



**GUIDE PRATIQUE DE**  
**L'ÉGALITÉ**  
**ET DE LA**  
**NON-DISCRIMINATION**  
**AU TRAVAIL**

vi | | eurbanne

[ ] — SO



# MMAIRE

<b>ÉDITOS</b>	02
<b>DISCRIMINATION</b>	04
<b>HANDICAP</b>	10
<b>HARCÈLEMENT MORAL</b>	16
<b>HARCÈLEMENT SEXUEL</b>	22
<b>L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES</b>	26
<b>MATERNITÉ</b>	30
<b>PROPOS HAINEUX</b>	34
<b>RECRUTEMENT</b>	44
<b>STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS</b>	50

**D**epuis plus de dix ans, Villeurbanne mène une politique volontariste de lutte contre les discriminations, qui s'est traduite dans plusieurs domaines de l'action publique – emploi, logement, accès au droit. En interne, des agents de la collectivité ont bénéficié de formations, en particulier ceux en contact direct avec le public – accueil, ressources humaines, sécurité – car nous pensons que l'exemplarité consiste à montrer la voie en agissant d'abord sur nos propres pratiques. Cet engagement a récemment été distingué nationalement puisque nous avons été désignés première ville de France dans la lutte contre le racisme et les discriminations par l'agence de notation citoyenne République et diversité. Cette reconnaissance nous encourage à aller plus loin. Pour cela, on ne peut se satisfaire des déclarations de bonnes intentions. Car il ne suffit pas de ne pas vouloir discriminer pour y parvenir, d'autant que bien souvent les discriminations ne sont pas intentionnelles ou sont le résultat de préjugés collectivement entretenus. C'est pourquoi, la capacité de chacun à se remettre en question est essentielle. La connaissance du droit de la non discrimination – qui définit le cadre de notre action – et la mise en place de méthodes pragmatiques, doivent nous permettre de progresser concrètement. Ce guide pratique de l'égalité au travail répond à ces objectifs. Je souhaite qu'il contribue à la construction d'une culture commune de l'égalité au sein de notre collectivité.

**Jean-Paul Bret,**  
Maire de Villeurbanne  
Président du CCAS  
Président de l'ENM



**L**e principe d'égalité est le fondement du service public et la non-discrimination est à la fois un droit et une obligation des agents de la fonction publique. Dans la gestion de ressources humaines, la protection contre les discriminations concerne tous les domaines : le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation... Depuis plusieurs années, nous agissons avec pragmatisme, en alliant sensibilisation, formation et évolutions des pratiques.

Aujourd'hui, nous franchissons un pas de plus dans notre démarche avec la mise en place d'un dispositif d'alerte et d'écoute interne dédié aux discriminations. L'égalité de traitement et le respect mutuel sont fondamentaux pour bien vivre ensemble au travail. Ce guide présente la réglementation, les recours, des définitions... C'est un outil pratique à votre service pour faire vivre, au jour le jour, le principe d'égalité dans notre collectivité.

**Éric Grignard,**

Directeur général des services  
de la ville de Villeurbanne



# ÉDITOS



# DISCRIM



[ ]

# INATION

# DISCRIMINATION

## > Définition

Le terme de “discrimination” est souvent employé pour désigner des situations très diverses (injustices, inégalités, propos blessants...). Or, Les différents textes de loi qui sanctionnent la discrimination (Code pénal, Code du travail, loi Le Pors<sup>(1)</sup>...) en donnent une définition bien précise.

---

<sup>(1)</sup> Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors.







**Au sens juridique, une discrimination est :**

**Un traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre, dans une situation comparable.**

- Lorsque l'on cherche à établir l'existence d'une discrimination, il faut vérifier que la différence de traitement se fait toutes choses égales par ailleurs.

Ex. : Voir si l'écart de rémunération est fondé sur une raison objective (différence d'expérience, de qualification ou de responsabilités) ou sur un motif interdit (sexe, origine, orientation sexuelle...).

---

**En raison d'un critère prohibé.**

- La loi française reconnaît 20 critères discriminatoires : sexe, orientation ou identité sexuelle, apparence physique, état de santé, état de grossesse, handicap, lieu de résidence, caractéristiques génétiques, âge, situation de famille, mœurs, opinions politiques, activités syndicales, religion, origine, patronyme, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une nation.
- 

**Dans un domaine visé par la loi.**

- Emploi : recrutement, titularisation, formation, notation, discipline, promotion, affectation, mutation...
- Accès aux biens et aux services.



