

ZOOM SUR LE DÉFENSEUR DES DROITS

C'est Yolande Eskenazi, conseillère technique territoriale au Défenseur des droits, qui a débuté les interventions via l'application Klaxoon « Connaissez-vous le Défenseur des droits ? ». Ce à quoi **89%** des participants ont répondu non.

Institution quelque peu méconnue, le Défenseur des droits a pour but de combattre toutes les formes de **discriminations** interdites par la loi française et par tout accord international ratifié par la France.

L'emploi : premier domaine pour lequel le Défenseur des droits est saisi.

Le défenseur des droits a 2 missions :

- Assurer la protection des droits,
- Promouvoir l'égalité et l'accès aux droits.

Voici le lien d'une vidéo partagée lors du colloque afin d'appréhender de manière plus concrète la fonction de Défenseur des droits : lien



Mais la discrimination, c'est quoi ?

Souvent associée aux termes d'injustice, d'inégalités ou encore de racisme, la discrimination, comme le souligne Yolande Eskenazi, se distingue de tous ces éléments notamment par le fait que la notion soit entourée par le droit. De ce fait une discrimination répond à 3 principes :

- Un traitement moins favorable d'une personne, dans une situation comparable ;
- En lien avec un critère défini par la loi : au nombre de 25 au total : sexe, âge, apparence physique etc. ;
- Dans un domaine déterminé par la loi (l'accès à un bien ou un service, l'emploi etc.).

Quelques exemples :

1. Une entreprise rompt la période d'essai d'une employée suite à l'annonce de sa grossesse de sa salariée : **discrimination**.
2. Une jeune femme démissionne de son contrat de professionnalisation. Elle subit des propos racistes et sexistes et est assignée à des tâches de ménage : **climat raciste mais pas de discrimination. On parlera plutôt de harcèlement**.


Toutefois, plusieurs concepts poussent à rendre légitime la notion de discrimination, comme les représentations ou les stéréotypes. Ainsi, Yolande Eskenazi donne pour illustration la phrase suivante : « toutes les femmes sont douces, donc les femmes sont faites pour travailler dans le social. Mais pour d'autres domaines, elles ne peuvent pas, ce sont des métiers d'hommes ». Cette phrase qui peut paraître discriminante n'est en fait qu'une représentation. Pour autant, la représentation aide au développement des discriminations.

Que faire pour résister ?

- Connaître ce qu'est une discrimination est la meilleure manière de pouvoir la contrer ;
- Lutter contre nos préjugés, stéréotypes et représentations.

Le mot de la fin de Yolande Eskenazi : « **On ne combat pas par le silence** ».

A SAVOIR



Vous écouter, vous conseiller et vous informer sur les démarches à effectuer **en toute confidentialité**.



Vous aider à rechercher une solution amiable au niveau local. Si ce n'est pas possible, il peut vous aider à constituer un dossier qui sera transmis aux services compétents du Défenseur des droits.



Vous orienter vers le bon interlocuteur si votre demande ne concerne pas les missions du Défenseur des droits.

Pour toutes informations relatives à des questions de discriminations vous pouvez faire appel au défenseur des droits.

ZOOM SUR ... L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Angélique Vuilmet, doctorante au laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, écrit sa thèse sur les inégalités professionnelles basées sur le genre.

Dans un premier temps, il faut comprendre ces différences d'un point de vue historique. Dès le début des années 1960, on observe **une féminisation massive du marché du travail** en Europe. En France, suite à la loi de 1965 où les femmes sont autorisées à posséder un compte bancaire et plus tard à aller à l'Université, de nombreux phénomènes émergent. Ces manifestations, discriminatoires et ségrégatives, empêchent l'évolution des femmes au sein des organisations et, comme le mentionne Angélique Vuilmet, certains phénomènes émergent :

- Plafond de verre,
- Paroi de verre,
- Tuyau percé,
- Escalier inversé,
- Portes pivotantes.

Angélique Vuilmet mentionne le fait que « les femmes sont généralement plus diplômées que les hommes (59% des étudiants de master) mais elles n'occupent que très peu de postes de manager ».

Quelles variables influenceraient la carrière des femmes ?

- Sociétale,
- Organisationnelle,
- Individuelle.

Ainsi, la littérature pointe du doigt les **représentations sociales** comme responsables des inégalités professionnelles.

« Mais alors, quelles sont les solutions ? »

Il faut changer les représentations ! Mais cela prend du temps...

