

Fondation pour la Solidarité

FICHE – PARTENARIAT : SOS-racisme / Michael Page

Entretien avec **Samuel THOMAS**, vice-président de l'ONG française de lutte contre le racisme « SOS-Racisme », à propos du partenariat mené depuis 2003 avec le cabinet de recrutement de cadres « Michael Page »

1. Le partenariat

La question n° 1 doit permettre d'expliquer ce qu'est votre partenariat de façon concrète et qu'est-ce qui vous a poussé à nouer ce partenariat.

Quelle est la situation de départ ? :

Des fiches remplies par des consultants de Michael Page sur les profils de candidats, faisant apparaître des dénigrement physiques ou des allusions raciales, ont été révélées par un salarié du cabinet dans le cadre d'une procédure de licenciement engagée contre lui.

Ces fiches ont fait l'objet d'une publication dans le quotidien « Le Monde » et c'est ainsi que j'en ai eu connaissance.

Je me suis alors tourné vers Michael Page, pour leur demander leur réponse, leur réaction. Eux-mêmes regrettaient cet état de fait et le préjudice que représentait pour eux une telle révélation publique.

C'est ainsi qu'est venue l'idée de « faire le grand ménage » au sein du cabinet. L'idée, c'était que si des salariés avaient eu de telles pratiques discriminatoires, c'est parce qu'il manquait des mécanismes pouvant les en empêcher.

Les cabinets de recrutement, en tant qu'intermédiaires de l'emploi, sont au cœur des mécanismes de discrimination illégale, raciale ou sexuelle (comme le sont les intermédiaires du logement, par exemple, qui ont la même logique de tri ethnique des locataires). En fait, ils sont sollicités pour cela par leurs clients.

D'ailleurs, j'avais déjà mis à jour des pratiques telles chez Adecco, le n°1 de l'interim dans le monde, qui pratique un fichage ethnique de grande ampleur. Une procédure judiciaire est en cours contre cette entreprise.

Avec quels immigrés êtes-vous en contact et en relation ? /Qu'est-ce qui vous a poussé à vous occuper de ces immigrés ?

Cette opération entraine dans le cadre de mon travail avec SOS-Racisme (dont M. Thomas est vice-président.)

Cette action ne concerne pas les « immigrés ». Ce terme n'est pas vraiment adéquat. En effet, tous ne sont pas touchés par les pratiques discriminatoires. Dans le cadre de l'emploi, les immigrés issus d'autres pays européens ne sont plus sujets de discrimination, au contraire, pour eux, souvent, la maîtrise d'une langue étrangère est un atout.

Au contraire, les Français issus d'Outre Mer font l'objet de telles pratiques. Ceux qui sont nés en France, issus de parents d'origine extra-européenne, notamment d'Afrique Noire et du Maghreb, sont également victimes de discriminations. Ceux-ci constituent d'ailleurs les forces vives de l'association SOS-Racisme.

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Cette opération vise donc tous les publics victimes de discriminations à l'embauche, population qui ne recoupe pas exactement la population immigrée. Nous nous étions déjà rapproché de ce public dans le cadre de l'opération « ça va être possible » (partenariat auquel a participé notamment « Pierre & vacances ». (Voir la fiche-interview réalisée à partir de l'entretien avec M. GIMENEZ, DRH de ce groupe). Dans le cadre de cette opération, nous avons déjà pu avoir un aperçu plus précis, concret de l'ampleur du problème.

Quelle est la situation sociale de ces immigrés ? Quelle est la situation légale de ces immigrés ? :

Le cabinet de recrutement Michael Page est spécialisé dans le recrutement de cadres. Le partenariat vise donc à favoriser le recrutement de cadres qui se heurtent à des pratiques discriminatoires.

Les données historiques du pays d'accueil ont-elles une influence sur la situation de ces immigrés ? :

Evidemment que cela a des influences ! Quand on recrute un cadre originaire d'Algérie, cela inverse la relation colonisateur /colonisé d'il y a 50 ans. Celui-ci sera en effet appelé à diriger des Français. En revanche, le fait qu'un cadre américain fasse travailler des Français ne pose pas de problème.

