



Livret
stagiaire

PROMOTION DE LA DIVERSITÉ, DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE - LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Cadres dirigeants et supérieurs



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS



Démarrer 

GROUPE JLO
DÉVELOPPEUR DE QVT

Valérie LOIZON
Consultante Diversité



Contenu



Présentation



Les stéréotypes et leurs impacts



De l'égalité à la gestion de la diversité



Le cadre légal



La politique diversité et égalité pro. des Ministères sociaux



Focus thématiques



Votre rôle dans la lutte contre la discrimination et la promotion de la diversité



Ce document est interactif

Vous pouvez cliquer pour atteindre le chapitre souhaité.

Pour revenir à ce sommaire à tout moment, cliquez sur : .

Les liens internet sont activés et sont indiqués par ce symbole : .



Présentation

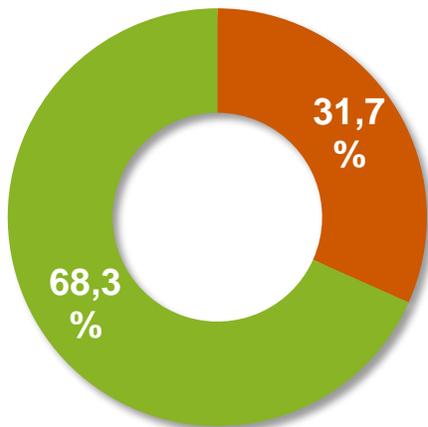


Promotion de la diversité, de l'égalité pro. et lutte contre les discriminations

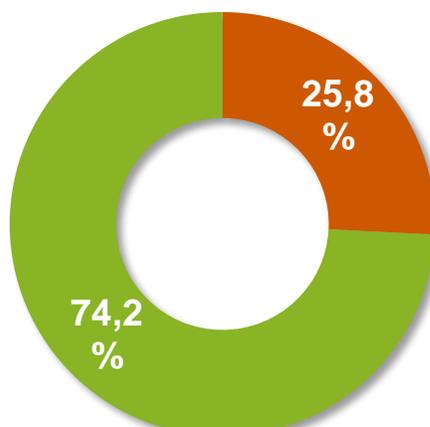
Données issues du baromètre social (2016)

Avez-vous le sentiment d'avoir été discriminé.e au sein de votre structure actuelle d'affectation ?

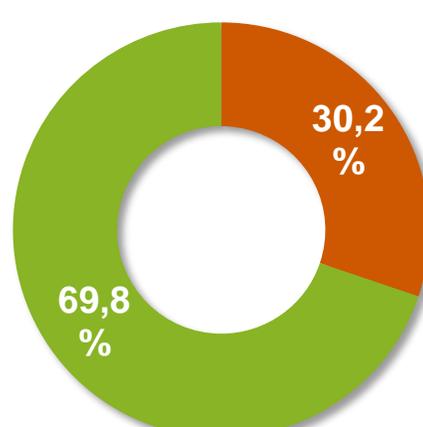
DRJSCS-DRSJSCS-DJSCS



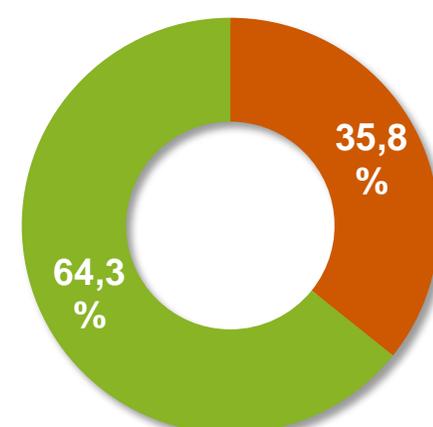
Administration centrale



ARS



DIRECCTE-DIECCTE



■ Est concerné.e |
 ■ N'est pas concerné.e

Sur le(s)quel(s) des critères légaux ?

Âge : 35,3%
 Sexe : 23,6%
 Autre : 20,7%

Age : 40,5%
 Sexe : 22,8%
 Autre : 18,4%

Âge : 30,8%
 Autre : 25%
 Sexe : 21,6%

Sexe : 27,3%
 Activités syndicales : 27%
 Âge : 23,1%



Promotion de la diversité, de l'égalité pro. et lutte contre les discriminations

Objectifs pédagogiques



- ✓ Comprendre le mécanisme des stéréotypes et leurs impacts
- ✓ Connaître le cadre juridique relatif à la non-discrimination
- ✓ Etre informé de la politique diversité des Ministères sociaux.
- ✓ Connaître les bonnes pratiques et contribuer à leur diffusion.



Promotion de la diversité, de l'égalité pro. et lutte contre les discriminations

Vos enjeux



Déontologie,
valeurs de la
fonction
publique



Respecter
la loi,
limiter les
risques de
recours



Performance et
qualité de
service



Vivre
ensemble
au travail,
bien-être,
QVT

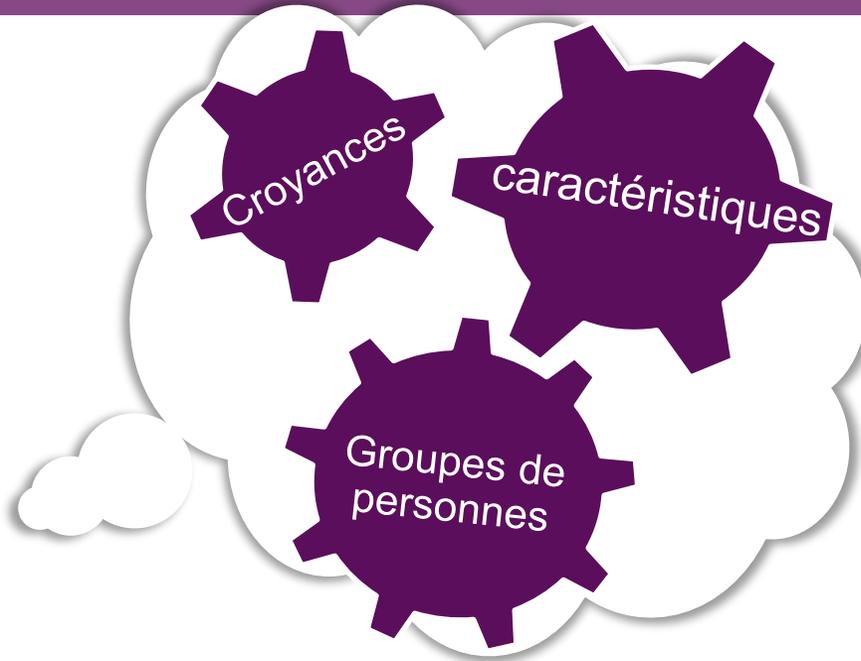


Les stéréotypes et leurs impacts

Les stéréotypes et leurs impacts

L'origine des stéréotypes

Pour pouvoir nous faire
une opinion...



