

ANNEXE 1

Note de synthèse

Mise en œuvre par le ministère de la culture et de la communication d'une politique de prévention des discriminations au sein de ses services et candidature au label « Diversité »

(novembre 2011)

Le Ministre de la culture et de la communication a souhaité que soit mise en œuvre une politique d'ensemble visant à prémunir les personnels de ce ministère contre les risques de pratiques et de comportements discriminatoires sous toutes leurs formes, dans leurs relations de travail et dans le fonctionnement des services au quotidien. Cette décision s'inscrit dans le cadre des orientations fixées par le Président de la République lors du discours qu'il a prononcé en faveur de l'égalité des chances le 16 décembre 2008 ; elle vise également à traduire concrètement la Charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique signée le 2 décembre 2008 par le ministre en charge de la fonction publique et le président de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE), devenue en 2011 le Défenseur des droits.

L'innovation ne porte pas sur la volonté d'éradiquer ces risques, volonté déjà largement présente de longue date au ministère, en réflexions, en directives et en actes, mais dans le fait que désormais, il devra s'agir d'une politique délibérée et concertée, inscrite dans le cadre fixé notamment par les lois n° 2001-1066 et n° 2008-496 du 16 novembre 2001 et du 27 mai 2008, et dont toutes les composantes seront mises en cohérence.

Le dépôt par le ministère de la culture et de la communication de sa candidature au label « Diversité » créé par le décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 viendra consacrer cette orientation.

1°/ Le cadre légal de la prévention des discriminations et sa dimension stratégique

11°/ Le cadre légal

(l'annexe 3 du présent document détaille les principaux textes régissant ce domaine)

Les lois **n° 2001-1066 du 16 novembre 2001** relative à la lutte contre les discriminations et **n° 2008-496 du 27 mai 2008**, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, constituent le socle de la réglementation dans cette matière. Elles définissent limitativement les discriminations qui peuvent porter sur : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, 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 déterminée. Elles peuvent se manifester dans de multiples cadres : relations entre tout agent ayant une compétence qu'il exerce à l'égard d'autres, entre un responsable hiérarchique et ses collaborateurs, entre collègues. Elles peuvent apparaître dans l'ensemble du champ de la gestion des ressources humaines, à l'occasion des multiples actes qu'elle comporte. Elles peuvent être directes quand le contenu même d'un acte ou d'une mesure instaure une inégalité de traitement ou de situation, ou indirectes quand les conséquences de leur mise en œuvre crée de façon imprévue cette inégalité.

L'article 4 de la seconde de ces lois fait reposer au civil la charge de la preuve sur le défenseur ; c'est à lui qu'il incombe de prouver que la décision qu'il a prise repose sur des critères objectifs et des motifs légaux.

S'agissant du harcèlement moral, le législateur a considéré qu'il ne constituait pas en tant que tel une discrimination mais qu'il devait être pris en compte dans la lutte contre les discriminations quand il était la manifestation d'un comportement discriminatoire lié à l'un des dix-huit domaines énumérés par la loi. S'il se

produit en dehors de ces domaines, le dispositif légal de sa prévention et de son contentieux reste l'article 6 quinquies de la [loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.

Dans le cas de la fonction publique, l'encadrement réglementaire de la GRH limite la portée des risques : ainsi, s'agissant par exemple du recrutement, l'administration est largement préservée des risques de discrimination sauf en ce qui concerne les agents non-titulaires. Dans ce contexte, les écueils majeurs concernent l'égalité entre les femmes et les hommes, l'âge, le handicap, la situation de grossesse, les activités syndicales et l'origine sociale et ethnique, sans exclure toutefois la possibilité de dérives discriminatoires dans les autres domaines. D'une façon générale, la traçabilité des décisions prévient avec efficacité les discriminations.

12°/ La dimension stratégique

L'égalité, l'un des trois termes de la devise de la République française, qui désigne entre autre l'égalité des chances et l'égalité de traitement, constitue une exigence majeure de la citoyenneté. L'évolution contemporaine des sociétés en accroît encore l'importance. La mondialisation rend les sociétés de plus en plus multiculturelles et multiethniques. La France, concernée plus que d'autres par ce phénomène, peut faire de cette caractéristique un atout majeur à condition d'éradiquer les discriminations.

La France s'est dotée d'un arsenal juridique dans lequel la discrimination est considérée comme un délit pouvant être poursuivi au civil comme au pénal. Les sanctions prévues peuvent aller jusqu'à cinq ans de prison et 75 000 € d'amende pour les personnes physiques et de 225 000 € d'amende pour les personnes morales. Au cours de la dernière décennie, des condamnations ont été prononcées à l'encontre de grandes entreprises ayant contrevenu à la réglementation ; pour l'une d'elles, le montant de l'amende, sanctionnant plusieurs cas, s'est élevé à 730.000 €..

