

TEXTES DE RÉFÉRENCE



DATES/ORIGINES	TEXTE DE RÉFÉRENCE	PRINCIPE
20.08.2008 France	Décret n° 2008-799	Conditions dans lesquelles les associations régulièrement déclarées depuis au moins 5 ans et se proposant, par leurs statuts, de lutter contre les discriminations peuvent exercer les actions en justice qui naissent de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ».
27.05.2008 France	Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008	Diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, avec notamment précisions sur les champs de la discrimination et de la discrimination indirecte.
14.12.2007 CE	Charte	Renforcement de la protection des droits fondamentaux à la lumière de l'évolution de la société, du progrès social, des développements scientifiques et technologiques ; garantie du droit à la non-discrimination (art. 21).
05.07.2006 CE	Directive	Mise en œuvre de l'égalité des chances entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).
31.03.2006 France	Loi	Egalité des chances en faveur de l'éducation, de l'emploi et du développement économique.
23.03.2006 France	Loi	Contrôle de l'application de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.
11.02.2005 France	Loi	Egalité des droits et des chances, participation et citoyenneté des personnes handicapées.
30.12.2004 France	Loi	Création de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité). Inversion de la charge de la preuve.
16.11.2001 France	Loi relative à la lutte contre les discriminations	Intégration dans le Code du travail des principes de non-discrimination.
03.05.1996 Europe	Charte sociale européenne révisée	Enonciation des droits et libertés avec un système de contrôle qui en garantit le respect par les Etats. Les droits concernent tous les individus dans leur vie quotidienne : logement, santé, éducation, emploi, protection juridique et sociale, circulation des personnes, non-discrimination.
13.07.1983 France	Loi Roudy	Principe général de non discrimination entre les sexes avec obligation de présenter aux organisations syndicales annuellement un rapport sur la situation comparée hommes/femmes.
01.07.1972 France	Loi Pleven	Inscription dans le Code pénal de l'interdiction du refus de fournir un bien ou un service et du refus d'embauche.
25.06.1958 International	Convention de l'Organisation Internationale du Travail sur la discrimination en matière d'emploi et de profession (n° 111)	"La discrimination comprend : toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession".
04.11.1950 Europe	Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales (série des traités européens n°5)	Interdiction de discrimination : "La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale, l'appartenance à une minorité nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation".
10.12.1948 International	Déclaration universelle des Droits de l'Homme Art 2 et 7 (ONU).	"Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation".

DISCRIMINER : UN DÉLIT et UN RISQUE JURIDIQUE POUR LES EMPLOYEURS



Loi du 16 Novembre 2001 - article 1

Fondement de la discrimination illicite : "Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, d'affectation en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation familiale, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, en raison de l'état de santé ou d'un handicap".

Le champ de la prévention des discriminations concerne les actes effectués à l'occasion de la gestion des ressources humaines ; ils peuvent constituer autant de risques générateurs d'une situation discriminatoire directe ou indirecte.

Risque juridique : Pression législative européenne et française,

Alourdissement de la sanction pénale encourue par les employeurs en cas d'atteinte au principe de non-discrimination (loi du 9 mars 2004, article 41, transposé dans le Code pénal) :

- 45 000 euros d'amende et 3 ans d'emprisonnement pour les personnes physiques,
- de plus, si le refus est commis dans un lieu accueillant du public (par exemple en cas de vente d'un produit) ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

Les situations à risques

- l'accès à un stage ou à une période de formation
- le recrutement
- le renouvellement d'un contrat
- la rémunération
- la qualification
- la classification
- l'affectation
- la formation professionnelle et la formation en vue d'un reclassement
- la promotion professionnelle
- la mutation
- la sanction
- le licenciement

Les critères de discrimination prohibés par la loi

- l'origine, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race
- le sexe
- les mœurs, l'orientation sexuelle
- l'âge
- la situation familiale, l'état de grossesse
- l'opinion politique, l'activité syndicale
- les convictions religieuses
- l'apparence physique
- le patronyme
- l'état de santé ou le handicap
- les caractéristiques génétiques

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

dans le secteur des métiers de proximité

3 axes de travail

- Axe 1** Faire évoluer les représentations souvent dévalorisées de ces métiers
- Axe 2** Mettre en œuvre une politique Ressources Humaines non discriminante, pour le recrutement et la gestion du parcours professionnel des salariés
- Axe 3** Accompagner les personnes confrontées à des situations discriminantes : employeurs, personnels, bénéficiaires du service, organismes de formation et autres intermédiaires de l'emploi

Trois pistes d'action pour changer le regard...

