

# PREVENIR LES DISCRIMINATIONS

---

## MODULE DE SENSIBILISATION



**Prénom et Nom**  
**Fonction**

# INTRODUCTION

---

- **Durée : 1 h30**
- Des temps d'échanges sont prévus
- Le support vous sera envoyé par mail

# LES RÈGLES DE LA FORMATION

---



**Cas  
individuel**

# PROGRAMME DE LA FORMATION

---

Les chiffres clés des discriminations



Discriminations : de quoi parle-t-on?



Les stéréotypes : définition et fonctionnement



Comment agir à son échelle ?

# INTRODUCTION


---

## Tour de table

# Les 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.**

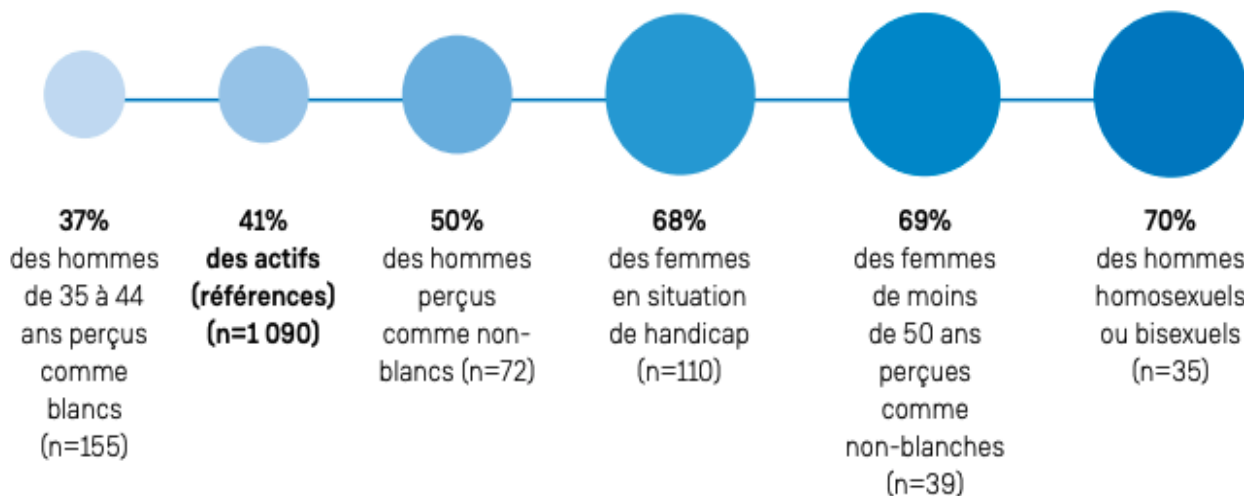
**Vrai**

**Faux**

Source : 13<sup>ème</sup> baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, 2020

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

Part des personnes enquêtées rapportant avoir été l'objet de propos ou de comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail, selon certains groupes sociaux (en %)




**Lecture :** 68% des femmes actives en situation de handicap rapportent avoir été l'objet de propos ou de comportements sexistes, racistes, homophobes, liés à la religion, handiphobes ou liés à l'état de santé au travail. **Champ :** Ensemble de la population enquêtée (n=1 090).

Source : 13<sup>ème</sup> baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, 2020

# LES CHIFFRES CLÉS DES

---

## DISCRIMINATIONS

 **Un candidat d'origine maghrébine qui postule à un emploi de responsable administratif (catégorie A) dans la fonction publique territoriale a moins de chance de décrocher un entretien d'embauche qu'un candidat d'origine française.**


Vrai

Faux

# LES CHIFFRES CLÉS DES

---

## DISCRIMINATIONS


 **Un candidat d'origine maghrébine qui postule à un emploi de responsable administratif (catégorie A) dans la fonction publique territoriale a moins de chance de décrocher un entretien d'embauche qu'un candidat d'origine française.**

**Vrai**

**Faux**

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---


 **Un étudiant d'origine maghrébine demandant des renseignements sur les cursus et les modalités d'inscription d'un master aura 12% de chances en moins de recevoir une réponse qu'un candidat d'origine française.**

Vrai

Faux

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---

 **Un étudiant d'origine maghrébine demandant des renseignements sur les cursus et les modalités d'inscription d'un master aura 12% de chances en moins de recevoir une réponse qu'un candidat d'origine française.**


**Vrai**

**Faux**

Source : *Discriminations dans l'accès aux masters, TEPP-ONDES, 2022*

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS


---

 **Quelle est la part des personnes homosexuelles ou bisexuelles en couple qui ont renoncé à afficher leur orientation sexuelle au travail ?**

- 37%
- 57%
- 77%

# LES CHIFFRES CLÉS DES DISCRIMINATIONS

---

 **Quelle est la part des personnes homosexuelles ou bisexuelles en couple qui ont renoncé à afficher leur orientation sexuelle au travail ?**

37%

57%

**77%**

Source : 2<sup>ème</sup> Baromètre « Inclusion des personnes LGBT+ au Travail en France », 2020, Autre Cercle / IFOP