... nous allons faire appel à un
stéréotype qui repose souvent
sur un mécanisme d'exagération
ou de simplification...

“
*Les stéréotypes sont des
croyances partagées concernant
les caractéristiques personnelles,
généralement des traits de
personnalité, mais souvent aussi
de comportements, d'un groupe
de personnes.*
”

Leyens, Yzerbyt & Schadron – 1996.

Les stéréotypes s'installent et peuvent se renforcer sous l'effet de...



Notre attention
sélective



nos relations
sociales

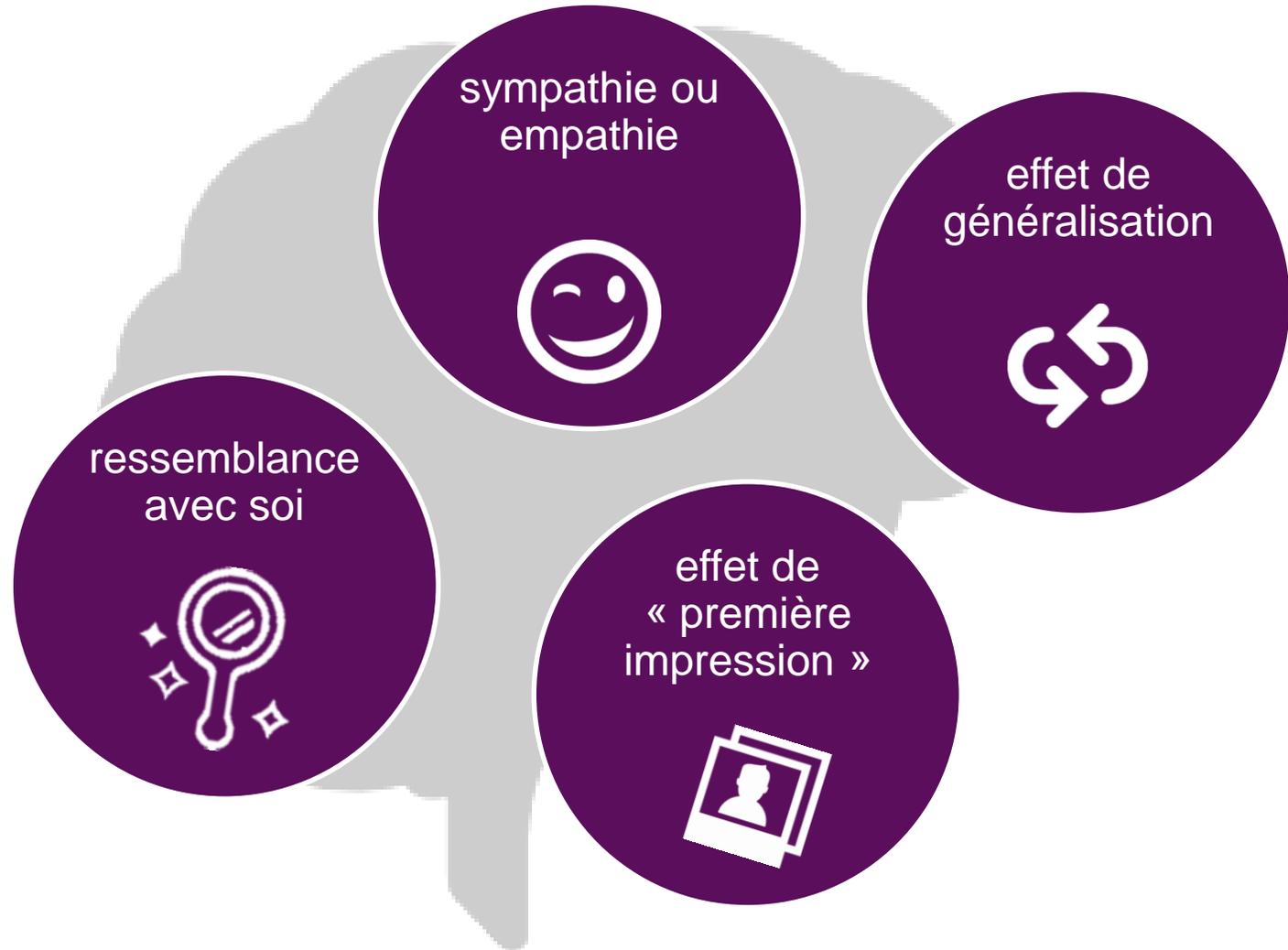


un fait qui
nourrit le
stéréotype



Les stéréotypes sont des croyances partagées ou non (liées à la culture et aux expériences individuelles) ; ils sont naturels et mélangent faits et fantasmes

Les stéréotypes peuvent influencer nos choix par...