- Piste 1** Valoriser les personnes
 - Valorisation de l'expérience, des compétences individuelles (y compris celles liées à l'origine et à la culture)
- Piste 2** Modifier les comportements à tous les maillons de la chaîne dans le secteur
 - Sensibilisation, information, formation des acteurs chez les employeurs, les pouvoirs publics, les organismes de formation...
- Piste 3** Faire évoluer les comportements des bénéficiaires du service
 - Information sur les droits et devoirs : employeurs - employés - clients bénéficiaires

LE DOMICILE

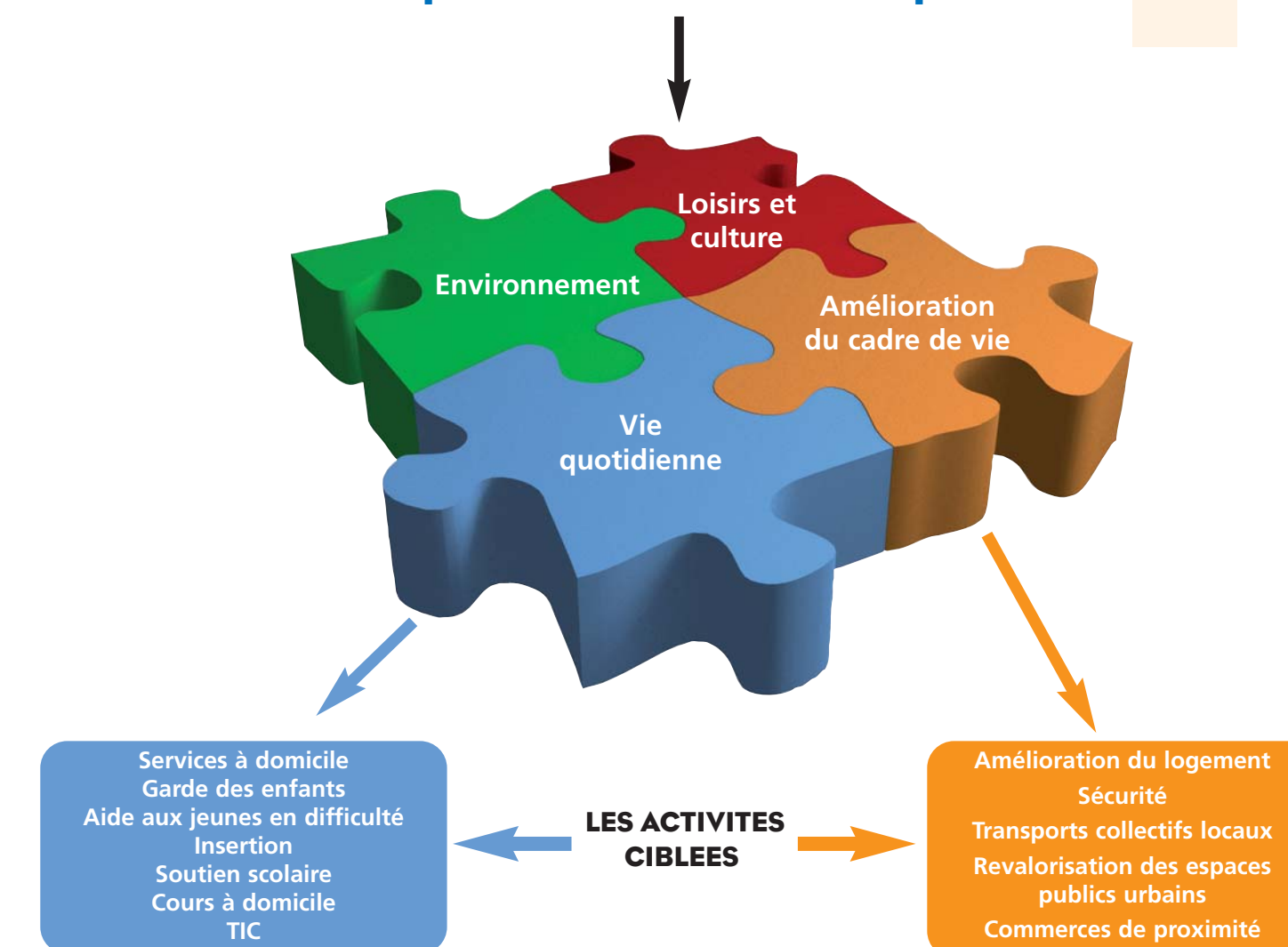
où s'exercent principalement ces activités de services :

un espace clos de travail propice au débordement des limites professionnelles et aux dérives discriminantes

La différence peut déranger, voire susciter de l'intolérance et des phénomènes de discrimination, dans ce lieu privé qui devient, pour un temps, un espace de travail.



