

« Genre et Diversité dans le monde de l'entreprise – quelques repères »

par

Cristina LUNGI

Docteure en Droit européen, Présidente fondatrice de l'Association Arborus, Porte Parole du Club du Label Egalité et du Club du Label Diversité. Membre de l'Observatoire de la Parité.

2009

L'émergence récente de la notion de diversité

En 2005, des émeutes se produisent dans des banlieues françaises.

Cette situation devient alors un sujet majeur de la campagne présidentielle qui s'ouvre. La France s'émeut et la presse se fait le relais incessant du discours ambiant qui parle de « diversité ».

La diversité devient donc synonyme de malaise social et d'intégration ratée.

Le gouvernement demande aux entreprises d'opérer à un rattrapage social en intégrant ces publics. Dans le même état d'esprit, des grandes écoles ou classes préparatoires ouvrent des « sections spécifiques » pour des jeunes à potentiel issus de quartiers défavorisés...

Les entreprises développent, bon an, mal an, des stratégies pour recruter des jeunes qui répondent à ces critères. Elles multiplient les forums juniors, les opérations « Stade de France », les partenariats avec les associations de quartiers ou d'insertion. Les cabinets de conseil, sur ces questions, fleurissent pour proposer une nouvelle forme de consulting.

Pour étoffer cette politique, l'Etat se dote d'outils institutionnels. Un ministre chargé de l'égalité des chances, Azouz Begag, entame un tour de France de la Diversité pour développer la « Charte de la Diversité » lancée par Claude Bébéar, Président du Conseil de surveillance du groupe AXA, très concerné à titre personnel par ce sujet.

Des préfets à l'égalité sont nommés.

Le FASILD (Fonds d'Action et de Soutien pour l'intégration et la Lutte contre les Discriminations) est transformé en ACSE (Agence nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des chances) par la loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances.

Enfin, la création de la HALDE (issue de la transposition de la directive européenne 2000/43/CE du 29 juin 2000) et la nomination de son président Louis Schweitzer, viennent renforcer ces dispositifs.

Des statistiques sont publiées, mettant en avant que le premier motif de discrimination en France est fondé sur l'origine ethnique.

SOS racisme reprend du poil de la bête, et renforce son système de testing, lancé au départ pour les entrées en discothèques mais que l'on tente de mettre en place dans les entreprises. Après quelques déconvenues et milliers d'euros dépensés, ce système est finalement abandonné...

Parallèlement, le débat législatif sur le handicap est relancé par le gouvernement. Une nouvelle loi vient renforcer le dispositif existant. Les entreprises s'efforcent de répondre au législateur en déployant souvent des trésors d'imagination et d'énergie pour recruter des personnels handicapés.

Le handicap devient un autre volet de ladite diversité.

En 2005, un accord interprofessionnel sur la diversité est signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Mais il ne définit pas la diversité.

De là, naissent les confusions qui sont trop souvent faites par les médias et les entreprises entre le « genre » ou plus concrètement l'égalité entre les femmes et les hommes et la « diversité ».

« Egalité des chances », « égalité de traitement », « égalité professionnelle », « prévention des discriminations », « lutte contre les discriminations », « quota », « parité », « mixité » entendue comme sociale et non comme la mixité des genres, deviennent des termes du vocabulaire courant mais qui sont utilisés sans que l'on sache réellement ce que ces notions signifient.

Dans ce grand désordre sémantique, les entreprises ont bien du mal à s'y retrouver.

Certaines distinguent bien les femmes et les hommes d'un côté et la diversité de l'autre, d'autres font au contraire entrer la problématique du genre dans la globalité de la diversité, considérant que les femmes sont une minorité discriminée.

Ces confusions sont simplement la résultante d'une absence de positionnement claire des pouvoirs publics sur ce sujet.

Pourtant la différence entre genre et diversité est réelle. Le genre représente un projet de réorganisation systémique alors que la diversité est le moyen vertueux de lutter contre la discrimination (quelle qu'elle soit).

L'égalité professionnelle : une notion juridique

L'égalité professionnelle (entre les femmes et les hommes) est contrairement à la Diversité, un concept juridique, encadré depuis fort longtemps.

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes remonte à 1919, repris par l'OIT, puis par les textes fondateurs de la Communauté Economique Européenne de l'époque et de l'Union Européenne ensuite (article 119 du Traité de Rome en 1957).

