



➡ REFERENTIEL des BONNES PRATIQUES À destination des TPE *

La particularité des TPE est l'impossibilité de l'anonymat. Les employés se connaissent tous et l'employeur connaît aussi personnellement tous les employés. Il est souvent aussi à un poste opérationnel, ce qui rend la relation avec les employés plus proche.

De plus, les TPE se caractérisent par l'absence de représentants du personnel à l'intérieur même de l'entreprise, mais uniquement au niveau régional.

C'est en prenant en compte ces caractéristiques que nous avons élaboré cette fiche pratique

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.
- ◇ Favoriser l'expression de toutes les sensibilités en particulier dans les activités qui réunissent les employés en dehors des heures de travail.

Un moyen pour s'assurer que l'environnement est inclusif, est de vérifier que le règlement intérieur insiste sur la non-discrimination.

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

En particulier au moment de l'embauche, car il n'y a pas deux étapes d'évaluation des candidats d'un point de vue opérationnel et d'un point de vue DRH. L'employeur fait les recrutements en tenant les deux positions. L'absence de cloisonnement rend la confidentialité plus complexe à mettre en œuvre.

- ◇ S'assurer que les décisions sont prises au regard exclusif des compétences professionnelles de la personne.
- ◇ S'assurer que la charge de travail et les conditions de travail ne sont liées qu'aux compétences et aux réalisations de l'employé sans faire entrer en compte sa vie personnelle

*TPE Très Petite Entreprise : nombre de salariés inférieur à 10 ; CA inférieur à 2M€ ; bilan inférieur à 2M€



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, en particulier au moment de la réalisation du contrat d'embauche ou les données à caractère personnel seront saisies dans le système d'information de la société. Si la gestion des ressources humaines est interne, la personne qui en a la charge doit pouvoir garder la confidentialité même face au gérant de la société.
- ◇ 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.

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 représentants régionaux et avec la DIRECCTE
- ◇ Mettre en œuvre des actions favorisant le signalement, la prévention et, le cas échéant, les sanctions pour tout propos ou attitudes discriminatoires

Deux Bonnes Pratiques recommandées (Sensibilisation) :

5. Sensibiliser l'ensemble du personnel aux avantages et enjeux de la Diversité

- ◇ Mettre l'accent sur la complémentarité nécessaire à la bonne marche d'une petite entreprise
- ◇ Mettre en avant les qualités personnelles comme principales richesses de la TPE

6. Intégration de l'aptitude à la gestion de la Diversité comme critère d'aptitude au management

- ◇ Intégrer des critères liés à la non-discrimination et à la promotion de la diversité. dans l'évaluation annuelle.
- ◇ Intégrer la compétence de respect des différences dans la promotion aux postes d'encadrement

Deux Bonnes Pratiques souhaitées (Pro-activité) :

7. Soutiens des initiatives de luttés contre les discriminations

- ◇ Aider les collaboratrices et collaborateurs ayant pour objectif de lutter contre la discrimination à l'encontre des populations LGBT (par exemple : relais d'actions externes à l'entreprise, participation à des manifestations, création d'associations).

8. Communiquer à l'extérieur de l'entreprise

- ◇ Etre le relais auprès des dirigeants des autres TPE de l'engagement de la société dans la promotion de la diversité et les bénéfices pour l'entreprise