

NON DISCRIMINATION - DIVERSITÉ : EXEMPLES DE PRATIQUES

PRATIQUES D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT"

Définir des critères de recrutement objectifs et un profil de ce poste.

► Une association d'aide à domicile

Situation de départ : Certains usagers d'une association d'aide à domicile ne veulent pas accueillir chez eux des professionnels d'origine étrangère. L'association discrimine en cherchant à satisfaire les demandes de ses bénéficiaires. Elle est donc exposée à un risque légal.



Action entreprise : Une responsable va rencontrer l'ensemble des usagers réticents, leur expliquer les démarches discriminatoires et chercher à les faire évoluer par une argumentation ad hoc. En cas de réticence persistante, elle leur propose une médiation. Parallèlement, elle leur fait entendre que si les usagers ne s'adaptent pas à la situation, ils devront aller ailleurs. On leur explique également que les usagers étrangers ont des compétences et des savoirs qui peuvent être utiles à la profession. On leur fait également entendre que les usagers étrangers ont des parcours de vie différents et qu'ils ont des besoins différents. On leur fait également entendre que les usagers étrangers ont des parcours de vie différents et qu'ils ont des besoins différents. On leur fait également entendre que les usagers étrangers ont des parcours de vie différents et qu'ils ont des besoins différents.

Elaborer une politique de formation et la communiquer auprès des salariés.

► Un Centre social

Situation de départ : Un centre social accorde les formations en fonction des demandes des salariés. Il constate, dans son bilan annuel, que les femmes partent plus fréquemment en formation que les hommes... mais principalement pour des formations non qualifiantes, ce qui constitue une inégalité dans l'accès à la formation.

Action entreprise : Sensibilisée et outillée par son syndicat d'employeurs sur les obligations liées à la convention collective et à la classification, le centre décide de renouveler sa politique de formation ainsi que les entretiens annuels d'évaluation. Il appuie aujourd'hui les choix de accès à la formation en fonction d'une analyse plus objective des besoins et des souhaits des salariés. Ces derniers se félicitent de ce système qui les sentiment plus transparent et moins porteur de discriminations.

PRATIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES"

Mettre en place une politique d'actions positives.

Plusieurs mutuelles ont signé des accords handicap

Les partenaires sociaux intègrent des engagements en matière de partenariats, de recrutement, de ressources internes, d'aménagement de postes et d'horaires pour favoriser le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap.

Développer le tutorat pour l'intégration des publics éloignés de l'emploi.

► Exemple d'un centre de loisirs

Situation de départ : Un centre de loisirs cherche à fidéliser les animateurs qu'il recrute. Or, parmi les candidats, beaucoup sont éloignés de l'emploi et leurs parcours sont ceux qui s'intègrent difficilement.

Action entreprise : Pour faire évoluer la situation, le centre propose un système de tutorat, cela permet de faciliter l'intégration dans l'emploi de publics qui en sont éloignés et de préparer les collectifs de travail à accueillir ces personnes dans de bonnes dispositions.

Encourager la conciliation vie privée/ vie professionnelle.

► Exemple d'une Scop

Situation de départ : Une Scop organise ses réunions entre sociétaires un soir par semaine. L'appartenance des jeunes femmes et hommes sont plus souvent absentes à ces réunions pour des raisons d'organisation familiale.

Action entreprise : La Scop décide, compte tenu du renouvellement de la pyramide des âges, de déplacer la réunion en matinée.

LE GEMA ET L'USGERES S'ENGAGENT CONTRE LA DISCRIMINATION ET POUR LA DIVERSITÉ

La déclaration de l'Ugères pour promouvoir la qualité de l'emploi et développer la responsabilité sociale des entreprises de l'économie sociale possède les bases d'une identité d'employeurs dans quatre domaines : développement de l'emploi durable ; non-discrimination ; démocratie sociale ; responsabilité sociale des entreprises. Sur la non-discrimination et la promotion de la diversité, les employeurs de l'économie sociale s'engagent à :

- Sensibiliser les salariés et les cadres, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- Tenir vers la parité et la diversité dans les entreprises, isolément et conjointement afin de veiller à la réalité sociale et culturelle de notre pays (classification et de mesures des discriminations ;
- S'engager dans des démarches individuelles et collectives de recrutement ;
- Faire du thème de la diversité un enjeu de la concertation avec les partenaires sociaux.

