

# **PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION AU TRAVAIL**

# **Mariama Bah**

## **Consultante formatrice**

# INTRODUCTION

---

- Durée : **1h30**
- Vous pouvez poser vos **questions** pendant la formation
- Une **évaluation vous sera envoyée** à l'issue de la session.
- Le support vous sera envoyé par mail.

# LES RÈGLES DE LA FORMATION

---



**Cas  
individuel**

# PROGRAMME DE LA FORMATION

---

Discriminations au travail : définitions et chiffres clés



Comment agir ?



Focus égalité femmes-hommes



Les interlocuteurs et interlocutrices dédiées

# Quelques chiffres clés des discriminations

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---



**Quatre personnes actives sur dix déclarent avoir été confrontées à des propos ou comportements stigmatisants dans le cadre de leur travail.**

☐ Vrai

☐ Faux

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---



**Quatre personnes actives sur dix déclarent avoir été confrontées à des propos ou comportements stigmatisants dans le cadre de leur travail.**



**Vrai**



**Faux**



# LES DISCRIMINATIONS EN FRANCE

---

**1 personne LGBT sur 4 a déjà été victime d'au moins une agression LGBTphobe dans son organisation**

☐ Vrai

☐ Faux

# LES DISCRIMINATIONS EN FRANCE

---

**1 personne LGBT sur 4 a déjà été victime d'au moins une agression LGBTphobe dans son organisation**

☒ **Vrai**

☐ **Faux**

Source : 2<sup>ème</sup> BAROMÈTRE AUTRE CERCLE-IFOP INCLUSION DES PERSONNES LGBT+ AU TRAVAIL EN France - 2020

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---



**La couleur de peau et l'origine sont principalement cités comme raison de discriminations au travail.**

☐ Vrai

☐ Faux

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---



**La couleur de peau et l'origine sont principalement cités comme raison de discriminations au travail.**

☒ **Vrai**

☐ **Faux**

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---



**Le handicap représente le premier motif de saisine du Défenseur des Droits**

☐ Vrai

☐ Faux

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---



**Le handicap représente le premier motif de saisine du Défenseur des Droits**



**Vrai**



**Faux**

*Source : Rapport annuel d'activité du Défenseur des droits - 2021*

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---



**Quelle est la part des femmes qui jugent avoir été confrontées à des discriminations professionnelles liées au sexe ?**

☐ 32%

☐ 42%

☐ 52%

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---



**Quelle est la part des femmes qui jugent avoir été confrontées à des discriminations professionnelles liées au sexe ?**

☐ 32%

☐ 42%

☒ **52%**



# Discriminations : définitions légales

# DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS LÉGALES

Discrimination  
directe

Discrimination  
indirecte

Agissement  
discriminatoire

# DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS LÉGALES

Discrimination  
directe

Discrimination  
indirecte

Agissement  
discriminatoire

# Discrimination directe

# LA DISCRIMINATION DIRECTE

---



**Qu'est-ce qu'une  
discrimination directe ?**

# LA DISCRIMINATION DIRECTE

---



## Qu'est-ce qu'une discrimination directe ?

**Un traitement  
différencié**

**Fondé sur un  
critère**

**Dans un  
domaine défini  
par la loi**



Article L1142-2-1 du code du travail



Article L131-1 du code général de la fonction publique



Articles 225-1 et 225-2 du code pénal

# LA DISCRIMINATION DIRECTE

---

## Quels domaines ?

Emploi  
(recrutement,  
formation,  
licenciement...)

Accès à des biens  
& services  
(publics ou privés)

# LA DISCRIMINATION DIRECTE

---

# Quels critères ?



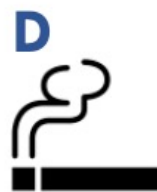
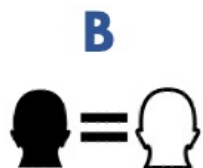
## **LA DISCRIMINATION DIRECTE**

---

**Le Défenseur des  
droits liste .. critères  
prohibés par la loi.**

**Le Défenseur des  
droits liste 25  
critères prohibés par  
la loi.**

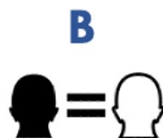
# DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS



# DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS



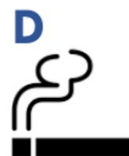
A. Origine



B. Prétendue race



C. Ethnie



D. Mœurs



E. Activités syndicales



F. Identité de genre



G. Âge.



H. Religion



I. Apparence physique



J. État de grossesse



K. Sexe



L. Caractéristiques génétiques



M. Capacité à parler une autre langue que le français



N. Nationalité



O. État de santé



P. Situation familiale



Q. Domiciliation bancaire



R. Orientation sexuelle



S. Vulnérabilité économique



T. Nom de famille



U. Lieu de résidence



V. Handicap



W. Opinions politiques




X. État de dépendance



Y. Opinions philosophiques

# LA DISCRIMINATION DIRECTE

---

 **Exception : une exigence professionnelle essentielle et déterminante.**

# Agissement discriminatoire

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---



« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour ..... ou pour ..... de porter atteinte à sa ....., ou de créer un environnement intimidant, ....., dégradant, humiliant ou ..... ».

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---



« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour **objet** ou pour ..... de porter atteinte à sa ....., ou de créer un environnement intimidant, ....., dégradant, humiliant ou ..... ».



# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---



« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour **objet** ou pour **effet** de porter atteinte à sa ....., ou de créer un environnement intimidant, ....., dégradant, humiliant ou ..... ».

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---



« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour **objet** ou pour **effet** de porter atteinte à sa **dignité** ou de créer un environnement intimidant, ....., dégradant, humiliant ou ..... ».

