

www.conseil-constitutionnel.fr

Le Bilan de la diversité 2011 effectué auprès de + 3000 entreprises signataires de la charte de la diversité montre que :

- * C'est bien la mise en œuvre d'une démarche RSE qui reste, avec le fait "moral et éthique", le principal support d'un engagement en faveur de la diversité dans les entreprises. Celles-ci cherchent comment en incorporer les ingrédients dans leurs pratiques d'amélioration de la performance économique.
- * L'association diversité et non-discrimination reste systématique, au risque d'opérer un amalgame pouvant conduire à une certaine légitimation qui donnerait à penser que l'on respecte les lois et règlements.

Rappelons que tout défaut de "diversité" – entendu ici comme sous représentation d'un groupe identifié à raison d'un critère de discrimination prohibé – soit nécessairement le résultat de discriminations (directes ou indirectes) est dénué de fondement (Cédiey 2007).

Le terme "diversité" ne stigmatise personne. Il ne désigne pas un groupe potentiellement difficile à "intégrer" mais, au contraire, la diversité de toute une société : ses différences (culturelles, ethniques, sociales, religieuses...) comme ses ressemblances.

A ce jour, la diversité n'a jamais fait l'objet -en France du moins- d'une définition officielle, ni dans la Constitution, ni dans les textes de loi. Comme le rappelle le sociologue Michel Wieviorka, "la diversité est une notion à géométrie variable (...) dont les fondements juridiques sont bancals".

Mais il y aurait une manière "française" de faire de la gestion de la diversité, compte tenu du fait de la faible légitimité de l'entreprise, à interroger ses salariés sur leurs religions, leurs préférences sexuelles, leurs origines sociales, ethniques ou culturelles.


Le management "interculturel" (1) comme démarche de la Diversité.

Comment s'organiser pour produire si l'on tient compte du vendredi des musulmans, du samedi des juifs et du dimanche des chrétiens dans les filiales des grandes entreprises françaises ? Comment juger l'absence d'un manager africain qui veut se rendre aux funérailles de son cousin en province alors que, pour les Français qui l'emploient, le cousin est le plus souvent un parent lointain ? Comment améliorer les compétences dans des équipes regroupant sept ou huit nationalités ?

Comment s'ouvrir à la diversité, si ce n'est qu'en faisant des choix.

... en allant au-delà des politiques de lutte contre les discriminations, nécessaires mais souvent défensives, pour faire place à une problématique davantage "identitaire" et "managériale" des organisations, se structurant autour de logiques de reconnaissance et de complémentarité des acteurs.

(1) Troisième rencontre internationale de la diversité - oct. 2007.



Signer la Charte c'est :

- * Manifester son engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.
- * Favoriser l'égalité des chances face à l'emploi.
- * Améliorer la performance de l'entreprise.

Source : www.charte-diversite.com

Pratiques de Responsabilité Sociétale.



Photo : Haci Kozan, président Ciar en France (magazine CG37 – mai 2010)

Les entreprises ont l'initiative.
L'engagement dans le développement durable exploite peu les versants économique et social. Parmi les entreprises qui investissent, Saines est un exemple. La société de nettoyage, qui emploie aujourd'hui 400 personnes, est à la pointe de la RSE. « Nous avons un "contrat d'innovation sociale et de citoyenneté" où on s'engage avec le salarié à respecter des règles d'honnêteté, de respect des collègues, de bonne conduite... », dit Haci Kozan, le président-créateur. "On est devenu un acteur économique significatif en Touraine, on crée des emplois, on fait travailler des personnes en difficulté sociale, on forme les gens", rappelait-il en 2010.

source : www.lanouvellerepublique.fr – Magazine n°85 du CG37



L'autonomisation des femmes favorise la croissance.
L'ONU Femmes et le Pacte Mondial des Nations Unies en sont convaincus. C'est la raison pour laquelle ils sont à l'initiative de "Principes d'autonomisation des femmes : pour l'entreprise aussi, l'égalité est une bonne affaire".

