

Plan métropolitain de lutte contre les discriminations

PREMIER VOLET : EMPLOI
2023-2024

L'ÉGALITÉ PARTOUT POUR TOUTES ET TOUS

MÉTROPOLE

GRAND LYON



Sommaire

- 4 Lutte contre les discriminations : de quoi parle-t-on ?**
 - ▶ La notion de discrimination
 - ▶ Les effets des discriminations
 - ▶ Discriminations et non-recours au droit

- 9 Lutte contre les discriminations : comment agir ?**
 - ▶ Identifier et reconnaître les discriminations
 - ▶ Accompagner les changements de pratiques pour prévenir les discriminations
 - ▶ Mobiliser le droit pour lutter contre les discriminations

- 12 Lutte contre les discriminations : la Métropole de Lyon mobilisée**
 - ▶ Promouvoir une culture de la lutte contre les discriminations
 - ▶ Agir en tant qu'employeur
 - ▶ Agir à travers les politiques publiques

- 14 Plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi (2023-2024)**
 - ▶ Enjeux et objectifs
 - ▶ Méthode
 - ▶ Plan d'actions

Édito



© Eric Soudan - Alpaca Productions

Michèle Picard
Vice-Présidente de la Métropole de Lyon déléguée à la Lutte contre les discriminations et à l'Égalité femmes-hommes

« La Métropole de Lyon s'engage depuis plusieurs années dans la prévention et la lutte contre toutes formes de discriminations, à la fois dans son rôle d'employeur et dans les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire. **À travers ce plan métropolitain de lutte contre les discriminations, je souhaite renforcer notre engagement et notre capacité d'action en la matière, dans l'ensemble des champs de compétence de notre collectivité. Parce qu'il est de notre responsabilité d'utiliser tous les leviers d'action pour garantir le respect du principe d'égalité partout et pour toutes et tous.**

Si notre ambition est transversale, nous avons choisi pour ce premier volet de donner la priorité à l'emploi, qui est le premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations en France. En effet, près d'un quart de la population active rapporte avoir été victime de discrimination au travail, avec des effets durables et délétères sur les personnes et leurs parcours de vie. Il est donc essentiel d'agir pour garantir à chacune et à chacun le respect du principe d'égalité dans l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière, quelles que soit sa situation ou ses caractéristiques personnelles.

Le succès d'une telle démarche nécessite la mobilisation de toutes et tous, autant au sein des services métropolitains qu'à l'échelle du territoire. Pour élaborer ce premier plan, la Métropole de Lyon s'est ainsi appuyée sur des volontés et initiatives locales préexistantes, en associant les élu-es et services des villes de Lyon et Villeurbanne et de la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi. Ce premier cercle de partenaires a vocation à s'élargir et j'espère que d'autres communes rejoindront cette dynamique territoriale que la Métropole de Lyon entend impulser et animer.

Parce que les discriminations ne se limitent pas au domaine de l'emploi mais concernent de nombreux champs d'action métropolitains, nous engagerons prochainement un travail similaire dans le domaine du logement, où les enjeux sont particulièrement prégnants. **Ce plan de lutte contre les discriminations est donc conçu comme un document évolutif, qui sera amené à s'étoffer au cours des prochaines années et au fur et à mesure que nous structurerons notre action en la matière.**

Aujourd'hui, l'emploi, demain, le logement, et progressivement l'ensemble des champs d'action de la Métropole de Lyon : voici la trajectoire que je souhaite tracer pour que nous puissions collectivement agir pour mieux prévenir et lutter contre les discriminations, en interne et sur le territoire. »

Lutte contre les discriminations : de quoi parle-t-on ?

La notion de discrimination

La discrimination 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 loi. Il s'agit alors de **discrimination directe**.

Les 25 critères de discrimination définis par la loi :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non à une prétendue race
- L'appartenance ou non à une nation
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- La religion
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance ou non à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- La vulnérabilité résultant de sa situation économique

Les domaines d'application 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 (publics ou privés) accueillant du public
- La protection sociale
- L'éducation et la formation

La loi reconnaît également la **discrimination indirecte**, lorsqu'une règle apparemment neutre conduit au traitement défavorable de certaines personnes par rapport à d'autres.

