

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



PROGRAMME DE LA FORMATION

Discriminations au travail : définitions et chiffres clés



Comment agir ?



Focus égalité femmes-hommes



Les interlocuteurs et interlocutrices dédiés

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

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

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 ?

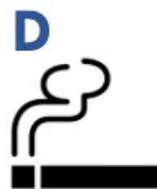
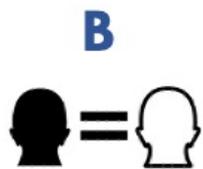
LA DISCRIMINATION DIRECTE

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

LA DISCRIMINATION DIRECTE

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

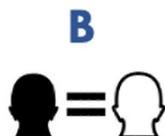
DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS



DÉFINITIONS ET CHIFFRES CLÉS



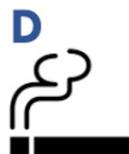
A. Origine



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

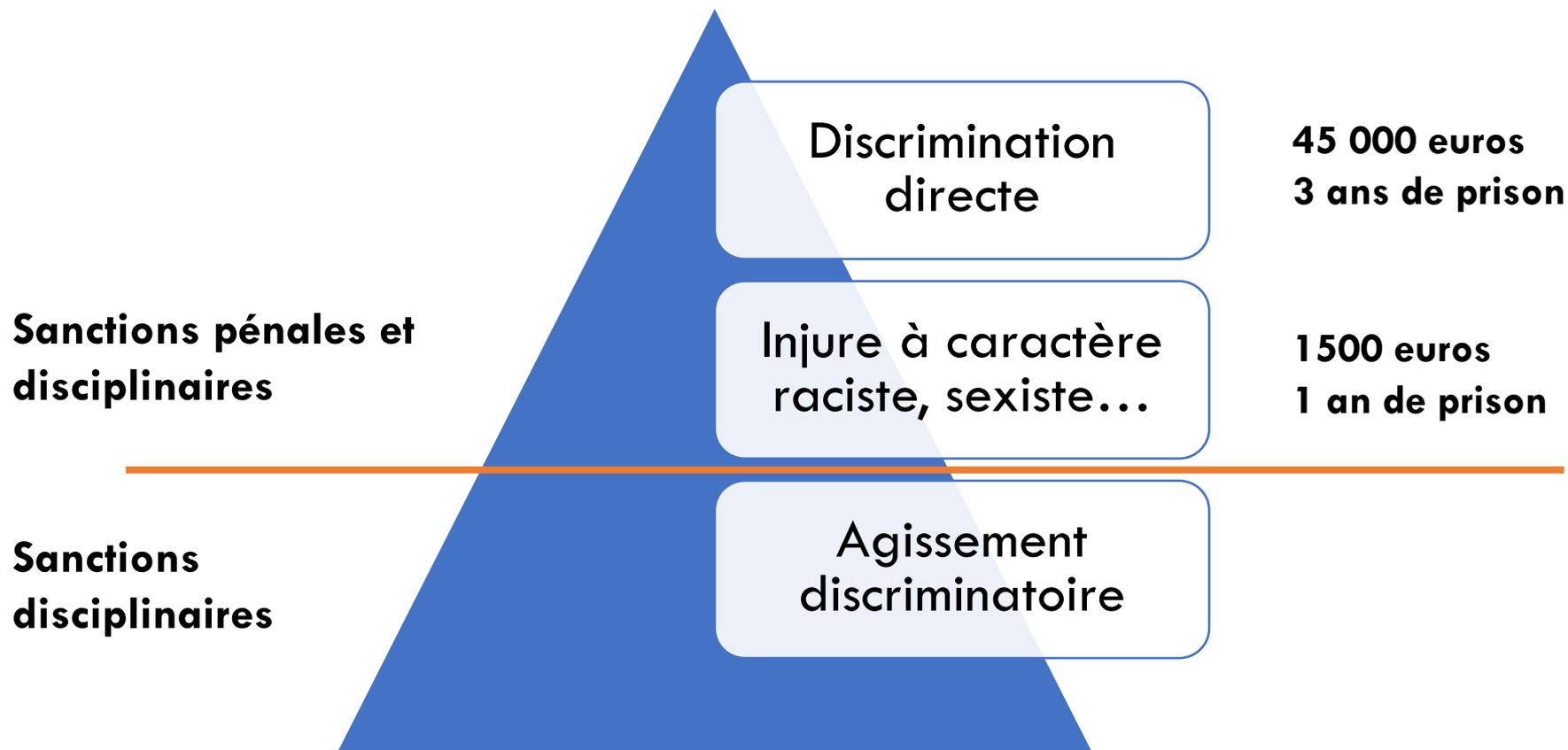
Actions non
contentieuses

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

D

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** »

