DISCRIMINATION, EGALITE, DIVERSITE :
DE QUOI PARLE-T-ON ?

L'ECONOMIE SOCIALE AU DEVANT DE LA DIVERSITE

DISCRIMINATION

Ce que dit la loi

La discrimination est une inégalité de traitement en raison d'un motif illégitime :

La loi définit les motifs illégitimes :
- origine
- sexe
- mœurs
- orientation sexuelle
- âge
- situation de famille
- caractéristiques génétiques,
- appartenance ou de non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race
- opinions politiques
- activités syndicales ou mutualistes
- convictions religieuses
- apparence physique
- patronyme
- état de grossesse
- état de santé
- handicap

Les lois en vigueur :
- Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 modifiée par la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008
- Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
- Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors

Pour aller plus loin ..... www.haide.fr

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement d'un motif illégitime, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but soient nécessaires et appropriés.

Une différence de traitement sur les motifs de discrimination n'est pas illégale si elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et que l'objectif est légitime et l'exigence proportionnée.
(Cf. L. 1133-1 à L113 -3 du code du travail)

La discrimination est un délit
Peines encourues
- Par les personnes physiques : jusqu'à 3 à 5 ans de prison, jusqu'à 75 000 € d'amende ; peines complémentaires éventuelles.
- Par les personnes morales : jusqu'à 375000€ d'amende; peines complémentaires éventuelles.

ÉGALITÉ

Les processus

L'égalité de traitement consiste à traiter toutes les personnes de manière égale, quelles que soient leurs caractéristiques ou leurs situations. La discrimination est une inégalité de traitement sur les motifs définis par la loi.

L'égalité des chances consiste à donner un peu plus à ceux qui ont un peu moins afin de rétablir l'égalité. Toute action positive doit être portée par les pouvoirs publics et s'appuie sur le principe d'équité.
En pratique, l'égalité des chances peut se décliner par :
- Des actions/politiques d'action sociale (donner plus à certains en raison de leurs difficultés sociales pour rétablir l'égalité).
- Des actions/politiques d'action positive (donner plus à certains en raison de leur âge, sexe, handicap,… pour rétablir l'égalité).

DIVERSITÉ

Le résultat

La diversité est la situation dans laquelle un collectif est composé de personnes aux caractéristiques personnelles diverses (origine, âge, sexe, handicap…).
Le terme diversité n'est pas encadré par la loi. La diversité fait référence à un résultat.

… Un outil pour qui ?

Cet outil s'adresse aux employeurs, syndicats et groupements de l'économie sociale engagés ou souhaitant s'engager contre les discriminations et pour la diversité dans les structures de l'économie sociale.

… Un outil pour quoi ?

Cet outil vise à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité dans l'économie sociale à travers la diffusion de méthodes et de pratiques dont le but est d'accompagner l'employeur vers un engagement durable.

Il permet aux employeurs de :
- Dresser un premier état des lieux de sa pratique de la non discrimination et de la diversité ;
- Préciser les registres d'engagement et d'actions associés aux notions de "non discrimination" et de "diversité" ;
- Identifier ou préciser ses intérêts à agir ;
- Asseoir et outiller ses pratiques ;
- Qualifier le dialogue social dans le champ.

POURQUOI AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR LA DIVERSITÉ ?

- POUR VEILLER A LA **COHERENCE** ENTRE **VALEURS** ET **PRATIQUES** ET **DEVELOPPER** UNE **FONCTION EMPLOYEUR SOCIALEMENT RESPONSABLE**
- POUR **ASSOCIER** TOUS LES **TALENTS** AU **DEVELOPPEMENT DE L'ENTREPRISE**
- POUR ÊTRE EN **ACCORD** AVEC **LA LOI**

LES ATOUTS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE

UNE **RÉELLE DIVERSITÉ**
Des personnes issues de l'immigration sont historiquement très présentes dans certains secteurs d'activité (animation, aide à domicile, centres sociaux, Régies de quartier, Scop du bâtiment, …).

UN **SOCLE** DE **VALEURS DE RÉFÉRENCE**
Les valeurs d'égalité et de solidarité caractérisant l'économie sociale sont celles sur lesquelles reposent l'égalité de traitement, la non-discrimination et l'égalité des chances.

DES **SYNDICATS** ET **GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS** SE MOBILISENT POUR **OPTIMISER** LA **" FONCTION EMPLOYEUR "**
Des démarches sont en cours sur l'attractivité des métiers, la classification, l'élaboration de fiches de poste, l'introduction de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), la formation professionnelle, la qualité, la prévention des risques professionnels. Ces démarches peuvent facilement investir le champ "non - discrimination/diversité" : travailler sur la non - discrimination et la diversité, cela se fait à travers les politiques de recrutement, d'évolution de carrière et d'organisation des entreprises…

QUELQUES **ENTREPRISES, SYNDICATS D'EMPLOYEURS** ET **RÉSEAUX DE L'ÉCONOMIE SOCIALE** PARTICULIÈREMENT **ENGAGÉS**
Plusieurs "accords" (égalité professionnelle femmes/hommes, handicap, cohésion sociale) ont été signés par des entreprises de l'économie sociale (GMF, Macif). Des démarches se développent sur la gestion des âges (Ugem, Maif), l'égalité professionnelle (CGScop, Macif, GMF, Maif), la non-discrimination sur l'origine (Régies de quartiers, structures d'insertion, missions locales, centres sociaux) ou encore le handicap (Fédération des Pact, Una, GMF)*.

**Exemples non exhaustifs, issus de l'état des lieux Diversité - 2008 - Geste pour l'Usgeres et le Gema.*

… Les partenaires

La Daic (direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté) du ministère de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire, ainsi que l'Acsé (agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), ont été partenaires de l'engagement du Gema et de l'Usgeres sur les enjeux de non discrimination et de diversité.

Créé en 1964, le **Gema** (Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances) est le syndicat professionnel des mutuelles d'assurances qui répondent aux valeurs et principes mutualistes. Le Gema a vocation à présenter à l'opinion publique une approche mutualiste des questions d'assurance et d'indemnisation, à étudier et à valoriser les intérêts généraux de l'assurance à caractère mutuel. Au service de ses adhérents, le Gema remplit quatre missions essentielles :
- Étude des questions d'assurances et de réassurances sur les plans technique et juridique
- Expression médiatique
- Représentation institutionnelle et sociale
- Gestion de services communs : médiation, prévention…

Chiffres clés : 40 sociétés adhérentes, 34 000 salariés en France, 1800 en Belgique (Ethias).

L'Usgeres (Union de Syndicats et Groupements d'Employeurs Représentatifs dans l'Economie sociale) agit pour la reconnaissance d'un mouvement d'employeurs propre à l'économie sociale et ambitionne d'être reconnue comme un partenaire social à part entière. Créée en 1994, l'Usgeres :
- Fédère les représentations d'employeurs revendiquant leur appartenance à l'économie sociale autour des problématiques qui rythment la vie de leurs entreprises ;
- Représente les employeurs de l'économie sociale auprès des pouvoirs publics, des élus et des confédérations syndicales.

Chiffres clés : 25 groupements et syndicats d'employeurs représentant les trois familles de l'économie sociale : associations, mutuelles et coopératives ; 12 branches professionnelles ; 700 000 salariés.