

REPÈRES

FICHES SUPPORTS

POUR AIDER À L'ANIMATION DE TEMPS DE SENSIBILISATION À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

OCTOBRE 2007



Fonds social européen

equal
2004-2008



PRÉAMBULE

Les fiches qui suivent proposent des repères, en termes de contenus et de méthodes, destinées à des personnes ressources, préalablement formées à la thématique de la lutte contre les discriminations, qui souhaitent organiser et animer des temps de sensibilisation.

Que sont les discriminations ? Quelle est l'ampleur du phénomène ? Que dit la Loi ? Comment organiser une action de sensibilisation de 2-3 heures sur le sujet ? À partir de quelle trame ? Avec quels supports ?... Ces fiches apportent des éléments de réponse simples et pratiques, qui peuvent constituer autant de points d'appui.

Par cette démarche, l'objet de ce dossier n'est pas de positionner l'intervenant en tant qu'expert, mais de lui permettre d'apporter, dans son environnement, une compréhension du thème et des enjeux qu'il recouvre.

Ces fiches ont été réalisées et expérimentées par le Pôle de ressources départemental Ville et développement social, dans le cadre d'une formation organisée avec la Commission pour la Promotion de l'Égalité des Chances (COPEC) du Val d'Oise, en octobre 2006, auprès d'agents de services publics. Elles ont été mises à jour en octobre 2007.

LES FICHES

1. Les discriminations, qu'est-ce que c'est ?	p.2
2. Les discriminations : l'ampleur du phénomène	p.4
3. Que dit la Loi ?	p.6
4. Des lieux pour aider les victimes	p.7
5. Des lieux ressources sur le thème des discriminations	p.11
6. Quelques outils sur le thème des discriminations	p.12
7. Construire une action de sensibilisation	p.14

LES DISCRIMINATIONS, QU'EST-CE QUE C'EST ?

On parle de discrimination lorsqu'à situation égale, des personnes subissent un traitement différent fondé sur des critères illégaux et qui produit une inégalité.

AU SENS DÉFAVORABLE, PAR EXEMPLE :
UN REFUS D'EMBAUCHE, DE LOCATION
DE LOGEMENT, UNE INSTRUCTION
DIFFÉRENCIÉE DE DOSSIER...

CONSTITUE UNE DISCRIMINATION TOUTE DISTINCTION OPÉRÉE ENTRE LES PERSONNES PHYSIQUES OU MORALES À RAISON DE
« LEUR ORIGINE, DE LEUR SEXE, DE LEUR SITUATION DE FAMILLE, DE LEUR GROSSESSE, DE LEUR APPARENCE PHYSIQUE, DE
LEUR PATRONYME, DE LEUR ÉTAT DE SANTÉ, DE LEUR HANDICAP, DE LEURS CARACTÉRISTIQUES GÉNÉTIQUES, DE LEURS
MOEURS, DE LEUR ORIENTATION SEXUELLE, DE LEUR ÂGE, DE LEURS OPINIONS POLITIQUES, DE LEURS ACTIVITÉS
SYNDICALES, DE LEUR APPARTENANCE OU DE LEUR NON-APPARTENANCE, VRAIE OU SUPPOSÉE, À UNE ETHNIE, UNE NATION,
UNE RACE OU UNE RELIGION DÉTERMINÉE ». (ARTICLE 225-1 DU CODE PÉNAL)



Toute sélection n'est donc pas une discrimination : en situation de choix, les décisions sont justes lorsqu'elles se fondent sur des critères objectifs (compétences et qualifications pour le travail, revenus pour le logement...).

LES DISCRIMINATIONS NE SONT PAS TOUJOURS VISIBLES

La discrimination est **directe** lorsqu'elle est délibérée et que la différence de traitement se fonde sur un critère prohibé par la loi.

Le refus de louer un appartement à une personne handicapée...

Le refus par le tenancier de débit de boissons de servir des clients homosexuels...

Il y a discrimination **indirecte** lorsqu'un critère en apparence neutre produit des effets inévitables et discriminatoires envers une personne ou un groupe déterminé. Elle peut être intentionnelle ou non intentionnelle.

Une collectivité publique qui n'accueille en stage que les enfants de son personnel, va, de fait, exclure les autres enfants...

Une entreprise britannique, qui demande à tout candidat à un emploi de réussir un test d'anglais alors que la maîtrise de l'anglais n'est pas une condition nécessaire pour le poste en question. Ce test peut en effet exclure des personnes dont la langue maternelle n'est pas l'anglais...

La discrimination est dite **systémique** lorsqu'un processus met en jeu un système d'acteurs dans lequel personne ne manifeste directement d'intention discriminatoire, mais dont le résultat sera de produire une situation de discrimination.

Un intermédiaire de l'emploi ne propose pas une offre à un jeune d'origine immigrée parce qu'il soupçonne que l'employeur va effectuer une sélection de manière discriminatoire...

Quand un service public n'a pas de rampe d'accès pour les personnes handicapées...

Certaines discriminations sont **légal**es.

6.5 millions d'emplois sont interdits partiellement ou totalement aux étrangers (pharmacien, débitant de tabac, emplois liés à des concours administratifs...)

La discrimination est dite **positive** lorsqu'elle veut combattre les effets des inégalités, en corrigeant des écarts de développement économique et social entre des personnes, des territoires.

Par exemple en matière d'emploi : les zones franches urbaines ; concernant l'éducation : les zones d'éducation prioritaire...

DES STÉRÉOTYPES ET PRÉJUGÉS QUI ALIMENTENT LES DISCRIMINATIONS

Les stéréotypes et les préjugés constituent les deux faces d'un même phénomène : il s'agit d'attribuer des caractéristiques et des comportements propres à des « catégories » de gens, de groupes, qui ont quelque chose en commun (« femmes », « homosexuels », « Arabes »...).

Ces explications réductrices, qui donnent lieu à des généralisations, sont faites sans analyse particulière et représentent le plus souvent des sentiments négatifs envers les individus ou les groupes ayant une autre appartenance sociale.

Nous faisons intervenir ces cadres de compréhension dans nos relations et dans nos pratiques professionnelles, lorsqu'elles nous conduisent à être en contact avec des personnes qui appartiennent à un groupe « d'autres ». **Les stéréotypes peuvent alors s'extérioriser par des comportements discriminatoires.**

DISCRIMINATION ET RACISME, UNE CONFUSION À ÉVITER

Parce qu'elle touche fortement en France les personnes issues de l'immigration, la discrimination est souvent assimilée au racisme.

Or, la discrimination est une **pratique**, qui produit un traitement inégal.

Tandis que le racisme est de l'ordre du **jugement de valeur ou de l'idéologie.**

Il est possible de discriminer sans être raciste, et une personne raciste peut très bien proposer un travail ou un logement à des personnes dont il méprise l'origine, si cela lui est favorable.

LES DISCRIMINATIONS, L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE

Qu'il s'agisse d'études ou de testings, les chiffres prouvent la réalité des discriminations et leur ampleur dans l'ensemble des champs de la société. Parmi ceux-là : l'emploi et le logement^(*).



Sans être exhaustifs, les éléments ci-dessous permettent de dresser un panorama significatif, même s'il reste partiel et fragmentaire, de l'état des discriminations en France.

DANS LE CHAMP DE L'EMPLOI

BAROMÈTRE DE L'OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS

L'Observatoire des discriminations a publié avec ADIA en novembre 2006 un Baromètre des discriminations à l'embauche. Il compare les résultats - convocations à un entretien d'embauche, suite à l'envoi de CV -, qu'obtiennent un candidat dit de « référence » (homme de 28-30 ans, « français de souche » par son nom et son prénom, CV sans photo) et des candidats factices, susceptibles d'être discriminés.

