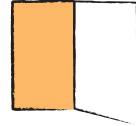




OUVERT  
À TOUS



# CONTRE LES DISCRIMINATIONS LES BONS RÉFLEXES

## EMPLOI DANS LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Cette brochure présente les bons réflexes à acquérir et les pièges à éviter pour prévenir les discriminations et agir pour l'égalité.

*> Nul n'est à l'abri de pratiques discriminatoires, volontaires ou involontaires. Promouvoir l'égalité dans le cadre de la gestion du personnel, c'est réviser et objectiver ses pratiques tout en agissant sur les comportements.*

*> Discriminer, c'est défavoriser une personne, la harceler, créer un environnement humiliant ou avoir une pratique neutre en apparence mais susceptible de désavantager certains, en raison d'un des 18 critères de discrimination sanctionnés par la loi (Art. 225-1 du code pénal) :*

- l'origine
- le sexe
- l'âge
- la situation de famille
- l'état de grossesse
- L'apparence physique
- le patronyme
- l'état de santé
- le handicap
- les caractéristiques génétiques
- les mœurs
- l'orientation sexuelle
- les opinions politiques
- les activités syndicales
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion

**HALDE**

08 1000 5000

[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Haute Autorité  
de Lutte contre  
les Discriminations  
et pour l'Égalité



## Recruter sans discriminer : Les pièges à éviter

Le recrutement sur concours ne protège pas totalement des discriminations. Les procédures internes d'affectation au sein des services sont à sécuriser.

Pour les agents non titulaires, les contractuels ou l'accueil de stagiaires, la Collectivité, choisissant seule les candidats, doit être encore plus vigilante.

La définition des profils de poste, la publicité sur les postes vacants, l'examen du dossier de candidature, l'entretien d'embauche... sont autant d'étapes risquées.

**!** La Collectivité recrute une puéricultrice diplômée d'État, ... un ingénieur bâtiment, ... un gardien de police municipal...

> Ouvrir tous les postes aux femmes et aux hommes.

**!** Le CV de M. X, 50 ans, éducateur sportif, est écarté alors que les jeunes candidats sont reçus en entretien.

> L'âge ne peut être une condition de recrutement. Poser si nécessaire des critères d'ancienneté ou d'aptitude physique à apprécier au cas par cas pour le poste ouvert.

**!** Lors de l'entretien, Mlle X, assistante maternelle, est interrogée sur sa situation de famille. Pacsée, sa candidature n'est pas retenue en raison de son orientation sexuelle supposée.

> Éviter les questions sans lien avec les capacités et compétences professionnelles nécessaires à l'emploi visé.

### > QUE DIT LA LOI ?

La discrimination est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à subordonner une offre d'emploi ou une demande de stage à une condition relevant d'un des dix-huit critères prohibés.

Art. 225-2 du Code pénal.

### > TEXTES DE RÉFÉRENCE

\*Art. 6 et 6 bis Loi Le Pors n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

\*Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 définissant notamment les discriminations directes et indirectes.

**Un choix sur les seules compétences et aptitudes professionnelles.**

## Recrutement : Les bons réflexes pour l'égalité

Un recrutement est le choix entre plusieurs postulants. Objectiver ses pratiques, c'est prévenir les discriminations et favoriser une plus grande diversité des profils possibles.

Les critères de sélection doivent être objectifs et justifiés à partir d'une grille d'évaluation détaillant les tâches à accomplir, les compétences nécessaires et les éventuelles exigences spécifiques du poste.

**👍 Essayer les méthodes de recrutement par habilités ou par simulation notamment pour les emplois d'exécution.**

> La mise en situation ouvre le recrutement à des profils plus variés en privilégiant les aptitudes pratiques des candidats sur leurs connaissances théoriques.

**👍 Mener les entretiens par un comité de sélection mixte (homme / femme) et en garder une trace écrite.**

> Une décision collégiale aide à prévenir les préjugés et à préciser les motifs de rejet des candidatures au regard du poste proposé.

**👍 Accueillir des jeunes, notamment des quartiers sensibles, en formation en alternance et en stage au sein des services.**

> Leur ouvrir les services de la Collectivité offre des opportunités professionnelles et favorise les échanges positifs.