# 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 - 2019

## PRINCIPAUX MOTIFS DE DISCRIMINATION RELEVÉS DANS LE CADRE DES SAISINES DE L'INSTITUTION

<i>CRITÈRE DE DISCRIMINATION</i>	<i>TOTAL</i>	<i>EMPLOI PRIVÉ</i>	<i>EMPLOI PUBLIC</i>	<i>SERVICE PUBLIC</i>	<i>BIENS, SERVICES, LOGEMENT</i>	<i>ÉDUCATION / FORMATION</i>
Handicap	19,9%	3,50%	4,30%	4,30%	3,90%	3,90%
État de santé	16,3%	4,20%	4,70%	4,50%	2,00%	0,90%
Origine/race/ethnie	15,2%	5,30%	2,70%	2,70%	3,50%	1,00%
Nationalité	5,6%	0,70%	0,30%	3,40%	1,10%	0,10%
Activités syndicales	5,5%	2,60%	2,30%	0,30%	0,20%	0,10%
Âge	4,8%	1,60%	0,80%	0,90%	1,10%	0,40%
Sexe	4,6%	1,80%	1,30%	0,70%	0,70%	0,10%
Vulnérabilité économique	3,8%	0,40%	0,10%	1,40%	1,80%	0,10%
Situation de famille	3,8%	0,70%	0,70%	1,00%	1,20%	0,20%
Grossesse	3,2%	2,00%	0,80%	0,30%	0,00%	0,10%
Autres critères*	17,3%*					
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>26,4%</b>	<b>20,3%</b>	<b>24,2%</b>	<b>21,2%</b>	<b>7,9%</b>

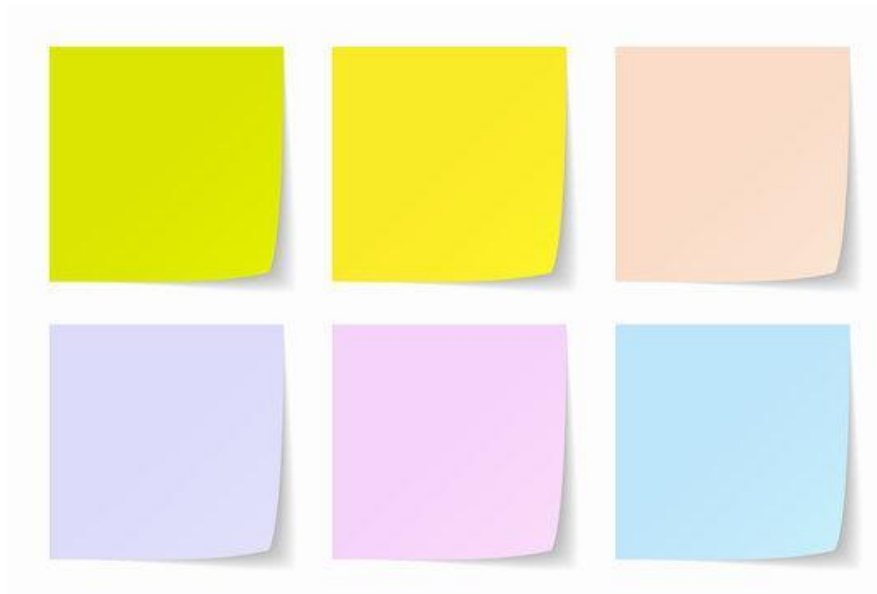
# Les discriminations : de quoi parle-t-on?

# DÉFINITIONS LÉGALES

---



**Comment définiriez-vous  
une discrimination ?**



# 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 L1132-1 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

---

## Quelles peines ?

Un délit

Jusqu'à 3 ans  
d'emprisonnement et  
45 000 euros  
d'amende

Peine alourdie pour les  
agents publics et les  
responsables de lieux  
accueillant du public  
(5 ans / 75 000 euros)

# LA DISCRIMINATION DIRECTE

---

## Quels domaines ?

Emploi  
(recrutement,  
formation,  
licenciement...)

Accès à des biens  
& services  
(publics ou privés)

Logement

Education

Santé

# 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 L1132-1 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

---

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

# LA DISCRIMINATION DIRECTE

---

**Le Défenseur des  
droits liste 26  
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



Z. Lanceur d'alerte



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.**

# Études de cas

# LES DISCRIMINATIONS

---

 **Un gérant de magasin dit  
« qu'il n'aime pas les étrangers ».**

- Discrimination directe
- Autre

# LES DISCRIMINATIONS

---

 **Un gérant de magasin dit  
« qu'il n'aime pas les étrangers ».**

Discrimination directe

**Autre**

# LES DISCRIMINATIONS

---

 **Son contrat n'a pas été prolongé car sa maladie risque d'évoluer.**

- Discrimination directe
- Autre

# LES DISCRIMINATIONS

---


 **Son contrat n'a pas été prolongé car sa maladie risque d'évoluer.**

**Discrimination directe**

**Autre**

# LES DISCRIMINATIONS


---

 **On a refusé l'entrée d'une personne dans un cabinet dentaire car elle était accompagnée de son chien d'aveugle.**

- Discrimination directe
- Autre

# LES DISCRIMINATIONS

---

 **On a refusé l'entrée d'une personne dans un cabinet dentaire car elle était accompagnée de son chien d'aveugle.**

**Discrimination directe**

Autre



# LES DISCRIMINATIONS


---

 **Elles se baladaient dans la rue en se tenant la main lorsqu'elles ont entendu « sales gouines ».**

- Discrimination directe
- Autre

# LES DISCRIMINATIONS

---

 **Elles se baladaient dans la rue en se tenant la main lorsqu'elles ont entendu « sales gouines ».**

Discrimination

**Autre**

# 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.**

# DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS LÉGALES

---

Discrimination  
directe


Discrimination  
indirecte

Agissement  
discriminatoire

# Discrimination indirecte

# LA DISCRIMINATION INDIRECTE

---

 **Lorsqu'une situation d'apparente neutralité (disposition, critère pratique, etc.) désavantage particulièrement des personnes d'un groupe par rapport à l'autre.**

