

Quick-scan



autre cercle
diversité et inclusion

institut randstad
égalité des chances | développement durable

Fiche pratique :

Utiliser et Conseiller le Quick Scan



VOTRE ORGANISATION ou VOTRE ENTREPRISE
EST-ELLE GAY FRIENDLY ?

LE Quick-Scan, un questionnaire en ligne pour faire votre
état des lieux vis-à-vis de la population LGBT.

Parmi les 20 critères de discrimination prohibés par la loi, il y a ceux que l'on nomme - l'âge, le genre, le handicap, l'origine - et ceux que l'on tait comme l'orientation sexuelle.

C'est pour sortir de ce déni que l'Institut Randstad s'est associé à l'Association l'Autre Cercle, en menant en 2011 une étude inédite auprès de 26 organismes (privés et publics) sur la neutralité, du point de vue de l'orientation sexuelle, de leurs pratiques managériales.

Cette enquête s'est transformée en outil d'autodiagnostic en ligne pour permettre à toutes les entreprises de se tester, elle a été remise à jour pour tenir compte des avancées législatives de 2013 et 2014.



Garantir à toutes et tous les mêmes conditions de travail et d'évolution professionnelle

L'orientation sexuelle est, parmi les sujets relatifs à la vie personnelle, l'un des plus difficiles à aborder, parce qu'il relève de la sphère de l'intime essentiellement. Mais force est de constater que la vie privée fait partie de la vie professionnelle, notamment lors des échanges informels qui prennent naturellement place dans le cadre du travail. Comment, dans ces conditions, garantir aux populations lesbiennes, gays, bi et transsexuelles (LGBT) les mêmes conditions de recrutement, d'évolution et de vie dans l'entreprise, dans le respect de leur différence, mais sans faire de prosélytisme ? ...**En examinant de près les process et les pratiques RH pour s'assurer de leur parfaite neutralité.**

Pour accéder au quick-scan :

www.autrecercle.org ou www.grouperandstad.fr

lien direct : <http://www.grouperandstad.fr/quick-scan/>

- ⇒ Existe-t-il au sein de l'organisme au moins un document officiel faisant référence explicitement à l'orientation et l'identité sexuelle ?
- ⇒ Est-il possible de déclarer un bénéficiaire pour la Mutuelle en toute confidentialité ?
- ⇒ Si l'organisme a été confronté à des attitudes ou propos homophobes, a-t-elle mis en œuvre des actions destinées à les sanctionner ?
- ⇒ Existe-t-il en interne au moins une personne à même d'assurer un soutien en cas de discrimination, notamment liée à l'orientation et l'identité sexuelle ?
- ⇒ L'organisme a-t-il au moins une fois dans l'année sensibilisé/formé ses managers à la non discrimination liée à l'orientation et l'identité sexuelle ?

Autant de questions parmi les 34 posées par l'Institut Randstad et l'Autre Cercle dans leur étude conjointe « quick scan », dont l'objectif est de déceler les pratiques formelles ou informelles, susceptibles de discriminer les populations LGBT, mais aussi de faire ressortir les pistes d'action. Car au-delà de l'étude réalisée en 2011 auprès de 26 organismes privés ou publics, **l'objectif du « quick scan » est aujourd'hui de permettre à tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur structure ou leur secteur d'activité, de dresser un bilan rapide et personnalisé de la façon dont leurs salarié-e-s LGBT sont traités pour corriger le tir si nécessaire.**

Identifier des pistes d'actions simples à mettre en œuvre

Six dimensions sont ainsi testées à l'aune du critère de l'orientation sexuelle et permettent à l'entreprise d'établir son profil :

- ⇒ **la formalisation de la démarche,**
- ⇒ **la culture de l'entreprise** (l'ambiance de travail, l'existence de réseaux formels ou informel, (l'invitation des conjoints aux événements organisés dans un cadre professionnel),
- ⇒ **l'engagement externe,**
- ⇒ **les avantages aux salarié-e-s** (ouverts aux salarié-e-s marié-e-s et pacsé-e-s, définition de la famille dans les contrats de prévoyance),
- ⇒ **les process RH** (sensibilisation des équipes, des managers),
- ⇒ **la confidentialité des données** personnelles.

Un profil qui aide ensuite l'entreprise à identifier, dans son mode de fonctionnement

- ⇒ Déterminer les principaux freins à l'égalité réelle de traitement,
- ⇒ Et qui fournit surtout **quelques pistes d'actions simples à mettre en œuvre** :
 - *analyser ses process RH et déterminer un plan d'actions pour éliminer toute éventuelle discrimination et pour favoriser la confidentialité dans le traitement des données personnelles;*
 - *prévoir des bénéfices identiques pour les couples pacsés ou mariés ;*
 - *reconnaître les couples du même sexe dans les manifestations internes etc.*

Pour accéder au quick-scan :

www.autrecercle.org ou www.grouperandstad.fr

lien direct : <http://www.grouperandstad.fr/quick-scan/>