

# Exemple de questionnaire

Petites entreprises jusqu'à 15 collaborateurs·trices



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

## Contenu pour les petites entreprises

**Ces questions correspondent en grande partie aux questions initiales de l'autodéclaration. Toutefois, le Swiss LGBTI-Label est libre d'adapter, de compléter ou d'omettre des questions.**

### Aperçu général

1. Ligne directrice et stratégie

2. Développements de projets et mesures

3. Direction et organisation

4. Communication externe et coopération

5. Personnel

6. Gestion de la qualité

7. Prescriptions légales, directives contraignantes et recommandations techniques

## Processus opérationnels

### 1. Ligne directrice et stratégie

#### Question

- 1.1  **Votre entreprise dispose-t-elle d'une *stratégie de diversité qui prend également en compte des thèmes LGBTI* et/ou poursuivez-vous des objectifs correspondants sans stratégie explicite, par exemple en vous inspirant de la charte LGBT ou analogue?**

### 2. Développements de projets et mesures

#### Question

- 2.1  **Au cours des douze derniers mois, votre entreprise a-t-elle *développé des projets* ou pris des *mesures simples (pragmatiques)* sur le thème LGBTI?**

### 3. Direction et organisation

#### Question

- 3.1  **Existe-t-il au sein de votre entreprise une *fonction/personne* spécialisée dans les questions LGBTI?**
- 3.2  **Votre entreprise compte-t-elle des collaborateurs-trices manifestement et/ou publiquement chargé-e-s spécialement des questions LGBTI?**

### 4. Communication externe et coopération

#### Question

- 4.1  **Sur le site Internet ou dans la zone d'accueil de votre entreprise, peut-on trouver une déclaration concrète (brochure, flyer, drapeau arc-en-ciel, autocollant, etc.) sur la cause LGBTI?**
- 4.2  **Au cours des 24 derniers mois, votre entreprise a-t-elle explicitement approuvé et/ou soutenu financièrement la *participation de collaborateurs-trices à des événements LGBTI* ?**
- 4.3  **Au cours des douze derniers mois, avez-vous, vous ou des collaborateurs-trices de votre entreprise, participé à des *événements publics* sur le thème LGBTI et/ou parrainé un tel événement?**
- 4.5  **Au cours des douze derniers mois, votre entreprise 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?**

## Processus opérationnels

### 5. Personnel

#### Question

- 5.1 **Avez-vous défini des mesures, sous une forme ou une autre, contre le *mobbing* et la *discrimination* fondés sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre, les caractéristiques de genre ou la forme de la famille?**
- 5.2 **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 de genre ou de la forme de la famille?**
- 5.3 **Au cours des douze derniers mois, vous êtes-vous adressé·e explicitement aux demandeurs·euses d'emploi LGBTI (p. ex. par le biais d'un langage inclusif dans les offres d'emploi, d'offres d'emploi dans les médias LGBTI, etc.)?**
- 5.4 **Attirez-vous l'attention des nouveaux·elles collaborateurs·trices sur l'attitude les uns envers les autres (principes de conduite), sur les informations disponibles et sur les offres de conseil relatives à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou les caractéristiques de genre sur le lieu de travail?**
- 5.5 **Les *documents et formulaires internes* de votre entreprise (documents de candidature, annonces, offres, contrats, etc.) sont-ils conçus de façon neutre quant à l'état civil et au genre et incluent-ils les modèles de famille alternatifs?**
- 5.6 **Abordez-vous spécifiquement le thème de la transidentité et/ou de l'intersexuation sur le lieu de travail? (Vêtements de travail et/ou toilettes non genrés, accompagnement lors d'une transition, modification du prénom, de la civilité et des pronoms dans les documents, sur les sites Internet, dans les adresses e-mail, etc.)**
- 5.7 **En tant que personne LGBTI outée, est-ce que vous ou d'autres collaborateurs·trices jouez un *rôle de modèle* au sein de votre entreprise?**

### 6. Gestion de la qualité

#### Question

- 6.1 **Au cours des 12 derniers mois, avez-vous «pris le pouls» de vos collaborateurs·trices (mesuré la satisfaction ou sondé le climat de travail)? À cette occasion, avez-vous également posé des questions sur le *mobbing* et la discrimination?**

### 7. Prescriptions légales, directives contraignantes et recommandations techniques

#### Question

- 7.1 **Au sein de votre entreprise, le mariage et le partenariat enregistré sont-ils mis sur un pied d'égalité?**
- 7.2 **Accomplissements supplémentaires  
Y a-t-il d'autres mesures particulières au sein de votre entreprise qui n'ont pas été citées jusqu'à présent?**