pour vocation d'être périodiquement mis à jour.



La Commission 3S (social santé solidarité) se propose de développer des solutions d'accompagnement et de rassembler les médecins membres de l'Autre Cercle. Ses missions sont d'écouter les adhérent.e.s qui en ont besoin, d'assister tous les membres par des informations précises dans le domaine de la santé, de réfléchir à des thèmes centraux comme l'homoparentalité.

En parallèle de ces commissions sont constitués des pôles d'animation pour créer du lien. D'une part entre les membres et d'autre part, avec les associations similaires en Europe :

Le Cercle Pro a pour objectif de développer les relations professionnelles entre les membres. Il est constitué de deux axes distincts le Cercle Pro Emploi et le cercle Pro Affaires. Le cercle Pro Emploi permet aux candidats à la recherche d'un emploi d'accéder à des contacts privilégiés et permet également aux chefs d'entreprise et aux cadres dirigeants d'accéder à un bassin d'emploi élargi au monde gay. Le cercle Pro Affaires permet aux membres de se rencontrer autour de thèmes professionnels et de développer des échanges de nature commerciale ou technique ainsi que des transferts de connaissances et d'expériences.



Le Pôle International de l'Autre Cercle conforte et développe les relations de l'Autre Cercle à l'international. Co-fondateur de l'EGMA, membre de l'ILGA (International Lesbian and Gay Association), l'Autre Cercle étend son réseau au-delà de l'Europe. Des programmes de partenariat comme la remise du « Diversity Label » vont être développés dans le cadre du projet « Equal Opportunities Employer ».



Ces pôles sont complétés par 3 services transverses à l'association : **le service juridique** dont les sollicitations internes sont nombreuses et les **services de communication interne et externe** permettent une circulation des informations aussi bien entre les pôles et commissions, qu'entre les régions. **Frédérique Anne**, présidente de la jeune Fédération prend un soin particulier à mettre en place cette communication transverse notamment auprès des adhérent.e.s.

Les actions en cours sont à l'image de ces nouvelles organisations :

- Rapprochement avec d'autres associations LGBT, notamment l'Inter-LGBT regroupant 50 associations en Île-de-France ;
- La création d'un site web, vitrine mais aussi outil de convivialité et de communication interne ;
- L'extension à de nouvelles régions : Bourgogne Franche Comté (juste après l'Assemblée Générale) et Midi-Pyrénées se constituent, passant le nombre de régions à 11 ;
- La diffusion du Livre Blanc concomitante à l'organisation d'un colloque national sur les homosexuel.le.s dans le monde professionnel.

Un volet juridique sur le harcèlement des personnes discriminées en raison de leur orientation sexuelle est ajouté au Livre Blanc. Se forme ainsi une poignée d'expert.e.s de management et de RH qui pilote l'organisation d'un colloque en septembre 2003 à la Mairie de Paris. Entrent en scène des acteurs qui se révéleront des partenaires précieux, tels que l'ANDCP (devenue depuis l'ANDRH), représentée par **Pascal Bernard**, le monde des élu.e.s représenté par **Corinne Lepage**

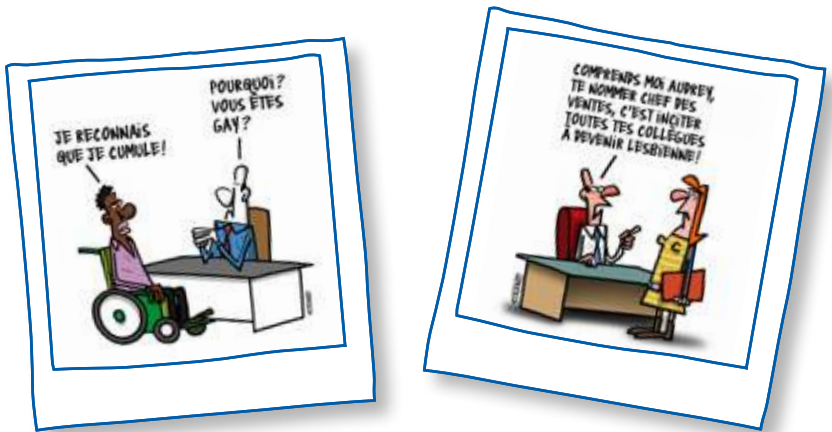




et la caution de **Françoise Gaspard**, experte au sein du comité d'experts chargés du suivi de l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et membre de la Commission nationale consultative des Droits de l'Homme. Riches d'enseignements, les 3 ateliers thématiques vont mettre à jour 2 recommandations structurantes :

- Il faut faire de la pédagogie pour sensibiliser au cœur de l'entreprise ; **d'où la naissance du pôle Formation**. **Pascal Hureau**, responsable du pôle, s'emploie avec son équipe, à développer des actions de sensibilisation et de formation à destination des cadres d'entreprise, des directions de Ressources Humaines, des organisations professionnelles, des partenaires sociaux, des intervenants médicaux et des enseignants. Ce pôle tient encore aujourd'hui une place privilégiée dans toutes les actions nationales et régionales de l'association.
- Il faut également de la matière chiffrée, sondages, études pour évaluer, voire quantifier l'homophobie dans le monde du travail ; d'où la création quasi immédiate du **pôle Observatoire** dont l'objectif est d'assurer la veille sur les pratiques professionnelles en matière de non-discrimination des LGBT, et de mener, en complémentarité avec le pôle Formation,

des actions préventives pour promouvoir la diversité. A cette fin, les membres de l'Observatoire, répartis sur toutes les régions de l'Autre Cercle en France, réalisent des travaux d'enquêtes, d'études, créent des outils qu'ils mettent à disposition des acteurs du monde économique et social (DRH, organisations professionnelles ou syndicales...).



