

Limoges Métropole

STOP !

**GUIDE DE L'ÉGALITÉ
ET DE LA NON DISCRIMINATION
AU TRAVAIL**





**CELUI QUI ACCEPTE LE MAL SANS
LUTTER CONTRE, COOPÈRE AVEC LUI**

MARTIN LUTHER KING

édito

L'engagement en faveur de l'égalité des droits et la lutte contre toute forme de discrimination est un enjeu de démocratie et de liberté, valeurs auxquelles Limoges Métropole est profondément attachée.

Dans notre quotidien au travail, il est important que chaque agent connaisse ce que recouvrent les termes de discrimination, harcèlement ou stéréotypes, qu'il s'agisse de leurs définitions, mais aussi des sanctions encourues, qu'elles soient administratives ou pénales.

En prenant la décision de créer une cellule d'écoute, nous affirmons notre souhait d'offrir aux victimes la possibilité de s'exprimer et d'être guidées et accompagnées dans leur démarche.

Ce guide a vocation à nous éclairer sur tous ces points et à nous réapproprier des pratiques autour du respect et de l'égalité de traitements qui paraissent évidentes mais qui méritent d'être énoncées. Parce que ne pas en parler serait la pire des choses.

Chacun d'entre nous est artisan et garant de la mise en œuvre de ces principes.

sommaire

- 3 Édito
- 5 Égalité professionnelle hommes-femmes
- 6 Recrutement
- 7 Stéréotypes et préjugés
- 8 Discrimination
- 9 Harcèlement moral
- 10 Harcèlement sexuel
- 11 Propos haineux
- 12 Quelle protection pour les agents ?
- 13 Recours existants en interne
- 14 Sanctions

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

HOMME-FEMME

DÉFINITION

L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit en son 2^e alinéa, que :
« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Il existe un arsenal législatif important pour garantir et promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Outre la prohibition des discriminations directes, indirectes et du harcèlement sexuel, des mesures sont prises pour :

- Mesurer les inégalités par des rapports de situation comparée rendus obligatoires dans le bilan social des collectivités locales.
- Favoriser l'accès des femmes aux fonctions à responsabilité.
- Promouvoir l'égalité par le dialogue social.
- Favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée en promouvant par exemple, le partage des responsabilités familiales. Aujourd'hui les femmes continuent d'assumer majoritairement les soins aux enfants et aux personnes dépendantes ainsi que les charges domestiques. Ce cumul emploi/famille est, entre autres, l'une des causes des inégalités qui perdurent entre hommes et femmes dans la sphère professionnelle.

ET CHEZ NOUS ?

Le bilan social de Limoges Métropole affiche que 53,4 % des postes de cadres A sont tenus par des femmes (y compris dans les domaines techniques). Le congé parental est désormais accordé de plein droit au père, à la mère ou aux deux simultanément (décret 12/12/2012). Le congé paternité et d'accueil de l'enfant est un congé de droit. Il concerne le père ou la personne liée à la mère par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle (dispositions précisées dans la note de service générale annuelle sur les congés en ligne sur intranet). Des efforts particuliers sont apportés pour développer la féminisation de certaines activités (voirie, assainissement) et plusieurs mesures récentes ont permis d'améliorer l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (CET, horaires variables...).

LE SEXISME ORDINAIRE

Dans les relations de travail, les stéréotypes et les préjugés peuvent se traduire par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui marginalisent ou infériorisent les femmes. On parle de sexisme ordinaire parce que ces formes de sexisme sont si répandues qu'on ne les voit pas ou peu.

RECRUTEMENT

LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

L'accès aux emplois publics est soumis au principe d'égalité de traitement : « Tous les citoyens, étant égaux aux yeux de la loi, sont également admissibles à toutes les dignités, places et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents » (art. 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen).

Le recrutement des agents publics ne peut donc se faire que sur des critères de diplôme, de compétences et d'expérience.

Tout recrutement fondé sur un critère sans rapport avec les nécessités du poste peut être invalidé.