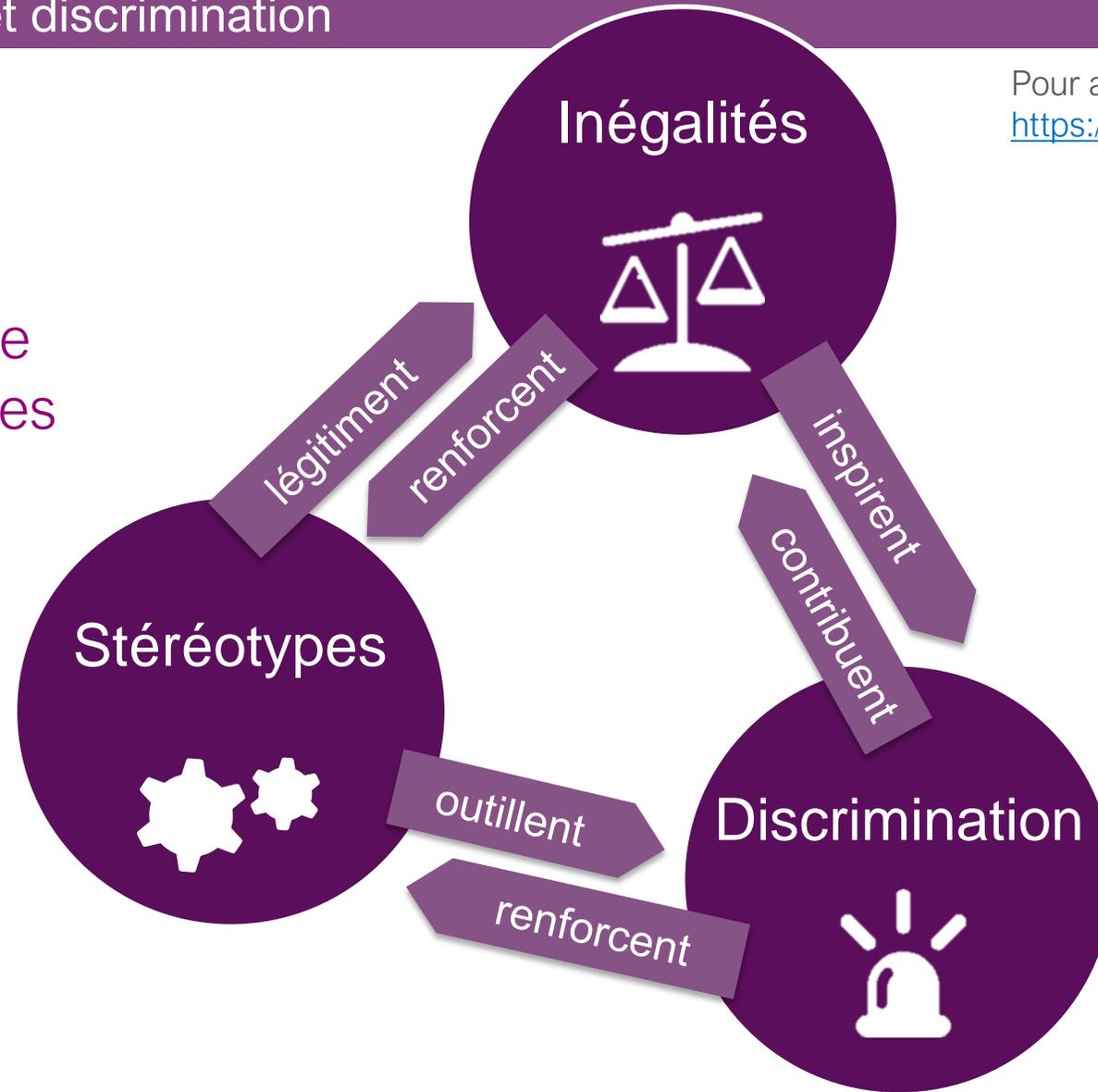


Les stéréotypes et leurs impacts

Stéréotypes, inégalités et discrimination



Une nécessité :
prendre conscience de
ses propres stéréotypes



Pour aller plus loin : testez vos stéréotypes sur :
<https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>





De l'égalité à la gestion de la diversité



De l'égalité à la gestion de la diversité

Egalité de traitement ou égalité des chances ?



Une course automobile, les véhicules sont alignés sur la ligne de départ. La course est ouverte à tous !

Égalité de traitement ?

Oui car les conditions de course sont les mêmes pour tous



Chaque pilote se voit attribuer au hasard un véhicule : voiture de sport, de tourisme, de collection

Égalité des chances ?

Non, certains pilotes seront désavantagés. C'est inéquitable.



L'heure du départ varie en fonction de la catégorie de chaque véhicule.

Égalité des chances ?

Oui, chacun peut gagner... C'est la qualité du pilotage qui fera la différence... pas le véhicule.

☰ De l'égalité à la gestion de la diversité

Quelques notions



**Égalité
de traitement**

*Logique
collective*



**Égalité
des chances**

*Groupes
défavorisés*



**Diversité /
inclusion**

*Chaque
individu*



➔ **i** La notion de « diversité » n'est pas juridique : au-delà de ne pas discriminer, l'objectif pour l'employeur est d'avoir une représentation équilibrée de la société dans son organisation

☰ De l'égalité à la gestion de la diversité

L'action positive est autorisée



L'action positive
concerne 4
critères



Sexe



Handicap



Âge



Lieu de
résidence



Autorisée par la loi
qui encadre sa mise
en œuvre

☰ De l'égalité à la gestion de la diversité

Quelques spécificités de la fonction publique

Dans la fonction publique, certaines exceptions sont autorisées :



la nation

Conditions de nationalité pour le recrutement

- Pour devenir fonctionnaire, il faut être français ou citoyen de l'Espace économique européen ou suisse 
- **Par exception, les emplois dits de souveraineté** ne sont ouverts qu'aux citoyens français. 
- À l'inverse, certains emplois sont accessibles par concours à tout candidat quel que soit sa nationalité (ex : professeur de l'enseignement supérieur).
- Aucune condition de nationalité n'est exigée pour être recruté comme agent contractuel. Il suffit d'être titulaire d'un titre de séjour autorisant à travailler en France.



les convictions
religieuses

Fait religieux

- les agents ont l'obligation de respecter la **neutralité du service public** (**expressions et signes religieux proscrits**).
- Cette obligation **ne s'applique pas aux usagers** du service public.



Le cadre légal



Le cadre légal

La diversité : une multitude de caractéristiques...



Certaines composantes de la diversité sont des **critères prohibés**



Au sens général : « *Opérer une distinction* »

C'est établir une distinction entre des sujets ou des objets à partir de leurs traits distinctifs ou plus généralement à partir de critères.



Au sens juridique

« *Appliquer un traitement inégalitaire à des personnes sur la base d'un motif interdit par la loi* ».



La discrimination peut prendre plusieurs formes

La discrimination directe

- Elle se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, dans une situation comparable.

La discrimination indirecte

- Elle se produit lorsqu'un critère, une disposition ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour un certain groupe de personnes par rapport à d'autres personnes

L'injonction à discriminer

- Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination (à compléter)

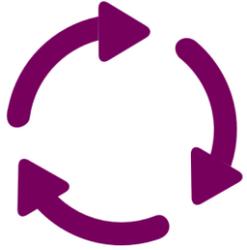
Le harcèlement discriminatoire

- Tout comportement indésirable lié à un critère prohibé par la loi qui a pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



Éléments constitutifs du harcèlement moral

Le harcèlement moral suppose :



des **agissements**
répétés...



... ayant **pour objet ou pour**
effet une dégradation des
conditions de travail...



... **susceptibles :**

- soit de porter atteinte aux droits, à la dignité,
- soit d'altérer la santé physique ou mentale,
- soit de compromettre l'avenir professionnel



Caractère répétitif :

un acte isolé même grave est condamnable, mais ne pourra pas être qualifié de harcèlement moral.



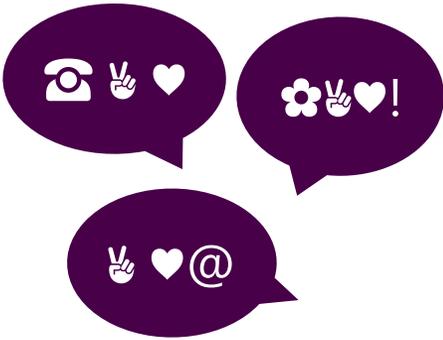
circulaire du 4 mars 2014 relative à la lutte contre le harcèlement dans la fonction publique, dans le cadre du **protocole d'accord du 8 mars 2013** relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, en lien à la **loi pénale du 6 août 2012** relative au harcèlement sexuel



Le cadre légal

Éléments constitutifs du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel suppose :



des **propos** ou **comportements** à connotation sexuelle répétés...