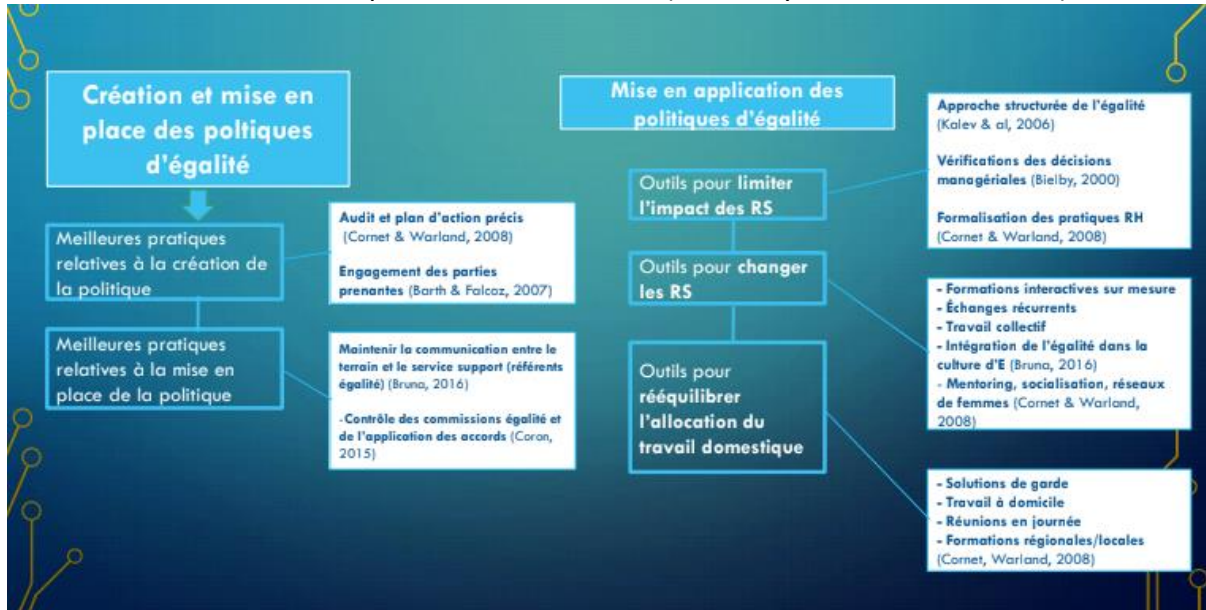
Ce sont donc deux rythmes qui s'opposent : l'entreprise va vite tandis que le changement des représentations prend du temps.

Angélique Vuilmet parle également de la discrimination des femmes dans le monde du travail, avec pour exemple la notion de **discrimination indirecte**, forme de discrimination moins évidente. Elle indique : « en France la loyauté au travail s'évalue par la présence au travail. Mais globalement ce sont les femmes qui vont chercher leurs enfants à la sortie de l'école, et pour cela elles doivent quitter leur lieu de travail. Elles ne sont donc pas vues comme loyales ».

Un autre concept important : « **l'égalité des chances** » qui a pour but de donner aux individus les mêmes opportunités, sans prendre en compte leur origine sociale, ethnique, religieuse, etc. Ce concept est appuyé par trois actions :

- L'action positive : logique compensatoire pour les différences ;
- La discrimination positive : favoriser une population cible ;

- La lutte contre les représentations sociales (CV anonyme, formations, etc.).



Les participants ont pu échanger tout au long de cette intervention notamment au travers de la question posée sur Klaxoon par Angélique Vuilmet : « selon vous, que faudrait-il faire pour que les femmes puissent évoluer de la même façon que les hommes au niveau professionnel ? ». Cette question a suscité un grand nombre de réponses dont voici un aperçu :



- « Anonymat des CV et des lettres de motivation »
- « Mettre en place des mesures contrôlées »
- « Egalité salariale »
- « Congé paternité »
- « Micro crèche en entreprise »

« Mise en place d'aménagements d'horaires »

Angélique Vuilmet, évoque le problème des CV anonymes. « Les CV anonymes oui, mais la discrimination ne fait que se déplacer lors de l'entretien d'embauche, d'autant plus si on ne fait pas attention aux cas particuliers. Si des fautes d'orthographe sont retrouvées sur le CV d'une personne mais que, du fait de l'anonymat de celui-ci, on ne sait pas que celle-ci est étrangère, c'est défavorable pour la personne. »

Le mot de la fin d'Angélique Vuilmet : « si on veut faire évoluer les choses il faut parler des hommes et des femmes de manière séparée ».