# LA DISCRIMINATION INDIRECTE

---

## Exemple

Une règle défavorisant les salarié·es à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salarié·es à temps partiel sont des femmes.

# DISCRIMINATIONS : DÉFINITIONS LÉGALES

---

Discrimination  
directe

Discrimination  
indirecte

Agissement  
discriminatoire



# Agissement discriminatoire

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---



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

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---



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

# 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 **d**....., ou de créer un environnement intimidant, **h**....., dégradant, humiliant ou **o**..... ».

# 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, **h**....., dégradant, humiliant ou **o**..... ».

# 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 o..... ».

# 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** ».

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---

## 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** »

 **Applicable uniquement dans le cadre du travail**



# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---

## Agissement discriminatoire

Un  
agissement

Fondé sur un  
critère

Qui porte  
atteinte à la  
dignité

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---

## Agissement discriminatoire

Un  
agissement

Fondé sur un  
critère

Qui porte  
atteinte à la  
dignité

 **Applicable uniquement dans le cadre du travail**

# AGISSEMENTS DISCRIMINATOIRES

---

« Blagues »

Propos  
déplacés

Incivilités

Brimades

Mise à l'écart

Surcharge de  
travail

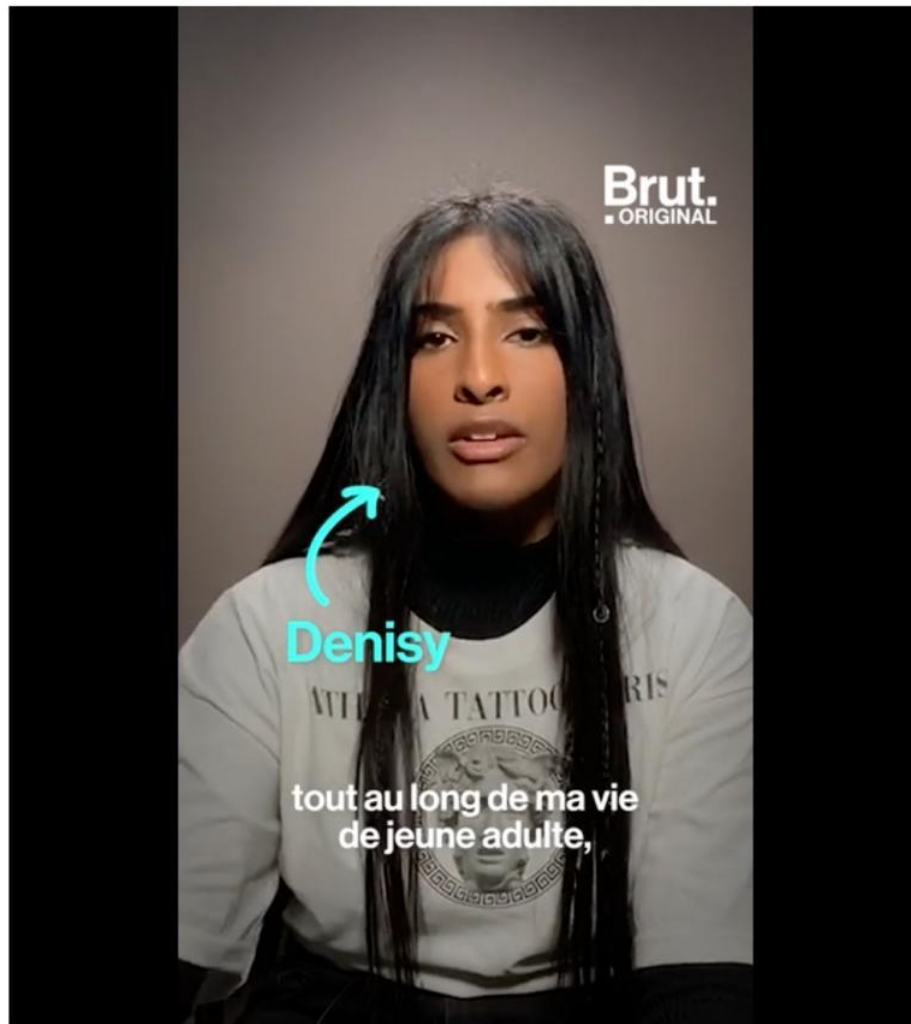
Sous  
occupation

Dévalorisation  
du travail

...