# DISCRIMINATION

## > Sanctions

Un agent territorial qui a discriminé est passible de sanctions disciplinaires.

Un agent qui s'estime discriminé par sa collectivité peut saisir le Tribunal administratif, pour obtenir l'annulation de la mesure qu'il conteste et, le cas échéant, des dommages et intérêts proportionnés à la gravité des faits.

**En cas de discrimination directe à l'accès à l'emploi ou à un bien ou un service, l'affaire peut être jugée par un tribunal pénal, les sanctions maximales prévues sont :**

- 3 ans de prison et 45 000 € d'amende pour les personnes physiques.
- 5 ans de prison et 75 000 € d'amende lorsque la discrimination est commise :
  - dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès.
  - par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission.



**Pour le pénal, la prescription est de 3 ans. Devant les tribunaux civils ou administratifs, elle est de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.**

**La discrimination est un délit. Par conséquent, tout agent public qui est témoin d'une discrimination a le devoir de le signaler à la Justice.**

*« Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs. »*

---

Article 40 du Code de procédure pénale

## **POUR ALLER PLUS LOIN**

**fiche d'information :**

- [http://www.mairie-villeurbanne.fr/vill\\_durable\\_solidaire\\_discrimination.htm](http://www.mairie-villeurbanne.fr/vill_durable_solidaire_discrimination.htm)



**HAN**

# DICAP

[ ]



## > Définition

*« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de la santé invalidant »*

---

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

*« Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »*

---

Article L 5213-1 du Code du travail



## Les principales reconnaissances administratives pour le travailleur handicapé

- Les travailleurs ayant la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH).
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente.
- Les agents qui ont été reclassés par un changement de grade ou de cadre d'emplois après un passage en comité médical.

La RQTH est délivrée par la CDAPH (Commission pour l'autonomie et le droit des personnes handicapés, ex-Cotorep) à la personne en situation de handicap qui en a fait la demande. Dans tous les cas, la personne handicapée est seule juge de remettre ou non le document à son employeur. Nul ne peut obliger un agent à déclarer son handicap.

Toutefois, le fait d'être reconnu comme travailleur handicapé ouvre accès à des droits et permet de trouver des solutions aux difficultés professionnelles (aménagement, adaptation, accompagnement...), dans l'intérêt de tous.



## Une politique municipale active

La loi du 11 février 2005 fixe aux collectivités une obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. La Ville de Villeurbanne dépasse ce seuil avec un taux de 7,34 % en fin d'année 2012, alors que la moyenne dans la fonction publique territoriale est de 5,1 %.

La politique municipale en faveur des travailleurs handicapés s'appuie sur une convention avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) signée en 2009. Une nouvelle convention sera signée en 2014.

Tout agent en situation de handicap ou tout chef de service peut solliciter son supérieur hiérarchique et les différents services de la Ville concernés, pour bénéficier d'information, de conseil et d'accompagnement.





## > **Contacts**

- Le service social de la DRH
- La médecine préventive
- Le chargé de mission Ville et Handicaps

### **POUR ALLER PLUS LOIN**

#### **Guide pratique pour les personnes en situation de handicap**

- Version Flip-book : [http://www.zyzyne.com/zh5/?nid=97372&utm\\_source=code-zyzyne-auto&utm\\_medium=e-mail&utm\\_campaign=newuser#p=0](http://www.zyzyne.com/zh5/?nid=97372&utm_source=code-zyzyne-auto&utm_medium=e-mail&utm_campaign=newuser#p=0)



# HARCÈLE MORAL



**M**ENT

# HARCÈLEMENT MORAL

## > Définition

La loi Le Pors (article 6 quinquies) précise que :

*« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »*

Comme la discrimination, le harcèlement moral est un phénomène aux contours flous. Il peut prendre différentes formes mais résulte généralement d'une accumulation de faits dirigés contre une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il est défini par la répétition, mais pas nécessairement par une intention de nuire. Ce qui compte, c'est l'effet des agissements sur les conditions de travail, la santé et la dignité de la personne visée.



## **Exemples de comportements pouvant caractériser une situation de harcèlement moral**

Isoler une personne - L'ignorer - Lui refuser la possibilité de s'exprimer - Lui retirer ses missions ou la priver des moyens de les réaliser - La cantonner aux tâches les plus ingrates - La surcharger de travail - Critiquer son travail en public - Lui reprocher des fautes imaginaires - Médire d'elle ou se moquer d'elle - Lancer des rumeurs à son sujet - Commenter sa vie privée - Prétendre qu'elle a des «problèmes psychologiques» - Lui mettre la pression par des appels téléphoniques, notamment en dehors des horaires de travail - La menacer verbalement ou par écrit.

