



Politiques d'inclusion



En quelques mots...

Si le XXI^e siècle se caractérise par des progrès scientifiques, techniques et technologiques inégalés, force est de constater que les droits humains requièrent encore de progresser largement. En effet, les atteintes aux droits humains restent très nombreuses et polymorphes sur l'ensemble de la planète. L'Europe est sans doute la région du monde où les droits humains ont le plus progressé. Notamment le travail des enfants ou le travail forcé y sont bien moins prégnants qu'ailleurs. Pourtant, l'égalité, valeur fondamentale, reste loin d'être effective et les discriminations demeurent nombreuses. Pour les femmes, les seniors, les migrants, les homosexuels et transgenres, etc., il est plus difficile d'accéder au logement, à l'emploi, à la formation, à des postes à responsabilité, d'être rémunéré équitablement, etc. Les groupes dits « vulnérables » sont aussi plus souvent victimes de harcèlement, agressions et autres violences.

Pourtant la diversité est facteur de développement économique et social, et d'un point de vue purement éthique, il est scandaleux que tout un chacun ne puisse bénéficier des mêmes droits et des mêmes chances, juste en raison de ses différences et surtout de préjugés sociétaux difficiles à faire évoluer.

L'Union européenne considère l'égalité et la lutte contre les discriminations comme un enjeu majeur, en plus de constituer une de ses valeurs fondamentales. C'est pourquoi l'UE déploie des législations et autres instruments visant à faire progresser l'égalité et reculer les discriminations. Les avancées sont incontestables, tant dans l'UE que dans les États membres. Les initiatives et démarches inclusives se multiplient à l'échelle de pays comme à l'échelle d'entreprises ou de groupements d'entreprises et autres organisations. Mais du chemin reste à parcourir pour gagner le combat de l'inclusion.



Faits et chiffres

- Dans l'UE, les femmes gagnaient en moyenne 12,7% de moins que les hommes en 2021¹.
- Dans l'UE, 66,1% des femmes de 20 à 64 ans occupaient un emploi contre 77,2% des hommes en 2020².
- En mars 2023, 31,5% des élus des parlements nationaux de l'UE, et 37,8% des députés du Parlement européen sont des femmes³.
- En mars 2023, 13 des 27 commissaires européens sont des femmes.
- Sur les 27 États membres de l'UE, 10 femmes occupent des fonctions de Chefs d'Etat ou de Chefs de gouvernement, en mars 2023⁴.
- Entre 83 et 102 millions d'Européennes auraient été victimes de harcèlement sexuel depuis l'âge de 15 ans, soit entre 45 à 55% des femmes de l'UE⁵.
- L'ONU estime à 45 000 le nombre de féminicides en 2021.



Pourquoi cette thématique ?

La société est empreinte de diversité. Il est fondamental que chacun s'ouvre aux autres et adopte une posture d'ouverture aux différences : les accepte, cherche à les connaître, à les comprendre, s'en enrichisse. La rencontre et le respect des différences sont la clé du vivre-ensemble.

Il en va de même dans le monde professionnel : les collègues, les clients, les fournisseurs et sous-traitants, etc, sont le reflet de cette diversité. Apprendre à vivre en société, dans la vie privée comme dans la vie professionnelle, c'est avant tout respecter l'altérité, et mieux, s'en nourrir.

Prendre conscience des discriminations et comprendre les problématiques des personnes vulnérables, c'est apprendre à mieux se défendre et à accompagner ceux qui requièrent d'être protégés ; c'est aussi adopter une posture responsable en milieu professionnel et favoriser la diversité en entreprise, levier d'innovation et de performance.



Les informations clés

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 proclame dans son article 1^{er} que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. » Pourtant, chaque jour, des hommes, des femmes et des enfants subissent des inégalités et sont discriminés pour des motifs variés.

■ Discrimination

La discrimination se définit comme le fait de traiter de manière négative une personne ou un groupe en raison de sa race, de son origine, de sa religion, de son sexe, de son âge, de son handicap, de son orientation sexuelle, de son origine sociale, de son nom, de son domicile, de son appartenance syndicale, de ses opinions politiques, etc.

