

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 12 OCTOBRE 2006 RELATIF A LA DIVERSITE DANS L'ENTREPRISE

Lutter contre les discriminations en s'attachant au respect de l'effectivité du droit et s'engager en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de traitement, reconnaître à chacun sa place dans la société, sont autant d'actions indispensables au respect rigoureux des droits de l'Homme.

S'agissant d'un problème de société, il appelle l'implication de l'ensemble des acteurs publics et privés. Dans le champ de responsabilité qui est le leur, les parties signataires entendent apporter, par le présent accord, leur contribution effective à ces actions.

Elles considèrent que la réalité de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à tous, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités dans l'emploi et dans son accès.

A cet effet, le respect et la promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doivent être au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs de la vie économique et sociale. Ce principe doit guider les entreprises et leurs salariés et nourrir leur réflexion au regard de ce qu'on appelle aujourd'hui la diversité.

Qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ces composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination.

Les entreprises concourent déjà à l'intégration dans le monde du travail ; leurs efforts doivent néanmoins se renforcer afin que soient acceptées encore davantage toutes les différences pour qu'à compétences et capacités professionnelles égales chacun ait les mêmes possibilités et les mêmes droits.

Par rapport à la notion de non-discrimination retenue par le législateur pour figurer dans le code du travail et le code pénal et dans le cadre de laquelle les parties entendent s'inscrire, le concept de diversité constitue une approche complémentaire et dynamique.

JIN

MB
JB
PC
eu

Comme la non-discrimination et l'égalité de traitement, le concept de diversité revêt plusieurs formes et touche aux questions liées :

- au sexe,
- à l'orientation sexuelle,
- aux mœurs,
- à l'âge,
- à la situation de famille ou à la grossesse,
- aux origines,
- à l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race¹,
- aux opinions politiques,
- aux activités syndicales ou mutualistes
- aux convictions religieuses,
- à l'apparence physique,
- au patronyme,
- ou à l'état de santé ou au handicap.

Les signataires du présent accord ont choisi d'aborder, dans un premier temps, les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées, c'est-à-dire de s'engager en faveur de la diversité sociale, culturelle et ethnique dans l'entreprise.

Au-delà des principes éthiques qui sont partagés par les signataires et qui sont facteurs de tolérance et constituent le fondement de leur démarche, les entreprises ont un intérêt économique et social à mieux accueillir la diversité.

Dans le cadre de leurs activités économiques, les entreprises ont toujours permis l'intégration de populations d'origine étrangère et ont fait cohabiter entre elles des personnes de diverses origines. Elles contribuent au respect des principes républicains qui ne laissent pas de place au communautarisme.

Par ailleurs, l'évolution démographique de la population active fait apparaître des tensions prévisibles sur le marché du travail : en effet, la population en âge de travailler va baisser très significativement et les entreprises doivent se préparer à accueillir, dès à présent, toutes les compétences nécessaires à leur activité. Les parties signataires entendent en faire une opportunité supplémentaire pour la promotion de la diversité.

Enfin, les entreprises ont besoin, pour fonctionner au mieux, d'un environnement qui leur soit favorable.

Sur un tel sujet, la loi ne peut pas tout ; c'est l'implication de chacun, entrepreneurs, salariés, représentants des organisations syndicales, clients, qui fera avancer la pluralité et la diversité

¹ au sens de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000

JM
CMB
FB
eu
PC
Q

dans l'entreprise. Cette diversité est pour l'entreprise une source de richesses pour son développement. S'intégrant au projet de l'entreprise, elle est vecteur d'innovation et lui apporte un regard différent. Elle a un effet positif sur son image vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et des consommateurs.

Considérant qu'au-delà des dispositifs législatifs existants qui couvrent l'ensemble des questions soulevées par les discriminations² et au respect desquels les signataires sont attachés, la promotion de l'égalité des chances et de traitement dans les entreprises relève de la prise de conscience de chacun et de la volonté politique de tous les acteurs de faire évoluer les mentalités, de lutter contre les stéréotypes et de mettre en œuvre des actions concrètes par une démarche volontariste.

Soucieux de :

- contribuer à cette prise de conscience et d'insuffler cette volonté politique,
- et de mobiliser dans les branches, les entreprises et les territoires, des démarches innovantes en privilégiant une approche qualitative plutôt que quantitative permettant à chaque entreprise, quelles que soient sa taille et son activité, de prendre sa part des évolutions nécessaires au développement économique et social de notre pays,

les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes qui sont le gage d'une ouverture et d'un engagement clair en faveur de la non discrimination, de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement.

