



**EUROPE 1**

**Louis SCHWEITZER – Le 04/06/2006 – 09 :06**

***DONAT VIDAL-REVEL***

Bonjour Louis SCHWEITZER.

***LOUIS SCHWEITZER***

Bonjour.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Vous nous parlez ce matin d'un exemple très concret de lutte contre la discrimination, ce que vous appelez une bonne pratique.

***LOUIS SCHWEITZER***

Je vais vous parler aujourd'hui d'une initiative mise en place par une entreprise, pour lutter concrètement contre la discrimination. Il s'agit d'une procédure d'alerte qui permet aux salariés de l'entreprise de signaler un problème.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Expliquez-nous comment cela fonctionne !

***LOUIS SCHWEITZER***

Tout salarié qui s'estime victime d'une discrimination peut saisir son chef, non pas le chef directement au-dessus de lui mais au niveau supérieur, c'est-à-dire le chef de son propre chef direct. S'il n'obtient pas de réponse satisfaisante, il peut saisir d'une façon confidentielle le service des ressources humaines. Ce service examine la situation, procède à l'analyse des faits. Une grille a été mise en place pour recueillir tous les éléments susceptibles de constituer les indices d'une discrimination. Cet entretien fait l'objet d'un compte-rendu qui est signé par le salarié et le responsable. Le cas échéant, le service des ressources humaines compare la situation, l'avancement, les promotions du salarié qui se plaint de discrimination, avec la situation des salariés du même niveau dans le même métier. Si la situation du salarié est manifestement inférieure à celle de ses collègues, il faut comprendre pourquoi.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Et que se passe-t-il ?

***LOUIS SCHWEITZER***

Il y a un deuxième entretien, le salarié ayant la possibilité de se faire assister d'une personne de son choix de l'entreprise. Les conclusions de l'analyse de la situation du salarié lui sont présentées. Soit il n'y a pas de discrimination, et la demande est rejetée, ce rejet doit être motivé et notifié par écrit. Si au contraire, on constate une différence de traitement non justifiable, il y a une proposition de règlement qui comprend un repositionnement dans les salaires, une nouvelle classification, le cas échéant un nouveau projet professionnel et de formation. De plus, une indemnité pour préjudice passé peut être accordée. Le salarié dispose d'une semaine de réflexion.

***DONAT VIDAL-REVEL***

Et alors, que se passe-t-il ensuite ?

***LOUIS SCHWEITZER***

Si le salarié accepte la proposition qui lui a été faite, le document

transactionnel établi vaut accord, le différend est alors clos.

**DONAT VIDAL-REVEL**

N'y a-t-il pas un risque pour le salarié ?

**LOUIS SCHWEITZER**

C'est une procédure qui repose sur la conciliation et la transaction.

Le salarié peut se faire conseiller pour accepter ou refuser la proposition qui lui est faite. Cela n'empêche absolument pas, s'il estime la proposition insuffisante, de saisir la HALDE ou d'aller en Justice. Cette procédure a été approuvée par les syndicats dans un accord d'entreprise.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Ce système a-t-il permis de régler réellement des situations ?

**LOUIS SCHWEITZER**

Depuis l'entrée en vigueur de l'accord, 28 situations ont été présentées, 8 ont été considérées anormales et injustifiées, la procédure de réparation et de reconstitution de carrière a été mise en œuvre dans tous ces cas. C'est un exemple de bonne pratique mené par une entreprise en accord avec les syndicats.

**DONAT VIDAL-REVEL**

Merci Louis SCHWEITZER, je redonne l'adresse de la HALDE, c'est 11 rue Saint-Georges à Paris, dans le 9<sup>ème</sup> arrondissement. FIN{