Historiquement, les exemples de discriminations sont nombreux et ont pu engendrer des drames, stigmatisations, guerres, génocides, etc. Par exemple l'esclavage et la traite des Noirs aux XVIII^e et XIX^e siècles ; la Shoah pendant la 2^e guerre mondiale ; le génocide arménien au début du XX^e siècle ; plus récemment, le génocide des Tutsis au Rwanda dans les années 1990 ; les discriminations dramatiques que subissent aujourd'hui encore les Ouïgours en Chine... Les violations des droits humains restent nombreuses sous des formes diverses, dont les plus emblématiques sont sans doute le travail forcé et le travail des enfants.

¹ Eurostat, agence statistique de l'UE : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/

² Eurostat : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_2215755

⁴ Idem.

⁵ Étude « Sexual Harassment in the European Union: A Pervasive but Still Hidden Form of Gender-Based Violence », mai 2017 : <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0886260517698948>, référencée sur le site : <https://www.touteurope.eu/societe/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-ou-en-est-on-dans-l-union-europeenne/>

En Europe, le respect des droits humains se cristallise essentiellement dans la lutte contre les discriminations et la protection des groupes vulnérables : les femmes, les personnes en situation de handicap, les migrants, les personnes discriminées en raison de leur race, leur origine ou leur religion, les LGBTQI+ ⁶, les personnes âgées ou seniors, les pauvres, les personnes illettrées, les personnes séropositives ou vivant avec le VIH, les personnes atteintes d'obésité, etc. Certaines personnes peuvent faire l'objet de plusieurs types de discriminations à la fois et sont de fait particulièrement vulnérables. Par exemple une personne âgée migrante et illettrée ou un homosexuel d'origine africaine, etc.

Les discriminations peuvent survenir dans différentes sphères de la vie, par exemple : l'accès à l'éducation, l'accès à la santé, l'accès au logement et bien évidemment dans le monde du travail. En effet, au niveau professionnel, les discriminations peuvent intervenir à l'accès à l'emploi, en phase de recrutement, également, à l'accès aux postes à responsabilité et aux promotions, à l'accès à la formation, dans les rémunérations, y compris à la retraite, etc.

L'Union Européenne, des États, ou même des entreprises ont développé de nombreux outils dans l'objectif de réduire les discriminations et de protéger les groupes vulnérables.

■ L'égalité femmes-hommes, enjeu majeur de la lutte contre les discriminations

Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

D'après l'agence statistique de l'UE, [Eurostat](#), les femmes gagnaient en moyenne 12,7% de moins que les hommes en 2021 dans l'UE.

En Estonie, l'écart s'élève même à 20,5%. Tandis que pour la première fois dans l'UE, il existe un État où les femmes sont légèrement mieux payées (+ 0,2%) que les hommes : le Luxembourg. [Voir infographie](#)

■ Taux d'emploi des femmes

Le taux d'emploi des femmes et des hommes montre également des disparités, même si celles-ci se réduisent peu à peu. En effet, en 2020 dans l'UE, 66,1% des femmes de 20 à 64 ans occupaient un emploi (contre 60,9% en 2011), soit 10% de moins que leurs homologues masculins (77,2% en 2020).

Quoiqu'il en soit, en 2020, le taux d'emploi des femmes est toujours inférieur à celui des hommes, même si dans certains États de l'UE comme en Lituanie, l'écart est mineur (1,7%), ou au contraire significatif, comme à Malte (17,8 %).

■ Postes à responsabilité

De même, les postes à responsabilité sont majoritairement occupés par des hommes.

Secteur public, dans l'UE et dans les États membres

Selon une étude de [la Fondation Robert Schuman](#), en mars 2023, 31,5% des élus des parlements nationaux de l'UE sont des femmes, et le Parlement européen comprend 37,8% de femmes députés. À noter que pour la première fois de son histoire, la Commission européenne est dirigée depuis 2019 par une femme, Ursula von der Leyen. Celle-ci a placé l'égalité hommes-femmes comme une priorité de l'UE, et si la parité n'est pas encore de mise à la Commission européenne, la progression est significative : actuellement sur les 27 commissaires, 13 sont des femmes, contre 9 sous le mandat précédent (2014-2019) de Jean-Claude Juncker.

