



LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE À L'ÉPREUVE DES DISCRIMINATIONS

SOMMAIRE

<u>AVIS</u> -----	p 3
Adopté à la majorité par le Conseil économique, social et environnemental de la région Centre-Val de Loire au cours de la séance du 1^{er} février 2016	
Présenté par Bernadette MOULIN	
<u>RAPPORT</u> -----	p 9
Présenté par Fatim LABIB	
Préambule -----	p 11
Introduction -----	p 12
I- Les discriminations, un phénomène ancien pour une reconnaissance publique tardive ----	p 14
A- Les années 80-90 : le modèle républicain d'intégration-----	p 15
B- A partir de 1998 : la construction d'une politique de lutte contre les discriminations-----	p 16
C- A partir de 2003 : la promotion de l'égalité des chances et de la diversité-----	p 18
D- Les évolutions depuis 2007 -----	p 20
II- Les discriminations, un univers sémantique et juridique complexe -----	p 26
A- Les discriminations ne sont pas synonymes de ...-----	p 26
B- Définir pour mieux comprendre -----	p 28
1- Définition -----	p 28
2- 20 critères prohibés par la loi-----	p 28
3- Les domaines ciblés par la loi -----	p 29
4- Les différentes formes de discrimination -----	p 29
5- L'inscription dans le Code pénal et le Code du travail -----	p 31

III-	Les discriminations, quels repérages en région Centre-Val de Loire ?	p 33
A-	Les discriminations, une représentation limitée du phénomène	p 33
1-	Des informations partielles au niveau régional et au niveau national	p 33
2-	La faiblesse des condamnations	p 35
B-	Des dispositifs et des actions dans le territoire régional	p 36
1-	Des dispositifs spécifiques	p 36
a)	<i>La lutte contre les discriminations dans les CUCS et dans les nouveaux contrats de ville</i>	p 36
b)	<i>Le Plan Territorial de Prévention des Discriminations de Tours</i>	p 38
c)	<i>La Charte de la Diversité : quelle réalité en région Centre-Val de Loire ?</i>	p 40
2-	Quelques actions territoriales	p 42
a)	<i>L'action de la région Centre-Val de Loire</i>	p 42
b)	<i>D'autres actions locales</i>	p 43
3-	Ce que la Section retient des auditions	p 45
C-	Deux enquêtes en Région Centre-Val de Loire	p 47
1-	Un sondage auprès d'un échantillon de la population	p 47
2-	Un sondage auprès des jeunes d'un centre de formation des apprentis	p 48
3-	Principaux enseignements de ces enquêtes	p 49
IV-	Des leviers de l'action publique pour agir sur les discriminations	p 51
	Conclusion	p 58
	Table des sigles	p 60
	Bibliographie, sources	p 62
	Composition de la Section	p 64
	Remerciements et auditions réalisées	p 65
	Annexes	p 67
	<i>Annexe 1 : Rôle et missions du Défenseur des Droits</i>	p 67
	<i>Annexe 2 : Sondage réalisé auprès d'un échantillon de la population</i>	p 70

AVIS

**adopté à la majorité par le Conseil économique, social et environnemental
de la région Centre-Val de Loire au cours de la séance du 1^{er} février 2016**

SUR

« LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE A L'ÉPREUVE DES DISCRIMINATIONS »

présenté par

Madame Bernadette MOULIN

(question dont le Conseil économique, social et environnemental régional s'est saisi en application de l'article L4241-1 du Code général des collectivités territoriales, relative à la composition et au fonctionnement des conseils économiques, sociaux et environnementaux régionaux)

Séance plénière du 1^{er} février 2016

LA RÉGION CENTRE VAL-DE-LOIRE A L'ÉPREUVE DES DISCRIMINATIONS

Le Conseil économique, social et environnemental régional,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L 4131-2, L 4134-1 et suivants ;

Vu le décret n° 2001-731 du 31 juillet 2001, modifiant le code général des collectivités territoriales et relatif à la composition et au renouvellement des conseils économiques et sociaux régionaux ;

Vu l'avis des 4 commissions ;

Vu l'avis du Bureau ;

Madame Bernadette MOULIN, rapporteure entendue ;

DÉLIBÈRE

Dans la continuité des travaux conduits les années précédentes et en cohérence avec son intitulé, la Section « Égalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations » du CESER a voulu montrer combien la question globale des discriminations est importante dans notre société et dans notre région. La forme du rapport, avec son plan clair et lisible, ses définitions, ses encadrés et ses conclusions intermédiaires le rend facilement accessible.

