

# Atelier de travail n°4

## « Comment négocier un accord sur la diversité entre les partenaires sociaux ? »



Jeudi 25 octobre 2007

### Intervenants :

- Mr François FATOUX, Délégué général de l'Observatoire Responsabilité Sociétale de Entreprises
- Mr Benoit BRUNE, Chargé des Ressources Humaines chez Peugeot PSA
- Mme Martine BALLA, Déléguée Régionale de la C.G.T Rhône-Alpes
- Mr Maurice ROCK, Responsable d'un service de Ressources Humaines chez Adecco
- Mr Homer BENFAID, Secrétaire Fédéral à la CFDT
- Mme Emma STRINGFELLOW, chercheuse à l'université de Warwick (Grande Bretagne), sur la gestion de la diversité dans les différents pays de l'Europe.

Nous sommes convaincus qu'une démarche de responsabilité sociale ne peut s'inscrire dans la durée que si elle est **partagée par toutes les parties prenantes**. Certaines grandes entreprises se sont résolument engagées dans cette voie en expérimentant de nouvelles formes de dialogue avec des représentants syndicaux, notamment sous la forme d'accords cadres internationaux.

Aborder la question de la diversité au cours de ces journées du World Forum Lille ne pouvait se faire sans réfléchir aux discussions entre partenaires sociaux sur les discriminations constatées dans le monde du travail. En France, il existe un cadre légal pour l'égalité hommes-femmes dans le monde du travail, notamment avec les lois de 2001 et 2006 reposant sur le constat de situations discriminantes en la matière.

Il est intéressant de s'interroger sur ce qui a amené les partenaires sociaux à se pencher sur la question de la Responsabilité Sociale des Entreprises. En réalité, **les premières négociations ont porté sur le thème de la « diversité »**. Concernant le contexte des négociations, certaines entreprises comme Danone ont passé des accords au niveau mondial, d'autres ont passé des accords européens, ou nationaux. Aujourd'hui, il n'y a pas de périmètre défini pour les négociations, elles peuvent être mises en place à tous les niveaux. Chez PSA, c'est à l'initiative de la Direction Générale que les équipes des Ressources Humaines et les partenaires sociaux ont travaillé sur la question de la diversité dans le but de la développer et de la promouvoir.

Mme STRINGFELLOW, à partir de ces recherches, compare la notion de « diversité » dans trois pays de l'Union Européenne, où les approches sont différentes.

- En France : la diversité est synonyme de non discrimination sociale,
- En Allemagne : la politique de gestion de la diversité basée sur l'acceptation des différences a été importée via les entreprises américaines qui s'y sont implantées,
- Au Royaume-Uni : la diversité est un argument économique.

Suite à ce type de négociations, les entreprises prennent des engagements concrets. Ainsi Adecco met en œuvre depuis quelques mois une attitude proactive dans la lutte contre la discrimination raciale. Face aux commandes discriminatoires de ses clients, pouvant représenter un risque pénal et d'atteinte à son image, Adecco applique une politique interne basée sur le devoir de résistance. Un important effort de formation, un système d'audit et une hotline mise à disposition des salariés sont des outils pour lutter contre toutes les formes de discrimination.

Nous pouvons constater que des efforts sont déployés par les partenaires sociaux pour mener une politique de gestion de la diversité au sein des entreprises. **L'égalité hommes-femmes est l'aspect le plus souvent traité par les accords sociaux et les lois**. Le chemin reste pourtant long : aller plus loin dans l'égalité hommes-femmes et élargir cette politique à la lutte contre toutes les autres formes de discrimination.