

PÔLE DE RESSOURCES  
DÉPARTEMENTAL



*et Développement Social*

# LUTTER CONTRE LES

# DISCRIMINATIONS

Les discriminations :

Qu'est-ce que c'est ?

Existent-elles vraiment ?

Que dit la Loi ?

Comment argumenter  
face à de telles pratiques ?

# GUIDE

**Pôle de ressources départemental  
Ville et développement social**  
8 place de France, 95200 Sarcelles  
tél. 01.34.04.12.12 • fax. 01.34.04.12.13  
mél : poleressources.95@wanadoo.fr  
site : <http://www.poleressources95.org>

Juin 2005

Ce guide est destiné à tous les acteurs – professionnels, responsables associatifs, décideurs politiques et institutionnels – engagés à un titre ou un autre dans la lutte contre toutes sortes de discriminations.

*Depuis 1998, l'existence des discriminations est établie et reconnue par les pouvoirs publics, qui en ont fait un enjeu majeur et une priorité d'action au niveau national. En effet, les études et statistiques montrent que le phénomène est massif et constitue un risque pour la cohésion sociale.*

*Combattre cette situation est néanmoins complexe. Les pratiques discriminatoires reposent sur la stigmatisation de certaines populations et des représentations stéréotypées. Lutter contre ces processus suppose donc de faire évoluer les mentalités.*

*De plus, l'existence des discriminations n'est pas toujours facile à identifier car la plupart du temps, elles s'expriment de façon indirecte dans des actes apparemment neutres. Il est donc nécessaire de transformer les systèmes qui les perpétuent, en intervenant auprès des populations concernées, mais également de tous les acteurs sociaux, décideurs politiques et institutionnels.*

*L'importance de l'enjeu impose aussi de développer des démarches qualifiées. La sensibilisation et la formation sont à ce titre essentielles. Mais la nécessité d'agir concrètement, donc de travailler sur le « comment faire » est aussi cruciale.*

*Le présent guide a pour objet de donner des points d'appui méthodologiques, à travers trois entrées : le développement d'argumentaires, l'étude de situations concrètes mettant en perspective des bonnes pratiques, la constitution d'un répertoire des ressources locales et nationales.*

*Il est le fruit d'une élaboration collective issue d'un groupe de travail initié en 2004-2005 à Garges-lès-Gonesse par le Pôle de ressources Ville et développement social du Val d'Oise et qui a mobilisé une vingtaine de professionnels, acteurs associatifs et élus municipaux.*

## LES AUTEURS

### Les membres du collectif de travail

**Margaret Allouche** (Accueil et Culture, Sarcelles)

**Emmanuelle Azougagh** (Association Enfants de France et Cultures du Monde, Garges-lès-Gonesse)

**Dorothée Berland** (Maison de l'emploi, Garges-lès-Gonesse)

**Frédérique Bonnet** (Centre social des Doucettes, Garges-lès-Gonesse)

**Michèle Bréhier** (Municipalité, Garges-lès-Gonesse)

**Georgina Café** (Centre social Dulcie September, Garges-lès-Gonesse)

**Fabienne Caillon** (CIDFF, Cergy)

**Hélène de Rugy** (Du côté des femmes, Cergy)

**Elisabeth Garat** (Réseau Pass, Sarcelles)

**Abou Gueye** (ADDFEAP, Sarcelles)

**Malika Kachout** (Mission locale, Sarcelles)

**Nathalie Ledon** (Contrat de ville, Garges-lès-Gonesse)

**Yahia Mahcer** (Centre social Dulcie September, Garges-lès-Gonesse)

**Gaël Moussy** (Centre de ressources aux associations, Garges-lès-Gonesse)

**Dominique Renaux** (Association Fusion, Villiers-le-Bel),

**Aïcha Sissoko** (Association des Femmes Africaines du Val d'Oise, Cergy)

**Françoise Sonnichsen** (Municipalité, Garges-lès-Gonesse)

#### Pilotage et coordination de la démarche :

**Christine Bulot** – Pôle de ressources départemental Ville et développement social

#### Expertise et accompagnement méthodologique :

**Anne Sauvayre** – Cabinet FORS recherche sociale, Paris

#### Conception graphique et mise en page :

**Denis Tricoire** – Pôle de ressources départemental Ville et développement social

Nous tenons à remercier particulièrement la Municipalité de Garges-lès-Gonesse pour son soutien et son implication tout au long de la démarche.

## SOMMAIRE

<b>Définitions</b> .....	p.4
<b>La discrimination existe, les chiffres le prouvent</b> .....	p.8
<b>Argumenter et agir face à une situation de discrimination</b> .....	p.11
<b>Prendre appui sur la loi</b> .....	p.30
<b>Les ressources nationales et dans le Val d’Oise</b> .....	p.33

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

C'est une **atteinte au principe d'égalité.**

Celui-ci interdit de traiter de manière différentielle des personnes qui se trouvent dans une situation semblable.

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

# Définitions

Ce que dit la loi :

**La discrimination est un délit, dont la prescription est de 3 ans, puni de 3 ans d'emprisonnement et de 45.000 euros d'amende.**

L'article 225-1 du Code Pénal définit ainsi la discrimination : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, 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 ».

La forme la plus connue de discrimination est la **discrimination directe**, un traitement intentionnel et négatif à l'égard d'une personne en fonction de critères illégitimes.

*Un propriétaire qui refuse de louer son logement à une famille parce qu'elle est immigrée, pratique une discrimination directe (même s'il n'avoue pas la raison de son choix).*

Mais les discriminations les plus fréquentes ne sont pas directes, ni même toujours intentionnelles :

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

*Une entreprise de livraison rapide n'embauche que des livreurs habitant à proximité du commerce, car rapidement mobilisables en cas de nécessité. Elle produit ainsi une discrimination en excluant toute personne n'habitant pas dans le périmètre souhaité. Pour satisfaire son personnel, une entreprise privilégie l'accueil en stage et l'embauche des enfants de ses salariés. Ce faisant, elle crée une inégalité d'accès à ses emplois.*

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

*Lorsqu'un intermédiaire de l'emploi ne propose pas une offre à un jeune d'origine immigrée parce qu'il soupçonne que l'employeur va faire une sélection discriminatoire, il agit dans l'intention de protéger le jeune, mais contribue à alimenter une situation de discrimination...*

On parle de **discrimination institutionnelle** quand l'égalité formelle de traitement de l'institution produit une inégalité réelle et pénalise certaines catégories.

*Lorsqu'un service public n'a pas d'accès pour les personnes handicapées.*

Certaines **discriminations** sont **légales**.