Un certain nombre d'entreprises adhérentes du Gema, notamment la Mœzi et la Mail, se sont engagées, par ailleurs, dans une politique de développement de la diversité à l'embauche avec la mise en place d'outils d'accompagnement (méthode des habiletés, CV anonymes, signature de la charte de la diversité par certains mutuelles...). Le Gema souhaite se donner les moyens de promouvoir ces premières expériences dans l'ensemble des entreprises de son secteur.

" DEPUIS TOUJOURS : LES SALARIÉS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ...

Le protocole d'accord, visant à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les branches, a été signé par les entreprises de l'économie sociale, le 29 janvier 2008 par les présidents du Gema, de l'Ugères et le ministre de l'Immigration, de l'Intégration, de l'Identité nationale et du Développement solidaire, a engagé les parties sur :

- La réalisation d'un état des lieux des pratiques d'employeurs en matière de diversité et de non-discrimination ;
- Des actions de sensibilisation et de communication en direction des employeurs de l'économie sociale ;
- Des supports et actions de formation des employeurs. Un cycle de formations, à destination des responsables de ressources humaines et des dirigeants de l'économie sociale, sera conçu et développé en 2009 et 2010.

"...REFLÈTENT, PLUS QU'AILLEURS, LA DIVERSITÉ DE LA SOCIÉTÉ."

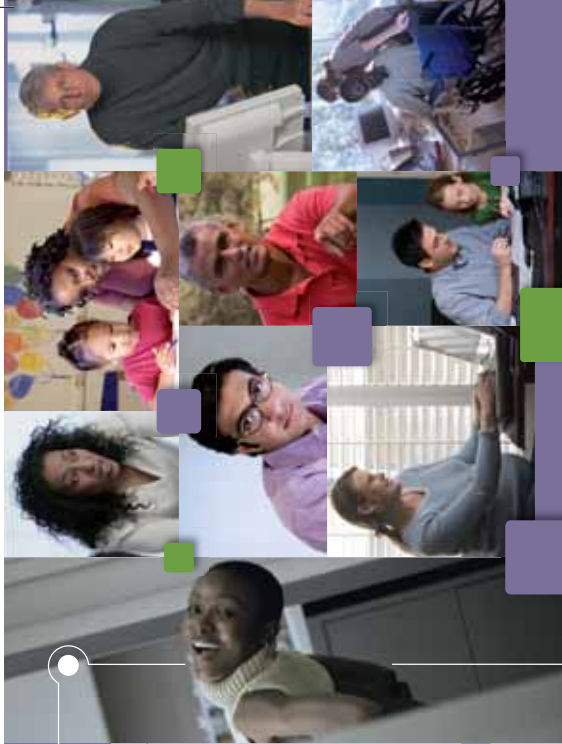
De nouveaux engagements :

- La signature, le 15 janvier 2009, de l'Accord relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances ;
- La mise en place d'indicateurs de suivi de la diversité et de la non-discrimination dans les branches, secteurs et entreprises de l'économie sociale ;
- L'ouverture, par l'Ugères, d'une négociation sur le thème de la diversité et de la prévention des discriminations ;
- La signature d'une convention de partenariat pour promouvoir la Charte de la diversité entre le Gema, l'Ugères et le secrétariat général de la Charte de la diversité ;
- L'encouragement des entreprises de l'économie sociale dans une démarche de labellisation "diversité", délivrée par Aforhor Certification.

2007

2008

2009



L'ÉCONOMIE SOCIALE AU DEVANT DE LA DIVERSITÉ



... de l'engagement aux pratiques

