

CHARTRE * POUR RECRUTER SANS DISCRIMINER DANS LE RESEAU DES GRETA ** EN ILE-DE-FRANCE



L'égalité de tous les citoyens devant la loi est assurée par la constitution et son préambule, qui renvoient à la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Les comportements discriminatoires vont à l'encontre du principe d'égalité et portent atteinte à la dignité de la personne. Conformément à la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, signée en décembre 2008, le principe de non-discrimination est inscrit comme un engagement fort.

La prévention des discriminations est un objectif prioritaire d'éducation dans une école porteuse de l'idéal républicain conformément à la dernière loi en date du 27 mai 2008 qui élargit ses champs d'application.

La définition du socle commun de connaissances et de compétences inscrit dans le décret du 11 juillet 2006 et qui prend appui sur la recommandation européenne en matière de compétences clés, s'organise autour de la formation des citoyens tout au long de leur vie à une culture humaniste privilégiant le respect de soi et des autres (civilité, tolérance, refus des préjugés et des stéréotypes).

Depuis septembre 2009, les établissements scolaires ont intégré dans leur règlement intérieur la mention du refus de toutes formes de discriminations, en les nommant clairement, ainsi que l'interdiction de tout harcèlement discriminatoire, propos injurieux ou diffamatoires portant atteinte à la dignité de la personne.

Cette charte est la formalisation d'un engagement à mettre en œuvre les bonnes pratiques pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans le réseau des GRETA en Ile-de-France.

Elle exprime la volonté d'agir en amont et en aval du recrutement pour promouvoir l'accès de tous aux emplois et/ou aux formations du réseau des GRETA en Ile-de-France.

Rappel de la législation en vigueur

Loi n° 1983-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Code pénal : articles 225-1 à 225-4, article 432-7.

* adaptée de la charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique

** réseau des GRETA = GRETA, CIBC, DAVA des trois Académies d'Ile-de-France

La Charte se décline autour de cinq thèmes :

I – Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois et formations dans le réseau des GRETA en Ile-de-France

- en développant des actions de communication sur les métiers et sur le recrutement dans le réseau
- en diffusant l'information sur les recrutements vers des sources diversifiées, à l'interne et à l'externe, en s'appuyant sur un même support écrit qui propose une terminologie non discriminatoire
- en élaborant des procédures de recrutement se fondant sur une approche compétences basée sur des outils d'objectivation du choix et des indicateurs de mesure fiables pour une transparence et une traçabilité des recrutements

II – Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer

- en généralisant une formation aux techniques de recrutement pour l'ensemble des personnes participant au processus de recrutement
- en les sensibilisant aux risques de préjugés, stéréotypes et de discrimination
- en assurant une transparence et une traçabilité sur les étapes de recrutement, les motifs de refus
- en facilitant l'inclusion sociale par la proposition de nouvelles voies d'accès (validation des acquis de l'expérience, reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle, bilan de compétences)

III – Sensibiliser et former les personnels du réseau des GRETA d'Ile-de-France

- en formant les acteurs/actrices en charge du recrutement des personnels et/ou des stagiaires à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances
- en mettant en place des sessions de formation relative à la prévention des discriminations et à la promotion de l'égalité des chances dans le cadre de la formation initiale ou de la formation continue des personnels du réseau

IV – Mutualiser et diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations

- en désignant un interlocuteur/interlocutrice dédié(e), par académie
- en mettant en place un site inter académique afin de diffuser les bonnes pratiques, les outils, et veiller à l'information juridique
- en identifiant et en diffusant les outils destinés à faire évoluer les mentalités et changer les comportements professionnels en matière de prévention des discriminations

V – Mettre en œuvre et assurer le suivi de la charte pour recruter sans discriminer dans le réseau des GRETA d'Ile-de-France

- en organisant chaque année un comité de pilotage composé de partenaires tels le CRIF, la HALDE et de membres désignés des académies de Créteil, Paris et Versailles qui veilleront au suivi des conditions de mise en œuvre de la charte
- le comité de suivi « composé de représentants de toutes les fonctions et des trois académies du réseau des GRETA d'Ile-de-France » assurera en commun le suivi régulier de l'application de la Charte pour la promotion de l'égalité dans le recrutement des personnels du réseau