→ *Par exemple : une disposition défavorisant les personnels à temps partiel est discriminatoire, puisque ces personnels sont très majoritairement des femmes.*

Constituent également des discriminations :

- Le **harcèlement sexuel** ou **discriminatoire** (fondé sur un critère prohibé) ;
- L'**incitation à la discrimination** et l'**instruction donnée de discriminer**.

La discrimination peut être **volontaire ou non, consciente ou non**. Il est possible de discriminer sans le vouloir, ou même sans le savoir. **Seul importe le résultat**, qu'il soit réalisé ou susceptible de l'être, **et non l'intention** de la personne qui discrimine.

→ *Par exemple : un employeur peut discriminer un candidat en anticipant les réticences de sa clientèle aux préjugés racistes, ou encore discriminer une candidate en souhaitant la protéger des préjugés sexistes de son équipe.*

Ne pas confondre discrimination et racisme ou sexisme :

- La discrimination est de l'ordre **des actes, des pratiques** ;
- Le racisme ou le sexisme relèvent du registre **des valeurs, des idéologies**.
Les manifestations de racisme ou de sexisme sont des actes graves, interdits et punis par la loi, mais par une loi différente de celle sur la discrimination.

La discrimination est **un délit puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende**. Les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende dans les cas suivants :

1. Lorsque la discrimination est commise dans un lieu accueillant du public ou à des fins d'en refuser l'accès ;
2. Lorsque la discrimination est commise par une personne dépositaire de l'autorité publique ou par une personne chargée d'une mission de service public dans l'exercice de ses fonctions.

Aménagement de la charge de la preuve de discrimination :

Devant les tribunaux civils et administratifs, la victime doit uniquement réunir des éléments établissant une présomption de discrimination, et c'est ensuite à la personne mise en cause de démontrer que ses agissements ne sont pas discriminatoires. L'aménagement de la charge de la preuve ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

Protection des victimes et témoins de discrimination :

La loi protège les victimes qui portent plainte ainsi que les personnes qui témoignent en cas de discrimination contre toute mesure de représailles ou de rétorsion. Sont aussi protégées les personnes ayant dénoncé des faits de bizutage et les lanceurs d'alerte.

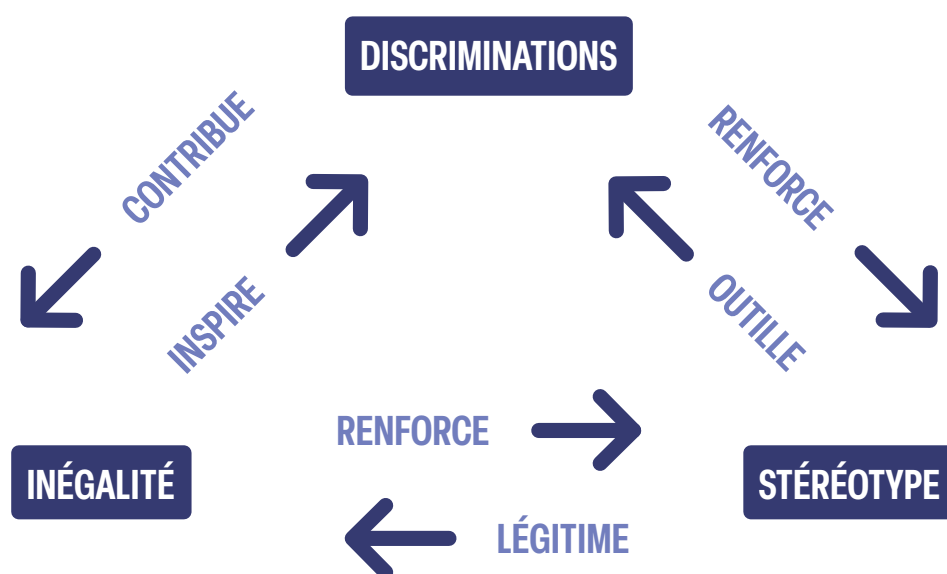
Il existe cependant des différences de traitement et actions positives autorisées par exception par le droit. Il s'agit du principe de **discrimination positive**, qui consiste à accorder, de façon temporaire, un traitement préférentiel à certains groupes sociaux victimes de discriminations dans le but de rétablir l'égalité des chances. En France, elle est appliquée à partir de critères territoriaux, d'âge, de handicap et de sexe.

