



Paris, le 29 novembre 2016

La chargée de mission label « diversité » et
« égalité »

Objet : trame de revue des risques de discrimination
Texte de référence : Cahier des charges de labellisation des trois fonctions publiques. 24/12/2015

Les cahiers des charges du label diversité et du label égalité imposent la réalisation d'un état des lieux des risques de discrimination pour l'ensemble des activités de ressources humaines et les 21 critères de discrimination prévus au code pénal.

La forme de l'état des lieux n'est pas prescrite. Cependant, il faut justifier qu'elle passe en revue l'ensemble des risques de discrimination pour les 21 critères légaux et l'ensemble des activités de ressources humaines.

Dans le cadre de la candidature conduite par le ministère de la culture et de la communication, c'est avant tout à la mission « labels diversité et égalité » de satisfaire à cette exigence au travers d'un document exhaustif en cours de réalisation.

Les SCN et DRAC du périmètre initial de labellisation devront néanmoins démontrer la réalisation d'une revue des risques de discrimination spécifique à l'entité, prenant en compte ses métiers, son organisation ou les caractéristiques de ces agents.

Le présent document propose une trame simplifiée pour cette revue des risques. C'est une base de réflexion qui peut être adaptée par chaque structure.

1. Les documents consultés par l'Afnor lors de l'audit

Le dossier à constituer pour l'audit

Le dossier présenté aux auditeurs de l'Afnor comprendra :

- Une synthèse du rapport d'état des lieux du ministère de la culture et de la communication (en cours de réalisation par Altidem).
- Une synthèse de votre autoévaluation ETA-DIV mise à jour en mars 2017. D'ici là, cette autoévaluation sera plus positive et montrera le travail réalisé.
- Le rapport de situation comparée du SCN (ou de la filière), de la DRAC ou de l'EP.
- Une note de synthèse portant sur les risques de discrimination au sein du SCN, de la DRAC ou de l'EP.

2. Les différents chapitres de la note de synthèse à produire

Présentation du SCN, de la DRAC ou de l'EP

1. Descriptif des effectifs et des métiers du SCN, de la DRAC ou de l'EP

Présenter les spécificités de l'entité en lien avec la diversité et l'égalité professionnelle : effectif, métiers, nombre de sites...

2. Organisation des ressources humaines

Décrire l'organisation des ressources humaines (responsabilités, organisation interne...) et préciser quelles sont les responsabilités en matière de prévention des discriminations et d'égalité professionnelle.

3. Activités en lien avec la diversité et/ou l'égalité professionnelle

Préciser les politiques publiques conduites par l'entité en lien avec la diversité et l'égalité (démocratisation culturelle, lecture publique, projets pédagogiques avec l'éducation nationale...).

Le dialogue social en matière de prévention des discriminations et l'égalité professionnelle

1. Les instances se réunissant au sein de l'entité

Présenter les instances de dialogue social et la fréquence des réunions.

2. Le dialogue social au sein de l'entité

Préciser comment les représentant.es du personnel sont associés à la politique de prévention des discriminations et l'égalité professionnelle.

Les bonnes pratiques en rapport avec la prévention des discriminations et l'égalité professionnelle

Décrivez les actions qui vous paraissent en lien avec le label diversité et le label égalité (par exemple, la diversification recherchée parmi les partenaires associés ou aidés, créateurs, collectivités, associations ou encore les étudiants ou élèves accueillis, les actions sur la qualité de vie au travail, le télétravail, les actions en faveur de la parentalité...).

Analyse des risques par critère de discrimination

Il est nécessaire de mener une revue des risques par critères. Pour cela, nous vous recommandons de vous appuyer sur le tableau en annexe. Pour compléter ce tableau, le plus simple est de réunir un groupe de travail restreint et de passer en revue l'ensemble des critères.

Cette analyse doit mettre en évidence les risques propres à l'entité. Il n'est pas nécessaire d'analyser les inégalités ou les risques de discrimination déjà repérés dans l'état des lieux ministériel (par exemple, le risque de discrimination dans l'organisation des concours, les CAP et CCP...). **Vous devez concentrer votre réflexion sur les inégalités ou les risques de discrimination dont vous avez la maîtrise et sur lesquels vous pouvez agir.**

Tableau synoptique des risques par critère

Critère	Éléments pris en compte pour l'analyse du risque	Evaluation	Arguments et observations
Tous les critères doivent être passés en revue. Pour certains critères, il est possible que vous ne puissiez rien mentionner.	Les éléments pris en compte pour l'analyse peuvent être très divers : rapport de situation comparée, analyse du contentieux RH, remontée des représentants du personnel, baromètre social, signalement des bureaux de gestion RH... Il suffit de les mentionner en précisant la source.	Nous vous recommandons de classer les risques en 4 niveaux : 0. Aucun élément d'analyse. 1. Le risque de discrimination est maîtrisé. 2. Des risques sont identifiés. Des actions correctives sont en cours. 3. Le risque de discrimination est important. Un plan d'action est nécessaire.	
Origine réelle ou supposée			
Sexe			
Age			
Handicap			
Etat de santé			
Situation de famille			
Etat de grossesse			
Orientation sexuelle			
Identité sexuelle			
Convictions religieuses			
Activités syndicales			

Opinions politiques			
Lieu de résidence			
Apparence physique			
patronyme			
Mœurs			
Patrimoine génétique			
Vulnérabilité sociale			