LE CHAMP DES SERVICES DE PROXIMITÉ défini par la Commission Européenne



LES PRINCIPAUX EMPLOYEURS QUI COUVRENT LES ACTIVITES A DOMICILE

- Associations
- Entreprises petites et moyennes
- Centre communaux d'action sociale (CCAS - Service public local)
- Employeurs particuliers
- Structures visant un public âgé, un public handicapé, la petite enfance
- Bailleurs sociaux

QUELQUES CHIFFRES

Au niveau national...

45 ans = Age moyen des salariés du secteur
90% des salariés sont des femmes

En Ile-de-France et dans les grandes métropoles

75% des salariés sont des migrants

DANS LES SERVICES DE PROXIMITE, mettre en place une politique de ressources humaines non discriminante

	Développer de bonnes pratiques	Se doter d'outils adaptés
Adopter une pratique de management non discriminante	<p>Etudier les candidatures en se basant sur les critères de qualification et de compétences</p> <p>Développer une écoute neutre</p> <p>Promouvoir la diversité et la complémentarité</p> <p>Porter une attention permanente à la communication et exposer les enjeux de la « non discrimination » pour l'entreprise</p>	<p>Fiches de poste explicitant la qualification et les compétences recherchées</p> <p>Grilles d'examen des candidatures</p> <p>Règlement intérieur</p> <p>Livret d'accueil des salariés, précisant les conditions d'exercice</p> <p>Livret d'accueil des bénéficiaires</p>
<p>Faire évoluer les comportements des salariés</p> <p>Développer et mettre en valeur les compétences professionnelles</p>	<p>Donner l'occasion aux salariés de mieux se connaître, d'exprimer leurs points forts, de valoriser leur expérience</p> <p>Sensibiliser et former les salariés</p>	<p>Mise en place de sessions de sensibilisation, de formation : - à la lutte contre les discriminations - à la posture professionnelle - à la relation à l'autre</p> <p>Développer l'analyse de pratiques professionnelles</p>
Identifier, analyser, gérer les tensions, les conflits	<p>Identifier et faire connaître les situations à risques</p> <p>Explorer, expliciter les points de blocage</p> <p>Examiner les situations conflictuelles et analyser, distinguer ce qui relève de la situation de travail ou de la discrimination</p> <p>Aider au règlement des conflits</p>	<p>Outils de suivi régulier du travail (grilles d'entretien + réajustements opérés)</p> <p>Comptes-rendus pour garder trace des différents événements</p>

CHANGER LES REPRÉSENTATIONS SUR LES MÉTIERS DU SECTEUR

- Valoriser la notion de service
- Reconnaître la valeur des activités quotidiennes
- Promouvoir la richesse de la diversité

Site internet du projet EDGAR :