→ Par exemple : les réseaux d'éducation prioritaire, les dispositifs d'insertion des jeunes ou des seniors, le quota d'emploi de 6% pour les personnes en situation de handicap ou encore la parité en politique sont des formes de discrimination positive.

Les effets des discriminations

La discrimination se fonde sur notre façon de percevoir le monde qui nous entoure, à travers un filtre empreint de **stéréotypes**, c'est-à-dire un ensemble de simplifications, généralisations et représentations figées (et souvent erronées) sur les caractéristiques d'un groupe social. Ce phénomène involontaire et automatique permet l'apparition de préjugés, qui désignent les jugements de valeur (souvent négatifs) portés sur certains groupes sociaux sur la base de stéréotypes, sans qu'ils ne soient vérifiés dans les faits.

La discrimination correspond donc à une forme de mise en actes de ces stéréotypes et préjugés, et se traduit concrètement par la production d'**inégalités** entre les groupes sociaux, qui, en les confirmant, viennent renforcer les stéréotypes et préjugés visant ces groupes sociaux. Ce processus met en évidence la **dimension systémique des discriminations**, et leur interconnexion avec les représentations collectives, les rapports sociaux et les inégalités qui structurent notre société.



Source : Défenseur des droits

Par leur caractère systémique et répété, les discriminations ont des **effets délétères et durables sur les personnes** qui les subissent, que ce soit sur leur parcours de vie, leurs relations sociales ou leur santé physique et mentale.

En 2020, le Baromètre du Défenseur des droits sur les discriminations dans l'emploi a mis en évidence ces effets sur les personnes victimes de discriminations au travail, au-delà des seules conséquences dans l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière.

Des séquelles psychologiques et physiques :

82% expriment un sentiment de colère,

49% évoquent un sentiment de fatigue, tristesse ou déprime,

25% expriment un sentiment de honte.

Une augmentation de l'isolement social :

44% ont connu une perturbation des relations avec leur famille,

37% ont connu une perturbation des relations avec leurs amis,

35% déclarent se sentir seul-es et isolé-es.

Des répercussions sur le bien-être au travail :

38% expriment un sentiment de colère,

29% évoquent un sentiment de fatigue, tristesse ou déprime.

La mise en place de comportements d'autocensure :

70% ont connu une perturbation des relations avec leur famille,

37% ont connu une perturbation des relations avec leurs amis.

Cette autocensure met en évidence que les personnes **anticipent les discriminations** auxquelles elles sont susceptibles d'être confrontées, ce qui accentue le stress et les effets négatifs des discriminations sur la santé. Le caractère permanent du risque discriminatoire peut également conduire à un phénomène d'**intérieurisation des discriminations** et des stéréotypes négatifs par les personnes, qui se traduit par un repli sur soi durable et/ou une dégradation profonde de l'estime de soi.

Au-delà du coût social et individuel, le coût économique des discriminations :

En 2016, France Stratégie a chiffré le coût économique moyen des discriminations à l'embauche en France à **150 milliards d'euros par an**.

Discriminations et non-recours au droit

Bien que les discriminations soient un phénomène systémique et répété, la part des personnes victimes de discriminations qui décident d'**entreprendre des démarches pour faire valoir leurs droits** à la suite des faits reste très faible.

En 2016, le Défenseur des droits a publié une enquête (*Inégalités d'accès aux droits et discriminations*) qui met en évidence ce phénomène massif de **non-recours au droit** suite à des faits de discrimination.

Non-recours au droit et discriminations à l'emploi :

34% de la population active rapporte avoir été victime de discrimination dans son parcours professionnel au cours des 5 dernières années,

7% des personnes concernées ont engagé une démarche pour faire valoir leurs droits.

Non-recours au droit et discriminations au logement :

14% des personnes ayant recherché un logement à louer dans les 5 dernières années rapportent avoir été victime de discrimination,

11% des personnes concernées ont engagé une démarche pour faire valoir leurs droits.

