

Lyon, le 26 juin 2023

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

LA MÉTROPOLE DE LYON ADOPTE À L'UNANIMITÉ SON PREMIER PLAN MÉTROPOLITAIN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La Métropole de Lyon renforce son engagement et son action en faveur de l'égalité pour toutes et tous, en votant à l'unanimité le premier plan métropolitain de lutte contre les discriminations. Le 1^{er} acte 2023/2024 est consacré à l'emploi, un domaine dans lequel s'exerce particulièrement les discriminations, notamment liées au sexe, à l'apparence physique, à l'origine ethnique ou à l'âge.

Depuis plusieurs années, la Métropole de Lyon est engagée en faveur de la lutte contre les discriminations, en tant qu'employeur ou à travers ses politiques publiques.

Pour porter cette ambition politique et sociétale, **Bruno Bernard**, Président de la Métropole de Lyon a souhaité dès son arrivée aux responsabilités créer une délégation spécifiquement dédiée à la prévention et à la lutte contre les discriminations au sein de l'exécutif métropolitain. Cette délégation est portée par **Michèle Picard**, Vice-Présidente de la Métropole de Lyon en charge de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations, et maire de Vénissieux.

La discrimination à l'emploi, premier volet du plan métropolitain

La Métropole a fait le choix de s'engager prioritairement sur un premier volet portant l'emploi, premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations en France¹. En effet, **près d'un quart de la population active française rapporte avoir été victime de discrimination au travail et plus de 40% déclarent avoir été témoins de ces actes**. Ce taux est plus particulièrement élevé chez les jeunes, puisque 37% des 18/34 ans rapportent avoir été victimes de discrimination au travail.

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 par la loi. La discrimination dans l'emploi est prohibée dans le code du travail et la protection des agents publics contre les discriminations est prévue dans le code de la Fonction Publique.

Le premier plan comprend 12 actions réparties en trois axes :

- **L'identification et la reconnaissance des discriminations à l'emploi sur le territoire**, en objectivant, en recensant et en mesurant les situations de discriminations à l'emploi rapportées sur le territoire
- **L'accompagnement des changements des pratiques des acteurs du territoire**, en lien avec la Maison Métropolitaine d'Insertion pour l'Emploi (MMIE), les entreprises du territoire, les missions locales et Pole Emploi.

¹ Baromètres 2020 et 2021 du Défenseur des droits sur les discriminations.

- **La mobilisation du droit pour lutter contre les discriminations à l'emploi sur le territoire**, en informant et en favorisant l'accès au droit, et en déployant à d'autres communes du territoire le Réseau de vigilance en faveur de l'égalité et de la non-discrimination de Villeurbanne, par l'expérimentation.

« Avec ce plan de lutte contre les discriminations, la Métropole renforce son action pour faire respecter le principe d'égalité partout et pour tous sur son territoire. Alors que 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 essentiel d'agir pour identifier, accompagner et favoriser l'accès au droit. Le succès d'une telle démarche nécessite la mobilisation de toutes et tous. Pour élaborer ce premier plan, la Métropole de Lyon s'est appuyée sur des volontés et initiatives locales, en associant les élu·es et élu·es, les 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'invite d'autres communes à rejoindre cette dynamique territoriale au service du respect du principe d'égalité. » **Michèle Picard**, Vice-Présidente de la Métropole de Lyon en charge de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les discriminations

Le cadre légal sur les discriminations

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.

- 25 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 et l'éducation et la formation.
- La discrimination est un délit puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende selon le code pénal (articles 225-1 à 225-4).

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.

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.