



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).