- Un candidat âgé de 48 à 50 ans reçoit 3 fois moins de convocations à un entretien d'embauche que le candidat de référence. Les cadres âgés sont encore plus discriminés, avec 7 fois moins de réponses que le candidat de référence.
- Un candidat au patronyme à consonance maghrébine (sans photo) a aussi 3 fois moins de chances d'être convoqué à un entretien d'embauche que le candidat de référence (17% pour les cadres, 30% les employés, 47% les ouvriers).
- Une personne en situation de handicap (reconnue Cotorep) a 2 fois moins de chances d'être convoquée à un entretien d'embauche, avec une forte variabilité des résultats selon l'entreprise considérée et le type d'emploi.
- Une femme de 32 ans, mariée et ayant 3 enfants reçoit 6 convocations à un entretien quand le candidat de référence en reçoit 10.
- Une personne d'apparence disgracieuse (CV avec photo) en reçoit 7, pour 10 au candidat de référence.

ÉTRANGERS ET FRANÇAIS D'ORIGINE ÉTRANGÈRE :

- Les étrangers venant de pays hors Union Européenne sont 3 fois plus au chômage que les Français, quel que soit leur niveau de qualification. [SOURCE : INSEE 1999]
- Les personnes immigrées ou issues de l'immigration sont sur-représentées dans les formes de travail précaires (temps partiel, CDD, intérim, travail saisonnier, mesures d'aide à l'emploi). Les situations de sur-qualification sont courantes : 19 % des hommes d'origine algérienne diplômés de l'enseignement supérieur sont des employés contre seulement 5 % parmi les fils de parents français. [SOURCE : RAPPORT DE MOUNIA VIPREY POUR LE CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL, 2002]

- **Le bureau international du travail (BIT)**, organisation membre de l'ONU, a enquêté de fin 2005 à mi-2006 dans quelques villes françaises. Des discriminations ethniques importantes ont été mises en évidence dans des métiers de moyenne ou faible qualification (hôtellerie-restauration, vente et commerce, services aux entreprises ou aux collectivités, services à la personne, transport, accueil et secrétariat, bâtiment et travaux publics, santé et action sociale). 4 fois sur 5, les employeurs choisissent le candidat de référence (d'origine hexagonale ancienne) plutôt qu'un candidat d'origine noire africaine ou maghrébine. Seuls 11 % des employeurs ont respecté l'égalité de traitement tout au long de la procédure de recrutement.

^(*) Autres champs : les loisirs, la culture, les services publics, l'éducation...

LES DISCRIMINATIONS, L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE

FEMMES :

- Le taux de chômage des femmes est de 10,9 % en 2005, de 9 % pour les hommes.
- 82 % du temps partiel est effectué par des femmes (subi en grande partie, car les femmes à temps partiel sont 4 fois plus nombreuses que les hommes à déclarer rechercher un emploi à temps complet).
- Plus de 46 % des emplois occupés par les femmes sont concentrés dans 10 des 86 filières professionnelles, contre 32 % pour les hommes.

[SOURCE : L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - CHIFFRES CLÉS 2006,
MINISTÈRE DE LA PARITÉ ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE]

SENIORS :

- 36,8 % des 55-64 ans occupaient un emploi en 2003, soit près de 5 points de moins que la moyenne de l'Union.

[SOURCE : MINISTÈRE DU TRAVAIL, DARES - 2005]

PERSONNES HANDICAPÉES :

- Le taux d'emploi des personnes handicapées est de 37 % contre 73 % pour l'ensemble des 20-59 ans.
- 26 % des personnes handicapées sont au chômage, soit un taux 3 fois supérieur au taux de chômage moyen français.

[SOURCE : LE HANDICAP EN CHIFFRES - 2005,
CENTRE TECHNIQUE NATIONAL D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LE HANDICAP ET LES INADAPTATIONS]

DANS LE CHAMP DU LOGEMENT

En mai 2006, la Halde a commandité un testing sur « **la discrimination dans l'accès au logement locatif privé** ». Conduit par ASDO Etudes, ce testing a été réalisé dans trois régions : Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte-d'Azur.

3 profils de candidats potentiellement exposés à une discrimination (un candidat d'origine d'Afrique noire, un originaire du Maghreb, une candidate monoparentale) ont été comparés à un profil de candidat dit « de référence ». Tous les candidats ont les mêmes ressources, sont de nationalité française et sont en CDI.

126 annonces ont été testées auprès de 120 agences et 100 visites ont été effectuées par 15 candidats.

Lors du contact téléphonique : 35 % des candidats de référence obtiennent une visite d'appartement contre 20 % pour le candidat d'origine maghrébine et 14 % pour le candidat d'origine d'Afrique noire. A cette étape, le candidat monoparental obtient un taux équivalent de visite au candidat de référence.

Suite à la visite de l'appartement : les candidats de référence obtiennent le logement dans 75 % des cas après la visite. Le résultat chute à 26 % pour le candidat monoparental, à 22 % pour le candidat d'origine d'Afrique noire, à 17 % pour le candidat maghrébin.

QUE DIT LA LOI ?

La discrimination est un **délit dont la prescription est de trois ans, puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (pour les fonctionnaires : cinq ans et 75 000 euros d'amende).**

L'EXISTENCE D'UN CADRE JURIDIQUE

DES TEXTES FONDAMENTAUX CONDAMNENT LES DISCRIMINATIONS

1789 : DÉCLARATION DES DROITS DE L'HOMME ET DU CITOYEN : « LES HOMMES NAISSENT LIBRES ET ÉGAUX EN DROITS » [ART. 1]

1958 : CONSTITUTION DE LA 5ÈME RÉPUBLIQUE DU 4 OCTOBRE 1958) LA RÉPUBLIQUE « ASSURE L'ÉGALITÉ DEVANT LA LOI DE TOUS LES CITOYENS SANS DISTINCTION D'ORIGINE, DE RACE OU DE RELIGION » [PRÉAMBULE ART. 1]

13/07/83 : LOI DITE LEPORS (CONSOLIDÉE AU 22/02/07) SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DES FONCTIONNAIRES, DONT L'ARTICLE 6 RELATIF AUX GARANTIES APPORTÉES AUX FONCTIONNAIRES.