... qui :

- portent atteinte à la **dignité** par leur **caractère humiliant** ou **offensant**
- créent une situation **intimidante, hostile** ou **offensante**



Le harcèlement sexuel se définit notamment par **l'absence de consentement** de la victime.



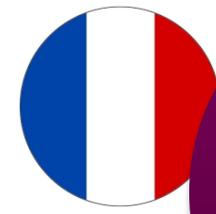
Mais des faits (comportements ou propos) même non répétés qui constituent une forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel sont assimilés à du harcèlement sexuel.



Les critères de discrimination



6 critères
au niveau de
l'Union
Européenne



25 critères
en France



- Origine ethnique
- Handicap
- Orientation sexuelle
- Age
- Religion ou convictions
- Sexe

Unie dans la diversité

Devise de L'Union Européenne



Le cadre légal

Les 25 critères de discrimination

Origine



l'origine



la nation



l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie



la prétendue *race*

Identité, état civil



le nom de famille



l'âge



le lieu de résidence



la situation de famille

Sexe, genre



le sexe



l'orientation sexuelle



l'identité de genre

Santé, physique



le handicap



l'état de santé



la perte d'autonomie



les caractéristiques génétiques



la grossesse



l'apparence physique

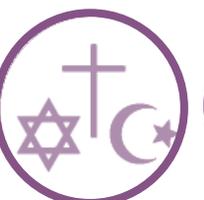
Opinions, croyances, habitudes de vie



les opinions politiques



les activités syndicales ou mutualistes



les convictions religieuses



les mœurs

Autres...



la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique



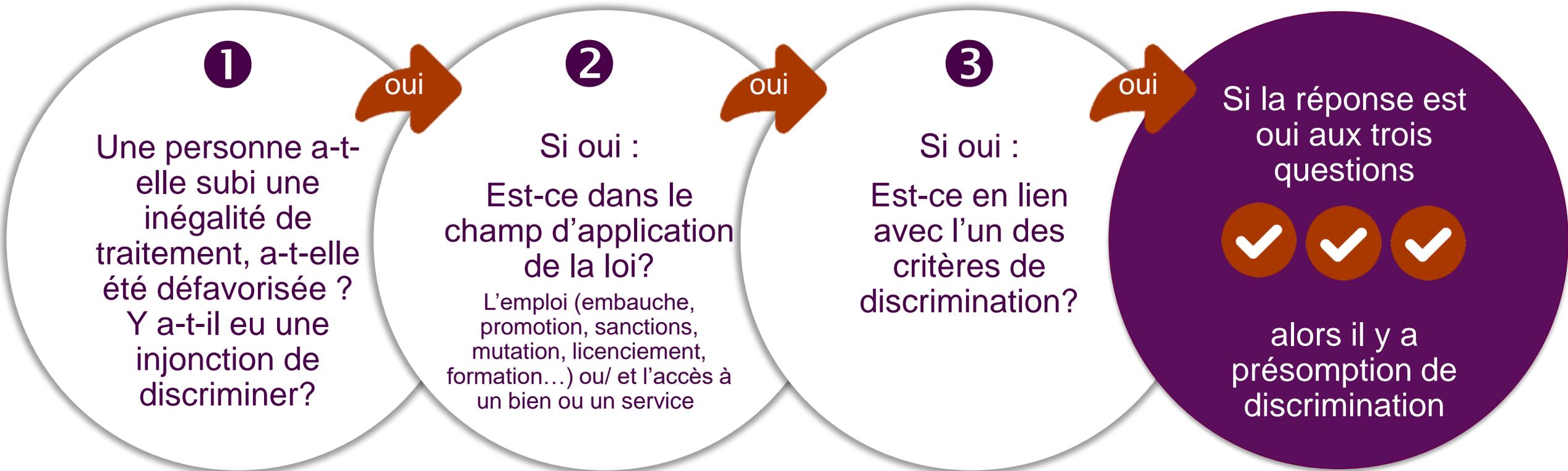
la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.



