

Charte de la Diversité dans l'Entreprise

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du Monde.

La *Charte de la diversité* adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette charte, nous nous engageons à :

- **Sensibiliser et former nos dirigeants, DRH et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.**
- **Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement et la promotion professionnelle des collaborateurs.**
- **Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.**
- **Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.**
- **Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
- **Inclure dans l'un des rapports annuels un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : méthodes et procédures, objectifs et résultats.**

- EXPOSE DES MOTIFS - Une charte de la diversité, pourquoi faire ?

L'égalité en droits de tous les citoyens est assurée par notre Constitution. Pourtant, nombreux sont les citoyens issus de l'immigration, parfois hautement qualifiés, qui ne parviennent pas à accéder à un emploi, alors que leurs camarades de promotion y parviennent assez rapidement. Un « plafond de verre » bloque l'ascension sociale de nombre de nos concitoyens, discriminés à raison de leurs patronymes, de leur couleur de peau ou de leur appartenance supposée à un groupe ethnique. Ils sont exclus de pans entiers de la sphère économique et de la vie publique. Nous discriminons, le plus souvent sans le savoir.

Si les composantes de la société française sont diverses, cette diversité doit se retrouver aux différents échelons de la société, y compris les plus élevés. **Cette diversité doit être visible** : c'est une question de justice, mais aussi d'intérêt national.

La Charte de la diversité dans l'entreprise repose sur une idée simple. Nos entreprises ont intérêt à refléter la diversité de la société dans laquelle elles évoluent. Favoriser la diversité dans l'entreprise est une démarche volontariste, qui demande un engagement à chaque échelon de l'entreprise. De la même façon que la mixité hommes/femmes au travail est, de fait, un facteur de dynamisme social et un stimulateur de performances, la diversité relève non pas de la compassion mais bien de l'intérêt économique et social de l'entreprise.

Dans d'autres pays, les entreprises qui ont placé la gestion de la diversité au cœur de leur stratégie ne souhaitent pas faire marche arrière. Elles sont conscientes que la diversité dans nos sociétés, est devenue un avantage, tant sur le plan économique que social, dont l'impact se fait sentir sur la créativité et la compétitivité des entreprises.

L'origine ethnique ne sera jamais « le » critère pour obtenir un emploi. L'action volontariste en matière de diversité vise simplement à compenser un certain nombre de handicaps devant l'emploi dont souffrent certains diplômés issus de l'immigration : absence du capital culturel, social, du réseau, si importants dans la recherche d'un emploi. L'engagement de l'entreprise en faveur de ces candidats n'intervient qu'à qualifications égales. Elle cherche à valoriser la compétence, et rien d'autre.

Pour ce faire, les entreprises doivent dépasser les réflexes de confort, de prudence ou de conformisme, qui souvent constituent des freins au recrutement des diplômés issus de l'immigration, puis à leur promotion dans l'entreprise. Dans cette optique, elles doivent au plus vite *formaliser et valoriser* leurs engagements en faveur de la Charte de la diversité, pour ouvrir l'accès à l'élite aux candidats maghrébins, noirs ou asiatiques, et leur permettre de faire valoir leurs compétences et leurs talents.

La Charte de la diversité est un cadre souple qui peut être aménagé en fonction de la culture X de l'entreprise et donner lieu à maintes actions originales.

Les signataires de la charte décriront au bilan social annuel de l'entreprise la liste des actions menées pour réaliser la diversité et atteindre l'équité véritable.

La Charte est un message fort, le gage d'une ouverture, une promesse claire en faveur de la non-discrimination et de la diversité en France. Cette promesse est une avancée importante, mais elle ne suffira pas même si elle est un préalable indispensable. Nous devons trouver les moyens d'une évaluation fiable, pour mesurer l'efficacité des pratiques inclusives mises en œuvre au titre de la charte. Cette évaluation ouvre la voie à **la délivrance d'un label de la diversité**.

Contre ceux qui prétendent que l'action positive entérine les divisions du corps social au lieu de les transcender, nous devons répondre très clairement ceci : la reconnaissance d'une société pluriethnique *dans les faits* ne remet pas en cause l'unité du peuple, indivisible *en droit*. L'égalité, l'indivisibilité, ces valeurs fondatrices aujourd'hui érodées, nous devons les re-construire. Elles ne sauraient être enfermées dans des slogans prétextes à l'inaction.

Ni quotas rigides et discriminatoires, ni simple « bonne volonté » vouée à l'échec, la charte de la diversité est la première pierre d'un édifice nouveau, celui d'une nation rassemblée, pluraliste, attachée à la lettre, mais plus encore à l'esprit de notre grand héritage républicain.

M. Claude BEBEAR

M. Yazid SABEG