



Egalité professionnelle, diversité et discrimination en entreprise

Interviennent lors de cette séance :

- Laurence BRETON-KUENY, Directrice des Ressources Humaines Afnor ;
- Catherine LARET-BEDEL, Cheffe du bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie professionnelle, Ministère en charge des droits des femmes ;
- Yves-Michel NALBANDIAN, Directeur de l'ARACT PACA (Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) ;
- Catherine TRIPON Directrice RSE, Diversité, Egalité, Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE).

Grand témoin :

- Jean-François CONNAN, Directeur Responsabilité et Innovation Sociale du Groupe ADECCO.

Cet atelier est animé par Philippe GIRARD, Créateur et directeur du Forum National ReSEt.

I. Les impacts de la loi du 4 août 2014

Catherine LARET-BEDEL rappelle que les textes relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes se sont multipliés depuis les années 70, imposant des obligations supplémentaires aux entreprises. La loi du 4 août 2014 vise à fusionner les négociations en matière d'égalité professionnelle et d'égalité salariale, à assurer l'effectivité des droits acquis mais aussi à agir sur les mécanismes structurels et culturels des inégalités. Aujourd'hui, le salaire des femmes est en moyenne inférieur de 25 % à celui des hommes dans le secteur privé, de 20 % dans le secteur public. Il convient d'agir sur les différentes composantes des inégalités : formation, conditions de travail, promotion, salaires. Le site femmes.gouv.fr présente différents outils.

L'accès à la commande publique constitue un levier important. Les entreprises de plus de 50 salariés qui veulent répondre à une commande publique doivent en effet prouver qu'elles respectent l'égalité professionnelle. Depuis 2012, les contrôles de l'Inspection du Travail sont de plus en plus nombreux et complets. Lorsque les entreprises n'engagent pas les négociations prévues par la loi ou ne présentent pas

de plan d'actions unilatéral, elles risquent une pénalité pouvant atteindre 1 % de la masse salariale. Ces pénalités ont déjà été appliquées, avec un coût moyen compris entre 7 000 et 10 000 euros. Au-delà de ces sanctions, le travail mené sur l'égalité professionnelle structure la Gestion prévisionnelle des emplois et l'évolution des compétences.

II. L'action de la Fondation Agir contre l'exclusion

Catherine TRIPON rappelle que la Fondation Agir contre l'exclusion se mobilise, depuis plus de vingt ans, contre l'exclusion, la discrimination et la pauvreté. Les acteurs économiques sont les mieux placés pour agir au bénéfice de l'intérêt général. Il convient de déterminer si le chemin vers l'égalité doit être réalisé par l'injonction ou par la conviction. La majorité des discriminations s'effectue par défaut. Il est donc nécessaire de former les collaborateurs, notamment dans les PME. Ces entités ne disposent généralement pas de syndicats pour faire valoir les droits de tous les salariés. La prévention est fondamentale. La Fondation aide les entreprises à progresser dans le cadre de programmes d'accompagnement, qui abordent également des thèmes délicats comme l'orientation sexuelle ou encore les croyances religieuses. Dans le cadre du Label Diversité, une cellule écoute permettant à un salarié de remonter des situations litigieuses est obligatoire. La Fondation a proposé aux PME de mutualiser ce dispositif. Les échanges de bonnes pratiques favorisent la prévention positive. Les chefs d'entreprise souhaitent agir mais ils ne disposent pas forcément des outils et du temps requis. L'accompagnement est donc fondamental.

Les principales problématiques concernent le handicap, l'égalité hommes/femmes, les accords seniors mais aussi l'origine réelle et supposée des collaborateurs, le lieu de résidence (quartiers). D'autres sujets portent sur l'orientation sexuelle ou de l'expression des croyances religieuses. Les diversités peuvent d'ailleurs s'opposer, certaines convictions religieuses s'opposant par exemple à l'égalité hommes/femmes. Chaque critère engendre des problématiques différentes.

