



Une initiative de l'Union européenne

Que peuvent faire les employeurs

pour éliminer la discrimination et promouvoir la diversité ?



Les étapes indispensables

Pour la diversité



Contre les discriminations



Une entreprise qui pratique la discrimination peut-elle réellement être correctement gérée et performante ?

La nouvelle législation européenne prohibe la discrimination et le harcèlement, celui-ci étant défini comme une discrimination. Cette nouvelle législation interdit en matière d'emploi et de formation toute discrimination fondée sur l'origine réelle ou supposée, le handicap, l'âge, la religion et les convictions, l'orientation sexuelle. Appliquées avec intelligence, ces nouvelles dispositions peuvent permettre à l'entreprise d'accroître ses performances.

- > **Etes-vous prêt à vous conformer à la nouvelle législation en vigueur ?**
- > **Comment procéder ?**
- > **Quelles sont les étapes à respecter ?**
- > **Considèrerez-vous ces lois comme une contrainte supplémentaire ou une opportunité ?**
- > **Vous encourageront-elles à**
 - **employer les meilleurs à partir du vivier le plus large possible de candidats ?**
 - **améliorer en permanence les performances, la productivité et la qualité de service ?**
 - **vous assurer que vous disposez d'une bonne réputation auprès de vos clients, ainsi que plus largement auprès du grand public ?**

Cette fiche d'information indique ce que les meilleurs employeurs et responsables d'entreprises devront faire pour s'assurer que la discrimination ne s'installe pas dans leur structure, ou pour l'éliminer si elle y est déjà pratiquée.

Les premières étapes pour intervenir sur les discriminations

Reconnaître que la discrimination est possible

N'ignorez aucun cas de discrimination. La discrimination peut s'avérer coûteuse pour l'entreprise en termes de temps, d'argent et de stress pour toutes les personnes impliquées, et peut donner une mauvaise image auprès du public. L'inaction sera en tout état de cause très mal perçue en cas de poursuites judiciaires

Apprenez à connaître la nouvelle législation en vigueur

Assurez-vous que vous-même et votre personnel êtes bien informés des principaux aspects de cette nouvelle législation. N'attendez pas qu'un problème surgisse. N'oubliez pas que vous êtes responsable des agissements de vos salariés, alors assurez-vous qu'ils savent bien ce que l'on attend d'eux.

Créez un climat de travail agréable

Veillez à créer un climat de travail où le respect de l'autre soit une réalité au quotidien afin de garantir la protection de la dignité de l'ensemble des travailleurs dans leur diversité.

Mettez en place une politique de non-discrimination

Faites clairement passer le message que la discrimination et le harcèlement n'ont pas leur place dans l'entreprise, et soyez prêt à faire respecter cette politique.

Soyez un exemple

Les déclarations et les actes de la direction d'une entreprise constituent un message fort sur la manière dont elle attend que les collaborateurs se comportent sur le lieu de travail.

Examinez la globalité de votre entreprise

Vérifiez toutes les politiques, les procédures et les pratiques en place au sein de votre entreprise afin de détecter les failles potentielles en matière de discrimination, et soyez prêt à les modifier le cas échéant pour faire progresser les choses.

Faites savoir ce que vous faites

Communiquez aux employés, à leurs représentants, et au grand public ce que vous accomplissez en matière de lutte contre la discrimination.

Améliorez les connaissances de vos salariés en la matière

Formez votre personnel à mieux reconnaître la discrimination et réagir face à elle. Les collaborateurs sensibilisés au respect de la différence seront moins enclins à se comporter de manière discriminatoire.

Donnez impérativement suite aux plaintes.

Mettez en place un processus transparent et indépendant pour le traitement interne des plaintes. Et surtout, n'exercez pas de représailles contre les plaignants.

Soyez force de proposition

Vous pouvez mettre en place des programmes visant à aider les membres de groupes sous-représentés à présenter leur candidature pour un emploi ou à prétendre à des fonctions plus élevées au sein de votre entreprise.

Remettez vous en question fréquemment

Les choses évoluent. Des cas récents peuvent faire jurisprudence. L'examen attentif des plaintes peut vous aider à identifier de nouveaux problèmes à éliminer. Mettez vos initiatives à jour en permanence.