*6,5 millions d'emplois sont interdits partiellement ou totalement aux étrangers, soit environ 30 % de l'ensemble des emplois, dont 1,3 million dans le secteur privé (médecin, pharmacien, architecte, débitant de tabac...).*

## - 6

### La discrimination renvoie aux stéréotypes et préjugés d'une société.

- Une vision dévalorisante des femmes accentue la précarité de leurs conditions de travail (travail partiel subi, différence de salaire...), leur rend plus difficile l'accès à des fonctions de direction.
- À résultats scolaires comparables, des élèves issus de familles ouvrières immigrées sont plus souvent orientés vers des filières déconsidérées que des enfants de classe moyenne.
- Il apparaît « naturel » à beaucoup de cantonner des personnes immigrées dans des postes déqualifiés.

Personne n'est à l'abri de stéréotypes et de préjugés, la question de la discrimination concerne donc tout le monde.

Bien entendu, **des personnes peuvent cumuler plusieurs facteurs de discrimination** (âge, sexe, origine, lieu de résidence, orientation sexuelle...), et être victimes aussi bien de discriminations directes, qu'indirectes ou systémiques...

### Discrimination, racisme, exclusion, des confusions fréquentes qui participent à un déni de la discrimination

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

Or, **la discrimination est une pratique** (le traitement inégal) **alors que le racisme est de l'ordre du jugement de valeur ou de l'idéologie** : c'est un ensemble de représentations portées sur des individus ou des groupes en raison de leur origine, réelle ou supposée, à laquelle on attribue des caractéristiques négatives et stigmatisantes.

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.

Par ailleurs, il est fréquent d'entendre que le problème n'est pas celui de la discrimination mais de l'exclusion sociale. Pourtant, toutes les personnes discriminées ne le sont pas en raison d'une situation sociale et économique difficile.



## Discrimination, insertion, exclusion, de quoi parle-t-on ? Une illustration à partir d'une situation réelle

*Un Pakistanais présent depuis quelques mois en France, et ne maîtrisant pas encore bien le français, a du mal à trouver un emploi compatible avec ses compétences (un équivalent bac +5 et une expérience en commerce international). Son conseiller se demande s'il ne se trouve pas face à une situation de discrimination.*

*Pas forcément. Les difficultés de cet homme pour trouver un emploi peuvent être dues à des critères légitimes (niveau de langue, état du marché de l'emploi...) ou illégitimes (son origine, sa religion...).*

- *Si cet homme n'arrive pas à valoriser ses compétences, cela peut être dû à un problème d'adaptation de son discours à la recherche d'emploi, à une connaissance insuffisante des contraintes de la recherche d'emploi en France, ou à un besoin de formation linguistique... Dans ce cas, sa situation relève des dispositifs d'aide à la recherche d'emploi.*
- *Si, mieux outillé pour sa recherche d'emploi, il continue de se voir proposer des emplois sous-qualifiés en raison de son origine et fondés sur des idées reçues telles que : « les Pakistanais sont bons pour la plongée dans les restaurants, les Noirs pour les emplois de sécurité... », alors il est permis de parler de discrimination : cet homme subit, comme d'autres, un traitement inégal dans sa recherche d'emploi, renvoyant à des représentations et stéréotypes. Son cas relève alors bien de la lutte contre les discriminations.*

*Par exemple :*

*Des étudiants français issus de l'immigration qui ne trouvent pas de stage en entreprise en raison de leur origine réelle ou supposée ne sont pas des « exclus » au sens socio-économique du terme, mais sont victimes de discrimination.*

*Une femme qui, à situation égale, n'a pas le même salaire que ses collègues masculins subit un traitement inégalitaire qui n'est pas dû à son statut social mais à sa condition de femme.*

*Restreindre la discrimination à l'exclusion ou au racisme est donc souvent une façon de nier la discrimination.*

## - 8

# Les étrangers et Français d'origine étrangère, confrontés à des discriminations de grande ampleur...

- Les étrangers venant de pays hors Union Européenne sont **trois fois plus au chômage que les Français, quel que soit leur niveau de qualification.**

En France, la statistique nationale ne livre pas d'informations sur l'origine « ethnique » des personnes. Mais elle connaît l'origine nationale des parents, distingue Français de naissance et par acquisition, ce qui permet une approche quantitative de la discrimination.

- Le rapport « L'insertion économique des jeunes d'origine étrangère » (Mouna Viprey pour le Conseil Économique et Social, 2002), récapitule les résultats de nombreuses études et souligne que :
  - les jeunes étrangers et les jeunes Français nés de parents étrangers sont **sous-représentés dans les filières d'aide à l'emploi les plus efficaces** : 2,8 % des contrats d'apprentissage, 3,3 % des contrats de qualification, 2,6 % des contrats d'adaptation.
  - 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.

# La discrimination existe,

**Certaines personnes subissent un cumul de discriminations sur le marché du travail, toutes les données chiffrées existantes le prouvent.**

## Des femmes toujours moins bien placées

- Le **taux de chômage** des femmes est de 11 % en 2003, de 8,8 % pour les hommes. Ces chiffres minimisent la situation, car ils ne tiennent compte que des inscriptions à l'ANPE.
- 82 % du **temps partiel** est effectué par des femmes. Celui-ci est en grande partie subi : les femmes à temps

## ...même lorsqu'ils sont qualifiés

- Parmi les actifs les plus diplômés (l'équivalent des 2ème et 3ème cycles universitaires ou diplômes de grande école), le **taux de chômage** est de 5 % pour les Français de naissance ; 7,2 % pour les Européens ; 11,1 % pour les Français par acquisition, 18 % pour les **ressortissants des pays hors UE**.
- Deux études (CEREQ et AFIJ) auprès de jeunes diplômés de niveau bac + 2 à bac + 5 convergent :
  - 5 ans après la fin des études, 5 % sont au chômage, mais ce taux monte à 13 % pour ceux dont le père est né dans un pays du Maghreb.
  - les Français nés de parents français s'insèrent mieux que ceux nés de parents étrangers : 1 an après le diplôme, 54 % des premiers ont un emploi, pour 29 % des seconds.
  - 48 % de ces jeunes diplômés actifs issus de l'immigration occupent un premier emploi non qualifié, et pour la plupart en contrat précaire.

## Les seniors, l'un des taux d'activité le plus faible d'Europe

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

# les chiffres le prouvent

## sur le marché de l'emploi

- partiel sont 4 fois plus nombreuses que les hommes à déclarer rechercher un emploi à temps complet.
- Les femmes sont cantonnées dans un nombre réduit de **filières professionnelles** : la majorité d'entre elles travaille dans 30 filières, contre 300 pour les hommes.
  - La **différence globale de salaire** entre hommes et femmes est de 21 % en 2002. En Ile-de-France, les différences salariales entre hommes et femmes vont de 24 % pour les ouvriers, 36 % pour les cadres et jusqu'à 44 % pour les chefs d'entreprises de plus de 50 salariés.