Les discriminations recouvrent des réalités très complexes qui marquent notre vie sociale, que l'on a identifiées tardivement, selon des critères souvent difficiles à définir et à mesurer. Le rapport a privilégié le monde du travail et l'éducation, car ce sont les discriminations les plus fréquentes et les mieux connues. On peut regretter que d'autres domaines tels que les discriminations liées à l'âge ou au sexe n'aient pas été davantage abordées.

La prise en compte de la notion de discrimination a largement évolué depuis les années 80 en matière de définition des critères et de situations repérées. Depuis les années 2000, les politiques publiques se sont accélérées pour favoriser l'égalité des chances compte tenu de la diversité de notre population. L'arsenal juridique s'est renforcé mais s'est aussi complexifié, au risque d'une perte de lisibilité.

Plutôt que de chercher à comparer la situation française ou régionale avec d'autres territoires européens, à la fois en termes de législation, de code du travail, de dispositifs d'alerte, la Section a cherché à s'appuyer sur une vision régionale. L'originalité du travail réside dans les auditions, dans l'enquête réalisée auprès d'un échantillon de 700 personnes et dans l'enquête menée par le GIP Alfa Centre auprès de jeunes de CFA, dans l'analyse des dispositifs et actions mis en œuvre sur le territoire.

Il est important de mettre l'accent sur les incidences négatives des discriminations et sur leur impact sur le progrès social et humain ; il faut aussi mettre en évidence les réalités positives, les avancées dans la prise en compte des discriminations dans tous les domaines.

Un phénomène difficile à appréhender

La notion de discrimination a un sens juridique fort qui va au-delà d'un manquement à l'égalité sociale, ce que le rapport souligne clairement. Les personnes discriminées ont ainsi du mal à exprimer leur situation, voire même à en faire état.

La mesure du phénomène de discrimination est difficile car la distinction entre le ressenti et la situation vécue est délicate à mesurer ; il y a peu de plaintes et peu de condamnations. Pourtant, au plan national, le rapport de 2014 du Défenseur des Droits fait état d'une augmentation de plus de 23 % des dossiers relatifs aux discriminations : elles concernent majoritairement l'emploi, largement devant l'accès aux biens et services, la formation ou le logement.

Répertorier avec précision et exactitude les discriminations et leurs causes semblent parfois impossible, car la notion peut varier en fonction des territoires et de leur conception du « bien vivre ensemble ». Les statistiques ne sont que des informations partielles, puisqu'il y a peu de plaintes avérées. De plus, les pourcentages de dossiers dans les agglomérations urbaines et dans les zones rurales ne traduisent pas les mêmes réalités et n'ont pas de significations comparables. Les pouvoirs publics doivent s'efforcer de rendre l'accès plus large et plus régulier à l'information et aux données.

Dans le monde du travail, le fort ressenti d'une discrimination de la part de certains salariés ou apprentis n'est pas forcément perçu comme un délit par les autres employés et cadres. En effet, témoigner contre un collègue pour attester d'un fait de discrimination, comme tenter un recours contre l'employeur, n'est pas une évidence. Dans les tribunaux prud'homaux on parle beaucoup de discriminations, plus qu'auprès des Défenseurs des Droits, mais il est difficile d'en obtenir les preuves et d'en estimer les préjudices, bien que les critères soient juridiquement bien définis. Il ne faut pas minimiser l'arsenal juridique existant même s'il est insuffisamment utilisé par les victimes.

Cependant la loi ne règle pas tous les problèmes, la loi sur l'égalité professionnelle homme/femme contribue à faire progresser la situation, mais n'amène pas à elle seule le changement des comportements. Par ailleurs, la longueur des procédures judiciaires et leur complexité représentent un frein à l'établissement d'une véritable justice.

L'enquête auprès des apprentis du CFA de l'Agglo d'Orléans montre la réalité du manque d'information, le ressenti et les craintes des jeunes : 53 % des apprentis interrogés ne solliciteraient pas le CFA s'ils étaient discriminés dans leur entreprise. Il faut donc agir à ce niveau, mieux informer les jeunes sur leurs droits, afin qu'ils ne ressentent pas cela comme une fatalité sans solution.