---

## **Les comportements qui n'ont pas lieu d'être considérés comme du harcèlement moral**

Une remarque blessante dans un moment d'énerverment, suivie d'excuses - Une évaluation objective du travail - Une fixation d'objectifs raisonnable - Une critique fondée du travail - Un refus de promotion, de formation ou mutation objectif - Tout acte isolé.

# HARCÈLEMENT MORAL

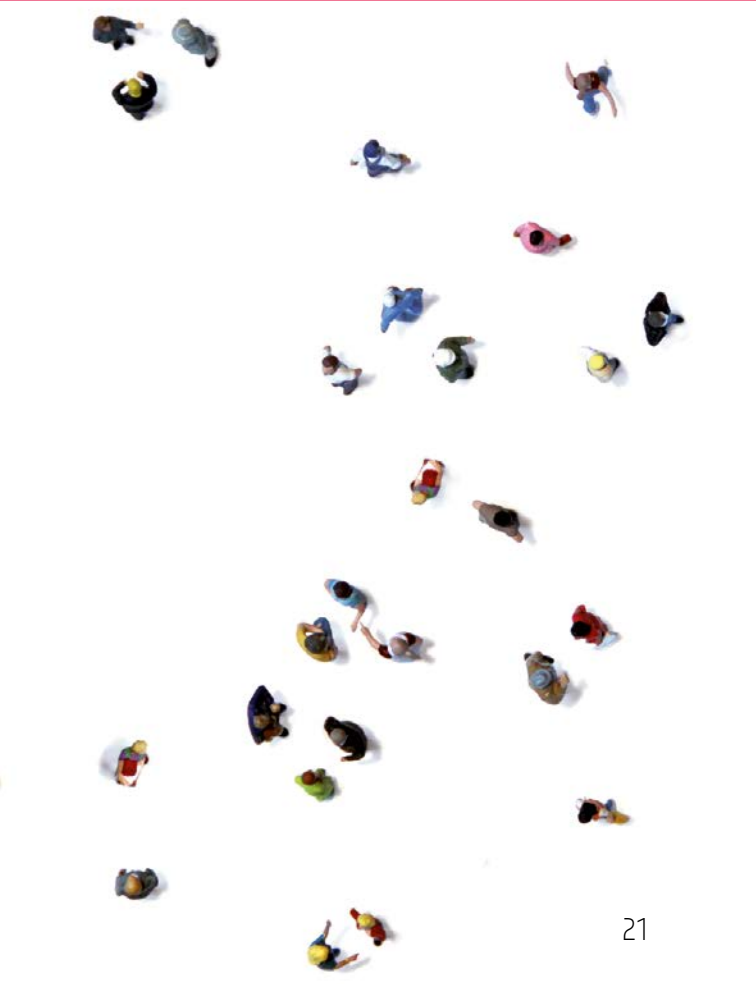
Lorsqu'une personne est harcelée en raison d'un critère prohibé (religion, orientation sexuelle, activité syndicale...), on parle de **harcèlement discriminatoire**.

Le harcèlement peut être le fait d'un individu ou d'un groupe (processus de **bouc-émissaire**). Il peut s'exercer de façon descendante, horizontale ou même ascendante et entraîne des conséquences graves : perte de confiance en soi et en l'institution, démotivation, dépression...

## POUR ALLER PLUS LOIN

- <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2354.xhtml>







# HARCÈLE SEXUEL





**M**ENT

[ ]

# HARCÈLEMENT SEXUEL

## > Définition

La définition juridique du harcèlement sexuel a été précisée et étendue par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, qui a également alourdi les sanctions.

*« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante.*

*Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»*

---

Article 222-33 du Code pénal



## > Sanctions

### **Sanctions maximales sans préjudices d'éventuelles sanctions disciplinaires :**

- 2 ans de prison et 30 000 € d'amende.
- 3 ans de prison et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.


Afin d'inciter les victimes et les témoins à agir, la loi interdit toute sanction ou discrimination vis-à-vis des personnes qui auraient subi, refusé de subir ou témoigné d'actes de harcèlement sexuel (article 225-1-1 du Code pénal).

### **POUR ALLER PLUS LOIN**

- <http://stop-harcelement-sexuel.gouv.fr/>
- **Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail**  
<http://www.avft.org/>



# L'ÉGALITÉ PROFESS F/H

An aerial photograph of a group of people on a solid orange background. A large white bracket is superimposed over the image, highlighting a pair of people in the upper right quadrant. The word "IONNELLE" is written in large, bold, white capital letters across the middle of the image.