Exemples :

- Écarter un candidat qui habite loin alors que le poste ne prévoit aucune astreinte.
- Préférer un candidat jeune à un senior pour faire des économies.
- Ne pas renouveler le contrat à durée déterminée d'une collaboratrice parce qu'elle est enceinte.

L'ENGAGEMENT DE LIMOGES MÉTROPOLE

Art. 2 de la Charte pour la promotion de l'égalité au travail :

- **Les profils de postes sont toujours validés par la DRH** qui s'assure que les missions à remplir, les tâches à effectuer et les conditions d'exercice du poste sont bien mentionnées (lieux, horaires, contraintes).

- **La DRH s'assure aussi que le poste est bien ouvert aux deux sexes (H/F)** pour éviter toute ambiguïté et autocensure des candidats.

- **Les postes ouverts au recrutement sont diffusés en interne et en externe** selon des procédures analogues et systématiques et avec des modalités de diffusion permettant l'accès le plus large à l'information (site intranet, site internet, réseau Facebook, site emploi territorial..).

- **Des jurys présidés par le vice-président en charge des ressources humaines et associant la DRH et la direction concernée** par le recrutement sont systématiquement organisés pour les postes ouverts au tableau des emplois budgétaires.

- **À compétences égales, Limoges Métropole veille à une réelle égalité entre les hommes et les femmes** en favorisant une meilleure mixité dans les différents emplois et niveaux de responsabilité.

- **La compétence, l'expérience et les qualités personnelles et professionnelles** sont les seuls critères pris en compte dans les recrutements, dans le respect des règles fixées par le statut de la fonction publique qui définissent le concours comme voie d'accès prioritaire à l'emploi public.

STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS

DÉFINITION

La discrimination peut avoir des causes institutionnelles ou individuelles. Elle n'est pas forcément intentionnelle et résulte souvent d'erreurs de jugement, fondées sur des stéréotypes.

Nous avons tendance à classer les personnes dans des catégories à partir d'indices extérieurs (sexe, âge, classe, origine...).

Chaque catégorie est associée à un ensemble de stéréotypes c'est-à-dire des caractéristiques (négatives pour les uns, positives pour les autres) attribuées à un groupe social dans son ensemble, par un processus d'amplification et de généralisation.

Exemple : les femmes n'ont pas le sens de l'orientation, les hommes ne savent pas s'occuper des enfants, les jeunes veulent tout tout de suite, les seniors ne sont pas dynamiques...

Le stéréotype est une croyance concernant les caractéristiques (traits de personnalité ou comportement) d'un groupe de personnes. Il est connu de tous, y compris par ceux qui n'y adhèrent pas (comme la rumeur).

Le préjugé, en revanche, est une attitude vis-à-vis d'un groupe de personnes qui varie selon les individus.

Les stéréotypes et les préjugés faussent notre jugement et peuvent nous amener à commettre des discriminations.

Exemple : privilégier un homme à une femme pour un poste de manager car nous pensons qu'il sera plus disponible et plus à même d'exercer l'autorité.

COMMENT Y ÉCHAPPER ?

Pour neutraliser ses propres stéréotypes et préjugés, il faut d'abord en avoir conscience.

Lorsque nous avons une décision importante à prendre (recrutement, évaluation, sanction...) :

- Se rendre disponible et ne pas se laisser parasiter par des sollicitations extérieures (appels, mails, interruptions...).
- En cas de surcharge émotionnelle, différer sa décision.
- Croiser les points de vue autant que de possible.
- Se donner des critères objectifs et des outils d'aide à la décision.

POUR ALLER PLUS LOIN

<http://www.prejuges-stereotypes.net>

DISCRIMINATION

DÉFINITION

Le terme “discrimination” est souvent employé pour distinguer des situations très diverses (injustices, inégalités, propos blessants...). Or, les différents textes de loi qui sanctionnent la discrimination (Code pénal, Code du travail, loi Le Pors*...) en donnent une définition bien précise.

Au sens juridique, une discrimination se caractérise par 3 éléments cumulatifs :

DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT

• **C'est à dire un traitement moins favorable** d'une personne placée dans une situation comparable à une autre. — Lorsque l'on cherche à établir l'existence d'une discrimination, il faut vérifier que la différence de traitement se fait toutes choses égales par ailleurs.

