

## **Quelle place pour la diversité selon les origines dans les accords sur la diversité en Ile-de-France ?**

### **Principaux résultats :**

*Une négociation marginale parmi l'ensemble des textes négociés chaque année*

*Mais qui emporte souvent l'unanimité des partenaires sociaux*

*La diversité, abordée de façon privilégiée via l'égalité et la non-discrimination, plutôt que via la diversité selon les origines*

*Qui repose plus souvent sur des affirmations de principe*

*Que sur des plans d'actions développés*

### **Introduction :**

Le document d'études publié par la DARES en 2014, « Egalité, diversité, discrimination. Etude de 80 accords d'entreprise sur la diversité » concluait que « l'égalité se trouve au cœur de la façon dont les partenaires sociaux ont appréhendé et négocié les accords diversité. Mais la conception de l'égalité qui transparait dans cette analyse se rattache souvent à deux visions particulières de l'égalité, l'une en lien avec l'égalité de traitement, et la non-discrimination, et l'autre avec l'égalité des chances. »

L'étude portait sur les textes (accords, désaccords, décisions unilatérales (DU)..) signés entre 2006 et 2011 et traitant de l'égalité, de la diversité, de la discrimination. Il a semblé intéressant de mesurer les éventuelles évolutions en étudiant les textes signés entre 2012 et 2015 tout en se concentrant sur l'appréhension par les négociateurs de la notion de diversité, et plus particulièrement de diversité selon les origines, en lien avec le thème du séminaire du plan pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France<sup>1</sup>. Le champ, national pour l'étude de la DARES, et régional pour cette étude est plus restreint. Rappelons cependant le poids important des sièges sociaux en Ile-de-France, qui sont fréquemment les lieux de négociation et de signature des textes pour des entreprises implantées sur tout le territoire.

Il s'agit d'étudier plus précisément, les origines de cette négociation, le contenu de ces textes et la place dévolue à la diversité selon les origines.

### **La négociation sur la diversité, une part marginale de la négociation dans les entreprises...**

Pour rappel, en Ile-de-France, chaque année, sur tous les sujets, plusieurs milliers de textes relevant de la négociation en entreprise sont signés : ainsi, en 2014, on dénombrait plus de 13000 textes signés (hors textes portant sur l'épargne salariale). Les salaires et primes (29%), le temps de travail (17%) figurent parmi les thèmes les plus traités. La négociation sur la diversité occupe, de ce point de vue, une place marginale.

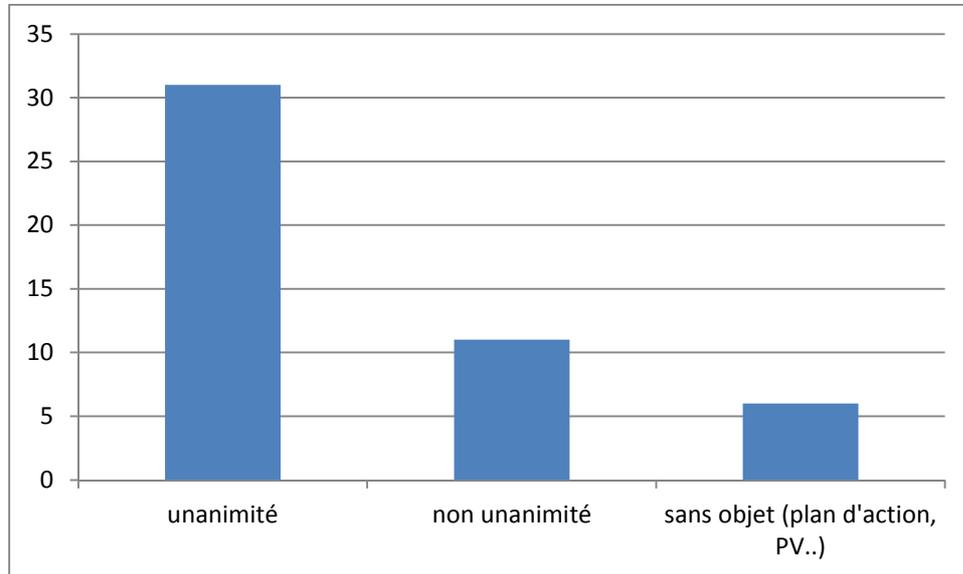
---

<sup>1</sup> A l'occasion de la signature de la 3ème déclaration commune des acteurs du plan d'actions concertées pour l'égalité d'accès à l'emploi et dans le travail en Ile-de-France, il a été demandé au SESE une étude sur la négociation d'entreprise portant sur la diversité. La DARES avait réalisé une étude desdits accords publiée en 2014 et il a semblé intéressant d'actualiser cette étude.