Les principales raisons du non-recours au droit en matière de discrimination :

- La perception d'**inutilité** de ce type de démarches (79%);
- Le **manque de confiance** en la justice (57%) ou en la police (39%);
- Le **manque d'informations** sur les recours possibles (41%);
- Le **manque de preuves** de la discrimination subie (34%);
- La peur des **représailles** (23%).

Lutte contre les discriminations : comment agir ?

Identifier et reconnaître les discriminations

Pourquoi ?

L'étude et la mesure des discriminations sont indispensables pour identifier les types de discriminations à l'œuvre et produire des constats objectifs, partagés par l'ensemble des acteurs. Elles permettent de déployer des actions antidiscriminatoires cohérentes, adaptées à la réalité du territoire, et d'en évaluer l'efficacité dans le temps pour mettre en place les ajustements nécessaires.

Étudier et mesurer les discriminations, c'est aussi reconnaître leur existence en tant que problème public. C'est objectiver la réalité de leurs effets et de leurs mécanismes de production, reconnaître la souffrance qui les accompagne et le rôle de chacun·e dans ce système. C'est enfin réaffirmer leur caractère illégal et inacceptable, et donc la nécessité d'engager une politique de prévention et de lutte contre ces discriminations.

Comment ?

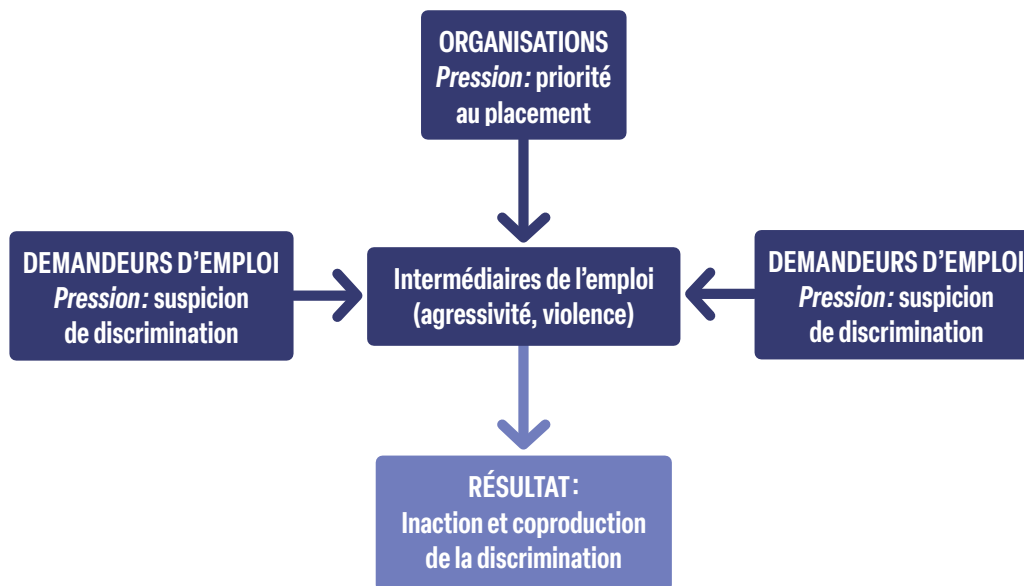
- Prendre en compte les vécus discriminatoires des personnes, en faisant entendre la parole des personnes confrontées à l'expérience de la discrimination et en les associant à l'élaboration de la politique publique de non-discrimination ;
- Réaliser des campagnes de tests de discrimination ou « testing », régulières et suivies dans la durée, pour mieux accompagner les acteurs concernés et permettre de remédier aux discriminations ainsi repérées ;
- Développer les données et la statistique publique en matière de discriminations pour permettre la mise en place d'un observatoire local des discriminations, instrument de pilotage et d'évaluation de l'action publique.

Accompagner les changements de pratiques pour prévenir les discriminations

Pourquoi?

L'analyse des phénomènes discriminatoires met au jour l'existence d'un système de coproduction des discriminations, auquel tous les acteurs (de l'emploi, du logement, ou d'autres domaines) peuvent être amenés à contribuer, que ce soit intentionnellement ou, le plus souvent, de façon involontaire ou inconsciente.