ZOOM ... SUR LE HANDICAP COMME FORME DE DISCRIMINATION

Peggy Clerc, psychologue du travail et coach, exerce depuis plus de dix ans en tant que consultante en ressources humaines. De ce fait, elle apporte une vision concrète et opérationnelle sur le sujet du handicap.

« Quand on parle de handicap, la première représentation que l'on a c'est le fauteuil roulant donc un handicap visible ».

Quand Peggy Clerc intervient dans les entreprises, elle a deux missions :

- Une mission de vulgarisation,
- Une mission d'explication des différentes typologies du handicap (visibles vs. invisibles).

« 80% des handicaps sont invisibles ».

« Toute entreprise qui atteint ou dépasse l'effectif de 20 salariés, doit compter au minimum 6 % de personnes handicapées dans son effectif ».

Les étapes de la démarche en entreprise :

- 1. Travailler sur les représentations du handicap :** rencontre avec la direction, le but est de repositionner le handicap car, souvent, il est méconnu. Afin d'éviter de provoquer une résistance, il faut introduire le handicap sur des notions proches, par exemple parler de pathologies comme le cancer, ou l'hypertension, qui sont des formes de handicap ;
- 2. Etat des lieux des actions sur le plan du handicap** déjà réalisées au sein de l'entreprise ;
- 3. Co-élaboration d'un plan d'actions sur mesure.**

Cependant, il existe une notion de maturité des entreprises : « mettre un travailleur handicapé au sein d'une entreprise qui n'est pas prête à l'accueillir est très mauvais ».

Grâce à l'application Klaxoon les participants ont pu réagir, tout au long de l'intervention à propos de la question : « d'après vous, quels sont les préjugés les plus courants à propos des personnes en situation de handicap ? ».

Voici quelques exemples de réponses :

- « Moins performante »
- « Moins compétente »
- « Handicapé profite de son état »
- « Moins rapide »
- « Aménager les postes de travail coûte cher aux entreprises »
- « Fauteuil roulant »
- « Absentes »

Peggy Clerc souligne le nombre important de stéréotypes et de représentations imputés aux personnes en situation de handicap. Elle précise par exemple que l'aménagement des postes de travail ne coûte pas aux entreprises puisque c'est l'AGEFIPH qui finance.

La représentation qu'une personne porteuse d'un handicap serait amenée à s'absenter de manière plus fréquente que les autres au travail est également erronée. En effet, ayant connaissance de la représentation qui pèse sur elle, la personne en situation de handicap aura, au contraire, tendance à rester plus longtemps sur son lieu de travail que les autres salariés afin de prouver que la vision que l'on peut avoir d'elle est fausse.

Le mot de la fin de Peggy Clerc : « plus on parlera de handicap, moins ce sera un tabou ».

ZOOM SUR ... LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE RACISME ET L'ANTISÉMITISME

Marion Decome, chargée de mission Label citoyen Unesco au camp des Milles, clôture cette série d'interventions. Elle opère au travers de formations sur les questions de discriminations, racisme ou antisémitisme, auprès de professionnels.

« L'histoire du camp des Milles permet de donner une porte d'entrée émotionnelle avant d'aborder le rationnel ».

Ainsi, lors des formations, la question de la définition du racisme est essentielle. Afin de pouvoir avoir une expression la plus libre possible, il faut repositionner les choses et éviter les notions de jugement, notamment celles associées au mot « racisme ».

Comment aborder le racisme avec des professionnels ?

1. **Le lieu** est une notion importante : il influence. Il est donc important de sensibiliser dans un lieu chargé d'histoire par exemple.
2. Il faut alerter **sur les mécanismes sous-jacents**.
3. Il faut éviter la **résistance** pour que les personnes puissent se livrer librement.

Marion Decome mentionne qu'il **“est indispensable de parler de discrimination pour parler de racisme”**.

Il existe également des plans de lutte contre les discriminations qui permettent de toucher un public plus large, en parvenant à intégrer lors des formations une population qui ne viendrait pas de son plein gré.

“Mais existe-il un suivi après ces formations ?” demande une personne du public. La réponse est oui, il en existe un dans la mesure du possible... L’implication du public et les projets qui ont été menés, après la formation, sont pris en considération afin d’en évaluer l’impact.

Le mot de la fin de Marion Decome : « si la société va mal, on peut être un élément de résistance face à ça ».