

DOIT-ON AVOIR UN ACCORD DIVERSITÉ POUR OBTENIR LE LABEL DIVERSITÉ ?

Les entreprises ne sont pas obligées de négocier un accord sur la Diversité ou l'Égalité de traitement. Cependant, rappelons que **la loi oblige la plupart d'entre elles à négocier des accords sur certains sujets** : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap, les seniors, les jeunes et la carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales. En dehors de toute obligation légale, les entreprises peuvent conclure des accords sur d'autres critères (ex. : les origines, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, etc.).

Avoir des accords dans de tels domaines est un plus pour l'obtention du label.

LES CONSEILS CFDT

- Pour obtenir le label Diversité, la CFDT encourage l'entreprise à **impliquer les partenaires sociaux tout au long du processus** : sensibilisation des IRP, faire connaître la démarche engagée par l'entreprise aux IRP, impliquer les IRP dans chaque étape du label, associer les IRP au diagnostic... Le dialogue social est alors encouragé.
- Le label Diversité s'inscrit dans une **démarche globale**, il peut s'articuler avec la Charte Diversité, le comité élargi de la Diversité et la Norme Diversité.
- Nous avons conscience que le label Diversité est un **enjeu de communication** très important pour les entreprises. C'est pourquoi nous devons être présents tout au long de ce processus pour faire de ce label un vrai levier d'action.

Cfdt: DISCRIMINATIONS LE LABEL DIVERSITÉ

COMMUNICATION
CONSEIL CULTURE

Le label Diversité a été créé en 2008 dans le but d'**introduire la question de la Diversité dans la gestion des ressources humaines**. Il s'inscrit dans la lignée de l'Accord National Interprofessionnel de 2006 relatif à la Diversité, à la création de la Charte Diversité en 2004 et celle du label Égalité en 2006.

Ce label a été mis au point par l'État en lien avec les partenaires sociaux. L'AFNOR Certification est le maître d'œuvre sur le sujet. Il concerne l'ensemble des critères de discriminations sanctionnées par la loi. La candidature pour l'obtention du label Diversité est une décision unilatérale de l'employeur.

Il est décerné pour une **durée de 3 ans**.

Le label Diversité répond à **trois nécessités** :

- Celle de piloter et déployer la politique des entreprises en matière de promotion de la Diversité ;
- Celle de rapporter la preuve de la concrétisation des actions des entreprises ;
- Celle de mesurer les progrès accomplis en matière de gestion de la Diversité.

Le label Diversité peut également être vu comme une manière de capitaliser et de **fidéliser les futurs salarié.e.s** qui se préoccupent davantage des aspirations sociales de leur employeur. Cela peut être un critère pour un choix de carrière du salarié.e.

Il est soumis à **un cahier des charges bien précis** qui est réparti en 5 domaines d'évaluation :

1. L'état des lieux de la Diversité ;
2. La définition et la mise en œuvre de la politique de Diversité ;
3. La communication interne, l'information, la sensibilisation et la formation ;
4. La prise en compte de la Diversité dans les activités ;
5. L'évaluation et les axes d'amélioration de la démarche Diversité.

Pour aller plus loin sur le sujet, demandez notre tract-outil et notre questionnaire d'autodiagnostic.



Le cahier des charges diffère en fonction de la taille de l'entreprise (entreprise de plus de 50 salarié.e.s, entreprise de moins de 50 salarié.e.s, entreprise de la fonction publique, TPE-PME).

Le label est aujourd'hui un des seuls dispositifs interrogeant les pratiques et imposant aux entreprises de **s'engager concrètement dans la prévention et la lutte contre l'ensemble des critères de discriminations** sanctionnés par la loi.

Ponctué tous les 18 mois d'audits, l'obtention du label Diversité oblige les entreprises à un pilotage rigoureux et à une implication de tous les acteurs (ressources humaines, managers, comité exécutif et syndicats...).

QUATRE ÉTAPES POUR OBTENIR LE LABEL DIVERSITÉ

La candidature des entreprises à l'attribution du label est soumise à un audit conduit par l'AFNOR Certification. Elle est ensuite validée par une **commission externe** qui est composée de 5 représentant.e.s de l'État, de 5 représentant.e.s des partenaires sociaux (dont la CFDT), de 5 représentant.e.s de l'ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines) et de 5 expert.e.s.

Ce processus peut être considéré comme étant complexe pour certaines entreprises mais c'est une condition nécessaire pour que le label soit attribué et pour garantir un engagement concret de la part des entreprises. L'attribution (ou non) du label se déroule suivant quatre étapes.

- **Étape 1 : dépôt du dossier de candidature au label Diversité**
- **Étape 2 : instruction du dossier par l'AFNOR Certification**
- **Étape 3 : évaluations sur les sites du périmètre de labellisation.** Cette étape consiste à évaluer l'entreprise sur sa démarche Diversité, *a minima* sur son établissement principal. L'évaluation porte sur les dispositifs mis en œuvre conformément à la réponse au cahier des charges. À ce moment-là, des précisions peuvent être demandées à l'entreprise.
- **Étape 4 : analyse des résultats de l'évaluation et validation (ou pas) de l'obtention du label par la commission nationale de labellisation.** L'entreprise est auditionnée par l'AFNOR et également par les membres de la commission.

LE + CFDT :

La CFDT siège au comité de labellisation. Un travail commun est fait entre la fédération et la confédération sur le sujet. Ainsi, dès qu'une entreprise de notre champ passe en comité de labellisation, la confédération informe la fédération afin que l'équipe CFDT soit avertie. Ensuite, un travail est fait entre la fédération et l'équipe CFDT afin de construire un argumentaire indiquant si les partenaires sociaux souhaitent valider ou non l'obtention (ou le renouvellement) du label. Suite à cela, la confédération défend la position de l'équipe CFDT lors du comité.