### > DES LIEUX DE TRAVAIL ADAPTÉS

La Collectivité peut s'assurer que la configuration des bureaux et locaux accueillant les agents ne créent pas de discrimination indirecte en raison de leur handicap ou de leur sexe (accessibilité, vestiaires pour les femmes...).

### > DES STAGES OUVERTS À TOUS

Réserver les stages ou emplois saisonniers aux enfants du personnel pénalise les jeunes qui ne disposent pas de ce réseau familial, ce qui constitue une discrimination en raison de la situation de famille.

**Sensibiliser aux stéréotypes et aux discriminations pour mieux repérer les talents.**

## Gérer des équipes sans discriminer : Les pièges à éviter

Au quotidien, les relations hiérarchiques ou entre les agents peuvent révéler des pratiques discriminatoires.

Les décisions de gestion des rémunérations, des congés et des aménagements du temps de travail nécessitent une attention particulière.

**!** M.X, rédacteur territorial au service aménagement, est moqué par ses collègues en raison de son poids et sa chef de service lui interdit de rencontrer les administrés.

> Même si de tels agissements ne se répètent pas, le harcèlement est un délit lorsqu'il est lié à un critère prohibé. Il est de la responsabilité de l'employeur d'y mettre fin et de les prévenir.

**!** Mme X et Mlle Y, agents de maintenance à la régie Bâtiment, gagnent moins que leurs collègues masculins à situations comparables, après avoir été exclues chaque année des avancements au choix.

> Appliquer des critères transparents dans les rémunérations. Pour prévenir les discriminations indirectes, vérifier que les écarts constatés entre hommes et femmes soient bien justifiés.

**!** La demande de congés de M. X, adjoint technique aux espaces verts, est refusée en raison de sa participation à une campagne électorale d'opposition.

> Les refus ne doivent être fondés que sur des motifs tirés des nécessités du service ou de la priorité reconnue par les textes aux agents chargés de famille.

### > QUE DIT LA LOI ?

La discrimination comprend le harcèlement moral ou sexuel défini comme tout acte lié à l'un des critères prohibés subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Elle inclut le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un tel comportement.

On parle de discriminations indirectes lorsque des règles ou des pratiques apparemment neutres désavantagent certaines personnes par rapport à d'autres, de manière injustifiée et systématique.

Art.1 Loi n°2008-496

Une vigilance nécessaire pour l'égalité de traitement.

## Conditions de travail et rémunérations : Les bons réflexes pour l'égalité

La sensibilisation et la formation à la prévention des discriminations de tous les agents sont nécessaires pour faire évoluer les pratiques professionnelles au quotidien.

Pour agir plus efficacement, il importe d'identifier et de traiter en interne les situations de discrimination.

**!** Mettre en place un dispositif d'accueil, d'écoute d'information et d'accompagnement des victimes.

> L'étude des cas individuels et l'analyse comparative des situations des agents enrichissent le rapport sur l'état de la Collectivité et les débats des instances paritaires.

**!** Définir des critères objectifs et justifiables pour l'attribution des primes individuelles.

> La lisibilité donnée aux agents sur l'évolution de leur traitement et de leurs rémunérations accessoires évite les recours infondés.

**!** Veiller à l'égal accès de tous les agents, titulaires ou non, aux avantages sociaux proposés par la Collectivité.

> Le principe d'égalité de traitement entre les agents est un des fondements de la Fonction publique qui inclut l'action sociale facultative, sans distinction de statut.

### > DES OUTILS COMPLÉMENTAIRES D'ÉVALUATION\*

- Détail par sexe de toutes les données sur les effectifs et leur évolution.

- Suivi des fins de contrat et des promotions par tranches d'âge, sexe et handicap.

- Suivi des dispositifs de lutte contre les discriminations.

- Enquête sur le ressenti des agents.

\* cf Indicateurs  
- Art. 33 loi n°84-53 modifiée 2007 sur l'état de la collectivité.  
- Décret n°2002-230 sur la situation comparée femmes-hommes.

Avoir des outils d'évaluation et des indicateurs de suivi.