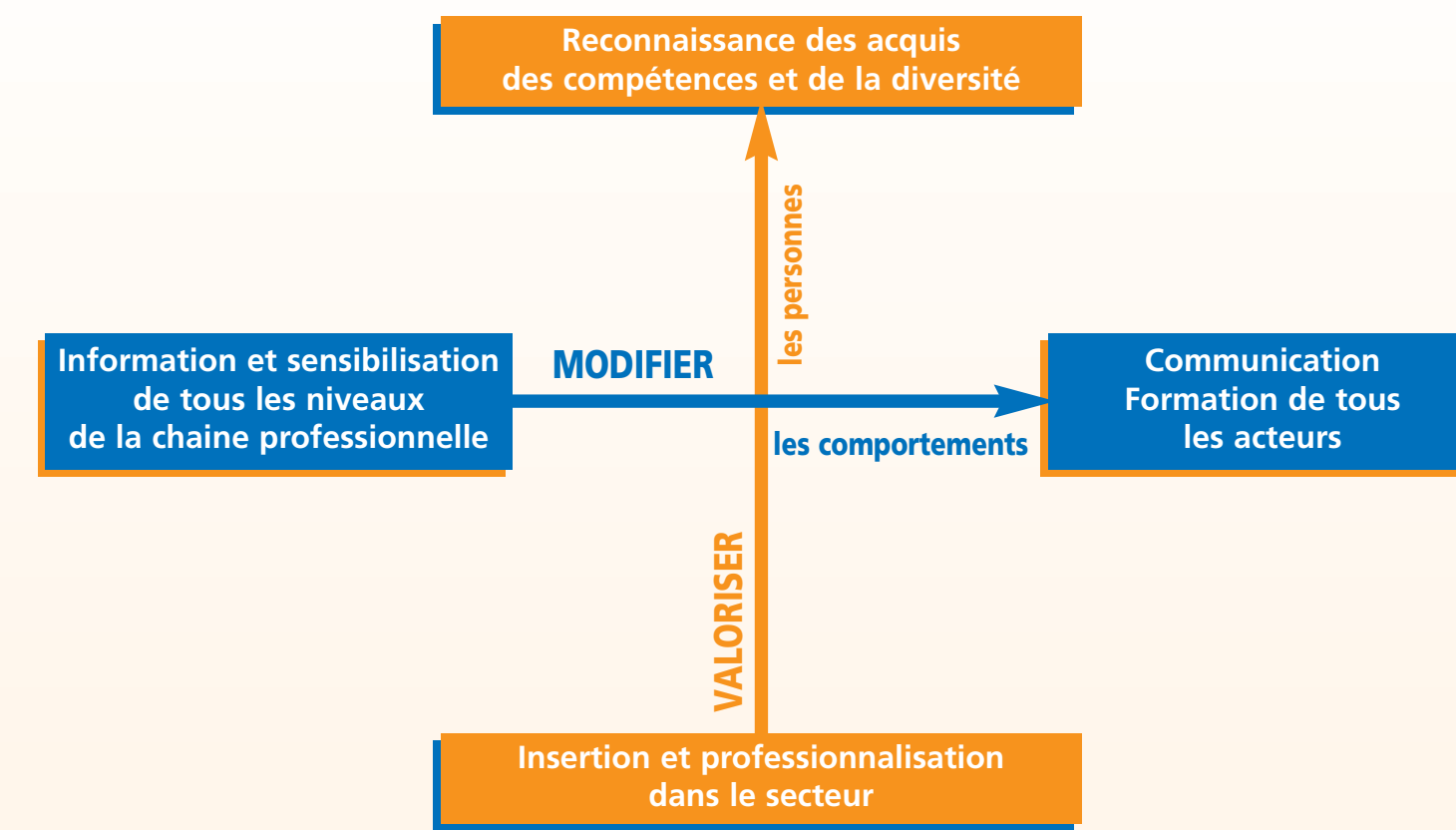
www.gipeftlv.fr

LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS dans les services de proximité



Une approche nouvelle dans la gestion des ressources humaines

LA DÉMARCHE DU PROJET EDGAR AU SERVICE DES MÉTIERS DE PROXIMITÉ



Deux axes de travail :

1 – Valoriser les personnes

Le premier axe regroupe des démarches et outils permettant d'identifier et de valoriser les compétences des individus, y compris celles liées à leurs origines et à leur culture, en vue d'accompagner leur développement professionnel et individuel.

2 – Modifier les comportements

Le second axe regroupe différentes actions auprès des acteurs de l'entreprise :
- actions de sensibilisation et d'information d'une part,
- actions de formation et de communication de l'encadrement et de la fonction RH en vue de faire évoluer les comportements et pratiques d'autre part.

FSE Actions innovantes transnationales : Programme financé par le Fonds Social Européen. Ce programme vise à développer la coopération transnationale pour combattre toute forme de discrimination sur le marché du travail en Europe. Il s'appuie sur des projets et résultats issus de précédentes initiatives européennes. Les activités prévues dans ce cadre sont structurées autour de trois priorités définies par l'Etat français en accord avec la Commission Européenne.

EDGAR : Le projet EDGAR (Egalité - Discrimination - GRH - Adaptation - Réseau) réunit des partenaires français autour du réseau des GRETA, ainsi que des partenaires italiens et allemands. Cette coopération transnationale développe des actions de lutte contre les discriminations dans le secteur des métiers de proximité. Elle s'inscrit dans la priorité G du programme FSE Actions innovantes transnationales "Projets innovants et expérimentaux".