EN RAISON D'UN CRITÈRE PROHIBÉ

• **La loi française reconnaît 25 critères** discriminatoires : sexe, orientation ou identité sexuelle, apparence physique, état de santé, grossesse, handicap, harcèlement, lieu de résidence, caractéristiques génétiques, âge, situation familiale, identité de genre, mœurs, opinions politiques, activités syndicales, religion, origine, patronyme, appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une race ou une nation, capacité à s'exprimer dans une autre langue que le Français, particulière vulnérabilité économique, refus des personnes de subir des faits de bizutage.

DANS UN DOMAINE VISÉ PAR LA LOI

• **Emploi** : recrutement, titularisation, formation, notation, discipline, promotion, affectation, mutation... ; accès aux biens et aux services.

Exemples de situations discriminantes

- **De retour de congés maternité**, une femme ne retrouve pas les responsabilités qu'elle avait avant son départ.
- **Un homme de + 55 ans** n'a pas été embauché car l'employeur dit ne pas pouvoir se projeter sur le long terme en raison de son âge.
- **Un employeur décide d'accorder des primes aux salariés** qui feront des heures supplémentaires après 16 heures. Cette mesure apparemment neutre défavorise directement les salariés qui ont à leur charge des enfants (discrimination indirecte).

Mais faire des choix n'est pas forcément discriminant

Ce n'est pas parce que vous êtes écarté d'une demande de logement social que vous êtes victime de discrimination. En principe l'attribution de logements sociaux se fait selon des critères précis (ressources, situation régulière). C'est le motif du choix ou du rejet qui permet de savoir si on a affaire à une situation discriminante.

*Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

HARCÈLEMENT MORAL

DÉFINITION

La loi Le Pors précise que :

« Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Comme la discrimination, le harcèlement moral est un phénomène aux contours flous.

Il peut prendre différentes formes mais résulte généralement d'une accumulation de faits dirigés contre une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il est défini par la répétition, mais pas nécessairement par une intention de nuire. Ce qui compte, c'est l'effet des agissements sur les conditions de travail, la santé et la dignité de la personne visée.

Exemples de comportements pouvant caractériser une situation de harcèlement moral

• **Isoler une personne, l'ignorer**, lui refuser la possibilité de s'exprimer, lui retirer ses missions ou les moyens de les réaliser, la cantonner aux tâches les plus ingrates, la surcharger de travail, critiquer son travail en public, lui reprocher des fautes imaginaires, médire ou se moquer d'elle, lancer des rumeurs à son sujet, commenter sa vie privée, prétendre qu'elle a des « problèmes psychologiques », lui mettre la pression par des appels téléphoniques, notamment en dehors des horaires de travail, la menacer verbalement ou par écrit.

LES COMPORTEMENTS QUI N'ONT PAS LIEU D'ÊTRE CONSIDÉRÉS COMME DU HARCÈLEMENT MORAL

- **Une remarque blessante** dans un moment d'énerverment, suivie d'excuses, une évaluation objective du travail, une fixation d'objectifs raisonnable, une critique fondée du travail, un refus de promotion, de formation ou mutation objectif, tout acte isolé.
- **Lorsqu'une personne est harcelée en raison d'un critère prohibé** (religion, orientation sexuelle, activité syndicale...), on parle de harcèlement discriminatoire.

Le harcèlement peut être le fait d'un individu ou d'un groupe (processus de bouc-émissaire). Il peut s'exercer de façon descendante, horizontale ou même ascendante et entraîne des conséquences graves : perte de confiance en soi et en l'institution; démotivation, dépression.

HARCÈLEMENT SEXUEL

DÉFINITION

La définition juridique du harcèlement sexuel a été précisée et étendue par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, qui a également alourdi les sanctions. « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créant à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Cette définition recouvre des comportements de toute nature : propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes... Le non-consentement de la victime est un des éléments constitutifs du délit.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers : acte de nature sexuelle en contrepartie de l'obtention d'un emploi ou de l'assurance d'éviter une mutation dans un emploi non désiré.