2000 : CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE : « EST INTERDITE, TOUTE DISCRIMINATION FONDÉE NOTAMMENT SUR LE SEXE, LA RACE, LA COULEUR, LES ORIGINES ETHNIQUES OU SOCIALES, LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉTIQUES, LA LANGUE, LA RELIGION OU LES CONVICTIONS, LES OPINIONS POLITIQUES OU TOUTE AUTRE OPINION, L'APPARTENANCE À UNE MINORITÉ NATIONALE, LA FORTUNE, LA NAISSANCE, UN HANDICAP, L'ÂGE OU L'ORIENTATION SEXUELLE » [ART. 21]

16/11/01 : LOI RELATIVE À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS. ELLE ÉLARGIT LA DÉFINITION DES MESURES DISCRIMINATOIRES, AMÉNAGE LA CHARGE DE LA PREUVE ET RENFORCE LES MOYENS D' ACTIONS EN JUSTICE

17/01/02 : LOI DE MODERNISATION SOCIALE QUI ÉTEND LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS À LA LOCATION DE LOGEMENT

09/03/04 : AGGRAVATION DES PEINES : 3 ANS D'EMPRISONNEMENT ET 45 000 EUROS D'AMENDE ET INTRODUCTION DE LA NOTION DE REFUS DISCRIMINATOIRE COMMIS DANS UN SERVICE PUBLIC

31/12/04 : CRÉATION DE LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ (HALDE)

11/02/05 : LOI « POUR L'ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES, LA PARTICIPATION ET LA CITOYENNETÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES »

31/03/06 : RENFORCEMENT DES POUVOIRS DE LA HALDE

EN CAS DE LITIGE, LA PERSONNE CONCERNÉE PRÉSENTE LES ÉLÉMENTS DE FAIT (ET NON DES PREUVES) LAISSANT SUPPOSER L'EXISTENCE D'UNE DISCRIMINATION. À PARTIR DE CES ÉLÉMENTS, C'EST À LA PERSONNE OU À LA PARTIE DÉFENDRESSE D'APPORTER LA PREUVE QUE SA DÉCISION À L'ÉGARD DU DEMANDEUR EST JUSTIFIÉE PAR DES ÉLÉMENTS OBJECTIFS, ÉTRANGERS À TOUTE FORME DE DISCRIMINATION.

UNE TRADUCTION DANS LE CODE PÉNAL ET LE CODE DU TRAVAIL

CODE PÉNAL

Les critères (article 225-1) :

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques et morales « à raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Les domaines dans lesquels la discrimination est interdite (article 225.2) :

- le refus ou la subordination de la fourniture d'un bien ou d'un service (ex. l'exigence d'un propriétaire immobilier que son locataire n'accueille pas dans l'appartement des personnes de couleur, l'accès à une boîte de nuit à un groupe d'adultes noirs) ;
- l'entrave à l'exercice d'une activité économique quelconque (ex. un fournisseur retarde délibérément la livraison d'une commande destinée à une boucherie casher, un grossiste pratique des tarifs selon l'origine supposée des commerçants avec lesquels il traite...) ;
- le refus d'embauche, la sanction ou le licenciement discriminatoire ;
- la subordination d'une offre d'emploi, une demande de stage, une période de formation en entreprise, à une condition fondée sur un motif discriminatoire.

CODE DU TRAVAIL

L'Article L122-45 pose une interdiction de discrimination dans la procédure de recrutement, d'accès à un stage, à une formation, à une promotion, au renouvellement d'un contrat... soit à l'ensemble de la vie professionnelle.

DES LIEUX POUR AIDER LES VICTIMES

LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET L'ÉGALITÉ (HALDE)

La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) a pour mission générale de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, de fournir toute l'information nécessaire, d'accompagner les victimes, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité.

Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Cette autorité administrative est indépendante, a compétences pour toutes discriminations, directes et indirectes.

Toute personne s'estimant victime de discrimination peut saisir directement la Haute autorité en lui adressant un courrier motivé.

La HALDE peut aussi être saisie par :

- toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, et dont la raison d'être est de combattre les discriminations ou d'assister les victimes. L'association pourra saisir la Haute autorité « conjointement avec toute personne qui s'estime victime de discrimination », et avec son accord ;
- l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au parlement européen.

La Haute autorité peut aussi se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

LA LOI DU 31 DÉCEMBRE 2004 CRÉE LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ (HALDE) COMPLÉTÉE PAR LA LOI DU 31 MARS 2006 POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES QUI ÉTEND SES POUVOIRS.

HALDE
11, RUE SAINT GEORGES
75009 PARIS
TÉLÉPHONE : 08.1000.5000
SITE : [HTTP://WWW.HALDE.FR](http://www.halde.fr)

LES RÉCLAMATIONS REÇUES PAR LA HALDE EN 2006, PAR CRITÈRE ET PAR DOMAINE

Critères	Part	Critères	Part	Domaine	Part
Origine.....	35,04%	Orientation sexuelle.....	1,50%	Emploi.....	42,87%
Santé et handicap	18,63%	Opinion.....	1,40%	Services publics.....	22,46%
Age	6,19%	Conviction religieuse.....	1,33%	Biens et services privés.....	9,45%
Sexe.....	5%	Apparence physique	0,72%	Education	5,42%
Activité syndicale.....	3,70%	Caractéristiques génétiques ...	0,02%	Logement	4,37%
Situation de famille.....	2,06%	Non précisé.....	24,42%	Autres	15,43%

Source : Rapport annuel 2006 de la HALDE

LE MÉDIATEUR DE LA RÉPUBLIQUE

Le Médiateur de la République peut intervenir dans tout litige avec une administration ou une collectivité territoriale. Il est représenté dans les départements par des délégués (actuellement plus de 300), dont le rôle est d'écouter, expliquer, orienter, intervenir.

[Coordonnées des Délégués du Médiateur de la République : www.mediateur-republique.fr]

PARMI LES STRUCTURES INSTITUTIONNELLES D'ACCÈS AU DROIT ET D'INFORMATION JURIDIQUE DANS LES DÉPARTEMENTS

LES CONSEILS DÉPARTEMENTAUX D'ACCÈS AUX DROITS - CDAD • Hébergés au Tribunal de Grande Instance du chef lieu de chaque département, les CDAD jouent un rôle essentiel d'information et de communication vis-à-vis des usagers de la Justice.

[CDAD 95 : Cité judiciaire, 3, rue Victor Hugo, 95302 Cergy-Pontoise cedex - 01.72.58.70.00]

LES MAISONS DE LA JUSTICE ET DU DROIT (MJD) • Ces structures de proximité remplissent trois principales missions : prévention et traitement de la petite délinquance (médiation pénale, rappel à la loi), règlement amiable des conflits (conciliations, médiations...), accès au droit (permanences).

[Les MJD du Val d'Oise sont recensées dans le répertoire « Justice de proximité, accès au droit et résolution amiable des conflits », édité par la Mission régionale d'appui droit et ville : http://www.idf.pref.gouv.fr/droit_ville/repertoire.htm]

LES COMMISSIONS POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA CITOYENNETÉ (COPEC) • Présidées par le Préfet et/ou le Président du Tribunal de Grande Instance, les COPEC fédèrent l'ensemble des acteurs de la lutte pour l'égalité des chances et de la promotion de la citoyenneté sur un département.

[COPEC 95, avenue Bernard Hirsch, 95010 Cergy - 01.34.20.28.22]

LES SERVICES DE L'ÉTAT • en fonction de leurs domaines de compétence :

Inspection du travail

[Immeuble Atrium, 3 boulevard de l'Oise, 95014 Cergy-Pontoise cedex - 01.34.35.49.27]

Service Info emploi du Ministère de l'Emploi
Réponses aux questions de droit du travail, d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle.

[0825.347.347 (0.15 euros/min)]

Direction Départementale de l'Équipement (D.D.E) • La commission de conciliation des D.D.E peut être sollicitée en cas de conflits avec les bailleurs.

[avenue Bernard Hirsch, 95010 Cergy Pontoise cedex - 01.34.25.25.00]

LE CENTRE D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DES FAMILLES DU VAL D'OISE (CIDFF 95) • L'association a pour mission d'informer la population dans les domaines juridiques, pratiques et de la vie professionnelle (rendez-vous avec des juristes, des psychologues, permanences en MJD). Elle propose une permanence spécifique « lutte contre les discriminations à l'emploi et à l'embauche ».

Le CIDFF 95 porte enfin le Centre d'information Départemental pour le Droit et l'Aide aux Victimes.