Quant aux postes d'encadrement à la Commission, 41% étaient occupés par des femmes en mars 2020. Mais les postes liés à la prise de décision économique persistent à être majoritairement confiés à des hommes. La Commission européenne s'est fixé pour objectif d'atteindre la parité à tous ses niveaux hiérarchiques d'ici la fin de l'année 2024.

À noter que parmi les 27 Chefs d'Etat et 27 Chefs de gouvernement ou Premiers ministres de l'UE (soit 54 postes), seuls 10 d'entre eux sont des femmes.

Secteur privé

En 2021 dans l'UE, les femmes représentaient en moyenne près [d'un tiers des membres des conseils d'administration](#), mais avec de fortes disparités entre les États, puisque ce taux ne s'élevait qu'à 8,5 % à Chypre par exemple, mais à 47,1 % en Islande.

⁶ On désigne sous l'acronyme LGBT, parfois complété ainsi LGBTQIA+ : Lesbiennes, Gays, Bisexuel·les, Transgenres, Queer (englobe toutes les orientations sexuelles et identités de genre), Intersexe, Asexuel·le ou Aromantique (absence d'attirance romantique).

Toutefois, la situation a vocation à évoluer vers la parité, puisqu'une directive européenne adoptée le 22 novembre 2022 fixe des quotas à mettre en place d'ici juillet 2026, [dans les conseils d'administration](#) des grandes entreprises cotées en bourse dans l'UE. Ainsi, 40% des administrateurs non exécutifs devront être occupés par le genre sous-représenté, généralement les femmes, ou 33% de tous les postes d'administrateur.

Violences à l'égard des femmes

[Une étude de 2017](#) estimait entre 45 à 55 % le nombre de femmes de l'UE victimes de harcèlement sexuel depuis l'âge de 15 ans, ce qui représenterait entre 83 à 102 millions d'Européennes. Le mouvement [#MeToo](#) par son ampleur, a fait prendre conscience au monde entier que le harcèlement sexuel avait complètement gangréné la planète : célèbres ou anonymes, de tout âge et de toute classe sociale, de très nombreuses femmes ont été exposées au harcèlement sexuel.

« Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Dans les 2 cas, le harcèlement sexuel est puni, quels que soient les liens entre l'auteur et sa victime (harcèlement par un proche, un voisin...).

Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec la victime, il pourrait s'agir d'une agression sexuelle, qui est une infraction plus sévèrement punie que le harcèlement sexuel. »

En France, le harcèlement sexuel est un délit punissable d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et 30 000€ d'amende. La sanction pénale peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende dans certains cas, notamment si la victime est un mineur de moins de 15 ans ou l'auteur de l'infraction abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

[Source](#)

Le harcèlement peut également être « moral ». Le « harcèlement moral » se caractérise par « des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à : - une atteinte à ses droits et à sa dignité ; ou une altération de sa santé physique ou mentale ; - ou une menace pour son évolution professionnelle. » Il s'agit également d'un délit répréhensible par la loi.

[Source](#)

L'auteur de harcèlement moral ou sexuel peut également être condamné à verser des dommages et intérêts à sa victime.

[En France le nombre estimé](#) de femmes âgées de 18 à 75 ans qui au cours d'une année sont victimes de viols et/ou de tentatives de viol s'élève à 94 000 femmes. Ces agressions ont été perpétrées par une personne connue de la victime dans 91% des cas, et par le conjoint ou l'ex-conjoint dans 47 % des cas.

■ Féminicides

Né de la contraction des mots « féminin » et « homicide », le terme « féminicide » s'est popularisé à la fin du XX^e siècle par le biais de l'ouvrage de deux sociologues anglophones (Jill Radford et Diana E.H. Russell) - paru en 1992 -, « Femicide : The Politics of Woman Killing ». L'Organisation mondiale de la santé (OMS) le définit comme « [l'homicide volontaire d'une femme](#) ».

Les féminicides sont majoritairement commis par des hommes. [Voir infographie](#)

Sur les 87 000 femmes tuées en 2017 dans le Monde, 58 % d'entre elles l'ont été par un partenaire intime ou un membre de la famille.

