

Eau de Paris signe une charte d'engagement pour les salarié-e-s lesbiens, bisexuels ou transgenres

Dossier de la rédaction de H2o
January 2013

Lundi

7 janvier 2013, Anne Le Strat, adjointe au Maire de Paris, chargée de l'eau, de l'assainissement et de la gestion des canaux et présidente d'Eau de Paris, a signé au ministère des Droits des femmes une charte fixant des bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles ou transgenres - LGBT. L'objectif de cette charte, élaborée par l'association L'Autre Cercle, est de faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle, à l'identité sexuelle et de genre dans le contexte professionnel.

Une charte contre toute forme de discrimination

- Engagée en faveur de la diversité depuis plus de dix ans, Eau de Paris fait partie des neuf premières entreprises, avec Accenture, Alcatel-Lucent, ARS Île-de-France, Casino, IBM, Orange, Randstad, Sodexo et Veolia Eau, à avoir signé la charte LGBT portée par l'association L'Autre Cercle, à l'initiative d'Accenture, pour faire progresser les questions relatives à l'orientation sexuelle et à l'identité sexuelle ou de genre, dans l'emploi.

Concrètement, par cette charte, Eau de

Paris s'engage à : favoriser la lutte contre toute forme de discrimination, en informant et en sensibilisant les équipes, tout en veillant à ce que les procédures de gestion des ressources humaines protègent les salarié-e-s ; veiller à l'égalité de droit et de traitement, tout en garantissant la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre ; soutenir les salarié-e-s victimes de propos ou d'actes discriminatoires, par l'intégration du critère LGBT dans les structures d'écoute et d'alerte, et par la mise en œuvre d'actions de prévention ; mesurer les avancées, partager et promouvoir les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel, en communiquant et en intégrant les avancées dans le mode de reporting de l'entreprise.

Anne Le Strat se félicite de cet engagement pour la ville publique :

"Choisir de travailler pour les populations Lesbien(ne)s, Gays, Bisexuel(le)s ou Transgenre(ne)s, c'est avancer encore plus significativement sur les questions de diversité. Les LGBT concentrent dans l'entreprise, tout comme dans la société, des stéréotypes et fantasmes qui peuvent se transformer en discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes."

Une cellule d'écoute externalisée -

Depuis 2001, Eau de Paris, ville publique parisienne en charge de la

production et de la distribution de l'eau du robinet dans la capitale, a défini une politique diversité qui promeut l'égalité de droit et de traitement des salarié-e-s, et la lutte contre toute forme de discrimination, notamment au titre de l'orientation sexuelle, de l'identité sexuelle ou de genre. En 2001, l'entreprise créait une commission éthique en charge de la prévention de toutes formes de discrimination et de la promotion de la diversité ; en 2005, elle reconnaissait des mêmes droits aux couples mariés, vivant maritalement ou pacsés ; en 2007, elle étendait le congé de paternité au conjoint d'un couple homo ou hétéro. En 2012, Eau de Paris a également mis en place une cellule d'aide externalisée, laquelle permet à tout salarié d'alerter sur un risque ou une situation avérée de discrimination.

Au-delà

des actions qu'elle conduit en interne, Eau de Paris participe chaque année à la Marche des fiertés organisée par l'Inter-LGBT avec des équipes de salariés volontaires. En 2012, 41 000 gobelets d'eau de Paris ont été distribués en 5 heures de marche pour désaltérer les participants.

Eau de Paris