

Favoriser l'égalité des chances et la non-discrimination dans l'entreprise

PLAN D'ACTION TYPE

Relayées par tous les médias aujourd'hui, « **l'égalité des chances et la non-discrimination** » représente un véritable challenge pour toutes les entreprises ! Il en va de leur crédibilité auprès de leurs salariés mais aussi de leurs clients. S'engager dans cette démarche demande, certes, un peu de moyens, **mais elle apporte en réalité à l'entreprise beaucoup plus qu'elle ne lui coûte !**

*En effet, la diversité s'inscrit dans une approche **gagnant-gagnant** pour l'entreprise et la société. Elle favorise la cohésion sociale tout en répondant à des enjeux d'entreprise, à savoir :*

- *Manifester son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.*
- *Favoriser l'égalité des chances face à l'emploi.*

Comment faire ? Comment Agir...!

Cela commence par « **faire savoir** » aux salariés que l'entreprise s'engage sur ce thème. Cette première action est primordiale, car elle va permettre aux salariés « de s'associer » à la démarche de l'entreprise.

Sensibiliser les salariés, à tous les niveaux hiérarchiques.

Instaurer dans l'entreprise une politique d'égalité des chances et de non-discrimination.

L'objectif ici est de casser les stéréotypes et d'informer les salariés sur ce que dit la loi à ce sujet.

Former les représentants du personnel des différentes instances (IRP) ainsi que les personnes en charge de la RH et de l'encadrement.

Phase incontournable pour la réussite de la démarche engagée par l'entreprise, il faut donc proposer une formation à toutes les instances (CE, DP, CHSCT, DS) pour les associer et les impliquer concrètement, à savoir :

- Former un groupe de pilotage qui serait constitué de représentants des IRP et de salariés de l'entreprise (représentant différents métiers et niveaux hiérarchiques). Ce groupe aura en charge le suivi global de la démarche.

Nota : il aura aussi en charge de rédiger (à partir du travail réalisé par les groupes thématiques ci-dessous) une charte des bonnes pratiques de l'égalité des chances et de la non-discrimination.

Tout le monde doit être formé et sensibilisé pour la réussite de la démarche engagée, y compris l'encadrement. Exemples de thèmes de travail :

- Identifier les stéréotypes
- Chasser les actes discriminants au quotidien
- Responsabiliser l'encadrement, mise en place d'outils spécifiques (guide d'évaluation, guide d'animation d'équipe, gestion des plannings,...)
- Prendre des sanctions...

Cité Métisse

- >> **Correspondance** • 1, rue des Fauvettes • 85290 MORTAGNE SUR SEVRE
- >> **Siège Social** • Chez Cezam Pays de la Loire • 1, rue de la Sarthe • 49300 CHOLET
- >> 07 70 13 39 38 • contact.citemetisse@gmail.com
- >> Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 52 49 03007 49 auprès du préfet de région de Pays de la Loire

Mettre en place des groupes de réflexion pour travailler sur des thèmes précis tels que :

- Mieux comprendre les concepts de la loi
- Les stéréotypes et les préjugés
- La déclinaison des critères (décrypter un acte discriminant, voir les effets d'une inégalité au sein d'une équipe (d'un service), les signaux d'alerte,...)
- Repérer une situation discriminante
- Rechercher des solutions (adaptées à l'entreprise)

Communiquer :

- Respecter les obligations d'affichages prévues par la loi (article L.1142-6 du code du travail et des articles du code pénal 225-1 à 225-4)
- Utiliser des outils de communication tels que : la vidéo, plaquettes d'infos, affiches,...

Informier :

- C'est là aussi l'essentiel, il faut que les salariés puissent faire remonter des actes de discrimination en toute liberté... et donc, mettre en place un dispositif simple (e-mail, boîte à remonter, personne référente, autres à adapter à l'entreprise ...).

S'inscrire dans cette démarche c'est :

- **Poser un acte** : donner aux salariés et aux clients une image positive et moderne de l'entreprise. C'est aussi pouvoir répondre aux exigences de « la clause sociale », exigée dans de nombreux cahiers des charges...
- **Afficher clairement la volonté de l'entreprise** : elle prouve par cette démarche qu'elle agit concrètement pour favoriser « le vivre ensemble » (le respect de l'autre).
- **Répondre aux enjeux sociaux et sociétaux en lien avec la démarche RSE** : L'entreprise joue un rôle social de premier ordre, que ce soit vis-à-vis de ses salariés ou vis-à-vis de la société dans son ensemble.
- **Agir pour l'égalité et la non-discrimination** : L'objectif est de bannir toute forme de discrimination dans l'entreprise, à commencer par l'embauche...

En renforçant les pratiques de prévention des discriminations : en matière d'égalité homme-femme, d'égalité des chances et de promotion de la diversité (cette posture en lien avec la gestion des ressources humaines).

- **Favoriser l'emploi des personnes handicapées** : La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « toute limitation d'activité ... d'un trouble de santé invalidant ». Cette définition étend les dispositifs de **lutte contre les discriminations liées au handicap aux personnes souffrantes de pathologies invalidantes**. Ce principe implique pour les employeurs, tant publics que privés de ne pas refuser l'accès à un emploi à une personne en raison de son handicap.

« Dans tous les cas, L'Homme reste au cœur de l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur ou du salarié »

Cité Métisse

- >> **Correspondance** • 1, rue des Fauvettes • 85290 MORTAGNE SUR SEVRE
- >> **Siège Social** • Chez Cezam Pays de la Loire • 1, rue de la Sarthe • 49300 CHOLET
- >> 07 70 13 39 38 • contact.citemetisse@gmail.com
- >> Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 52 49 03007 49 auprès du préfet de région de Pays de la Loire