# L'AGISSEMENT DISCRIMINATOIRE

---



## Vidéo Brut, « Le racisme ordinaire, c'est leur quotidien »

<https://www.brut.media/fr/news/le-racisme-ordinaire-c-est-leur-quotidien-eda7c73b-dd32-4a9e-b435-0d2a5c99f0b6>

<https://www.youtube.com/watch?v=lp5L7GSxdF8>

# Le point de départ - les stéréotypes

# Les 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** »

# Dessiner c'est gagner



# DESSINER C'EST GAGNER

---



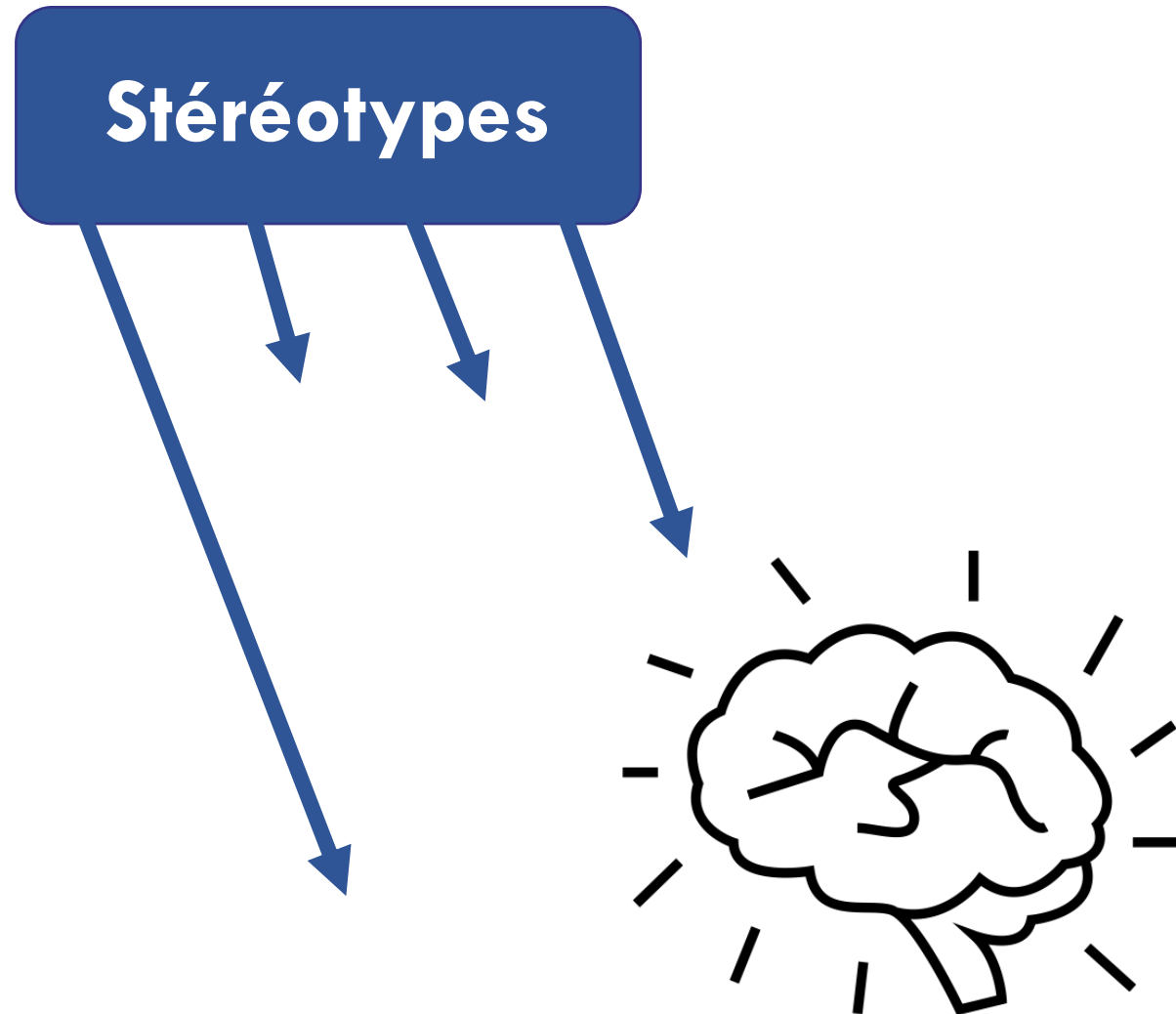
Chaque équipe possède une liste de 5 mots.

Le but est de faire deviner tous les mots le plus rapidement possible.

Il n'est pas possible de parler.

