

S'ENGAGER, DIALOGUER ET AGIR POUR PROMOUVOIR LA DIVERSITE ET LA NON-DISCRIMINATION

ETAPE 1
ETAPE 2
ETAPE 3
ETAPE 4

POSER LES BASES DE LA DYNAMIQUE D'ACTION

IDENTIFIER LES INTERETS À AGIR

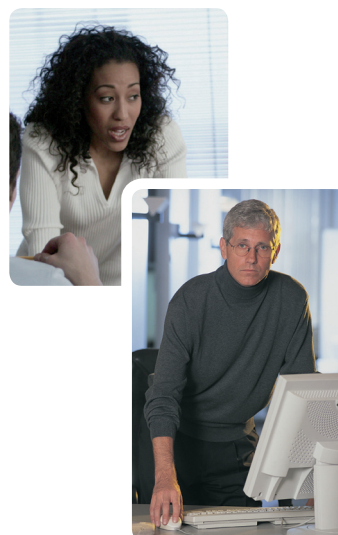
- Intérêt 1 : Assurer la cohérence entre pratiques et valeurs de la fonction employeur dans l'économie sociale.
- Intérêt 2 : Associer tous les talents pour développer les richesses.
- Intérêt 3 : Respecter les contraintes légales.

ECARTER LES ARGUMENTS EN FAVEUR DE L'INACTION

- Une organisation, dont les effectifs sont divers, a aussi besoin de s'engager sur la diversité (par exemple pour travailler sur la répartition des profils "divers" selon les postes, les niveaux de responsabilité, l'accès à la formation, la mobilité...).
- La convention collective établit une égalité des droits, mais c'est à l'employeur de mettre en oeuvre une égalité de traitement.
- Ce n'est pas parce que l'on défend des valeurs (tolérance, solidarité, ...) que l'on lutte contre les discriminations. Lutter contre les discriminations, c'est construire des pratiques qui garantissent l'égalité de traitement et dénoncer celles qui s'en écartent. En travaillant sur les préjugés et les représentations (racisme, sexisme...), on contribue à prévenir les pratiques discriminatoires.

FAIRE UN BREF ÉTAT DES LIEUX POUR PRÉCISER LES BESOINS

- Au niveau d'une branche : construire des données croisées sur les effectifs, le recrutement, les contrats, les niveaux de rémunération, l'accès à la formation... par âge, sexe, handicap, voire lieu d'habitation ;
- Au niveau d'une entreprise :
 - Mobiliser les sources d'information statistiques internes (registre du personnel, plan de formation, bilan social, voire rapport annuel de situation comparée femmes/hommes) pour construire un "aperçu" de la diversité et de l'égalité en raison de ces motifs ;
 - Analyser les pratiques RH mises en oeuvre.
- Pour tous : identifier les dispositifs existants, mobilisables/mobilisés directement ou indirectement pour la non-discrimination et la diversité (GPEC, qualité, prévention des risques, refonte d'une classification...).



ETAPE 1
ETAPE 2
ETAPE 3
ETAPE 4

CONSTRUIRE UN ENGAGEMENT ET DÉFINIR UNE POLITIQUE

IMPLIQUER ET SENSIBILISER LES DÉCIDEURS (ÉLUS, DIRECTION GÉNÉRALE...)

Organiser une séquence de sensibilisation spécifique.

IMPLIQUER LES PARTENAIRES SOCIAUX

- Organiser une séquence de sensibilisation spécifique.
- Communiquer, échanger et enrichir les éléments d'état des lieux.
- Définir des priorités d'action.

DÉFINIR LA NATURE DE L'ENGAGEMENT ET DE LA POLITIQUE À MENER

FORMALISER L'ENGAGEMENT, LE CAS ÉCHÉANT PAR LA NÉGOCIATION ET LA SIGNATURE D'UN ACCORD

L'engagement doit être écrit. Selon les organisations, il fera l'objet d'une charte, pourra être intégré dans un règlement intérieur, dans les statuts ou pourra faire l'objet d'une négociation et de la signature d'un accord.

PREMIERES QUESTIONS A TRANCHER

Sur quels motifs s'engager ?

Toutes discriminations : égalité femmes/hommes, handicap, origines, âges, difficultés sociales ?

Quelle logique d'action ?

Lutte contre les discriminations, égalité de traitement, action positive, égalité des chances ?

