

R56

LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

La discrimination au travail est préjudiciable pour les agents en étant victimes tant sur le plan professionnel (embauche, promotion, primes, formations, etc.) que sur le plan psychique. C'est une responsabilité de l'employeur territorial de s'assurer qu'aucun de ses agents n'est victimes de discrimination dans l'exercice de ses fonctions.

DÉFINIR LA DISCRIMINATION



La discrimination peut être définie comme tout traitement défavorable (1) fondé sur l'un des 25 critères (2) de discrimination reconnus par la loi dans un domaine (3) défini par la loi.

1 : « traitement défavorable » : La discrimination inclut un préjudice, intentionnel ou non, qui peut prendre différentes formes



2 : « un des 25 critères définis par la loi » :

- | | |
|------------------------------------|--|
| → Le sexe, | → les activités syndicales, |
| → l'identité de genre, | → la domiciliation bancaire, |
| → l'orientation sexuelle, | → l'origine, |
| → la grossesse, | → la perte d'autonomie, |
| → Le handicap, | → l'âge, |
| → L'état de santé, | → L'appartenance réelle ou supposée à une |
| → la situation familiale, | ethnie, une prétendue race, ou une nation, |
| → le patronyme, | → l'apparence physique, |
| → les mœurs, | → la vulnérabilité économique, |
| → les opinions philosophiques, | → la capacité à s'exprimer dans une langue |
| → la religion, | étrangère, |
| → les caractéristiques génétiques, | → le lieu de résidence |
| → les opinions politiques, | |



3 : « domaine défini » : L'accès à l'emploi, au logement, à un bien ou service, la rémunération, la formation, etc. Dans le cadre professionnel, on retient généralement la discrimination à l'embauche, les inégalités de salaire ou d'accès à l'évolution professionnelle.

Quelques chiffres :

La discrimination dans le cadre professionnel est un sujet d'étude récurrent qui nous permet aujourd'hui d'avoir une multitude de données le caractérisant :

- Une personne sur 6 atteinte de maladie chronique a déjà été confrontée à de la discrimination en raison de l'état de santé et/ou handicap. (2023)
- 18 % des 18-49 ans déclarent avoir « subi des traitements inégalitaires ou des discriminations » dans les cinq dernières années, soit une hausse de 4% par rapport à 2008/2009. (2021)
- Le critère de discrimination le plus fréquent serait l'origine, suivi par le sexe puis l'état de santé ou le handicap (2021)
- Un candidat au nom de famille étranger (sans photo) reçoit 3 fois moins de réponses qu'un candidat au nom et prénom « français de souche » (Médiapart, 2018)
- L'écart de salaire moyen entre homme et femme pour un poste comparable (temps de travail et poste) est de 4.3% dans le secteur privé (2023)

PRÉVENIR LA DISCRIMINATION

Afin d'éviter les discriminations sur le lieu de travail, il est important de :



De former ses agents, notamment les encadrants :

- Rappeler les obligations légales de l'employeur et du manager, notamment sur ce qui peut être constitutif de faits de discrimination
- Sensibiliser aux discriminations dans le cadre du travail
- Sensibiliser aux comportements sexistes

Favoriser l'inclusion et la diversité :

- Mettre en place une procédure d'intégration des nouveaux agents
- Développer une culture de diversité (par le biais d'équipe pluridisciplinaire, d'espace d'échange entre agents, etc.)
- Mettre en place des affiches sur le sujet dans les espaces communs
- Mettre en avant les projets collaboratifs et inclusifs menés au sein de la collectivité
- Mettre en place des accommodations pour faciliter le quotidien de travail des agents concernés (conditions physiques, situations familiales), à condition que ces accommodations soient raisonnables et expliquées à l'ensemble des agents.



Afficher une volonté claire de lutter contre les discriminations :



- Mettre en place une politique de « tolérance zéro »
- Afficher une exemplarité de la part de la direction
- Mettre en place et communiquer sur le dispositif de signalement (voir Fiche R5x le dispositif de signalement)
- Sanctionner les comportements discriminatoires
- Communiquer sur la politique anti-discrimination de la collectivité (actions menées, ateliers de sensibilisation, dispositif de signalement existant, etc.)

Définir une politique de gestion claire et équitable :

- Définir clairement les lignes directrices de gestion (LDG) et les communiquer
- Mettre en place des critères objectifs d'appréciations de la qualité du service rendu
- Communiquer sur la politique RH de la collectivité afin de lever les zones d'ombres et éviter toutes interprétations personnelles biaisées



RÉFÉRENCES

- > [Articles 225-1 à 225-4](#) du Code Pénal
- > [Articles L131-1 à L131-13](#) du Code général de la fonction publique
- > [16^{em} Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi](#) (2023)
- > [14^{em} Baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi](#) (2021)
- > [Eduqués, formés et... discriminés: les injustices au travail des français d'origine magrébine](#) (2018)
- > [Insee](#) Fancy Godet (2023)

CRÉDITS

- > Cette fiche a été conçue en utilisant les ressources du graphiste Freepik sur le site flaticon.com