Ces deux pôles n'auront de cesse de fournir à l'association, sondages, études mais aussi témoignages, et constats ô combien précieux puisqu'ils émanaient de l'intérieur des entreprises et des collectivités ! L'Autre Cercle sait maintenant qu'il faut faire évoluer le système de l'intérieur et à ce titre se rapprocher de tous les acteurs économiques pour créer un cadre de politique Diversité. Pour rappel, à l'époque, il n'existe de Responsable Diversité que chez Kodak et IBM. Ce constat est donc très novateur et l'association devient de plus en plus une force de propositions vers le monde professionnel et vers les autorités publiques et politiques.

Les années 2002-2003-2004 sont donc à plus d'un titre des années charnières pour l'Autre Cercle.

Dans la continuité d'un réseau convivial qui a largement trouvé son public, le nombre d'adhérents se développe et avec eux un savoir-faire professionnel mis à la disposition de l'association. C'est un réseau d'expert.e.s où chacun.e selon ses compétences et envies, est mis.e à contribution. L'Autre Cercle agit de façon pragmatique et devient ainsi un acteur incontournable et qui a définitivement prouvé sa légitimité dans le domaine de la lutte contre les discriminations au Travail.

Toutes premières fois....

Parallèlement au **1^{er} livre fondateur** et au **1^{er} événement fédérateur**, l'Autre Cercle publie les actes du Colloque qui rendent fidèlement compte de la richesse des échanges et de la qualité du travail fourni dans le Livre Blanc. Ce sera le point de départ de nouvelles actions pour que l'entreprise assure transparence, reconnaissance, intégrité et motivation à l'ensemble de ses collaborateurs sans discrimination. Les premières fois s'enchaînent dans un rythme endiablé :

1^{ère} Marche des fiertés avec un char ! Pour une visibilité déterminante, l'Autre Cercle Île-de-France, convie l'ensemble des régions à les rejoindre le 26 juin 2004 et à défiler fièrement au cœur du cortège associatif. Cette initiative perdurera pendant plusieurs années et fera l'objet de très belles couvertures Média dépassant largement la communauté LGBT.

1^{ère} reconnaissance des hautes instances politiques ! l'Autre Cercle est consulté avec d'autres associations par Matignon sur la future création de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité), et est invité dans la foulée à la Garden Party du 14 Juillet 2004.



1^{er} Programme européen : EQUAL. L'Autre Cercle a été sélectionné en septembre 2004 par le Ministère de l'Emploi du Travail et de la Cohésion Sociale pour conduire un projet de lutte contre l'homophobie dans le monde du travail dans le cadre du programme EQUAL.



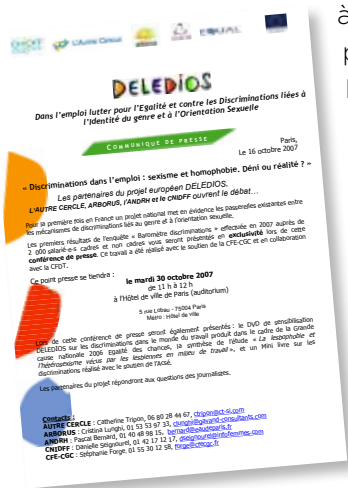
2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous

EQUAL est un programme européen géré par chaque État qui cofinance les projets novateurs de lutte contre les discriminations dans le monde du travail. Il a démarré en 2000 et s'étend jusqu'en 2008. Le cofinancement européen est réalisé par le FSE (Fonds Social Européen) et constitué d'un millier de projets dans toute l'Union Européenne. En 2004 le projet est maintenant en phase de structuration avec la constitution d'un partenariat regroupant des organismes français. C'est donc un projet ambitieux, mobilisateur où l'Autre Cercle joue un rôle d'animateur et de coordinateur de travaux.

De 2004 à 2008 : l'Autre Cercle s'inscrit dans de grands projets nationaux et européens et participe activement aux actions de luttes contre les discriminations et la promotion de l'égalité des chances.

Du programme EQUAL, au projet DELEDIOS (Dans l'Emploi : Lutter pour l'Égalité et contre les Discriminations liées à l'Identité de genre et l'Orientations Sexuelle), à la participation à « Égalité des Chances Grande Cause Nationale 2006 » et « 2007, Année EUROPÉENNE de l'ÉGALITÉ des Chances », l'Autre Cercle a pu participer à inscrire durablement la lutte contre les LGBTphobies dans ces projets.

Même s'il a été difficile au début de trouver les financements privés pour compléter les financements publics, les actions qui ont été réalisées perdurent encore 10 ans plus tard et ont marqué un tournant important pour l'association.



