

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Plan de lutte contre les discriminations : un an après le lancement, point d'étape sur les actions en matière d'emploi

Formation, évolution des pratiques RH, sensibilisation des entreprises... Un an après l'adoption du plan de lutte contre les discriminations, la Métropole de Lyon, les Villes de Lyon et Villeurbanne et la MMI'e (Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi) ont fait un point d'étape sur les actions menées en matière d'emploi et ont réaffirmé leur engagement à lutter ensemble contre toutes les formes de discriminations à travers la signature officielle du plan.



*Signature officielle du plan de lutte contre les discriminations
© Philippe Somnolet – collectif Item pour la Métropole de Lyon*

Selon le baromètre du **Défenseur des droits**¹, près d'**1 personne active sur 4** déclare avoir été victime de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans l'emploi et **42% des personnes actives** se déclarent témoins de discrimination(s) ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de leurs activités professionnelles.

¹ https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_enquete-oit-13e-barometre-20201204.pdf

La Métropole de Lyon a renforcé depuis 2020 son action en matière de lutte contre les discriminations, à la fois en tant qu'employeur et à travers ses politiques publiques. Cet engagement s'est concrétisé avec le **premier plan métropolitain de lutte contre les discriminations**, adopté au conseil métropolitain du 26 juin 2023, dont le 1^{er} volet donne la priorité à l'**emploi**.

Parmi les premières actions réalisées :

- La formation de **130 acteurs** de l'emploi-insertion du territoire, afin de se doter d'une **culture commune** et d'intégrer les enjeux de lutte contre les discriminations dans les pratiques. Les services de la MMI'e et les services emploi et insertion des collectivités ont été formés en priorité et un réseau de référents interne a été créé. Ce travail se poursuivra il se poursuivra avec les entreprises et les partenaires de l'insertion.
- La **mobilisation du GEPI** (Groupe d'évaluation et de participation pour l'inclusion), composé de personnes concernées par les politiques publiques d'inclusion et d'emploi. L'objectif est de s'appuyer sur le **vécu et l'expertise d'usage** des membres du GEPI dans la mise en œuvre du plan. **12 ateliers de travail** se sont tenus, avec à la clé la création de deux outils de sensibilisation (une lettre à destination des professionnels, une série de vidéos d'information).
- **Le lien avec les entreprises** du territoire, en s'appuyant sur la « *Charte des 1000* », qui permet aux employeurs d'affirmer leur engagement en matière de lutte contre les discriminations. Afin de mieux accompagner les employeurs du territoire sur ce sujet, la MMI'e a travaillé à la **construction d'une offre de services** plus étoffée, avec des outils de sensibilisation et de formation, qui sera déployée à la rentrée 2024.
- Le début d'un travail sur les **pratiques RH de la Métropole de Lyon et des communes** partenaires du plan, Lyon et Villeurbanne. Dans un **objectif d'exemplarité**, ce travail s'oriente autour de 3 leviers : la lutte contre les discriminations dans le recrutement, la formation de l'ensemble de nos agents et agentes à la prévention des discriminations, la mesure des discriminations au sein de nos organisations.

D'autres actions se poursuivront sur l'année 2024, comme l'**expérimentation du Réseau de vigilance** créé par la Ville de Villeurbanne sur le 9^{ème} arrondissement de Lyon.

Le plan de lutte contre les discriminations – volet emploi

Porté par les élus à la lutte contre les discriminations, l'emploi et l'insertion de la Métropole de Lyon, le plan de lutte contre les discriminations à l'emploi mobilise la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi (**MMI'e**) et les Villes de **Lyon et Villeurbanne**.

Pour 2023-2024, le plan comprend 12 actions organisées en trois axes :

1. Identifier et reconnaître les discriminations à l'emploi sur le territoire.
2. Accompagner les changements de pratiques des acteurs du territoire pour prévenir les discriminations à l'emploi.
3. Mobiliser le droit pour lutter contre les discriminations à l'emploi sur le territoire.

Le plan bénéficie de financements dans le cadre du Fonds social européen **FSE+**, à hauteur de **245 000 euros sur deux ans**.



Contact presse :

Laetitia LATAPY

Attachée de presse

llatapy@grandlyon.com

tel. 06 46 18 90 93

Discriminations : quel cadre légal ?

La discrimination directe désigne le traitement défavorable d'une personne par rapport à une autre placée dans une situation comparable, sur le fondement d'un critère défini par la loi et dans un domaine prévu par la loi². La loi reconnaît également la discrimination indirecte, lorsqu'une règle apparemment neutre conduit au traitement défavorable de certaines personnes par rapport à d'autres.

- **26 critères de discrimination** sont reconnus par la loi, parmi lesquelles l'apparence physique, l'âge, le sexe, l'origine, l'orientation sexuelle, le handicap, la religion ou encore les opinions politiques ou philosophiques.
- **6 domaines d'application** sont prévus par la loi : l'emploi, l'accès aux biens et services privés (ex : logement), l'accès aux biens et services publics (ex : soins de santé), l'accès aux lieux accueillant du public, la protection sociale, l'éducation et la formation.

Les discriminations en chiffres

- En 2016, France Stratégie a chiffré le coût économique moyen des discriminations à l'embauche en France à **150 milliards d'euros par an**³.
- **42%** de la population générale rapporte avoir été témoin de discriminations au travail. 3 critères principaux sont invoqués : l'apparence physique, le sexe et l'origine ethnique.
- **23%** déclarent avoir été victimes de discrimination au travail. 3 critères principaux : l'apparence physique, le sexe et l'état de santé. Ce taux est plus élevé chez les 18/34 ans (**37%**) et sur les critères portant sur le sexe, l'âge et l'apparence physique.⁴
- Seulement **7%** des personnes qui se disent victimes de discrimination dans leur parcours professionnel ont engagé une démarche pour faire valoir leurs droits.



**L'ÉGALITÉ PARTOUT
POUR TOUTES ET TOUS**

² Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations / 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

³ <https://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>

⁴ Baromètres 2020 et 2021 du Défenseur des droits sur les discriminations.

Contact presse :

Laetitia LATAPY

Attachée de presse

llatapy@grandlyon.com

tel. 06 46 18 90 93