II. Le Label Diversité

Laurence BRETON-KUENY indique que 497 labels Diversité ont été attribués à des entreprises françaises depuis 2008, qui respectent l'équité de traitement dans l'ensemble des *process* RH (recrutement, formation, gestion des compétences...). Beaucoup d'entreprises ne garantissent pas une traçabilité suffisante sur ces problématiques. Des auditeurs étudient ces *process*, ce qui permet d'obtenir des éléments objectifs au-delà des déclarations d'intention. La cartographie des risques mais aussi la gestion des réclamations sont prises en considération. Le Label Egalité professionnelle est attribué à partir d'un dossier argumenté alors que le Label Diversité induit des visites dans l'entreprise.

Laurence BRETON-KUENY souligne la nécessité d'orienter les femmes vers les métiers porteurs. Les femmes se mettant en permanence des barrières, le travail sur la confiance en soi est essentiel. Le recrutement ne doit pas s'effectuer selon une discrimination positive mais en fonction des compétences, en donnant sa chance à chacun. La diversité est une richesse pour les entreprises, qui contribue à la performance sociale.

III. Le témoignage de l'ARACT

Yves-Michel NALBANDIAN souligne que l'égalité professionnelle constitue une problématique-clef des conditions de travail. Les jeunes générations veillent de plus en plus à l'articulation vie familiale/vie professionnelle. Aujourd'hui, le cadre légal a surtout un impact sur les entreprises de 50 à 300 salariés, qui rencontrent des difficultés à gérer l'articulation des plans d'actions. L'Accord national interprofessionnel de

juin 2013 sur la qualité de vie au travail simplifie la situation, en permettant l'élaboration d'un accord unique.

Yves-Michel NALBANDIAN regrette que des plans d'actions pleins de bonnes intentions se traduisent finalement par une déception dix-huit mois plus tard.

IV. Le grand témoin : Jean-François Connan

Jean-François CONNAN explique qu'il travaille sur les problématiques de l'égalité professionnelle depuis 2006 pour le Groupe ADECCO, avec des démarches volontaires (handicap, lutte contre les exclusions, lutte contre la discrimination...). Il y a quinze ans, le déni relatif à la diversité était encore total. La Charte de la diversité a favorisé la prise de conscience. Jean-François CONNAN n'est pas persuadé que la courbe de ces cinq dernières années soit positive, notamment en ce qui concerne l'origine.

Les entreprises se doivent de mettre en place un cadre juridique, des outils permettant d'exercer les professions, notamment RH, à partir de modèles non discriminants. Les nouvelles générations ont un regard plus ouvert sur la diversité. Les efforts doivent être permanents.

V. Débat avec la salle

Laurence BRETON-KUENY souligne les avancées induites par le dialogue, notamment en ce qui concerne les représentations et les stéréotypes. L'égalité doit être concrète et non formelle.

Jean-François CONNAN indique que la démarche de non-discrimination au sein d'ADECCO (5 000 salariés permanents et 130 000 intérimaires) est gérée par trois salariés. La démarche ne s'avère pas très onéreuse, surtout parce qu'elle change les mentalités et fidélise les collaborateurs. Les gains sont sans commune mesure avec les coûts.

Laurence BRETON-KUENY insiste sur la nécessité de sanctionner les comportements déviants. L'égalité doit être perçue comme une opportunité et non une contrainte.

Un intervenant regrette que les confédérations, représentées souvent par des hommes, refusent de façon quasi systématique les propositions visant à favoriser l'égalité des femmes.

Laurence BRETON-KUENY souligne que les actions positives doivent constituer des mesures temporaires, qui ne s'apparentent pas à des quotas. Assurer la formation des femmes leur permet d'obtenir des postes à responsabilité ; en revanche, ceux-ci ne doivent pas leur être réservés. Les femmes à potentiel doivent être aidées pour optimiser leurs compétences et progresser dans l'entreprise. Le recrutement s'effectue à compétences égales.

Catherine LARET-BEDEL indique que la performance est plus durable sur le long terme lorsque les Comex et les Conseils d'administration sont mixtes.