Ces actions ont également permis de construire les premiers partenariats sur ce sujet avec nos institutions et les premières entreprises privées qui ont choisi de soutenir la cause. Les projets de l'Autre Cercle qui ont été retenus et financés sont nombreux et variés par leurs supports. Durant cette période, **Catherine Tripon**, puis **Christophe Berthier**, tour à tour Président.e de la Fédération ajoutent leur pierre à l'édifice, pour porter et promouvoir les projets. Dans tous les cas, toutes les régions participent directement ou indirectement à cette période riche de productions :

- Création d'**une pièce de théâtre** et d'**un DVD** avec Arborus (association pour la promotion de l'égalité professionnelle femme-homme) dans le cadre de la « Grande Cause Nationale Égalité des Chances », «La discrimination dans le monde du travail» ;
- Initiée par l'Autre Cercle Aquitaine, **élaboration d'une Exposition itinérante** « L'Homophobie, l'autre discrimination », 6 panneaux sur la loi, les droits, les actions, les recours et des témoignages. (financée par 2007, Année Européenne) ;



Une expo itinérante contre les discriminations

Création de la 1^{ère} exposition itinérante novembre 2007 avec la Halde, contre les discriminations.

L'Autre Cercle participe à la conférence régionale organisée par la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, à Bordeaux et à cette occasion présente son exposition itinérante sur le thème de l'homophobie dans le monde professionnel.

...



Une expo itinérante contre les discriminations



Ce travail, pédagogique et didactique, conçu par l'Autre Cercle Aquitaine, est également l'occasion d'animer une table ronde autour des discriminations liées au sexe et à l'orientation sexuelle dans le monde professionnel.

Les panneaux sont denses en contenu et extrêmement complets. Ils sont à l'image d'une expertise pointue sur le sujet totalement maîtrisé par l'Autre Cercle.

Cette expo est revisitée par l'Autre Cercle Midi-Pyrénées au profit d'un message illustré d'une vignette issue de la bande dessinée « Pressions et Impressions » et est encore présentée aujourd'hui notamment dans des Mairies.

Les 7 panneaux reprennent ou rajoutent des thématiques :

- La visibilité au travail
- Diversité et Performance
- Le harcèlement
- L'humour
- Les moyens de se défendre
- La prévention
- Un panneau spécifique a été réalisé sur la transidentité au travail.

Depuis 10 ans, cette exposition a été installée de nombreuses fois, Paris, Montreuil, Lille, Toulouse, Nancy, etc. et sert de support de formation, et de sensibilisation. En 2014, elle revient à Bordeaux et se voit attribuée le 1^{er} prix de l'appel à projets « Bordeaux pour l'égalité ».



- Initiée par l'Autre Cercle Alsace, **publication d'une Bande dessinée « Pressions et Impressions »** à vocation pédagogique, destinée à un large public (Ministère du travail et de la Cohésion sociale, 2007 Année Européenne, Ville de Strasbourg). Fabrication et routage de 20 000 exemplaires. Cette initiative fera l'objet de plusieurs réimpressions et est encore à ce jour un outil pédagogique largement diffusé.



Et si une BD faisait évoluer les mentalités...

Pour communiquer au moyen d'outils moins conventionnels sur la lutte contre l'homophobie dans le monde du travail, l'Autre Cercle lance en 2006 le projet de concevoir, financer et réaliser une bande dessinée de qualité professionnelle. Cet outil permettra de sensibiliser et d'engager des actions auprès des secteurs privés et publics et d'atteindre aussi des particuliers. L'ouvrage présente l'illustration concrète de comportements homophobes et lesbophobes au travail, avérés ou latents, à travers une histoire qui donnera l'occasion de mettre aussi en parallèle d'autres formes de discriminations.

En 2008, l'Autre Cercle s'associe avec la FNAC et monte une opération de distribution gratuite à l'occasion de la journée internationale contre l'homophobie, le 17 Mai. Ainsi, cet outil ludique et pédagogique rentre dans les foyers des français et touche un jeune et large public.

Cet ouvrage a pris forme grâce à 6 membres de l'Autre Cercle ALSACE qui ont piloté ce projet et soutenu financièrement par :

- **Conception et organisation de sessions de formations** auprès des IUFM et Conseils Régionaux. ;

- **Publication** de «Diversité et travail : n'a-t-on rien oublié ? » qui se propose de mettre à jour et de compléter les éléments présentés en 2003. En effet, après l'état des lieux du premier Livre blanc, le second se propose d'être un « baromètre » de l'évolution de la société en la matière, d'évoquer des thèmes comme l'homoparentalité et le monde du travail, d'insister sur la dimension internationale du sujet et de faire état de nos réflexions et actions en terme de formation et d'observation des bonnes pratiques, à l'aune de l'inclusion de la Diversité dans les politiques Ressources Humaines des entreprises et organisations ;



- **Publication du Mini glossaire** « Comprendre l'égalité, pour lutter contre les discriminations » (Collection « Le Mini Livre »), piloté avec Arborus et le soutien de l'ACSE. (2007/2008 DELEDIOS) ;

- **5 Spots web** « Sexisme et Homophobie », pilotés avec le CNIDFF. (2007/2008 DELEDIOS).

Ces actions ont également permis d'asseoir indiscutablement l'association comme un partenaire expert et incontournable sur le sujet.

L'Autre Cercle siège dans le collectif « Égalité des Chances Grande Cause Nationale 2006 ». Puis **Louis Schweitzer** nomme **Catherine Tripon**, alors Présidente de la Fédération, dans le Comité consultatif de la Halde, ainsi qu'à son comité de pilotage pour « 2007, Année Européenne de l'égalité des chances pour tous » (au titre des membres de la vie civile). Ces années sont particulièrement prolifiques et les enquêtes, sondages,

vidéo témoignages, livrets et colloques deviennent légion au fil des mois. C'est dans cette belle énergie qu'est mis en place le **1^{er} Prix de la Diversité en 2010**. Il sera remis à **Pascal Bernard** par **Laurent Keller**, lors d'une soirée à la Mutualité.



