



REFERENTIEL des BONNES PRATIQUES



Privé - Grandes Entreprises

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.
- ◇ Les instances dirigeantes devront par leurs comportements quotidiens être exemplaires en ce domaine.
- ◇ Favoriser l'expression de toutes les sensibilités en particulier dans les activités de comités d'entreprise.

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 à aucune étape du recrutement et de la progression professionnelle.
- ◇ S'assurer que tous les documents relatifs à la non-discrimination en général au sein de l'entreprise comportent un paragraphe sur la non-discrimination LGBT.
- ◇ En particulier, tous les documents internes RH doivent être relus sous le prisme de la non-discrimination par le référent LGBT de l'entreprise.

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

- ◇ 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.
- ◇ Communiquer régulièrement sur ces procédures afin d'en assurer la connaissance et en favoriser l'utilisation.
- ◇ Former ou sensibiliser les personnes responsables afin qu'elles respectent ces règles de confidentialité (représentation du personnel incluse).

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

- ◇ 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 (Comité d'Entreprise inclus)
- ◇ S'assurer que dans sa cartographie des risques, dans la partie liée aux RH, le risque de discrimination LGBT soit intégré.
- ◇ Mettre en œuvre des actions favorisant le signalement, la prévention et, le cas échéant, les sanctions pour tout propos ou attitudes discriminatoires.



Cinq 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. Assurer les formations nécessaires.
- ◇ Préciser explicitement que les populations LGBT bénéficient des mêmes droits (évolution de carrière, congés parentaux, accès aux activités sociales...).

7. Former une personne dédiée au traitement des cas de discrimination

- ◇ Intégrer explicitement le critère LGBT dans les structures d'écoute et d'alerte anti-discrimination, et promouvoir ces structures en interne.
- ◇ Identifier une personne référente particulièrement dédiée au traitement des cas de discrimination ou harcèlement et en communiquer en interne les coordonnées.

8. Former et sensibiliser l'ensemble du personnel aux avantages et enjeux de la Diversité

- ◇ Sensibiliser, former et accompagner leurs dirigeant-e-s, managers, collaboratrices et collaborateurs impliqué-e-s dans le recrutement, la formation, les évaluations personnelles et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination envers les populations LGBT.

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

- ◇ S'assurer que les systèmes d'évaluation du management intègrent des critères liés à la non-discrimination et à la promotion de la diversité.

Cinq Bonnes Pratiques souhaitées (Pro-activité) :

10. Soutiens des initiatives de luttes contre les discriminations

- ◇ Promouvoir et 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).
- ◇ Créer et promouvoir des outils de mesure des actions.
- ◇ Participer aux rencontres favorisant le partage des bonnes pratiques et des avancées.

11. Reconnaître les éventuelles associations LGBT.

- ◇ Prévoir des rencontres avec la direction du personnel/DRH de la structure.
- ◇ Mentionner ces associations dans le répertoire téléphonique/l'annuaire des associations/brochures de présentation de la structure.
- ◇ Prévoir des participations aux réunions paritaires.

12. Assurer la communication externe sur la politique de l'entreprise.

- ◇ Intégrer les avancées dans les reporting tels que : les bilans de la politique diversité, rapports annuels développement durable, Politique RSE, Diversité, RH, audit de certification du Label Diversité, ...
- ◇ Mention dans les brochures de présentation de la structure.
- ◇ Mention de la politique de diversité dans le processus de recrutement.
- ◇ Nombre de participant-e-s à des événements externes sur la diversité.