### ...Qui emporte souvent l'unanimité

Une majorité des textes étudiés a été signée à l'unanimité ce qui n'est pas le cas pour les textes portant sur d'autres thèmes.

Un thème porteur de consensus<sup>2</sup> : nombre de textes traitant de la diversité selon le type de signature

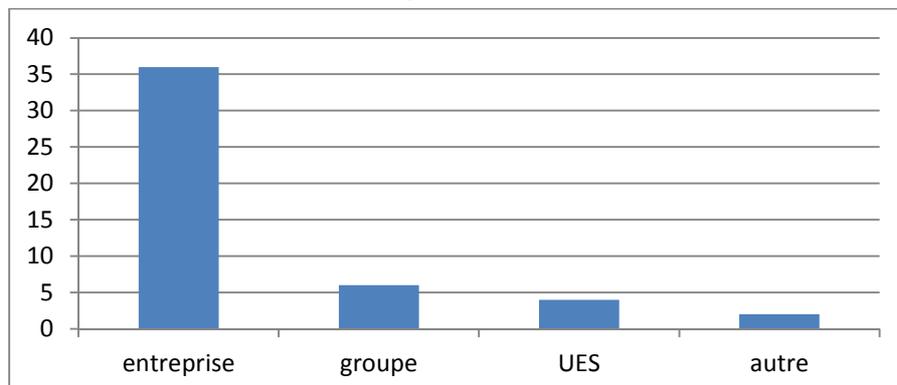


Source : base des accords (Daccord puis à compter de 2013 Daccord-NG), Dares  
Champ : textes traitant de la diversité

Les textes sont souvent signés au niveau de l'entreprise mais la part des accords signés au niveau du groupe ou d'une UES (20%) est plus importante que pour l'ensemble des textes (10% en 2014).

Ces entités réunissent plus de 2600 établissements distincts et plus de 100 000 salariés, présents sur tout le territoire<sup>3</sup>. Mais elles ne sont pas toutes de taille très grande puisque la moitié des entreprises comptent 2 établissements ou moins.

Nombre de textes selon l'unité signataire



Source : base des accords (Daccord puis à compter de 2013 Daccord-NG), Dares

<sup>2</sup> Les textes étudiés par la DARES présentaient la même caractéristique.

<sup>3</sup> Fusion avec la base Clap2014 entreprise. L'information n'a pu être récupérée pour 5 entreprises.

## **Les textes négociés titrent plus souvent sur l'égalité, des chances ou professionnelle, que sur la diversité:**

Pour l'ensemble des 48 textes traitant de la diversité, seuls 23 mentionnent le terme même dans le titre, 25 citent l'égalité, des chances (14) et/ou professionnelle (13).

6 textes sont issus de la négociation annuelle obligatoire et 4 textes mentionnent, dans le titre, la discrimination/non discrimination.

Le plus souvent, la notion de diversité est mentionnée dans le préambule, sans nécessairement être reprise dans le corps du texte.

### **Une notion souvent non définie**

Seuls 4 textes tentent explicitement de définir la diversité.

Celle-ci est alors « entendue dans son sens le plus large » (Bank2), ou comme la « variété de profils humains qui peut exister dans la société française (pays/région/quartier, culture, âge, sexe, orientation sexuelle, apparence physique, handicap, diplôme (Ser-Fin)....). La définition de la diversité est alors basée sur des critères proches de ceux qui fondent la non-discrimination.

Dans les deux autres cas, la diversité est qualifiée et renvoie alors à la diversité femmes/hommes, liée au handicap, générationnelle ou d'origine (Elec) ou à la diversité d'origine ethnique ou sociale (Bank).

Dans un texte, c'est l'objectif de refléter la « diversité de la société » (Admi) qui est mis en avant plus qu'une définition.

Dans les autres cas, les négociateurs n'ont pas défini la notion de diversité. Mais le lien avec la non-discrimination peut alors être établi.

### **La non-discrimination, cadre de la diversité**

L'accord interprofessionnel sur l'égalité professionnelle et la diversité signé en 2006 plaçait cette notion dès son titre et la reliait avec la non-discrimination.