L'Entreprise adhérente à l'Autre Cercle...

Ce prix récompense une personne physique qui a de manière remarquable soit développé avec constance une action en faveur de la promotion de la diversité incluant nécessairement le respect de la diversité liée à l'orientation sexuelle et l'identité de genre, soit réalisé une action ponctuelle dans ce domaine. C'est donc le début d'une nouvelle ère où le monde du travail fusionne avec l'Association et où leurs objectifs convergent. Lors de cette soirée, le pôle Observatoire, qui vient de boucler son troisième sondage sur la vie des LGBT au Travail, rappelle que si les mentalités de la société évoluent, les résultats restent insuffisants du côté des employeurs et des collègues de travail. Les ouvriers, les employés en BTP et ceux de l'éducation seraient les

premiers touchés par l'homophobie. Femmes et jeunes en première ligne ! « *Les jeunes pensent souvent que révéler leur homosexualité peut nuire à leur début de carrière* », remarque le responsable du groupe sondages et enquêtes de l'Autre Cercle. Les grandes entreprises sont désormais plus nombreuses à se mobiliser sur la question. IBM a déjà créé depuis 10 ans déjà, son propre réseau LGBT, baptisé EAGLE avec pour objectif d'affirmer le respect et l'égalité de traitement entre tou.te.s les employé.e.s, quelle que soit leur orientation sexuelle. Le réseau organise des rencontres entre associations, professionnels des ressources humaines, et multiplie les liens avec d'autres grandes firmes, telles que Orange, PSA, Alcatel ou Sodexo.



Et pendant ce temps à Strasbourg...



Les couples mariés hétérosexuels traversent les frontières nationales de l'Union Européenne sans même y réfléchir. Partout où ils vont, leurs unions et les effets

qui s'y attachent sont reconnus. Tel n'est pas le cas pour les couples engagés dans une union avec une personne du même sexe, qu'il s'agisse de mariage ou de partenariat. Par le simple passage d'une frontière, ces couples peuvent perdre leurs droits sociaux et fiscaux, leur nationalité de naissance, leurs droits parentaux, parce que leur union n'est pas reconnue.

C'est pour faire état de ces discriminations inacceptables liées à l'orientation sexuelle, et pour y apporter des propositions de solutions, que l'Autre Cercle a organisé en 2011 cette conférence.

Elle a rassemblé plus de 30 intervenants venant de 18 pays et près de 120 participants et a donné lieu à une déclaration officielle. La déclaration a été mise en ligne sur le site du Conseil de l'Europe et sur celui de l'Autre Cercle.

Armelle Carminati, Vice-présidente Accenture France, Directrice Générale Monde pour le capital humain d'Accenture, Présidente de la commission diversité du Medef, est récompensée du Prix de l'Autre Cercle en 2012. À ce titre et dès juin 2012, elle organise un petit déjeuner chez Accenture qui pose la grande question : pourquoi parler LGBT en entreprise ? Lors de ce petit déjeuner auquel assiste une centaine de personnes, cinq entreprises ont pris la parole (Orange, Sodexo, Alcatel, Randstad, EDF) ainsi que l'Autre Cercle. Sur la base des échanges entre les entreprises et les membres de l'Autre Cercle d'une part et les équipes d'Accenture d'autre part, **l'intention est de lancer une charte LGBT dans le monde pro, la première en France à porter sur le thème LGBT plutôt que la Diversité au sens large.**



Cette charte sera signée par la plupart des entreprises participant aux débats et l'Autre Cercle en sera désigné comme dépositaire. **La Charte de l'Engagement LGBT de l'Autre Cercle** donne un cadre formel pour une politique de promotion de la diversité et de prévention des discriminations. Cette initiative unique en Europe sera

lancée le 7 Janvier 2013 en présence des ministres **Madame Najat Vallaud-Belkacem** et **Monsieur Michel Sapin** et du Défenseur des Droits, **Monsieur Dominique Baudis**, au Ministère des Droits des Femmes. **Philippe Orillac**, alors Président de la Fédération, signe ce jour-là les neuf premières Chartes d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle.



En décembre 2015, soit moins de 2 ans après son lancement, c'est déjà plus de 40 entreprises, organisations et collectivités locales qui se sont engagées en signant !

Toutes ces signatures sont autant d'occasions de rappeler la complexité du sujet LGBT au sein de l'entreprise. Sujet, relevant de l'intime comme les convictions religieuses, mais qui est abordé par cette charte, sous un angle exclusivement RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et RH (Ressources Humaines). Il faut s'assurer que les pratiques ne soient pas discriminantes, que les avantages et droits accordés dans le cadre de l'articulation des temps de vie, de la conjugalité, de la parentalité et de la santé soient bien adaptés et connus de tou.te.s les collaborateur-collaboratrice.s.



L'Autre Cercle réaffirme ainsi son positionnement de privilégier le travail collaboratif avec les acteurs économiques : employeurs, syndicats patronaux et de salarié.e.s, médecins du travail, parce que c'est de l'organisation que doit et peut venir l'exemplarité dans la prise en compte des diversités qui la composent et, qu'au-delà de la loi sanctionnant les discriminations, c'est une question d'éthique et de modernité.

