



## ➡ REFERENTIEL des BONNES PRATIQUES À destination des PME

### Quatre Bonnes Pratiques indispensables (Protection) :

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

- ◇ Prendre les mesures propres à cultiver un climat exempt d'intimidation, d'hostilité, de vexation et de toute forme de conduite discriminatoire liées à l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou de genre.
- ◇ Le dirigeant et les cadres devront par leurs comportements quotidiens être exemplaires en ce domaine.

#### **2. Assurer une neutralité de l'orientation sexuelle dans le déroulement de carrière**

- ◇ S'assurer que les règles et procédures internes ne permettent aucune discrimination liée à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre.

#### **3. Assurer une parfaite confidentialité aux salarié-e-s LGBT qui le souhaitent**

*L'enjeu dans la TPE est de ne pas révéler par l'employeur ce qu'il peut croire être connu de tous*

- ◇ Créer les conditions permettant de garantir la confidentialité des informations relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle ou de genre (circulation et stockage de l'information)
- ◇ Mise en œuvre d'une procédure permettant la déclaration de PACS / mariage ou d'une couverture sociale/prévoyance au bénéfice d'une personne de même sexe en toute confidentialité
- ◇ Former ou sensibiliser les personnes responsables afin qu'elles respectent ces règles de confidentialité et communiquer sur ces procédures afin d'en assurer la connaissance et en favoriser l'utilisation
- ◇ S'il existe une personne référente pour la diversité, s'assurer de sa connaissance des besoins des personnes LGBT et inclure la diversité sexuelle dans le périmètre de sa mission.

#### **4. Sanctionner les comportements discriminatoires vis-à-vis des salarié-e-s LGBT**

- ◇ Assurer un engagement visible auprès de tous les employés et du dirigeant contre tout acte de discrimination à l'encontre de la population LGBT.
- ◇ Agir de manière concertée avec les Instances représentatives du personnel
- ◇ Mettre en œuvre des actions destinées à prévenir et, le cas échéant, à sanctionner tout propos ou attitude discriminatoire.



## Trois Bonnes Pratiques recommandées (Sensibilisation) :

### **5. Assurer la communication interne sur la politique de l'entreprise ou de l'organisation**

- ◇ 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 promoteur de ce sujet.

### **6. Sensibiliser les partenaires sociaux :**

- ◇ Associer les partenaires sociaux à la mise en œuvre des actions de non-discrimination et de promotion de la diversité vis-à-vis de la population LGBT.
- ◇ Préciser explicitement que les populations LGBT bénéficient des mêmes droits (congés parentaux, accès aux activités sociales...)

### **7. Former et sensibiliser l'ensemble du personnel aux avantages et enjeux de la Diversité**

- ◇ Intégrer explicitement le critère LGBT dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discrimination, et promouvoir ces structures en interne.
- ◇ Quand la taille de l'entreprise le permet, identifier une personne référente particulièrement dédiée au traitement des cas de discrimination et en communiquer en interne les coordonnées.

## Deux Bonnes Pratiques souhaitées (Pro-activité) :

### **8. Soutenir les initiatives des collaborateurs**

- ◇ 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, création d'associations).

### **9. Communiquer à l'extérieur de l'entreprise**

- ◇ S'ouvrir à l'extérieur de l'entreprise ou de l'organisation sur les bonnes pratiques et les engagements LGBT pris (par exemple : signature de la Charte d'Engagement LGBT, prise de parole lors de colloques RH).