Selon le [rapport 2019 de l'Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime \(UNODC\)](#), portant sur les homicides liés au genre : « Beaucoup de victimes de féminicide sont tuées par leurs partenaires actuels et passés, mais aussi par leurs pères, frères, mères, sœurs et autres membres de la famille en raison de leur rôle et de leur statut de femme ».

L'Office des Nations Unies contre la Drogue et le Crime, identifie 11 formes de féminicides, conditionnés au contexte socioculturel des victimes :

- meurtre à la suite de violences conjugales
- torture et massacre misogyne,
- assassinat au nom de "l'honneur" (*souvent commis par les familles originaires du proche orient ou du sous-continent indien*)
- meurtre ciblé dans le contexte des conflits armés
- assassinat lié à la dot des femmes
- mise à mort des femmes et des filles en raison de leur orientation sexuelle
- assassinat systématique de femmes autochtones
- fœticide et infanticide
- décès à la suite de mutilations génitales
- meurtre après accusation de sorcellerie
- d'autres meurtres sexistes associés aux gangs, au crime organisé, au narcotrafic, ou encore à la traite des personnes et à la prolifération des armes légères.

Le rapport de l'UNODC indique que « dans quatre des cinq régions du monde, la maison est l'endroit le plus dangereux pour une femme ».

Les féminicides touchent les femmes issues de tous les continents : en premier lieu, l'Asie (20 000 femmes assassinées en 2017), devant l'Afrique (19 000), le continent américain (8 000), l'Europe (3 000), et l'Océanie (300). Toutefois, l'Afrique est le continent où les femmes encourent le plus de risques de se faire tuer par un partenaire intime ou un membre de la famille. À l'inverse, l'Europe est le continent où le risque est le plus faible.

À l'échelle européenne, c'est l'Allemagne qui compte le plus de victimes tuées par un conjoint ou ex-conjoint (121 femmes tuées en 2021), suivie de près par la France, puis la Roumanie.

Malgré ce bilan désastreux, et de nombreux programmes développés par des organisations internationales et associations, la reconnaissance juridique des féminicides reste insuffisante.

En 1994, 34 pays d'Amérique latine ont adopté la Convention interaméricaine sur la prévention, la sanction et l'élimination de la violence contre la femme.

En Europe, le mouvement reste timide. L'Espagne est pionnière dans la lutte contre les violences faites aux femmes, à la suite du féminicide d'Ana Orantes en 1997. Cette sexagénaire s'était confiée sur une radio locale à propos des violences conjugales dont elle était victime depuis 40 ans. Moins de deux semaines après ses aveux, Ana Orantes était brûlée vive par son mari. Toute l'Espagne fut en émoi face à cette tragédie. Le gouvernement espagnol décide la refonte de son Code pénal de sorte de mieux protéger les femmes. Désormais, toute femme espagnole victime de violences peut bénéficier d'une assistance psychologique et juridique gratuite, mais également demander à ce que sa situation soit tranchée rapidement par un tribunal entièrement spécialisé sur ces questions.

L'Italie s'est également prononcée en faveur d'une reconnaissance juridique des violences à l'égard des femmes, notamment : en renforçant les sanctions contre les violences conjugales en 2013 ; en reconnaissant en 2017 la défiguration comme un crime machiste pouvant être sanctionné d'une peine de 15 ans de prison, suite à l'attaque à l'acide de Gessica Notaro, personnalité publique italienne, par son ex-compagnon.

L'Union européenne et l'ISO 26000 dans la lutte contre les discriminations et la protection des groupes vulnérables

■ **L'égalité de traitement dans l'UE**

L'égalité de traitement est un droit fondamental au sein de l'Union européenne. 13 textes de loi ont été adoptés depuis les années 1970 afin de garantir aux femmes et aux hommes un traitement juste et égal au travail, de même qu'à l'accès à l'emploi ; mais également la protection des travailleuses enceintes et des mères allaitant ainsi que le droit au congé de maternité et au congé parental.