La performance des personnes et les risques psycho-sociaux qui découleraient d'un manque de réflexion/actions sont directement liés.

C'est le « pari du vivre ensemble » et la cohésion sociale qui sont en jeu.

Au 30 novembre 2017, 65 signataires se sont engagés à inclure le sujet LGBT dans leur thématique Diversité et ce, dans tous les secteurs professionnels privés et publics, et dans la France entière !

Liste des signataires de la charte

40 signataires nationaux : Accenture, AFMD, Alcatel-Lucent, Areva, ARS IdF, Audiens, Axa France, Barilla, BCG france, BNP Paribas, Casino, Dell EMC, Diversity Conseil, Eau de Paris, EDF, Eugène Perma, Fondation FACE, France Télévision, GE France, Gecina, Groupe JLO, Herbert Smith Freehills, IBM, Mairie de Paris, Michael Page, Ministère des Affaires sociales et de la Santé, Monoprix, Naturalia, Orange, Page Personnel, Pfizer France, Randstad, Sodexo France, Starbucks France, TFI, Thomson Reuters, Total, Veolia Eau, Vinci Autoroutes, Volvo.

10 signataires régionaux : ADSI Technowest, Audencia Group, BRL Ingénierie, Clinique du Millénaire, FACE Hérault, ILO, Montpellier Business School, Mission Locale Jeunes Montpellier, Université de Montpellier, Véolia Eau Languedoc.

15 signataires Collectivités : Mairie d'Avignon, Mairie de Dijon, Mairie de Fontenay sous-bois, Mairie du Grau du Roi, Mairie de Mérignac, Mairie de Montigny-les-Cormeilles, Mairie de Montpellier, Mairie de Nancy, Mairie de Nantes, CCAS Nantes, Nantes métropole, Eurométropole de Strasbourg, Mairie de Toulouse, Région Ile-de-France.



... la France se mobilise pour ou contre le Mariage pour TOUS.TES.

Avec la loi du 17 mai 2013 sur le mariage pour tous, la France est devenue le 9^{ème} pays européen et le 14^{ème} pays au monde à autoriser le mariage homosexuel. Cette loi a ouvert de nouveaux droits pour le mariage, l'adoption et la succession, au nom des principes d'égalité et de partage des libertés. En 2014, les mariages de couples de même sexe ont représenté 4% du total des unions.



« Il était de la « responsabilité politique et éthique de porter avec courage cette réforme qui partage et étend les libertés », a déclaré **Madame Christiane Taubira**, la Garde des Sceaux chargée de la mener à bien. Et c'est à 331 votes pour et 225 votes contre (sur 566 députés votants et 556 suffrages exprimés)

que ce texte, qui modifie notre code civil, a été adopté le 23 avril 2013.

Madame Christiane Taubira confirme que l'ouverture du mariage aux homosexuel.le.s n'est qu'une égalité de traitement : « Oui, c'est bien le mariage, avec toute sa charge symbolique et toutes ses règles d'ordre public, que le Gouvernement ouvre aux couples de même sexe, dans les mêmes conditions d'âge et de consentement de la part de chacun des conjoints, avec les mêmes interdits (...) avec les mêmes obligations pour chaque conjoint vis-à-vis l'un de l'autre, les mêmes devoirs des enfants vis-à-vis de leurs parents et des parents vis-à-vis de leurs enfants. Oui, c'est bien ce mariage que nous ouvrons aux couples de même sexe. »



Ça change quoi, « le Mariage pour tous » dans le monde professionnel ?

La loi du 17 mai 2013 sur le mariage pour tous ouvre de nouveaux droits pour le mariage, l'adoption et la succession, et entre ainsi dans les Ressources Humaines de l'Entreprise. Les époux de même sexe bénéficient des mêmes droits que les couples hétérosexuels mariés : droit à des jours de congés en cas de mariage, d'adoption ou de décès, extension de l'assurance vieillesse en cas d'adoption (au profit d'un seul membre du couple), droit à l'accompagnement en cas de mobilité géographique. Sur ce dernier point, la loi prévoit qu'« aucun salarié ne pourra être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé, en raison de son orientation sexuelle, une mutation géographique dans un État incriminant l'homosexualité. » De plus, en cas de décès de l'un des conjoints, le mariage permet ainsi au conjoint survivant de percevoir une pension de réversion, soit une partie de la retraite du conjoint décédé.

Parce que l'impact du mariage pour tous sur le monde du travail est évident. Les adhérent.e.s de l'Autre Cercle se mobilisent et manifestent. Les associations régionales participent elles aussi aux débats et fêteront cette avancée historique lors d'une soirée à l'Opéra et à la Mairie de Nancy le 25 mai 2013 à l'occasion de l'Assemblée Générale Nationale organisée par l'Autre Cercle Lorraine.



Maintenant que le monde professionnel adhère à l'Autre Cercle, il est temps d'écrire la suite du Livre blanc, à la lumière de l'évolution de la société.

Un outil de mesure.

10 ans après son premier état des lieux des discriminations LGBT dans le monde professionnel, l'Autre Cercle réinvestit le 14 Mai 2014 l'Hôtel de Ville de Paris et présente son **Livre blanc 2014**. C'est l'occasion de mesurer les progrès, bien sûr, mais aussi les défis à relever ensemble pour qu'une approche plus inclusive, prenant pleinement conscience de la richesse que représente la diversité pour la performance collective des organisations publiques et privées, poursuive sa dynamique de progrès au service de l'égalité des droits.

