

3.1 Propositions pour être exemplaire en matière de diversité

Parce que tout le monde peut être discriminant, volontairement ou non, du fait que le risque zéro n'existe pas, il faut que les responsables et managers soient proactifs sur cette question.

La diversité, prenant en compte toutes les spécificités, est une dimension qui doit être gardée à l'esprit à tout moment, que ce soit lors du recrutement, de l'exécution du travail ou de l'évolution de carrière.

- Dès l'embauche, lors du module d'intégration, il faut préciser systématiquement l'engagement de l'organisation en précisant explicitement toutes les diversités y compris l'orientation sexuelle.

- L'engagement peut prendre différentes formes, et doit dépasser le stade de la simple lettre d'information pour faire l'objet d'une véritable campagne volontariste auprès de l'encadrement et de l'ensemble des salarié-e-s ou agents : discours de fin d'année, Noël du Comité d'Entreprise, mise en place de voyages

de stimulation ou de récompense, avantages accordés aux couples pacés, gestion des expatrié-e-s et des mutations, organisation des congés payés, offres du CE et leurs avantages parentaux... Citer nommément l'orientation sexuelle et rappeler ou affirmer que les couples de même sexe bénéficient des mêmes droits ou avantages que les autres est un préambule.

- Inclure explicitement dans les accords d'entreprise et de la fonction publique l'orientation sexuelle, en impliquant les représentants du personnel, y compris au sein des instances représentatives (CE, CHSCT, DP). Légalement le CHSCT peut établir un rapport sur les risques en entreprise.

- Pour les grandes entreprises, vérifier que dans les Rapports Annuels et Développement Durable, soient bien nommée l'orientation sexuelle et que soient bien listées toutes les actions visant à favoriser un environnement respectueux et non discriminant. Cela

implique une collecte des données accrue sur le volet sociétal et une réflexion sur les mesures observables et quantifiables.

- L'expérience de notre pôle Formation confirme l'absolue nécessité de sensibiliser et former sur l'orientation sexuelle. La pédagogie face à cette minorité non visible est doublement nécessaire non seulement parce qu'il faut aborder sans tabous cette question pour ouvrir les esprits, mais qu'il est de plus indispensable d'apporter des outils pour permettre la gestion de comportements discriminatoires.

La diffusion de modules de sensibilisation, voire de formation, au sein de l'organisation, est indispensable à tous les échelons : directions générales, management intermédiaire, délégués syndicaux, fonctions RH, enfin tout le personnel.

- Pour toutes les organisations avec des filiales ou sites décentralisés, il faut mettre en place un mécanisme de détection des problèmes qui implique tout le personnel.

En matière de procédure d'alerte, certaines entreprises ont mis en place, en interne, des cellules « diversité et harcèlement moral » avec l'engagement de ne pas laisser sans suite une déclaration de discrimination et/ou de harcèlement. Des enquêtes doivent être menées et des procédures respectées

dans des délais pré-définis. Ces procédures préventives ont été initiées il y a quelques années et ont fait leurs preuves, même si le critère de l'orientation sexuelle n'a pas encore été véritablement pris en compte, pour des questions de visibilité déjà évoquées.

D'autres testent l'externalisation de la procédure d'alerte en s'appuyant sur une association référent lorsque la parole est difficile à libérer.

Cette démarche existe majoritairement dans le secteur privé, avec quelques exemples dans des grandes collectivités.

- Dans le secteur public où la diversité et la lutte contre les discriminations sont des préoccupations récentes, il apparaît nécessaire de fournir un cadre de référence pour les managers du public qui tienne compte des spécificités d'organisation et soit une aide à la sensibilisation des agents et managers du secteur public.

- Dans tous les cas de figure, quand il y a sanction, il faut le faire savoir en interne, tant au niveau de l'encadrement qu'auprès du personnel.

- Deux Référentiels de Bonnes Pratiques pour les entreprises du secteur privé et pour la fonction publique ont été élaborés en liaison avec l'ANDRH. Ces référentiels sont en expérimentation dans quelques organisations.