## Testing géant : un Maghrébin reçoit cinq fois moins d'offres d'emplois, à niveau de diplôme égal.

*En 2004, l'Université de Paris 1 a réalisé pour ADIA une grande enquête par testing, qui consistait à envoyer à des entreprises, en réponse à une offre d'emploi, 7 CV très proches ne différant que par une variable : homme ; femme ; nom maghrébin ; lieu de résidence ; apparence disgracieuse ; âge ; handicap. Le CV « de référence » est celui d'un homme au nom français, résidant à Paris, blanc, à l'apparence standard. Sur 1806 CV, 258 réponses ont été réceptionnées ; elles sont dites positives lorsque le candidat décroche un entretien.*

*Le testing confirme l'existence de très fortes discriminations, notamment liées à l'âge, l'origine non européenne, et le handicap : le candidat de référence reçoit 29 % de réponses positives, et la femme française 26,7 %. Le candidat français et blanc habitant le Val-Fourré reçoit 17,4 % de réponses positives, le candidat à l'apparence disgracieuse 12,8 % ; le candidat de 50 ans 8 % ; le Français au nom marocain 5,4 % ; le candidat handicapé 1,9 %.*

*Sachant qu'il ne s'agit là que d'une étape dans un processus d'embauche (l'entretien est aussi un moment de discrimination), il est clair que le cumul de plusieurs facteurs de discrimination conduit à une « exclusion considérable du marché du travail ».*

## Le travail n'est pas le seul domaine dans lequel s'exerce la discrimination.

Les ménages étrangers et ceux devenus français par acquisition sont moins bien logés que la moyenne des Français. Selon l'indice de l'INED sur les conditions de logement, la part moyenne des « très mal logés » s'établissait en 1996 à 11 %. Elle variait entre 45 % et 50 % pour les ménages originaires du Maghreb, de Turquie, et d'Afrique sub-saharienne.

Une étude du Groupe d'Etude et de Lutte contre les discriminations (GELD) en 2001 montre que les délais d'attente pour l'attribution d'un logement social sont plus longs pour les immigrés : en 1996, 19 % des nouveaux entrants immigrés avaient attendu plus de 3 ans, pour 8 % de l'ensemble des demandeurs. Ces délais d'attente ne sont pas dus uniquement à la taille des familles immigrées : les écarts entre immigrés et l'ensemble des ménages persistent à taille de famille égale.

*Emploi, logement,  
apparence physique...  
les cas présentés  
dans les pages suivantes  
sont des situations réelles.*

Les réflexions et  
**argumentaires**  
sont nés du travail  
d'**un groupe de  
professionnels  
de l'Est du Val  
d'Oise**, qui ont été confrontés  
à ces situations personnellement,  
ou ont été amenés à les connaître  
dans le cadre de formations visant  
à agir contre les discriminations.

# Argumenter et agir face à une situation de discrimination

**AGIR FACE  
À UNE ENTREPRISE  
QUE L'ON  
SOUPÇONNE  
DE  
DISCRIMINATION  
À L'EMBAUCHE**

**la situation**

*Un employeur avec lequel un intermédiaire de l'emploi travaille depuis longtemps ne donne pas suite aux candidatures de personnes portant un nom étranger. L'intermédiaire soupçonne des cas de discrimination. Mais, ne pouvant le prouver, il ne sait comment agir, ni comment aborder le sujet avec l'employeur.*

**l'analyse**

Il n'est pas toujours possible d'être sûr de l'intention de discriminer d'un employeur. Souvent, seul un faisceau d'indices laisse à penser qu'il y a discrimination. Cependant, que la situation soit claire ou non, il est important d'essayer de dialoguer avec l'employeur, au moins pour rappeler l'illégalité de la discrimination.

## Pistes d'action et argumentaire

Se mettre en **contact** avec l'employeur pour évoquer les difficultés de son recrutement

*En cas de doute sur les critères de sélection d'un employeur, il faut le rappeler et ne pas hésiter à afficher une certaine sincérité envers lui.*

Tenter de **clarifier** la situation plutôt que d'accuser d'emblée.

*Même si l'on est convaincu d'une discrimination, accuser d'emblée risque d'empêcher tout dialogue. Par ailleurs, il faut se souvenir que la discrimination n'est pas toujours intentionnelle. De nombreux employeurs discriminent surtout par peur de l'inconnu et privilégient des profils qu'ils connaissent déjà par sécurité ....*

**Amener l'employeur à formuler** les choses plus précisément.

*En centrant la discussion sur des sujets professionnels : le type de profil que souhaite l'employeur, afin de bien cerner ses besoins (pour une embauche) ou sa version des faits s'il s'agit d'une expérience de travail (stage, formation...) qui n'a pas abouti. L'idée est de mettre l'employeur face à ses contradictions et/ou ses responsabilités.*

Argumenter à partir des **compétences** du candidat et de l'adéquation au profil de poste.

*C'est indispensable car discriminer sur le nom ou l'origine est illégal et en plus, n'est pas pertinent en matière de recrutement. L'enjeu pour l'employeur est de trouver quelqu'un qui ait des compétences et les capacités à s'adapter à un poste.*

Proposer des **évaluations** en milieu de travail.

*Ça ne contraint pas l'employeur à une embauche ultérieure, mais peut donner une chance à des personnes qui ne seraient pas retenues sur CV, de prouver leurs compétences.*

**Ne pas céder sur les principes.**

*Si l'employeur est manifestement discriminant, lui rappeler la loi et expliquer qu'il est susceptible d'être poursuivi en justice pour discrimination. Etre très clair sur le fait qu'un intermédiaire ne peut accepter des critères d'embauche discriminatoires.*

**Ne pas rester isolé** avec une situation difficile à résoudre.

*Parler de la situation en équipe afin de statuer collectivement sur l'attitude à prendre à l'avenir avec cet employeur (ne plus travailler avec lui, tenter de trouver des espaces de compromis...)*

**ACCOMPAGNER  
UNE VICTIME  
DE  
DISCRIMINATION**

**la situation**

*Un jeune demandeur  
d'emploi annonce  
à son conseiller  
qu'il n'a pas été accepté  
à un poste, visiblement  
à cause de son origine.  
Il est très en colère et amer.  
Le conseiller s'indigne  
à son tour et  
dénonce ce traitement,  
se sentant impuissant.*

**l'analyse**

En tant qu'intermédiaire, il est préférable de chercher à aller au-delà de l'indignation, seule solution pour dépasser le sentiment d'impuissance devant l'injustice. Que la discrimination soit prouvée, ou seulement soupçonnée, un travail est à faire, aussi bien en direction de l'employeur (voir situation précédente) que de la personne qui s'en estime victime.