TITRE I : PRINCIPES DIRECTEURS

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord s'inscrit dans la suite de la politique développée au niveau national interprofessionnel qui s'est concrétisée par la négociation d'accords spécifiques (égalité et mixité professionnelle et emploi des seniors) visant à garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement.

Il vise, dans le domaine de l'emploi, notamment à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, d'affectation, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière sans distinction d'origine vraie ou supposée ou d'appartenance ou de non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une

² Voir liste en annexe

JIN

MB
IB
PC
EK

nation ou une race³, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique ou le lieu de résidence.

Le présent accord constitue une nouvelle étape destinée à apporter des réponses adaptées à la spécificité de cette question.

Il ne préjuge pas d'étapes ultérieures qui aborderaient d'autres sujets nécessitant également une approche particulière en matière de non discrimination et d'égalité de traitement.

ARTICLE 2 : MOBILISATION DES ACTEURS

La mise en œuvre de l'égalité de traitement et de la non-discrimination requiert que les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives qu'ils induisent soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus.

Ainsi l'origine supposée, la couleur de peau, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence peuvent être à l'origine de discriminations volontaires ou involontaires, directes ou indirectes. Celles-ci tiennent à des représentations collectives nourries par des réflexes de prudence, de facilité, de conformisme ou de repli sur soi.

La sensibilisation des chefs d'entreprises, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, conjuguée à celle des partenaires sociaux des branches professionnelles, à ces phénomènes, constitue le préalable à toute démarche de changement.

Elle doit permettre de lever les obstacles sociaux et culturels et de mobiliser l'ensemble des acteurs.

La réalisation d'outils de communication et de formation adaptés aux caractéristiques des entreprises et destinés à promouvoir la diversité et l'égalité des chances et de traitement et à lutter contre les discriminations devra contribuer à faire évoluer les mentalités. En aucun cas, elle ne doit conduire à une hiérarchisation des discriminations ni la refléter.

L'implication, dans cette mobilisation, des instances représentatives du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées, est un facteur de sa réussite.

TITRE II : DOMAINES D'ACTION

La promotion de la diversité et de la non-discrimination dans l'entreprise passe par la mise en œuvre d'actions à adapter aux caractéristiques de chaque entreprise, dans les domaines visés aux articles suivants :

³ au sens de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000

LM
MB
EB
PC
cu

ARTICLE 3 : ENGAGEMENT DES DIRIGEANTS

La mise en place d'une politique dynamique d'égalité des chances et de traitement constitue un choix stratégique de l'entreprise qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de ses pratiques de management.

L'engagement personnel du chef d'entreprise et de l'équipe de direction est un préalable à la réussite d'une telle politique dans l'entreprise. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux de l'entreprise.

Ce déploiement passe par une démarche de communication régulière des équipes de direction auprès des salariés.

Lorsque la taille et le mode d'organisation de l'entreprise le permettent,

- l'affectation de moyens pour soutenir cette démarche (formation, communication ...),
- la désignation d'un "correspondant égalité des chances" chargé par le chef d'entreprise de suivre la mise en œuvre de cette politique,
- et le développement d'échanges et d'un dialogue en son sein ainsi que la recherche de modes d'analyse,

constituent les éléments incontournables d'une telle politique.

ARTICLE 4 : SENSIBILISATION ET LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES

Les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives, tenant à l'origine vraie ou supposée ou l'appartenance ou la non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, ou tenant au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence constituent un frein injustifié à l'embauche ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Si l'on examine les arguments souvent invoqués pour tenter de justifier objectivement une différence de traitement à l'égard de ces personnes (notamment réticences de la clientèle, réaction des salariés...), on observe qu'elles servent souvent de prétextes volontaires ou involontaires pour ne pas procéder à des recrutements diversifiés ou ne pas faire évoluer professionnellement ces personnes.

Tant les branches professionnelles que les entreprises doivent se mobiliser pour identifier ces stéréotypes et les démystifier en sensibilisant les chefs d'entreprises, les lignes hiérarchiques, les salariés et leurs représentants aux enjeux économiques et sociaux de la diversité et de la non-discrimination. Une prise de conscience collective des atouts de la diversité constitue un préalable à une démarche pertinente de changement qui est essentielle à une économie moderne pour mettre en mouvement toutes ses forces vives.