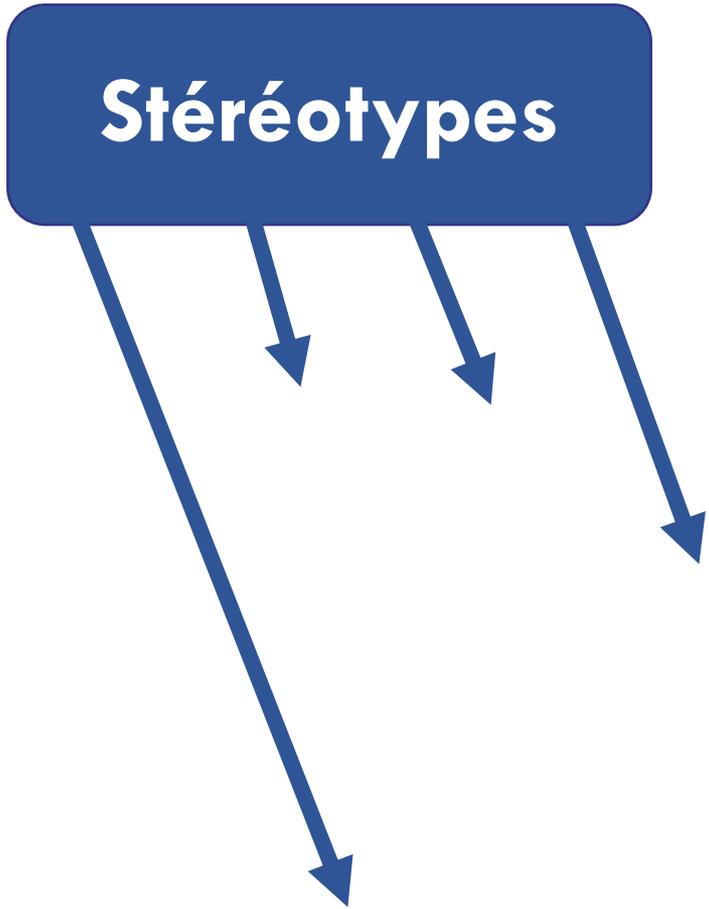
LES STÉRÉOTYPES

Des exemples ?