#### ***ENCADRE : La diversité dans l'ANI de 2006 (étendu en 2008)***

*Une impulsion nationale : ANI Diversité 2006 (étendu en 2008). Les signataires de l'ANI (les trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) et la CFDT, FO, la CFTC ainsi que la CGT) décident d'aborder « dans un premier temps, les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées, c'est-à-dire de s'engager en faveur de la diversité sociale, culturelle et ethnique dans l'entreprise . »*

*Pour ce qui est de la définition de la diversité, les négociateurs de l'ANI la situent « par rapport à la notion de non-discrimination retenue par le législateur pour figurer dans le code du travail et le code pénal ». Pour eux, « le concept de diversité constitue une approche complémentaire et dynamique », et comme la non-discrimination et l'égalité de traitement, le concept de diversité « touche aux questions liées : au sexe, à l'orientation sexuelle, aux mœurs, à l'âge, à la situation de famille et à la grossesse, aux origines, à l'appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une race, aux opinions politiques, aux activités syndicales ou mutualistes, aux convictions religieuses, à*

*l'apparence physique, au patronyme, ou à l'état de santé ou au handicap. » Et ils centrent l'accord interprofessionnel sur « les discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées, c'est-à-dire de s'engager en faveur de la diversité sociale, culturelle et ethnique dans l'entreprise. » Fin encadré*

Dans 9 textes, l'article L1132-1 du code du travail consacré aux critères de la discrimination est explicitement cité et la diversité, comme dans l'ANI, est fondée sur les critères de non-discrimination (« sans distinction relative à leur origine, leur culture, leur sexe, leurs mœurs, leur orientation sexuelle, leur âge ou situation de famille, leur appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, à leurs opinions politiques, leur activité syndicale, leur conviction religieuse, leur apparence physique, leur patronyme, leur état de santé ou handicap »).

La diversité se réduit donc aux les critères de la non-discrimination, parmi lesquels l'origine figure comme un des critères retenus.

Le plus souvent, dans les autres textes, la non-discrimination est affichée sans que la précision de la loi ne soit reprise.

Comme le soulignait le rapport de la DARES, « dans les accords analysés, les partenaires construisent ce qu'est la diversité pour eux, non pas au-delà de la loi mais en référence à celle-ci, en s'appuyant notamment sur des articles et lois existants en matière de non-discrimination, d'égalité professionnelle femme-homme et de maintien des seniors ».

### **Une négociation à part ?**

Comme le rappellent Hélène Garner et Magali Recoules dans le rapport susmentionné<sup>4</sup>, la négociation sur la diversité a comme préalable, en France, les outils de promotion de cette notion auprès des entreprises que sont, la Charte diversité (lancée en 2004) et le Label diversité (2008).

Les partenaires sociaux se saisissent du sujet et signent en 2006 l'accord national interprofessionnel sur la diversité.

Cependant, dans les textes issus de la négociation collective étudiés, le lien avec des négociations précédentes, ou avec d'autres outils (charte, label) est peu mentionné.

Ainsi, dans les préambules, on retrouve peu de références à des antérieures citées sur la diversité. Seuls 8 accords (sur 48) font référence à un accord diversité précédent, 3 à une charte diversité, et 1 au label diversité.

Cela ne signifie cependant pas nécessairement que les autres ne soient pas signataires de la charte mais peut révéler que les liens ne sont pas nécessairement établis entre ce qui peut relever de la démarche unilatérale de l'entreprise, l'élaboration de la charte diversité, et le processus de négociation (cf encadré sur la charte et le label diversité).

Pour 11 textes, l'accord est justifié par la reconduction d'un accord précédemment négocié, ou la déclinaison d'un accord de plus haut niveau, ou l'adaptation à un changement de structure (fusion, création filiale).

---

<sup>4</sup> Hélène Garner, Magali Recoules, « Egalité, diversité, discrimination. Etude de 80 accords d'entreprise sur la diversité, Dares, 2014. Pages 6-8 .

Pour ce qui est des renvois à des textes juridiques (textes internationaux, loi, ANI...), seuls 16 textes sur les 48 analysés, en citent. Parmi ceux-ci, un seul accord fait référence à l'ANI de 2006 sur l'égalité et la diversité (étendu en 2008) (Bank). Les ANI de 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle (2), de 2006 (1), de 2010 sur le harcèlement et la violence au travail et de 2012 sur le contrat de génération, sont très marginalement cités.