la domiciliation bancaire

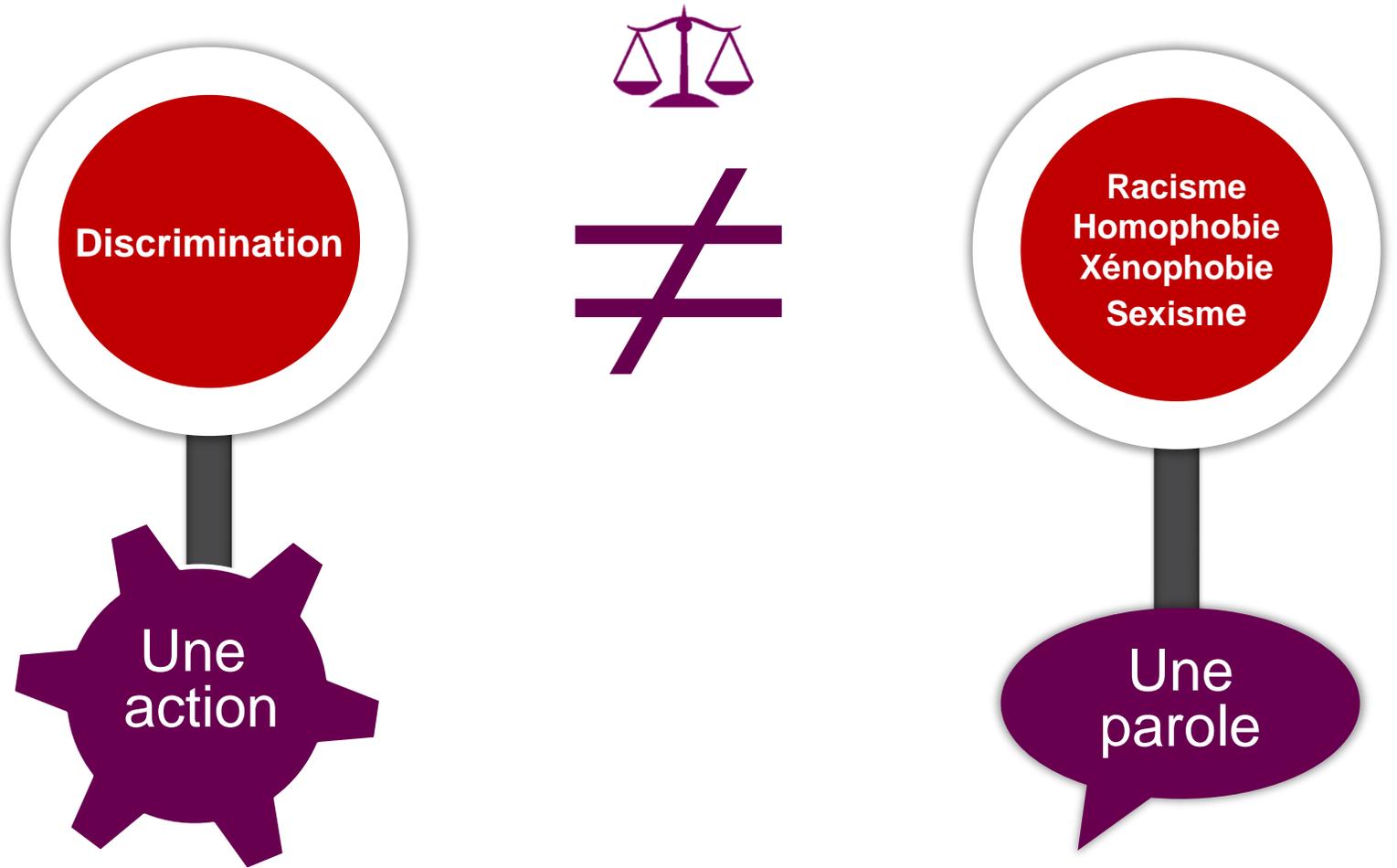


avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement





La discrimination suppose un acte



➤ **Une discrimination nécessite un fait**
(ex : une inégalité de traitement en lien avec un critère, dans le domaine de l'emploi par exemple)

➤ **Infractions condamnables par la loi**
y compris au pénal
(sans être qualifiées de « discrimination »)



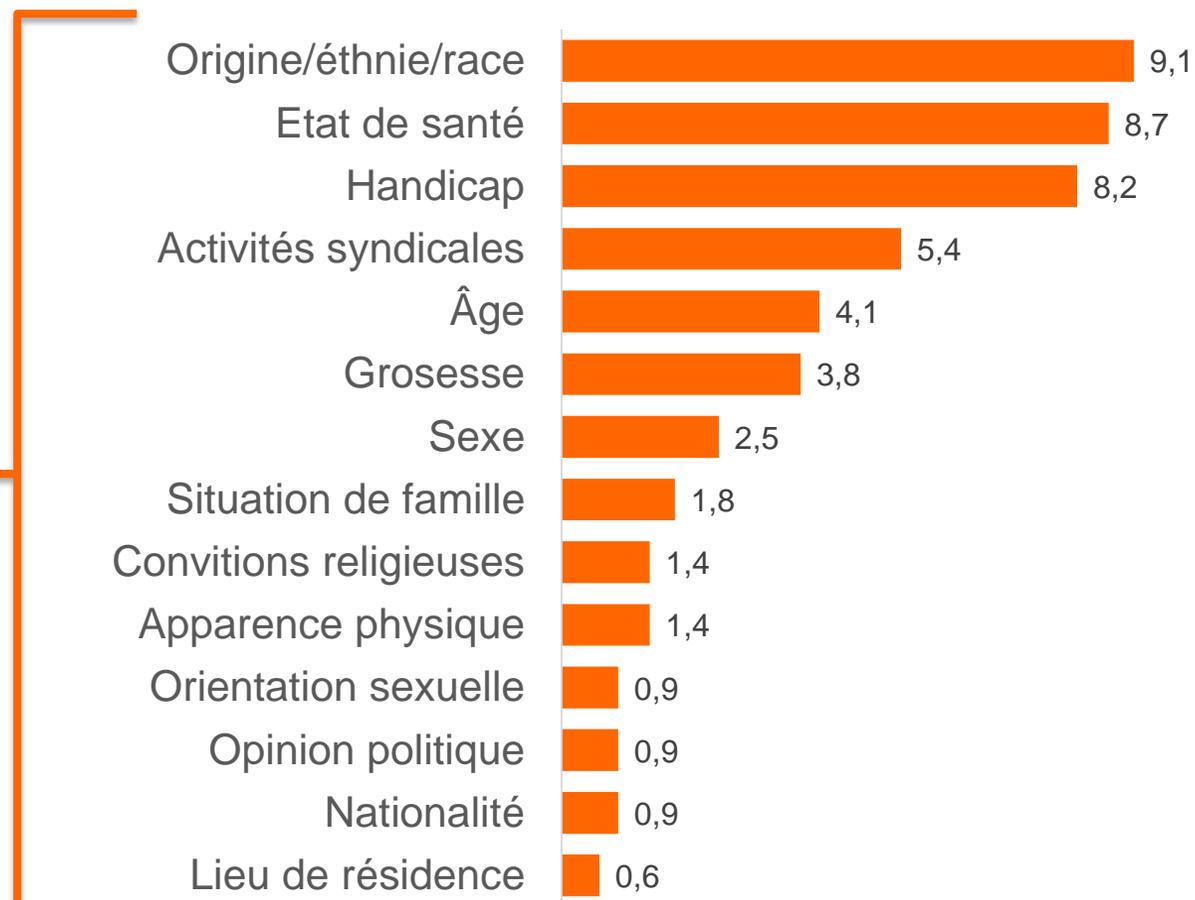
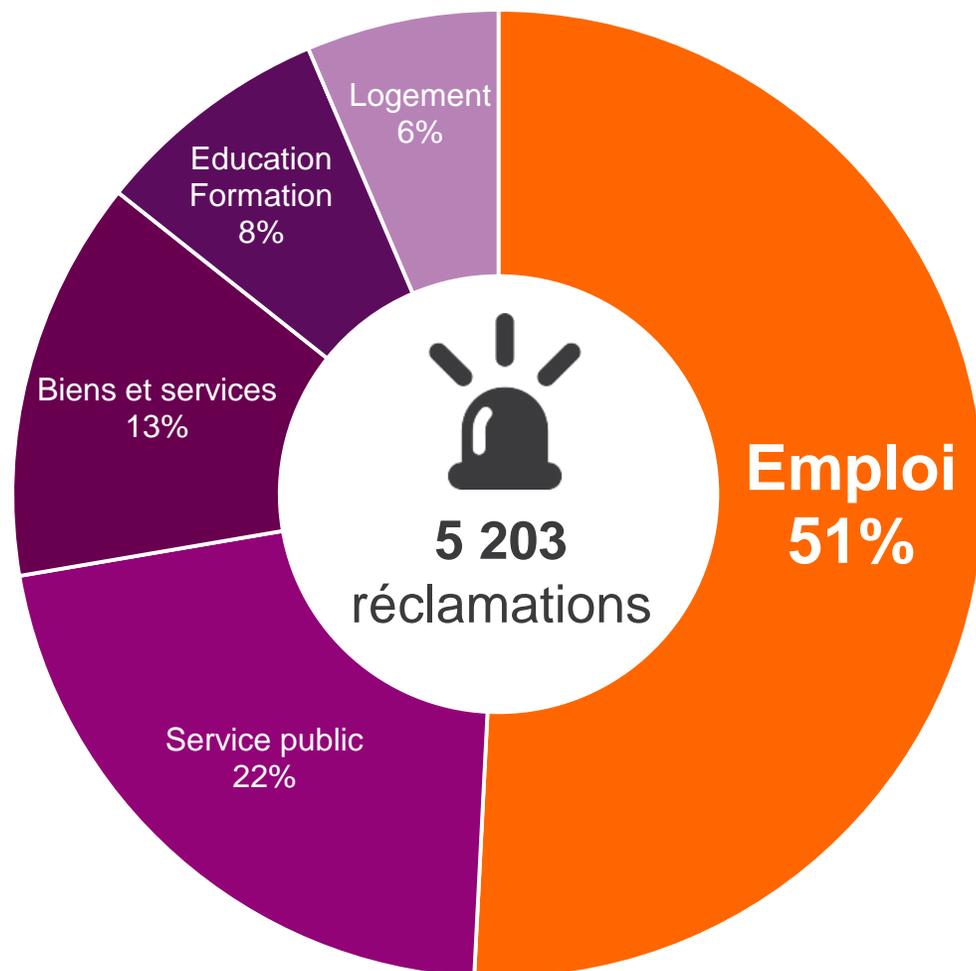
Le cadre légal