Cette coproduction des discriminations résulte souvent d'une situation de tension entre des normes multiples et des injonctions contradictoires de la part des différents acteurs, qui agit fortement sur les professionnels en position d'intermédiaires. C'est ce que montre le sociologue Olivier NOËL (qui a accompagné la Métropole de Lyon dans l'élaboration de ce plan) dans le domaine de l'emploi.



Source: Olivier NOËL / ISORA Méditerranée

Il s'agit donc pour chacun-e de prendre conscience de sa responsabilité au sein de ce système et de changer ses pratiques professionnelles, pour passer d'un système de coproduction des discriminations à un système de prévention des discriminations.

Comment?

- Former les professionnel-les pour les doter d'un référentiel partagé de prévention et de lutte contre les discriminations, incluant ces mécanismes de coproduction ;
- Outiller et accompagner les professionnel-les dans l'évolution durable de leurs pratiques en conformité avec le droit de la non-discrimination.

Mobiliser le droit pour lutter contre les discriminations

Pourquoi?

Remettre le droit au cœur des pratiques professionnelles des acteurs est une première étape vers une meilleure application du droit de la non-discrimination. Mais ce droit reste mal connu et peu mobilisé par les personnes victimes de discrimination, conduisant à un phénomène massif de non-recours au droit en la matière. Pour en assurer l'effectivité, il est donc indispensable de renforcer l'information et l'accès au droit des personnes, mais aussi d'utiliser la loi comme un outil de régulation des situations de discriminations repérées auprès des acteurs.

Comment?

- Informer les personnes sur le droit de la non-discrimination et les recours possibles pour faire valoir leurs droits;
- Favoriser l'accès au droit des personnes victimes de discriminations en renforçant les ressources à leur disposition pour obtenir réparation du préjudice subi;
- Développer des actions de rappel du droit auprès des acteurs locaux pour prévenir l'apparition et remédier aux situations de discrimination repérées.

Lutte contre les discriminations : la Métropole de Lyon mobilisée

Pour porter cette ambition politique et sociétale, le Président de la Métropole de Lyon a créé en juillet 2020 une vice-présidence spécifiquement dédiée à la prévention et à la lutte contre les discriminations au sein de l'exécutif métropolitain. Cette délégation a été confiée à **Michèle PICARD, Vice-Présidente déléguée à la Lutte contre les discriminations et à l'Égalité femmes-hommes.**

Son action s'appuie depuis fin 2020 sur le nouveau **Service Promotion de la diversité et Lutte contre les discriminations**. Il s'attache à déployer de façon transversale les orientations et objectifs à atteindre en matière de lutte contre les discriminations, à la fois en interne (en lien avec la politique de gestion des ressources humaines) et en externe (dans la mise en œuvre des politiques publiques sur le territoire).

Promouvoir une culture de la lutte contre les discriminations

La Métropole de Lyon se mobilise pour promouvoir une culture commune de prévention et de lutte contre les discriminations auprès de ses agent-es, des habitant-es du territoire et de ses partenaires, à travers la mise en œuvre d'un programme annuel d'information, de sensibilisation et de formation en la matière.

→ *En complément et en parallèle de la diffusion d'un référentiel commun de prévention et de lutte contre les discriminations, la Métropole de Lyon agit pour défendre et promouvoir la lutte contre le sexisme, le racisme, le validisme, les LGBTphobies et toute forme de haine.*

Agir en tant qu'employeur

En tant qu'employeur public, la Métropole de Lyon porte une ambition d'exemplarité en matière de prévention et de lutte contre les discriminations en interne. Elle s'attache ainsi à réinterroger et à faire évoluer ses pratiques de gestion des ressources humaines, du recrutement à toutes les étapes de la carrière de ses agent·es.