Sur quelles pratiques s'engager ?

Recrutement, gestion de carrière, formation, management...

Exemples de logiques distinctes chez les mutuelles : la GMF, la MGEN signent des accords handicap et égalité f/h, la Macif s'engage autour d'un accord plus global de "cohésion sociale".

ÉTAPE 1
ÉTAPE 2
ÉTAPE 3
ÉTAPE 4

DÉFINIR ET METTRE EN PLACE LE PLAN D'ACTION

IDENTIFIER ET MOBILISER LES INSTANCES, OUTILS ET RESSOURCES NÉCESSAIRES

SENSIBILISER ET FORMER LES PERSONNELS EN CHARGE DES RESSOURCES HUMAINES ET REQUALIFIER LES PROCESSUS RH SUR LA NON-DISCRIMINATION ET LA DIVERSITÉ

L'enjeu est double :

- Limiter les risques discriminatoires dans les pratiques en faisant prendre conscience des stéréotypes qui pourraient influencer les choix mais aussi en faisant évoluer certaines pratiques à risques ;
- Introduire progressivement des pratiques et une vigilance ad hoc (cf. fiche recrutement et fiche gestion de carrière).

COMMUNIQUER SUR L'ENGAGEMENT ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE ET SENSIBILISER L'ENSEMBLE DES PERSONNELS EN INTERNE

Cela peut prendre la forme d'une note interne, d'un article dans le journal interne, d'une communication et d'un débat en réunion, d'un affichage...

COMMUNIQUER SUR L'ENGAGEMENT ET LES MOYENS MIS EN ŒUVRE EN EXTERNE

Auprès des partenaires : partenaires du recrutement mais aussi organisations partenaires dans la mise en œuvre des missions, clients/usagers, fournisseurs et, le cas échéant, auprès du grand public (attractivité).

Cela peut prendre la forme d'affiches, de spots média, d'introduction de clauses de non-discrimination dans les relations partenaires/prestataires, d'un affichage dans les lieux d'accueil du public...



ÉTAPE 1
ÉTAPE 2
ÉTAPE 3
ÉTAPE 4

SUIVRE ET ÉVALUER LA DÉMARCHÉ, SES EFFETS ET SES IMPACTS

METTRE EN PLACE DES OUTILS POUR MESURER LA DIVERSITÉ (UNIQUEMENT SUR LES MOTIFS "AUTORISÉS")

Analyser les pratiques, identifier les plaintes ou réclamations internes, analyser l'efficacité, les effets et les impacts de ses pratiques et de son plan d'action.

ETABLIR UN BILAN ANNUEL SUR LA MISE EN ŒUVRE DE SA POLITIQUE DIVERSITÉ.

... EXEMPLES DE PRATIQUES DANS L'ÉCONOMIE SOCIALE

DES ENGAGEMENTS D'ENTREPRISES, DE SYNDICATS, DE RÉSEAUX D'EMPLOYEURS

- Approche diversité et égalité professionnelle femmes/hommes : Gema.
- Approche "égalité" dans les RH et la classification : Snaesco.
- Approche "gestion des âges" : Ugem, Maif, Macif.
- Approches "origines" : CNLRQ (SNPERQ), insertion (Synesi), missions locales (UNML), Fédération des Pact.
- Approche égalité professionnelle femmes/hommes : CGScop, GMF, Macif, Maif, Ugem.
- Approche handicap : Fédération des Pact, Una, GMF.

CHARTES

- Signature de la charte de la diversité : GMF, Maif.
- Charte éthique du recrutement incluant la non-discrimination : SMACL.

QUELQUES ACCORDS D'ENTREPRISE

- Accord Égalité femmes/hommes : GMF, Maif.
- Accords Handicap : GMF, MGEN, Macif.
- Accord cadre cohésion sociale : Macif.
- Accord mixité et diversité : Gema.

(Liste non exhaustive).

POUR ALLER + LOIN

- LABEL DIVERSITE, Le cahier des charges :
→ <http://www.afaq.org/label-diversite>
- Equal LATITUDE, Guide dirigeants d'entreprises "Des arguments pour promouvoir efficacement la diversité dans votre entreprise"
→ <http://www.charte-diversite.com/fiche-outil.php?id=4>
- La Charte de la diversité
→ <http://www.charte-diversite.com>