Les principaux motifs de réclamations en matière de discrimination

(demandes adressées au Défenseur des droits, dans le domaine de la lutte contre les discriminations (%))

Réclamations par domaine (tous critères confondus)

Détail par critère des réclamations dans le domaine de l'emploi (%)





Le cadre légal

Que faire si l'on se sent victime de discrimination ?

En interne

La victime ou le témoin peut signaler la présomption de discrimination à :

- Son supérieur hiérarchique direct
- Les RH
- Le/la référent.e diversité
- Les organisations syndicales
- Le registre santé sécurité
- La cellule d'écoute et d'alerte

La procédure est traitée **en interne** (enquête, mise en œuvre de mesures correctrices).

Et à l'**initiative de l'agent**, traitement en externe.

CELLULE D'ÉCOUTE ET D'ALERTE



0800 10 CRIM | 0800 10 27 49

(appel gratuit depuis un poste fixe, disponible du lundi au vendredi de 9h à 17h)



Formulaire en ligne :

 <https://cemcas.allodiscrim.fr> code employeur : 1945
ou par mail : cemcas-allodiscrim@orange.fr



Cellule d'écoute et d'alerte des ministères chargés des affaires sociales CEMCAS
ALLODISCRIM
222 boulevard Saint Germain | 75 007 PARIS



Le cadre légal

Que faire si l'on se sent victime de discrimination ?

L'agent peut saisir gratuitement :



09 69 39 00 00

Formulaire en ligne :



<https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/>

Annuaire pour rencontrer un délégué :

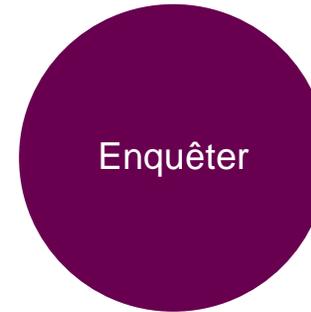
<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir/delegues>



Défenseur des droits
Libre réponse 71120
75342 Paris CEDEX 07

(courrier sans affranchissement)

Le Défenseur des droits peut :



Le Défenseur des droits ne peut remettre en cause une décision de justice.



Le recours judiciaire en cas de discrimination

Indépendamment de la saisine du **Défenseur des droits** :
possibilité d'utiliser en même temps le recours pénal et le recours civil en cas de discrimination



Recours



Délais



Sanctions

Pénal

Punir un comportement qui serait nuisible à la société. Par exemple, un employeur mis en cause dans un cas grave.

Délai de prescription : **6 ans** pour un délit

Personne physique

€ → 🇫🇷 45 000 € d'amende et

 3 ans

Personne morale

€ → 🇫🇷 225 000 € d'amende

Civil

Arbitrer un litige entre deux parties. Par exemple : le recours au tribunal administratif entre un agent et un employeur.

Délai de prescription : **5 ans** à partir de la révélation de la discrimination

€ →  Dommages et intérêts (au moins 6 mois de salaire)



La charge de la preuve en cas de discrimination



Principe



Charge de la preuve

Pénal

Présomption d'innocence



La personne ou l'employeur est présumée innocente.



La victime doit démontrer le(s) fait(s) de discrimination

Civil

Parce qu'il est souvent difficile pour la victime d'apporter la preuve de faits de discrimination, il y a **aménagement de la charge de la preuve***



La victime réunit des éléments laissant présumer la discrimination.
(lettres, mails, sms échangés avec l'auteur et/ou l'employeur, témoignages...)



L'employeur doit démontrer qu'il n'y a pas eu de discrimination.



L'aménagement de la charge de la preuve n'autorise pas des accusations sans fondement

* L.1154-1 du code du travail et 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008



Discriminations, harcèlement...

Pour en savoir plus...

[Télécharger ce guide](#)





La politique diversité et égalité pro. des Ministères Sociaux



La politique diversité et égalité pro. des Ministères Sociaux

L'engagement diversité des ministères sociaux



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

Mon administration
s'engage pour la
diversité




Obtention 2012 et
Renouvellement en 2018



Dossier en cours
d'instruction



Charte d'engagement LGBT (2017)



La politique diversité et égalité pro. des Ministères Sociaux

Les 6 objectifs de l'instruction du 13 janvier 2017



Objectif 1 :
Garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Objectif 2 :
Généraliser à l'ensemble des agents la connaissance des principes de lutte contre les discriminations et les stéréotypes

Objectif 3 :
Assurer plus de transparence dans les actes de gestion RH

Objectif 4 :
Mieux accompagner les agent(e)s absent(e)s

Objectif 5 :
Assurer le maintien dans l'emploi des agent(e)s en situation de handicap

Objectif 6 :
Détecter des situations de discrimination ou de harcèlement potentiels et les traiter



Accord sur l'égalité de traitement et la lutte contre les discriminations dans les services du ministère chargé du travail et de l'emploi (9 mai 2017).