**Un cas particulier, le changement de nom.**

*Les témoignages montrent que certains conseillers suggèrent aux personnes de changer de nom, ou leur conseillent d'accepter de le faire lorsque l'employeur le demande. Changer de nom, ou recourir à un nom moins « marqué » ethniquement (nom d'un conjoint, d'un parent...) ne change pas grand-chose en situation de recherche d'emploi, en tout cas si un employeur est vraiment*



## Pistes d'action et argumentaire

Ecouter, compatir, et surtout **décortiquer** la situation avec le jeune.

*Il s'agit de vérifier sur quoi repose le sentiment de la personne d'avoir été discriminée : comment s'est passé l'entretien, quelle raison l'employeur a-t-il donné de son refus ?*

**Contact**er l'employeur pour vérifier sur quels critères le jeune n'a pas été sélectionné.

*Le but est d'amener à nommer les choses plus clairement, qu'il s'agisse de discrimination ou d'autres enjeux de recrutement. Il est possible que les critiques de l'employeur soient fondées. Dans ce cas, le jeune pourra en tenir compte.*

Si le **refus** d'embauche n'apparaît **pas discriminant**.

*Un travail classique d'accompagnement pour amener la personne à mieux s'évaluer est à réaliser.*

Si la situation s'avère manifestement discriminante, comment agir auprès de la victime ?

Expliquer les possibilités de **recours**

*La victime peut porter plainte devant les Tribunaux (cf partie juridique). Elle peut saisir la Haute Autorité, directement, par l'intermédiaire d'un élu (sénateur, député, élu européen), ou d'une association.*

L'orienter vers les **lieux d'accueil** spécialisés.

*La liste est fournie à la fin de ce guide.*

Il va de soi que **la décision de mener une action en justice appartient à la victime**, le rôle d'un intermédiaire est de la conseiller et de l'orienter au mieux.

*raciste. Cette proposition porte atteinte à l'identité des personnes, les dévalorise. Un conseiller ne peut prendre sur lui de pousser les personnes à un choix aussi douloureux et aussi critiquable éthiquement. Le choix appartient aux personnes, en sachant qu'il faut être fort pour refuser et assumer les conséquences du refus... mais qu'accepter est aussi difficile. Ne pas oublier qu'entrer dans cette logique consiste en fait à entériner les processus de discrimination indirecte, tout en invisibilisant les mécanismes en jeu.*

**OUTILLER  
LES VICTIMES  
POTENTIELLES  
DE DISCRIMINATION  
DANS LE FACE À FACE  
AVEC L'EMPLOYEUR**

la situation

*Deux jeunes hommes  
d'origine étrangère, en fin  
d'études, se présentent à un  
entretien d'embauche dans  
une grande entreprise,  
pour un poste à l'accueil  
nécessitant la maîtrise  
de l'anglais, langue qu'ils  
parlent tous les deux.  
Le recruteur leur suggère de  
postuler plutôt pour le service  
de sécurité.*

Mettre en avant  
ses compétences.

*Le premier réflexe du demandeur d'emploi doit être de replacer la discussion sur le terrain des compétences.*

Avoir une **posture**  
**dynamique** :  
proposer de faire un essai.

*Cela peut être une façon de rassurer le recruteur sur ce qui lui fait peur, la crainte que la personne n'ait pas la capacité d'adaptation au poste si elle ne correspond pas exactement à tous les critères (rappelons que la tendance des recruteurs est souvent d'essayer d'éliminer toute incertitude en sélectionnant des profils connus, « sans surprise », ou en tout cas supposés tels).*

## l'analyse

Cette situation fait écho à une tendance de plus en plus répandue, qui consiste à ethniciser les tâches et trouver « normal » d'attribuer certains types de postes à certains publics, en fonction de leur origine, réelle ou supposée. Il s'agit d'une forme d'enfermement dans l'origine ethnique particulièrement dévalorisante et injuste.

Il est donc indispensable de déconstruire les préjugés et stéréotypes du recruteur et de fournir des conseils aux candidats susceptibles d'être victimes de discrimination. Certes, ces attitudes n'auront pas forcément d'effet sur un employeur clairement discriminant ; en revanche, elles peuvent influencer favorablement quelqu'un qui reste relativement inconscient de la discrimination qu'il est en train de mettre en œuvre.

Il appartient au conseiller d'apprécier si la question de la discrimination doit être abordée avec un candidat, par exemple dans le cadre de la préparation aux entretiens d'embauche. En tout état de cause, il lui faut être attentif à la façon de présenter cette problématique, afin d'éviter de créer ou renforcer un sentiment de victimisation.

**RÉPONDRE  
AU REJET  
DE  
LA RESPONSABILITÉ  
SUR AUTRUI**

la situation

*Une jeune fille obèse  
est rejetée  
par une équipe de travail.  
L'employeur ne confirme pas  
la période d'essai.  
Contacté, il reconnaît  
qu'il a agi ainsi  
du fait de l'intolérance  
de son équipe.*

l'analyse

L'argument mettant en cause l'intolérance du personnel ou de la clientèle est fréquemment utilisé par les employeurs pour expliquer des choix discriminants.

Il est indéniable que cet argument recouvre une part de réalité, et qu'il n'est pas toujours facile de faire accepter la diversité à une équipe de travail très homogène, ou à une clientèle figée dans ses habitudes. Pour autant, refuser une embauche en argumentant sur autre chose que la compétence du candidat est une façon de se dédouaner de la responsabilité de la discrimination... et comporte le risque de se dédouaner également de toute initiative pour modifier la situation.

## Pistes d'action et argumentaire

*Il est toujours utile de rappeler la loi et l'illégalité de la discrimination. Mais cela n'aura que peu d'effet sur l'équipe, si celle-ci est vraiment fermée à la différence, et n'aidera pas l'employeur à faire évoluer la situation s'il le souhaite.*

Centrer la réflexion sur le **management**.

*Une équipe à ce point fermée est sans doute aussi incapable de s'ouvrir à d'autres évolutions, ce qui n'est pas dans l'intérêt d'un dirigeant. Recruter à l'identique est une stratégie de court terme, pas toujours tenable à moyen terme, et n'est pas toujours bénéfique à l'entreprise.*

Proposer des pistes pour **faire évoluer les équipes**.

*En tant que responsable, l'employeur a le pouvoir de former ses employés. Certaines formations pourraient aider à faire évoluer le personnel : sensibilisation, travail sur les stéréotypes et les représentations...*

Proposer des pistes pour une **sensibilisation de l'employeur**.

