



PARIS  
EST  
FIÈR·E



# DE COMMUNIQUER PLUTÔT QUE D'AGIR

La Ville de Paris se présente comme exemplaire sur les questions LGBT+.

Signataire de la Charte LGBT+ depuis 2015, la Ville réalise des campagnes, des brochures, promet des kits de recrutement non-discriminant et dépense des budgets colossaux sur des événements vitrines.

**Mais pour les agent·es, derrière la communication, les actions concrètes manquent.**

Sans formation, sans dispositifs clairs, sans climat de travail inclusif, les droits restent théoriques.

## LA VILLE OUBLIE QUE SIGNER, C'EST S'ENGAGER !

Signataire de la Charte de l'Autre Cercle depuis 2015, la Ville s'est engagée aux points suivants :

### 1. Créer un environnement inclusif pour les collaborateurs et les collaboratrices LGBT

→ Les agent.es n'ont pas connaissance de mesures concrètes prises par les instances dirigeantes

→ Aucune formation spécifique aux questions LGBT+ n'existe pour les managers et les agent.es impliqués dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières

→ Des réseaux informels d'agent.es LGBT+ existent, pourtant aucun soutien (mise à disposition de locaux ou temps...) ne leur est aujourd'hui accordé !

### 3. Soutenir les collaboratrices et collaborateurs victimes de propos ou d'actes discriminatoires

→ Au-delà de très belles brochures colorées, qui se bornent à paraphraser la loi, aucune action ou procédure spécifique pour les agent.es LGBT+ victimes n'est mentionnée !

→ Les dépliants (homophobie, transidentité...) renvoient vers le SAM et la médecine préventive, déjà débordés... ou vers les syndicats !!

### 2. Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous·tes les collaborateur·rices quelles que soient leur genre, sexe ou sexualité

→ La Ville respecte les droits des agent.es comme la loi l'exige ; mais sans climat inclusif, comment les appliquer ? Un·e agent·e qui n'a pas confiance en son environnement professionnel n'osera pas faire valoir ses droits (absences parentales, mariage, transition...). Cela impliquerait de révéler son orientation sexuelle ou identité de genre.

→ Les règles & procédures sont-elles adaptées ? La Ville a communiqué sur un kit de recrutement sans discrimination, où est-il ?

### 4. Mesurer les avancées et partager les bonnes pratiques pour faire évoluer l'environnement professionnel général

→ En dehors des coups de com' à plusieurs milliers d'euros à destination des parisiens, les moyens alloués sont aujourd'hui insuffisants pour mettre en place une vraie lutte contre les lgbtphobies au travail !

→ **Et comme rien n'est mis en place, difficile de mesurer !**

Si vous vous sentez concerné·e, contactez-nous pour participer à nos prochaines réunions : [feministesupap@gmail.com](mailto:feministesupap@gmail.com)

