

## Diversité, un volet central du développement durable

Signataire de l'accord national interprofessionnel sur la diversité (2006), la CGPME est depuis 2007 partenaire de la Charte de la Diversité. Enjeu central du pilier social du développement durable, la diversité appliquée à l'entreprise désigne la variété des profils qui y travaillent, selon l'origine, l'âge, le sexe, le handicap, etc. Alors, quels principes sont défendus par la diversité ? Comment faire valoir vos actions en la matière et promouvoir sa dimension RSE ? Quel état des lieux peut-il être fait en 2011 ? Enfin, quels sont les outils disponibles ?

### La diversité : un principe consacré par la Loi

La diversité au sens de la « diversité humaine » est définie par la Déclaration Universelle sur la diversité culturelle de l'Unesco : « *la diversité culturelle est pour le genre humain aussi nécessaire qu'est la biodiversité dans l'ordre du vivant* ». La déclaration de Stockholm de 1972 formalise le principe de diversité en évoquant l'égalité des hommes entre eux et le respect de la dignité. La Déclaration de Rio de 1992 et celle de Johannesburg 2002 en confirment le principe. La diversité s'exprime « *par le dialogue et la coopération entre les civilisations et les peuples de la planète, sans considération de race, de handicap, de religion, de langue, de culture ou de traditions* ».

En France, la lutte contre les discriminations a fait l'objet de transpositions de directives européennes (loi du 16/11/2011). Des lois nationales ont complété ce cadre en ciblant plus spécifiquement l'emploi des handicapés, l'égalité homme-femme ou les jeunes issus des quartiers sensibles.

Le code du travail (art L. 1131-1 à L. 1134-5) et le code pénal (art 225-1 à 225-4) ont introduit ce principe de respect de la diversité. En 2008, la loi n°2008-496 a renforcé la lutte contre les discriminations et les pouvoirs de la Haute Autorité de la lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances (HALDE).

### La diversité dans le quotidien de l'entreprise

Recrutement et maintien dans l'emploi des personnes handicapées et des seniors, égalité homme-femme, embauche des jeunes et des publics éloignés de l'emploi sont autant d'enjeux auxquels les entreprises doivent répondre. Ces domaines d'intervention sont très encadrés législativement et réglementairement. Obligation de recruter 6% de personnes handicapées dans les entreprises de plus de 20 salariés, emploi des seniors dans les entreprises de 50 salariés et plus, égalité salariale entre les hommes et les femmes, etc. Au-delà de ces seuls aspects réglementaires, la diversité fait dorénavant partie intégrante du volet social du développement durable et est recensée comme tel. Le futur décret de l'article 225 de la loi Grenelle 2 sur la publication des

informations extra-financières des sociétés mentionne la diversité et l'égalité des chances dans la rubrique des informations sociales à fournir. La Stratégie Nationale du Développement Durable l'intègre dans les 9 défis qu'elle recense. Enfin, dernièrement la norme internationale et volontaire ISO 26000 intègre cette question comme partie intégrante de la responsabilité sociétale des organisations.

On le voit tant au plan national qu'au plan international la diversité est un volet social incontournable de l'entreprise engagée dans le développement durable. Mais la réglementation est-elle respectée ? Est-ce suffisant pour être considérée comme une entreprise RSE ?

## Commission Environnement & Développement Durable



Les grandes entreprises étant elles-mêmes sollicitées sur ce type d'engagement, il est certain qu'à terme, elles auront à cœur de s'assurer d'un

engagement similaire de leurs sous-traitants et fournisseurs en faveur de ces questions sociales.

### Etat des lieux dans les TPE/PME : le sondage IPSOS d'avril 2011

Un récent sondage d'Ipsos nous éclaire sur les pratiques des TPE-PME en matière de diversité. 3 enjeux sont en tête de leur action (recrutement et maintien d'un salarié handicapé, emploi des seniors et recrutement d'un jeune diplômé en CDI) alors que la parité homme/femme, par exemple, reste encore en retrait.

**Sur l'emploi d'un salarié handicapé**, 73% des entreprises de moins de 250 salariés disent avoir au moins une personne handicapée dans leurs effectifs (contre seulement 31% des entreprises de plus de 250 salariés) !

**Sur la question des seniors**, les entreprises (petites et grandes) considèrent que 50 ans est l'âge charnière pour qualifier les salariés seniors.

**Sur les choix de recrutement basés sur l'origine ethnique**, pour 88% des interrogés, cela n'a pas d'importance sur le recrutement ou la promotion des collaborateurs.

**S'agissant de la parité hommes-femmes**, 68% des TPE/PME considèrent qu'il existe une parité dans le rythme de l'évolution salariale, 62% que la parité existe dans l'accès aux postes à responsabilité et 64% dans le recrutement.

Les freins à une politique de diversité semblent bien identifiés : le premier étant la difficulté de mesurer les résultats obtenus, ensuite, certains préjugés ou réticences de salariés en poste, et enfin, le manque d'engagement de la direction.

\*L'ensemble des résultats du sondage : [cliquez ici](#)

### Des outils à votre disposition : Quid de la Charte et du Label ?

Signer la Charte de la diversité permet de témoigner de l'engagement d'une entreprise en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de l'organisation grâce à 6 actions :

- **sensibiliser et former** les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières ;
- **respecter et promouvoir** l'application du principe de non-discrimination tout au long de la vie professionnelle ;
- **chercher à refléter la diversité** de la société française ;
- **communiquer** à tous les collaborateurs de cet engagement pour la diversité ;
- faire de la politique de diversité dans l'entreprise un **objet de dialogue** avec les représentants des personnels ;

- **inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de l'engagement de la non-discrimination et de la diversité.

Toutes les informations sur : <http://www.charte-diversite.com/>

Lancé en 2008 par l'ANDRH, le Label diversité témoigne de l'engagement des entreprises en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans la gestion des RH. Le label consiste à répondre à un cahier des charges spécifique et à se soumettre à l'avis d'une commission externe multipartite composée d'experts et de parties prenantes. Cet outil, qui n'est pas obligatoire, repose sur une évaluation et une formalisation des process RH. Il est, pour la CGPME, peu adapté aux TPE-PME en raison de sa procédure complexe et de son coût.

### La diversité dans les CGPME territoriales

La CGPME Pays de la Loire est très active sur ces sujets. Le 28 janvier 2011, elle a participé au colloque « *Actions pour l'égalité et la diversité* », présentant les engagements de la Charte de la diversité et invitant les entreprises à la signer. L'engagement de ce territoire va permettre de créer une commission régionale sur la diversité en entreprise. Autre initiative intéressante : celle de la CGPME Vosges qui à travers l'opération « *PASS' Diversité et compétences* » à accompagner des TPE-PME dans la réalisation de fiches de postes et l'organisation de recrutements.