Il est important de faire prendre conscience aux personnels à tous niveaux qu'ils n'ont pas seulement des droits à faire reconnaître mais aussi des devoirs vis-à-vis de leurs employeurs et de leurs collègues. Les chambres consulaires sont sensibles à ce problème et mettent en garde les chefs d'entreprise sur la gestion de leurs ressources humaines. Pour autant, le monde du travail est vecteur majeur d'intégration sociale et ce message doit être réaffirmé.

Sur les 450 personnes ayant répondu à l'enquête du CESER, plus de la moitié ne se sent pas suffisamment informée et plus de 7 personnes sur 10 ne savent pas à qui s'adresser en cas de discriminations.

Les politiques urbaines et d'aménagement du territoire, conduites dans le passé, ont des incidences en matière d'éducation et d'orientation et provoquent au bout du compte des inégalités. Les politiques spécifiques (contrats de ville, zones urbaines sensibles, politiques de quartiers, CUCS...) peinent à restituer les équilibres. De la même façon, les efforts mis en œuvre par les structures éducatives ne suffisent pas pour que l'orientation corrige les discriminations dans les cursus scolaires.

Quels leviers pour agir ?

La Région exige déjà des contreparties sociales et environnementales pour l'attribution des aides aux entreprises. Avec une compétence spécifique dans l'attribution des aides aux entreprises, elle pourrait renforcer ses critères d'éligibilité avec notamment une recommandation forte d'entrer dans une démarche de charte de la diversité ou de label, qui ont contribué à faire avancer le « vivre ensemble », même si le label des entreprises est à évaluer dans le temps.

Ces chartes, labels, normes qualités, impulsent une autre manière de penser, de gérer les entreprises ; les enquêtes auprès des PME montrent bien qu'une évolution positive s'est amorcée. Un rapport national intitulé « Plan de lutte contre les discriminations à l'embauche et à l'emploi », de mai 2015, montre des avancées importantes dans ce domaine et préfigure une loi à venir.

Aussi, les petites entreprises implantées dans les quartiers qui connaissent les discriminations contribuent à l'intégration des nouveaux habitants issus des flux migratoires, participent à mieux accueillir en apprentissage des jeunes qui pourraient se sentir discriminés, à maintenir des activités économiques dans les territoires en difficulté.

Sanctionner pour fait de discrimination aboutit souvent à un échec. Il est préférable de lutter contre toute forme de discrimination très en amont, par la médiation et l'utilisation de tous les outils légaux à disposition, afin de montrer que la diversité est une richesse pour l'entreprise, l'association, l'institution... Toutes les démarches contentieuses constituent des échecs de la médiation et du dialogue.

Une action d'accompagnement des jeunes embauchés ou stagiaires pourrait être impulsée fortement dans l'entreprise avec la mise en place de « tuteurs ». Un médiateur social créé en dehors du milieu professionnel serait utile dans certaines situations aussi bien au bénéfice de l'employeur qu'à celui du jeune.

De même, à l'image de ce qui se fait pour l'embauche des personnes en situation de handicap, ne peut-on pas imaginer un dispositif d'incitation/compensation qui favorise et promeuve la diversité dans l'embauche ?

Dans ce domaine de l'emploi, les administrations publiques et les collectivités territoriales ont un rôle de démonstration, d'exemplarité à jouer, ne serait-ce que par l'obligation de recruter 6 % de personnes en situation de handicap.

La discrimination est le résultat de notre éducation, de nos échecs et de nos craintes... Elle est renforcée par les stéréotypes et par les situations de crise ou de tension. Les enfants reproduisent, imitent les comportements de leurs aînés. Donc le devoir de faire évoluer les regards et les préjugés est l'affaire de tous.

Cette sensibilisation est en marche à l'école primaire avec « les cahiers de l'égalité », auxquels les enseignants sont tenus d'initier tous les élèves. Les propositions ministérielles concernant le redécoupage des secteurs scolaires pourraient contribuer à une plus grande mixité ; cependant, il faut veiller à ce que ces mesures ne provoquent pas un effet négatif d'accentuation des différences.