*Au-delà du rappel à la loi et de l'échange direct avec l'employeur, il peut être intéressant d'envisager des phases de sensibilisation et d'échanges, par exemple au sein des Chambres de Métiers. Les lieux ressources présentés en fin de guide organisent des débats et échanges sur la question des discriminations, peuvent avoir des outils propres.*

Répondre à l'argument : **« la clientèle n'acceptera pas ».**

*Cet argument est difficile à entendre, car il relève souvent de la crainte et du fantasme. Il n'est pas toujours facile de prévoir la réaction de la clientèle, souvent versatile. En outre, lorsqu'une personne est bien intégrée dans une équipe et ne pose pas de problème particulier, les clients ont toutes les chances d'être satisfaits, car c'est la qualité du service rendu qui est première.*

*Expliquer à l'employeur qu'il n'est pas possible, en tant qu'intermédiaire de l'emploi, d'entériner une argumentation productrice de discrimination. C'est illégal et cela participe de manière indirecte à la discrimination.*

**CONTOURNER  
LES CRITÈRES  
DISCRIMINANTS  
D'ACCÈS  
À UN ENTRETIEN  
D'EMBAUCHE**

**la situation**

*Une femme,  
portant le nom africain  
de son mari, ne voit  
sa candidature retenue  
que lors d'un deuxième envoi  
de son CV comportant  
sa photo, qui prouve  
qu'elle n'est pas noire.*

**l'analyse**

Cette situation rappelle que, même si cela est souvent nié, certains éléments d'identité pénalisent les candidats à un emploi : nom, photo, adresse... Dans les faits, la plupart des employeurs demandent une photo avec le CV, quel que soit le type de poste. Toutes les études montrent pourtant que l'apparence est un facteur important de discrimination à l'embauche. Si l'objectif est vraiment de lutter contre les discriminations, les CV ne devraient pas comporter de photo, car cela revient à alimenter un système de sélection arbitraire, et à donner prise au fait que des personnes sont jugées sur l'image et non sur les compétences.

Le recours à des CV anonymes (sans nom, adresse, ni photo) est aujourd'hui expérimenté par quelques entreprises, mais n'est pas généralisé. Cependant, une telle pratique n'empêchera pas un éventuel rejet au moment de l'entretien, lorsqu'apparaîtront les éléments « cachés ». En outre, elle ne permet pas forcément de faire évoluer les mentalités.

## Pistes d'action et argumentaire

Utiliser la relation de confiance créée avec un employeur pour « neutraliser » les critères potentiellement discriminants lors de la pré-sélection des candidatures.

*C'est l'occasion d'affirmer un principe professionnel, celui d'une sélection qui ne prenne en compte que les qualités de la personne face au poste à pourvoir, en évitant de fournir d'emblée des éléments qui peuvent être discriminants.*

Ne pas hésiter à argumenter si l'employeur exige une photo

*Les photos sont souvent trompeuses, rien ne vaut le contact direct car savoir-être et apparence physique ne sont pas synonymes... Insister sur les qualités du candidat.*

Si un candidat craint d'être pénalisé par sa photo

*Évaluer avec lui les risques, en fonction de ce qui vient d'être décrit. En général, si le CV est intéressant, ne pas mettre sa photo ne change pas grand-chose.. En revanche, la mettre devient un moins si elle est particulièrement peu flatteuse.*

*Si un candidat se refuse à envoyer sa photo, il peut tenter une autre approche, par exemple téléphoner à l'employeur pour avoir un autre type de contact. Mais cela demande une réelle assurance et une vraie capacité à s'exprimer.*

**ÉVITER  
L'ETHNICISATION  
DES  
PROBLEMES  
SOCIAUX**

**la situation**

*Dans une circonscription d'action sociale, une femme étrangère est en conflit avec son assistante sociale sur une question d'accès aux droits. Au vu de son comportement, la proposition est faite de la faire suivre par une assistante sociale de la même origine.*

**l'analyse**

Sans nier les différences culturelles, il est évident qu'il n'est pas tenable d'imaginer qu'un agent public ne puisse bien s'occuper que de quelqu'un qui lui ressemble. De façon générale, la vie sociale serait extrêmement limitée s'il n'était possible d'éprouver de la compréhension et de l'empathie que pour des gens dont l'expérience se rapproche de la nôtre.

Le présupposé est ici que les difficultés relationnelles et de compréhension entre les deux personnes sont liées à leur différence culturelle, et que la colère de la femme provient de ce qu'elle ne comprend pas la situation parce qu'elle est étrangère.

Du coup, la réponse est d'agir par la proximité culturelle, en faisant appel à une autre professionnelle, qui partage la même culture d'origine. Le risque est d'enfermer l'usager dans son identité culturelle, tout en éludant le fait que la cause du problème se trouve peut-être ailleurs : n'y a-t-il pas un problème dans l'accueil et le traitement de ce cas ?

Par ailleurs, la solution choisie ici peut aussi être difficile à vivre pour l'assistante sociale qui prend le relais, puisqu'il est fait appel à autre chose que sa professionnalité.



## Pistes d'action et argumentaire

Travailler à **repérer ce qui fait vraiment problème** dans la relation entre la personne accueillie et son référent social

*Il importe de tenter de comprendre, dans la difficulté relationnelle, ce qui peut relever du culturel (de l'incompréhension des codes de l'administration française par l'usager, par exemple) ou d'un autre niveau lié à l'institution (complexité de la situation, difficulté à trouver des solutions), voire d'un simple problème interpersonnel (antipathie entre l'usager et l'assistante sociale).*

*Il y a probablement deux types de difficultés distinctes, celle de l'usager d'un côté, celle de l'assistante sociale de l'autre. La réponse fournie ne prend en compte que la difficulté de la famille, au risque de passer à côté du vrai problème (l'accès aux droits).*

**Chercher des solutions collectivement**, en prenant en compte toutes les parties en présence.

*Il serait utile de revenir sur le cas entre professionnels, pour mieux comprendre ce qui s'y est joué et, éventuellement de recourir à un tiers (superviseur, responsable hiérarchique).*

*Il pourra être pertinent de reprendre la situation avec la famille et le professionnel, éventuellement en recourant à un tiers (médiateur, traducteur...).*

*La médiation interculturelle peut aider à améliorer la compréhension et à apaiser les tensions. Son rôle va bien au-delà d'un simple problème de langue, puisqu'il s'agit de donner du sens aux contextes et usages de la société d'accueil.*

**Outiller davantage les professionnels** du service.

*Des formations à l'interculturel, à l'approche des personnes qui maîtrisent mal le français, à la gestion de la violence, sont utiles pour apprendre à mieux appréhender certaines situations, et aussi à mieux orienter : par exemple, dans quel cas y a-t-il besoin d'un suivi psychologique, d'une médiation interculturelle ?*

**RÉAGIR  
FACE À L'EXCÈS  
DE GARANTIES  
DEMANDÉES  
À CERTAINES  
POPULATIONS**

**la situation**

*Un homme africain, divorcé, est suspecté d'être polygame. Pour lui accorder un logement, un bailleur public exige de lui un document par lequel il s'engage à ne pas se remarier ensuite avec sa première femme.*

**l'analyse**

Pour l'accès à un logement, des bailleurs, privés comme publics, demandent souvent plus de documents que les seuls justificatifs réglementaires. Dans la situation actuelle de crise du logement, cela concerne tout le monde, mais certaines personnes suscitent davantage la méfiance.