Le changement de comportement qu'implique la fin des pratiques discriminatoires est en ce sens un véritable défi à l'histoire, marquée en France par l'histoire coloniale.

Comment définiriez-vous votre partenariat ? :

Quels sont les acteurs du partenariat ?

L'ONG de lutte contre le racisme « SOS racisme »/ le cabinet de recrutement Michael Page.

Quelle est la date du début du partenariat ? avril 2003

Quelle est la fin prévue du partenariat ?

Formellement, à l'été 2004, avec la remise du deuxième rapport d'audit. En réalité, celui-ci va se prolonger, notamment avec la production d'une vidéo de sensibilisation et de formation des consultants de Michael Page qui viendra compléter le dispositif pédagogique déjà mis en place, à la rentrée 2004.

Michael Page reste aussi un partenaire privilégié de l'association dans le cadre de son opération, toujours en cours, « ça va être possible », en mettant au service de SOS-Racisme son expertise en terme de recrutement des cadres : conseils au candidats présentés par SOS-Racisme et mise en relation avec ses clients habituels.

Pourquoi avez-vous lancé ce partenariat ? :

Ce partenariat est le fruit d'une compréhension du problème de la discrimination à l'embauche issue de 20 années d'action au sein de SOS-racisme, précisée dans le cadre de la récente opération « ça va être possible ». Je me suis également occupé pas mal d'années de « Maisons des Potes », notamment de celle de la Grande Borne, à Grigny, dans l'Essonne.

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Ce qui m'a fait réaliser l'ampleur des difficultés d'insertion professionnelle (taux de chômage de 50%, etc..) .

Sur la base de tous ces éléments, on peut argumenter ensuite face à un interlocuteur comme Michael Page, qui n'a aucune idée de l'ampleur des discriminations et de tout ce que cela implique comme souffrances et problèmes, pour ces personnes et l'ensemble de la société. Alors que cette entreprise est dans un secteur clé, au cœur du problème. En faisant le « grand ménage » dans l'un de ces cabinets de recrutement, on s'attaque à un nœud au cœur des pratiques de discrimination. On peut espérer avoir ainsi une action à plus grande échelle qu'en agissant au niveau du recrutement d'une entreprise particulière. D'autant plus que 90 % des entreprises qui ont des pratiques discriminatoires en ont honte et les « sous-traitent » donc à des professionnels du recrutement.

Comment avez-vous lancé ce partenariat ? :

A la suite de la publication des fiches dans le journal « Le Monde » (voir début de la question), Michael Page avait intérêt à ce lancer dans une telle opération de « grand ménage ». Il s'agissait en effet pour l'entreprise de répondre à la polémique en s'engageant dans la lutte contre les discriminations ; d'un mal, en faire un bien.

Pour cela, Michael Page avait intérêt à se mettre en partenariat avec une ONG telle que SOS-Racisme, qui apportait son regard extérieur, expert dans le problème des discriminations, et pouvait ainsi mener une action en profondeur, et pertinente, crédible.

Expliquez la mise en œuvre de votre partenariat ?/ Quelles sont les activités que vous avez développées dans le cadre de ce partenariat ? :

Formellement, le partenariat comprenait 3 temps.

D'abord, un audit fouillé des pratiques de l'entreprise, que j'ai réalisé de avril à juillet 2003. Il s'agissait d'auditer les bases informatiques, de bien appréhender les modes de formation des consultants, leurs procédures et pratiques de recrutement. Cela m'a permis de me familiariser avec la réalité d'une entreprise que je ne connaissais pas au départ. J'ai pu ainsi faire connaissance avec l'entreprise en même temps que repérer les points où il fallait agir pour empêcher les pratiques discriminatoires. Au départ, cela n'a pas été facile. Mon audit était redouté par mes interlocuteurs. Toutes les langues ne se déliaient pas. Et puis, avec le temps, parfois même au bout de 6 mois, un an, des informations nouvelles sont apparues. Cela démontre l'intérêt d'agir dans la durée pour ce genre d'opération.