De nombreuses directives européennes encadrent très précisément le travail des femmes et le principe d'égalité professionnelle.

Ce droit communautaire a été transposé en droit français par plusieurs textes de loi : en 1983 (loi dite Rudy), en 2001 (loi dite Génisson) et en 2006, où le législateur français va plus loin, avec une loi

qui vise la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes avec des sanctions à la clé dès 2010.

En 2004, la ministre de l'égalité et de la Parité, Nicole Ameline lance des initiatives gouvernementales majeures avec une charte de l'égalité (entre les femmes et les hommes) qui oblige l'ensemble des partenaires publics et privés, un accord interprofessionnel signé par tous les partenaires sociaux et un label égalité¹ (délivré par AFNOR Certification).

Le départ de Nicole Ameline et l'embrasement des banlieues marquent un coup d'arrêt à cette politique nationale.

Pire, le SDFE (Service des Droits des Femmes et de l'Égalité), qui est une administration qui dépend du ministère du Travail et qui a pour mission de mettre en œuvre la politique de l'égalité entre les femmes et les hommes et de promouvoir les droits des femmes, est progressivement remis en cause et les femmes réduites à une minorité et le rapport de Yazid Sabeg, Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, remis au Président de La République en mai 2009 recommande la suppression de l'Observatoire de la Parité et de la Halde !

Or, les femmes représentent plus de la moitié de la population mondiale et même dans le monde économique, selon les secteurs d'activité, elles sont plus nombreuses parfois que les hommes...Sauf bien sûr lorsque l'on se rapproche des sphères du pouvoir et de l'argent.

Pourtant, l'initiative du label Egalité porte ses fruits. Des grands groupes et quelques PME exemplaires s'y engagent. Un CLUB qui les regroupe est créé en 2006.

À l'occasion de la présidence française de l'Union Européenne en 2008, le gouvernement français propose qu'un réseau à l'image de ce CLUB soit créé en Europe. Ce réseau européen, initié par le CLUB du label égalité, verra le jour en septembre 2009.

Ce label Egalité est l'occasion d'affirmer que l'égalité professionnelle n'est pas un sujet de diversité mais représente un véritable projet de société.

Pour instaurer durablement une démarche qui vise à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il convient de revisiter, outre les stéréotypes en lien avec le genre, les systèmes d'organisations qui en découlent.

Il faut donc repenser l'organisation de la société, du travail et du pouvoir et de la famille. Il faut aussi redéfinir les systèmes de valeurs, pour répondre aux attentes de nouvelles générations et de la fameuse, génération dite « Y », qui indépendamment du sexe, revendique une meilleure articulation de ses temps de vie et une autre forme d'organisation du travail.

S'engager dans une stratégie d'égalité, c'est repenser sa culture générale et sa culture d'entreprise, c'est revisiter ses processus RH et de fonctionnement, c'est enfin intégrer la notion de parentalité, en cessant d'opérer à une division sexuée des rôles sociaux qui conduisent à une spécialisation des filières professionnelles et des métiers (et donc à des parcours professionnels différenciés entre les femmes et les hommes).

¹ Cristina Lunghi a été chargée de mission par Nicole Ameline, en 2004, pour l'élaboration du label égalité, elle est porte parole et animatrice du Club du Label Egalité

La question de l'égalité professionnelle est tranchée par la jurisprudence nationale et européenne, en tant que telle. Elle est un principe du droit.

La diversité : un concept non défini

Contrairement à l'égalité professionnelle, la diversité, n'a pas de définition juridique. C'est une notion, un concept. La première mention officielle de ce terme se trouve dans l'intitulé de la « charte de la diversité ». Puis ce terme a été repris de façon récurrente par les politiciens et la presse.

L'accord interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise, signé par les partenaires sociaux en 2006, indique que la diversité est « une approche complémentaire et dynamique du cadre législatif qui sanctionne les discriminations ».

Ainsi, la diversité est souvent entendue comme un outil de prévention contre les discriminations liées à l'origine sociale, culturelle ou ethnique dans l'entreprise.

Il peut paraître surprenant que ces deux notions soient opposées ou au contraire fusionnées alors même qu'elles sont complémentaires.

En effet, tous les dispositifs législatifs internationaux ou européens sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été en quelque sorte transposés à la « diversité ».