# IONNELLE

## > Définition

L'article 1<sup>er</sup> de la Constitution de 1958 prévoit, en son 2<sup>e</sup> alinéa, que : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* »

Il existe un arsenal législatif important pour garantir et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Outre la prohibition des discriminations directes, indirectes et du harcèlement sexuel, des mesures sont prises pour :

- Mesurer les inégalités, par des rapports de situation comparée, rendus obligatoires dans le bilan social des collectivités locales ;
- Favoriser l'accès des femmes aux fonctions à responsabilités ;
- Promouvoir l'égalité par le dialogue social ;
- Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, par exemple, en promouvant le partage des responsabilités familiales. Aujourd'hui, les femmes continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes ainsi que les charges domestiques. Ce cumul emploi/famille est, entre autres raisons, l'une des causes des inégalités qui perdurent entre hommes et femmes dans la sphère professionnelle.

Ainsi, Le congé parental est désormais accordé de plein droit au père, à la mère, ou simultanément aux deux parents (décret du 18 septembre 2012).



Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est un congé de droit. Il concerne le père ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

## **Le sexisme ordinaire**

Dans les relations de travail, les stéréotypes et les préjugés peuvent se traduire par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui marginalisent ou infériorisent les femmes. On parle de sexisme ordinaire parce que ces formes de sexisme sont si répandues qu'on ne les voit pas. Elles sont donc difficiles à faire évoluer.

## **Le plafond de verre**

Cette expression désigne les freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. Tout se passe comme si un plafond invisible empêchait les femmes de grimper les échelons. L'expression est aussi utilisée pour d'autres catégories de personnes.

### **POUR ALLER PLUS LOIN**

- <http://femmes.gouv.fr>
- <http://www.ega-pro.fr>
- **Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique 2013** : <http://www.fonction-publique.gouv.fr>





An aerial photograph of a green field with several people scattered across it. A white rectangular box highlights a pink eye-shaped object. The word 'ERNITÉ' is written in large, bold, black and white letters across the bottom of the image. The letter 'E' is black, while 'RNITÉ' is white. A white bracket is positioned above the pink eye object.

# ERNITÉ

## > Définition

Les **discriminations fondées sur l'état de grossesse sont prohibées par la loi**, le fait d'être enceinte ne doit en aucun cas pénaliser les agents dans le recrutement, la rémunération, l'évaluation ou la promotion...

Dans les **entretiens d'embauche**, les questions portant sur d'éventuels projets de grossesse, la situation de famille, ou le nombre d'enfants sont à proscrire.

Une femme enceinte en activité peut bénéficier du congé de maternité, qu'elle soit fonctionnaire ou contractuelle. Pour en bénéficier, l'agent doit fournir un certificat de grossesse à son administration. Pendant le congé de maternité, le fonctionnaire conserve son régime indemnitaire et la nouvelle bonification indiciaire (NBI) en intégralité. La contractuelle conserve son plein traitement si elle justifie de six mois de services. À défaut, elle ne perçoit que les indemnités journalières de la Sécurité sociale. Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite.



Pour les agents non titulaires, le congé de maternité est pris en compte pour le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Le congé de maternité ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'évaluation. Durant le congé, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

La contractuelle est réintégrée sur son emploi précédent. À défaut, elle dispose d'une priorité pour être réemployée sur un emploi similaire, assorti d'une rémunération équivalente. Le congé de maternité ne prolonge pas la durée du contrat. S'il est établi que le non-renouvellement du contrat est lié à l'état de grossesse, la collectivité peut être poursuivie pour discrimination.

## > **Contact**

**DRH** : votre gestionnaire de carrière

### **POUR ALLER PLUS LOIN**

Fiche C3 « Congé de maternité » dans le Guide du temps travaillé, disponible sur Wip (Mes outils)



# PROPOS



# HAINEX

# PROPOS HAINEUX

## > Définition

Les propos haineux (racistes, sexistes, homophobes...) ne constituent pas des discriminations au sens juridique, mais ils sont interdits par la loi !