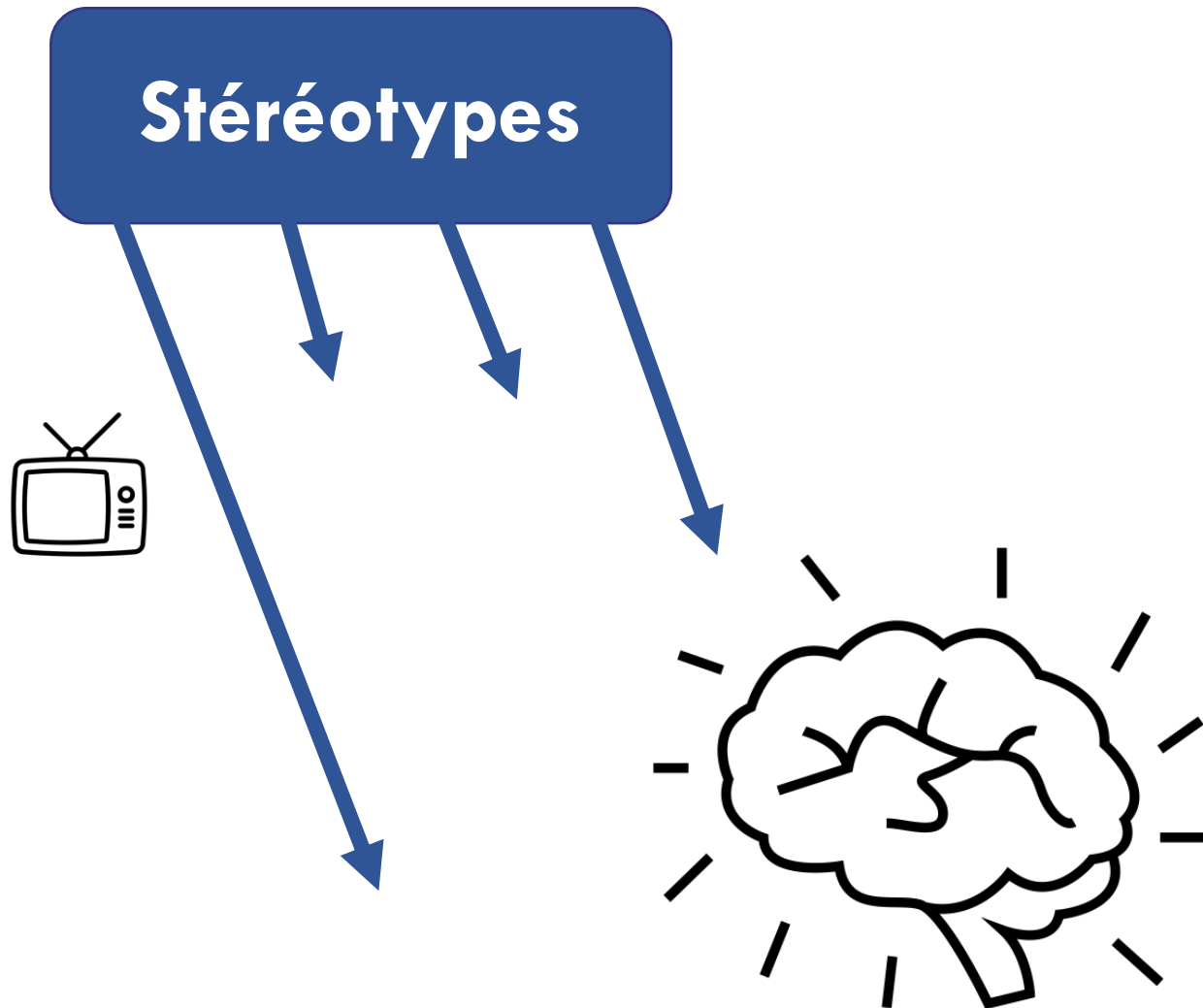
# LES STÉRÉOTYPES

---



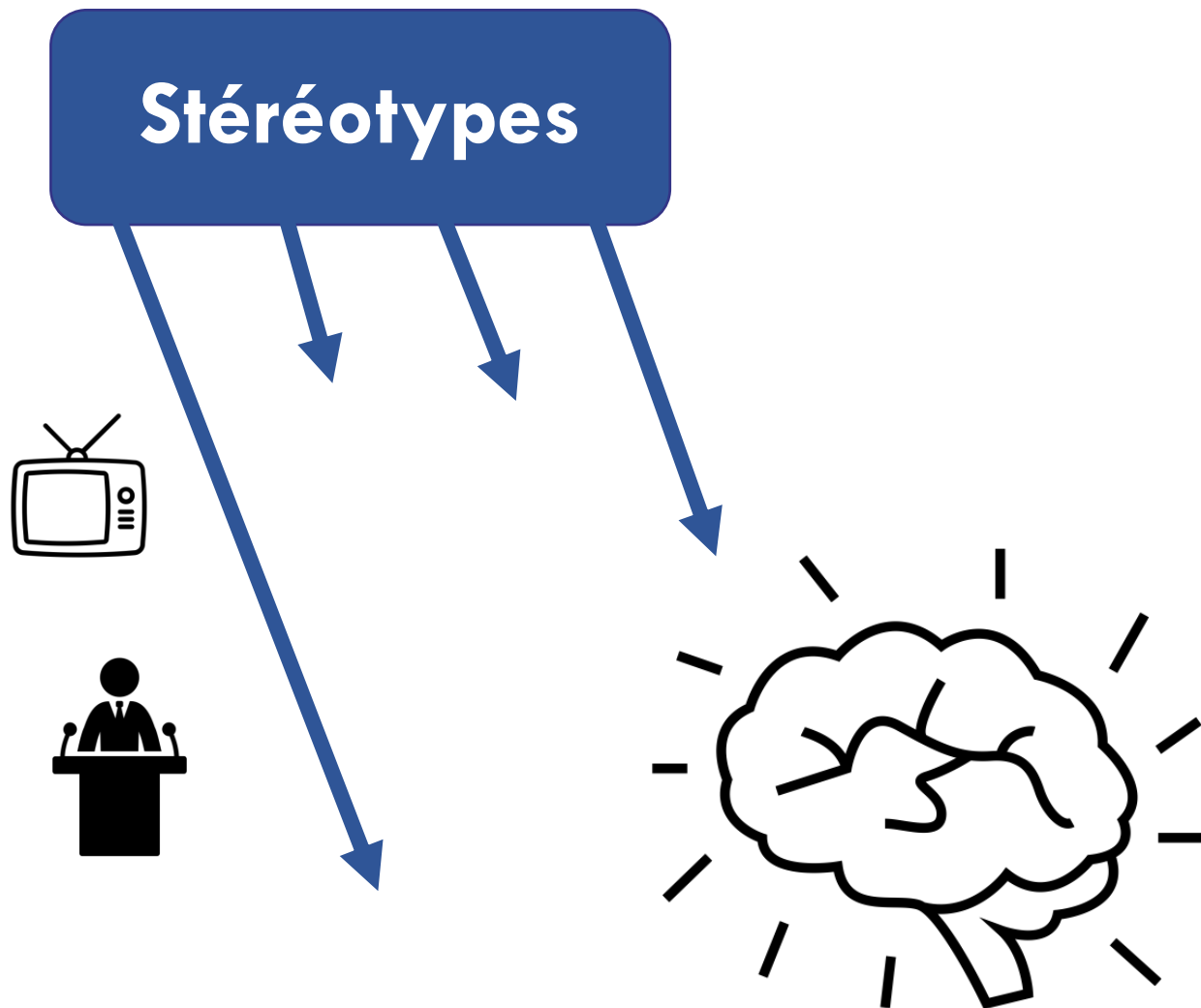
# LES STÉRÉOTYPES

---



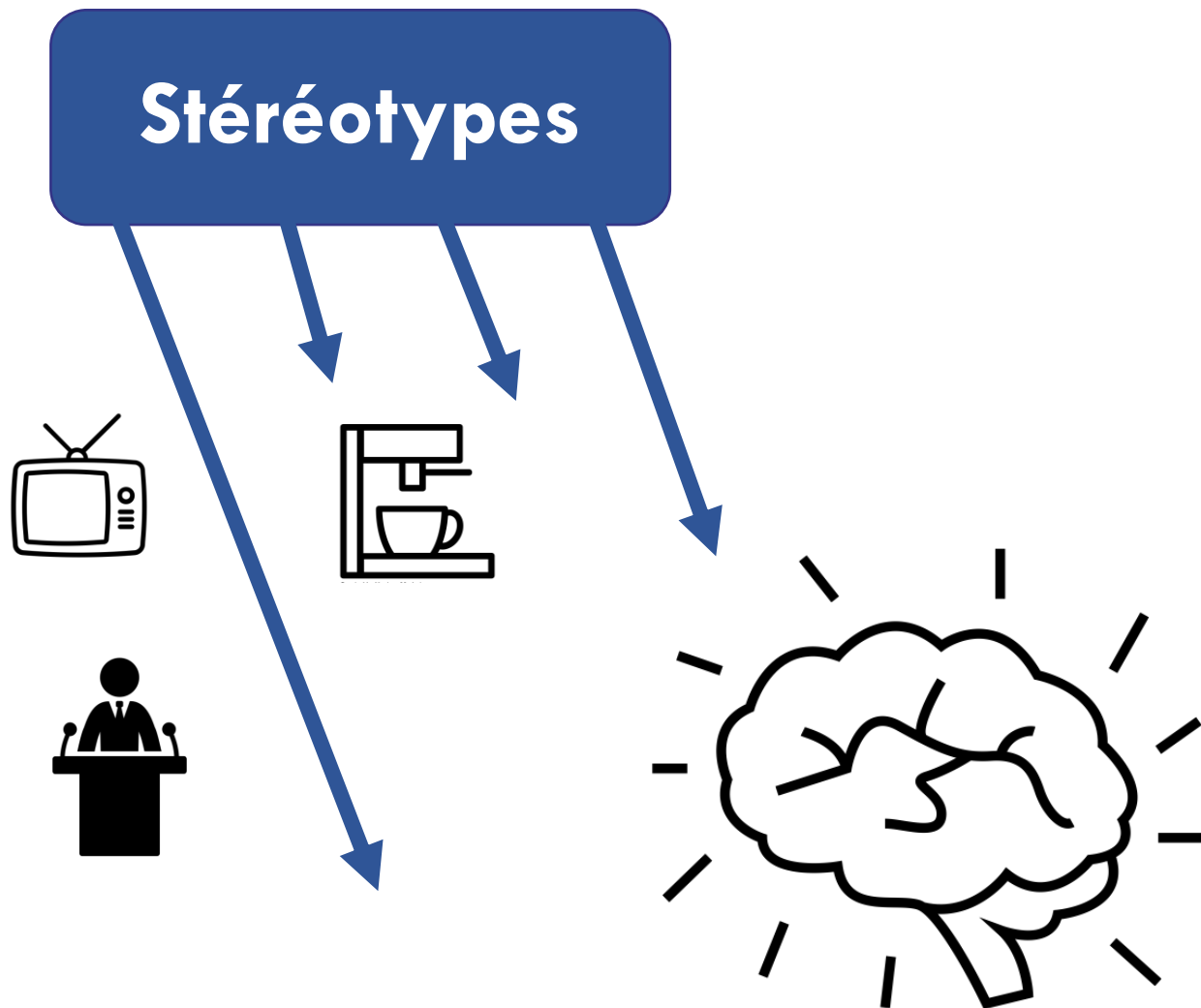
# LES STÉRÉOTYPES

---



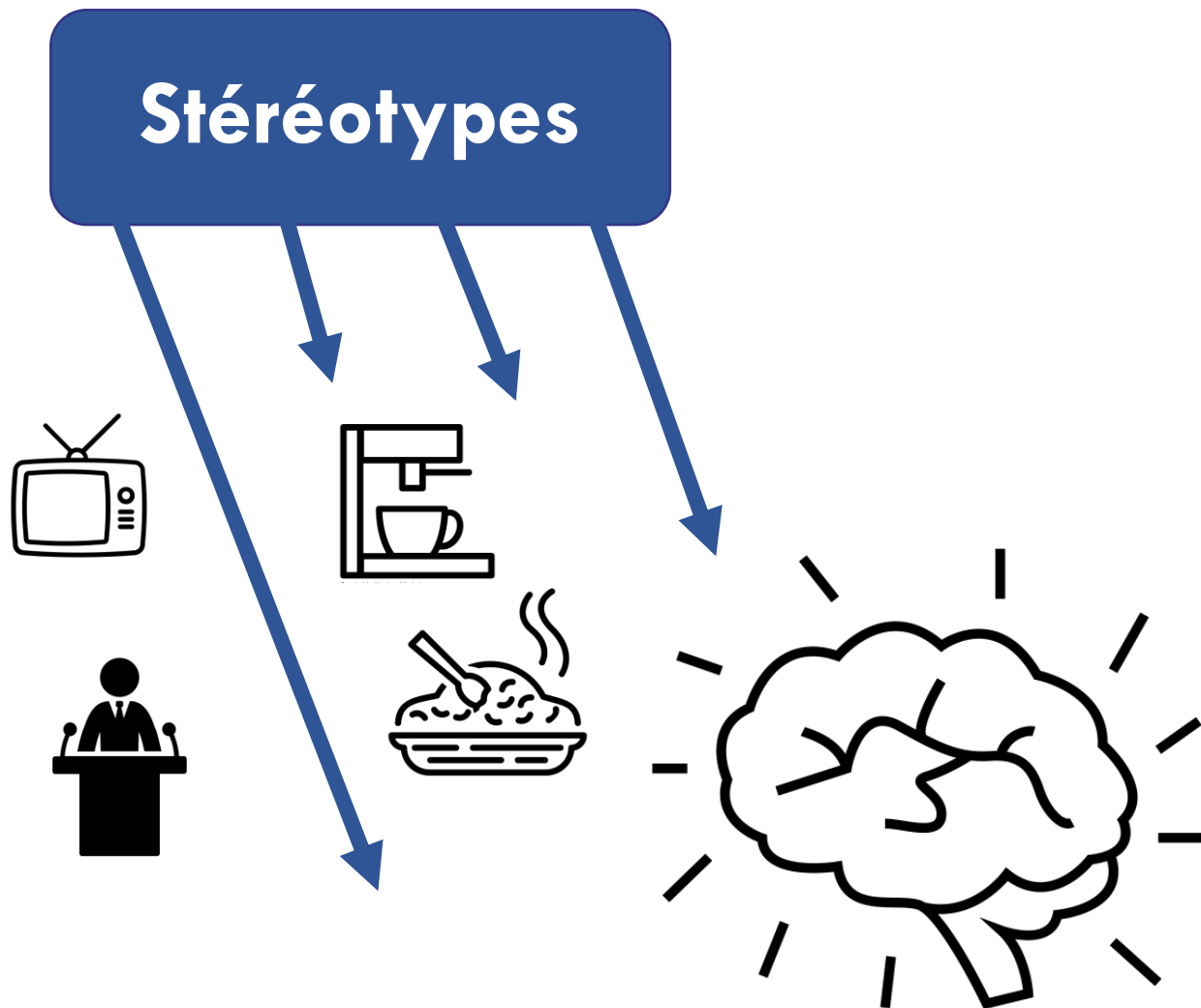
# LES STÉRÉOTYPES

---



# LES STÉRÉOTYPES

---



# Comment fonctionnent les stéréotypes ?

# LES STÉRÉOTYPES





# LES STÉRÉOTYPES (ADULTES)



**Il y a sûrement un emploi pour vous chez McDo.**

\*Sans réserve d'acceptation de votre candidature.

McDonald's recrute ! Découvrez nos offres.



**Il y a sûrement un poste de manager pour vous chez McDo.**

\*Sans réserve d'acceptation de votre candidature.

McDonald's recrute ! Découvrez nos offres.



**Il y a sûrement un nouveau métier pour vous chez McDo.**

\*Sans réserve d'acceptation de votre candidature.