[1 place des Arts, 95022 Cergy-Pontoise cedex - 01.34.41.42.93]

LES JURIDICTIONS [Coordonnées auprès du TGI, 01 34 20 40 40]

LE TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE

Il est chargé de juger les affaires civiles portant sur des sommes supérieures à 7600€. Il est également compétent pour certaines affaires énumérées par la loi. Depuis juillet 2007, des pôles anti-discriminations, avec des magistrats référents, ont été créés au sein de chaque parquet.

LE TRIBUNAL D'INSTANCE

Juridiction à juge unique, il est chargé de régler les affaires civiles portant sur des sommes jusqu'à 7600€. Lorsqu'il statue en matière pénale, il prend le nom de Tribunal de police.

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Juridiction statuant sur les litiges opposant des personnes privées et des personnes publiques, ou opposant des collectivités publiques entre elles.

TRIBUNAL DE COMMERCE

Juridiction composée de juges élus par les commerçants, chargée de trancher les conflits entre commerçants et les litiges relatifs aux actes de commerce.

LE CONSEIL DES PRUD'HOMMES

Tribunal chargé de juger les litiges individuels entre employeurs et employés. Il est composé de juges élus par les employeurs et les employés.

LA POLICE ET LA GENDARMERIE

Outre un courrier adressé à la HALDE ou aux juridictions, il est également possible de porter plainte auprès des services de gendarmerie et de police du département.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Les organisations syndicales représentatives au plan national ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise. Le syndicat doit notifier par écrit à l'intéressé

son intention d'exercer l'action en justice. Il peut agir sans le mandat de l'intéressé, sous réserve que celui-ci ne s'y oppose pas dans un délai de 15 jours à compter de la date de la notification.

[Coordonnées auprès de la Maison des Syndicats du Val d'Oise, 26 rue Francis Combe, 95000 Cergy, 01 30 32 26 64]

PARMI LES ASSOCIATIONS NATIONALES

ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE (APF) • L'APF lutte pour la garantie d'un réel accès aux droits fondamentaux à toutes les personnes en situation de handicap. L'association est à la fois un mouvement revendicatif et une association de gestion de services et d'établissements médico-sociaux. Outre des actions menées devant la justice, L'APF anime des temps de sensibilisation en matière de discrimination liée au handicap et a créé un site internet, dans le cadre d'une action de revendication, pour sensibiliser le grand public à ce sujet.

[17 boulevard Auguste Blanqui, 75013 Paris – 01.40.78.69.00
www.apf.asso.fr
Site consacré à la discrimination et au handicap :
<http://www.discrimination.apf.asso.fr>]

FONDATION ABBÉ PIERRE • L'association agit pour que les plus démunis puissent eux aussi avoir accès à des conditions d'habitat dignes, décentes et durables. Elle anime spécifiquement une permanence sur les discriminations au logement.

[3-5 rue de Romainville, 75019 Paris – 01.55.56.37.00
www.fondation-abbe-pierre.fr
contact permanence (01.44.64.04.40)]

LIGUE DES DROITS DE L'HOMME (LDH) • Association généraliste et laïque, la LDH entend lutter contre l'ensemble des atteintes aux droits de l'individu, dans tous les domaines de la vie civique, politique et sociale, pour garantir l'exercice entier de la démocratie.

A travers sa permanence juridique nationale ou de ses sections locales, la LDH assure un rôle d'information notamment en matière de discrimination et est susceptible d'interpeller les autorités publiques dans diverses situations révélatrices de pratiques illégales ou qui portent atteinte aux droits des individus.

[138 rue Marcadet, 75018 Paris – 01.56.55.51.00
www.ldh-france.asso.fr]

LIGUE INTERNATIONALE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISÉMITISME (LICRA) • L'association, qui combat les extrémismes, le racisme, l'intolérance et la xénophobie, agit notamment à travers des actions en justice et la création de supports d'éducation contre le racisme. Elle conduit des actions de lutte contre les discriminations en tous genres (actions judiciaires ou assistance non judiciaire pour les personnes victimes), et assure des interventions dans les établissements scolaires, les clubs sportifs...

[42 rue du Louvre, 75001 Paris – 01.45.08.08.08
www.licra.org]

MOUVEMENT CONTRE LE RACISME ET POUR L'AMITIÉ ENTRE LES PEUPLES (MRAP) • Association militante qui revendique une égalité des droits entre tous les citoyens, le MRAP mène des actions sur le plan juridique afin de veiller au respect de la législation contre le racisme et anime des permanences juridiques et d'aide administrative. Il conduit par ailleurs des actions d'éducation contre toutes les formes de discrimination raciale.

[43 boulevard Magenta, 75010 Paris – 01.53.38.99.99
www.mrap.asso.fr]

S.O.S HOMOPHOBIE • L'association anime un service de soutien et d'écoute pour les victimes d'actes homophobes et est à l'initiative de campagnes d'information et d'actions contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

[3 rue Keller, BP 255, 75524 Paris cedex 11
service d'écoute 0810 108 135 (numéro vert)]

S.O.S RACISME TOUCHE PAS À MON POTE ! • Association française créée en 1984 avec pour mission de repérer et dénoncer les actes de discrimination raciale. Elle est à l'initiative d'actions visant à promouvoir des valeurs de vivre ensemble, d'égalité, de respect et à dénoncer les discriminations (testings notamment).

[51 avenue de Flandre, 75019 Paris – 01.40.35.36.55
www.sos-racisme.org]

PARMI LES ASSOCIATIONS DÉPARTEMENTALES DE DÉFENSE DES DROITS FONDAMENTAUX

ASSOCIATION DÉPARTEMENTALE DES VOYAGEURS - GADJÉ (ADVOG) • L'association œuvre pour la promotion sociale, économique, professionnelle et culturelle des gens du voyage et anime des permanences d'accueil et des manifestations permettant la rencontre entre voyageurs et gadjé.

[31 rue de Gisors, 95300 Pontoise - 01.30.38.12.11]

ASSOCIATION DES FEMMES AFRICAINES DU VAL D'OISE (AFAVO) • L'association accompagne des familles migrantes ou issues de l'immigration dans leur parcours d'intégration en France (permanences juridiques, médiation interculturelle, alphabétisation, actions de lutte contre les discriminations dans le logement).

[8 chemin de la Surprise, 95800 Cergy Saint-Christophe
01.30.32.41.28]

DU CÔTÉ DES FEMMES • L'association a pour objectifs de défendre les droits des femmes et leur accès l'autonomie, d'héberger les femmes victimes de violences conjugales, d'accueillir toutes celles qui souhaitent se renseigner sur leurs droits ou se retrouver entre femmes dans un lieu convivial.

Elle anime deux « espaces femmes » (permanences juridiques, activités culturelles, ateliers santé...), un service de formation et d'accompagnement à l'emploi, des structures d'hébergement. Elle mène aussi diverses actions d'information et de sensibilisation contre les discriminations sexistes.

[31 rue du Chemin de Fer, 95800 Cergy St Christophe -
01.30.73.51.52 - www.ducotedesfemmes.asso.fr]

VOIX DE FEMMES • Association d'aide aux victimes de mariages forcés, par l'accompagnement juridique et la lutte contre les stéréotypes liés aux origines et aux cultures.