Les autres textes cités en référence relèvent de la formation professionnelle (ANI ou lois), des dispositions sur l'égalité entre les hommes et les femmes (lois de 2006, 2010, 2014). 1 seul texte mentionne la directive européenne de 2000 (portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail), mais d'autres textes internationaux comme la déclaration universelle des droits de l'homme (Siege 2012 et 2015), la constitution de 1958 (Embal) peuvent être mobilisés très ponctuellement comme référence juridique.

Pour la majorité des textes, il n'est fait référence à aucun texte, loi, traité ou textes négociés. Le préambule est alors l'occasion de rappeler l'importance de la diversité pour l'entreprise et son lien avec la performance économique. (« Au-delà de l'impératif éthique, l'entreprise ne peut aller de l'avant sans s'enrichir des compétences diverses de la société et que pour rester performante, l'entreprise doit intégrer dans son fonctionnement des membres qui portent un regard différent et complémentaire sur les diverses problématiques qu'elle a à résoudre » (Elec)).

### **Des mesures de sensibilisation et de formation pour favoriser la diversité:**

#### Qui est sensibilisé ?

12 textes prévoient des mesures de sensibilisation à la diversité (11) ou à la prévention de la discrimination (1).

Le public concerné varie d'un texte à l'autre. Ce peut être tous les agents (Admi) ou les ressources humaines (RH) (Admi3) ou plus largement les managers (Bank) également.

Les représentants syndicaux, délégués syndicaux, membres de la délégation unique du personnel (DUP) peuvent aussi être concernés par ces mesures de sensibilisation (Bank, Program).

#### Comment ?

Les formes prises par cette sensibilisation sont également variables. La lutte contre les stéréotypes constitue une des formes, l'organisation d'une journée annuelle sur la diversité (Bank, siège2), ou une enquête interne sur les préjugés sont d'autres supports possibles (Bank).

Un autre texte prévoit une sensibilisation pour l'ensemble de la fonction RH par un module de formation « management de la diversité » pour garantir leur objectivité et lutter contre les préjugés et les biais d'interprétation, lors des entretiens de présélection de recrutement (Siege).

Au-delà de ces mesures de sensibilisation, certains accords prévoient des formations : la mise en place d'un module sur la diversité dans la formation des managers (Admi), la formation des équipes RH aux enjeux de non-discrimination (Admi4), une formation spécifiquement à la diversité (Admi5).

Le texte « Admi » prévoit que le développement pour l'égalité femmes hommes et la diversité figure comme objectif obligatoire dans les entretiens professionnels.

#### Qui sensibilise ?

Les textes ne précisent pas cet aspect (à l'interne ? à l'externe) qui relève de l'application du texte.

On peut noter cependant que les instances représentatives, et principalement le CHSCT sont très peu mentionnés dans les textes (3), tout comme les représentants syndicaux dans l'entreprise.

Les mesures de sensibilisation sont en général articulées avec des mesures de lutte contre les discriminations.

#### **Quels outils pour la lutte contre les discriminations :**

En dehors des actions de sensibilisation, 13 textes sur les 48 analysés prévoient des mesures de lutte contre les discriminations. Ces actions sont variées et vont du simple rappel de la loi (article L1132-1) dans l'accord (Assur, Admi5, AcLoc, Program, Com, Sport2) à des mesures plus spécifiques.

Deux accords (Funéraire et Siege) établissent une distinction entre discrimination et frustration professionnelle en insistant sur l'importance de la communication ; « afin de distinguer de véritables discriminations avec des situations « de frustrations » dont la genèse est souvent liée à un défaut de communication ou d'explications, les parties rappellent à tout l'encadrement la nécessité, au cours des entretiens individuels, de préciser clairement l'ensemble des éléments et les raisons objectives d'une évolution, ou d'une non-évolution professionnelle. » (Siege).

Afin de repérer et réparer des éventuelles situations de discrimination, quelques textes mettent en place une cellule d'écoute (Admi) ou une messagerie garantissant l'anonymat permettant de saisir les RH (Siege) ou un réseau d'écoute et d'orientation des victimes et témoins des faits de « discrimination, violence ou de harcèlement et de troubles psychiques importants » (Machine).