## Juridiquement

La loi punit l'injure publique, mais aussi l'injure ou la diffamation non publique à raison de l'origine, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle ou du handicap réels ou supposés. (Art. R. 624-3 et R 624-4 du Code pénal)

*« La provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ou de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe. »*

---

Art. R625-7 Code pénal



Par ailleurs, les propos portant atteinte à l'identité et notamment en rapport avec l'origine, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle, ou le handicap – même dits sur le ton de l'humour – doivent être proscrits sur le lieu de travail qu'ils soient à destination d'autres agents ou des usagers. L'humour au travail est bien sûr permis, mais il ne doit pas s'exercer aux dépens d'une personne ou d'un groupe. C'est la condition pour préserver un climat de travail sain et respectueux de tous.



# PROPOS HAINEUX

## Exemples : infractions et peines encourues

- **Provocation publique à la discrimination à la haine ou à la violence raciale ou religieuse**

(Art. 23, 24 et 42 de la loi du 29 juillet 1881)

Peine encourue : 1 an de prison, 45 000 €

---

- **Diffamation raciale publique**

(Art. 32, al. 2 et 3, L. 1881)

Peine encourue : 1 an de prison, 45 000 €

---

- **Injure raciale publique**

(Art. 33 al. 3 et 4, L. 1881)

Peine encourue : 6 mois de prison, 22 500 €

---

- **Injure non publique, en raison de leur origine, religion, sexe, orientation sexuelle ou handicap**

(Art. R 624-4 du Code pénal )

Peine encourue : Contravention de 4<sup>e</sup> classe, 750 €

---

- **Provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence en raison de leur origine, religion, sexe, orientation sexuelle ou handicap**

(Art. R 625-7 du Code pénal)

Peine encourue : Contravention de 5<sup>e</sup> classe, 1500 €





## > Recours

Qu'il s'agisse de discrimination, de harcèlement ou de propos haineux, plus le problème est pris à la source, plus il est facile à traiter. Les chefs de service doivent se montrer attentifs aux signes de malaise et être à l'écoute de leurs agents. De leur côté, les personnes victimes ou témoins, ont tout intérêt à réagir rapidement, en saisissant les recours les plus opportuns selon la situation.

Il n'est certes pas facile de franchir le pas. La peur des représailles, la méconnaissance de ses droits, le sentiment d'impuissance ou d'inutilité dissuadent bien souvent les personnes d'agir. Pourtant, dans ces situations, il est indispensable de ne pas rester isolé et d'en parler afin de trouver une issue.

Dès lors qu'elle a connaissance d'une situation problématique, la collectivité a le devoir de mettre en œuvre les moyens nécessaires (protection fonctionnelle<sup>(2)</sup>, suspension...) pour protéger l'agent réclamant, tout en respectant les droits de l'agent mis en cause. Elle pourra diligenter une enquête administrative afin de recueillir un maximum d'éléments factuels en vue d'une résolution de la situation.

---

<sup>(2)</sup> Dans certaines circonstances, l'administration est tenue d'assurer la protection de ses agents victimes de menaces ou de violence dans le cadre de leurs fonctions ou de condamnations civiles ou pénales liées à une faute de service.

# PROPOS HAINEUX

## La protection des agents

Les agents sont protégés de toute rétorsion en lien avec le signalement d'une discrimination ou de harcèlement sexuel (Art. 6 bis et 6 ter de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires). Ceci implique de bien identifier ce qu'est une discrimination, car le signalement d'injure raciste, homophobe ou sexiste, peut exposer à une plainte en diffamation, sans protection spécifique de celui ou celle qui signale.






## Les délais de prescription

Le délai de prescription pour discrimination est de 3 ans au pénal et de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination pour saisir les tribunaux civils ou le juge administratif (Art. 7bis de la loi n° 83-634).\*

\* Le délai de prescription pour injure publique raciste, sexiste, homophobe ou à l'encontre des handicapés est de un an après les faits ( première publication ou prononcé des propos).

**Attention** : la seule saisine du Défenseur des droits ne suspend ni n'interrompt les délais de prescription des actions devant la justice.

Tout agent qui s'estime discriminé ou harcelé pour un motif discriminatoire dispose de plusieurs recours, en interne et en externe :

	Interne	Externe
<b>Information</b>	Syndicats	Associations spécialisées
<b>Conseil</b>		Maison de justice et du droit
<b>Recours</b> 	Dispositif de veille et de traitement des discriminations	Dépôt de plainte Saisine du Tribunal administratif Défenseur des droits

## **Dispositif de veille et de traitement des discriminations**

La Ville, le CCAS et l'ENM ont mis en place un dispositif de veille et de traitement des discriminations dans le cadre du dispositif de prévention des risques psycho-sociaux (RPS) "bien vivre ensemble au travail". Le dispositif facultatif peut être saisi par un ou plusieurs agents qui s'estiment victimes de rupture d'égalité, de discrimination ou de propos racistes, sexistes ou homophobes ou d'atteinte à sa dignité ou qui repèrent des règles, des procédures ou des pratiques qui induisent des discriminations.