## Faire évoluer les carrières sans discriminer : Les pièges à éviter

*L'appréciation par l'encadrement des demandes de formation, de mobilité interne et de promotion ne peut être fondée sur des critères prohibés.*

**! La demande de formation informatique de M. X, auxiliaire de soins, est refusée suite à ses positions exprimées en tant que délégué syndical.**

*> L'activité syndicale d'un agent ne peut entrer en considération dans son déroulement de carrière.*

**! La décision de promotion au grade de 1<sup>ère</sup> classe de Mlle X, adjoint du patrimoine, a été reportée après l'annonce de sa grossesse.**

*> La grossesse ne peut jamais justifier une décision défavorable. Fixer et expliquer les critères objectifs et transparents retenus pour tout avancement ou promotion.*

**! Mme X, attachée principale, pouvait postuler comme chef du service État civil. On l'en décourage du fait de son origine maghrébine et de la réaction présumée des usagers.**

*> Prévenir les stéréotypes sur le profil souhaitable pour un poste et n'apprécier que les compétences nécessaires et les potentiels des candidats.*

### > QUE DIT LA LOI ?

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie mise en cause de prouver que la mesure prise est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Art. 4 Loi n°2008-496

### > TEXTES DE RÉFÉRENCE

Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique.

## Formations et gestion de carrière : Les bons réflexes pour l'égalité

*La lutte contre les discriminations n'interdit pas des modes de management différenciés.*

*Elle incite à la définition d'une gestion des ressources humaines claire et rigoureuse en réaffirmant le principe d'égalité de traitement entre les agents.*

**Les modalités d'évaluation doivent exclure toute appréciation en lien avec un critère prohibé.**

**👍 Favoriser la mobilité interne par une détection active des potentiels lors d'entretiens personnalisés.**

*> Informer les agents sur les métiers existants et les aptitudes requises pour les exercer et les aider à formuler leur demande de formation individuelle.*

**👍 Rappeler que l'ancienneté fixée par la voie réglementaire ne peut être le seul critère de promotion interne.**

*> Intégrer des critères qualitatifs pour les promotions permet une gestion dynamique des ressources humaines et entretient la motivation des agents.*

**👍 Identifier les problèmes d'illettrisme et de non maîtrise des savoirs de base pour engager des formations individuelles adaptées.**

*> Former l'encadrement à repérer et à accompagner les personnes en difficulté permet de mieux traiter les problèmes de reclassement, de mobilité, d'adaptation au poste ou de sécurité.*

### RÉNOVER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

(...) Veiller à ce que les conditions d'exercice de la mobilité, les critères et les procédures de promotion ainsi que les modalités de rémunération ne défavorisent aucun agent pour des motifs prohibés par la loi;

Promouvoir la conciliation de la vie personnelle, familiale et professionnelle; (...)

*Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique.  
2 décembre 2008.*

### À VOIR

[www.cnfpt.fr](http://www.cnfpt.fr) :  
- formation CNFPT sur les discriminations.  
- guide 'lutte contre l'illettrisme dans les collectivités'.

La formation, un levier du changement.

Réviser les pratiques et agir sur les comportements.

## **AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS : UNE OBLIGATION JURIDIQUE, UN ENGAGEMENT POUR L'ÉGALITÉ**

### **> Engagez une démarche exemplaire dans votre Collectivité.**

- Si une personne publique prend une décision qui constitue une discrimination, sa responsabilité peut être engagée à l'occasion d'un recours pour excès de pouvoir ou d'un recours indemnitaire.
- La responsabilité pénale des agents publics, auteurs ou complices de ces infractions, peut également être mise en œuvre.

### **> Des outils et des procédures aident à prévenir ces risques.**

### **LA HALDE À VOS CÔTÉS**

Un **guide pratique** d'aide à la gestion des ressources humaines « Comment agir pour l'égalité et prévenir les discriminations » conçu spécialement pour les collectivités territoriales est maintenant disponible sur le site [www.halde.fr](http://www.halde.fr), rubrique Service public-Guides.

Élaboré par la **HALDE** avec l'appui de représentants d'associations d'élus et de collectivités territoriales, il propose des **outils d'auto-évaluation et d'accompagnement** dans vos actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité.

### **Besoin d'un conseil, d'une assistance ?**

La **HALDE** peut vous aider :  
Direction de la promotion de l'égalité  
Téléphone : **01.55.31.61.00**  
Courriel : **collectivites@halte.fr**

**HALDE**

08 1000 5000  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Haute Autorité  
de Lutte contre  
les Discriminations  
et pour l'Égalité