Dans un texte, il est prévu qu'un bilan soit présenté au CHSCT des cas signalés de harcèlement et/ou violence au travail et discrimination (AcLoc).

L'analyse des risques de discrimination (par les institutions représentatives, des experts ou via des enquêtes) est prévue dans une grande entreprise où la démarche en faveur de la diversité existait avant cet accord.

La prévention de la discrimination peut être associée à la prévention du harcèlement : messagerie garantissant l'anonymat et mise en place de formation en e-learning (Siege).

Le respect de la diversité et la prévention passent par des mesures concrètes de ressources humaines. Mais tous les textes ne prévoient pas de telles mesures.

#### **Garantir la diversité dans les recrutements ?**

13 textes détaillent des mesures spécifiques au recrutement qui vont de la réaffirmation de principes à des mesures plus précises.

## **La réaffirmation des principes**

Pour beaucoup, il s'agit surtout de réaffirmer des principes de non-discrimination (6 textes) et du recrutement sur compétences et capacités professionnelles (4 textes).

Au-delà de la réaffirmation des principes, on trouve des déclarations visant à « assurer la diversité des recrutements par l'expérience professionnelle ou internationale, la formation initiale, les cultures, les origines, les âges » (Siege), en multipliant les canaux de recrutement (Siege et Funéraire).

## **Quelques mesures spécifiques**

Au-delà des déclarations, des mesures plus spécifiques peuvent être prévues.

Ainsi, une entreprise prévoit un Cv sans photo « pour favoriser une égalité de traitement de toutes les candidatures » (Bank), une autre un cv sans photo. Une entreprise d'assurances assure la traçabilité des étapes des recrutements en prévoyant une procédure normée.

De rares textes prévoient des mesures de type discrimination positive mais dans des termes qui restent assez flous: « accompagner les élèves talentueux et méritants vers les filières d'excellence » (Bank2), favoriser l'insertion des jeunes issus des ZUS (Admi4), améliorer l'employabilité des contrats de professionnalisation (Admi5); l'insertion de publics éloignés de l'emploi, des jeunes de ZUS (accords avec le service public de l'emploi et les missions locales) (Siege). Le texte ne précise pas alors s'il s'agit d'une insertion par l'emploi, des stages ou des formations.

Le recrutement en alternance est présenté comme un outil pour porter cette démarche de diversité ainsi que des procédures spécifiques comme la méthode de recrutement par simulation ou l'insertion de clause de respect de la diversité en cas de prestataire extérieur (Admi4).

La diversité est alors incarnée par les publics éloignés de l'emploi, des jeunes de ZUS, des contrats de professionnalisation. Mais peu d'objectifs précis sont déterminés quant aux volumes ainsi insérés ou aux perspectives offertes.

### Mise en place de partenariats pour sortir des canaux habituels :

La recherche de partenariats apparaît dans 8 textes (sur 42) comme le moyen d'agir pour favoriser la diversité. Il s'agit alors de partenariats avec une pluralité d'associations ou de structures perçues comme facilitant l'accès à ces populations issues de la diversité.

Ainsi, Pôle Emploi ou les missions locales sont privilégiés dans le texte Admi4. Une banque tisse des relations avec des associations pour diplômés issus de la diversité et avec l'université par le développement de l'alternance. Avec des associations d'insertion, des collectivités locales pour aider à l'insertion des profils issus des ZUS (Elec), avec l'antenne locale de FACE pour favoriser l'emploi des personnes socialement défavorisées (Admi3), avec des écoles de la deuxième chance.

Quelques textes prévoient d'accueillir des stagiaires de 3<sup>ème</sup> ou 2<sup>nde</sup> d'établissements de zones sensibles (sport1, Admi4) ou de renforcer les liens avec les écoles ou les organismes de formation de la ville du siège pour accueillir des stagiaires (Admi3).

Le partenariat peut aussi se nouer via des politiques d'achat qui visent à favoriser l'insertion de publics en difficulté.

### **Favoriser la diversité dans le parcours professionnel**

Au-delà du recrutement, la question des parcours professionnels n'est abordée que dans 7 textes sur 42 et plus souvent sous la forme d'une affirmation d'un principe d'égalité des chances dans le parcours professionnel à respecter (sans tenir compte du sexe, de l'origine ou...du lien de parenté). Néanmoins, deux textes prévoient, pour l'un, le suivi via un observatoire des augmentations individuelles, et des promotions des femmes, des étrangers, des seniors et des TH, ainsi que des salariés n'ayant bénéficié d'aucune mesure depuis 4 ans (Siège1), et, pour l'autre, la création d'un « comité de développement professionnel » en lien avec la GPEC (Assur2).

