

Exemple de questionnaire

Entreprises et organisations moyennes



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

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

- 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?

Champ d'action 3. Direction et organisation

- 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?

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 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?
- 4.3 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.)
- 4.4 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.)

Champ d'action 5. Gestion de la qualité

- 5.1 Les déclarations sur les questions LGBTI dans la ligne directrice, la stratégie, la politique du personnel etc., sont-elles régulièrement vérifiées et actualisées?
- 5.2 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?

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 Les principes de conduite/la politique du personnel de votre entreprise/organisation évoquent-ils explicitement les formes de famille alternatives (familles arc-en-ciel)?
- 6.3 Les principes de conduite/la politique du personnel de votre entreprise/organisation évoquent-ils explicitement les collaborateurs·trices trans* et intersexes?

6.b Recrutement, encadrement et développement du personnel

- 6.4 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.)
- 6.5 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?
- 6.6 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.)
- 6.7 Votre entreprise/organisation dispose-t-elle de directives/mesures visant à inclure les collaborateurs·trices trans* et intersexes? (p. ex. pour accompagner une transition)

Champ d'action 6. Personnel

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

Question

- 6.8 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)?
- 6.9 Votre entreprise/organisation traite-t-elle dans l'Intranet du sujet de la transidentité et/ou de l'intersexuation sur le lieu de travail?
- 6.10 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?
- 6.11 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.)
- 6.12 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.d Gestion des risques et des crises

- 6.13 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?

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

- 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)

Prestations supplémentaires (en option)

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