[Maison de quartier –
Place des Linandes beiges, 95000 Cergy - 01.30.31.55.76]

INITIATIVES POUR LE DROIT AU LOGEMENT POUR TOUS (IDL 95) • Ce réseau d'associations agit pour la promotion du droit au logement pour tous et contre les exclusions (prospection habitat dans le parc HLM et privé),

ingénierie de montage de nouvelles formes d'habitat, activités d'intermédiation locative et de gestion locative adaptée, diagnostic et accompagnement social lié au logement.

[8 allée des Troènes, 95150 Taverny - 01.34.18.79.90]

DES LIEUX RESSOURCES SUR LE THÈME DES DISCRIMINATIONS

SUR LE PLAN NATIONAL ET EUROPÉEN

LA HALDE • Le site internet de la HALDE propose de nombreuses ressources en ligne qu'il est possible de télécharger concernant les diverses formes de discrimination, les textes de loi, les délibérations...

[www.halde.fr]

L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) • L'ACSE est un établissement public à caractère administratif. Elle conduit sur le territoire national des actions visant à l'intégration des populations immigrées et issues de l'immigration résidant en France. Elle concourt également à la lutte contre les discriminations. Pour cela, l'ACSE mène directement des actions ou accorde des concours financiers aux collectivités territoriales, aux établissements publics de coopération intercommunale compétents et aux organismes publics ou privés, notamment les associations, qui conduisent des opérations en ce sens.

[www.lacse.fr]

L'OBSERVATOIRE DES INÉGALITÉS • Organisme indépendant et apolitique, l'observatoire regroupe et produit des données chiffrées et analyse les logiques productrices d'inégalités dans notre société, en offrant un regard critique sur toutes les politiques publiques qui tendent à endiguer ces phénomènes.

[www.inegalites.fr]

L'OBSERVATOIRE DES DISCRIMINATIONS • L'observatoire a pour objet de mener des études et recherches concernant toutes les formes de discrimination.

[<http://cergors.univ-paris1.fr/observatoiredesdiscriminationsfd.htm>]

RÉSEAU RESSOURCES POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'INTÉGRATION (RECI) • Le réseau de centres de ressources pour les acteurs locaux de l'intégration, de la ville et de la lutte contre les discriminations raciales propose une base de données documentaires, des rencontres, des publications, des actions et des supports de formation concernant la situation en France des personnes d'origine étrangère et les problématiques liées à l'immigration.

[www.reseau-reci.org]

INSTITUT MONTAIGNE • Laboratoire d'idées indépendant qui réunit des chefs d'entreprise, des hauts fonctionnaires, des universitaires et des représentants de la société civile, l'Institut élabore et diffuse des propositions concrètes sur les enjeux actuels de notre société. Il est à l'origine de plusieurs rapports sur les discriminations dans l'emploi.

[www.institutmontaigne.org]

COMMISSION EUROPÉENNE - POUR LA DIVERSITÉ, CONTRE LES DISCRIMINATIONS • Dans le cadre d'un programme d'action communautaire, la Commission européenne (Direction générale emploi, affaires sociales et égalité des chances) diffuse une campagne d'information paneuropéenne et des outils pédagogiques dont le but consiste à lutter contre toute discrimination fondée sur l'origine raciale, ethnique, la religion, les convictions, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle.

[www.stop-discrimination.info]

DANS LE VAL D'OISE

COMMISSION POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET LA CITOYENNETÉ (COPEC) DU VAL D'OISE • (cf présentation p.8)

[Avenue Bernard Hirsch, 95010 Cergy-Pontoise cedex 01.34.20.28.22]

PÔLE DE RESSOURCES DÉPARTEMENTAL VILLE ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL • L'association intervient en appui aux acteurs du développement social urbain du Val d'Oise, à travers plusieurs missions : l'information, la qualification, la mise en réseau (organisation de journées thématiques, groupes de travail, cycles de qualification, petits-déjeuners chercheurs-praticiens, appui aux réseaux locaux...).

Il mène notamment des actions de sensibilisation, de qualification et de mobilisation collective autour de la lutte contre les discriminations et propose dans son centre documentaire des ressources sur ce thème (sur rendez-vous).

[8 place de France, 95200 Sarcelles - 01.34.04.12.12
www.poleressources95.org]

QUELQUES OUTILS SUR LE THÈME DES DISCRIMINATIONS



Les outils décrits ci-dessous ne sont que le reflet partiel des supports pédagogiques qui se développent dans le champ des discriminations. En fonction des objectifs de sensibilisation ou d'animation, l'un ou l'autre des outils pourra être utilisé.

SUPPORTS VIDÉOS

La plupart des vidéos consacrées aux discriminations portent sur la thématique de l'emploi, d'où la dominante des supports repris ci-dessous.

LE PLAFOND DE VERRE - LES DÉFRICHEURS - CHANGER DE REGARD, Documentaires, Yamina Benguigui, Bandits Production, 2006 - 2007.

« Le Plafond de verre » (52') présente des parcours et témoignages de personnes discriminées, complétés par des analyses d'employeurs et de chercheurs.

« Les Défricheurs » (52') relate les parcours de personnes qui ont « dépassé » ce plafond de verre, ainsi que l'intérêt, pour des employeurs, à recruter dans un souci de promotion de la diversité.

« Changer de regard » propose 28 témoignages courts de personnes discriminées dans le cadre d'une recherche de stage, d'un recrutement ou en emploi. Différentes formes de discrimination sont décrites, ainsi que leurs conséquences et les stratégies développées face à ces pratiques.



[« Changer de regard » est inclus dans le présent kit. Supports conçus dans le cadre d'un projet EQUAL, avec le Pôle de ressources]

RÉFLEXION FAITE, Fiction (20'), Productions Olympio, 2000. Une fiction réalisée à partir de témoignages de cadres d'entreprises et de personnes en recherche d'emploi, qui aide à réfléchir et débattre sur la question des discriminations raciales.

MANQUE DE PEAU, Fiction (14'), Abdel Ryan Houari. D'une expérience personnelle négative, le réalisateur a su transformer sa blessure et sa rancœur en message de tolérance. « Manque de peau » exprime l'interrogation, la révolte, les angoisses mais aussi les envies d'espoir de ces jeunes rejetés pour la couleur de leur peau.

LA BARRIÈRE DES PRÉJUGÉS, 4 films pour ne plus se mentir (11⁵⁷), AFIP, 2005.

4 courts métrages entrecoupés de témoignages, pour montrer l'impact des stéréotypes et des représentations dans l'accès à l'emploi des jeunes diplômés issus des minorités visibles. Le support s'adresse principalement aux entreprises, collectivités, institutions, associations...

PAS D'HISTOIRES - 12 REGARDS SUR LE RACISME (70'), le Dire et faire contre le racisme - DFCR, 2001.

Ces 12 courts métrages sont autant de témoignages poignants sur ce que vivent et ressentent au quotidien les victimes de la discrimination et du racisme.

DISCRIMINATION : OÙ EST LA SOLUTION ?, Documentaire en 3 parties (120'). Mission Locale du Canton de La Ciotat, 2004-2007.

Le documentaire donne la parole à trois groupes : victimes (potentielles), représentants institutionnels et chercheurs. Cette expérience, menée dans le cadre des actions de prévention des discriminations sur le marché du travail, mises en oeuvre depuis 2001 par la mission locale du canton de La Ciotat, vise à favoriser la visibilité de ce phénomène et faire évoluer les regards.

LES GUEULES DE L'EMPLOI, Documentaire de Martine Delumeau (52'), Point du jour, 2002.

