



CJDES

24 rue du Rocher
75008 Paris

Tél : 01 42 93 55 65

Fax : 01 42 93 55 19

<http://www.cjdes.org>
diversite@cjdes.org

L'outil

- Une **auto évaluation** des pratiques en matière de discrimination ;
- Réalisée en ligne en 30 mn environ ;
- Par le dirigeants et/ou les acteurs de l'organisation.

Les objectifs

- Un diagnostic instantané et dynamique des performances de l'organisation ;
- Une sensibilisation des acteurs à la thématique de la discrimination visant à inciter à la réflexion et à l'action ;
- Il ne s'agit donc pas d'un outil de transparence réalisé dans un but de reddition, mais d'un **outil de travail interne** à l'entreprise.

Les tests

- L'outil a été testé dans une cinquantaine d'organisations, d'économie sociale ou non ;
- Un groupe de travail, constitué des testeurs volontaires, a débuté ses travaux en juillet 2007 ;
- Les retours d'expériences ont servi à l'élaboration de 3 versions spécifiques de l'outil : une version associations, une version coopératives & mutuelles et enfin une version organisations hors économie sociale. A ces 3 versions, s'ajoute la possibilité de réaliser le test en anglais.

Auto diagnostic

Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité

Un référentiel fondé sur la Loi

La loi française, la déclaration universelle des droits de l'homme, la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, ainsi que différents accords et chartes, comme la charte de la diversité forment le référentiel de l'outil.

Les discriminations définies par la loi sont réparties en 4 catégories.

Les discriminations fondées :

1. sur le **genre** (inégalités Hommes/Femmes, homosexualité)
2. sur les **origines** (lieu de naissance, patronyme, origine ethnique, lieu de résidence)
3. sur des considérations **physiques** (l'âge, le handicap, la maladie, l'apparence physique)
4. sur les **convictions** (activité syndicale, opinion politique, religion)

Une prise en compte des spécificités de l'économie sociale

Une des originalités de l'outil est de ne pas se limiter à l'analyse de la "politique RH", mais d'aborder 3 domaines de l'organisation :

1. **Le domaine Activité / Produits** (accessibilité des produits ou services à tous - adaptation des produits et services)
2. **Ressources Humaines** (politique de recrutement - évolution de carrière)
3. **Ressources Sociales et Bénévoles** (intégration des bénévoles - progression dans les fonctions sociales et bénévoles)
Ce dernier domaine ne concerne que les organisations de l'Économie Sociale et Solidaire.

Une méthodologie

Pour chacun des croisements entre les domaines de l'organisation et les différents types de discrimination retenus, nous avons créé des questions (essentiellement de type Oui/Non), auxquelles s'ajoutent des questions générales sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité.

Un diagnostic complet de la politique de lutte contre les discriminations

Quatre niveaux de résultats sont proposés :

1. Le niveau de performance général de l'organisation, affiné par le détail des différents niveaux d'action :
 - a. les valeurs, engagements et objectifs
 - b. les procédures
 - c. les résultats
2. Le niveau de performance par type de discrimination
3. Le niveau de performance par domaine
4. Comparatif salariés / bénévoles (pour les organisations de l'ESS)