C'est le cas en particulier des étrangers ou des personnes considérées comme étrangères du fait de leur couleur de peau, des jeunes, des familles monoparentales... et les justificatifs qui leur sont demandés sont parfois attentatoires à leur vie privée... et totalement illégaux.

La demande de garanties qu'on n'exige pas d'autres demandeurs (par exemple, demander des renseignements sur la nationalité du conjoint) traduit aussi souvent le souhait de contourner la demande de logement provenant de personnes étrangères ou d'origine étrangère.

## Pistes d'action et argumentaire

### S'assurer de la loi.

*Les documents qu'un bailleur, privé ou public, peut exiger d'un demandeur de logement, sont prévus par l'article 22-2 de la loi Mermaz (cf. partie juridique de ce guide).*

Se mettre en **contact avec des associations** spécialisées dans le logement, ou y orienter les personnes.

*Ces associations sont capables de repérer ce qui est excessif dans les demandes de garanties, et d'accompagner les victimes, soit dans leur recherche de logement, soit dans une procédure de réparation judiciaire.*

Informez des possibilités de **recours judiciaire.**

*Une victime de discrimination à l'accès au logement peut porter plainte, au civil comme au pénal.*

Conseiller de **se faire accompagner en cas de recours** judiciaire.

*Des permanences juridiques concernant la discrimination existent dans le Val d'Oise. Nationalement, une association comme SOS Racisme accompagne des personnes victimes de discrimination dans le processus de réparation judiciaire.*

**INTERPELLER  
LES INSTITUTIONS  
SUR LES EFFETS  
PERVERS  
DE CERTAINES LOIS  
ET  
RÉGLEMENTATIONS**

la situation

*Pour avoir le droit de faire venir sa femme et ses enfants dans le cadre du regroupement familial, un immigré doit avoir un logement à la taille de la famille.*

*Mais l'allocation logement ne sera perçue qu'une fois la famille arrivée, et les revenus du mari ne sont pas toujours suffisants pour couvrir cette charge sans aide dans l'intervalle.*

*En outre, l'imprimé qui doit permettre de résoudre cette situation est souvent rejeté par l'Office des Migrations Internationales.*

Faire connaître les effets pervers des réglementations.

*Un professionnel qui repère des failles dans la loi et la réglementation, ou dans le fonctionnement d'une institution, a tout intérêt à interpeller ses responsables, même si cela ne peut avoir d'effet à court terme.*

S'appuyer sur les associations dans l'interpellation des pouvoirs publics.

*De nombreuses associations oeuvrent à sensibiliser les pouvoirs publics sur les questions d'égalité et de discrimination. Alimenter la réflexion et le débat public par des exemples concrets et précis permet de faire avancer le combat pour les droits.*

## l'analyse

Cette situation montre comment des dispositifs de politique publique – ici le dispositif d'accueil des étrangers – peuvent contribuer à la discrimination. Car cet immigré n'a souvent pas le choix : soit il se retrouve en situation d'impayé de loyer, soit il pratique la sous-location... renforçant alors les préjugés sur la surpopulation des logements des Africains.

Le fonctionnement des institutions va lui aussi contribuer à la discrimination, lorsque des décisions sont prises sur des motifs qui paraissent arbitraires, car incompréhensibles.

**DÉFAIRE  
LES STÉRÉOTYPES  
ET  
SENSIBILISER  
À LA DIVERSITÉ  
CULTURELLE**

**la situation**

*Une commune refuse de construire une aire d'accueil pour les gens du voyage.*

*Les habitants y sont hostiles, et le maire craint que cela incite encore plus de gens du voyage à venir dans la commune.*

**l'analyse**

Les gens du voyage font partie des groupes parmi les plus discriminés de la société, malgré leur citoyenneté française. La méconnaissance et l'incompréhension sur leur mode de vie alimentent nombre de stéréotypes et préjugés. Depuis 1990 une loi oblige les communes de plus de 5000 habitants à aménager des aires d'accueil pour les gens du voyages ; depuis 2000, chaque département doit élaborer un schéma départemental d'accueil, sous l'autorité du Préfet.

La loi est encore peu appliquée, contraignant les gens du voyage à s'installer dans des conditions illégales sur des terrains non viabilisés, et à vivre dans des conditions sanitaires très précaires.

La question des gens du voyage interroge directement la capacité de notre société à accepter la différence et la diversité culturelle.

## Pistes d'action et argumentaire

### Affronter le tabou :

une question de volonté politique.

*Faire évoluer les mentalités et les représentations est une entreprise de longue haleine, et cela ne peut se faire que par un fort volontarisme, qui demande à ne pas éluder le problème.*

### Former les acteurs en charge

d'appliquer les politiques publiques.

*Les professionnels de l'intervention sociale, des services publics, les élus, ne sont pas à l'abri des préjugés, alors même qu'ils ont à accueillir et à mettre en œuvre les droits des gens du voyage. Des formations sur le mode de vie des gens du voyage, leurs besoins peuvent améliorer leur compréhension des problèmes et des enjeux posés.*

### Combattre la peur et

l'ignorance par la connaissance.

*Des expositions, spectacles... sont des moyens pour répondre concrètement aux stéréotypes en vigueur et permettre aux habitants de mieux comprendre un mode de vie spécifique.*

### Susciter la rencontre.

*Le dialogue entre les gens du voyage et les gadjé (terme employé par les gens du voyage pour désigner les non-voyageurs) est quasi inexistant. Une des voies pour aller vers une acceptation plus apaisée de la présence des gens du voyage est de susciter des moments de rencontre (débat...).*

## La loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations dans le monde du travail a permis de compléter les dispositions existantes du Code Pénal et du Code du Travail,

qui étaient très peu utilisées et insuffisantes (moins d'une dizaine de condamnations par an en France dans les années 90, pour près de 2000 par an en Grande-Bretagne).

### Dans le Code Pénal

L'article 225-2 réprime les discriminations à l'égard d'une personne physique ou morale « quand elles consistent à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service, à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque, à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne, à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1, à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 (...) »

Il est possible d'obtenir la sanction individuelle du comportement discriminatoire auprès du juge pénal (il s'agit d'un délit).

# Prendre appui sur la loi

**Dans le champ du logement,** la loi du 6 juillet 1989 dite loi Mermaz tendant à améliorer les rapports locatifs a été complétée par la loi de modernisation sociale de 2002 : il est désormais possible de se produire en justice, au pénal comme au civil, en cas d'une discrimination, directe ou indirecte, dans le logement. Bailleurs publics et privés sont soumis aux mêmes règles.