SANCTIONS

Sanctions maximales sans préjudice d'éventuelles sanctions disciplinaires :

- 2 ans de prison et 30.000 euros d'amende.
- 3 ans de prison et 45.000 euros d'amende lorsque les faits sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

Afin d'inciter les victimes et les témoins à agir, la loi interdit toute sanction ou discrimination vis-à-vis des personnes qui auraient subi, refusé de subir ou témoigné des actes de harcèlement sexuel (art. 225-1 du Code pénal).

POUR ALLER PLUS LOIN

<http://stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr/>

Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail :

<http://www.avft.org>

PROPOS HAINEUX

DÉFINITION

Les propos haineux (racistes, sexistes, homophobes...) ne constituent pas des discriminations au sens juridique mais ils sont punis par la loi !

La loi punit l'injure publique, mais aussi l'injure ou la diffamation non publique en raison de l'origine, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle ou du handicap réel ou supposé (articles R 624-3, R 624-4 et R 625-7 du Code pénal).

Par ailleurs, les propos portant atteinte à l'identité et notamment en rapport avec l'origine, la religion, le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap – même dits sur le ton de l'humour - doivent être proscrits sur le lieu de travail, qu'ils soient à destination d'autres agents ou des usagers.

L'humour au travail est bien sûr permis, mais il ne doit pas s'exercer aux dépens d'une personne ou d'un groupe. C'est la condition pour préserver un climat de travail sain et respectueux de tous.

Exemples d'infractions et de peines encourues

- Provocation publique à la discrimination, à la haine ou à la violence raciale ou religieuse (art. 23, 24, 42 de la loi du 29 juillet 1881).

Peine encourue :
1 an de prison et 45.000€

- Diffamation raciale publique (art. 32 AL 2 et 3, loi de 1881).

Peine encourue :
6 mois de prison et 22.500€

- Injure non publique en raison de l'origine, la religion le sexe, l'orientation sexuelle ou le handicap (art. R 624-4 du Code pénal).

Peine encourue :
contravention de 4e classe, 750€

QUELLE PROTECTION POUR LES AGENTS ?

Dans notre travail au quotidien, il n'est pas facile de franchir le pas par méconnaissance et peur des représailles. C'est pourquoi il est essentiel de connaître les dispositifs de protection qui existent déjà.

Ainsi deux dispositions sont prévues dans le statut général de la fonction publique qui s'applique aux agents territoriaux (droits et obligations/loi du 13 juillet 1983/ articles 6 et 6 bis et article 11).

LA PROTECTION FONCTIONNELLE

« Les fonctionnaires disposent des droits à la protection contre les tiers et l'arbitraire de l'administration. La collectivité publique est tenue de les protéger contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions et réparer le préjudice qui en résulte ».

L'agent doit formuler par écrit en justifiant des faits précis, sa demande de protection fonctionnelle. Tout refus de l'administration devra être motivé.

L'administration se doit de protéger ses agents dans l'exercice de leurs fonctions, de réparer le préjudice subi s'il y a lieu, de prévenir ou faire cesser les attaques (ex. changement de numéro de téléphone professionnel, engager les actions appropriées contre les auteurs des faits...).

L'administration doit également fournir une assistance juridique à ses agents (prise en charge financière des honoraires d'avocats ou dépôt de plainte en qualité de partie civile).

LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut se faire entre les fonctionnaires en raison de leur sexe, leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, leur âge, leur patronyme, leur état de santé, leur apparence physique, leur handicap, leur appartenance ou leur non-appartenance (vraie ou supposée) à une ethnie ou une race ».

Limoges Métropole s'engage de façon formelle en communiquant auprès de tous les agents sur la Charte de promotion de l'égalité au travail et en assurant une formation des cadres sur la question.

RECOURS EXISTANTS EN INTERNE

DÉFINITION

Tout agent qui s'estime discriminé ou harcelé dispose de plusieurs recours.

LA CELLULE D'ÉCOUTE

Limoges Métropole a décidé la création d'une cellule d'écoute destinée à tout agent communautaire qui pense avoir subi des faits discriminants (harcèlement et/ou discrimination) de la part d'un collègue ou d'un usager ou qui pense avoir été témoin de tels faits.