Une nouvelle législation européenne⁷ intervenue en 2000 élargit les motifs de discriminations. Ainsi il est illégal dans l'UE de discriminer une personne en raison de :

- Son origine raciale ou ethnique
- Sa religion ou ses convictions
- Un handicap
- Son orientation sexuelle
- Son âge

Ces cinq domaines de discrimination, ainsi que la discrimination de genre, sont inclus dans le Traité d'Amsterdam de l'Union européenne comme étant des domaines où l'UE peut agir pour prévenir les discriminations.

En conséquence, tous les États membres actuels et futurs de l'UE sont tenus de respecter la législation européenne en matière d'égalité. De même, elle s'applique à toute personne vivant et travaillant au sein de l'UE. À noter que cette législation européenne en matière d'égalité de traitement constitue des niveaux de protection minimums qui ne fait pas obstacle à ce que les États membres adoptent des mesures législatives encore plus strictes.

L'égalité constitue un axe de progrès majeur de l'Union européenne. Dans cet objectif, l'UE soutient de nombreuses mesures de lutte contre la discrimination, par le financement de projets, la réalisation de recherches en vue de renforcer la prise de conscience, ainsi que par des campagnes d'information.

Des instruments au service de l'enjeu Discriminations dans le traité UE

L'Union européenne est fondée sur des [valeurs fortes](#)⁸, notamment d'égalité et de respect des droits des minorités, proclamées à l'article 2 du traité de l'UE. Pour veiller au respect de ces valeurs, l'article 7 du traité UE prévoit un mécanisme de l'Union visant à déterminer l'existence d'une violation grave et persistante des valeurs de l'Union par un État-membre et de la sanctionner. Les institutions de l'Union disposent également d'autres instruments pour lutter contre les menaces à l'encontre de ces valeurs, telles que l'égalité et les droits des minorités : l'analyse d'impact pour toute nouvelle législation européenne (évaluation de la compatibilité de ladite législation avec les droits fondamentaux), rapport annuel sur l'application de la Charte des droits fondamentaux, la surveillance de la situation des droits fondamentaux dans l'UE par l'Agence des Droits fondamentaux de l'UE (FRA), etc.

■ L'ISO 26000

Pour la norme internationale de RSE ISO 26000 aussi les droits humains et la lutte contre les discriminations sont majeurs. C'est d'ailleurs l'objet de la première des sept Questions centrales, qui porte sur les Droits de l'Homme. Et son 5^e Domaine d'action s'intitule « Discriminations et groupes vulnérables ».

⁷ Directive européenne dite sur la race, a introduit notamment une obligation pour tous les États membres de l'UE de mettre en place des organes pour la promotion de l'égalité de traitement, d'abord sur la base de la race et de l'origine ethnique, puis étendue au genre : <https://equineteurope.org/equality-bodies-a-european-phenomenon/>

⁸ Les valeurs de l'UE proclamées à l'article 2 du traité UE : respect de la dignité humaine, liberté, démocratie, égalité, état de droit, respect des Droits de l'homme y compris des droits des personnes appartenant à des minorités.

■ Égalité entre hommes et femmes et responsabilité sociétale

Toutes les sociétés assignent un rôle aux hommes et aux femmes en fonction de leur genre. Les rôles attribués en fonction du genre sont des comportements acquis qui conditionnent quelles activités et responsabilités sont perçues comme masculines ou féminines. Ces rôles assignés en fonction du genre établissent parfois une discrimination, non seulement à l'égard des femmes, mais aussi des hommes. Dans tous les cas, une discrimination en fonction du genre limite le potentiel des individus, familles, communautés et sociétés.

Il a été démontré qu'il existe une relation positive entre l'égalité entre hommes et femmes et le développement économique et social. C'est la raison pour laquelle l'égalité entre hommes et femmes est l'un des Objectifs de développement du millénaire. Le fait de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les activités d'une organisation et de s'en faire le défenseur constitue une composante importante de la responsabilité sociétale.