La saisine peut se faire soit :

- par écrit, en remplissant la fiche de signalement
- par téléphone en contactant la responsable de la cellule d'écoute, qui oriente ensuite vers un prestataire externe chargé de l'écoute et de qualifier juridiquement la situation.
- ou directement vers l'écoute externe, qui se charge ensuite de transmettre l'information à la Ville.



Toute réclamation donne lieu à une qualification juridique de la situation, puis si nécessaire à une enquête interne et à des préconisations qui sont examinées par le groupe décisionnel composé du directeur général des services, de la directrice générale adjointe (DGA) chargée des Ressources humaines et relations sociales, de l'adjoint aux Ressources humaines, du responsable du service médico-social, et ponctuellement des DGA et/ou directeurs de service en fonction des plans d'action abordés.

## **>Contact**

**Wip** : Fiche de signalement de discriminations

**Cellule d'écoute**

### **POUR ALLER PLUS LOIN**

- <http://vosdroits.service-public.fr/F19448.xhtml>
- [www.defenseurdesdroits.fr/](http://www.defenseurdesdroits.fr/)



# RECRUT



**EMENT**

## > Le cadre réglementaire

L'accès aux emplois publics est soumis au principe d'égalité de traitement :

*« Tous les citoyens, étant égaux [aux yeux de la loi], sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »*

---

### Art. 6 - Déclaration des droits de l'homme et du citoyen

Le recrutement des agents publics ne peut donc s'opérer que sur des critères de diplôme, de compétences et d'expérience. Tout recrutement fondé sur un critère sans rapport avec les nécessités du poste peut être invalidé.

**Ex. :**

- Écarter un candidat qui habite loin alors que le poste ne prévoit aucune astreinte.
- Préférer un candidat jeune à un sénior pour faire des économies.
- Privilégier un sexe pour «rééquilibrer» un service trop féminisé ou masculinisé.
- Ne pas renouveler le contrat à durée déterminée d'une collaboratrice parce qu'elle est enceinte.

Toutefois, le législateur peut fixer des conditions d'âge, de nationalité et d'aptitude physique.

**Conseils pour recruter sans discriminer**





- Rédiger l'offre d'emploi en décrivant précisément les missions à remplir, les tâches à effectuer et les conditions d'exercice du poste (lieu, horaires, contraintes).
- Indiquer que le poste est ouvert aux deux sexes (Ex. : Recherche assistante ou assistant ; Recherche assistant H/F) permet d'éviter les ambiguïtés et l'autocensure de la part des candidats.
- Dans le dossier ou le questionnaire d'embauche, ne demander que les renseignements en lien direct avec les conditions de l'emploi public et les nécessités du poste à pourvoir.
- Utiliser plusieurs canaux de diffusion de l'offre d'emploi permet de diversifier les profils des candidats, et ainsi d'éviter la reproduction sociale ou ethnique.
- Trier les CV en utilisant une grille d'évaluation basée sur des critères objectifs, pondérés selon leur importance.
- Conduire l'entretien, toujours à plusieurs, en suivant une trame élaborée au préalable, et éviter les questions sans lien direct avec le poste (goûts personnels, habitudes de vie, situation de famille...).
- Garder une trace écrite de chaque entretien et l'archiver avec le dossier de candidature pendant au moins cinq ans (délai de prescription).