Un film pour montrer que la discrimination s'apparente à une exclusion, mais qui n'est inhérente en aucun cas à la conjoncture, ni à un passé douloureux de la victime. Comment s'opère ce processus d'exclusion ? Sur quoi repose-t-il et quelles en sont les conséquences ? A travers le témoignage de cinq personnages, la réalisatrice donnera à voir jusqu'où va l'acte discriminatoire, du simple refus d'embauche, à la mise en place d'un système pensé et accepté par tous les niveaux d'une hiérarchie.

COULEUR OU NOIR ET BLANC, Fiction, (5⁵⁶), Réalisation Nawfal Nadjar, Alpha Media Studio, 2002.

Décrit dans la presse comme « un court métrage choc contre la discrimination », « Couleur ou Noir et Blanc » est l'histoire d'un recrutement pas très ordinaire, une fiction déroutante. Construit avant tout comme un outil pédagogique, il peut être servi comme support de débats pour des colloques et outil de sensibilisation pour les écoles, les universités...

QUELQUES OUTILS SUR LE THÈME DES DISCRIMINATIONS

DISCRIMINATIONS, OUVRONS LES YEUX ! Documentaire (38'), MRAP, 2000.

Cinq témoignages de victimes structurent ce film. Elles racontent leur histoire, leur douleur, leur découragement et leurs espoirs face aux discriminations subies dans différents domaines de la vie quotidienne (emploi, logement, services).

AUTRES SUPPORTS

DISTINCTION, OU LES DISCRIMINATIONS EN QUESTIONS, jeu de société réalisé par le Comité de liaison pour la promotion des migrants et des publics en difficulté d'insertion - CLP, Coût 60 euros, (01.55.25.22.00).

Conçu sous la forme d'un vrai jeu de société, et à partir de 252 questions, Distinction facilite la verbalisation et l'expression pour investir la pensée en matière de discrimination. Chacun est invité à émettre son avis, à le confronter à celui des autres, redonnant ainsi à l'échange d'idées toute sa valeur élaborative. Par la démarche ludique, les participants sont amenés à convaincre individuellement par leur retour d'expérience et leur imagination, en se confrontant collectivement sur des faits et ressentis de discrimination et d'exclusion.

FATOU, JULIEN, AZIZ, LES COULEURS DE L'APPRENTISSAGE, (CD-ROM), Guide méthodologique de lutte contre les discriminations raciales, Assemblée permanente des Chambres des Métiers, 2001.

Ce guide méthodologique est destiné aux professionnels des Centres d'Aide à la Décision et de toute structure intermédiaire d'orientation et d'accompagnement des jeunes vers l'emploi : état des statistiques concernant la discrimination, aperçu des différents textes de loi, carte interactive des partenaires nationaux et régionaux, concepts et mots-clés de la discrimination, argumentaire anti-discrimination, formulaire de demande d'apprenti, bibliographie interactive, témoignages écrits et vidéos, auto-évaluation en matière de discrimination (quiz), jeu, histoire d'Aziz (sous forme de bande dessinée) pour souligner l'importance de l'accompagnement des jeunes, idées opérationnelles à mettre en oeuvre en fonction de ses besoins et de ses moyens...

HALDE. MODULES E-LEARNING. (www.halde.fr/elearning)
Accessibles dès la page d'accueil de la HALDE, ces modules sont destinés à promouvoir l'égalité pour l'un en entreprise et pour l'autre au quotidien. Ils sont

DE LA DISCRIMINATION DANS LES LOISIRS, film sous forme de micro-trottoir, vidéo, COPEC du Bas-Rhin, 2006.

Cet outil pédagogique, à destination des acteurs du champ socio-éducatif, aborde la discrimination dans les loisirs. Il propose une réflexion autour des conditions à réunir pour promouvoir l'égalité des chances et la citoyenneté pour tous.

conçus de façon ludique et faciles d'approche. Le participant est invité à suivre les différentes étapes de recrutement dans une entreprise. Ce parcours est ponctué d'apports théoriques et pratiques.

Les modules durent respectivement une heure et 30 minutes.

LES DISCRIMINATIONS, diaporama réalisé par la COPEC du Val d'Oise (01.34.20.28.22).

Ce diaporama, réalisé à partir du guide « Lutter contre les discriminations » est un support synthétique pour aborder de manière globale les discriminations (définitions, cadre de la loi, situations, ressources...).

[Ce diaporama est inclus dans le présent kit]



D'autres supports sont proposés et actualisés sur le site de la HALDE,
<http://www.halde.fr>
menu : discriminations
rubrique : documentation

ainsi que sur le site de l'ACSE,
<http://www.lacse.fr>

ORGANISER ET ANIMER UNE ACTION DE SENSIBILISATION



La fiche n°7 propose quelques repères méthodologiques relatifs à l'organisation et l'animation d'un temps de sensibilisation à la lutte contre les discriminations (amplitude 2 à 3 heures), auprès d'un groupe de professionnels.

Comment et qui mobiliser ? Comment animer la rencontre ? À partir de quelle trame ? Avec quels supports ? Voici quelques pistes évidemment non figées, que chacun pourra s'approprier.

POURQUOI ORGANISER UNE ACTION DE SENSIBILISATION ?

Quelques exemples d'arguments à faire valoir auprès des futurs participants :

- Face à l'ampleur des discriminations qui s'exercent dans tous les domaines de la société [Cf fiche « Les discriminations, l'ampleur du phénomène »], la mobilisation de tous est importante pour éveiller les esprits et contribuer à un changement effectif des pratiques. Elle exige de pouvoir construire une connaissance commune du phénomène des discriminations.
- Les lois en matière de lutte contre les discriminations ont posé un nouveau cadre et de nouvelles obligations qui s'appliquent aux employeurs, aux bailleurs, aux commerçants..., et à tout un chacun. Être sensibilisé à ces questions peut éviter de discriminer par la suite, même de manière involontaire. Il peut exister potentiellement un lien entre la thématique des discriminations et les pratiques professionnelles portées par les participants (des situations de discriminations ont été repérées, ou pourraient se produire...).
- Dans le cadre de l'exercice d'une mission de service public, le fonctionnaire est tenu par la loi et le droit public à une égalité de traitement et une obligation de neutralité.



Il est important, en construisant un argumentaire, de faire le lien entre le thème abordé et le champ dans lequel travaillent les participants, ou de lier, par exemple, la problématique à une actualité spécifique, pour susciter l'intérêt du destinataire.

QUELS EN SONT LES OBJECTIFS ?

Des objectifs immédiats pour le temps de sensibilisation :

- Proposer une information de base sur les discriminations (mise au clair des connaissances),
- Susciter l'échange sur un thème qui renvoie chacun à ses propres pratiques.

Des objectifs qui peuvent être effleurés, et constituer des perspectives de travail pour l'avenir :

- Enclencher une réflexion collective sur le fonctionnement d'un service, d'une organisation (identifier les bonnes pratiques, analyser les éventuels dysfonctionnements...),
- Placer les participants dans une situation de retransmettre eux-mêmes les connaissances acquises sur les discriminations et l'utilisation du kit de sensibilisation.



Identifier des objectifs atteignables, à la mesure de l'énergie, des moyens et des compétences disponibles pour organiser le temps de sensibilisation.

QUEL EST LE PUBLIC VISÉ ?

Le **cœur de cible** : Les agents de services publics réunis dans le cadre d'un service ou en inter-services.

Le **deuxième cercle** : Les acteurs susceptibles d'être concernés par le thème des discriminations (collectivités locales, associations, entreprises...).



Croiser les publics, les statuts et le niveau hiérarchique des participants revêt l'intérêt de pouvoir échanger sur une grande diversité de situations ou de travailler à partir des problématiques de service.