Au travers de 40 pages organisées en 7 chapitres, les auteurs de cette publication de référence évoquent les différents enjeux liés à la place des collaborateurs LGBT dans le monde du travail.

Après un état des lieux de l'homophobie, toujours présente au point de dissuader les deux-tiers d'entre nous de se rendre « visibles » dans notre environnement professionnel, la question des préjugés et de leurs conséquences sur notre équilibre et nos performances professionnelles est abordée sans détour pour faciliter une prise de conscience évidente : un collaborateur qui peut être lui-même au travail, sans craindre ni homophobie, ni de manière plus détournée



que sa carrière ne se heurte à un « plafond de verre », apportera une valeur ajoutée au collectif de travail bien supérieure. L'intérêt personnel de chacun rejoint ici l'intérêt général de l'organisation.

Autrement dit, et au-delà du cadre légal européen et national qui prohibe les comportements homophobes, la mise en place d'une politique RH inclusive sert l'intérêt de l'entreprise ou de l'administration considérée. Le respect de la diversité est aussi un message fort pour conserver ses talents et en attirer d'autres dans un environnement concurrentiel.

C'est par ailleurs un signal de progrès très fort adressé au public pour l'égalité d'accès effective aux responsabilités sur la seule base du mérite, du talent et de l'engagement professionnel.

Si tout n'est certes pas encore pour le mieux dans le meilleur des mondes possibles, l'engagement des partenaires de l'Autre Cercle, en signant notamment la Charte d'Engagement LGBT, contribue à créer pas à pas un environnement professionnel plus favorable à la diversité et plus inclusif, encourageant un nombre croissant de dirigeant.e.s à devenir visibles, c'est-à-dire à devenir aussi des références de réussite pour les plus jeunes.

Pour tous les professionnels des RH, comme pour tou.te.s les citoyen.ne.s engagé.e.s en faveur d'une société plus dynamique et plus juste, la lecture du Livre blanc 2014 de l'Autre Cercle offre une mise en perspective utile pour combattre les préjugés et changer les mentalités au travail.



Le Cercle Vertueux...

L'Autre Cercle est à la pointe de la lutte contre les discriminations au travail et en 2015 le nombre de signataires de la Charte d'Engagement LGBT d'envergure nationale et régionale est porté à 30. Sous l'impulsion de **Bertrand Eberhart**, président de la fédération, particulièrement sensible au maillage des régions, deux collectivités locales (Montpellier et Le Grau Du Roi) signent également la charte. En outre, la création du club des signataires de la Charte d'Engagement, promeut une réelle volonté des entreprises pour faire avancer le sujet et partager leurs expériences et bonnes pratiques. Et pourquoi pas une charte européenne ?

La remise du 6^e prix de la Diversité et du désormais incontournable dîner de l'Autre Cercle, sous la présidence d'**Éric Boucuret**, met en évidence une association forte de ses expertises et de ses nombreuses publications, reconnue pour l'ensemble de ses actions et toujours mobilisée à côté d'entreprises plus investies que jamais. Un cycle se clôture, celui des pionniers-pionnières qui ont porté, parfois seul.e.s, la question de l'orientation sexuelle et de l'identité sexuelle ou de genre au sein de leur organisation. À ce jour, par la force de la Loi et l'évolution de la société, ce sujet commence à devenir un thème incontournable dans une politique cohérente de la promotion de la Diversité.

Il semblait donc important de les remercier de manière collective et individuelle.



C'est également l'occasion de présenter un focus sur une grande enquête concernant le vieillir LGBT, et de confirmer tous les projets menés tambour battant dans toute la France. : expositions, sondages, tables rondes, enquêtes, guide d'inclusion, fiches pratiques, etc.



Dès la création de l'Autre Cercle, les fondateurs débute une réflexion sur le vieillissement et la retraite pour les LGBT.

L'objectif est de favoriser un environnement respectueux de l'orientation sexuelle dans les maisons de retraite et les établissements pour personnes âgées dépendantes ou autonomes.

établissements pour personnes âgées dépendantes ou autonomes.

Ce pôle a réalisé :

- dès 2006, une « Charte d'Engagement sur le Vieillir LGBT de l'Autre Cercle », réactualisée en 2014 et signée par La fondation hospitalière Sainte Marie (2014) et la Mairie de Toulouse (2015)
- une enquête sur les besoins ressentis par les personnes LGBT pour pouvoir améliorer et élargir les actions sur le vieillir LGBT. En partenariat avec Audiens l'analyse des 930 réponses fait l'objet d'une présentation et de l'édition d'un 4 pages en 2015.
- organisation d'un colloque sur le vieillir LGBT.



Une étude qualitative sans précédent, et un projet avec l'ONU



Qui sait mieux que l'Autre Cercle que ces quinze dernières années, marquées par des combats sociétaux pour l'égalité des droits et la diversité, sont aussi celles qui ont vu l'émergence de la « question LGBT » dans le monde du travail ? L'ambition du livre, « Mon employeur a fait son coming out » est d'analyser comment cette question se déploie et se vit dans l'univers professionnel en France.