Les forums de l'orientation et d'autres actions engagées par les établissements, dès l'école primaire, contribuent à faire évoluer les images et à sortir des stéréotypes en mettant en exergue la mixité des métiers et la promotion professionnelle des femmes. Il serait opportun de montrer aux jeunes que l'égalité des chances n'est pas toujours respectée, notamment par les différences de salaires et d'avancement pour les femmes.

La Section a insisté sur l'importance des préconisations éducatives et culturelles en direction des jeunes pour combattre les discriminations. Le développement et le financement des échanges internationaux pour les apprentis, lycéens et étudiants, ainsi que tous les dispositifs individuels de mobilité, la coopération décentralisée, sont autant de facteurs de progrès et de moyens de faire évoluer les mentalités et comportements. Le CESER pense qu'il est nécessaire de soutenir certaines expériences portées par les jeunes et favoriser leur communication auprès des acteurs privilégiés de la jeunesse.

Par ailleurs, les réseaux sociaux jouent un rôle essentiel dans leurs pratiques, à la fois par des effets négatifs mais aussi des conséquences positives. Il faut donc les utiliser pour lutter contre les diverses formes de discrimination. On doit promouvoir une culture de la diversité de façon plus dynamique, pour combattre la tendance actuelle à la discrimination quand on évoque les contextes difficiles du chômage, de la violence sociale, des questions religieuses...

Il est important de favoriser les démarches citoyennes, pour faire évoluer les pratiques démocratiques et syndicales vers une plus importante représentation de la diversité dans les instances élues, pour mettre en œuvre une conception plus ouverte de notre société.

Au niveau local, il serait nécessaire de s'appuyer sur les bassins de vie pour remédier aux inégalités de territoires, à toutes les discriminations observées, et c'est une des missions de la Région d'apporter des réponses adaptées, par un pilotage politique et opérationnel à mieux définir ; c'est un long chemin à parcourir.

Enfin, le CESER constate que la notion de « race » est toujours utilisée dans les textes de lois, ce qui contribue à employer un terme inadapté. Il estime qu'il est important de supprimer définitivement cette référence dans tout texte officiel.

Conclusion

Ainsi, le rapport de la Section « Egalité, Mixité, Lutte contre les Discriminations » met en évidence la complexité de la notion de discrimination ; il apporte un éclairage approfondi des mécanismes qui induisent les phénomènes discriminatoires et sur les difficultés à faire émerger les faits discriminatoires et à libérer la parole des victimes de discriminations. Mais il apporte une vision positive du phénomène car révèle des comportements qui contribuent à faire évoluer les mentalités.

Ce rapport touche à une forte sensibilité sociale et morale ; il interpelle chacun sur son expérience personnelle et sur ses réactions face à des situations de discrimination.

L'accompagnement des personnes discriminées est à amplifier, avec plus de moyens d'intervention et surtout d'information sur leurs droits, mais aussi sur les codes à respecter pour faciliter l'intégration en entreprise, sans que ces exigences soient perçues comme discriminantes. Il faudrait travailler davantage sur la notion de preuve, en collaboration avec le Défenseur des Droits.

L'aménagement urbain doit mieux répondre à une volonté politique de favoriser la diversité et de créer de la mixité sociale, pour éviter la reproduction de secteurs défavorisés qui produisent des différences de traitement sur le plan éducatif, social et professionnel.

La Région contribue et doit continuer à agir dans l'exercice de ces compétences dans les domaines de l'éducation, de la formation, du développement économique, de l'aménagement du territoire ... pour faire progresser les mentalités.

Quel que soit l'arsenal juridique, il ne pourra pas régler l'ensemble des situations de discrimination qui relève de multiples facteurs. C'est par l'acceptation des différences, par l'éducation au sens le plus large du terme, par les comportements que l'on pourra construire une société sans discrimination, facilitant l'intégration de tous les citoyens. Le chemin est semé d'embûches mais il nous appartient, individuellement et collectivement, d'œuvrer pour y parvenir.

Vote :

Pour : 77

Contre : 8

Abstention(s) : 0

Avis adopté à la majorité.