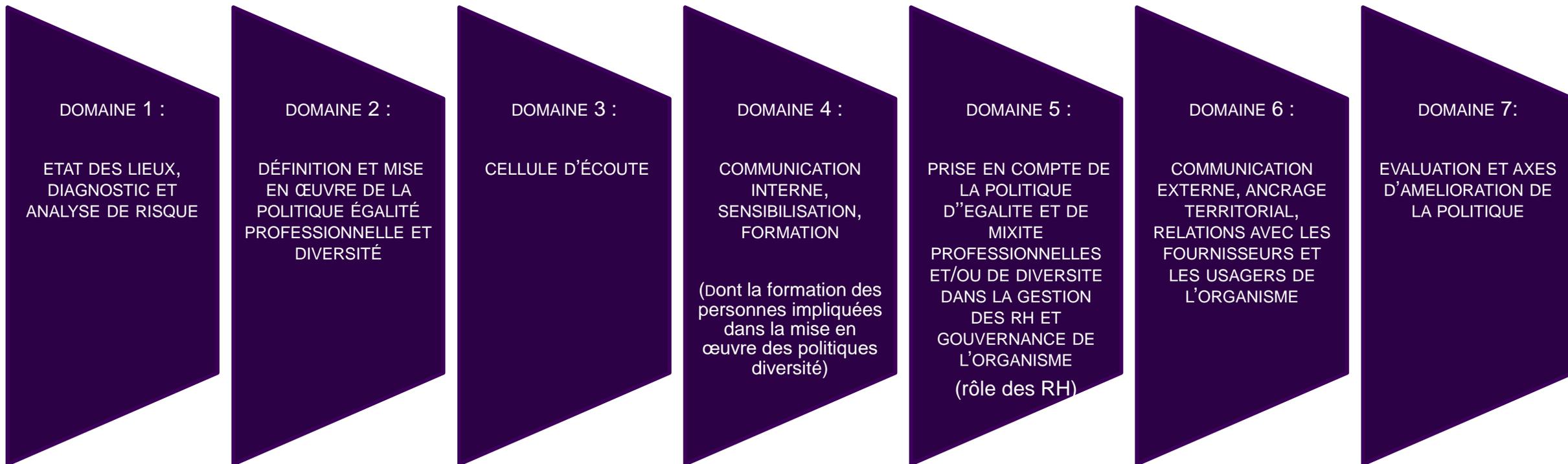
(périmètre : agent.es des DIRECCTE et DIECCTE (hors agent.es relevant des ministères financiers), agent.es des directions d'administration centrale relevant du périmètre "travail-emploi" à savoir la DGT, la DGEFP et la DARES).



Le label diversité



7 domaines du Cahier des Charges de l'AFNOR



Nécessité de tracer **toutes** les initiatives (label Diversité).



Focus thématiques



La politique diversité et égalité pro. des Ministères Sociaux

4 priorités du plan d'actions



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

**Plan d'action cadre
avec 4 priorités**

**Egalité
professionnelle
F/H**



**Personnes en
situation de
handicap**



**Gestion des
âges**

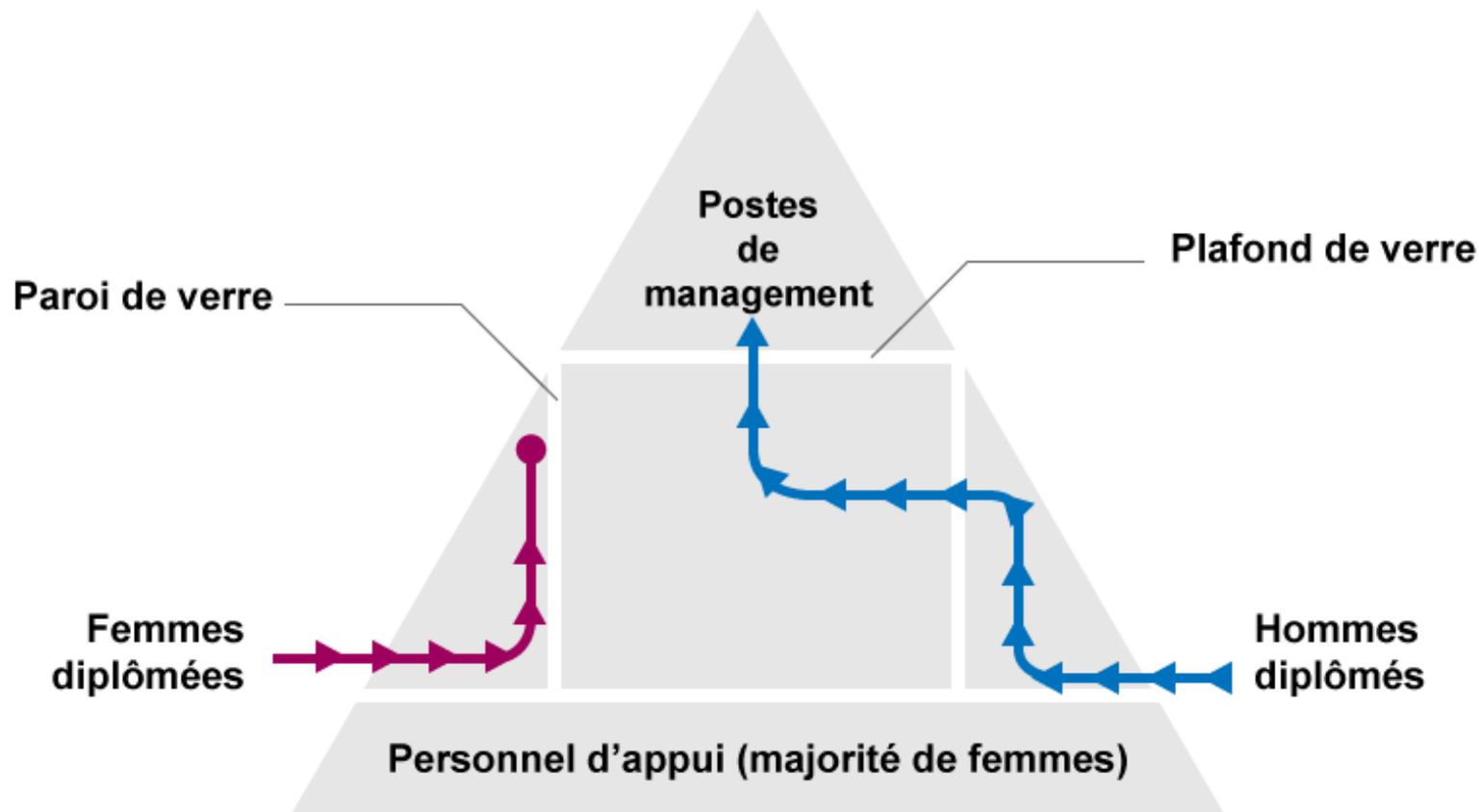


**Orientation
sexuelle**





Quelques concepts



Le **plafond de verre** désigne les barrières excluant les femmes des niveaux hiérarchiques les plus élevés en entreprise.

