

Pour aller plus loin

Texte de référence

- Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation.

- Décret n° 2014-335 du 14 mars 2014 relatif à la commission de labellisation du label diversité.

Définition

Une discrimination est une inégalité de traitement dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation, de la formation, de l'accès aux biens et services, de l'accès aux soins et aux services sociaux, sur le fondement des critères prohibés par la loi :

- L'âge
- L'apparence physique
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée
- L'état de santé
- L'identité sexuelle
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- La situation de famille
- Le handicap
- Le patronyme
- Le sexe
- Les activités syndicales
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Les opinions politiques
- L'origine
- Lieu de résidence

Ainsi que l'article 1er de la loi du 27 mai 2008 le prévoit depuis l'intervention de la loi n° 2015-1776 du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement, la perte d'autonomie compte désormais au nombre des critères susceptibles de fonder une discrimination. Cependant, à ce stade, ce critère n'est pas encore venu compléter les dispositions de l'article 225-1 du code pénal.

Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par la loi.

Adresses utiles

AFNOR Certification : www.boutique-certification.afnor.org/certification/alliance-label-diversite-egalite-afnor-certification

Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
Ministère en charge de la fonction publique : www.fonction-publique.gouv.fr

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Ministère en charge du travail et de l'emploi : www.travail-emploi.gouv.fr

Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE)
Ministère en charge des droits des femmes : www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr

www.fonction-publique.gouv.fr



ÉDITION
2016

Le Label Diversité dans la fonction publique

Dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Égalité



© DGAFP - Bureau de la communication - juin 2016

LES ESSENTIELS

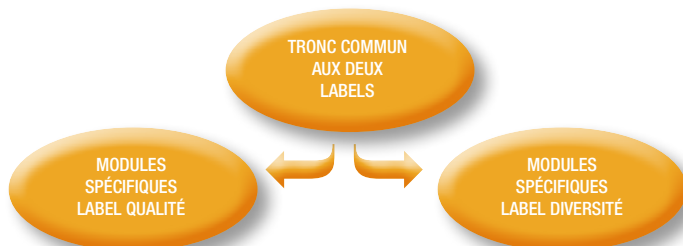
Le Label Diversité dans la fonction publique

Le Label Diversité, créé en 2008 et propriété de l'État, vise à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les secteurs public et privé. Il permet à la structure candidate ou labellisée d'évaluer ses processus de ressources humaines et de les améliorer. Cette certification, délivrée par AFNOR Certification, reconnaît et fait connaître les pratiques de recrutement et d'évolution professionnelle valorisant la diversité dans la sphère du travail : dans le secteur privé et associatif, et dans la fonction publique.

Le Label Diversité évalue les dispositifs RH permettant de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi (voir *infra*). Il est l'un des leviers de mise en œuvre de la Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, promue par le ministère en charge de la fonction publique et par le Défenseur des droits.

Depuis 2016, le dispositif d'alliance entre le Label Diversité et le Label Egalité est effectif, dans un souci de simplification pour les candidats, tout en conservant un même degré d'exigence. Désormais, les candidats à l'un, l'autre ou les deux labels, soumettent un seul dossier de candidature à AFNOR Certification, et ont un seul audit sur site. Leur direction est auditionnée, le cas échéant, par chacune des commissions d'attribution des labels.

Lors du comité interministériel « Égalité et citoyenneté » du 6 mars 2015, le Gouvernement a décidé que les ministères évalueraient leurs procédures en matière de gestion des ressources humaines afin de candidater au Label Diversité d'ici fin 2016. Ils sont invités à rechercher simultanément une double labellisation, Diversité et Égalité entre les femmes et les hommes.