Ce recueil de témoignages s'adresse à toutes les personnes qui se préoccupent de l'inclusion des LGBT au travail : dirigeant.e.s, élu.e.s, salarié.e.s, agent.e.s, étudiant.e.s, acteurs et actrices de la société civile. Il propose notamment :

- 80 témoignages

Au cours du troisième trimestre 2016, l'Autre Cercle a réalisé 50 interviews de dirigeant.es/élu.es d'entreprises/collectivités et organisations, signataires de la Charte d'Engagement LGBT. Leurs témoignages retracent une histoire française : celle de la fin du déni, celle de « la sortie du placard » ou du coming out de la question LGBT dans certaines entreprises et organisations françaises.

En miroir, 30 collaboratrices et collaborateurs LGBT de ces mêmes organisations racontent leur vécu en entreprise : leurs succès personnels pour s'affirmer, mieux vivre au travail, mais aussi les difficultés rencontrées, et ceci, sans concession. Ces témoignages montrent la diversité des vécus LGBT dans l'environnement professionnel, mais aussi les problématiques communes à toutes et à tous. Ils posent, encore et toujours, la question centrale de la visibilité et de ses risques.

- Un état des lieux de la jurisprudence ?

Avec cet ouvrage, l'Autre Cercle s'est, également, intéressé à la loi : que décident les cours d'appel pour les affaires en lien avec l'homophobie ? En effet, même si les raisons premières qui mènent une entreprise à construire une politique d'inclusion, des personnes LGBT peuvent ne répondre qu'à la seule mise en conformité avec le droit, la multiplication des affaires depuis quelques années et les enjeux financiers qui les entourent, ne doivent pas être négligés.

- 10 actions pour accélérer l'inclusion des personnes LGBT au travail

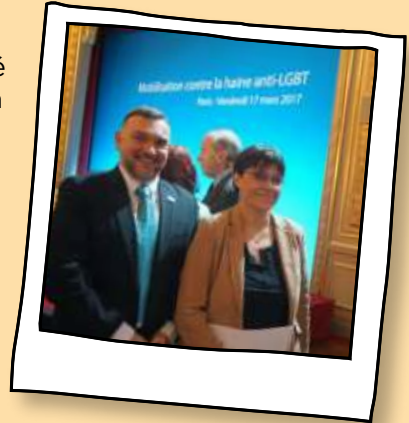
Le monde politique et le monde du travail ne peuvent s'affranchir de la réflexion autour de l'inclusion des personnes LGBT au travail. Les débats de société, clivants par nature, nécessitent qu'un consensus soit trouvé pour permettre le respect de millions de françaises et de français.

C'est la raison d'être des 10 actions de progrès que propose l'Autre Cercle. L'association formule donc 5 propositions pour l'externe afin de sensibiliser, partager et agir avec toutes les parties prenantes : patronat, partenaires sociaux, monde éducatif, politiques, ONG. Les 5 autres propositions concernent l'interne et incitent à mesurer, capitaliser les bonnes pratiques et à faire évoluer la Charte.



À l'Élysée

L'Autre Cercle accompagné de nombreux signataires de la Charte d'Engagement LGBT a été reçu à l'Élysée par le Président de la République, lors de la cérémonie en l'honneur des actrices et acteurs engagé.e.s contre la haine et les discriminations anti-LGBT le 17 mars 2017.



L'Autre Cercle était représenté par son Président **Éric Boucaret** et sa Vice-Présidente **Marie-Hélène Goix**. Cette dernière est intervenue lors de la table ronde animée pour **Hélène Goeffroy**, secrétaire d'État chargée de la Ville et de la lutte contre les discriminations, et l'Autre Cercle afin de parler des discriminations LGBT dans le domaine du travail et a présenté la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle. Cette intervention a été complétée par

celle de **Christian Nibourel**, PDG d'Accenture, un des premiers signataires de cette charte. Il a développé les raisons de cet engagement et de la politique très volontariste sur le sujet de son entreprise. **François Hollande** a clôturé la cérémonie avec un discours très complet sur ce qui a été accompli et reste encore à faire.



En parallèle de cette publication qui a mobilisé beaucoup de temps et d'énergie, l'ONU a lancé un projet d'élaboration de recommandations au monde des affaires pour la lutte contre les discriminations LGBTI (Lesbiennes, Gay, Bi, Trans et Intersexuelles), en concertation avec 200 entreprises, associations et personnalités expertes. L'Autre Cercle, avec 6 entreprises signataires de la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle ont évidemment répondu présents et ont activement participé à ces travaux pendant plus d'un an.



Le lancement de ces cinq normes de conduite, portées en France par l'Autre Cercle, a été organisé le lundi 16 Octobre 2017, grâce à l'accueil du Conseil Régional d'Île-de-France.

Annoncés le 26 Septembre dernier à New York par le Haut-Commissaire des Nations Unies aux Droits de l'Homme **Zeid Ra'ad Al Hussein**, les cinq normes de conduite représentent un message sans précédent de l'ONU au secteur privé dans sa lutte contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTI. En s'appuyant sur des expériences globales dans ce domaine, ils définissent les actions que les entreprises peuvent mener pour protéger les droits des personnes LGBTI.

5 normes de conduite pour inciter les entreprises à agir

Issues de la déclinaison des principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les Droits de l'Homme⁽¹⁾, ces normes de conduite sont le fruit d'un processus de consultation d'une année, organisé par le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits

(1) Adoptés par le Conseil des Droits de l'Homme des Nations Unies en 2011



humains (HCDH) et l'Institut pour l'Homme Droits et entreprises (IHRB) auprès des représentants de plus de 200 entreprises et associations en Asie, en Afrique, en Europe et sur le continent américain.