→ *L'action de la Métropole de Lyon en tant qu'employeur s'appuie sur la refonte de son dispositif de signalement et de traitement des actes de discrimination et de harcèlement, visant à mieux accompagner des victimes et pour une sanction effective de ces actes.*

Agir à travers les politiques publiques

À travers les politiques publiques qu'elle mène sur son territoire, la Métropole de Lyon dispose de nombreux leviers d'actions en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. Elle se mobilise donc pour réinterroger et faire évoluer ses pratiques dans tous ses champs d'action, particulièrement dans les domaines prévus par le droit de la non-discrimination, en lien avec ses partenaires et les habitant·es du territoire.

→ *L'action de la Métropole de Lyon à travers ses politiques publiques s'accompagne d'un dispositif de subvention aux associations engagées pour la prévention et la lutte contre les discriminations sur le territoire.*

Plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi (2023-2024)

Enjeux et objectifs

La discrimination dans l'emploi désigne un **traitement défavorable, direct ou indirect, subi dans le cadre professionnel** (à la recherche d'emploi ou au cours de la carrière), fondé sur au moins un des 25 critères prohibés. Le harcèlement discriminatoire (en lien avec un critère prohibé), ainsi que l'incitation ou l'injonction à discriminer, constituent également des formes de discrimination dans le domaine de l'emploi.

L'emploi est le principal domaine dans lequel se manifestent les discriminations en France. Les Baromètres 2020 et 2021 du Défenseur des droits sur les discriminations dans l'emploi mettent en évidence l'importance de ce phénomène, qui se remarque dans des proportions identiques dans les secteurs privés et publics.

Au sein de la population active générale :

42% rapportent avoir été témoins de discrimination au travail.
3 critères principaux :
- l'apparence physique
- le sexe
- l'origine ethnique

23% déclarent avoir été victimes de discrimination au travail.
3 critères principaux :
- l'apparence physique
- le sexe
- l'état de santé

Au sein de la population active âgée de 18 à 34 ans :

49% rapportent avoir été témoins de discrimination au travail.
3 critères principaux :
- l'origine ethnique
- l'apparence physique
- le sexe

37% déclarent avoir été victimes de discrimination au travail.
3 critères principaux :
- le sexe
- l'âge
- l'apparence physique

Du fait de leur caractère systémique et répété, ces discriminations produisent des **effets durables et délétères sur les personnes**, non seulement sur leur carrière (chômage prolongé, démissions, licenciements, mesures de rétorsion, etc.), mais aussi sur leur santé et leurs relations sociales (altération de l'estime de soi, dégradation de la santé physique et/ou mentale, autocensure, repli sur soi, etc.). Ces conséquences peuvent conduire les personnes à une **mise à l'écart durable du marché du travail**.

La recherche d'emploi constitue l'une des situations les plus susceptibles d'exposer aux discriminations, **notamment pour les jeunes**, qui représentent une catégorie de la population active particulièrement vulnérable sur le marché de l'emploi. D'autant que les discriminations dans l'emploi s'imbriquent avec les inégalités socioéconomiques et discriminations qui structurent l'ensemble de la société et affectent particulièrement les jeunes (liées à l'origine, au sexe/genre ou à la vulnérabilité économique notamment).

Les objectifs du plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi :

- Garantir le respect du principe d'égalité dans l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière, quelles que soit sa situation ou ses caractéristiques personnelles ;
- Reconnaître et prendre en compte les vécus discriminatoires des personnes confrontées aux discriminations dans l'emploi ;
- Mettre la prévention et la lutte contre les discriminations au cœur des politiques publiques et des pratiques professionnelles des acteurs de l'emploi-insertion ;
- Contribuer au devoir d'exemplarité des acteurs publics et à une meilleure qualité de service en garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination à l'emploi ;
- Assurer l'effectivité du droit de la non-discrimination en améliorant l'accès au droit des personnes victimes de discrimination.

Méthode

La démarche de la Métropole de Lyon en faveur de la lutte contre les discriminations à l'emploi se veut territoriale et partenariale.

En externe, la Métropole s'attache ainsi à associer à son action :

- l'ensemble des acteurs de l'emploi-insertion du territoire, qu'ils soient publics ou privés, au premier rang desquels la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'emploi, et en lien avec l'État et les opérateurs du service public de l'emploi sur le territoire ;
- les communes souhaitant s'associer et contribuer à la démarche portée par la Métropole, à commencer par les villes de Lyon et Villeurbanne qui ont contribué à l'élaboration de ce plan ;
- le **Défenseur des droits**.