La démarche de labellisation :

- 1 La structure se porte candidate au processus de labellisation et propose le périmètre de labellisation.
- 2 Elle est soumise à une procédure d'audit et d'évaluation fondée sur un cahier des charges en 7 domaines, adapté aux trois versants de la fonction publique et mis en place par AFNOR Certification :
 - la réalisation d'un état des lieux, d'un diagnostic préalable et d'une analyse des risques portant sur l'ensemble des critères de discriminations et/ou sur l'égalité et la mixité des métiers ;
 - la définition et la mise en œuvre d'une politique en matière de prévention des discriminations et de promotion de la diversité et/ou d'égalité et de mixité professionnelle ;
 - l'existence d'une cellule d'écoute et de traitement des réclamations portant sur les discriminations supposées au sein de l'organisme (Label Diversité uniquement) ;
 - la mise en œuvre d'actions de communication interne, de

sensibilisation et de formation ;

- la prise en compte de la politique de diversité et/ou d'égalité et de mixité professionnelle dans la gestion des ressources humaines et dans la gouvernance de l'organisme ;
- la mise en œuvre d'actions de communication externe et la prise en compte de l'ancrage territorial de l'organisme, de la promotion de son engagement auprès de ses fournisseurs et de la mise en œuvre d'actions pour promouvoir la diversité et/ou l'égalité et la mixité des métiers auprès de ses usagers ;
- l'évaluation de l'efficacité des mesures mises en œuvre et la pertinence des propositions d'amélioration de la démarche.

- 3 Le dossier, s'il répond aux critères définis par AFNOR Certification, est présenté en bureau puis soumis à la validation de la commission du Label Diversité et/ou de la commission du Label Egalité. Le label est accordé pour quatre ans, assorti d'un audit de suivi à deux ans.

La commission du Label Diversité est composée des représentants de l'Etat, des organisations patronales, des organisations syndicales de salariés et des experts désignés par l'Association nationale des directeurs de ressources humaines (ANDRH). Elle est co-présidée par le ministère en charge de la fonction publique (Direction générale de l'administration et de la fonction publique – DGAFP) et le ministère en charge de l'emploi (Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle – DGEFP).

La commission d'attribution du Label Egalité est composée de représentants de l'Etat et des partenaires sociaux, et est présidée par le ministère en charge des droits des femmes (Service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes – SDFE-DGCS).

Cartographie/ diagnostic des risques / mise en place de plan d'action	Dépôt du dossier de candidature, puis Audit AFNOR Certification	Présentation du dossier au bureau du Label Diversité et/ ou du Label Egalité	Passage du candidat en commission(s) et obtention ou non du Label Diversité et/ ou du Label Egalité	Si obtention du/ des label(s), audit de suivi à 2 ans	Audit 4 ans après la labellisation et nouveau passage en commission	Renouvellement du/ des labels pour 4 ans avec audit à 2 ans (ou retrait du/ des label(s))
en fonction de l'organisme	5 mois	3 mois	1 mois	24 mois	24 mois après l'audit à mi-parcours (48 mois après l'audit initial)	24 mois + 24 mois

NB : les délais sont donnés à titre indicatif.

Présentation des titulaires et témoignages

En mai 2016, 340 entités juridiques étaient titulaires du Label Diversité, allant de grandes entreprises à des TPE et associations dans le secteur privé et associatif, et à des ministères, collectivités locales et établissements publics de santé dans le secteur public. Plus de 800 000 salariés et agents sont concernés, dont plus de 160 000 agents publics.

En mai 2016, la fonction publique compte 13 titulaires du Label Diversité : les ministères économiques et financiers, les ministères sociaux, trois Agences régionales de santé, une autorité indépendante (le Conseil supérieur

de l'audiovisuel – CSA), les villes de Lyon et de Nantes, Nantes Métropole et le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, le centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie et le Centre hospitalier de Jouarre.

En mai 2016, six collectivités locales étaient titulaires du Label Egalité : le conseil départemental des Côtes d'Armor, le conseil régional de Bretagne et le conseil régional de Picardie, Rennes Métropole, et les villes de Rennes (et CCAS) et de Suresnes.