Xavier BEULIN



« LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE A L'ÉPREUVE DES DISCRIMINATIONS »

RAPPORT

présenté au nom

**DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL
DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE**

par

Madame Fatim LABIB

« Il n'y aura de salut sur notre terre que le jour où nous aurons compris l'impératif pour les peuples de se parler, de se connaître et de s'enrichir les uns les autres. Nous n'accéderons à la maturité qu'à ce prix. Car la barbarie n'est pas toujours là où l'on croit. Elle est parfois dans notre inaptitude à dépoussiérer les passerelles censées rapprocher les nations; elle est souvent dans notre refus ou notre incapacité à admettre que nos différences ne sont pas des différends, mais une chance inouïe d'élargir notre espace vital et de nous reconforter mutuellement.

Pour moi l'homme heureux serait celui qui sait aimer de chaque religion un saint, et de chaque folklore un chant. Celui-là aura saisi l'étendue de son monde et l'aura investi en entier.

Aborigènes, Pygmées, Noirs ou Blancs, Rouges ou Jaunes, Asiatiques ou Américains, Scandinaves ou Africains, nous appartenons tous à un même sort, un sort que nous sommes les seuls capables de rendre possible car nous les construisons de nos propres mains.[...]

Il appartient, à nous seuls, à nous ensemble, de décider ce que nous comptons devenir des porteurs des lumières ou bien des pyromanes invétérés. »

Yasmina KHADRA

Lors de ses précédentes mandatures, le Conseil Economique, Social et Environnemental Régional (CESER) a produit plusieurs études sur le thème de l'égalité femmes/hommes et a apporté, par là même, de précieux éléments pour faire avancer la culture de l'égalité.

Dans le prolongement de ses travaux, la Section « Égalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations » élargit sa réflexion sur une autre thématique de son champ de compétence : les discriminations.

Le CESER a décidé de s'emparer de cette question sociétale, constitutive des fondements républicains et décisive pour le développement économique et social de notre territoire :

- Parce que les discriminations sont massives et sous estimées,
- Parce que la problématique de la discrimination est une question du quotidien et impacte tous les domaines de la vie sociale,
- Parce que la discrimination remet en cause un des principes de la constitution de l'état de droit et met à mal le principe d'égalité dans notre société.

Le défi de nos sociétés est de lutter à la fois contre les discriminations avec les outils du droit, et contre les inégalités sociales avec des politiques économiques et sociales. Aussi, le CESER porte-t-il une grande ambition : contribuer à la construction d'une société d'épanouissement, plus juste et tournée vers l'avenir. Par ce travail, la Section « Égalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations » souhaite asseoir la question des discriminations comme un de ses chantiers prioritaires et un enjeu territorial !

De nombreuses transformations marquent l'histoire des femmes et des hommes et traduisent des mutations successives dans la façon de voir le monde et sa représentation : du socle républicain de 1789 à la Constitution française de 1958, du principe d'égalité de droit à la nécessité d'égalité dans les faits, du modèle républicain d'intégration à la reconnaissance des discriminations.

Les sociétés sont de plus en plus ouvertes aux échanges dans la perspective d'une meilleure connaissance de l'autre et d'un meilleur vivre ensemble.

Pourtant, ce sont les femmes et les hommes qui organisent le vivre ensemble. Les faits historiques nous guident dans la lecture et la compréhension des événements qui se manifestent dans notre société. Ce principe implique, par conséquent, que chacun puisse y participer. Il y a là une conception forte de la question de la participation autant que de l'appartenance des individus et des groupes à une communauté de droit, d'accès à l'éducation, à l'instruction au savoir et au pouvoir.

Pourquoi les discriminations s'enracinent-elles dans cette histoire contrevenant aux principes et aux valeurs de la République ?

En ce sens, cette question est apparue comme une suite logique aux travaux déjà menés par la Section. Elle renvoie aussi à des thématiques complexes et interdépendantes.

En effet, malgré l'action fondamentale du législateur, les politiques de prévention menées par des acteurs et les multiples formes d'engagements, la complexité du phénomène persiste. Il a semblé nécessaire au CESER de se confronter aux enjeux multiples et de porter un regard régional sur cette situation.

Pour ce faire, nos principales interrogations ont été les suivantes :

- Comment faire pour disposer d'une photographie la plus proche possible de la réalité de la situation des discriminations ?
- Comment participer à éclairer les acteurs et les doter d'une vision objective pour mieux appréhender le sujet dans sa complexité ?
- Comment rendre le phénomène plus compréhensible pour dissocier et sérier les actions de prévention des actions de lutte contre les discriminations ?
- Comment recueillir des vécus, des ressentis au-delà du peu de faits recensés pour disposer d'un « baromètre régional » ?
- Comment lutter contre le déni des discriminations ?
- Quels sont les leviers stratégiques et opérationnels pour participer à traiter, voire réduire les situations des discriminations ?
- Comment déclencher des prises de conscience individuelle et collective pour faire de la question des discriminations un des enjeux prioritaires de la vie économique et sociale régionale ?