Ensuite, un certain nombre de mesures ont été prises pour lutter contre les pratiques discriminatoires dans l'activité de l'entreprise : mise en place d'une nouvelle base informatique, dès avril /mai 2003, pour empêcher l'écriture de descriptions des candidats, qui sont un espace pour des annotations discriminantes, et qui ne sont pas fondamentalement nécessaires à l'employeur. En juillet 2003, une Commission de Déontologie a été mise en place, sur mes conseils, réunissant tous les échelons hiérarchiques de l'entreprise. Elle constitue une « hotline » pour les consultants qui ont besoin de conseils et d'appui face à tel ou tel client. Elle se réunit périodiquement pour faire le point sur les pratiques et résultats du cabinet dans son engagement contre les discriminations. Une Charte de déontologie a aussi été rédigée dans ce cadre. En septembre 2003, un dépliant pédagogique a été fourni aux consultants pour les aider à réagir face à une demande discriminante d'un client. Un moteur de recherche a également été mis en place dans le système informatique du cabinet pour

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

« traquer » les mots discriminants éventuels dans la base de données, ainsi que des procédures d'évaluation des outils de contrôle utilisés pour contrôler le travail des consultants.

Enfin, j'ai réalisé un deuxième audit, un an après le début du partenariat, depuis janvier 2004 jusqu'à cet été, pour évaluer les résultats de l'opération. Il s'agit notamment de constituer des statistiques sur un échantillon de 250 000 candidats postulant à Michael Page (jamais encore un échantillon aussi large n'avait été étudié dans la thématique des discriminations), en observant le traitement qui leur a été réservé par les consultants à chaque étape de leur passage au sein du cabinet, et en confrontant les taux d'entretien obtenus chez les clients de Michael Page par les candidats ayant des noms d'origine européenne et par les candidats n'ayant pas des noms d'origine européenne, la différence entre candidats homme et femme, tout cela mis en perspective avec les taux de chômage respectifs de ces différentes populations. Par ailleurs, des entretiens ont été réalisés avec des consultants travaillant chez Michael Page pour voir comment le dépliant pédagogique avait été reçu et mis en pratique.

En fait, on voit que c'est un processus très dynamique, certaines mesures ont déjà été mises en place au cours du premier audit, d'autres, comme la production d'une vidéo pédagogique, sont encore à venir, alors que le partenariat devait formellement s'achever avec le deuxième audit.

Il est important de souligner qu'au delà de cette mise en œuvre concrète du partenariat, celui-ci passe d'abord par la transmission d'une « préoccupation » vis à vis du problème des discriminations. Il s'agit d'abord et avant tout de faire prendre conscience aux gens, à tous les échelons, qu'il y a un problème, une souffrance et une injustice, qui ont des conséquences graves pour l'ensemble de la société.

Quels sont les buts que vous poursuivez en lançant ce partenariat ?

Lutte contre les discriminations à l'embauche, notamment chez les cadres, catégorie pour laquelle elles sont particulièrement répandues.

Avez-vous un budget de fonctionnement pour votre partenariat ? :

Cette opération a été financée par Michael Page. En fait, cette année et demi de travail et l'apport de l'expertise de SOS-Racisme, au service d'une entreprise, ont été facturés au cabinet. Il en aurait été autrement vis-à-vis d'une ONG, par exemple, mais là, nous sommes face à une logique d'entreprise.

Avez-vous eu des soutiens publics ou/et privés pour votre partenariat ? :

Ce type d'opération aurait pu entrer dans le cadre du fonds européen EQUAL. Mais nous n'avons même pas sollicité le fonds. Cela aurait été bien trop compliqué à monter. Adresser une demande à ce fonds est une opération très lourde, qui demande un travail administratif massif, et aurait nécessité la mobilisation d'une personne supplémentaire rien que pour boucler le dossier. D'ailleurs, c'est en raison de l'importance de la procédure, en « paperasse » et en temps, que Sos-Racisme n'a encore jamais fait appel à ce dispositif.

