

Diversité et lutte contre les discriminations



Ecole de la GRH

Octobre 2010

Présentation par Yasmine OUANNOUGHI

Chargée de mission diversité et
égalité professionnelle pour les
ministères économique et financier



Une problématique assez vaste

- ❑ Qui couvre 3 champs d'action
 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - L'égalité des chances dans l'accès aux emplois publics et la diversification du recrutement
 - La prévention et le traitement des discriminations
- ❑ Et qui correspond à des situations concrètes

Des situations concrètes

- ❑ Un jeune peut hésiter :
 - à se présenter à un oral de concours en raison de son origine ethnique
 - à postuler pour un emploi dans l'administration, en raison d'une situation d'échec scolaire
- ❑ Une femme peut rencontrer des difficultés :
 - pour exercer certaines fonctions
 - pour accéder à des fonctions de cadre supérieur
- ❑ Un père ou une mère de jeune(s) enfant(s) peuvent avoir du mal :
 - à concilier vie familiale et vie professionnelle

Des situations concrètes

- ❑ Une personne handicapée peut rencontrer des difficultés
 - dans son nouveau service d'affectation
 - dans le déroulement de sa carrière

- ❑ Tout agent peut avoir des problèmes dans sa vie professionnelle
 - parce qu'il est homosexuel
 - parce qu'il est obèse
 - parce qu'il exerce une activité syndicale
 - pour toute autre raison liée à l'un des 18 critères de la définition de la discrimination

Mais qu'est-ce qu'une discrimination ?

- ❑ La discrimination est une différence de traitement à l'égard de personnes placées dans des situations identiques fondée sur un critère prohibé par la loi
- ❑ La loi prohibe 18 critères : âge, sexe, origine réelle ou supposée, appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, caractéristiques génétiques, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, patronyme, opinions politiques, convictions religieuses, activités syndicales
- ❑ La discrimination peut être sanctionnée au plan disciplinaire et/ou pénal

Dans quel cadre agir ?

- ❑ Mettre en œuvre les principes posés par la charte égalité des chances conclue entre la HALDE et les ministres en charge de la FP
- ❑ S'engager dans une démarche pour obtenir le label diversité

A Bercy, un choix stratégique : le label diversité

❑ Pourquoi l'obtenir ?

- Une garantie d'agir dans la durée
- Un moyen d'aller au-delà du simple et nécessaire respect de la loi en se fixant des objectifs de progrès mesurables
- Une démarche qui conduit à examiner toutes les procédures RH et à offrir aux agents de nouvelles garanties

❑ Comment l'obtenir ?

- Répondre à un cahier des charges
- Satisfaire à un audit sur pièces et sur place mené par AFNOR Certification

Le label diversité, ce qui a été fait

- Un mode de pilotage qui combine impulsion politique et coopération entre les acteurs
 - **Un comité consultatif** présidé par les ministres et associant les directeurs, les partenaires sociaux et des personnalités qualifiées
 - **Un délégué** relevant du secrétariat général et placé auprès du DRH ministériel
 - **Des référents diversité** dans chaque direction

Le label diversité, ce qui a été fait

- Une expertise des procédures RH pour identifier les risques
 - Un audit mené à l'automne 2009 par un cabinet conseil dont les conclusions ont présentées aux partenaires sociaux en janvier 2010
 - 6 points de vigilance : l'état de santé, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'origine, l'appartenance syndicale des militants non permanents
- Un plan d'action présenté au comité consultatif du 9 juillet 2010
 - **Quelques exemples**
 - *Objectivité des modes de recrutement par concours ou par contrat*
 - *Egalité des chances et diversité dans l'accès aux emplois : PACTE et CPI*
 - *Des promotions sur des critères de compétence (pas de critère d'âge)*
 - *L'insertion des personnels handicapés*
 - *La santé au travail*

Le label diversité, ce qui a été fait

- ❑ Des actions de formation et de sensibilisation
 - De premières initiatives : formation initiale, IGPDE
 - Un objectif sur les 3 ans : former tous les personnels, en priorité les cadres et les responsables RH
 - Un moyen : des modules adaptés et une formation de formateurs

- ❑ Une communication en direction des agents
 - Les supports : Magazine interne, intranets, lettres directionnelles
 - Les thèmes : la démarche générale, la cellule de prévention des discriminations

Une réalisation particulière : la cellule de prévention des discriminations

- ❑ Une fonction :
 - d'analyse et d'écoute pour établir un diagnostic,
 - de conseil pour trouver une solution,
 - d'accompagnement pour mettre un terme aux pratiques discriminatoires avérées

- ❑ Au service
 - des agents s'estimant victimes de discrimination,
 - des managers ou services RH désireux d'obtenir un conseil

- ❑ Avec des règles strictes
 - une saisine par différents canaux en dehors de la voie hiérarchique
 - une confidentialité garantie

Une réalisation particulière : la cellule de prévention des discriminations

- ❑ Un premier bilan de son activité
 - Opérationnelle depuis novembre, elle a reçu 100 demandes dont 70 ont fait l'objet d'un traitement au fond
 - Ces 70 réclamations sont, en majorité, liées à des pratiques de harcèlement ou portent sur l'origine, l'état de santé et le handicap 70 % des demandes sont réglées

- ❑ Une possibilité supplémentaire offerte aux agents qui peuvent toujours saisir directement la HALDE et/ou faire appel à d'autres interlocuteurs (représentants syndicaux, services RH de leur direction)

Et maintenant, quelles échéances à Bercy...

- ❑ Les conditions sont réunies pour déposer le dossier auprès de l'AFNOR
 - L'audit est en cours et les résultats seront connus à la mi-décembre

- ❑ Si le label est obtenu, ce qui n'est pas acquis, il ne s'agit que d'une étape
 - Il est accordé pour 3 ans et un bilan est fait au bout de 18 mois

Le label n'est pas un modèle unique

- ❑ Des initiatives plus ciblées sont évidemment possibles
 - Un thème : l'insertion des handicapés, l'accès des femmes aux emplois supérieurs
 - Une modalité d'action : un plan de formation, l'amélioration d'une procédure
 - Un projet : la création de CPI, un dispositif d'alerte

- ❑ A choisir en fonction du contexte et des besoins prioritaires



Une conviction à faire partager

- ❑ La promotion de la diversité et/ou la lutte contre les discriminations visent à améliorer la gestion des RH
- ❑ Elles doivent s'intégrer dans cette politique et c'est l'une des conditions du succès
- ❑ Pour progresser, les résultats doivent être évalués chaque année sur la base d'indicateurs pertinents

Merci de votre attention... et place aux questions