### **Quel suivi des accords?**

Peu de textes prévoient des suivis détaillés (10 textes sur 42). Parmi eux, 7 textes mettent en place une commission de suivi sans plus d'indication sur le contenu du suivi.

Dans quelques textes, une commission de suivi est instituée avec précision du suivi à faire : sur la diversité « l'élaboration et la diffusion de la charte du recrutement et de la gestion de carrière » (la Bank2). Dans un autre accord, la commission s'appuie sur le rapport de situation comparée (RSC) et la consolidation des données DOETH (machine). Le bilan social, le RSC, le bilan du travail à temps partiel sont mobilisés pour assurer le suivi de l'accord sur la diversité (Assurance2). Un accord prévoit « un bilan des indicateurs relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes » transmis annuellement à la commission égalité professionnelle du comité d'entreprise sans assurer de suivi sur les autres dimensions (SPORT).

Ces précisions ne vont cependant pas au-delà du suivi d'indicateurs selon le sexe, l'âge ou la reconnaissance de travailleur handicapé.

Elec prévoit des indicateurs de suivi de la diversité : déclinés selon le sexe, l'âge et la nationalité ; un bilan annuel de la diversité est élaboré chaque année (CSP, femmes ; hommes, seniors jeunes, TH) présenté au comité diversité et égalité des chances de l'établissement. La nationalité est en annexe mais pas dans le corps du texte.

Deux textes prévoient la mise en place d'observatoires de la diversité (hébergement) qui suivent les accords diversité et qui assurent le « suivi statistique.

### **Encadré : Quelle articulation entre la négociation sur la diversité, l'adhésion à la charte diversité et la demande de label diversité ?**

*La négociation sur la diversité recouvre l'ensemble des textes (accords, avenants et aussi décisions unilatérales de l'employeur) qui traite de ce thème. La Charte diversité, lancée fin 2004, par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, est un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité. Il s'agit donc d'une démarche unilatérale de l'employeur.*

*Le label diversité, créé en 2008 et délivré par l'AFNOR valide un engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme, public ou privé, pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...). Au 31 décembre 2016, près de 350 entreprises relevant ou non d'un groupe avaient obtenu le label diversité.*

*Côté Charte, au 1<sup>er</sup> mars 2013 (dernière extraction disponible sur le site : <http://www.charte-diversite.com/charte-diversite-la-charte.php>), près de 3400 entreprises signataires.*

*Parmi les 48 textes analysés, 14 avaient également un label diversité (in liste au 31 décembre 2016) et 22 étaient signataires d'une charte diversité signée en Ile-de-France. Mais seuls 4 textes font référence à cette autre démarche label ou charte. Fin encadré.*

**Conclusion :** Depuis l'analyse réalisée par la DARES sur des textes signés entre 2006 et 2011, le contenu des textes affichant une négociation sur la diversité n'a pas beaucoup changé. La diversité renvoie avant tout pour les négociateurs à l'égalité hommes femmes, à l'emploi des personnes handicapées et à l'emploi des seniors. La diversité selon les origines est difficilement appréhendée et en reste globalement au niveau des déclarations sans véritable plan d'action

**Encadré méthodologique :** *pour réaliser cette analyse, l'ensemble des textes cochés « diversité », dans l'application DaccordNG<sup>5</sup> pour les années 2012-2013-2014 et 2015 ont été extraits. Cette application permet aux services départementaux d'enregistrer les textes (accords, décisions unilatérales...) déposés par les entreprises. Pour chaque texte enregistré, ses caractéristiques principales (siret/siren, taille, année de signature, signataires, thème...) sont saisies. Pour la sélection du ou des thèmes du texte, le choix se fait en deux niveaux : le premier choix porte sur égalité professionnelle qui se subdivise alors en 3 sous-catégories : non-discrimination diversité, égalité salariale, autres dispositions égalité professionnelle. C'est à la lecture du texte par le gestionnaire que le choix du thème coché se fait.*

*Seuls les textes qui étaient explicitement présentés comme traitant de la non-discrimination/diversité ont ainsi été retenus.*

année	nombre de textes cochés diversité dans Daccord NG
2012	19
2013	27
2014	75
2015	45

Source : base des accords (Daccord puis à compter de 2013 Daccord-NG), Dares

<sup>5</sup> DaccordNG désigne l'application de saisie des textes déposés par les entreprises dans les unités départementales. Elle permet la consultation des textes et de leurs caractéristiques. L'application a été modifiée substantiellement en 2013 et les modes d'enregistrement ont été changés.