Combien de personnes travaillent sur ce partenariat ? :

Pour SOS Racisme : essentiellement M. Thomas

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Chez Michael Page : l'ensemble de l'entreprise a été mobilisée : tous les échelons hiérarchiques, pour la mise en place du cadre de l'action, et l'ensemble des consultants, à travers le dispositif de formation développé à leur intention, afin de leur donner les outils de lutte contre les demandes discriminatoires de leurs clients.

Avez-vous mis des procédures de contrôle pour l'évaluation du partenariat ? : cf. deuxième audit décrit plus haut, consacré à l'évaluation/bilan

2. Identités de l'initiateur du projet de partenariat

Nom : Samuel THOMAS, Vice-président de SOS-Racisme

Adresse : SOS Racisme

51 avenue de Flandre. 75019 PARIS. France

Téléphone : 01 40 35 36 55

E -mail : samuel.thomas@sos-racisme.org

3. Identités des partenaires du partenariat

Les partenaires au sein de Michael Page ont été en première ligne le directeur général, M. Fabrice LACOMBE, et le conseiller juridique, Mme Stéphanie LECERF.

Nom : cabinet de recrutement Michael Page France

Adresse : 159 avenue Achille Peretti

92522 NEUILLY SUR SEINE. France

Téléphone : 01 41 92 70 70

NB : à propos de l'initiative du partenariat, M. Thomas précise : « l'initiative de l'audit et de la mise en place d'une pédagogie contre les discriminations auprès du personnel du cabinet est plutôt venue de Michael Page, après que SOS-Racisme avait exprimé sa « curiosité » sur les pratiques de l'entreprise à la suite des révélations du journal « le Monde ». Il s'agit donc d'une initiative partagée. De toute façon, il paraît difficile qu'une ONG contraigne une entreprise à une démarche qu'elle ne souhaite pas entreprendre ! »

4. Secteur d'activités de l'initiateur du projet de partenariat

L'initiateur du projet de partenariat a-t-il ses activités dans le secteur primaire ou secondaire ou tertiaire (Soulignez et précifiez) :

ONG : SOS Racisme. Association de lutte contre le racisme.

5. Secteur d'activités des partenaires du partenariat

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Les autres partenaires du projet de partenariat ont-ils leurs activités dans le secteur primaire ou secondaire ou tertiaire (Soulignez et spécifiez) :

Secteur Tertiaire : Michael Page France. Cabinet de recrutement de cadres

6. Particularités de l'initiateur du projet de partenariat

Pensez-vous que la situation économique et financière de départ de votre organisation a-t-elle influencée votre décision de faire ce partenariat ? :

L'enjeu pour Michael Page était clairement et purement médiatique. Il s'agissait de répondre à la polémique qui a suivi les révélations du « Monde », ainsi que de se redonner une crédibilité face à des clients parfois très « à cheval » sur les problèmes de discrimination.

Cet enjeu médiatique immédiat s'est conjugué avec l'éthique du Directeur Général et du Président de Michael Page qui étaient sincèrement touchés par cette affaire et souhaitaient réellement que le travail de leurs salariés soit plus conforme à leur éthique personnelle.

Le partenariat a été rendu possible par la conjonction entre cet intérêt immédiat d'une part, et une éthique d'autre part, et il est difficile de déterminer la part respective de ces deux éléments dans sa mise en place.

Avez-vous des subventions ? Et lesquelles ? :

Michael Page n'a eu aucune subvention pour cette opération. Aucune n'a été sollicitée, pour les mêmes raisons de lourdeur administrative que celles ressenties par SOS Racisme.

Pensez-vous que les caractéristiques de votre organisation en matière d'emploi – nombre de personnes employées, la nationalité, la tranche d'âge, le sexe, le statut des employés – ont eu une influence pour le lancement et la mise en œuvre de votre projet de partenariat ? :

Michael Page n'a pas de caractéristiques de cet ordre qui pourrait expliquer son engagement.

Pensez-vous que l'implantation géographique de votre organisation - zone urbaine ou rurale, zone à faible ou forte concentration humaine ou à forte ou faible concentration d'immigrés - a eu une influence pour le lancement et la mise en œuvre de votre projet de partenariat ? :

Michael Page n'a pas de caractéristiques de cet ordre qui pourraient expliquer son engagement.

