Exemple de questionnaire

Grandes organisations

Swiss LGBTI Label

Nous encourageons la diversité et l'inclusion
des personnes LGBTI sur le lieu de travail.

Swiss LGBTI-Label
Case postale | 8031 Zurich
www.lgbti-label.ch | info@lgbti-label.ch

Ces questions correspondent en grande partie aux questions initiales de l'autodéclaration. Toutefois, le label LGBTI-Suisse est libre d'adapter, d'ajouter ou d'omettre des questions.

Sommaire

Champs d'action

1. Ligne directrice, stratégie et planification annuelle

2. Développements de concepts, mesures et projets

3. Direction et organisation

4. Communication externe et coopération

5. Gestion de la qualité

6. Personnel

- 6.a Politique du personnel
- 6.b Recrutement, encadrement et développement du personnel
- 6.c Information interne et mesures de sensibilisation, ainsi que formation continue et perfectionnement
- 6.d Gestion des risques et des crises

7. Prescriptions légales, directives contraignantes et recommandations techniques

Prestations supplémentaires (en option)

Champ d'action 1. Ligne directrice, stratégie et planification annuelle

Question	
1.1	Votre entreprise/organisation dispose-t-elle d'une stratégie de la diversité explicite?
1.2	L'orientation sexuelle, l'identité de genre et les caractéristiques sexuelles sont-elles traitées de manière équivalente aux autres caractéristiques de diversité (sexe, couleur de peau, nationalité/origine, âge, religion, handicap) dans la stratégie de diversité de votre entreprise/organisation?
1.3	Votre entreprise/organisation a-t-elle défini dans sa planification annuelle des objectifs quant à une stratégie de diversité prenant également en compte des requêtes LGBTI?

Champ d'action 2. Développements de concepts et projets

Question	
2.1	Votre entreprise/organisation a-t-elle développé au cours des douze derniers mois des concepts, mesures ou projets nouveaux sur le thème LGBTI?
2.2	Votre entreprise/organisation a-t-elle collaboré avec des organisations/initiatives LGBTI au cours des douze derniers mois? (p. ex. dans le cadre du travail d'information et de promotion de l'égalité interne à l'entreprise/organisation, de la formation continue des collaborateurs·trices, etc.)

Champ d'action 3. Direction et organisation

Question	
3.1	Existe-t-il dans votre entreprise/organisation un service/une structure, chargé/e de la diversité LGBTI, des familles arc-en-ciel et/ou des cas de discrimination LGBTI?
3.2	Existe-t-il au sein de votre service Diversité ou RH une fonction/personne spécialisée dans les questions LGBTI?
3.3	Votre entreprise/organisation dispose-t-elle d'un réseau interne pour les collaborateurs·trices LGBTI?
3.4	Votre entreprise/organisation soutient-elle aussi officiellement le réseau LGBTI interne? (p. ex. en mettant à sa disposition un budget ou un crédit de temps, etc.)
3.5	Existe-t-il dans votre entreprise/organisation la possibilité pour les collaborateurs·trices hétérosexuels (p. ex. en tant que «Straight Allies»), de soutenir la cause LGBTI? (entre autres, avec un réseau LGBTI ouvert à tous)