**Comment
fonctionnent les
stéréotypes ?**

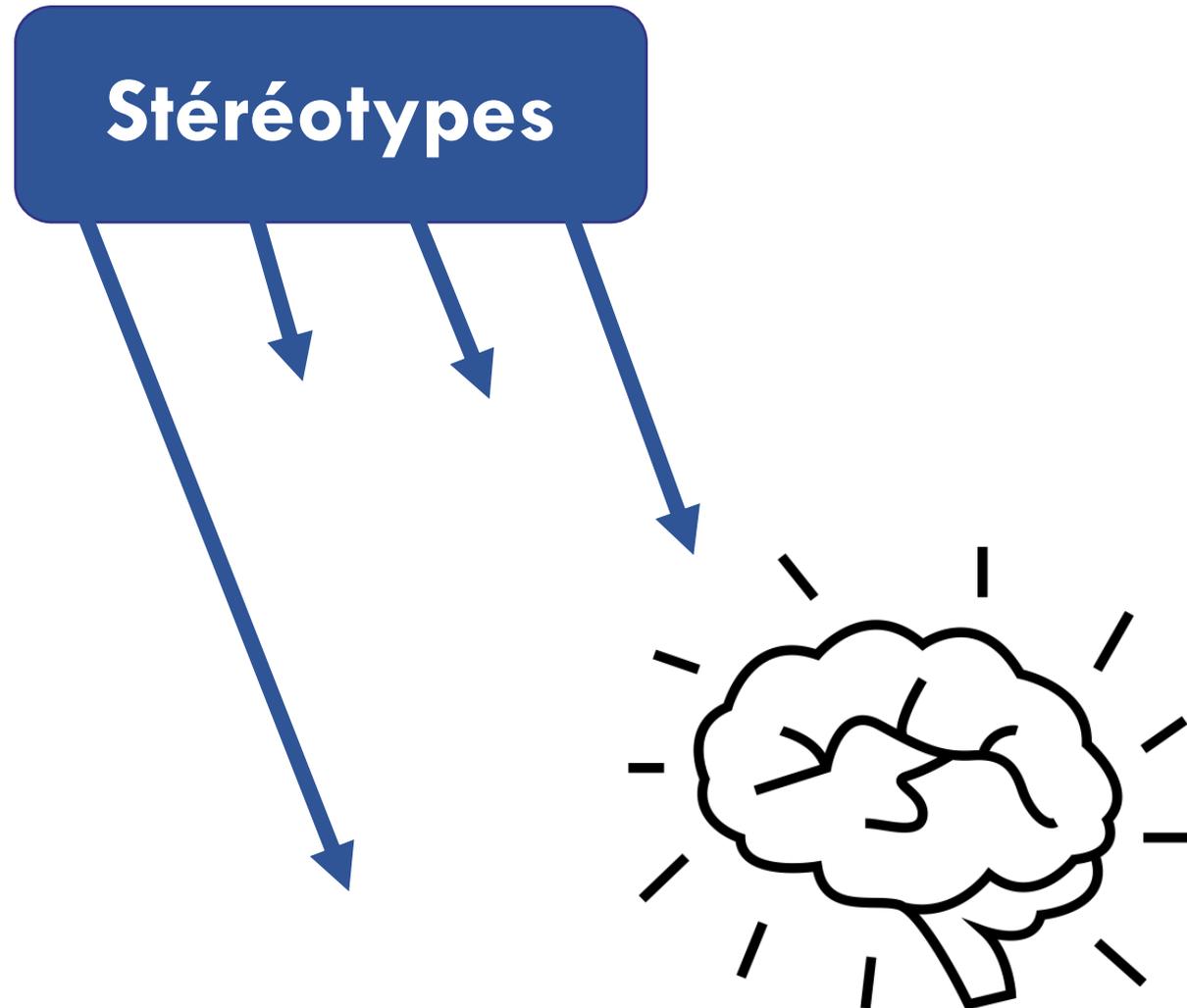
LES STÉRÉOTYPES

Stéréotypes