Il s'agit d'une adaptation des **Calvert Women's Principles®**, qui ont été élaborés en partenariat avec l'UNIFEM et lancés en 2004. C'est le premier code de conduite des entreprises exclusivement centré sur l'autonomisation et la promotion des femmes et l'investissement dans celles-ci au niveau mondial.

source : www.agencecocofin.com – www.scoop.it/t/practicser



Risques, Santé et Environnement

La Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP) et les syndicats représentatifs ont signé (janv.12) un accord relatif à la prévention des risques professionnels annexé à la nouvelle convention collective nationale du 26 juillet 2011.



Les mesures phares : passeport santé et sécurité; formations santé-sécurité; commission paritaire nationale santé-sécurité.

Quelques données sur le secteur :
- 19 600 entreprises & 428 400 salariés
(80% de CDI, 74% à temps partiel) - 11 milliards d'euros de CA
- 70 % des entreprises ont moins de 10 salariés
- 34 % des effectifs sont en Ile-de-France, 10% en Rhône-Alpes et 8% en PACA
- 67 % de femmes
- 38 % des salariés ont + 45 ans, 13 % ont moins de 25 ans
- 25 % des salariés sont de nationalité étrangère (hors UE)
- Plus de 270 entreprises de propreté (soit environ 30 % des effectifs du secteur) sont engagées dans une démarche en faveur du développement durable.

Source : www.info.expoprotection.com; www.proprete-services-associes.com

En bref ...

Une foncière éthique, entrepreneure responsable 2012. (fév.12)
Cécile Galoselva a reçu le prix 2012 de l'Entrepreneure responsable attribué par le réseau de femmes d'entreprises EPWN.

L'équation est la suivante : les prix exorbitants de l'immobilier entraînent mécaniquement des difficultés pour des petites structures dont la finalité est d'œuvrer au progrès social et environnemental. L'idée est donc de leur proposer des bureaux adaptés dont les loyers sont modestes et les performances environnementales optimales.

Source : www.novethic.fr; www.scoop.it/t/practicser

SFR offre un congé paternité à ses salariés homosexuels. (fév.12)
Cette décision a été prise par Marie-Christine Théron, directrice générale des ressources humaines de SFR, après un entretien le 31 janvier avec **HomoSFÈRE**, l'association des lesbiennes, gays, bi et trans du groupe SFR.
Source : www.lefigaro.fr

CARON a signé la Charte de la diversité. (janv.12)
Le torréfacteur a signé cette charte pour marquer encore un peu plus son engagement à favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières, considérée comme un facteur de progrès pour l'entreprise.
Source : www.falstacom.com

... ou encore ...

LA VOIX DU NORD
Berck : le centre social agit au coeur des quartiers de la commune.
Créé en 1998, le comité des usagers du centre social vise à favoriser la représentation, la concertation, l'écoute des habitants, notamment par le biais d'actions de développement social au sein des quartiers de la commune. Travailleurs sociaux, ESAT et associations sont parties prenantes des projets 2012 : jardin partagé autonome, travail sur le thème de la citoyenneté ...
source : www.lavoixdunord.fr

Repères RSE

Intégration de la femme : hommage aux efforts du Maroc.
Helen Clark (PNUD), en visite au Maroc, a rendu hommage au processus de développement engagé et aux efforts pour favoriser "l'intégration globale" de la femme en société.

Les réalisations et les acquis accumulés par le Royaume (politique des grands chantiers, choix démocratique) en matière de promotion de la femme et des principes d'égalité des genres ont été salués.
«Les nouvelles donnes» favorisées au lendemain de l'approbation référendaire de la Constitution (et la promulgation des nouveaux code de la famille et code du travail) accordent un grand intérêt à la femme et aux handicapés.

Source (mars 12): www.leconomiste.com

LOG'INS CONSULTANTS & MARC UNFRIED

RSO newsletter

Responsabilité Sociétale des Organisations