Outre les considérations relevant de l'image d'une entreprise ou d'une administration et de la conscience qu'elles ont de leur responsabilité sociale, la prévention des discriminations apparaît également comme une nécessité au regard des impératifs d'un management qui voit dans le respect des personnes le meilleur gage de l'efficacité de son action et de la prévention du contentieux.

2°/ Le label « Diversité »

21°/ Le label

Le [décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008](#) a créé ce label ainsi que la Commission de labellisation chargée d'examiner les dossiers des entreprises et des administrations qui s'y portent candidates et de donner un avis à l'organisme certificateur. Cette commission, placée auprès du Directeur de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté du Ministère de l'Intérieur, de l'Outre-Mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration, Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration, est composée de représentants de l'État, des organisations syndicales, de l'Association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH) et de personnalités qualifiées. Le label se décline en trois sections : les entreprises de moins de 50 salariés, celles de 50 salariés et plus et les administrations. AFNOR Certification a, sur base d'appel d'offres, l'exclusivité pour trois ans de l'examen préalable de la situation des candidats émanant de la fonction publique, pour préparer les travaux de la commission, puis, au vu de l'avis de cet organe, de la délivrance du ou des label(s). A l'heure actuelle, le nombre d'entreprises et d'administrations à qui a été décerné le label se compte en centaines ; parmi les ministères, pour l'heure, seul celui de l'économie, des finances et de l'industrie l'a obtenu. Une grande société anonyme à capitaux publics, candidate au label, se l'est vu refuser car elle ne présentait pas de garanties suffisantes sur le plan de la prévention des discriminations.

Le label n'est pas une fin en soi, c'est un constat et un repère. Celui-ci porte moins sur un état de fait présent que sur une volonté orientée vers l'avenir d'améliorer la situation de l'entité candidate et de maintenir de façon durable en son sein une vigilance sur les risques de ce type. Cette résolution est appréciée notamment à travers les mesures prises et les moyens mis à leur service : engagement de la direction dans cette voie, cellule d'écoute des agents s'estimant victimes d'une discrimination, formations adaptées aux différents publics intéressés, communication interne sur le sujet, situation et objectifs concernant les personnes atteintes d'un handicap (nombre, accessibilité, intégration dans les unités de travail, ergonomie des postes de travail...), plan de développement de l'égalité femmes / hommes, association des organisations syndicales à la conception et à la réalisation de la politique de prévention des discriminations, traçabilité des décisions et des actes, etc. C'est ainsi qu'une entité candidate au label peut se le voir

accorder alors qu'elle ne satisfait pas encore à tous les éléments du cahier des charges si elle manifeste clairement et en actes sa volonté d'y parvenir dans un avenir prévisible.

Le label est décerné pour une période de trois ans à l'issue de laquelle l'audit de l'organisme certificateur doit être renouvelé. A mi-parcours, cet organisme effectue une vérification sur l'effectivité des mesures annoncées et sur l'évolution de la situation en général. Si un périmètre initial a été défini à l'origine, n'incluant pas certaines composantes de l'entité candidate, cet audit au terme des dix-huit premiers mois s'intéressera plus particulièrement à elles. Il peut être délivré un label pour cette entité considérée dans son ensemble mais pour celles de plus grande dimension et dont la structure est ramifiée, l'organisme certificateur peut en décerner plusieurs : un pour l'entité considérée globalement et un pour chacune des grandes composantes de cette entité. C'est ainsi que lors de la labellisation de France-Télévision, trente-neuf labels ont été délivrés.

22°/ La démarche du MCC

Dans le discours qu'il a prononcé le 3 février 2011 à l'occasion de la remise du rapport du club Averroes sur la diversité dans les médias, le Ministre a déclaré : « Je souhaite aussi engager le ministère de la culture et de la communication dans la procédure de certification AFNOR pour obtenir le label Diversité. D'autres ministères l'ont déjà obtenu. Ce Ministère, du fait de ses missions, doit absolument se montrer exemplaire ».

Eu égard à la multiplicité de ses structures, le MCC prévoit de mettre en place, en deux phases d'un an chacune, les dispositifs de prévention des discriminations qui s'avèreront utiles en complément de ceux existant déjà. Le périmètre retenu pour la première phase inclut la totalité de l'administration centrale du ministère et de ses directions régionales métropolitaines, trois établissements publics administratifs - le Louvre, Versailles et la Bibliothèque nationale de France -, deux services à compétence nationale, le Mobilier National et les Archives Nationales ainsi qu'un établissement public industriel et commercial, l'Opéra national de Paris (ONP). L'effectif concerné porte, hors ONP, sur 10.655 agents, et 12460 si l'on inclut les agents de droit privé de cette institution. Le nombre total d'agents du MCC étant de 23.800 (hors établissements publics industriels et commerciaux), celui de 10.655 représente 45 % de l'effectif.