Rattachée à la DRH, elle se compose de 4 agents : le directeur des ressources humaines, la responsable du service gestion et développement des compétences, la référente juridique des ressources humaines et le responsable de l'unité santé sécurité.

COMMENT LES CONTACTER ?

- Par téléphone, au numéro dédié suivant : **05 55 45 29 39**
- Par mail à l'adresse générique suivante : **drh-cellule-ecoute@limoges-metropole.fr**
- Par courrier confidentiel libellé expressément à la cellule d'écoute Limoges Métropole :
**19, rue Bernard Palissy
87031 Limoges Cedex 1**

Un rendez-vous, vous sera alors proposé pour vous permettre d'expliquer votre situation à deux personnes de la cellule d'écoute qui seront à votre disposition.

COMMENT CELA FONCTIONNE ?

• La cellule d'écoute va dans un premier temps vérifier si les éléments avancés peuvent relever d'une situation discriminatoire ou d'un harcèlement.

Si tel est le cas, la procédure suivante est mise en place :

- La cellule d'écoute engage une enquête administrative avec entretiens individuels et/ou collectifs des personnes concernées, des témoins, de la hiérarchie et de la personne mise en cause.
- Toutes les dispositions utiles pour protéger l'agent victime de discrimination et/ou harcèlement sont mises en place.
- Elle établit ensuite un diagnostic et propose des solutions qui sont soumis au Président sous couvert de la direction générale.
- Les propositions validées sont mises en œuvre après information des protagonistes et de leur hiérarchie dans les meilleurs délais.

SANCTIONS

Un agent qui s'estime discriminé par sa collectivité peut saisir le tribunal administratif pour obtenir l'annulation de la mesure qu'il conteste et, le cas échéant, des dommages et intérêts proportionnés à la gravité des faits.

LA DISCRIMINATION EST UN DÉLIT

- **Au pénal, c'est l'auteur de la discrimination qui va être sanctionné.** La prescription est de 3 ans.

- **Au civil, on va rechercher à obtenir la réparation d'un préjudice subi.** La prescription est de 5 ans à compter de la révélation de la discrimination.

- **Un agent territorial accusé de faits discriminatoires fera l'objet d'une enquête administrative** qui pourra donner lieu à une sanction disciplinaire si les faits sont avérés.

- **Par ailleurs, tout agent public qui est témoin d'une discrimination** a le devoir de la signaler à la justice. « Toute autorité constituée, tout office public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu de donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et ceux qui y sont relatifs » (art. 40 de CPP).

- **Les agents sont protégés de toutes représailles** en lien avec le signalement d'une discrimination ou du harcèlement (art. 6 bis et 6 ter de la loi du 13 juillet 1983).

- **En cas de discrimination directe à l'accès à l'emploi ou à un bien ou un service,** l'affaire peut être jugée par un tribunal pénal, les sanctions maximales prévues sont :

- **3 ans de prison et 45.000 euros d'amende** pour les personnes physiques.

- **5 ans de prison et 75.000 euros d'amende** lorsque la discrimination est commise :

- Dans un lieu accueillant du public ou au point d'en interdire l'accès.

- Par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ou de sa mission.

POUR ALLER PLUS LOIN

<http://vosdroits.service-public.fr/>
www.defenseurdesdroits.fr/

VENUS DE TOUS LES CONTINENTS,
NOUS APPARTENONS
TOUS À LA MÊME PLANÈTE,
À LA COMMUNAUTÉ DES HOMMES.
NOUS DEVONS ÊTRE VIGILANTS
ET LA DÉFENDRE NON SEULEMENT
CONTRE LES FORCES
DE LA NATURE QUI LA MENACENT,
MAIS ENCORE DAVANTAGE
CONTRE LA FOLIE DES HOMMES.

SIMONE VEIL

STOP!

**CELA SEMBLE
TOUJOURS IMPOSSIBLE,
JUSQU'À CE QU'ON LE FASSE...**

NELSON MANDELA