Si on prend l'exemple du principe de « l'action positive », il a été conçu par l'ONU dans la Convention CEDAW (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes) du 18 décembre 1979 et son article 4 en donne la définition précisément :

« L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité des chances et de traitement ont été atteints ».

De ce principe juridique, reconnu par la jurisprudence, une dérive s'est produite sur la question de la diversité avec le terme de « discrimination positive » qui laissait entendre que l'on ne se situait plus sur le terrain de la compétence égale.

Lorsque la loi française du 27 mai 2008 prévoit 18 motifs de discrimination, elle inclut la discrimination faite en raison du sexe et ajoute même celle en raison de l'état de grossesse. Tout comme la constitution française indique ces mêmes principes fondamentaux de notre droit.

Mais si le droit sanctionne les discriminations, la mise en œuvre de politiques publiques ou d'entreprises est différenciée selon l'action que l'on souhaite entreprendre.

Concernant la place des femmes dans l'entreprise, il est rarement fait mention de discrimination, mais davantage de nécessité de revisiter les systèmes de pensée et d'organisation. En revanche, pour les sujets qui touchent à la diversité : origine, handicap, homosexualité, on est bien dans la notion de discrimination.

D'ailleurs, à en juger par les recours devant les tribunaux ou auprès de la HALDE, force est bien de constater que c'est ainsi que se positionnent les plaignant-e-s.

Deux labels pour des synergies

En 2008, sous l'impulsion des travaux de l'ANDRH et de Pascal Bernard, les ministères de l'immigration, de l'économie, du travail, du logement, du budget et les secrétariats d'état chargés de la fonction publique et de la politique de la ville ont lancé un Label Diversité, qui s'inspire du label égalité. Une norme AFNOR voit le jour dans la foulée.

Il est intéressant de noter qu'une fois de plus, ni l'un ni l'autre de ces textes, ne définissent la notion de diversité, qui est laissée à la libre appréciation des entreprises.

La création de ce deuxième label, délivré par le même organisme (AFNOR Certification) démontre bien que les deux thématiques sont distinctes. Les méthodes d'évaluation d'AFNOR sont d'ailleurs différentes aussi.

Pour l'égalité professionnelle, il s'agit d'une candidature sur dossier, dans lequel l'entreprise doit démontrer sa capacité à intégrer l'égalité professionnelle dans sa culture et ses modes de management, alors que le dossier de labellisation pour la diversité se rapproche d'une démarche ISO 9001 et est très orienté sur les processus. Dans le cadre de la diversité, il s'agit de lutter contre les discriminations commises dans le monde du travail. Dans le cadre de l'égalité professionnelle, il s'agit de changer de culture et de système d'organisation.

De plus, le label diversité ne couvre pas le champ spécifique de l'égalité professionnelle même s'il est indiqué que la structure candidate doit indiquer si des espaces et des dispositifs sont dédiés aux questions d'égalité sur son site Internet et son intranet.

Ce qui tend bien à prouver que l'on ne se situe pas sur les mêmes niveaux d'actions car les deux thématiques ne mettent pas en œuvre les mêmes processus.

Dans ce contexte quelque peu chaotique, les entreprises agissent de façon pragmatique. Qu'elles adoptent le principe des deux labels, qu'elles aient des accords d'entreprise ou des outils de communication distincts, les entreprises ont toutes des plans d'actions bien différenciés selon le sujet qu'elles souhaitent aborder.

En effet, on ne peut pas aborder au sein même du concept de la diversité, le sujet du handicap comme celui de l'origine ethnique ou sociale des personnes, ou encore celui l'orientation sexuelle, de la discrimination liée au type de diplôme obtenu, ou à l'âge.

Genre et diversité : quel avenir ?

Le débat Genre et Diversité ne devrait pas inspirer le législateur. Sur le plan juridique, les choses semblent claires.

En revanche, c'est un vrai sujet de société et, notamment, pour l'entreprise qui se trouve au cœur des grands enjeux de société.

Ce débat est essentiel car il recouvre un débat sociétal vital : Quelle société voulons-nous laisser à nos enfants ?

On naît femme ou homme, c'est un fait. Quelle que soit notre couleur de peau, notre origine sociale, notre niveau d'études, notre état de santé. Appartenir au genre humain est un fait universel.

Le reste est question de moment de la vie et de situation géographique.