Champ d'action 4. Communication externe et coopération

	Question
4.1	Sur le site Internet de votre entreprise / organisation, peut-on trouver une déclaration concrète relative aux personnes LGBTI dans le cadre de la gestion de la diversité et de l'inclusion (DiM)?
4.2	Votre entreprise/organisation reprend-elle le sujet de la transidentité et/ou de l'intersexuation sur le lieu de travail sur son propre site Internet?
4.3	Au cours des douze derniers mois, votre entreprise / organisation a-t-elle soutenu financièrement / structurellement / en tant qu'adhérent au moins une O.N.G. qui défend la cause des personnes LGBTI et/ou des familles arc-en-ciel?
4.4	Au cours des douze derniers mois, votre entreprise/organisation a-t-elle soutenu financièrement/structurellement/en tant qu'adhérent au moins un événement LGBTI? (p. ex. Pride, manifestation sportive/journées cinématographiques ou culturelles LGBTI, etc.)
4.5	Au cours des douze derniers mois, votre entreprise/organisation a-t-elle explicitement approuvé et/ou soutenu financièrement la participation de collaborateurs·trices à des événements LGBTI? (p. ex. Pride, manifestation sportive/journées cinématographiques ou culturelles LGBTI, etc.)
4.6	Au cours des douze derniers mois, votre entreprise/organisation a-t-elle été représentée de façon visible lors d'une Pride en Suisse? (p. ex. par un char, un groupe qui défile ou un stand d'information)
4.7	Des collaborateurs·trices de votre entreprise/organisation sont-ils déjà apparus en tenue de travail officielle (p. ex. avec un T-shirt arborant le logo de l'entreprise) lors d'un événement LGBTI public (p. ex. une Pride)?
4.8	Au cours des douze derniers mois, des cadres de votre entreprise/organisation ont-ils participé à des événements publics sur le thème des personnes LGBTI (p. ex. à des tables rondes) et/ou parrainé un tel événement?
4.9	Au cours des douze derniers mois, votre entreprise / organisation s'est-elle exprimée sur l'égalité / l'inclusion des personnes LGBTI de manière positive, dans le but de produire des effets sur l'opinion publique? (p. ex. au travers d'une lettre ouverte, d'une campagne d'annonces, d'interviews de cadres dans les médias, etc.)
4.10	Au cours des douze derniers mois, votre entreprise / organisation a-t-elle fait de la publicité avec des messages/images véhiculant explicitement ou tout au moins suggérant un contexte LGBTI et/ou des modèles de famille alternatifs? (p. ex. deux femmes/hommes dans un cadre domestique)
4.11	Au cours des douze derniers mois, votre entreprise/organisation s'est-elle explicitement adressée aux client·e·s LGBTI? (p. ex. en employant le langage inclusif, en faisant de la publicité dans les médias LGBTI, en pratiquant le gay marketing, etc.)
4.12	Votre entreprise/organisation communique-t-elle ouvertement son engagement en faveur des personnes LGBTI et des familles arc-en-ciel vis-à-vis de ses client·e·s/ fournisseurs/partenaires de coopération? (p. ex. dans le rapport de gestion/rapport annuel, etc.)
4.13	Les partenaires commerciaux/de coopération doivent-ils s'engager à respecter les principes de conduite de votre entreprise/organisation ou cherche-t-on à s'entretenir proactivement avec eux lorsqu'une infraction à ces principes de conduite est révélée?
4.14	Au cours des douze derniers mois, votre entreprise/organisation a-t-elle été distinguée pour son attitude exemplaire envers les collaborateurs·trices LGBTI? (p. ex. par la Human Rights Campaign)

Champ d'action 5. Gestion de la qualité

Question	
5.1	Des données visant à développer la politique de diversité LGBTI sont-elles régulièrement collectées? (dans le cadre d'un contrôle de la diversité, p. ex. le Diversity Scorecard)
5.2	Les déclarations sur les questions LGBTI dans la ligne directrice, la stratégie, la politique du personnel etc., sont-elles régulièrement vérifiées et actualisées?
5.3	Au cours des douze derniers mois, les enquêtes anonymes menées au sein de l'entreprise / l'organisation au sujet de la satisfaction des collaborateurs·trices/de l'ambiance au travail ont-elles également porté sur le mobbing et la discrimination sur le lieu de travail?
5.4	Les enquêtes menées au sein de l'entreprise / l'organisation comprennent-elles des options de réponse incluant les collaborateurs·trices LGBTI et les parents de familles arc-en-ciel, tout en évitant de les contraindre à un outing? (p. ex. «marié(e)/partenariat enregistré» réunis en une seule option, au lieu de deux options séparées; «parent 1» et «parent 2» au lieu de «père» et «mère»)