McDonald's recrute ! Découvrez nos offres.



**Il y a sûrement un poste de directeur pour vous chez McDo.**

\*Sans réserve d'acceptation de votre candidature.

McDonald's recrute ! Découvrez nos offres.

# LES STÉRÉOTYPES (ADULTES)



**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)



**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 STÉRÉOTYPES (ADULTES)





# LES STÉRÉOTYPES (ADULTES)

---



# LES STÉRÉOTYPES (ADULTES)

---

SERVICES AUX GRANDS-PARENTS

# Devenez Fatima

Une auxiliaire de vie à domicile, **qui peut se dédier** à Simone et André

[rejoindre.petits-fils.com](http://rejoindre.petits-fils.com)

 Réseau national d'aide à domicile pour les personnes âgées

# LES STÉRÉOTYPES (ADULTES)

---

**Petits-fils**  
SERVICES AUX GRANDS-PARENTS

## Devenez Catherine

Une **auxiliaire de vie à domicile** qui **reste au moins 2h** chez Simone

[rejoindre.petits-fils.com](http://rejoindre.petits-fils.com)



**Petits-fils**  
SERVICES AUX GRANDS-PARENTS

## Devenez Maria

Une **auxiliaire de vie à domicile** **satisfaite de son salaire**

[rejoindre.petits-fils.com](http://rejoindre.petits-fils.com)



**Petits-fils**  
SERVICES AUX GRANDS-PARENTS

## Devenez Fatima

Une **auxiliaire de vie à domicile** qui **peut se dédier** à Simone et André

[rejoindre.petits-fils.com](http://rejoindre.petits-fils.com)



**Petits-fils**  
SERVICES AUX GRANDS-PARENTS

## Devenez Christophe


Un **auxiliaire de vie à domicile** **libre de choisir** son planning

[rejoindre.petits-fils.com](http://rejoindre.petits-fils.com)



# LES STÉRÉOTYPES

---

 **Les stéréotypes sont présents chez chacun d'entre nous dans toutes les sphères...**

# Les conséquences des stéréotypes



# LES CONSÉQUENCES DES STÉRÉOTYPES

---



Traitement différencié



Menace du stéréotype

# LES STÉRÉOTYPES

---

- **On en a tous et toutes**
- **On les intègre inconsciemment**
- **On les intègre par la répétition**
- **Ils peuvent avoir des conséquences sur nos actes**
- **Les conséquences peuvent-être graves car illégales : les discriminations**

# 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 L1132-1 du code du travail



Article L131-1 du code général de la fonction publique



Articles 225-1 et 225-2 du code pénal

# COMMENT AGIR?

# Réagir face aux situations discriminatoires

# Les procédures disciplinaires et pénales

# LES PROCÉDURES

---

Procédure  
disciplinaire

L'employeur  
sanctionne une  
faute

Procédure  
pénale

L'État qui punit  
une infraction

Procédure  
civile

La victime qui  
demande  
réparation

Actions non  
contentieuses

L'action de  
médiation  
et/ou  
transaction

# LES PROCÉDURES

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



# LES PROCÉDURES

---



## SAISIR LE DÉFENSEUR DES DROITS

VOUS SOUHAITEZ SAISIR LE DÉFENSEUR DES DROITS



Par formulaire en ligne

**SAISIR**



En rencontrant un délégué

**CONTACTER**



Par courrier gratuit,  
sans affranchissement

Défenseur des droits  
Libre réponse 71120  
75342 Paris CEDEX 07

# Réagir en tant que témoin

# RÉAGIR

---

Vous arrivez en réunion, vous entendez une personne dire à une autre : « Pourquoi t'as coupé tes cheveux si courts ? Tout le monde va croire que t'aimes les femmes ça va faire des déçus » et il rigole. La personne visée rougit et ne dit rien.

# RÉAGIR

---

Vous arrivez en réunion, vous entendez une personne dire à une autre : « Pourquoi t'as coupé t'es cheveux si courts ? Tout le monde va croire que t'aimes les femmes ça va faire des déçus » et il rigole. La personne visée rougit et ne dit rien.

- **Est-ce que la situation est un problème ?**
- **Pourquoi ?**
- **Comment pouvez-vous réagir ?**

# Accueillir la parole d'une personne victime

# ACCUEILLIR LA PAROLE


---

## Mise en situation

Dans le cadre de vos fonctions, un·e habitant·e vient vous voir et se confie à vous concernant une discrimination vécue.

# ACCUEILLIR LA PAROLE

---

 **Que dire à une  
personne victime de  
discrimination ?**

# ACCUEILLIR LA PAROLE

---



**« Tu as bien fait de venir me voir  
Ce que tu me décris pourrait être qualifié de ...  
Ce que tu me décris est grave et interdit  
Je peux t'aider  
On va signaler »**



# Les personnes ressources et dispositifs sur le territoire

# LES RESSOURCES

---

Délégués locaux  
du Défenseur  
des droits

Maison de la  
justice et du  
droit

Commissariat /  
Gendarmerie

CIDFF

Ligue des droits  
de l'Homme

SOS  
Homophobie

SOS Racisme

Autres  
associations  
locales

...

# Conclusion de la sensibilisation

# Merci pour votre participation !