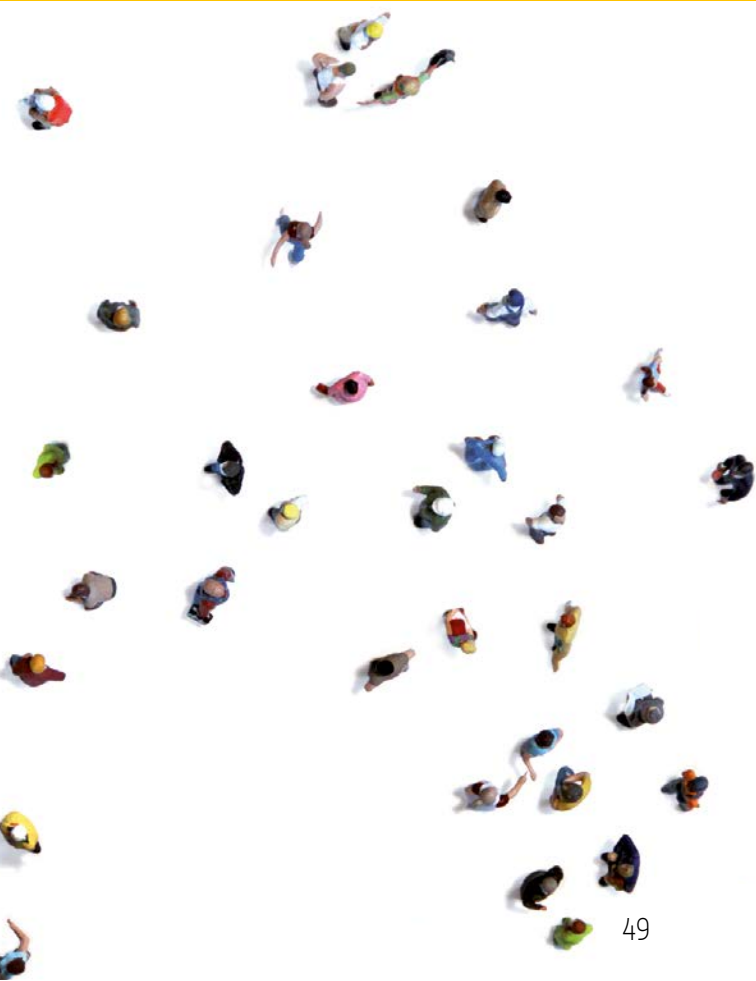


# RECRUTEMENT

- 
- L'entretien peut être complété par des tests d'aptitude ou mises en situation, qui permettent d'évaluer plus objectivement les compétences des candidats.
  - Effectuer le choix final de façon collégiale, en s'appuyant sur la grille d'évaluation.
  - Envoyer une réponse écrite à tous les candidats non-retenus, en indiquant les coordonnées de la personne à contacter pour toute question.

## POUR ALLER PLUS LOIN

- Procédures de recrutement des emplois permanents et des emplois non-permanents, disponibles sur Wip.
- Guide interne "Recruter sans discriminations", disponible sur Wip.



An aerial, top-down view of approximately 15 diverse individuals of various ages and ethnicities scattered across a bright yellow background. The people are small in scale, emphasizing the vastness of the yellow space. They are in various poses, some sitting, some standing, and some interacting, representing a global and multicultural community.

# STÉRÉOT PRÉJUGÉ

# TYPES ET S



# STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

## De la catégorisation au stéréotype

La discrimination peut avoir des causes institutionnelles ou individuelles. Elle n'est pas forcément intentionnelle et résulte souvent d'erreurs de jugement, fondées sur des stéréotypes.

Chaque fois que nous rencontrons quelqu'un, nous avons tendance à le classer dans des catégories à partir d'indices extérieurs (sexe, âge, classe, origine...). La catégorisation nous permet de simplifier l'environnement pour mieux l'appréhender.

Chaque catégorie sociale est associée à un ensemble de stéréotypes. Ce sont des caractéristiques – négatives pour les uns, positives pour d'autres – attribuées à un groupe social dans son ensemble, par un processus d'amplification et de généralisation.

**Ex. :** Les femmes n'ont pas le sens de l'orientation, les hommes ne savent pas s'occuper des enfants, les jeunes veulent tout, tout de suite, les seniors ne sont pas dynamiques, etc.



## Leurs effets sur le comportement

Le stéréotype est une croyance concernant les caractéristiques (traits de personnalité ou comportement) d'un groupe de personnes. Il est connu de tous, y compris par ceux qui n'y adhèrent pas (comme la rumeur).

Le préjugé, en revanche, est une attitude vis-à-vis d'un groupe de personnes qui varie selon les individus.

Les stéréotypes et les préjugés faussent notre jugement et peuvent nous amener à commettre des discriminations :

**Ex. :** privilégier un homme à une femme pour un poste de manager car nous pensons qu'il sera plus disponible et plus à même d'exercer l'autorité.

# STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

## Comment échapper aux stéréotypes ?

Pour neutraliser ses propres stéréotypes et préjugés, il faut d'abord en prendre conscience.