Autant d'interrogations à lever dans une communication qui se veut pédagogique, informative et interpellatrice.

Cette étude est structurée en quatre parties :

- 1- Les discriminations, un phénomène ancien pour une reconnaissance publique tardive : il s'agira de porter un bref regard sur l'histoire pour mieux comprendre les évolutions et la reconnaissance tardive des discriminations,
- 2- Les discriminations, un univers sémantique et juridique complexe : il s'agira de reclarifier les concepts, les notions pour préciser les termes du débat et de l'action,
- 3- Les discriminations, quels repérages en région Centre-Val de Loire ? : il s'agira de nous éclairer sur la situation régionale avec une approche quantitative et qualitative,
- 4- Les cinq leviers pour agir contre les discriminations.

Notre chantier de réflexion a croisé des événements marquants au niveau national. Cette situation a conforté notre motivation du choix du thème en même temps qu'elle a forgé notre détermination à faire de cette communication un document utile, accessible et qui pousse à l'engagement des politiques.

I - LES DISCRIMINATIONS, UN PHENOMENE ANCIEN POUR UNE RECONNAISSANCE PUBLIQUE TARDIVE¹

Plusieurs textes fondateurs français prônent l'égalité entre les citoyens :

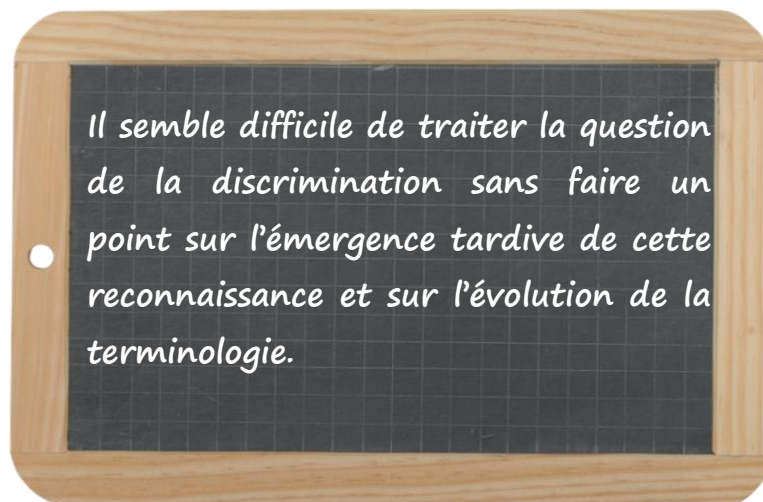
- la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789,
- le Préambule de la Constitution de 1946,
- l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 qui réaffirme que la République française « assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

Par ailleurs, la laïcité - une valeur fondatrice et un principe essentiel de la République - a été consacrée par la loi du 9 décembre 1905 sur la séparation des Églises et de l'État.

Ce **principe d'égalité** est également reconnu depuis longtemps par des organisations internationales et européennes. Il a fait l'objet de chartes, de résolutions et de conventions

telles que la Charte des Nations Unies de 1945, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, le Traité de Rome de 1957 qui institue le principe d'égalité en matière de rémunération pour un même travail, sans distinction de sexe ou la Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale du 21 décembre 1965 (ratifiée par la France en 1971).

Malgré l'engagement ancien de la France en faveur de l'égalité et la reconnaissance de ce principe au niveau international, la sociologie française et les politiques publiques ont mis du temps avant de prendre en considération des phénomènes que l'on qualifie aujourd'hui de discriminations. Ces derniers sont anciens mais ils étaient soit déniés, soit formulés en d'autres termes.



¹ Cette première partie s'appuie en très grande partie sur les travaux des sociologues de l'Institut Social de Coopération de la Recherche Appliquée (ISCRA) de Montpellier (bibliographie en annexe)

A/ Les années 80-90 : le modèle républicain d'intégration

Dès le milieu des années 1970, l'immigration des travailleurs que la France a sollicités pour des besoins en main d'œuvre, jusqu'alors considérée comme temporaire, tend à devenir définitive. Elle est alors considérée comme « un problème », accentué par la crise de 1973 et par la prise de conscience de l'installation définitive des immigrés.