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---



« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour **objet** ou pour **effet** de porter atteinte à sa **dignité** ou de créer un environnement intimidant, **hostile**, dégradant, humiliant ou ..... ».

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---



« Tout agissement lié à [un motif prohibé], subi par une personne et ayant pour **objet** ou pour **effet** de porter atteinte à sa **dignité** ou de créer un environnement intimidant, **hostile**, dégradant, humiliant ou **offensant** ».

# DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS

---

## Agissement discriminatoire



Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.



« Tout agissement lié à [**un motif prohibé**], subi par une personne et ayant pour **objet** ou pour **effet** de porter atteinte à sa **dignité** ou de créer un environnement **intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** »

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---

## Agissement discriminatoire

Un  
agissement

Fondé sur un  
critère

Qui porte  
atteinte à la  
dignité

# Études de cas

# ÉTUDES DE CAS

---



## Mise en situation

Elle n'a pas été retenue pour un poste d'hôtesse d'accueil en raison de sa taille, jugée « trop petite ».

1. Discrimination directe
2. Agissement discriminatoire
3. Aucun des deux



# ÉTUDES DE CAS

---



## Mise en situation

Elle n'a pas été retenue pour un poste d'hôtesse d'accueil en raison de sa taille, jugée « trop petite ».

1. **Discrimination directe**
2. Agissement discriminatoire
3. Aucun des deux

# ÉTUDES DE CAS

---



## Mise en situation

Le collègue d'Hichem lui dit souvent que « les noirs, les arabes et les musulmans sont incapables de diriger ».

1. Discrimination directe
2. Agissement discriminatoire
3. Aucun des deux

# ÉTUDES DE CAS

---



## Mise en situation

Le collègue d'Hichem lui dit souvent que « les noirs, les arabes et les musulmans sont incapables de diriger ».

1. Discrimination directe
2. **Agissement discriminatoire**
3. Aucun des deux

# ÉTUDES DE CAS

---



## Mise en situation

Son collègue l'a traitée de « sale gouine » pendant un afterwork.

1. Discrimination directe
2. Agissement discriminatoire
3. Aucun des deux

# ÉTUDES DE CAS

---



## Mise en situation

Son collègue l'a traitée de « sale gouine » pendant un afterwork.