Art 1er : « Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses mœurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Art 22-1 : « (...) Le bailleur (...) ne peut refuser la caution présentée au motif qu'elle ne possède pas la nationalité française »

Art 22-2 : « En préalable à l'établissement du contrat de location, le bailleur ne peut demander au candidat à la location de produire les documents suivants : photographie d'identité, carte d'assuré social, copie de relevé de compte bancaire ou postal ; attestation de bonne tenue de compte bancaire ou postal ».



## Dans le Code du Travail

L'article L122-45 précise que « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre 4 du livret 2 du présent Code, en raison de son état de santé ou de son handicap ».

Il est désormais possible d'obtenir l'annulation de l'acte discriminatoire et la réparation du préjudice subi par la victime auprès du Conseil des Prud'hommes dans le ressort duquel a eu lieu la discrimination. Dans ce cas, **la charge de la preuve incombe à l'employeur** : c'est à l'auteur de démontrer que sa décision à l'égard du demandeur est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute forme de discrimination :

« Le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise, présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination » (art. L.122-45 du Code du Travail).

## Avancées et limites de la loi : comment obtenir réparation d'une discrimination

*Malgré les évolutions juridiques récentes, il reste toujours difficile d'obtenir réparation par un tribunal, civil ou pénal, d'un délit de discrimination, et la question de la preuve fait encore obstacle aux procédures engagées.*

*La réponse juridique est surtout très complexe. Il est très important, si l'on veut obtenir réparation d'une discrimination, de faire appel à un professionnel ou à une association spécialisée. Des permanences gratuites existent dans le Val d'Oise, qui permettent d'avoir un premier avis de professionnel (Cf « les ressources » ci-contre).*

*Une victime de discrimination peut aussi s'adresser aux syndicats et associations, qui ont le droit de se pourvoir en justice (sous certaines conditions) en faveur d'un salarié ou d'un candidat à l'emploi, à un stage ou à une période de formation, avec l'accord écrit de l'intéressé. Il est aussi possible de s'adresser à l'Inspection du Travail.*

## Un nouveau lieu pour dénoncer et traiter les discriminations : la HALDE

Une nouvelle autorité administrative a été créée par la loi du 30 décembre 2004 pour traiter les situations de discrimination : toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité, qui a notamment pour mission d'assister les victimes de discrimination.

*Associations, institutions...  
des lieux pour s'informer,  
demander conseil,  
solliciter un appui,  
porter plainte...*

La liste présentée dans les pages suivantes  
**ne prétend pas être exhaustive,**  
mais elle offre  
**un aperçu utile**  
au plan national et départemental  
des structures mobilisables  
dans le champ de la lutte contre  
les discriminations.

# Les ressources nationales et dans le Val d'Oise

## LES INSTITUTIONS NATIONALES ET RÉGIONALES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ

**Délégation régionale aux droits des femmes** ■ Elle a pour mission de favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en engageant des actions avec les différents partenaires institutionnels et locaux notamment autour des questions d'emploi et de formation des femmes, d'accès à l'information, d'accès aux soins et de lutte contre les violences conjugales

*Préfecture de la Région Ile-de-France,  
29 rue Barbet de Jouy, 75007 Paris - 01.44.42.62.20*

**La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)** ■ Cette instance peut être saisie directement par toute personne s'estimant victime de

discrimination ou indirectement par une association de lutte contre les discriminations. Elle dispose d'un pouvoir d'enquête, elle accompagne les victimes dans leurs démarches et peut recommander des modifications réglementaires ou législatives visant à assurer le principe d'égalité.

*Information et conseil au 08 100 5000 - [www.halde.fr](http://www.halde.fr)*

**Le Fonds d'Action et de Soutien à l'Intégration et à la Lutte contre les Discriminations (FASILD)** ■ Etablissement public d'Etat qui a pour mission de favoriser l'intégration des populations immigrées ou issues de l'immigration, par le soutien financier à des projets de formations linguistiques et de lutte contre les discriminations.

*[www.fasild.fr](http://www.fasild.fr)*

**Commission pour la Promotion de l'Égalité des Chances et la Citoyenneté (COPEC) du Val d'Oise** ■ Présidée par le Préfet, la COPEC fédère l'ensemble des acteurs de la lutte pour l'égalité des chances et de la promotion de la citoyenneté. Plusieurs groupes thématiques alimentent sa réflexion (emploi, logement, citoyenneté, éducation, loisirs). Parallèlement, elle participe à la mise en oeuvre d'un plan d'action visant à mobiliser les institutions et la société civile.

*Avenue Bernard Hirsch, 95010 Cergy-Pontoise cedex*

## LES ASSOCIATIONS NATIONALES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LEURS DÉLÉGATIONS DANS LE VAL D'OISE

### **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.

*Délégation du Val d'Oise, 4 rue George V, BP 78,  
95603 Eaubonne cedex - 01.30.10.60.60*

**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)  
[www.france.qrd.org/assoccs/sos](http://www.france.qrd.org/assoccs/sos)*

**Groupe d'Information et de Soutien aux Immigrés (GISTI)** ■ l'association spécialisée dans le droit des étrangers, organise des permanences juridiques gratuites (01.43.14.60.66) ainsi que des formations pour tous les professionnels travaillant auprès de publics migrants.

*Villa Marcès, 75011 Paris*

**Ligue des Droits de l'Homme (LDH)** ■ Par sa permanence juridique nationale et l'action de ses sections locales, elle assure un rôle d'information et interpelle les autorités publiques sur des situations révélatrices de pratiques illégales ou qui portent atteinte aux droits des individus.

*[www.ldh-france.asso.fr](http://www.ldh-france.asso.fr)*

*Fédération du Val d'Oise, Centre Saint-Vincent*

*40 rue du général de Gaulle, 95520 Herblay - 01.34.16.34.80*

**Ligue Internationale Contre le Racisme et l'Antisémitisme (LICRA)** ■ L'association combat les extrémismes, le racisme, l'intolérance et la xénophobie, poursuit en justice les propos et actes racistes et crée ou valorise des supports d'éducation contre le racisme.

*42 rue du Louvre, 75001 Paris - 01.45.08.08.08 - [www.licra.org](http://www.licra.org)*

**Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples (MRAP)** ■ Le MRAP mène des actions sur le plan juridique afin de veiller au respect de la législation contre le racisme et des actions d'éducation contre toutes les formes de discriminations raciales.

*[www.mrap.asso.fr](http://www.mrap.asso.fr) • Comité local Argenteuil et environs,  
82 bd Lénine, 95100 Argenteuil*

*Comité local Sarcelles, Centre socio-culturel des Rosiers-  
1 rue de Gascogne, 95200 Sarcelles - 01.34.19.37.22*

**S.O.S Racisme Touche pas à mon pote !** ■ SOS racisme est à l'initiative de manifestations culturelles et médiatiques ainsi que d'actions visant à promouvoir l'égalité pour tous, quelles que soient les origines, la confession ou les pratiques culturelles.