La paroi de verre : même si des femmes parviennent à atteindre des postes plus élevés, ces derniers se trouvent dans des départements non stratégiques (exemple : administration, communication).

La féminisation des tâches : des types d'emplois vont être affectés en priorité aux femmes, cela entraîne une dé-classification professionnelle : à compétences égales, les femmes n'ont pas accès aux mêmes postes.



Exemples d'actions réalisées par les Ministères Sociaux



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS



Nomination équilibrée F/H sur les postes d'encadrement :

- 39% des femmes nommées en 2016
- dont 45% sont des primo-nominations

Mise en œuvre de la loi sur l'instauration d'une présidence alternée femme/homme pour la présidence des jurys de concours

- la part des femmes / présidence des jurys : 38% (2016) vs 29 % (2015)

Respect de la proportion min. de 40 % de chaque sexe dans la nomination des membres de jurys et comités de sélection

- part des femmes / composition des jurys : 49% (2016) vs 46 % (2015)

Intégration de modules de formation sur la gestion des situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violences sexuelles



Quelques éléments sur le handicap



Le handicap est multiple...

De naissance ou acquis

85% des handicaps acquis après l'âge de 15 ans

Stable ou évolutif

Temporaire ou définitif

Visible ou non visible

(80% non visibles)

Permanent ou en situation ponctuelle

Données DARES, INSEE 2011, actifs 15/64 ans (Enquête déclarative, 2% des handicaps ne sont pas précisés)

Données Agefiph



Exemples d'actions réalisées par les Ministères sociaux



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

Formalisation de la procédure de recrutement par la voie contractuelle (guide du recrutement)

Amélioration de l'accueil sur le poste et du maintien dans l'emploi : mobilisation du FIPHFP pour les aménagements de poste



Fiabilisation du recensement des BOETH dans RenoIRH

Campagne nationale de communication sur le handicap au travail (affiches et fiches pratiques intranet)



Quelques éléments de contexte

Les stéréotypes et les préjugés sur l'âge sont accrus en période de crise économique



« Jeunes » et « seniors »,

impulsifs

irresponsables

flexibles

enthousiastes

tour à tour perçus comme

...

peu enclins au changement

peu dynamiques

expérimentés

loyaux



La mixité intergénérationnelle est perçue par l'ensemble des générations comme une opportunité

Plus on travaille dans une équipe mixte en terme d'âge, plus on a une bonne image de soi et des autres générations

Plus les encadrants perçoivent leur organisation engagée dans la diversité des âges, plus ils ont une image positive de la diversité des âges



Chaque génération a le sentiment d'être « oubliée » : à tous âges, les personnes ont un besoin de reconnaissance ! (d'où la nécessité des politiques intergénérationnelles)



Exemples d'actions réalisées par les Ministères sociaux



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

Journées d'information
sur la retraite des
fonctionnaires organisées
par le bureau des
pensions à destination
des BRHAGS

Formations à destination
de l'encadrement et à
destination de l'ensemble
des agents

Objectif de valorisation et
de transmission des
compétences acquises au
cours de la carrière





Éléments de contexte

L'orientation sexuelle relève de la vie privée... mais la vie privée s'immisce souvent dans la vie professionnelle

(ex : moments de convivialité, échanges entre collègues, dispositifs en lien avec la situation de famille...)

Les stéréotypes envers les personnes LGBT peuvent être similaires aux stéréotypes sexistes

(ex : préjugés sur l'aptitude à manager, a priori sur des traits de caractère...)

L'absence d'engagement de l'employeur ou la crainte de comportements hostiles peuvent conduire des agent.e.s à cacher leur orientation sexuelle



Cette stratégie de masque peut être source de stress, énergivore, et par conséquent peut jouer sur la performance.

Dans les organisations signataires de la Charte L'Autre cercle, 71% des LGB déclarent ne pas cacher leur orientation sexuelle

(contre seulement 1/3 en moyenne dans l'étude du Défenseur des droits)

* LGBT :
Lesbiennes,
Gays,
Bisexuels,
Transgenres.



Exemples d'actions réalisées par les Ministères sociaux



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ
MINISTÈRE DU TRAVAIL
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE
MINISTÈRE DES SPORTS

Signature de la charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle

Diffusion de messages d'information ou de sensibilisation (intranet, affiches, vidéos, documentations...)

En 2017 : Table ronde avec Catherine TRIPON porte parole de l'Autre Cercle, Stand d'information tenu par SOS Homophobie

Prise en compte de cette thématique dans le baromètre social

Création d'une association *Diversités sociales* (relais autour des droits des agents LGBT)





Le rôle des cadres dirigeant.e.s et cadres supérieur.e.s



Deux niveaux



Une obligation : le respect de la loi

- Protéger les agents
- Rendre compte en cas de discrimination supposées ou avérée



Un engagement des ministères sociaux :

- le label diversité
- l'instruction du 13 janvier 2017



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

13 01 2017



Le rôle des cadres dirigeant.e.s et cadres supérieur.e.s

Les missions en lien avec l'instruction du 13 janvier 2017



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

13 01 2017

L'instruction du 13 janvier 2017 : mobilisation des directions de l'administration centrale et des services concentrés autour des valeurs de l'égalité de traitement et de la diversité avec 6 objectifs

- *« Il est attendu que les membres de l'encadrement dirigeants et supérieurs s'approprient les valeurs de la diversité et de la lutte contre les discriminations. C'est déterminant pour une implication de l'encadrement intermédiaire. »*

Les objectifs stratégiques doivent être : **évoqués en CODIR** et être **validés, relayés** auprès de l'encadrement, **abordés** lors des entretiens annuels

- Dans un contexte de forte charge de travail et de réorganisation, les modes de management ne doivent pas créer de situations de tension et/ou d'exclusion pouvant conduire à un ressenti de harcèlement ou de discrimination. Cette préoccupation doit rejoindre les **objectifs du plan d'actions RPS**



Label diversité et égalité professionnelle

vosre implication concerne essentiellement le domaine 2 :



La définition et la mise en œuvre de la politique diversité et éga pro

- L'animation de la politique diversité repose sur le/la référent.e diversité (nécessité de leur assurer une disponibilité suffisante)
- Pour ce faire, son implication doit être prise en compte dans son évaluation annuelle - cf. la lettre de mission de 2012)
- Elle/ il rend compte de son action au moins un fois par an devant le codir
- Un dialogue doit s'engager avec les instances représentatives du personnel

DOMAINE 2 :

DÉFINITION ET MISE
EN ŒUVRE DE LA
POLITIQUE ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE ET
DIVERSITÉ



En guise de conclusion



diversité
tous acteurs,
tous concernés !

Valérie LOIZON
Consultant Diversité
v.loizon@groupe-jlo.com