



Comment agir et quelles actions mettre en place ?

Publié le 12 février 2019

La France a développé de nombreux outils pour lutter contre les discriminations, et notamment contre les discriminations au travail. Que ce soit au niveau de la Fonction publique d'État ou non et, en particulier, des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de nombreuses possibilités d'actions sont possibles.

Mesures nationales

- Adoption de lois condamnant les discriminations et assurant l'égalité des droits :
 - sanctions-coercition ;
 - parité des jurys de concours ;
 - présidence tournante de jury ;
 - quotas dans certaines hautes fonctions (recteurs, etc.) ;
 - opérations de testing à l'embauche pour déceler d'éventuelles pratiques discriminatoires de recrutement, l'exemple du handicap : [Handicap et discriminations dans l'accès à l'emploi : un testing dans les établissements culturels](#) (pdf 340 Ko) ;
 - mise en œuvre d'une politique visant à donner un avantage particulier à des populations considérées comme défavorisées (on parle alors de discrimination positive) : recrutements préférentiels, avec des quotas pour certaines catégories.
- Par exemple :

- l'obligation d'emploi, sous peine de pénalités, de [6 % de travailleurs reconnus comme handicapés](#) dans les entreprises françaises de vingt salariés ou plus.
- Les classes préparatoires intégrées (CPI) qui sont adossées aux écoles de service public ont pour objet d'aider des étudiants ou des demandeurs d'emploi, de condition modeste, à préparer les concours externes et 3^e concours de la fonction publique en leur apportant un soutien pédagogique renforcé, un appui financier et la compétence d'un tuteur.
- développement de campagnes de sensibilisation

Les labels

- le Label Diversité : créé en 2008, le label Diversité vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer.
- le Label "Égalité professionnelle" : créé en 2004, vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles.

Ces certifications, délivrées par [AFNOR Certification](#), reconnaissent et font connaître les pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité.

Depuis 2016, une double labellisation, label Diversité et label Égalité, est effective. Consulter [toutes les autres mesures pour la diversité dans la fonction publique](#), sur le portail de la Fonction publique.

Emploi Pacte

[Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État](#) (PACTE) Le parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État. Les contrats PACTE sont un mode de recrutement dans les corps et cadres d'emploi de catégorie C. Ouverts aux personnes issues des quartiers prioritaires, peu ou pas qualifiées, ils visent l'accès à l'emploi par une formation qualifiante. Ce dispositif contribue à la diversification des recrutements dans les fonctions publiques.

Mesures ministérielles

Mesures et actions des portées au sein de des ministères de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation :

- développement de la parité et [lutte contre les discriminations faites aux femmes](#) ;
- violences sexuelles et sexistes : [des outils à disposition des établissements](#) ;

- une campagne de sensibilisation au handicap ;
- une campagne de lutte contre l'homophobie ;
- un site [Handi U](#) pour les élèves, étudiants et personnels handicapés ;
- mise en place de cellules d'écoute autour des violences faites aux femmes dans les établissements d'Enseignement supérieur. Ces cellules d'écoute sont en voie de création pour le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (administration centrale et services déconcentrés) ;
- une démarche de labellisation : les deux ministères ont souhaité obtenir le [label diversité](#) et sont en cours de labellisation.

Consulter un [modèle de Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique](#), décembre 2013 provenant du ministère de la Réforme de l'État; de la Décentralisation et de la Fonction publique (pdf 430 Ko, décembre 2013);

Formation et sensibilisation

De nombreuses formations existent pour accompagner les personnels qui souhaitent mettre en place des actions de sensibilisation, ou pour accompagner les agents victimes de ces discriminations, qu'elles exercent dans les secteurs privé ou public.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et la Délégation interministérielle à la lutte contre le racisme et l'antisémitisme (DILCRA) ont mandaté l'IRA de Nantes pour mettre en œuvre un module de sensibilisation, obligatoire et commun à tous les nouveaux agents de l'État, portant sur les valeurs de la République, les Droits de l'Homme, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés, ainsi que sur les comportements qui seront attendus d'eux, à ces égards, dans l'exercice de leurs fonctions. 120 formateurs ont déjà été formés en 2015 et forment à leur tour les agents sur le terrain.

En ce qui concerne l'éducation nationale, l'ESENESR a débuté un plan de formation de grande envergure en septembre 2018. Ce plan va se poursuivre sur plusieurs années afin d'irriguer le territoire. L'école a aussi réalisé une mallette pédagogique à destination des formateurs.

Consulter [la campagne ministérielle](#) à ce sujet.

Quelques principes RH

- Penser les épreuves de recrutement (parité des commissions de recrutement, etc. ;
- intégrer les différences dans ses pratiques RH et ne retenir que les compétences professionnelles ;
- respecter les équilibres vie privée/vie professionnelle ;
- chasser les préjugés et les stéréotypes ;
- éviter les questions genrées.

Interlocuteurs

- [Le Défenseur des droits](#) : est une institution indépendante de l'État. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier deux missions :
 - défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés ;
 - permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès aux droits.

Consulter les actions de cette institution en faveur de la [Lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité](#).

- [Le médiateur ou la médiatrice de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur](#) : est une instance qui peut être sollicitée en cas de :
 - désaccord avec une décision ;
 - conflit avec un membre de l'administration.

Cette instance nationale dispose de représentants au niveau académique.

Pour l'enseignement supérieur et la recherche :

- Les chargés de missions de votre établissement s'ils existent.
- [Le département des stratégies des ressources humaines, de la parité et de la lutte contre les discriminations](#) (D.S.R.H.PADI) :
LE D.S.R.H.PADI, en lien avec le secrétaire général, définit les stratégies de ressources humaines des établissements de recherche et d'enseignement supérieur, en particulier la politique de l'emploi scientifique et de l'encadrement supérieur des établissements. Il assure la promotion de la parité et la lutte contre les discriminations.
Dans ce cadre, le département participe à l'élaboration d'une politique de ressources humaines, en intégrant la dimension genre, parité et lutte contre les discriminations, qui s'inscrit dans une dynamique nationale, européenne et internationale. Il assure la convergence entre la stratégie nationale et européenne de formation et de recherche. Il définit un cadre stratégique commun en proposant des mesures en faveur de l'emploi scientifique, du genre et de la parité au niveau national et les relayant au niveau des institutions européennes.

Si aucune médiation n'a été possible, soit auprès de votre employeur, soit auprès du Défenseur des droits, vous pouvez saisir le juge pour faire reconnaître vos droits et obtenir la condamnation de l'auteur de la discrimination devant le tribunal correctionnel ou le tribunal administratif.

Références utiles

Consulter :

- [Actes du colloque Multiplication des critères de discrimination : enjeux, effets et](#)

[perspectives](#) (pdf 1,9 Mo, janvier 2019), Le Défenseur des droits, et, en particulier l'article "**L'essor du droit de la non-discrimination en France : regards croisés entre droit et science sociale**".

- "[Le coût économique des discriminations](#)", rapport de France stratégie (septembre 2016).

Activité

Vous êtes amené(e) à recruter un vacataire, ce recrutement sera réalisé par plusieurs personnes.

Quelle(s) action(s) pouvez-vous mettre en place pour éviter toutes formes de discrimination :

- lors de la rédaction de l'annonce ?
- lors de la sélection des curriculum vitae ?
- lors des entretiens de recrutement ?

[Article précédent](#)

[Ajouter aux favoris](#)