Champ d'action 6. Personnel

6.a Politique du personnel

Question	
6.1	La protection contre le mobbing et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles est-elle explicitement mentionnée dans les principes de conduite/politique du personnel de votre entreprise/organisation?
6.2	Votre entreprise/organisation a-t-elle des principes de conduite/une politique du personnel qui condamnne(nt)/sanctionne(nt) systématiquement la discrimination?
6.3	Les principes de conduite/la politique du personnel de votre entreprise/organisation évoquent-ils explicitement les formes de famille alternatives (familles arc-en-ciel)?
6.4	Les principes de conduite/la politique du personnel de votre entreprise/organisation évoquent-ils explicitement les collaborateurs·trices trans* et intersexes?

Champ d'action 6. Personnel

6.b Recrutement, encadrement et développement du personnel

Question
6.5 Au cours des douze derniers mois, votre entreprise/organisation s'est-elle explicitement adressée aux demandeurs·euses d'emploi LGBTI? (p. ex. en employant le langage inclusif dans les offres d'emploi, en publiant des offres d'emploi dans les médias LGBTI, etc.)
6.6 Votre entreprise/organisation applique-t-elle une politique d'embauche inclusive vis-à-vis des candidat·e·s trans* et intersexes?
6.7 Votre entreprise/organisation travaille-t-elle avec des candidatures anonymisées lorsque des postes sont publiés?
6.8 Dans votre entreprise/organisation, les nouveaux collaborateurs·trices sont-ils/elles sensibilisé·es dans le cadre de leur initiation aux principes de conduite/à la politique du personnel et/ou aux informations et offres de conseil sur le mobbing et la discrimination fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles sur le lieu de travail?
6.9 Les collaborateurs·trices de votre entreprise / organisation sont-ils/elles sensibilisé·es aux informations et aux offres de conseil sur le mobbing et la discrimination fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles sur le lieu de travail?
6.10 Votre entreprise/organisation dispose-t-elle d'offres de soutien pour les collaborateurs·trices LGBTI? (p. ex. mentorat sur le coming out, conseil sur les questions de droit soulevées par les nouvelles réglementations sur la famille ou les caisses de retraite, etc.)
6.1 Votre entreprise/organisation dispose-t-elle de directives/mesures visant à inclure les collaborateurs·trices trans* et intersexes? (p. ex. pour accompagner une transition)
6.1 Votre entreprise/organisation autorise-t-elle le port d'une tenue de travail neutre ou les collaborateurs·trices ont-ils/elles accès à une tenue de travail correspondant à leur identité de genre, indépendamment des documents officiels ou de la transition?
6.1 Votre entreprise/organisation dispose-t-elle de toilettes mixtes?
6.1 Votre entreprise/organisation approuve-t-elle la modification du prénom, de la civilité et des pronoms (dans les documents, sur les sites Internet, dans les adresses e-mail, etc.) à la demande des collaborateurs·trices indépendamment des documents officiels ou de la transition?
6.2 Votre entreprise/organisation accorde-t-elle des congés payés aux collaborateurs·trices trans* pour une opération de réattribution sexuelle?

Champ d'action 6. Personnel

6.c Information interne et mesures de sensibilisation, ainsi que formation continue et perfectionnement