*51 avenue de Flandre, 75019 Paris - 01.40.35.36.55*

*[www.sos-racisme.org](http://www.sos-racisme.org)*

## ASSOCIATIONS AGISSANT POUR LA DEFENSE DES DROITS FONDAMENTAUX ET DE PROMOTION DE L'EGALITE DANS LE VAL D'OISE

**Association Départementale des Voyageurs - Gadgé (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 gadgé.

*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** ■ Cette association féministe œuvre pour l'autonomie des femmes à travers deux « Espaces femmes » (permanences juridiques, activités culturelles, ateliers santé...), un service de formation et d'accompagnement à l'emploi, une entreprise d'entraînement pédagogique et deux structures d'hébergement pour femmes victimes de violences conjugales. 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](http://www.ducotedesfemmes.asso.fr)*

**Voix de femmes** ■ Association d'aide aux victimes de mariages forcés par l'accompagnement juridique, la lutte contre les stéréotypes liés aux origines et aux cultures.

*Maison de quartier des Linandes –  
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*

## LES STRUCTURES D'ACCES AU DROIT ET D'AIDE AUX VICTIMES

**Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF 95) ■** L'association a pour mission d'informer la population, plus particulièrement les femmes, dans les domaines juridiques, pratiques et de la vie professionnelle (rendez-vous avec des juristes, des psychologues, permanences en Maisons de la Justice et du Droit). Elle propose une permanence spécifique sur le Droit du Travail et la lutte contre les discriminations. Le CIDFF porte enfin le Centre d'information Départemental pour le Droit et l'Aide aux Victimes (CIDAV).

*Parvis de la Préfecture, BP 122, 95022 Cergy-Pontoise cedex  
- 01.34.41.42.93*

**Médiateur de la République ■** Autorité indépendante qui peut intervenir dans tout litige avec une administration ou une collectivité territoriale.

*7 rue Saint-Florentin, 75008 Paris - 01.55.35.24.24  
[www.mediateur-republique.fr](http://www.mediateur-republique.fr)*

**Tribunal de Grande Instance de Pontoise ■**

*3 rue Victor Hugo, 95800 Pontoise - 01.34.20.40.40*

**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...), l'accès au droit (permanences).

**MJD d'Argenteuil** (14 rue Alfred Labrierre, 95100 Argenteuil - 01.34.34.62.30) ■ **MJD de Cergy** (12 rue des Institutions, 95800 Cergy St Christophe - 01.30.38.45) ■ **MJD de la Vallée de Montmorency** (60 rue de Stalingrad, 95120 Ermont - 01.34.44.03.90) ■ **MJD de Garges-lès-Gonesse** (37 rue Tiers Pot, 95140 Garges-lès-Gonesse - 01.30.11.11.20) ■ **MJD de Persan** (82 avenue Gaston Vermeire, 95340 Persan - 01.39.37.08.74) ■ **MJD de Sarcelles** (31 bis avenue du 8 mai 1945, 95200 Sarcelles - 01.39.94.96.22) ■ **MJD de Villiers-le-Bel** (2 rue Pompon, 95400 Villiers-le-Bel - 01.34.19.87.52).

**Point d'accès au droit (pour les 16/25 ans) ■**

Mission locale de Sarcelles – Est du Val d'Oise.

*11 av. du 8 mai 1945 - 95200 Sarcelles - 01.34.19.66.33*

### STRUCTURES SPÉCIALISÉES DANS LE DROIT DU TRAVAIL

**Inspection du travail – DDTEFP ■** Renseignements concernant les démarches à suivre en cas de litige sur le droit 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)*

**Organismes syndicaux (Services juridiques) ■**

*Maison départementale des syndicats,  
26 rue Francis Combe, 95000 Cergy*

**C.F.D.T** (01.30.32.61.55) ■ **F.O** (01.30.32.04.44) ■

**C.F.E C.G.C** (01.30.32.03.66) ■ **C.G.T** (01.30.32.60.22)

**C.F.T.C** (01.30.32.76.22) ■ **S.N.U.I.P.P F.S.U** (01.30.32.21.88)

## LES STRUCTURES D'ACCES AU DROIT ET D'AIDE AUX VICTIMES (suite)

### STRUCTURES SPÉCIALISÉES DANS LE DROIT AU LOGEMENT

**Direction Départementale de l'Équipement du Val d'Oise (D.D.E)** ■ La commission de conciliation de la 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*

**Association Départementale pour l'Information au Logement du Val d'Oise (ADIL)** ■ Conseils gratuits pour la recherche d'un logement en location ou accession, informations et orientations sur les droits des locataires.

*13 boulevard de l'Hautil, 95092 Cergy-Pontoise cedex - 01.30.32.14.22*

**Centre d'information Habitat ADIL 95**

*7 rue Cristino Garcia, 95600 Eaubonne - 01.39.59.33.77*

**Centre d'information Habitat ADIL 95**

*6 allée Fragonard, 95200 Sarcelles - 01.34.19.32.09*

## QUELQUES LIEUX RESSOURCES

**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](http://www.inegalites.fr)*

**Cité nationale de l'histoire de l'immigration** ■ Ce nouvel équipement culturel en cours de préfiguration, sera à la fois un musée national, un espace de programmation culturelle et artistique, un lieu de ressources et de recherche ayant pour but de montrer l'enrichissement continu de la culture française par l'apport de l'immigration.

*[www.histoire-immigration.fr](http://www.histoire-immigration.fr)*



## QUELQUES LIEUX RESSOURCES (suite)

**Réseau Intégration** ■ 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-integration.net*

**Pôle de ressources départemental Ville et développement social** ■ Il 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, soirées de débat chercheurs-praticiens, appui aux réseaux locaux...). Il mène notamment des actions de sensibilisation et de qualification sur la lutte contre les discriminations et propose dans son centre documentaire de nombreuses ressources sur ce thème.

*8 place de France, 95200 Sarcelles - 01.34.04.12.12*

*www.poleressources95.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*

**IS CRA-Méditerranée** ■ Institut Social et Coopératif d'Étude et de Recherche Appliquée, l'IS CRA développe des activités d'étude, de recherche appliquée et de formation dans le domaine des sciences sociales et notamment sur les discriminations.

*www.iscra.org*





**Pôle de ressources départemental  
Ville et développement social**

8 place de France, 95200 Sarcelles  
tél. 01.34.04.12.12 • fax. 01.34.04.12.13  
mél : poleressources.95@wanadoo.fr  
site : <http://www.poleressources95.org>

Juin 2005

Ce guide a été réalisé avec le concours financier du FASILD et du Fonds social européen.