1. Discrimination directe
2. Agissement discriminatoire
3. **Aucun des deux**

# ÉTUDES DE CAS

---



**Si le propos est délibérément offensant, il peut être défini comme une injure.**

**Elle peut être à caractère sexiste, homophobe, raciste ou antisémite par exemple.**

## Injure

### Non-publique

Contravention  
38€ d'amende

### Publique

Délit  
12 000€ d'amende

### À caractère discriminatoire

Contravention  
1500€ d'amende

Délit  
1 an d'emprisonnement  
et 45 000€ d'amende

# Les procédures et les sanctions



# LES PROCÉDURES

---



Procédure disciplinaire



Procédure pénale



Procédure civile



Actions non contentieuses

# LES PROCÉDURES

---

Procédure  
disciplinaire

L'employeur  
sanctionne  
une faute

Procédure  
pénale

Procédure  
civile

Actions non  
contentieuses

# LES PROCÉDURES

---

Procédure  
disciplinaire

Procédure  
pénale

Procédure  
civile

Actions non  
contentieuses

L'État qui  
punit une  
infraction

# LES PROCÉDURES

---

Procédure  
disciplinaire

Procédure  
pénale

Procédure  
civile

Actions non  
contentieuses

Une victime qui  
demande  
réparation à  
son employeur

# LES PROCÉDURES

---

Procédure  
disciplinaire

Procédure  
pénale

Procédure  
civile

Actions non  
contentieuses

Médiation  
et/ou  
transaction

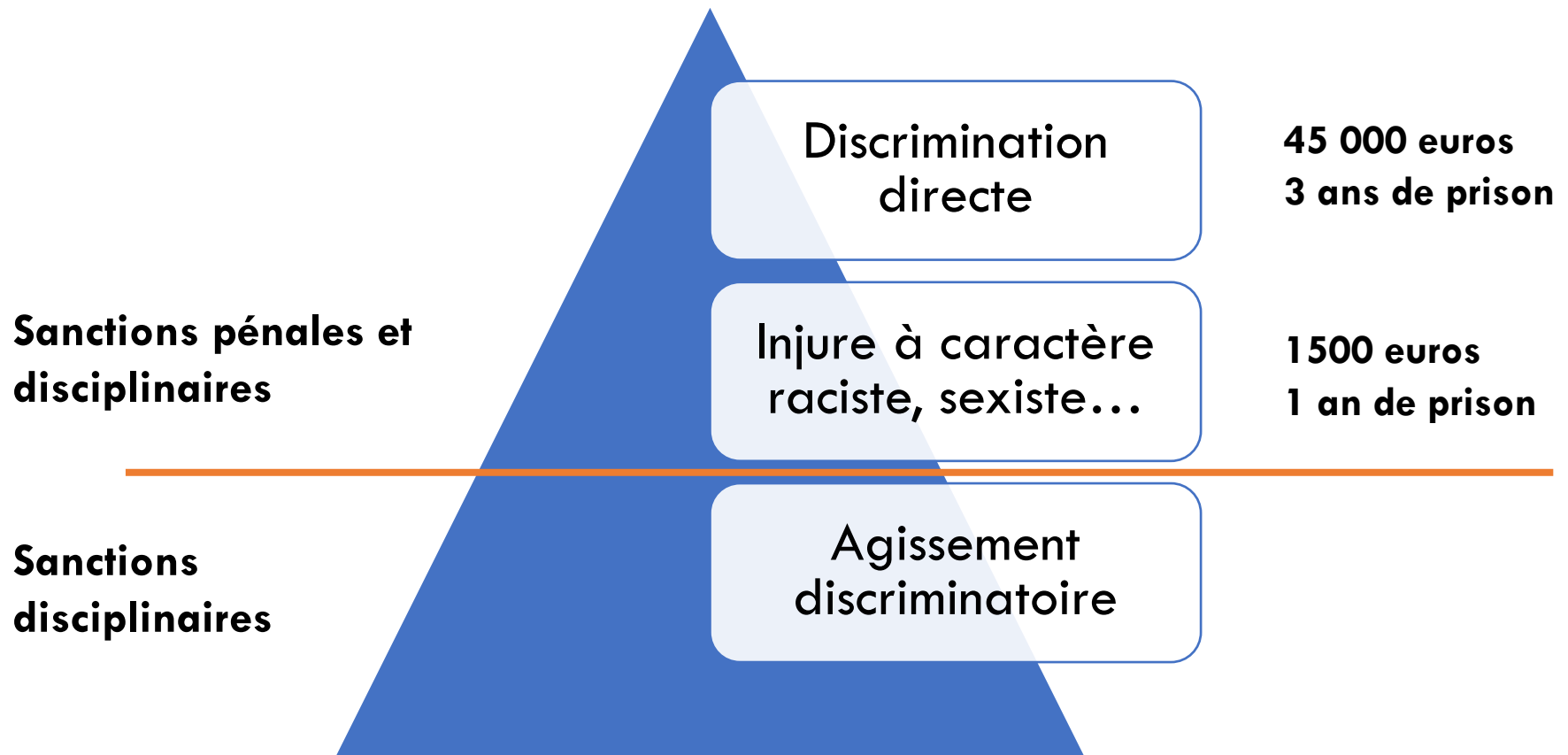
# LES PROCÉDURES

---

Procédure	Comment la déclencher ?	Auprès de qui ?	Qui mène la procédure ?	Qui est mis en cause ?
Procédure disciplinaire	Signalement	Service RH ou direction	Employeur	Personne mise en cause
Procédure pénale	Plainte ou article 40	Gendarmerie, commissariat ou procureur	Procureur (État)	Personne mise en cause
Procédure civile (travail)	Recours	Tribunal administratif (public) ou Prud'hommes (privé)	La victime	L'employeur

# SCHÉMA DES SANCTIONS

---



# LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES

---

Avertissement ou blâme

Mise à pied

Mutation

Rétrogradation

Licenciement pour faute simple, grave ou lourde





Défenseur des droits

— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —

# Le rôle et la responsabilité de l'encadrement

# RÔLES ET RESPONSABILITÉS

---



L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés



**Article L. 4121-1 du code du travail et décret du 28 mai 1982 relatif à la l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique**

# RÔLES ET RESPONSABILITÉS

---

Prévenir et faire  
cesser les  
agissements  
discriminatoires

Prévenir les  
discriminations  
dans sa pratique

# LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

---

## Les obligations de l'employeur

Santé et  
sécurité

Prévenir, faire  
cesser,  
sanctionner

Enquête  
interne

# Comment agir?

**Agir à mon échelle :  
travailler sur mes  
propres stéréotypes**

# LES STÉRÉOTYPES

---



« Un stéréotype est une **représentation** caricaturale figée, une **idée** reçue, une opinion toute **faite** acceptée et **véhiculée** sans réflexion, concernant un **groupe** humain ou une **classe sociale** »