C'est pourquoi ces cinq normes de conduite invitent les entreprises à agir en interne mais également auprès de leurs clients, fournisseurs, distributeurs, investisseurs et même auprès du grand public.

« Au-delà de la responsabilité des entreprises à défendre l'égalité des droits pour les personnes LGBTI, il existe de plus en plus de preuves visant à démontrer que leur intérêt est également commercial », a souligné Fabrice Houdart du HCDH.

« En excluant tout groupe de l'activité économique, nous ralentissons notre performance. L'élimination de la discrimination est clé pour débloquer les talents et maximiser la productivité. »

Cet événement du 16 octobre 2017 a par ailleurs été l'occasion pour **Valérie Pécresse**, Présidente du Conseil Régional Île-de-France, de signer la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle.

En 2016, 1 à 2 millions de salarié.e.s LGBT se cachent encore en France et 43% des salarié.e.s pensent qu'il est plutôt difficile ou très difficile d'aborder sa situation personnelle, dès lors qu'il s'agit d'une orientation sexuelle ou identité de genre minoritaire, au travail.



15 ans après les premières lois visant à protéger les minorités sexuelles de toute forme de discrimination, les progrès à accomplir pour leur garantir égalité de traitement et qualité de vie au travail restent donc immenses !

C'est pourquoi, 4 ans après le lancement de la Charte d'Engagement LGBT de l'Autre Cercle, l'association a souhaité faire un point avec les signataires pour savoir où ils en sont réellement et a lancé **la 1^{ère} édition du « Baromètre LGBT Autre Cercle - Ifop »**

C'est pour mesurer les ressentis et perceptions des questions LGBT au sein de ces organisations que l'Autre Cercle a fait appel à l'institut de sondages Ifop pour réaliser une consultation ouverte de mi-octobre à mi-novembre 2017. La très large participation, du secteur public comme privé, hétérosexuels comme LGBT, cadres comme employés, de toutes les régions, permet d'apporter une contribution importante à la compréhension de la condition des personnes LGBT dans le monde du travail en France en 2017. Cette étude permet de mesurer quelle influence la Charte d'Engagement LGBT Autre Cercle a sur les organisations signataires et également la mise en place de ces engagements. En plus, grâce au nombre important de répondant.e.s, ce baromètre chiffre pour la première fois des données difficiles à quantifier comme les moqueries et remet au goût du jour l'éternel dilemme de la visibilité. La soirée du 14 Décembre 2017 présente les résultats des 7000 réponses qui feront l'objet d'une publication à part.



L'Autre Cercle continue sa belle évolution et franchit une étape de plus dans sa professionnalisation puisque sous l'impulsion de sa Présidente, **Marie-Hélène Goix**, l'association accueille un salarié depuis octobre 2017 grâce au mécénat de compétences mis en place avec BNP Paribas, et se positionne sur des locaux à investir dès début 2018.



La vision et les valeurs structurantes posées depuis 20 ans permettent à l'Autre Cercle de garder le cap.

Ce socle Vision Missions Valeurs doit s'élargir pour englober toute la société et notamment les générations futures. Il est temps à présent de nous projeter vers demain.

Si les résultats du baromètre montrent un jugement globalement positif en matière d'inclusion, ils révèlent aussi des écarts importants de perceptions et reposent l'éternel dilemme de la visibilité.

Quelle stratégie adopter dès maintenant pour l'inclusion réussie de demain ?

Quelles actions mettre en place pour 2027 ?

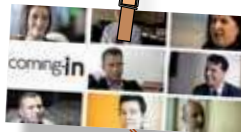
Et dans 20 ans ? ...

Liste des fondateurs et des président.e.s qui avec leurs équipes ont œuvré à faire ce qu'est l'Autre Cercle 20 ans après.



Période	Président.e.s (sauf ligne 1)
1997	Membres fondateurs Jean-François CHASSAGNE Yann BENEDETTI Caroline MECARY Yann PEDLER Didier GRAFF Loïc MORDELET André KAHN Alain DRO Alain SELMERSHEIM
De 1998 à février 1999	Jean-François CHASSAGNE
De février 1999 à mai 2000	Yann BENEDETTI
De mai 2000 à avril 2002	Alain DRO
D'octobre 2002 à décembre 2003	Claude ROULET
De janvier 2004 à octobre 2005	Frédérique ANNE
D'octobre 2005 à juin 2007	Catherine TRIPON
De juin 2007 à mai 2008	Christophe BERTHIER
De juin 2008 à mai 2009	Laurent KELLER
De juin 2010 à juin 2014	Philippe ORILLAC
De juin 2014 à septembre 2015	Bertrand EBERHARDT
De septembre 2015 à mai 2017	Éric BOUCARET
Depuis mai 2017	Marie-Hélène GOIX

De belles réalisations dans toute la France



Une magnifique aventure humaine



Nous agissons dans le monde professionnel

OBSERVER

INFORMER

SENSIBILISER

FORMER



Partenaires de l'Autre Cercle

institut  randstad
spécialistes de la formation | développement durable

 IBM

MichaelPage

sodexo
Partenaire de l'Autre Cercle

Casino
Partenaire de l'Autre Cercle

 EDF

accenture
High performance. Delivered.



AUDIENS

DELLEMC

 orange



BNP PARIBAS



www.autrecercle.org



@autrecercle



AutreCercle