Il convient que les organisations passent en revue leurs décisions et activités afin d'éliminer tout biais induit par le genre et de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes. Les différents champs sont les suivants :

- la mixité hommes-femmes au sein de la direction et de la gouvernance de l'organisation, en vue de parvenir progressivement à la parité et d'éliminer les obstacles liés au genre;
- l'égal traitement des hommes et des femmes salariés pour ce qui a trait au recrutement, à l'attribution des tâches, à la formation, aux opportunités d'avancement, aux salaires et à la cessation de la relation de travail ;
- la rémunération égale des hommes et des femmes salariés pour un travail de valeur égale ;
- les éventuelles différences d'impact sur les hommes et les femmes au travail, et de manière générale, en matière de sécurité et de santé;
- les décisions et activités de l'organisation qui accordent une même considération aux besoins des hommes et des femmes (par exemple, vérifier toute différence d'impact sur les hommes et les femmes, générée par le développement de produits ou services spécifiques, ou revoir l'image des femmes et des hommes présentés dans des communications ou annonces publicitaires par l'organisation, etc.); et
- les avantages tant pour les femmes que pour les hommes qui découlent des prises de position de l'organisation en ce qui concerne le développement collectif, et de sa contribution en la matière, en accordant éventuellement une attention particulière au redressement des situations dans lesquelles un genre ou l'autre est désavantagé.

[Norme ISO 26000 version 2010](#)

Politiques de lutte contre les discriminations, diversité et inclusion

Comme nous l'avons précédemment vu :

Les populations sont empreintes de diversité, et la diversité en entreprise est facteur de créativité, d'innovation et de performance. De fait, comment favoriser cette diversité en entreprise ?

Malgré une prise de conscience, la mise en place de mesures pour atteindre l'égalité de traitement, les discriminations restent nombreuses et diverses. Comment aller plus loin pour les réduire, voire les éradiquer, de sorte d'atteindre l'égalité de tous ?

Les différences et la diversité requièrent des actions et mesures adaptées (notamment les personnes en situation de handicap) pour « inclure » tout un chacun dans la société et dans les entreprises. Quelles politiques d'inclusion permettent d'y parvenir ?

Des questions incontournables à prendre en compte

En entreprise, une politique de lutte contre les discriminations nécessite d'être vigilant sur plusieurs points :

- les critères de discrimination sont-ils bien définis ?
- une procédure de recours en cas de discrimination est-elle mise en place ? L'ensemble des salariés de l'entreprise en sont-ils bien informés, tant s'ils en sont victimes que témoins ? De même, existe-t-il des garanties de protection des victimes et témoins contre d'éventuelles représailles ?
- Les objectifs de l'entreprise en matière de lutte contre les discriminations, diversité et inclusion, sont-ils clairement établis (chiffrés, datés) et communiqués ? Envisagent-ils bien l'ensemble des aspects (accès et maintien dans l'emploi, formation, promotion, rémunération, etc.) et l'ensemble des populations vulnérables ?

Nombreux outils, réglementaires et contraignants, ou au contraire d'initiative volontaire

■ Index Égalité femmes-hommes

En France, les entreprises de 50 salariés et plus, doivent chaque année calculer et publier sur leur site internet leur index Égalité femmes-hommes. L'index, calculé sur 100 points, se compose de 4 indicateurs pour les entreprises de 50 à 250 salariés, 5 indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes,
- L'écart de répartition des augmentations individuelles,
- L'écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés),
- Le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

Depuis 2022, les entreprises, dont l'index est inférieur à 85 points, doivent fixer et publier des objectifs de progression pour chacun des indicateurs ; et les entreprises dont l'index est inférieur à 75 points doivent publier leurs mesures de correction et de rattrapage.

L'entreprise s'expose à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle en cas de manquement à la publication de manière visible et lisible de ses résultats, d'absence de mise en œuvre ou d'inefficience de celles-ci.

■ Label Diversité et Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, créé en France en 2004, vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles

Créé quatre ans plus tard, le Label Diversité, quant à lui vise à « reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers). » À travers ses exigences, le label Diversité traite les 24 motifs de discrimination inscrits dans la loi française. Depuis 2015, une alliance a été créée entre ces 2 labels.

■ Obligation d'emploi de personnes en situation de handicap et référents handicap

En France, les entreprises de plus de 20 salariés ont l'obligation d'employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de leur effectif, sous peine de sanction financière, doublée en cas de récidive. Les entreprises françaises de plus de 250 salariés doivent par ailleurs désigner un référent handicap en leur sein, dont la mission consiste à orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap.