Des contacts ont été pris par le Service des ressources humaines (SRH) du Secrétariat général avec les autorités du domaine (Direction générale de l'administration et de la fonction publique, AFNOR Certification, Défenseur des droits antérieurement HALDE...), ainsi qu'avec des entités s'étant déjà engagées dans cette voie. Des interviews ont été réalisés auprès d'acteurs du ministère dont le champ de compétences rejoignait la prévention des discriminations afin de dresser un premier état des lieux. Pour poursuivre et approfondir ce diagnostic, le SRH a lancé un appel d'offres pour qu'un organisme spécialisé, procédant notamment par interviews individuels et de groupe dans un échantillon représentatif de services du ministère, dresse une cartographie des risques en croisant les différents types de discrimination possible et les circonstances dans lesquelles elles peuvent se produire, et émette des préconisations. À l'issue de cette consultation, c'est le cabinet ALTIDEM qui a été retenu.

ANNEXE 2

Les premières orientations

Il est inhérent à une démarche comme celle de renforcement de la prévention des discriminations qu'elle fasse l'objet de mesures relevant de différents registres. Les actions décrites ci-après seront menées en concertation avec les organisations syndicales représentées au niveau local.

A/ Recensement des dispositifs de prévention existants et examen des risques qui subsistent

Le responsable « prévention des discriminations » de chaque entité du ministère vérifiera l'efficacité des procédures et des pratiques existantes pour assurer l'égalité de traitement entre les agents ; cet examen portera largement sur la GRH mais pourra excéder ce champ, par exemple en ce qui concerne les relations des agents entre eux. Il cherchera si des inégalités ou des difficultés ont été rencontrées dans le passé et, si tel est le cas, comment le problème a été résolu et quelles garanties ont été prises pour éviter leur renouvellement. Il examinera particulièrement les actes dont la traçabilité est faible ou inexistante (recrutement de non-titulaires par exemple), qui présentent par nature des risques plus élevés de discrimination. Un point mérite également attention : les agents qui s'estimeraient victimes d'une discrimination ont-ils la possibilité effective de s'exprimer à ce sujet ? Les résultats de ce recensement, les mesures correctives envisagées si des lacunes ont été constatées, les difficultés ou les interrogations rencontrées au cours de cette démarche, ainsi que d'éventuels compléments qui vous seront communiqués à l'issue de la mission du cabinet Altidem, feront l'objet en 2012 d'un « plan de renforcement de la prévention des discriminations » qui sera adressé au SRH.

Le réseau constitué par le SRH et les responsables « prévention des discriminations » dans les services s'attachera également à mutualiser les « bonnes pratiques » dans cette matière et à diffuser en son sein les ressources pédagogiques et de communication disponibles.

B/ Formations adaptées pour les agents et pour l'encadrement

Le développement de la vigilance sur l'égalité entre les agents rend nécessaire l'acquisition de connaissances qui, selon les publics, portent notamment sur la connaissance du cadre juridique de la prévention et de la répression des discriminations, la méthodologie de cette prévention et les enjeux qui s'y attachent. À des titres divers, c'est l'ensemble des membres d'une collectivité de travail, qu'elle soit publique ou privée, qui peut être concerné. Un plan de formation pluriannuel sera mis en place à partir de 2012 ; il s'adressera à l'encadrement du ministère, les responsables « prévention des discriminations » et l'ensemble des agents.

Dans l'élaboration de ce plan, la répartition des tâches entre le SRH et les autres entités du ministère dotées d'un programme de formation, sera précisée dans le courant du premier semestre 2012 ; ce plan intégrera les préconisations du cabinet Altidem. Les responsables de formation des DRAC voudront bien recenser d'ores et déjà les formations proposées dans le cadre des plateformes interministérielles. Les responsables « prévention des discriminations » se rapprocheront des acteurs de ce domaine présents au niveau local pour examiner les coopérations envisageables et les ressources disponibles.

C/ Communication auprès de l'ensemble des agents

La mission de la communication interne du SRH diffusera sous diverses formes des messages relatifs à la prévention des discriminations, dont chaque entité du ministère se fera le relai. Les présentations d'initiatives se rapportant à la vigilance relative à l'égalité de traitement, les témoignages ou toute autre forme de contribution, susceptibles d'être intégrés à ce plan de communication, et qui seront adressés au SRH, seront les bienvenus.

Un diaporama sur ce sujet sera adressé à chaque responsable « prévention des discriminations » par la voie électronique, accompagné de commentaires qui peuvent en être faits par le présentateur ; il pourra être utilisé dans toutes les circonstances où la question de la diversité sera à l'ordre du jour. Parmi les initiatives de communication en préparation, une rubrique « Prévention des discriminations » sera créée sur l'intranet Sémaphore dans la partie Domaines / Fonctions communes / Ressources humaines ; elle comportera, entre autres contenus, les principaux textes juridiques, des ressources de communication et de formation, l'état d'avancement de la démarche, des exemples de bonnes pratiques et les contributions des services sur ce sujet.