Responsabilisez les individus

Éliminer la discrimination n'est pas la responsabilité d'un seul groupe d'individus, c'est l'affaire de tous. Intégrez ces aspects aux définitions de poste de chaque collaborateur et attirez leur attention sur ce qu'ils peuvent faire eux-mêmes au quotidien.

Mesurez vos progrès

Établissez des objectifs et mettez en place des moyens vous permettant de mesurer l'efficacité réelle de vos démarches.

Prenez contact avec des acteurs externes

Développez des liens avec des organismes externes représentant une grande variété d'individus, afin de comparer vos initiatives et de prendre conseil.

Recherchez l'aide de spécialistes

Bon nombre d'organisations et de spécialistes ont pour vocation de vous aider à mettre en œuvre ces différentes étapes. Cherchez à obtenir par leur intermédiaire biais plus d'informations et une assistance qui peut s'avérer utile.

Revisez vos politiques et vos pratiques

La nouvelle législation européenne anti-discrimination porte sur les résultats et les comportements, pas sur les simples intentions. C'est votre action en tant qu'employeur qui comptera. Votre activité au quotidien peut être source d'actes discriminatoires non intentionnels. Il est donc conseillé de vérifier régulièrement vos politiques, vos procédures et vos pratiques afin d'identifier aussi bien les nécessaires évolutions que les bonnes pratiques devant être étendues au sein de l'entreprise. Cela vous permettra en outre d'améliorer les performances générales de l'entreprise en surveillant en détail son fonctionnement interne.



Les aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

La nouvelle législation accorde des droits particuliers aux personnes handicapées, qui sont en droit d'attendre de votre part des « aménagements raisonnables » en fonction de leurs besoins. Les employeurs sont tenus d'apporter une aide aux personnes souffrant d'un handicap afin qu'elles puissent s'intégrer facilement à l'environnement de travail. Il vous sera donc nécessaire d'examiner en fonction des individus les éventuels besoins en matière :

- > d'adaptations techniques ou mécaniques particulières,
- > d'adaptation du poste de travail, de l'environnement, des moyens d'accès et de mouvement,
- > de plus grande souplesse en matière de méthode de travail,
- > d'évolution des attitudes du personnel et de la direction.

Quels que soient les aménagements à prévoir, votre meilleur conseiller reste encore la personne handicapée !

Ne voyez pas ces contraintes comme un fardeau, mais plutôt comme un investissement dans de nouvelles idées et méthodes de travail. En fait, bon nombre de ces aménagements nécessiteront plus d'imagination que d'argent ! Et en définitive, ils ne profiteront pas seulement aux personnes handicapées, mais à l'ensemble de l'entreprise.

Cette fiche d'information fait partie d'une série consacrée à l'information de base sur la Politique Anti-Discrimination de l'Union Européenne, et vise à apporter des conseils pratiques aux organisations et aux individus pour éviter et combattre la discrimination. Pour obtenir plus d'informations sur la campagne lancée à l'échelle de l'Union Européenne « Pour la diversité. Contre les discriminations. » et sur la situation dans votre Etat Membre, visitez notre site Web, www.stop-discrimination.info

Les secteurs clés à examiner seront notamment le recrutement et la sélection du personnel, l'environnement de travail, l'accès aux formations, la politique de promotion, la fidélité du personnel, la politique salariale, l'attribution des primes et récompenses, les licenciements, la couverture sociale et médicale, la communication envers les collaborateurs et le grand public.

Examinez la définition de vos politiques, et la manière dont elles sont appliquées sur le terrain.

- > Favorisent-elles ou non la dignité et le respect de l'autre ?
- > Ont-elles, même non intentionnellement, des effets distincts selon l'appartenance à différents groupes ?
- > Portent-elles des jugements erronés sur les besoins et la contribution réelle des collaborateurs ?
- > Répondent-elles aux différents besoins des collaborateurs ?
- > La description d'un poste correspond-elle réellement au travail devant être effectué ?
- > Sont-elles réellement nécessaires à la performance de l'entreprise ?
- > Sont-elles en conformité avec la nouvelle législation anti-discrimination ?

La vérification et l'évolution systématique de vos pratiques vous aidera en définitive à la fois à éliminer la discrimination et à améliorer la performance générale de votre entreprise.

www.stop-discrimination.info