Inclusion des jeunes et des séniors

Par exemple, l'État français a mis en place le dispositif « 1 jeune 1 solution », une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis pour favoriser l'inclusion des jeunes. Quant aux séniors, une loi française de 2020 a instauré « le CDI Inclusion » pour favoriser l'emploi des séniors de 57 ans et plus chômeurs de longue durée.

■ Chartes et initiatives apparentées

De plus en plus nombreuses sont les entreprises qui s'engagent pour l'inclusion de manière volontaire par l'adhésion à des chartes. Par exemple, le Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées rassemblant plus de 130 signataires dont les plus grands groupes français ; la Charte d'Engagement LGBT+ de L'Autre Cercle qui compte plus 186 signataires, dont certains ont également signé la Charte Vieillir LGBT ; ou encore le Collectif d'entreprises pour une économie plus inclusive qui regroupe désormais près de 40 grandes entreprises françaises.

De nombreuses autres initiatives visant à lutter contre les discriminations et promouvoir l'inclusion ont vu le jour ces dernières années, de même que quelques avancées. Pour en citer quelques-unes :

■ L'Espagne a récemment instauré un « congé menstruel » pour les femmes atteintes d'endométriose ou de règles particulièrement douloureuses, une première en Europe (mais pas dans le monde). Plusieurs collectivités territoriales et grandes entreprises ont également développé ce type de dispositif en France.

■ La mairie de Barcelone a lancé le Programme « Plural » basé notamment sur la création d'une école « anti-machos » pour lutter contre les préjugés sociétaux et tenter de faire évoluer les mentalités.

■ Mattel, entreprise fabriquant les célèbres poupées barbies, travaille sur l'inclusion depuis plusieurs décennies. Elle a développé des poupées de diverses races, noire, hispanique, etc. Mais également des poupées représentant des femmes de pouvoir (Présidentes) ou exerçant des métiers traditionnellement dévolus aux hommes (astronaute, pompier, paléontologue, etc.). Plus récemment, l'entreprise a développé des poupées avec des morphologies diverses (petite taille, grande taille, ronde) et d'autres représentant des handicaps : une poupée représentant une femme atteinte de trisomie 21, une autre du syndrome de Down, une poupée en fauteuil roulant, une avec une prothèse de jambe.

■ Marinette Pichon, première footballeuse professionnelle française, homosexuelle ayant eu un fils avec sa compagne qui a réalisé une PMA (Assistance Médicale à la Procréation), a bénéficié d'un congé parental accordé par le Conseil général de l'Essonne où le couple réside. C'est la deuxième fois en France qu'une collectivité territoriale accorde un congé parental équivalent du « congé paternité » à un couple homosexuel.

■ Petra De Sutter, devenue en 2020 Vice-Première ministre belge et Ministre de la Fonction publique et des Entreprises publiques, est la première personne transgenre à occuper un poste de ministre en Europe. En 2021, Lina Axelsson Kihlblom, également transgenre, est devenue ministre de l'Éducation primaire en Suède. En 2020, Marie Cau, est devenue la première maire transgenre en France.

L'inclusion constitue un enjeu important de la RSE (Responsabilité sociétale des entreprises). Favoriser la prise en compte de toutes ses parties prenantes, notamment par le dialogue et l'identification des attentes de ses parties prenantes, telles que les salariés, mais aussi les associations et ONG, ou encore les pouvoirs publics, peut permettre de faire progresser l'inclusion. De même, travailler sur la qualité de vie au travail de ses salariés, par exemple en favorisant l'équilibre de la vie privée et de la vie professionnelle, l'accès au télétravail, la création de crèches d'entreprise, ou encore faciliter la mobilité, favoriser l'insertion des jeunes, des seniors, des handicapés, des migrants, etc. sont autant de pistes à l'appui de démarches inclusives.