7. L'environnement socio -politique de l'initiateur du projet du partenariat

A votre avis, pensez-vous qu'il existe des conditions d'accès au marché du travail ? Et lesquelles ? :

Les statistiques de l'INSEE (Institut national de la Statistique et des Etudes Economiques) confirment mon expérience quotidienne au sein de SOS-Racisme notamment quant à l'ampleur des discriminations à l'embauche en France : à égalité de diplôme, entre les Français de parents français et les Maghrébins, le différentiel de taux de chômage est en moyenne de 4 ! Pour les autres populations d'origine immigrée, ce différentiel est de 2 à 3. Et le diplôme n'est pas une arme. Au contraire, les discriminations augmentent avec le diplôme.

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Les différentiels de taux de chômage sont d'autant plus marqués que l'on considère des populations plus diplômées. A niveau bac ou inférieur, le différentiel de taux de chômage entre Français de parents français et maghrébins n'est « que » de 2. Les populations d'origine immigrée ont moins de difficultés à trouver du travail non ou peu qualifié (manutention, fast-food...) qu'à décrocher un emploi de cadre !

Ces conditions d'accès au marché du travail ont – elles influencées votre projet de partenariat ? : C'est la raison même de son existence

Existe-t-il un cadre légal national ou régional ou local pour la lutte contre les discriminations négatives ? : Evidemment qu'un cadre légal existe : je passe mon temps à faire des procès contre les discriminations. En France, nous avons la loi la plus rude à ce sujet. Le problème, c'est qu'aucune structure de lutte contre les discriminations n'est venue compléter cette législation pour la faire appliquer. En fait, le seul organisme qui se soucie de l'application de ces textes, c'est SOS-Racisme ! Le seul cadre pour mettre à exécution cette loi est le cadre classique : police, institution judiciaire, inspection de travail. Mais, dans les faits, ceux-ci ne prennent aucune initiative pour lutter contre les discriminations, ils attendent que SOS-Racisme fasse l'enquête, pointe un problème, pour venir ensuite nous appuyer dans notre action.

Reste que l'action judiciaire est pour l'instant la meilleure pour lutter contre les discriminations, elle a la crédibilité de la rigueur, et la force de la sanction. En trois ans de lutte sur ce front, nous avons obtenu plus de sanctions contre des discriminations qu'il n'en était intervenu depuis 1972, date d'entrée en vigueur de la loi. Cela prouve bien son défaut d'application. En tout cas, contre les discriminations, les méthodes douces et la pédagogie « gentille » (sensibilisation, campagne publique) ne suffisent pas. C'est utile, mais cela n'a pas de portée significative pour faire reculer le problème. Par contre, procès et sanctions produisent véritablement un déclic, c'est un argument « massue ». La peur du gendarme reste l'instrument le plus efficace, car, sinon, la majorité des auteurs de discriminations ne se soucieraient même pas de la question. La plupart du temps, ils n'admettent pas, ne reconnaissent pas avoir de telles pratiques, ils ne l'assument pas, et ne prennent donc pas du tout le problème en considération. Ils préfèrent l'ignorer.

Vos partenaires au projet de partenariat ont-ils développé une politique de responsabilité sociale ? :

M. Thomas n'a pas connaissance d'une politique de responsabilité sociale particulière mise en place par Michael Page.

8. Benchmarking

La question n°9 doit permettre de mesurer les performances sociales, économiques et environnementales en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations négatives.

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Pensez-vous que ce projet de partenariat en matière d'intégration des populations immigrées et de lutte contre les discriminations négatives a-t-il modifié l'environnement social et économique de vos partenaires du partenariat ? :

L'évolution de Michael Page dans le cadre de ce partenariat est très positive. Il est difficile de donner des chiffres, de quantifier cette évolution. Mais la sensibilisation du personnel est réelle. Le personnel de Michael Page dans son ensemble a répondu à un questionnaire à la fin du partenariat, et les réponses reflètent un intérêt véritable pour la démarche. Plus de 50 % se sont dits prêts à participer à l'élaboration de l'outil vidéo qui doit être finalisé à la rentrée 2004 pour la formation des personnels contre les discriminations. Plus de 50 % sont également prêts à participer à des réunions avec SOS-Racisme en dehors de leur temps de travail ! Et 75 % sont satisfaits que cette démarche a été entreprise.