Par contre, un tel choix peut également inhiber des participants, bloquer une liberté de parole de personnes qui n'oseront pas dire leurs difficultés, leurs interrogations, ou leur avis. La composition du groupe est donc à adapter en fonction du contexte du service, des relations entre les personnes. Il peut ainsi être décidé de réunir les personnes sans la hiérarchie, tout en s'engageant à une restitution ultérieure auprès de celle-ci.

QUELS CONTENUS TRANSMETTRE ?

- **Les discriminations, qu'est-ce que c'est ?** (définition du concept, ses diverses formes, les critères de discriminations, le lien avec les préjugés, la confusion à éviter avec le racisme).
[Cf FICHE 1 « LES DISCRIMINATIONS, QU'EST-CE QUE C'EST ? »]
- **L'ampleur du phénomène** (quelques données chiffrées).
[Cf FICHE 2 « LES DISCRIMINATIONS, L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE »]
- **Le cadre d'intervention du fonctionnaire** (obligation de neutralité et d'égalité de traitement).
- **Le cadre de la Loi et sa mise en oeuvre**
[Cf FICHES 3 ET 4 « QUE DIT LA LOI ? » ET « DES LIEUX POUR AIDER LES VICTIMES »]



Il ne s'agit pas de se poser en tant qu'expert de la question mais de pouvoir apporter quelques éléments fondamentaux de compréhension des points décrits ci-dessus.

QUELS SUPPORTS UTILISER ?

Le CDROM présent dans ce kit pédagogique comprend trois outils qu'il est possible d'utiliser pour l'animation du temps de sensibilisation.

Le diaporama : « Les discriminations » (réalisé par la COPEC du Val d'Oise). Deux possibilités d'utilisation :

- soit en version intégrale (une petite dizaine de minutes), diffusable au début (balayage synthétique des différents contenus) ou en fin de rencontre (pour résumer les principaux points abordés durant celle-ci),
- soit tout au long de la rencontre, diffusé par séquence et utilisé comme fil rouge par l'animateur.

Les fiches de ce kit : plusieurs de ces fiches (fiches 1 à 6) détaillent les principaux points de repère pour aborder de manière simple les discriminations. Elles peuvent être un point d'appui pour l'animateur.

Le support vidéo « Extraits formats courts » (10³⁹)

Ce film est composé de 5 témoignages, axés sur les discriminations dans le domaine de l'emploi.

TÉMOIGNAGE N°1, THIERRY LAROMANIÈRE. Titulaire d'une maîtrise de gestion, il postule pour un poste d'ingénieur commercial. La personne en charge du recrutement lui propose « du phoning ».

Ce que le témoignage évoque : *la discrimination raciale, liée à l'apparence, la banalisation des préjugés, avec une déqualification par rapport aux compétences ; l'argument de l'image de l'entreprise envers les clients.*

TÉMOIGNAGE N°2, MARIAMOU COULIBALY. Collégienne, elle recherche un stage en restauration mais est refusée car « noire, grosse et vieille ».

Ce que le témoignage évoque : *le cumul des discriminations ; l'intériorisation de cette violence et l'impact sur l'orientation future de la jeune femme ; la dimension intergénérationnelle (relation aux parents).*

TÉMOIGNAGE N°3, ABDELHAMID AFNAI. Ouvrier, il s'interroge sur l'absence de photos représentant une part des salariés dans le journal de l'entreprise.

Ce que le témoignage évoque : *une pratique discriminatoire institutionnalisée par l'entreprise (« note de service »), touchant à une catégorie de personnes (noirs, arabes) au regard de leur origine et couleur de peau.*

TÉMOIGNAGE N°4, BRAHIM HAMDoui, Cardiologue. Raconte une remarque raciste à son arrivée à l'hôpital, puis relate un échange avec un malade, qui refuse d'être soigné par ce cardiologue.

Ce que le témoignage évoque : *la différence entre propos raciste et pratique discriminatoire ; une discrimination liée à l'origine ; la banalisation des préjugés ; le refus d'un service.*

TÉMOIGNAGE N°5, KELTOUM BENHAMIDA. En master de chimie et nucléaire, elle ne trouve pas de stage. Inquiète pour son avenir, elle évoque, comme réponse à cette situation, un départ à l'étranger.

Ce que le témoignage évoque : *les différentes formes et domaines où s'exercent la discrimination, les stratégies de contournement imaginées.*



Ce support vidéo reprend 5 des 28 témoignages inclus dans le DVD « Changer de regard » également joint à ce kit. D'autres extraits peuvent être choisis, néanmoins cette sélection a été conçue afin de mettre en lumière différentes formes de discriminations, dans divers contextes (recherche de stage, embauche, en emploi), pour aider à poser les jalons d'un débat.

Quel que soit le support vidéo utilisé, [Cf ÉGALEMENT LA FICHE 6 « QUELQUES OUTILS SUR LE THÈME DES DISCRIMINATIONS »], il est important de vérifier l'adéquation entre l'objectif que l'on recherche et le message véhiculé par la vidéo (réactions et arguments que la diffusion risque d'induire).

Les vidéos peuvent être diffusées pour illustrer un propos, un apport (en complément, donc diffusées après cette prise de parole) ou pour susciter le débat (diffusées avant que le sujet du support ne soit évoqué en groupe).

Une diffusion doit toujours être suivie d'un échange pour laisser parler les émotions spontanées, et extérioriser les réactions, quitte à reprendre ensuite tel ou tel point.

QUELLE(S) TRAME(S) D'ANIMATION ?

Trois scénarii sont proposés dans les pages suivantes sur la base d'un temps de sensibilisation de 2 - 3 heures auprès d'un groupe limité en nombre. Mais ils n'ont qu'une valeur indicative, à chacun d'adapter en fonction du temps dont il dispose, de la manière dont il maîtrise les contenus, de sa capacité à animer un groupe...

SCÉNARIO 1 : « ON CONSTRUIT À PARTIR DE L'ÉCHANGE »

SCÉNARIO 2 : « ON INTERVIENT, PUIS ON ÉCHANGE »

SCÉNARIO 3 : « ON PROJETTE UNE VIDÉO, ON LAISSE PLACE AUX RÉACTIONS, AVANT D'INTERVENIR »

Scénario 1**« ON CONSTRUIT À PARTIR DE L'ÉCHANGE »**

1. **INTRODUCTION** (reprise de l'argumentaire préparé pour mobiliser les participants, des raisons de l'organisation de l'action, des objectifs de la rencontre). Il s'agit de « planter le décor ». - 10 minutes

2. **TOUR DE TABLE** (qui sont les participants, quelles sont leurs attentes, quel est leur intérêt pour le sujet) Attention à moduler le temps en fonction du nombre de participants. Importance de maîtriser ce temps de présentation et de ne pas s'y éterniser. - 10 minutes

3. **ORGANISATION D'UN TEMPS D'ÉCHANGE** avec les participants autour de plusieurs points proposés par l'animateur

« Pour vous, c'est quoi les discriminations ? Comment et dans quelles situations s'expriment-elles » - 30 minutes
Echanges spontanés du groupe
Reprise par l'animateur des principaux points évoqués durant l'échange et apport de contenus [Cf fiches 1 et 2 « Les discriminations, qu'est-ce que c'est ? » et « Les discriminations, l'ampleur du phénomène »]