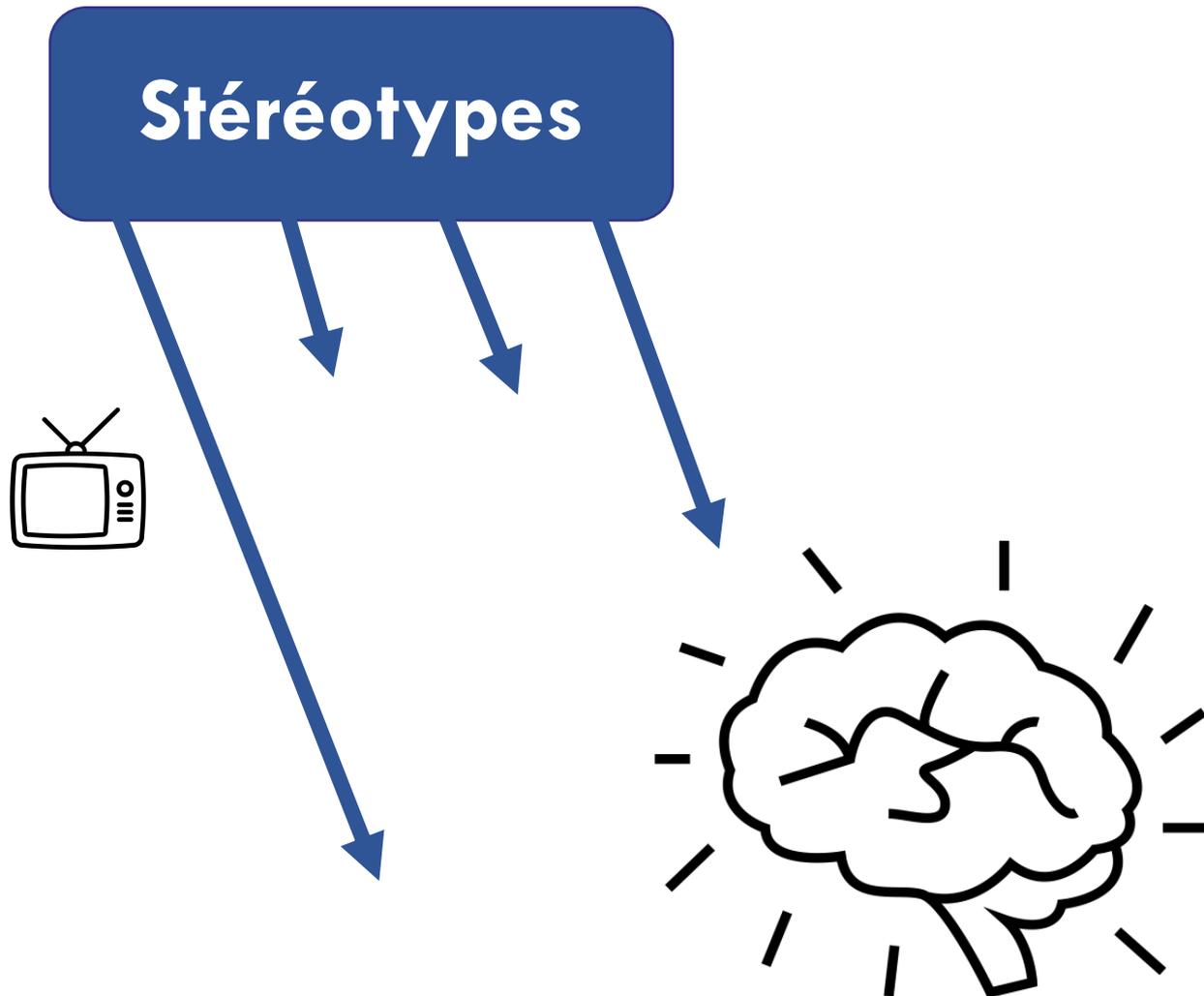


```
graph TD; A[Stéréotypes] --> B[ ]; A --> C[ ]; A --> D[ ]; A --> E[ ]
```