« Les ministères économiques et financiers ont obtenu le renouvellement du Label Diversité pour la période 2015-2019. Les engagements pris dès 2010 dans le cadre du processus de labellisation initial ont structuré nos travaux et nous ont permis d'ancrer solidement les thématiques de la diversité, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations dans notre politique de ressources humaines. Notre cellule de prévention des discriminations fonctionnelle, des formations spécifiques ont été déployées et sont désormais disponibles dans toutes les écoles financières, les managers ont été formés et outillés, un réseau de référents est en place dans tous les services centraux et déconcentrés, des plans d'action, discutés avec les organisations syndicales, sont déployés. Le Label Diversité s'inscrit dans une logique de progrès continu. Avec le renouvellement du label nous disposons d'une nouvelle feuille de route pour les années à venir. »

Dominique Prince, délégué à la diversité et haut fonctionnaire à l'égalité, ministères économiques et financiers

« Agir en faveur de l'égalité des chances et de la diversité est un engagement qui a pris une nouvelle dimension depuis la labellisation des ministères chargés des affaires sociales, en juillet 2012. Aujourd'hui, les principales politiques de lutte contre les discriminations sont intégrées dans les politiques RH de ces ministères. Que ce soit l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la gestion des âges, le maintien et le développement dans l'emploi des agents en situation de handicap ou la lutte contre l'homophobie, chaque

politique mise en œuvre fait l'objet, outre d'un dialogue social exigeant, d'un suivi, d'une évaluation et, le cas échéant, d'un ajustement. La formation et l'information des agents à ces thématiques suivent leur cours grâce à des actions ciblées et ambitieuses. Enfin, la lutte contre les discriminations se concrétise aussi par le dispositif de détection et de traitement des plaintes propre aux ministères chargés des affaires sociales. »

Les ministères sociaux

« La Ville de Nantes et Nantes Métropole mènent des politiques volontaristes en matière d'égalité et de lutte contre toutes formes de discriminations. Cet engagement implique chaque agent et s'inscrit au cœur du plan d'actions RH. Pour les citoyens-usagers, la politique conduite vise l'égalité, l'intégration et la citoyenneté de toutes et tous. L'obtention du Label Diversité a permis de certifier la qualité du service public, la gestion RH et d'améliorer l'accueil des auxiliaires. Il reconnaît pour nos deux organisations la collaboration entre élus, administration, syndicats et agents, symbolisée notamment par le Conseil consultatif interne. L'objectif est de généraliser cette démarche et d'être moteur sur tout le territoire. »

Élisabeth Lefranc, vice-présidente et adjointe RH ; Olivier Château, adjoint à la mixité et diversité dans l'emploi, ville de Nantes

« La promotion de la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination font parties des valeurs intrinsèques véhiculées par le Centre hospitalier de Brie-Comte-Robert, l'établissement public gériatrique de Tournan-en-Brie et le Centre hospitalier de Jouarre depuis l'obtention du Label Diversité. La création d'un dispositif d'écoute commun aux établissements « Alerte Discrimination » et mobilisant à la fois des administrateurs et les organisations syndicales donne tout son sens à la dynamique en développant un dialogue social positif et de facto, en contribuant à une meilleure qualité de vie au travail pour l'ensemble des professionnels. »

Philippe Paret, directeur général des trois établissements

« Si la diversité est une des richesses de la Seine-Saint-Denis, elle se paie trop souvent par l'expérience de discriminations quotidiennes pour ses habitant(e)s. Le Département se doit donc d'adresser un signal clair en recherchant l'exemplarité en tant qu'employeur. Le Label Diversité constitue un outil efficace pour œuvrer en permanence à l'égalité de traitement pour ses agent-e-s et pour ses usagers. Être labellisé est une reconnaissance autant qu'une responsabilité. En effet, lutter contre les discriminations est un travail de longue haleine. Il s'agit d'accompagner durablement un changement majeur qui impacte l'institution dans ses pratiques, mais aussi dans sa culture. Rien ne peut se faire sans un engagement politique indéfectible et sans l'appropriation de cette démarche par le plus grand nombre, afin que soient poursuivis et accentués les efforts et la vigilance sur un sujet aussi fondamental. »

Frédérique Lahalle, responsable diversité, conseil départemental de Seine-Saint-Denis