# LES STÉRÉOTYPES

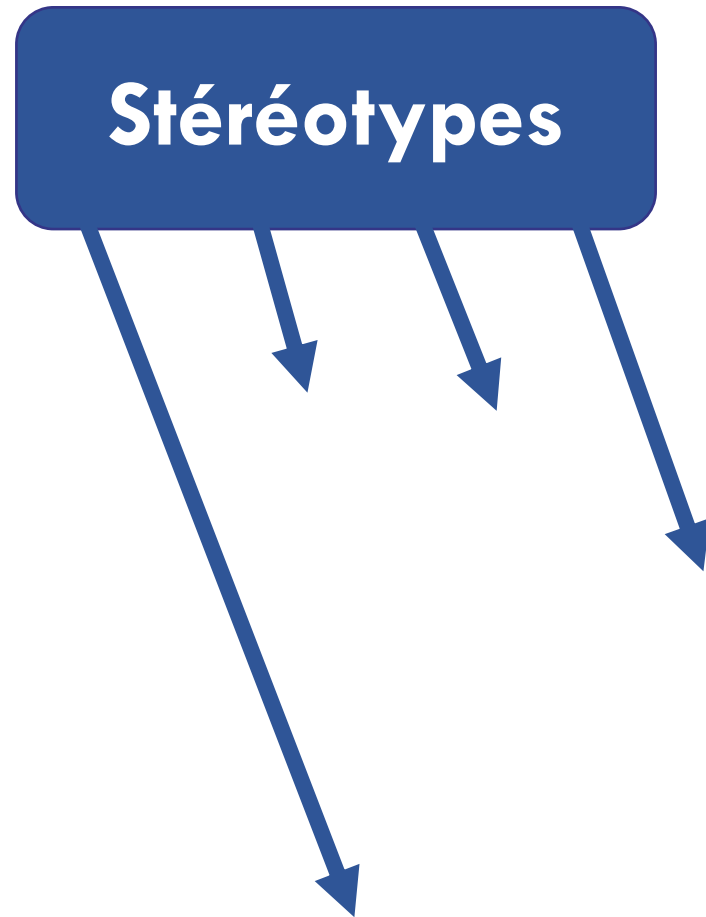
---

**Des exemples ?**

# Comment fonctionnent les stéréotypes ?

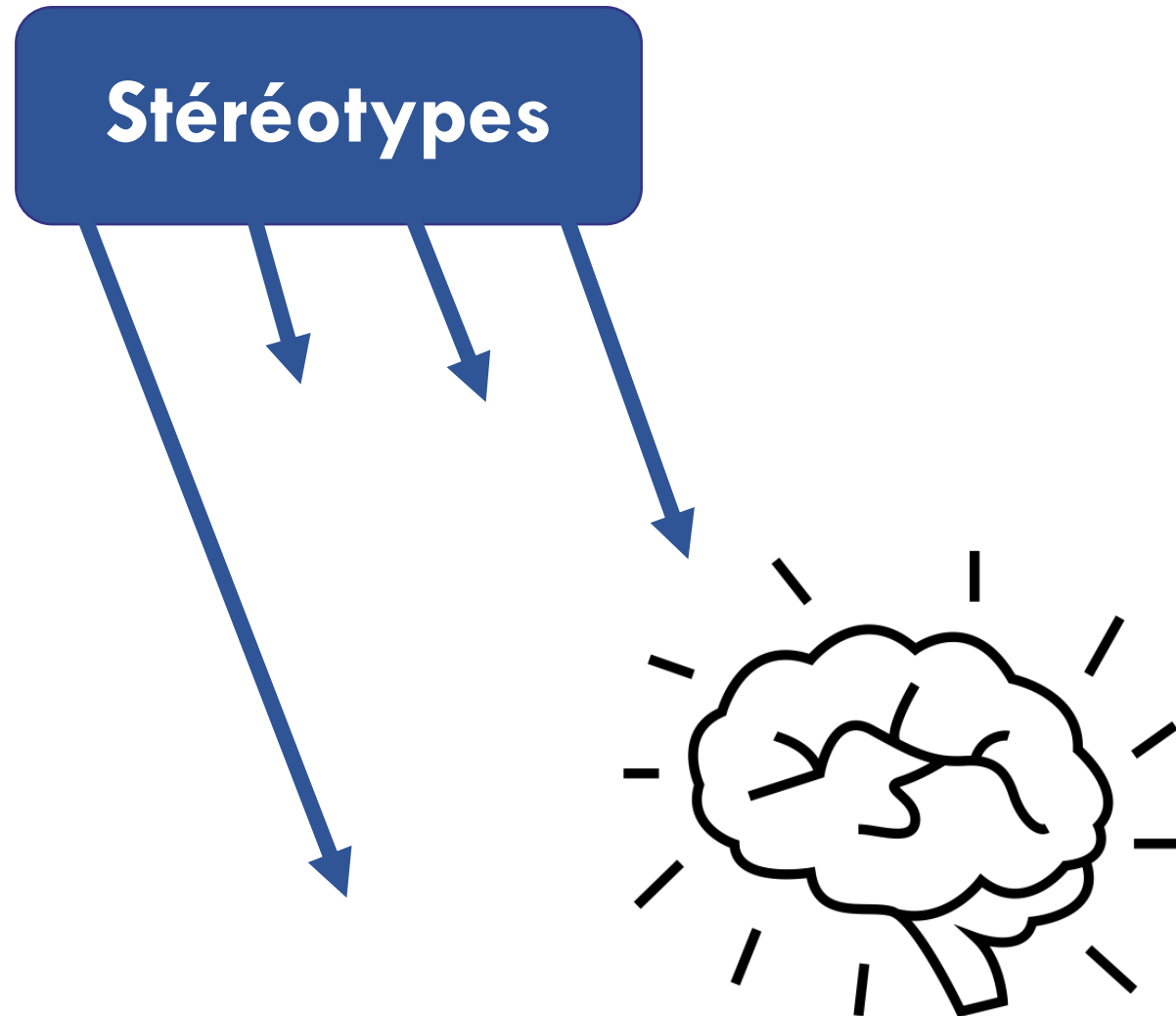
# LES STÉRÉOTYPES

---



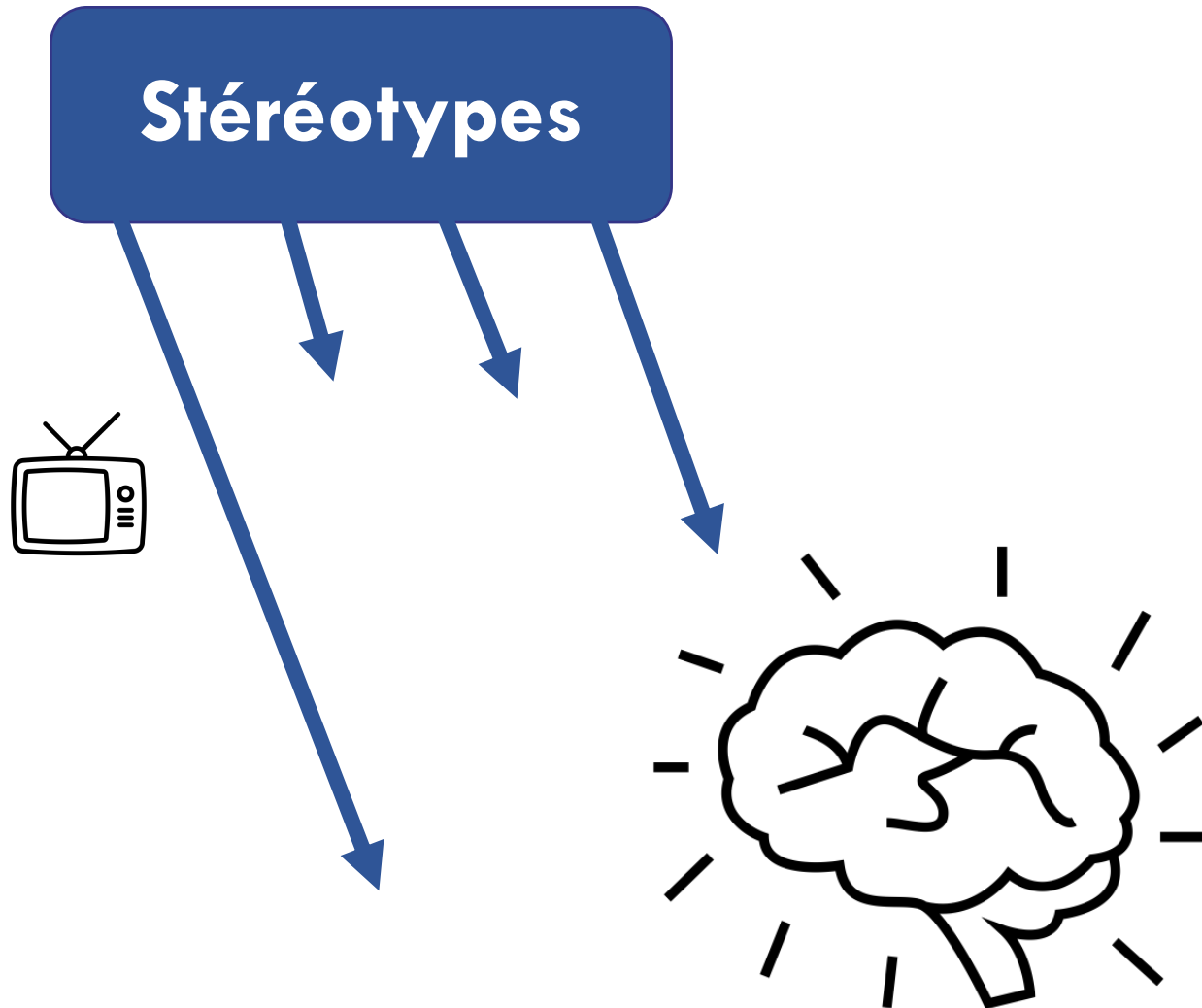
# LES STÉRÉOTYPES

---



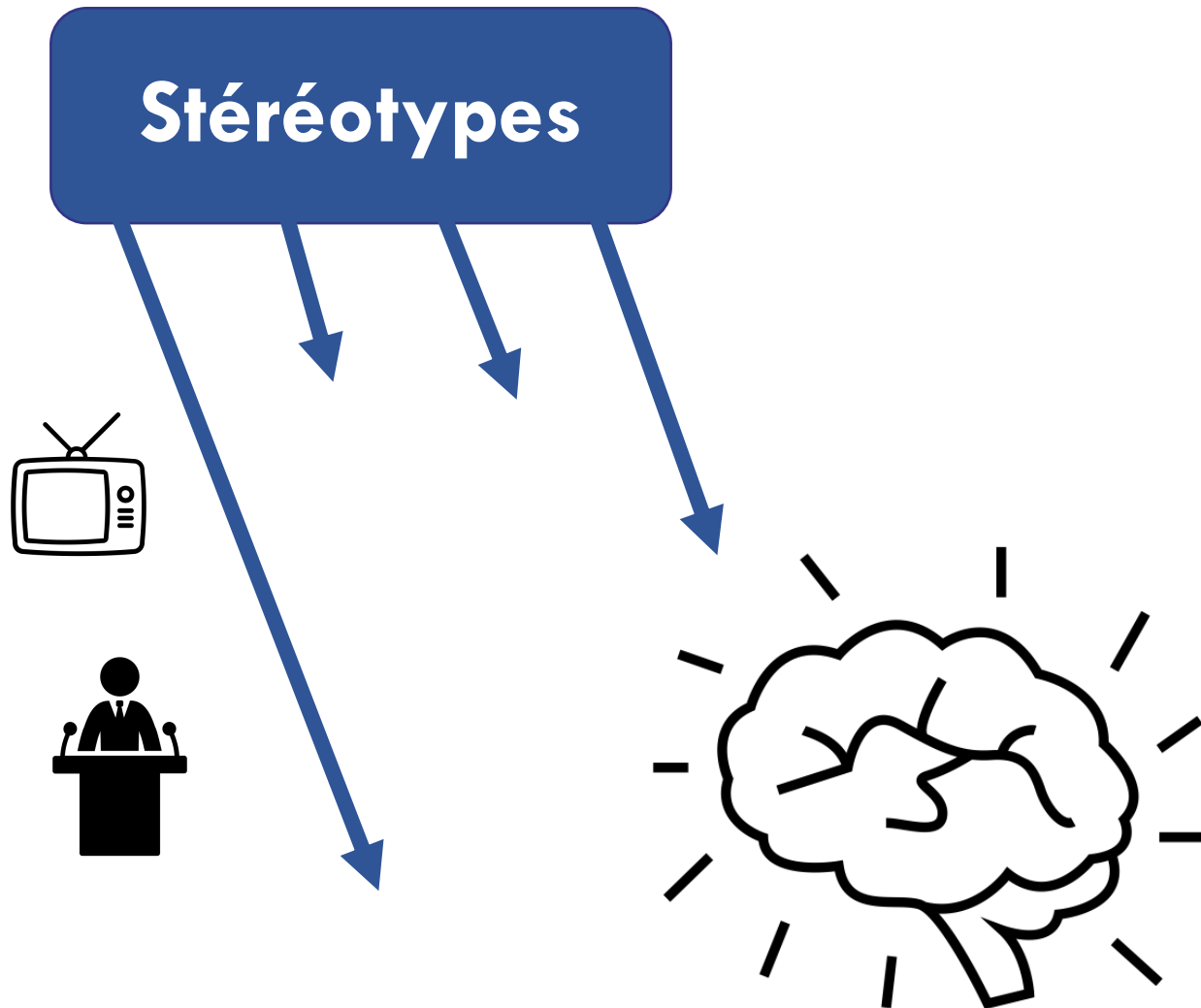
# LES STÉRÉOTYPES

---



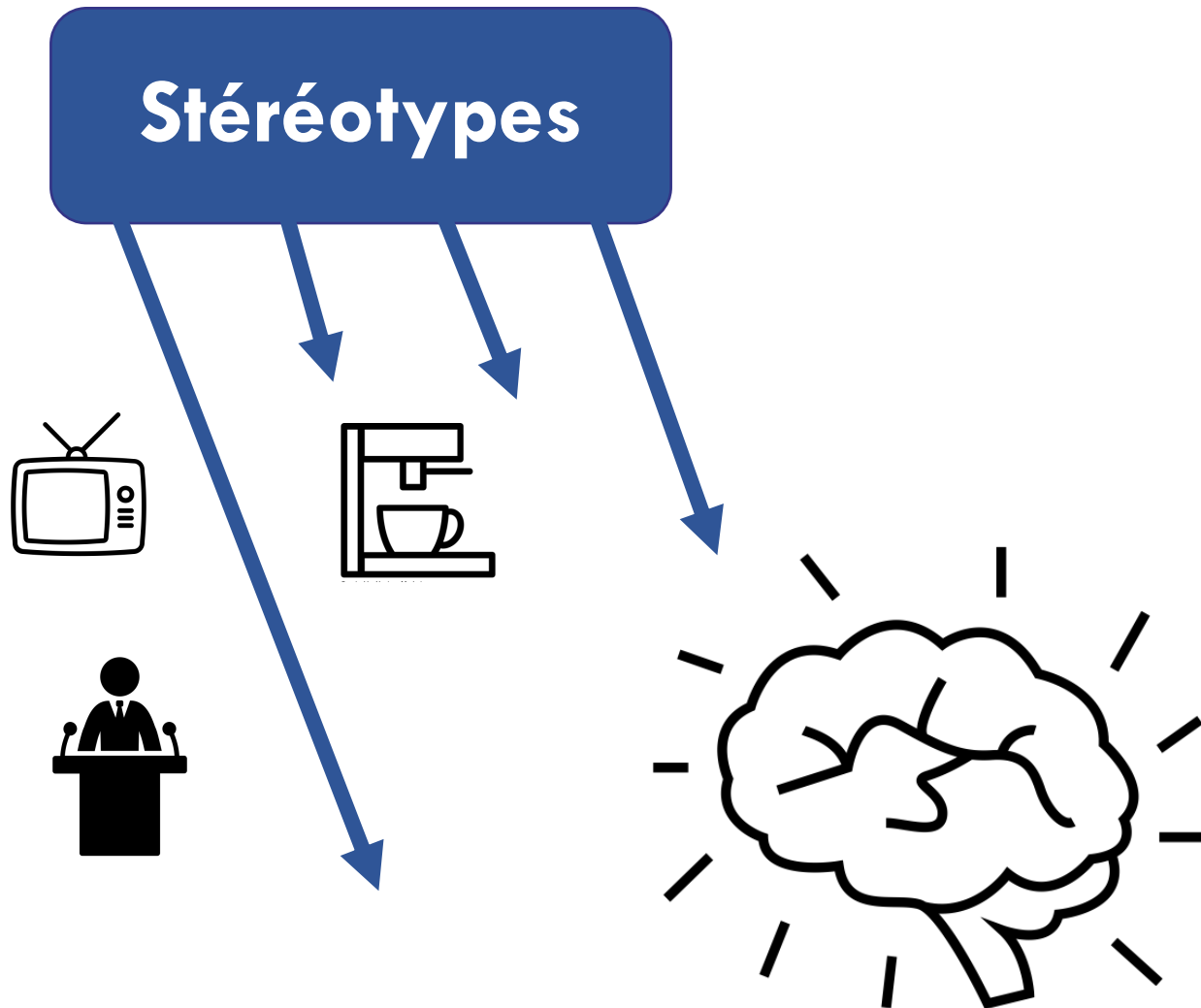