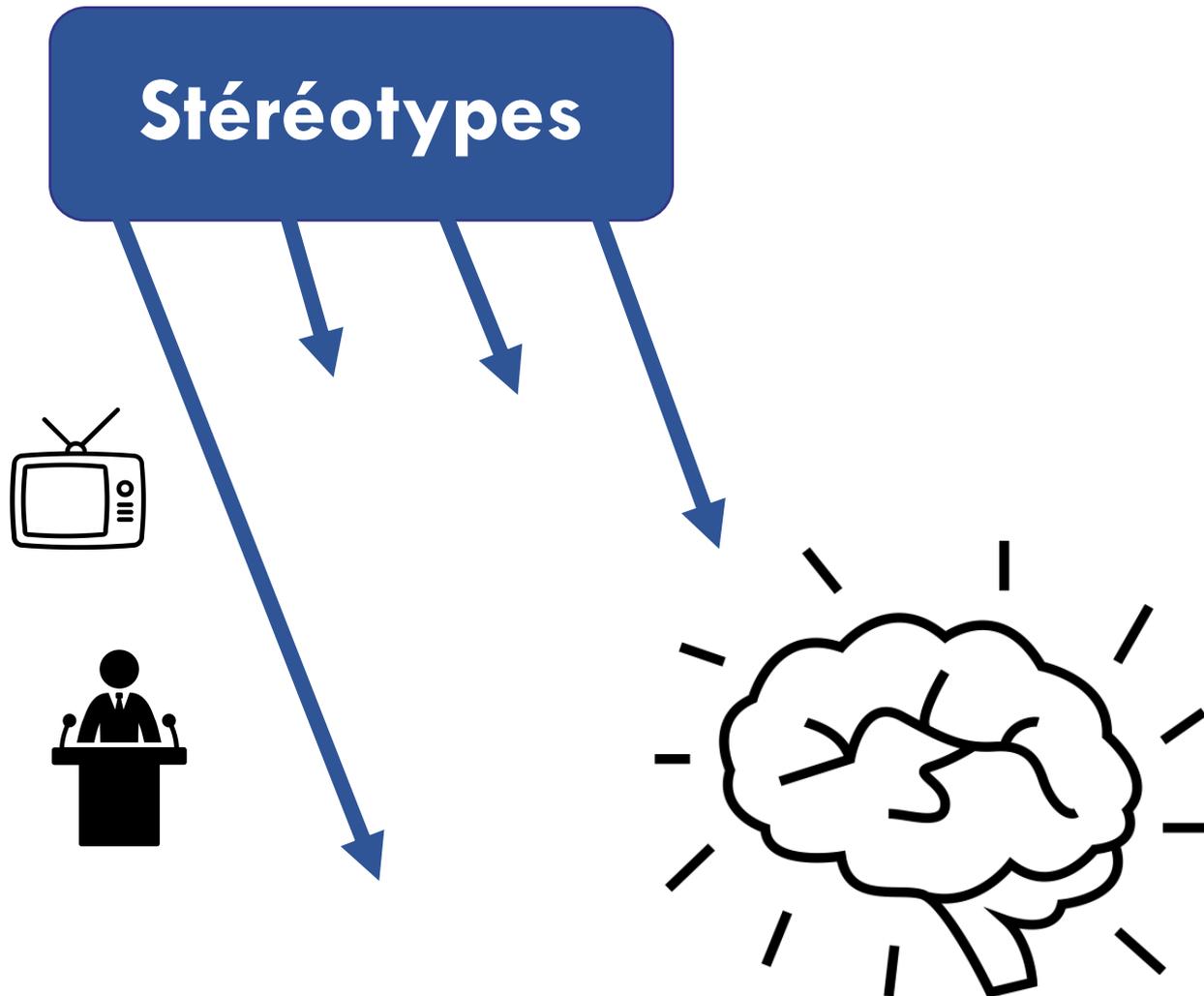
LES STÉRÉOTYPES



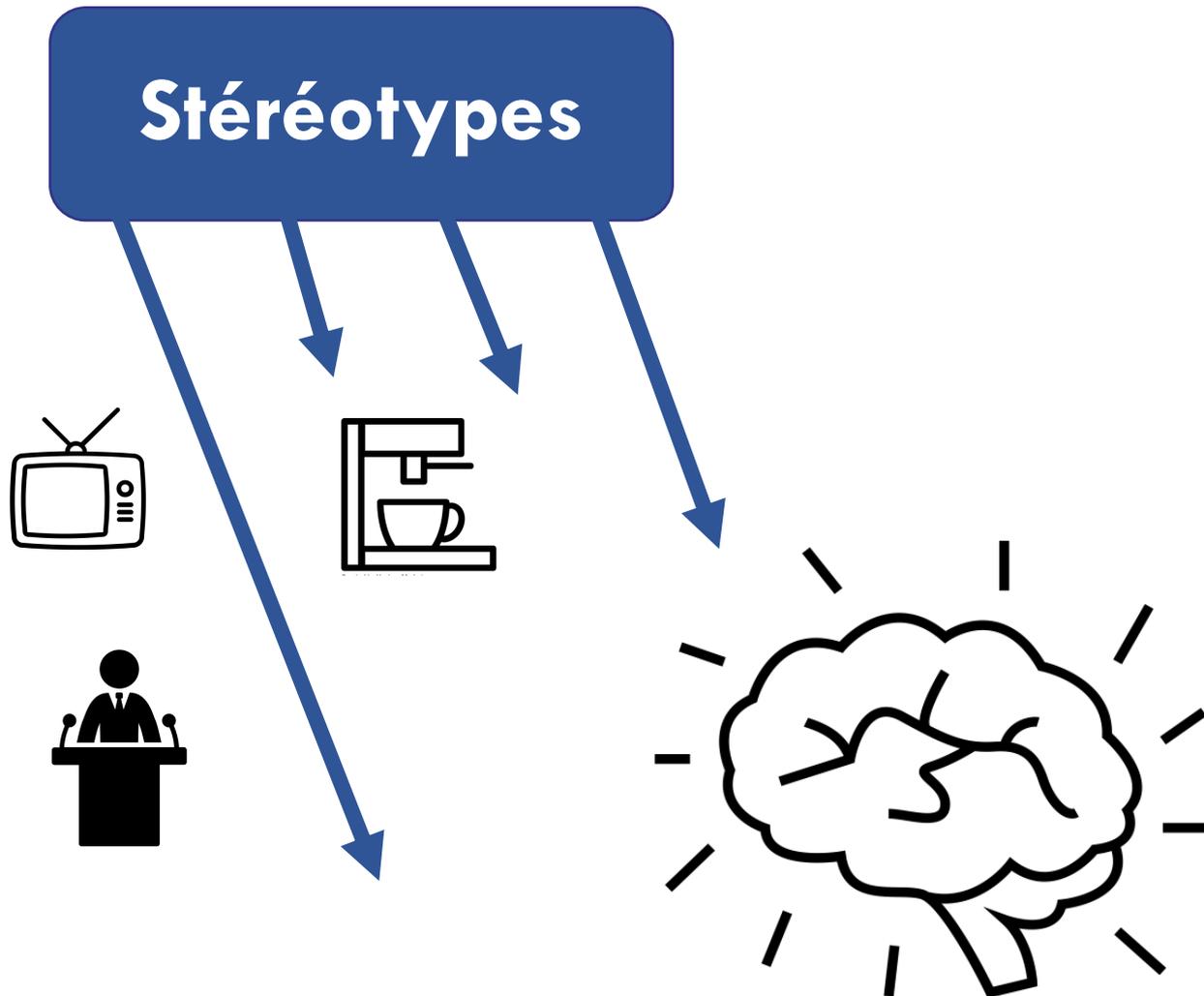
LES STÉRÉOTYPES



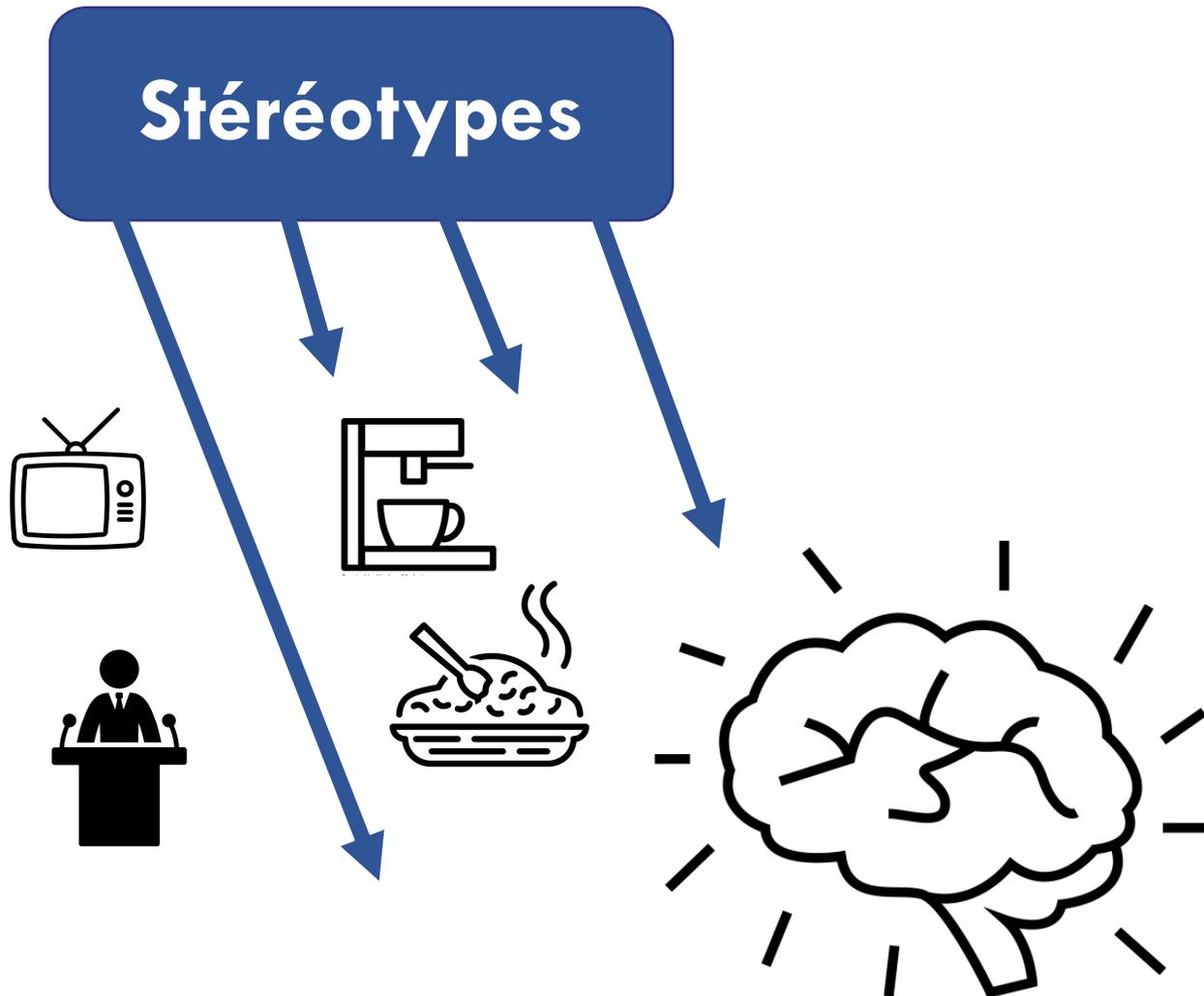
LES STÉRÉOTYPES



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



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.