En interne, il apparaît indispensable que la démarche de lutte contre les discriminations à l'emploi soit co-portée **avec les Vice-Président-es et directions concernées**, que ce soit par le pilotage de la politique publique ou la gestion des ressources humaines.

Plan d'actions

Le plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi pour 2023-2024 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

AXE 1: Identifier et reconnaître les discriminations à l'emploi sur le territoire

Action 1.1	Objectiver les discriminations à l'emploi vécues par les personnes sur le territoire <i>Travail avec le Groupe d'Évaluation et de Participation pour l'Inclusion</i> <i>Acteur: Métropole de Lyon</i>
Action 1.2	Mesurer les discriminations à l'embauche dans les entreprises du territoire <i>Réalisation d'un testing statistique</i> <i>Acteur: Métropole de Lyon, MMI'e</i>
Action 1.3	Recenser les situations de discriminations rencontrées par les professionnel·les de l'emploi-insertion du territoire <i>Mise en place de modalités de recensement et d'observation</i> <i>Acteurs: Métropole de Lyon, MMI'e, Ville de Lyon, Ville de Villeurbanne et autres communes volontaires</i>

AXE 2: Accompagner les changements de pratiques des acteurs du territoire pour prévenir les discriminations à l'emploi

- Action 2.1 Former et outiller les professionnel·les de la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi et de la Direction Insertion et Emploi de la Métropole à la lutte contre les discriminations
Formation-action, création de ressources, animation de groupes de pairs
Acteurs : Métropole de Lyon, MMI'e
- Action 2.2 Former et outiller les entreprises du territoire à la lutte contre les discriminations
Formation-action, création de ressources, animation de groupes de pairs
Acteurs : Métropole de Lyon, MMI'e
- Action 2.3 Travailler avec les Missions locales du territoire pour former et outiller les conseiller·ères à la lutte contre les discriminations
Modalités à définir avec les Missions locales
Acteurs : Métropole de Lyon, Missions locales
- Action 2.4 Travailler avec les Missions locales du territoire pour former et outiller les conseiller·ères à la lutte contre les discriminations
Modalités à définir avec Pôle Emploi
Acteurs : Métropole de Lyon, Pôle Emploi
- Action 2.5 Former et outiller les professionnel·les des Ressources Humaines de la Métropole et des communes du territoire à la lutte contre les discriminations
Échanges de bonnes pratiques, partage de ressources, formations
Acteurs : Métropole de Lyon, Ville de Lyon, Ville de Villeurbanne et autres communes volontaires

AXE 3 : Mobiliser le droit pour lutter contre les discriminations à l'emploi sur le territoire

- Action 3.1 Informer et sensibiliser les publics sur leurs droits
Information sur le droit de la non-discrimination et les recours possibles
Acteurs : Métropole de Lyon, Ville de Lyon, Ville de Villeurbanne et autres communes volontaires
- Action 3.2 Renforcer l'accès au droit des personnes victimes de discrimination dans l'emploi
Développement des ressources d'accompagnement juridique
Acteurs : Métropole de Lyon, Ville de Lyon, Ville de Villeurbanne et autres communes volontaires
- Action 3.3 Traiter les situations de discrimination rencontrées par les professionnel·les de l'emploi-insertion du territoire
Mise en place de modalités d'analyse et de traitement
Acteurs : Métropole de Lyon, MMI'e, Ville de Lyon, Ville de Villeurbanne et autres communes volontaires
- Action 3.4 Expérimenter l'essaimage du Réseau de vigilance en faveur de l'égalité et de la non-discrimination de Villeurbanne à d'autres communes du territoire
Expérimentation sur un arrondissement de Lyon
Acteurs : Ville de Villeurbanne, Ville de Lyon

MÉTROPOLE DE LYON

Délégation Ressources Humaines et Moyens Généraux
Direction Responsabilité Sociétale de l'Employeur et Préventions
Service Promotion de la Diversité et Lutte contre les Discriminations

Juin 2023

grandlyon.com/actions/diversite-et-lutte-contre-les-discriminations