JM

MB
JB
Jec
Jec

ARTICLE 5 : FORMATION ET MOBILISATION DES LIGNES HIERARCHIQUES ET DU PERSONNEL

La réussite de la mise en œuvre d'une politique d'égalité des chances et de traitement peut être facilitée par le développement de la formation des lignes hiérarchiques qui vont devoir la gérer. La formation (en matière de recrutement, de déroulement de carrière,...) vise à mieux les préparer à l'écoute, à mieux accepter et intégrer les différences, à prévenir les situations de discrimination. Son objectif est de modifier les représentations socio-culturelles en levant les tabous, en éradiquant les préjugés et en aidant chacun à mieux connaître et comprendre son propre contexte social, professionnel et culturel.

ARTICLE 6 : RECRUTEMENT

La diversité dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique d'égalité des chances et de traitement mise en œuvre dans les entreprises.

Afin d'assurer un égal accès de chacun à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises, appréciées objectivement en dehors de tout pré-supposé tenant à l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence ou le lieu de naissance.

Chaque entreprise mettra en place, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, les procédures adaptées pour que les recrutements, qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés, soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Les expérimentations de dispositifs visant à préserver l'anonymat des candidatures⁴ participent de cette démarche. Ces expérimentations feront l'objet par les signataires du présent accord, avant le 31 décembre 2007, d'un 1^{er} bilan d'évaluation de ces pratiques et de leur intérêt. Celui-ci sera également l'occasion de faire le point sur d'autres expérimentations mises en place par les entreprises.

ARTICLE 7 : DEROULEMENT DE CARRIERE

L'efficacité et la performance globale de l'entreprise nécessitent de faire émerger toutes les compétences, et les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination.

L'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs prenant en compte les compétences exercées et la performance professionnelle.

⁴ au sens de l'article 24 de la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances

JM
MB
IB
PC
EK

Les entreprises veilleront à ce que tous les salariés, quelle que soit leur origine réelle ou supposée, puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Comme en matière de recrutement, les procédures d'évaluation et d'appréciation dans le cadre du suivi des parcours professionnels ne doivent laisser aucune place aux préjugés, aux stéréotypes ou aux biais d'interprétation.

A cet effet, les entreprises auront intérêt à vérifier que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation de leurs salariés n'induisent pas ou ne permettent de discriminations directes ou indirectes. Elles s'attacheront, après information des représentants élus du personnel dans les entreprises qui en sont dotées, à sensibiliser les responsables hiérarchiques chargés de cette mission et les inciteront à les documenter sur la base d'un dispositif adapté à leur taille et à leur activité.

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'égalité d'accès à la formation est un élément déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution des qualifications et dans le déroulement de carrière. En conséquence, les branches professionnelles et les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle conformément à l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle.

TITRE III : BONNES PRATIQUES

Pour alimenter la réflexion des acteurs de l'entreprise sur les actions à mettre en œuvre, les parties signataires s'attacheront à la diffusion des bonnes pratiques déjà recensées.

ARTICLE 8 : RECENSEMENT ET DIFFUSION DES BONNES PRATIQUES

Les parties signataires s'engagent à mettre à la disposition des branches, des territoires et des entreprises les éléments susceptibles de les aider à se doter d'outils de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes et en faveur de la diversité, adaptés aux caractéristiques des entreprises.

En outre, elles confient à un groupe de travail paritaire ad hoc mis en place au niveau national interprofessionnel :

- le recensement des bonnes pratiques des entreprises, constatées en la matière tant au niveau des branches professionnelles qu'au niveau des

JIN

MB
EB
lex. P

territoires, tels que les dispositifs de formation, de communication interne ou externe, de testing interne, les études d'opinion, la méthode de recrutement par simulation, les expérimentations sur la base des sept premiers chiffres du numéro de sécurité sociale...

- la recherche des vecteurs de diffusion les plus efficaces pour contribuer à la promotion de la non-discrimination, de l'égalité des chances et de traitement et de la diversité.

TITRE IV : MISE EN OEUVRE

ARTICLE 9 : MISE EN ŒUVRE DANS LES BRANCHES

Sans préjudice du respect des dispositions prises en application de l'article L. 132-5-2 du code du travail, les branches prendront les dispositions propres à assurer la promotion de la diversité et le respect de l'égalité de traitement notamment dans les différentes négociations qu'elles ouvriront (principe d'intégration transversale).

ARTICLE 10 : MISE EN ŒUVRE DANS LES ENTREPRISES

A / Sans préjudice des dispositions de l'article L. 422-1-1 du code du travail, les entreprises mettront en œuvre les principes directeurs et les dispositions du présent accord.

Elles s'assureront que leur règlement intérieur ne comporte pas de dispositions contraires aux principes directeurs et aux dispositions du présent accord.

A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'article L. 432-4-1 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en la matière.

