



Communiqué de presse
2 février 2023

Korian renouvelle son engagement avec L'Autre Cercle en signant la charte LGBT+

Korian a pour ambition d'être employeur de référence et développe dans ce cadre des politiques ambitieuses d'inclusion et de diversité. Aujourd'hui, le Groupe réaffirme son engagement en faveur des personnes LGBT+ avec une nouvelle signature de la Charte élaborée par L'Autre Cercle.

Après une première adhésion à la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle en 2018, Korian renouvelle sa signature et son implication pour trois ans. Le Groupe s'engage ainsi à créer un environnement inclusif pour tous les collaboratrices et les collaborateurs, à veiller pour eux à une égalité de droits et de traitements quelles que soient leur orientation sexuelle et identité de genre, et notamment les personnes LGBT+, à les soutenir lorsqu'elles/ils sont victimes de propos ou d'actes discriminatoires et à faire évoluer l'environnement professionnel général en mesurant et partageant les bonnes pratiques. Korian garantit également l'inclusion pour tous les patients/es et résidents/es accueillis/es dans ses établissements.

Concrétisant ces engagements, le Groupe a par exemple développé en France un module de formation en e-learning pour sensibiliser à l'inclusion des personnes LGBT+, en collaboration avec L'Autre Cercle. Par ailleurs, des « role models » contribueront par des interventions internes ou externes, à une représentation positive des personnes LGBT+ dans la société et au sein de l'entreprise.

Pour Catherine Tripon, Porte-parole & co-responsable du pôle employeurs et de la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle : *« Si certains environnements semblent plus naturellement enclins à intégrer les personnes LGBT+, le secteur du service et d'aide à la personne semble plus difficile à appréhender. C'est tout à l'honneur du groupe Korian d'avoir été pionnier aux côtés de L'Autre Cercle. C'est donc un engagement renouvelé qui, outre le soutien indispensable pour son personnel, amènera les patients et résidents à reconnaître l'implication et l'attention des équipes qui les accompagnent quelque soient leurs singularités. »*

Pour Rémi Boyer, DRH Korian Groupe : *« Korian était la première entreprise de son secteur à signer la Charte d'Engagement LGBT+ de « L'Autre Cercle » il y a 5 ans, et renouvelle donc naturellement sa signature aujourd'hui, dans la droite ligne de notre stratégie ESG et de notre ambition de devenir entreprise à mission. Il est primordial dans nos métiers, d'assurer une prise en soin exemplaire pour tous nos patients et résidents quelles que leur orientation sexuelle, et de promouvoir l'égalité des chances et le bien-être au travail pour toutes et tous. »*



Charte

D'ENGAGEMENT LGBT+

PRÉAMBULE



autre cercle

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 promouvoir l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail, a créé en 2012, à l'initiative d'Accenture et avec la participation d'entreprises, dont Alcatel Lucent, Orange, Randstad, Sodexo, Veolia Eau, la Charte d'Engagement LGBT+ qui lie les organisations publiques et privées à leurs employé-es 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+

- 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.
- Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant-es, collaboratrices et collaborateurs impliqué-es dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT+.
- 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.
- 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 ET IDENTITÉ DE GENRE

- S'assurer que les règles et procédures internes concernant l'orientation sexuelle et l'identité de genre, n'autorisent aucune discrimination et créent les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations transmises dans le cadre d'une gestion RH.
- Garantir l'accès à tou.te.s aux droits et avantages existants accordés par l'entreprise ou 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.

- 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

- Assurer un engagement visible des instances dirigeantes contre tout propos ou acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT+.
- Agir de manière concertée avec les instances représentatives du personnel.
- Intégrer explicitement le critère LGBT+ dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discriminations, et promouvoir ces structures en interne.
- 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

- Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.
- Communiquer à l'extérieur de l'entreprise, de l'organisation ou de l'établissement public sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT+ pris
- Intégrer les avancées dans les bilans et rapports (annuels, Développement Durable, Diversité, RH) et audits de certifications des Labels et Normes.

* LGBT+ : Lesbien(ne), Gay, Bisexuel(le), Transgenre et toutes les personnes ne se reconnaissant pas comme hétérosexuelle et/or cisgenre

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.



Denis TRIAY
Président de la Fédération
Co-responsable du pôle Employeurs

Catherine TRIPON
Porte parole
Co-responsable du pôle Employeurs



Rémi Boyer
Directeur des ressources humaines et de la RSE
représenté par
Mathilde Tabary
Directrice des relations Sociales & Engagement
Salariés

24 JANVIER 2023
www.autrecercle.org

À propos de Korian

Korian, premier groupe européen de soin au service des personnes âgées et fragiles.
<https://www.korian.com>

Contacts presse

Matthieu Desplats
Directeur des relations presse
06 58 09 01 61
matthieu.desplats@korian.com

Julie Mary
Responsable des relations presse
06 59 72 50 69
julie.mary@korian.com

Florian Bachelet
Responsable des relations presse
06 79 86 78 23
Florian.bachelet@korian.com