Mais, attention ! Rien n'est acquis. Si on arrête là, il est très probable que tout tombe. Tout d'abord parce que le personnel de Michael Page se renouvelle régulièrement. Ensuite parce que l'intérêt pour le chiffre d'affaire (la part d'intéressement dans les rémunérations est importante) risque toujours de reprendre le dessus. Il faudra donc forcément renouveler les opérations de sensibilisation. Après le dépliant pédagogique et la vidéo à venir, il faudra trouver un autre outil l'année prochaine. Il faudra continuer d'y consacrer du temps, et des moyens. Parce qu'il est important que le personnel ressente l'engagement de la direction en ce domaine, qu'il voit qu'on tient au sein du groupe à lutter contre les discriminations, afin de motiver chacun.

Dans ce genre d'opération, il est de toute façon crucial que l'impulsion vienne du sommet, et que la direction s'implique en première ligne !

A noter aussi : cette opération a eu un écho positif auprès des populations d'origine immigrée. Un an après son lancement, la publicité faite autour de Michael Page dans ce cadre fait que davantage de candidats issus de l'immigration se présentent au cabinet.

Grâce au lancement de ce projet de partenariat, vos partenaires au projet ont-ils introduit ou modifié leur politique de responsabilité sociale ?

Le groupe Michael Page, qui est de dimension européenne, a souhaité élargir cette démarche, initiée à Paris, à ces autres filiales. Ainsi, les outils pédagogiques de formation à la lutte contre les discriminations ont commencé à être diffusés ailleurs. L'idée serait de donner au groupe une politique de lutte contre les discriminations cohérente au niveau européen. Une traduction des supports pédagogiques en anglais a été évoquée. Cependant, si les autres filiales bénéficient des efforts faits en terme de formation des personnels, il leur manquera pour l'instant la phase d'audit, pourtant très importante pour la démarche globale. Tout ceci reste cependant aujourd'hui du domaine de l'hypothèse.

Ce projet de partenariat a-t-il sensibilisé les autorités publiques européennes, nationales, régionales, locales ? : C'est bien cela le problème, que les pouvoirs publics se contentent souvent, dans ce domaine, de suivre les initiatives des associations. On n'attend pas d'eux qu'ils imitent les associations, avec leurs milliards contre nos centimes !

Alors effectivement, cette opération semble avoir éveillé leur intérêt. D'ailleurs, le nouveau projet de loi sur la cohésion sociale du ministre Jean-Louis BORLOO prévoit la création d'un label des « entreprises citoyennes ».

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be

Fondation pour la Solidarité

Dans cette perspective, des entreprises ont contacté Michael Page pour se renseigner sur le partenariat engagé avec SOS-Racisme. Mais ensuite, l'ampleur de la démarche à entreprendre, notamment le « grand ménage » de départ dans les bases de données et les modes de fonctionnement les a découragées. Les entreprises ne sont pas souvent prêtes à faire ce « grand ménage » en profondeur. Ainsi, ce label montrerait plutôt une déclaration de volonté (être une entreprise ouverte, engagée) sans que, ensuite, aucun moyen ne soit réellement mis en œuvre. Or, lutter contre les discriminations demande plus de travail que le seul engagement. Même si l'engagement de la direction peut déjà être stimulant dans une certaine mesure et influencer les comportements. Il faut, en plus, se donner véritablement les moyens de le mettre en pratique au niveau de tous les employés.

De plus, un tel label repose encore sur la base du volontariat de la part des entreprises. Il faudrait une évaluation systématique des pratiques discriminatoires !

Dans l'état actuel des choses, ce label ne me semble donc pas pertinent pour lutter efficacement contre les discriminations.

PROJET B3 – 4000

66, Rue Coenraets

B – 1060 Bruxelles

Tél. : 00/ 322/535.06.82

Gsm : 00/32/476.918.274

E – mail : framboisette.jassogne@fondation-solidarite.be