Désormais, je suis capable de :

- Comprendre et expliquer les notions de discriminations et groupes vulnérables
- Avoir conscience de l'étendue, de l'importance et de la gravité des impacts des discriminations les plus courantes
- Repérer des situations de discriminations et d'orienter des victimes vers des dispositifs d'accompagnement
- Éviter des pratiques discriminantes
- Initier ou contribuer à des démarches inclusives dans mon métier et dans mon entreprise
- Connaître des instruments, des initiatives et des exemples de politiques inclusives



Boîte à outils

[Article : Égalité entre les femmes et les hommes : où en est-on dans l'Union européenne ?](#)

[Infographie sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans l'UE :](#)

[Étude de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes « Largest listed companies: presidents, board members and employee representatives »](#)

[Article : L'équilibre hommes-femmes dans les conseils d'administration de l'UE](#)

[Infographies sur l'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration des entreprises de l'UE](#)

[Lutte contre la discrimination au travail](#)

[Égalité professionnelle, discrimination et harcèlement](#)

[Politiques inclusives : mettre en œuvre les engagements des Objectifs de développement durable à « ne laisser personne de côté », UNESCO](#)



Je m'entraîne

1. La Commission européenne :

- a. est actuellement dirigée par une femme pour la première fois de son histoire
- b. est actuellement dirigée par une femme pour la seconde fois de son histoire
- c. n'a encore jamais été dirigée par une femme
- d. a toujours été dirigée par des femmes

2. Parmi les propositions suivantes, laquelle est erronée ? Chassez l'intrus.**Le principe d'égalité est :**

- a. un Objectif de développement du millénaire
- b. une Question centrale de l'ISO 26000
- c. proclamée dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- d. une des valeurs de l'Union européenne, consacrée dans le Traité de l'UE

3. Parmi les propositions suivantes, laquelle est la plus pertinente ?**L'égalité de traitement :**

- a. signifie que deux personnes ou plus perçoivent la même rémunération
- b. signifie que tout individu, quelles que soient ses caractéristiques ou spécificités, doit bénéficier des mêmes droits que les autres
- c. fait référence à l'égalité entre les femmes et les hommes, qui sont censés être « traités » de la même manière au niveau professionnel
- d. aucune des propositions ci-dessus ne correspond à l'égalité de traitement

4. Dans l'UE, quel pays est leader dans la lutte contre les violences faites aux femmes ?

- a. la France
- b. la Pologne
- c. l'Espagne
- d. l'Allemagne

5. Parmi les populations suivantes, lesquelles sont considérées comme des groupes vulnérables ?

- a. les femmes
- b. les migrants
- c. les personnes âgées
- d. toutes les propositions ci-dessus

6. Sont tenus de respecter la législation européenne en matière d'égalité :

- a. les États membres qui ont transposé cette législation dans leur droit national
- b. les États membres qui ont ratifié cette législation
- c. tous les États membres actuels
- d. tous les États membres actuels et futurs

7. Une étude de 2017 estimait le nombre de femmes de l'UE victimes de harcèlement sexuel depuis l'âge de 15 ans :

- a. entre 15 à 25%
- b. entre 25 à 35%
- c. entre 35 à 45%
- d. entre 45 à 55 %

8. Au niveau professionnel, une personne peut être discriminée :

- a. à l'accès à l'emploi, à l'accès à la formation, et à l'accès aux postes à responsabilité
- b. l'embauche, dans son évolution professionnelle et au niveau de sa rémunération
- c. dans l'accès à l'emploi, dans le maintien dans l'emploi, et au niveau de sa rémunération
- d. dans tous les aspects de l'emploi, dès lors qu'existe une inégalité infondée

9. En France, il existe une obligation d'emploi des salariés handicapés pour les entreprises :

- a. partir de 250 salariés
- b. partir de plus de 50 salariés
- c. partir de 20 salariés
- d. Il n'existe pas d'obligation d'emploi de salariés handicapés

10. Une situation de harcèlement moral peut engendrer sur la victime :

- a. une altération de sa santé physique ou mentale
- b. un risque pour son évolution professionnelle
- c. une atteinte à ses droits et à sa dignité
- d. l'ensemble des impacts ci-dessus évoqués

Réponses correctes : 1-a, 2-b, 3-b, 4-c, 5-d, 6-d, 7-d, 8-c, 9-c, 10-d.