



Définitions officielles

Il y a discrimination lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que ne l'a été ou ne l'aurait été une autre personne dans une situation comparable.

L'égalité est inscrite dans la devise de la République Française. On ne peut parler de lutte contre la discrimination sans parler d'égalité, de parité professionnelle, d'égalité des chances.

Le terme « diversité » est un terme vaste qui désigne toutes les stratégies visant non seulement à lutter contre les pratiques discriminantes, mais aussi à faire des différences entre les collaborateurs·trices un levier de performance pour l'entreprise.

Deux autres termes sont souvent confondus : intégration et inclusion. L'intégration signifie que la personne s'intègre en adaptant son comportement aux codes sociaux du groupe. L'inclusion signifie que le groupe crée un environnement adapté à toutes et à tous dans lequel la personne pourra s'inclure sans changer sa façon d'être.



En cohérence avec les Nations Unies

Les Etats membres des Nations Unies ont désigné 17 objectifs de développement durable, qui sont rassemblés dans un agenda adopté par l'ONU en septembre 2015. Cet agenda fixe des cibles à atteindre à l'horizon 2030. La Diversité, la lutte contre les discriminations, font parties intégrantes de ces objectifs. Objectif 4 des « Objectifs de développement durable » :

assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.



3 nouvelles missions des CFA selon lesquelles ils doivent mener des actions envers "les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis-es" pour :

- Sensibiliser à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention du harcèlement sexuel au travail en promouvant les avantages de la mixité.
- Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en organisant des actions d'information.
- Sensibiliser à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes les formes de discrimination, en menant une politique qui mette en avant la diversité.



(Article L.6231-2 du Code du travail).

L'info utile

Le sexe, l'âge, l'apparence physique et l'origine sont les 4 critères de discrimination relevés chez les jeunes de 18-24 ans par le Défenseur des droits dans son 14^{ème} baromètre sorti en décembre 2021.

Si vous pensez être victime de discrimination, au cours de l'exécution de votre contrat d'apprentissage, vous pouvez contacter :

Le Défenseur
des droits :



Le Ministère
de la justice :



Le principe de non-discrimination : les 25 critères de discrimination

Tout·e salarié·e, tout·e candidat·e à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise est protégé·e par la loi contre les discriminations à l'embauche et au travail. Le Code du Travail (art. L.1132-1) interdit toute distinction entre salarié·es fondée notamment sur :

					
L'âge	Le sexe	L'origine	L'appartenance à une ethnie, une nation ou une prétendue race	La grossesse	
					
L'état de santé	Le handicap	Les caractéristiques génétiques	L'orientation sexuelle	L'identité de genre	Les opinions politiques
					
les activités syndicales	Les opinions philosophiques	Les croyances à une religion	La situation de famille	L'apparence physique	Le nom
					
Les mœurs	Le lieu de résidence	La perte d'autonomie	La situation économique	Expression dans une langue étrangère	La domiciliation bancaire



Votre référente diversité et handicap :

Valérie VIGOUREUX

valerie.vigoureux@ispn.fr - 02 78 09 92 42