Face aux violences racistes, le gouvernement fait voter **la loi dite « Pleven » du 1^{er} juillet 1972 de lutte contre le racisme qui introduit le délit de discrimination dans le droit pénal.**

A partir des années 80, face aux revendications d'égalité de traitement des jeunes « issus de l'immigration », l'État met en place progressivement « *une politique d'intégration reposant sur le principe de la laïcité et le refus de reconnaissance de la catégorisation raciale ou ethnique* »¹ (Carles, 2008, p5). « *Le référentiel d'intégration² pose l'égalité formelle en droit des citoyens et explique en conséquence les inégalités comme liées à un défaut de citoyenneté³* » (Dhume, 2014, p17).

On assiste à un durcissement des politiques migratoires qui s'accompagnent d'actions visant à favoriser la citoyenneté ou l'intégration des immigrés. C'est à cette époque qu'est mis en place le **Haut Conseil à l'Intégration (HCI).**

L'adhésion à ce modèle français d'intégration a contribué largement à la négation de l'existence de discriminations raciales jusqu'à la fin des années 90. Elle a aussi empêché l'émergence d'une politique de lutte contre les discriminations.

Toutefois, une prise de conscience **des discriminations tournées vers le rapport « égalité hommes-femmes »** a été portée en Europe par les mouvements féministes.

Elle a permis l'obtention du droit de vote des femmes (en 1944 en France), puis l'adoption de dispositions visant à garantir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes à partir des années 70 (par exemple la loi du 22 septembre 1972 qui introduit le principe « à travail égal, salaire égal »).

Par ailleurs, pendant les années 70/80, se met en place une politique publique visant les **populations handicapées**. Afin de favoriser leur intégration, prônée dans la loi de 1975⁴, le gouvernement fait voter la loi du 30 juin 1987 qui crée l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour tous les établissements de plus de 20 salariés (6 % de leur effectif).



¹ Isabelle CARLES, chercheure et docteure en droit, « L'élaboration des politiques publiques de lutte contre les discriminations raciales : trois exemples européens », REVUE Asylon(s) n°5, septembre 2008, url de référence : <http://reseau-terra.eu/article810.html>

² Cadre de référence politique dominant dans les années 80

³ DHUME, F., ISCRA, « Le concept de discrimination : éléments de repères et de clarification », Document du Réseau national de lutte contre les discriminations à l'école, mars 2014, 19 pages

⁴ Loi du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

B/ A partir de 1998 : la construction d'une politique de lutte contre les discriminations

A la fin des années 90, des chercheurs, des associations, des féministes européennes, des hommes politiques contribuent à rendre les discriminations plus visibles.

Le 21 octobre 1995, au sommet de Florence, l'ensemble des partenaires sociaux font une déclaration commune en faveur de la lutte contre les discriminations.

En 1998, on assiste à une reconnaissance par les pouvoirs publics de l'existence des discriminations. Le 12 octobre 1998, Martine AUBRY déclare que « *la lutte contre la discrimination raciale dans le monde du travail est une priorité politique* » suite à la sortie d'un rapport du Haut Conseil à l'Intégration. Pour la 1^{ère} fois, le HCI explique les disparités en termes de discriminations, en pointant le mode de fonctionnement de la société française.

Toutefois, c'est surtout l'Europe qui a véritablement donné l'impulsion en matière de lutte contre les discriminations, avec le Traité d'Amsterdam de 1997 qui modifie le Traité instituant la communauté européenne. L'article 13 de ce traité, **ratifié par la France, renforce le principe de non-discrimination en élargissant les critères prohibés**. Il habilite le Conseil européen à « *prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ».

Deux directives européennes RACE et EMPLOI⁵ découlent de la mise en œuvre de ce traité en 2000 et devaient être transposées par les Etats membres.

De 1998 à 2003, la France fait évoluer le cadre juridique sous l'impulsion du droit européen et de ses directives.

