

**Plan métropolitain
de lutte contre
les discriminations**

**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 (2025-2026)**
 - ▶ Enjeux et objectifs
 - ▶ Méthode
 - ▶ Plan d'actions

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 26 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
- La qualité de lanceur d'alerte.

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.

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 dénoncées des faits de bizutage et les lanceurs d'alerte.

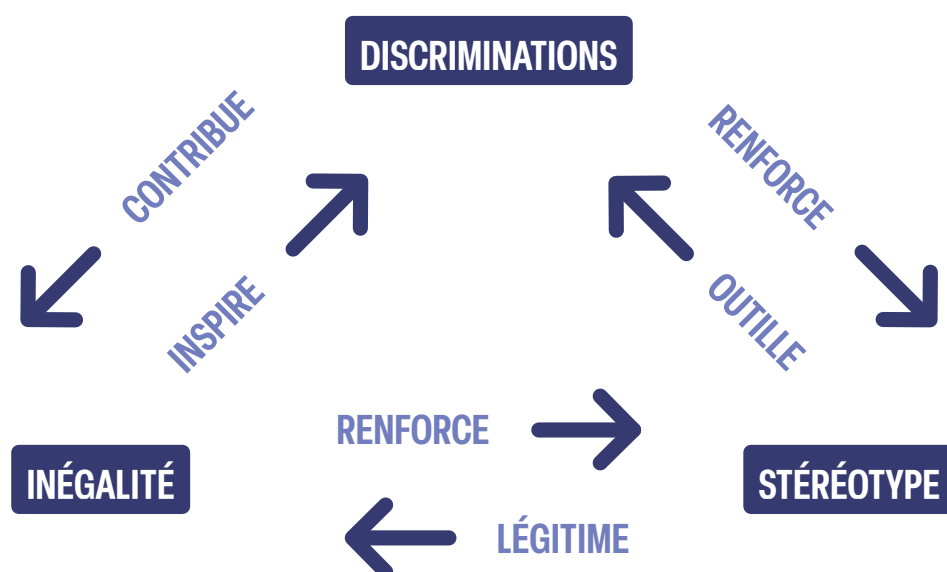
Il existe cependant des différences de traitement et actions positives autorisées par exception par le droit. Il s'agit du principe de **discrimination positive**, qui consiste à accorder, de façon temporaire, un traitement préférentiel à certains groupes sociaux victimes de discriminations dans le but 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 n'avoir plus envie ou avoir peur d'aller travailler ;

29% déclarent avoir des pertes de mémoire ou des difficultés à se concentrer.

La mise en place de comportements d'autocensure :

70% considèrent probable ou certain d'être à nouveau victimes de discrimination ;

37% n'ont pas postulé à une offre d'emploi qui correspondait à leurs compétences.

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 ?

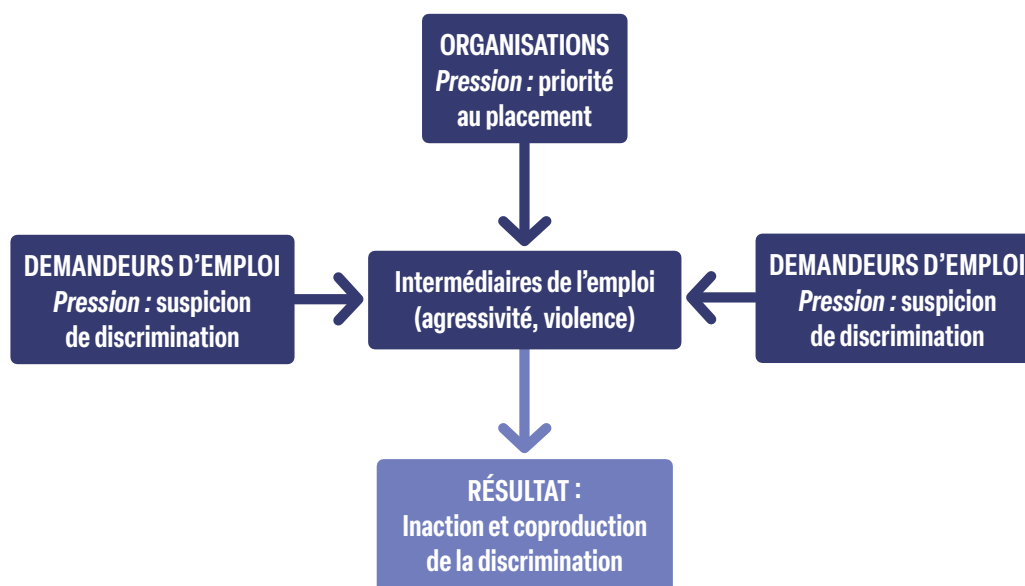
- Prendre en compte les vécus discriminatoires des personnes, en faisant entendre la parole des personnes confrontées à l'expérience de la discrimination et en les associant à l'élaboration de la politique publique de non-discrimination ;
- Réaliser des campagnes de tests de discrimination ou « testing », 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 discrimination 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 / ISCRA 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 discrimination 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 **la 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 les victimes et à sanctionner effectivement 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.*