En lisant rapidement les contenus, sur ces 166 textes<sup>6</sup>, seuls 48 abordent, à un titre ou un autre la diversité. Parmi ces textes, peu vont traiter de la diversité selon les origines. Les autres textes, bien qu'ils soient cochés, ne citent pas le terme diversité. Ils ont donc été exclus de cette analyse. L'analyse porte donc sur 48 textes, 13 en 2012, 12 en 2013, 16 en 2014, 7 en 2015.

Sur les 48 textes analysés, 42, soit la majorité sont des accords ou des avenants. Les plans d'action (décision unilatérale de l'employeur) sont très minoritaires.

#### Répartition par type de texte

type de texte	nombre
accords	34
adhésion à un accord	1
avenant	8
dénonciation	1
désaccord	1
plan d'action (DU)	3
Total	48

Source : base des accords (Daccord puis à compter de 2013 Daccord-NG), Dares

Les accords sont signés pour une durée de 3 ans, dans une grande majorité des cas :

durée	nombre
6 mois	1
10 mois	1
1 an	8
2 ans	1
3 ans	28
indéterminée	3
nc	1
sans objet	5
Total	48

Source : base des accords (Daccord puis à compter de 2013 Daccord-NG), Dares

Les textes analysés :

avenant n°1 du 27 septembre 2012 à l'accord cadre sur l'égalité des chances du 23 juin 2008
accord collectif d'UES sur la QVT et l'égalité des chances
accord collectif relatif à la diversité
Accord collectif sur l'égalité entre les hommes et les femmes
accord de groupe relatif à la création de l'observatoire de la diversité
Accord d'entreprise
accord d'entreprise pour l'égalité des chances et la diversité
accord d'entreprise relatif à la diversité
accord d'entreprise relatif à la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise
accord d'entreprise relatif à la promotion de l'égalité des chances et de la diversité ainsi qu'à la prévention des risques de discrimination
accord du 12 décembre 2014 relatif à l'égalité des chances

<sup>6</sup> 5 textes n'ont pu être trouvés dans l'application.

accord du 24 février 2012 sur l'égalité des chances
accord du 30 septembre 2013 portant sur la diversité, l'égalité professionnelle et le contrat de génération
accord égalité professionnelle et diversité
accord en faveur de la diversité et de l'égalité des chances incluant l'égalité professionnelle
accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
accord intergenerations avenant portant sur la non-discrimination et égalité hommes/femmes
accord ProBTP associations de moyens du 12 décembre 2014 relatif à l'égalité des chances
accord relatif à la diversité applicable aux salariés du CE et du restaurant
accord relatif à la diversité et la cohésion sociale dans l'entreprise
accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances
accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances
accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
accord sur la diversité et l'égalité des chances
accord sur la diversité et l'égalité professionnelle
accord sur la diversité et l'équité
Accord sur la GFPEC et sur l'égalité des chances
accord sur le développement du dialogue social
accord sur le traitement du harcèlement, de la violence au travail et de la discrimination
accord sur les salaires, les temps et les conditions de travail 2012-2013
avenant à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 24 juin 2014
avenant au protocole d'accord local relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances du 19dec 2011
avenant complétant le protocole d'accord relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
avenant n°1 à l'accord de groupe sur la diversité
avenant n°2 du 7 janvier 2013 à l'accord d'entreprise sur la diversité et la cohésion sociale du 23 juin 2008
avenant n°3 du 26 février 2014 à l'accord d'entreprise sur la diversité et la cohésion sociale du 23 juin 2008
dénonciation de l'accord sur l'égalité pro, la diversité et l'insertion des handicapés
NAO 2012
NAO 2012 . Accord relatif à la politique salariale
plan d'action égalité hommes femmes
Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
protocole d'accord en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle
Protocole d'accord relatif aux thèmes de la NAO
protocole d'accord sur l'évolution des salaires pour l'année 2014
PV accord relatif aux thèmes de la NAO 2014
PV désaccord relatif aux thèmes de la NAO 2014