# LES STÉRÉOTYPES

---



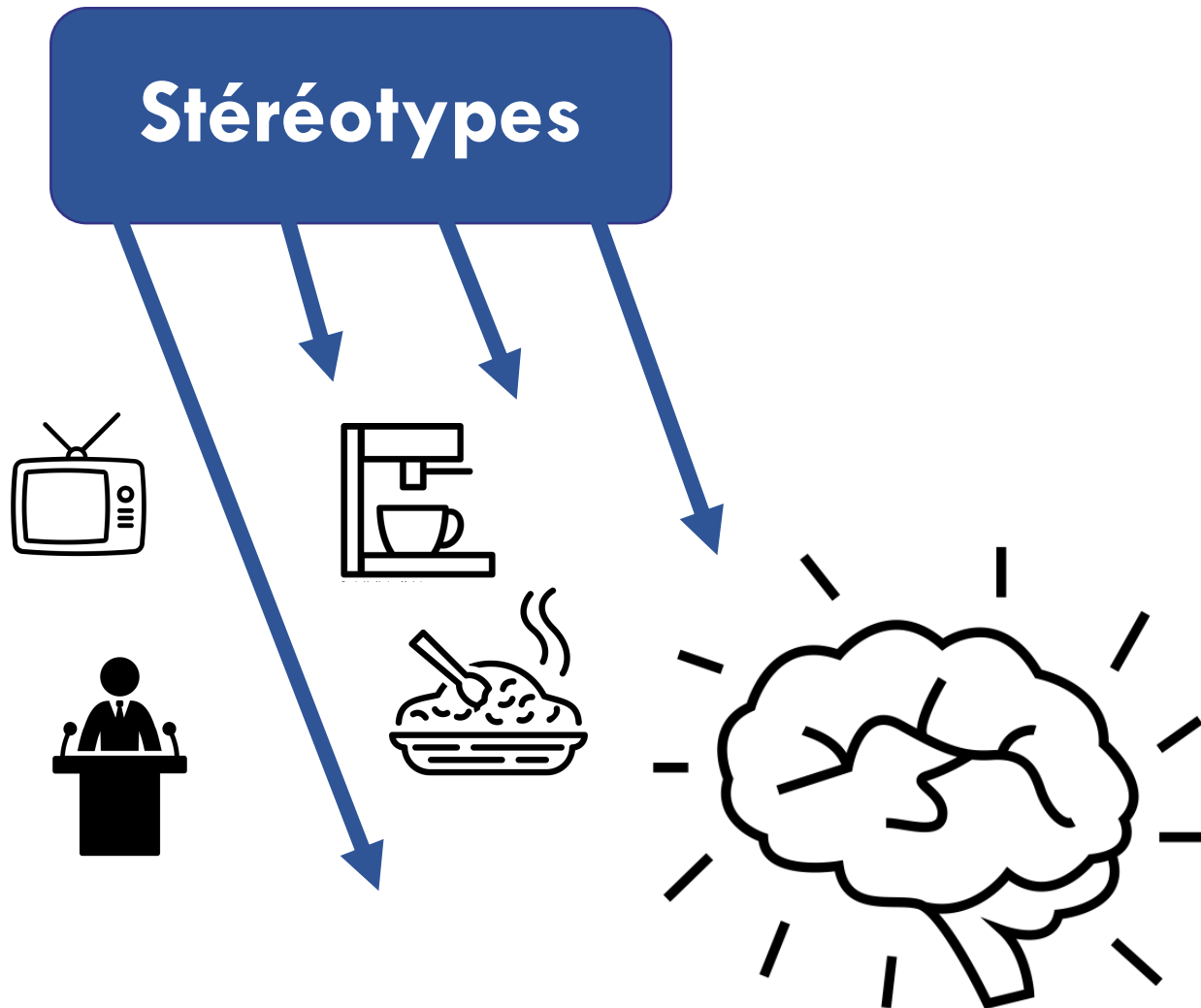
# LES STÉRÉOTYPES

---



# LES STÉRÉOTYPES

---





# LES STÉRÉOTYPES



## Laura a trouvé le poste de ses rêves.

C'est l'avenir qu'elle a toujours envisagé. Et l'avenir, pour elle, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'elle a décidé de devenir enseignante.