Lorsque nous avons une décision importante à prendre (recrutement, évaluation, sanction...) :

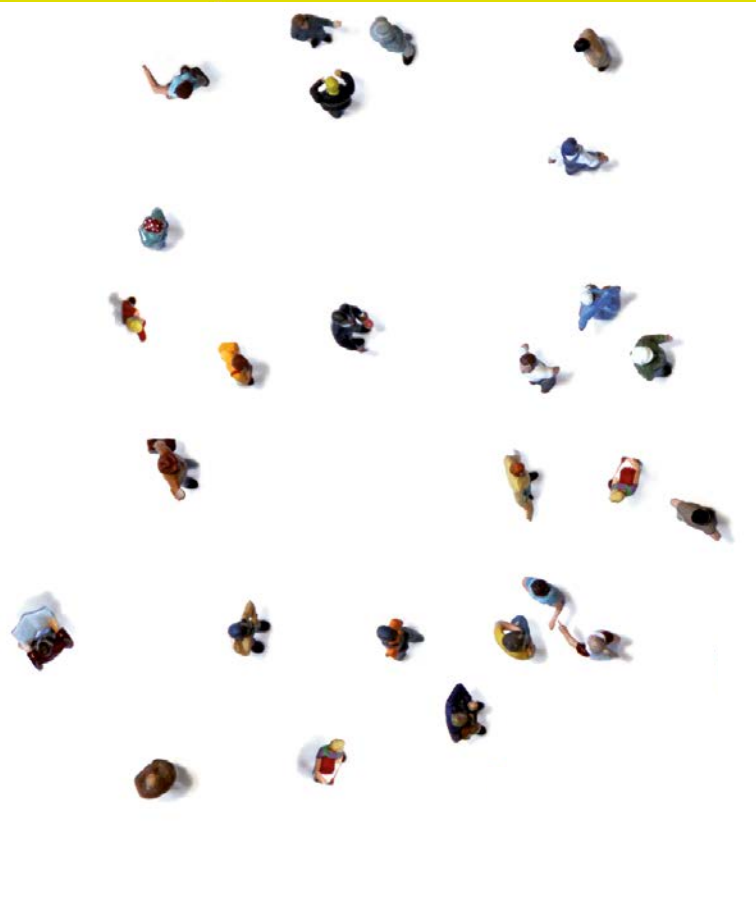
- se rendre disponible et ne pas se laisser parasiter par des sollicitations extérieures (appels, mails, interruptions...);
- en cas de surcharge émotionnelle, différer la décision ;
- croiser les points de vue ;
- se donner des critères objectifs et des outils d'aide à la décision.



### POUR ALLER PLUS LOIN

- <http://www.prejuges-stereotypes.net>
- Mesurer ses propres préjugés : <https://implicit.harvard.edu/implicit/france/>





# NOTES



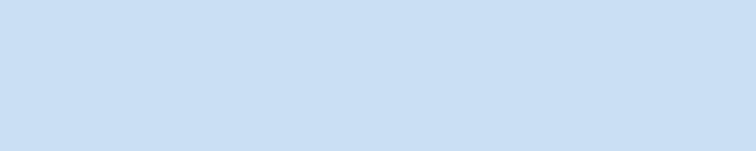
A series of horizontal dotted lines for writing notes.



# NOTES



A series of horizontal dotted lines for writing notes.

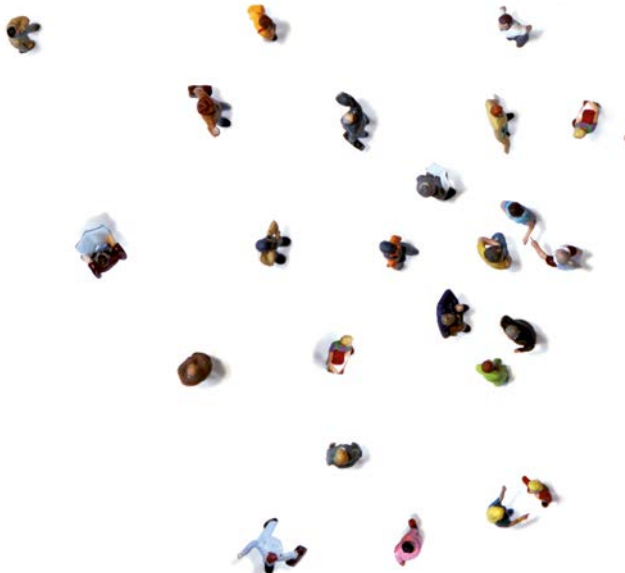


A series of 18 horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a guide for handwriting practice.

# NOTES



A series of horizontal dotted lines for writing notes.



### **Remerciements :**

Villeurbanne s'est inspiré du texte  
du "guide de l'égalité dans la diversité"  
réalisé par la ville de Grenoble.



vi | | eurbanne