Premier volet : plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi (2025-2026)

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 26 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.
Trois critères principaux :
– l'apparence physique ;
– le sexe ;
– l'origine ethnique.

23% déclarent avoir été victimes de discrimination au travail.
Trois 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.
Trois critères principaux :
– l'origine ethnique ;
– l'apparence physique ;
– le sexe.

37% déclarent avoir été victimes de discrimination au travail.
Trois 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.

Ce plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi est ainsi le fruit d'un travail collaboratif initié début 2022 avec les élu-es et les services de lutte contre les discriminations et d'emploi-insertion de la **Métropole de Lyon et des Villes de Lyon et Villeurbanne, ainsi que la Maison métropolitaine d'insertion pour l'emploi**. L'élaboration de ce plan, qui a fait l'objet de réunions régulières en 2022 et 2023, a été accompagnée par le sociologue Olivier NOËL (Iscra Méditerranée), dont les travaux portent particulièrement sur les discriminations à l'emploi. Sa mise en œuvre est pilotée par des instances de gouvernance (comité de pilotage, comité technique et groupes de travail) réunissant l'ensemble de ces acteurs, aux niveaux politique et technique.

Ce second plan d'actions, qui se déploie sur deux ans, **en 2025 et 2026**, fait suite au premier plan mis en œuvre en 2023 et 2024. Comme le précédent, il fera l'objet **d'évaluations régulières et d'évolutions**, pour renforcer et inscrire dans la durée l'ambition de la Métropole en matière de lutte contre les discriminations à l'emploi.

Plan d'actions

Le plan métropolitain de lutte contre les discriminations à l'emploi pour 2025-2026 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.
Acteur : Métropole de Lyon |
| Action 1.2 | Mesurer les discriminations à l'embauche dans les entreprises du territoire.
Acteur : Métropole de Lyon, MMI'e |
| Action 1.3 | Expérimenter la mise en place d'un observatoire métropolitain des discriminations à l'emploi.
Acteurs : Métropole de Lyon, MMI'e, Ville de Lyon, Ville de Villeurbanne et autres communes volontaires |

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.
Acteurs : Métropole de Lyon, MMI'e |
| Action 2.2 | Former et outiller les entreprises du territoire à la lutte contre les discriminations.
Acteurs : Métropole de Lyon, MMI'e |
| Action 2.3 | Former et outiller les structures d'insertion du territoire à la lutte contre les discriminations.
Acteurs : Métropole de Lyon, MMI'e |

-
- Action 2.4 Travailler avec les opérateurs du service public de l'emploi pour former et outiller les acteurs du territoire à la lutte contre les discriminations.
Acteurs : Métropole de Lyon, MMI'e
- 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.
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.
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.
Acteurs : Métropole de Lyon, Ville de Lyon, Ville de Villeurbanne et autres communes volontaires
- Action 3.3 Expérimenter l'essaimage du réseau de vigilance en faveur de l'égalité et de la non-discrimination de Villeurbanne sur le territoire.
Acteurs : Métropole de Lyon, MMI'e, Ville de Lyon, Ville de Villeurbanne et autres communes volontaires
- Action 3.4 Coordonner les différents réseaux de vigilance du territoire et préfigurer la mise en place d'un réseau de vigilance métropolitain.
Acteur : Métropole 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 2025

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