**L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES**

Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmiers et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.  
RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011  
SUR [WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR](http://WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR)



## Julien a trouvé un poste à la hauteur de ses ambitions.

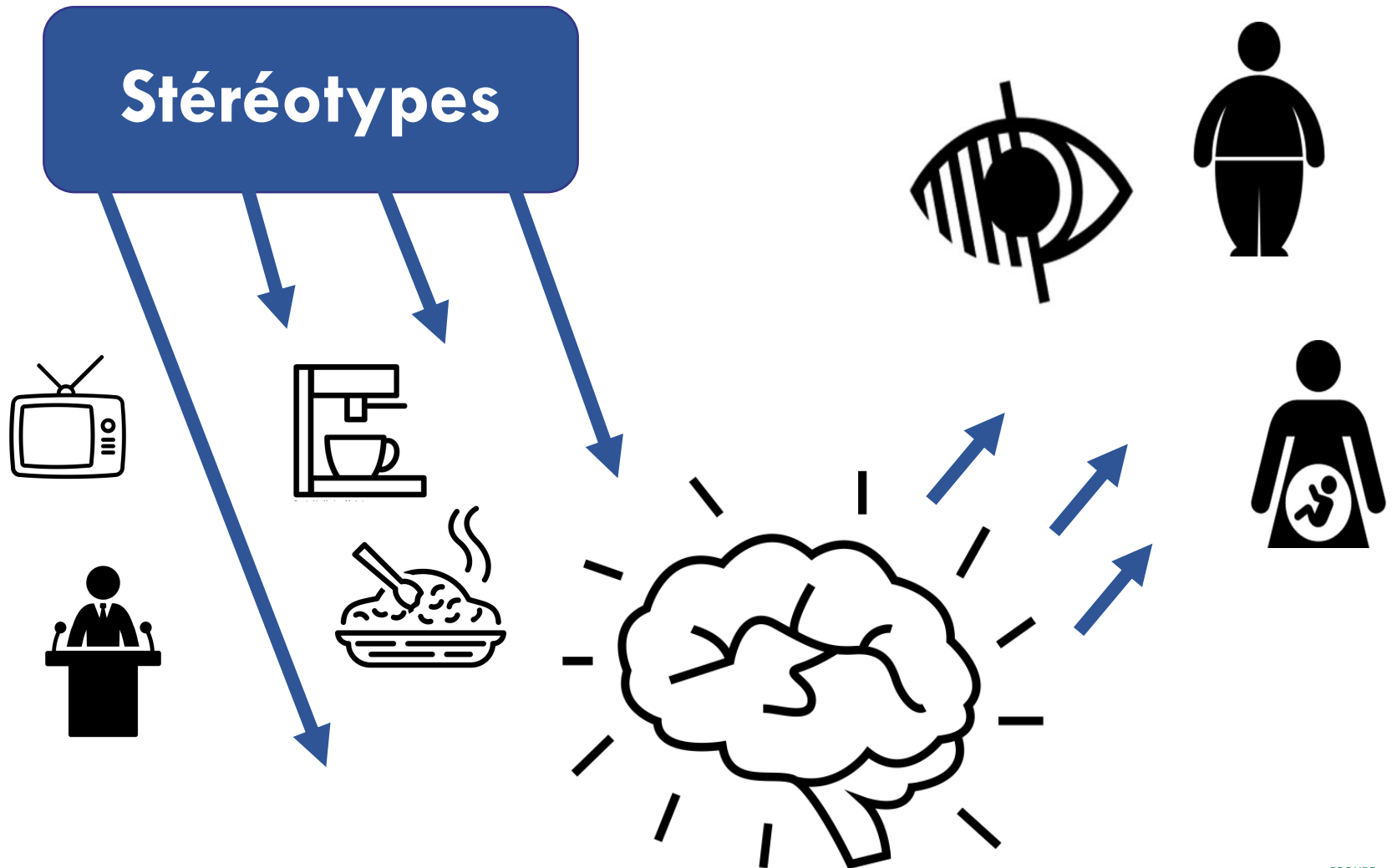
C'est la concrétisation de son projet professionnel. Et ce projet, pour lui, c'est de faire vivre et partager sa passion, transmettre des savoirs et des valeurs, se consacrer à la réussite de chacun de ses élèves. C'est pour cela qu'il a décidé de devenir enseignant.