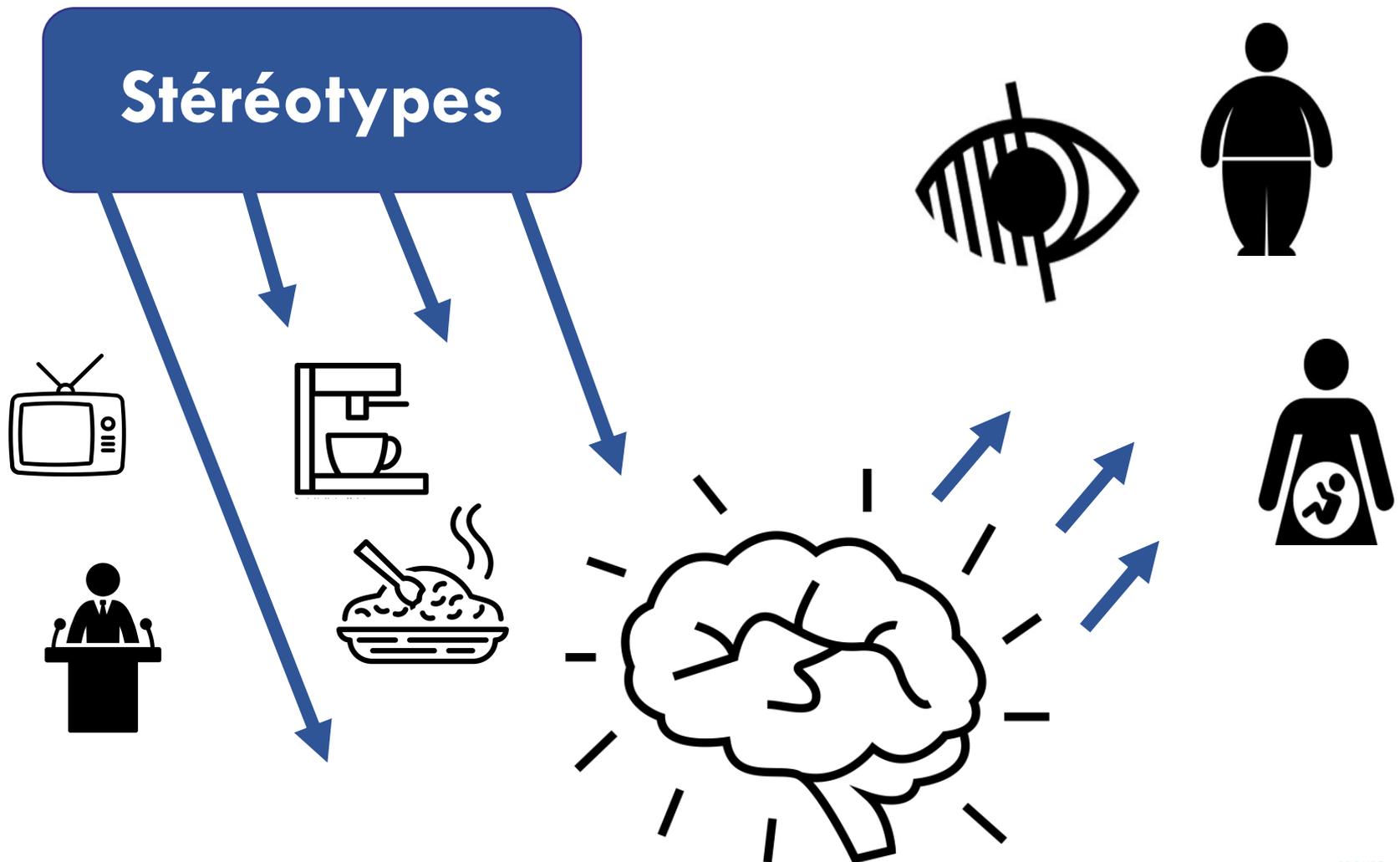
L'ÉDUCATION NATIONALE RECRUTE 17 000 PERSONNES

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



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
groupe-egae.fr