Question	
6.2	Sur l'Intranet de votre entreprise/organisation, peut-on trouver une déclaration concrète relative aux personnes LGBTI dans le cadre de la gestion de la diversité et de l'inclusion (D&I)?
6.17	Votre entreprise/organisation traite-t-elle dans l'Intranet du sujet de la transidentité et/ou de l'intersexuation sur le lieu de travail?
6.18	Les documents et formulaires internes de votre entreprise/organisation sont-ils conçus de façon neutre quant à l'état civil et au genre et incluent-ils les modèles de famille alternatifs?
6.19	Au cours des douze derniers mois, y a-t-il eu au sein de votre entreprise/organisation une sensibilisation des collaborateurs·trices à la situation des collègues LGBTI et des familles arc-en-ciel et/ou aux avantages de la diversité LGBTI? (p. ex. formation continue, cours, e-learning, congrès, etc.)
6.20	Au cours des douze derniers mois, les cadres de votre entreprise/organisation ont-ils suivi une sensibilisation obligatoire à la situation des collègues LGBTI et aux avantages de la diversité LGBTI ou se sont-ils vu fixer des objectifs contraignants en la matière? (p. ex. formation continue, cours, e-learning, congrès, etc.)
6.2	Au sein de votre entreprise/organisation, y a-t-il des cadres LGBTI outé·es qui, au cours des douze derniers mois, se sont présenté·es comme un exemple à suivre ou un·e interlocuteur·trice et ont ainsi une fonction de modèle?
6.2	Au sein de votre entreprise/organisation, y a-t-il des cadres qui, au cours des douze derniers mois, ont soutenu, en qualité d'ambassadeurs·drices, la cause LGBTI en interne?
6.2	Au cours des douze derniers mois, y a-t-il eu dans votre entreprise/organisation des événements sur le thème de la transidentité et/ou de l'intersexuation? (p. ex. formations continues, congrès, tables rondes, etc.)
6.2	Au cours des douze derniers mois, des représentant·es de votre entreprise/organisation ont-ils/elles participé à une conférence sur la diversité ou à une formation continue externe sur le thème LGBTI?
6.3	Au cours des douze derniers mois, des événements LGBTI particuliers (p. ex. Pride, festivals de films ou événements sportifs LGBTI) ont-ils été utilisés dans la communication interne de votre entreprise/organisation pour, par exemple, exprimer de l'estime envers les collaborateurs·trices LGBTI et sensibiliser les collaborateurs·trices hétérosexuel·les sur les questions LGBTI?

Champ d'action 6. Personnel

6.d Gestion des risques et des crises

Question	
6.3	Des mesures sont-elles prévues au sein de votre entreprise/organisation, qui visent à lutter contre le mobbing et la discrimination fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques sexuelles?
6.3	Des mesures sont-elles prévues au sein de votre entreprise/organisation, qui visent à lutter contre le mobbing et la discrimination fondés sur l'existence de formes de famille alternatives (familles arc-en-ciel)?
6.3	Des mesures disciplinaires sensibles sont-elles prises lorsque des collaborateurs·trices pratiquent le mobbing ou la discrimination en raison de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, des caractéristiques sexuelles ou de la forme de la famille?

Champ d'action 7. Prescriptions légales, directives contraignantes et recommandations techniques

Question	
7.1	Au sein de votre entreprise/organisation, le mariage et le partenariat enregistré sont-ils mis sur un pied d'égalité? (p. ex. rentes de survivants AVS/AI/APG; droit aux prestations de la caisse de pension du/de la partenaire en cas de décès, congés de partenariat / mariage, garde des (beaux-)enfants, congés en cas de maladie des (beaux-)enfants, allocations pour (beaux-)enfants et allocations d'entretien)
7.2	Lors de la rédaction de règlements et de documents, votre entreprise/organisation respecte-t-elle les différentes réglementations valables à l'échelle internationale en matière de sexe, d'orientation sexuelle et d'état civil? (p. ex. mariage homosexuel, troisième sexe, etc.)
7.3	Votre entreprise/organisation soutient-elle «trans welcome»? (www.transwelcome.ch)
7.4	Votre entreprise/organisation est-elle membre de Workplace Pride et/ou a-t-elle signé la «Declaration of Amsterdam»? (www.workplacepride.org)

Prestations supplémentaires (en option)

Question	
7.5	Y a-t-il d'autres mesures particulières au sein de votre entreprise/organisation qui n'ont pas été citées jusqu'à présent?