**L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES**

Pourquoi pas vous ? 17 000 postes d'enseignants, d'infirmiers et de médecins scolaires sont à pourvoir en 2011.  
RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS DU 31 MAI AU 12 JUILLET 2011  
SUR [WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR](http://WWW.LEDUCATIONRECRUTE.FR)



# LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES



# LES STÉRÉOTYPES

---



**Les stéréotypes sont  
présents partout et chez  
tout le monde.**

# COMMENT AGIR ?

---



Prévenir les discriminations dans sa pratique



Réagir face aux agissements discriminatoires

# Prévenir



# ETUDES DE CAS

---

**Listez l'ensemble de vos missions**

# ETUDES DE CAS

---

**Parmi ces missions,  
identifiez celles dans  
lesquelles il y a un risque de  
renforcer des inégalités ou  
une opportunité de leurs  
réduire**



# ETUDES DE CAS

---

**Pour chaque mission, listez les tâches et identifiez les bonnes pratiques.**

# Réagir

# PRÉVENIR LES AGISSEMENTS

---



Vous avez une réunion d'équipe. Vous entrez dans la pièce, et vous entendez un collègue dire à une autre « Dis donc avec ton look de camionneuse ça devient de plus en plus clair que t'aimes les femmes toi ! »

# PRÉVENIR LES AGISSEMENTS

---



Vous avez une réunion d'équipe. Vous entrez dans la pièce, et vous entendez un collègue dire à une autre « Dis donc avec ton look de camionneuse ça devient de plus en plus clair que t'aimes les femmes toi ! »

**Agissement discriminatoire**

# PRÉVENIR LES AGISSEMENTS

---



Vous avez une réunion d'équipe. Vous entrez dans la pièce, et vous entendez un collègue dire à une autre « Dis donc avec ton look de camionneuse ça devient de plus en plus clair que t'aimes les femmes toi ! »

## Agissement discriminatoire

- (Tout le monde) Recadrage bienveillant
- (Encadrement) RDV privé avec la collègue
- (Encadrement) RDV privé avec le collègue

# PRÉVENIR LES AGISSEMENTS

---



## Bonnes pratiques (tout le monde)

- **Recadrage bienveillant en public** afin de rappeler les règles à l'auteur des faits et aux autres (exemplarité)
- **Interpeler** pour stopper la situation ( « ce que tu dis me met mal à l'aise »)
- **Signaler à l'encadrement** afin que la situation soit traitée rapidement et efficacement

# PRÉVENIR LES AGISSEMENTS

---



## Bonnes pratiques (encadrement)

- **Recadrage individuel avec l'auteur des faits** afin de s'assurer que l'information est bien passée
- **Entretien individuel avec la personne victime** afin de s'assurer qu'elle va bien et afin de potentiellement recueillir des informations (détection)
- **Trace écrite** (mail, compte rendu, etc.)

# RÉAGIR

---

**Le traitement varie d'une situation à l'autre**

Agissement  
discriminatoire



Reposer le cadre

Harcèlement /  
Discrimination



Signaler /  
Enquête



# Les interlocuteurs et interlocutrices dédiés

# LES INTERLOCUTEUR·ICES (INTERNE)

---

Supérieur.e  
Hiérarchique

Responsable des  
RH de proximité

Assistant.e de  
prévention

Assistant.e de  
service social

Médecine de  
prévention

Psychologue du  
travail

Inspecteur.trice.s  
santé au travail

Correspondant.e  
handicap

Représentant.e.s  
du personnel

# LES INTERLOCTEUR·ICES (EXTERNE)

---

Le Défenseur des  
droits

La police ou la  
gendarmerie

Les associations  
spécialisées (SOS  
homophobie, ...)

Les  
professionnel.le.s  
de santé

La justice

# Conclusion et évaluation



# Merci pour votre participation !



[contact@groupe-egae.fr](mailto:contact@groupe-egae.fr)  
[groupe-egae.fr](http://groupe-egae.fr)