« Pour vous, quels sont les risques que l'on encourt si on discrimine ? » - 15 minutes
Echanges spontanés du groupe
Reprise par l'animateur des principaux points évoqués durant l'échange et apport de contenus [Cf fiche 3 « Que dit la Loi ? »]

4. **MISE EN SITUATION** : analyse collective de quelques situations proposées par les participants ou par l'animateur – 30 minutes

5. **REPRISE DU TEMPS D'ÉCHANGE** avec le groupe, à partir d'un nouveau point proposé par l'animateur

« Selon vous, comment peut-on agir face aux discriminations ? En général ? Dans notre environnement de travail ? » - 15 minutes
Echanges spontanés du groupe

Reprise par l'animateur des principaux points évoqués durant l'échange et apport de contenus [Cf fiches 3, 4 et 5 « Que dit la Loi ? » ; « Des lieux ressources sur le thème des discriminations » ; « Des lieux pour aider les victimes »]

6. **DIFFUSION DU DIAPORAMA** dans son intégralité (résumant, de façon synthétique, les principaux points abordés durant l'action de sensibilisation) – 10 minutes

7. **REMISE DES FICHES N°1 À N°5 DU KIT DE SENSIBILISATION**

Ce scénario présente l'intérêt de l'interactivité et de l'ouverture immédiate du débat. Il suppose par contre que l'animateur maîtrise bien l'animation de groupe et les contenus pour pouvoir relancer les participants, reformuler ce qu'ils auront dit, orienter les échanges, et être en mesure le moment venu de stopper le débat pour transmettre les apports.

Scénario 2**« ON INTERVIENT, PUIS ON ÉCHANGE »**

-
1. **INTRODUCTION** (reprise de l'argumentaire préparé pour mobiliser les participants, des raisons de l'organisation de l'action, des objectifs de la rencontre). Il s'agit de « planter le décor ». - 10 minutes

 2. **Tour de table** (qui sont les participants, quelles sont leurs attentes, quel est leur intérêt pour le sujet) Attention à moduler le temps en fonction du nombre de participants. Importance de maîtriser ce temps de présentation et de ne pas s'y éterniser. - 10 minutes

 3. **APPORT DE CONTENUS** par l'animateur, en se servant du diaporama comme fil rouge – 40 minutes
 - « **La définition des discriminations et de leurs différentes formes** »
[Cf fiche 1 « Les discriminations, qu'est-ce que c'est ? »]
 - « **L'ampleur des discriminations dans les divers domaines de la société** »
[Cf fiche 2 « Les discriminations, l'ampleur du phénomène »]
 - « **Le cadre de la loi** » [Cf fiches 3 et 4 « Que dit la Loi ? » ; « Des lieux pour aider les victimes »]
 - « **Le cadre d'intervention de l'agent de service public** »
 - « **Les lieux ressources au plan national et départemental** » [Cf fiches 4 et 5 « Des lieux ressources sur le thème des discriminations » ; « Des lieux pour aider les victimes »]

 4. **ORGANISATION PAR L'ANIMATEUR D'UN TEMPS D'ÉCHANGE** à partir de ces contenus, reprise d'éléments de contenus si nécessaire – 40 minutes

Les échanges peuvent aussi être prévus tout au long de l'apport, après la présentation de chacune des grandes parties du diaporama.
Mais il est important de veiller à l'équilibre entre les temps d'échanges et d'apports, sinon, l'animateur court le risque de ne pas pouvoir terminer sa présentation.
Dans cette hypothèse, apports + échanges, de 1h00 à 1h10

 5. **DIFFUSION DE LA VIDÉO « EXTRAITS FORMATS COURTS »** (illustrant diverses facettes de la discrimination dans le champ de l'emploi), suivie d'un échange – 20 minutes

 6. **REMISE DES FICHES N°1 À N°5 DU KIT DE SENSIBILISATION**

Ce scénario est plus simple pour l'animateur qui souhaite transmettre en bloc l'ensemble des éléments, en prenant appui sur les supports diaporama et fiches. Une fois cette tâche acquittée, il peut laisser l'échange démarrer. Il lui faut par contre maîtriser le temps d'intervention (pour laisser du temps au débat). Sur le temps d'intervention, il faut être en capacité de capter l'attention des participants et, au fur et à mesure, vérifier que les participants comprennent les propos.

Scénario 3**« ON PROJETTE UNE VIDÉO, ON LAISSE PLACE AUX RÉACTIONS,
AVANT D'INTERVENIR »**

Ce scénario est assez proche du scénario n°1 car il fonctionne d'abord sur les échanges suivis d'apports. Par contre, il privilégie l'outil vidéo plutôt que l'exercice d'analyse collective de situations (au cas où l'intervenant ne serait pas à l'aise pour animer un tel temps). En étant diffusée quasiment en entrée de rencontre, la vidéo permet de poser les termes du débat et d'engager assez spontanément les échanges.

1. **INTRODUCTION** (reprise de l'argumentaire préparé pour mobiliser les participants, des raisons de l'organisation de l'action, des objectifs de la rencontre). Il s'agit de « planter le décor ». - 10 minutes
2. **TOUR DE TABLE** (qui sont les participants, quelles sont leurs attentes, quel est leur intérêt pour le sujet) Attention à moduler le temps en fonction du nombre de participants. Importance de maîtriser ce temps de présentation et de ne pas s'y éterniser. - 10 minutes
3. **DIFFUSION DE LA VIDÉO « EXTRAITS FORMATS COURTS »** (illustrant diverses facettes de la discrimination dans le champ de l'emploi) – 10 minutes
Échanges à partir des réactions spontanées – 20 minutes
4. **ORGANISATION D'UN ÉCHANGE** avec les participants autour de plusieurs points proposés par l'animateur
« Pour vous, c'est quoi les discriminations ? Comment et dans quelles situations s'expriment-elles » - 30 minutes
 Echanges spontanés du groupe
 Reprise par l'animateur des principaux points évoqués durant l'échange et apport de contenus [Cf fiches 1 et 2 « Les discriminations, qu'est-ce que c'est ? » et « Les discriminations, l'ampleur du phénomène »]
« Pour vous, quels sont les risques que l'on encourt si on discrimine ? » - 15 minutes
 Echanges spontanés du groupe, puis reprise par l'animateur des principaux points évoqués durant l'échange et apport de contenus [Cf fiche 3 « Que dit la Loi ? »]
« Selon vous, comment peut-on agir face aux discriminations ? En général ? Dans notre environnement de travail ? » - 15 minutes
 Echanges spontanés du groupe, puis reprise par l'animateur des principaux points évoqués durant l'échange et apport de contenus [Cf fiches 3, 4 et 5 « Que dit la Loi ? » ; « Des lieux pour aider les victimes » ; « Des lieux ressources sur le thème des discriminations »]
5. **DIFFUSION DU DIAPORAMA** dans son intégralité (résumant, de façon synthétique, les principaux points abordés durant l'action de sensibilisation) – 10 minutes
6. **REMISE DES FICHES N°1 À N°5 DU KIT DE SENSIBILISATION**

ET APRÈS LE TEMPS DE SENSIBILISATION ?

Quelques pistes peuvent être creusées en prolongement d'un temps de sensibilisation :

- Contribuer à monter une formation plus approfondie sur le thème.
- Proposer que se mette en place un groupe de travail, afin par exemple, d'analyser le fonctionnement des structures ou des services, de travailler sur un point repéré par le groupe durant le temps de sensibilisation, de faire évoluer les pratiques...
- Proposer la démultiplication du temps de sensibilisation, en prenant soin de développer le contenu du kit.