Compte tenu de l'importance qui s'attache à la question de la diversité, les délégués du personnel ou une représentation de ces derniers lorsque leur nombre est supérieur à celui des membres élus du comité d'entreprise et les délégués syndicaux, dans les entreprises qui en sont dotées, seront associés à ce point de l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise qui, à cette occasion, se constituera en "comité élargi de la diversité". Le temps passé à cette réunion ne s'imputera pas sur le crédit d'heures de délégation des intéressés.

JCM
MB
FB
ex
re
P

B / Les parties signataires du présent accord souhaitent que, dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le sujet de la diversité soit abordé une fois par an avec les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotées.

TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 11 : CLAUSES IMPERATIVES

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'il ne peut être dérogé aux dispositions suivantes :

- article 1 : 2^{ème} alinéa,
- article 2 : 3^{ème}, 5^{ème} et 6^{ème} alinéas,
- article 4 : 3^{ème} alinéa,
- article 6 : 2^{ème} et 3^{ème} alinéas,
- article 7,
- article 9,
- article 10 A /.

ARTICLE 12 : PROMOTION DE LA DIVERSITE

Les parties signataires assureront la promotion du présent accord auprès de leurs mandants.

ARTICLE 13 : BILAN

Outre le bilan prévu à l'article 6 ci-dessus, les parties signataires mettront en place une commission paritaire de suivi qui tirera un premier bilan d'application du présent accord à l'issue d'une période biennale de mise en oeuvre de ses dispositions par les branches, les entreprises et les territoires. Au vu de ces bilans, elles adapteront en conséquence les dispositions du présent accord.

Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les partenaires sociaux se rencontrent avant cette échéance, en tant que de besoin, à l'initiative de l'une des parties.

JIN

MB
JB
SC
en

ARTICLE 14 : EXTENSION

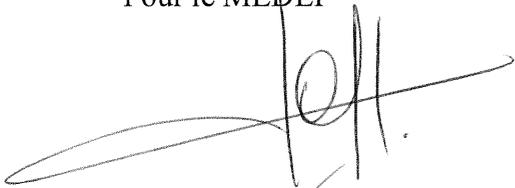
Les parties signataires demanderont aux pouvoirs publics l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 12 octobre 2006

Pour la CFDT

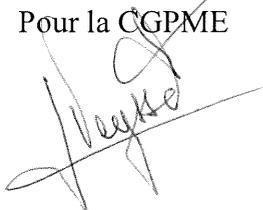


Pour le MEDEF

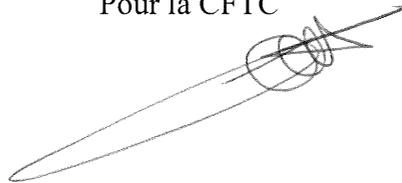


Pour la CFE-CGC

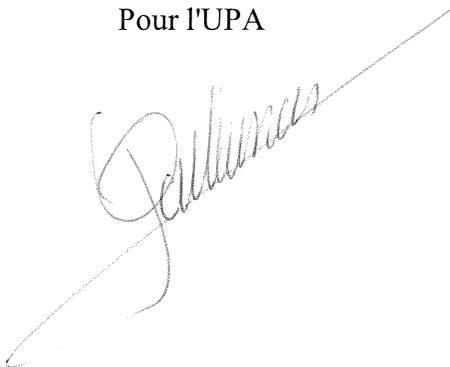
Pour la CGPME



Pour la CFTC



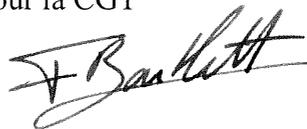
Pour l'UPA



Pour la CGT-FO



Pour la CGT



Annexe

Principaux textes relatifs à l'interdiction des discriminations en raison de l'origine

Indépendamment des instruments internationaux tels que :

- la convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ONU 1965),
- la convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession,
- Charte sociale européenne - partie V, article E - (Conseil de l'Europe 1961),

qui concernent les Etats, les textes ci après sont applicables aux entreprises et aux salariés :

I / Droit français

- **Préambule de la constitution de 1946** (2^{ème} phrase du 5^{ème} alinéa)
- **Code pénal :**
 - Article 225-1 et suivants
- **Code du travail :**
 - Article L. 120-2
 - Article L. 121-6
 - Article L. 122-35
 - Article L. 122-45 et suivants
 - Article L. 133-5
 - Article L.422-1-1
- **Loi du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité**
- **Loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances**

II / Droit communautaire

- Traité instituant la communauté européenne
- Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

JLN
MFB
ex. JB
JLN