Elle fait voter la loi du 16 novembre 2001 de lutte contre les discriminations, transposant en grande partie la directive 2000/78 précitée, qui a profondément modifié la réglementation française sur les discriminations dans l'emploi. La loi étend les critères prohibés de discrimination (apparence physique, nom, orientation sexuelle, âge, opinions politiques, activités syndicales...), élargit le champ des discriminations aux stages et aux formations professionnelles. Elle fait référence aux notions de discriminations directe et indirecte⁶ et aménage la charge de la preuve au civil pour l'emploi. Le code du travail et le code pénal sont modifiés et complétés en conséquence.

La loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale comporte des dispositions prohibant la discrimination dans l'accès au logement. En outre, elle définit le harcèlement moral au travail et le considère comme une forme de discrimination.

⁵ La directive du Conseil 2000/43/CE RACE du 29 juin 2000 interdit la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique dans de nombreux secteurs socio-économiques

La directive 2000/78/CE EMPLOI du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement. Elle interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle en ce qui concerne l'emploi et le travail

⁶ Voir définitions pages 26 et 27

Pendant cette période, le gouvernement français met en place des dispositifs institutionnels de lutte contre les discriminations et de traitement des plaintes (FASILD⁷, N° vert -114-, CODAC⁸...), des programmes expérimentaux (politique de la ville, Plans Territoriaux de Lutte contre les Discriminations...), des programmes de formation des acteurs publics, des programmes d'études et de recherche confiés au Groupe d'Etude contre les Discriminations (GED).

La lutte contre les discriminations a été inscrite dans les politiques publiques d'accès à l'emploi et dans la politique de la ville. Cette territorialisation a été développée principalement au travers de deux dispositifs : les CODAC et les contrats de ville.



⁷ FASILD : fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations. Il remplace le FAS (fonds d'action sociale)

⁸ CODAC : Commission d'accès à la citoyenneté

C/ A partir de 2003 : la promotion de l'égalité des chances et de la diversité

Alors que la politique publique antidiscriminatoire commençait à définir plus clairement son objet et à se décliner en actions ciblées, on assiste à un glissement sémantique.

Deux notions : **égalité des chances et diversité** – utilisées dans les années 60-70 en particulier dans les discours politiques sur l'école-, réapparaissent à partir de 2003-2004, sous l'impulsion de l'Institut Montaigne⁹. Elles tendent à se substituer à la politique d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations.

Selon de nombreux sociologues, ce nouveau modèle vise à reformuler de manière positive la question des discriminations mais il en réduit la portée politique et juridique. Pour Olivier NOËL¹⁰, « *derrière le glissement sémantique se cache un enjeu éminemment politique* » (Noël, 2008, p 8).

Cette reformulation des politiques publiques apparaît dans le plan de cohésion sociale présenté le 30 juin 2004 par le ministre de l'emploi qui indique qu'« il y a trop d'oubliés de la République, de laissés-pour-compte de l'égalité des chances »¹¹.

Le gouvernement décide alors de remplacer en 2004 les CODAC par les COPEC (commissions pour l'égalité des chances) dont le champ d'intervention est étendu à toute forme de discrimination. Il remplace le Groupe d'Etude de lutte contre les discriminations par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et

pour l'Égalité (HALDE)¹² fin 2004. Toute personne qui s'estimait victime de discrimination pouvait saisir cette autorité administrative indépendante spécialisée dans la lutte contre les discriminations.

Pendant cette période, en application du principe républicain de laïcité, le gouvernement fait voter la loi du 15 mars 2004 qui encadre et restreint le port de signes religieux dans les écoles, collèges et lycées publics.

La loi du 11 février 2005 vise à assurer l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. C'est une des principales lois sur les droits des personnes handicapées depuis la loi de 1975.

La loi sur **l'égalité des chances du 31 mars 2006** est présentée comme une loi ambitieuse et globale mais elle ne bouleverse pas les dispositifs juridiques. Elle prévoit de nouveaux outils pour promouvoir la diversité (le CV anonyme¹³, le testing...) et transforme le FASILD en ACSE (Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) en lui octroyant un domaine d'intervention large : l'intégration et la lutte contre les discriminations, la participation aux actions en faveur des habitants des quartiers, la lutte contre l'illettrisme, le service civil volontaire...

La notion de « **diversité** » dans les entreprises, promue par une partie du patronat français, apparaît dans plusieurs rapports en 2004. Ce nouveau modèle, considéré comme le modèle de la « discrimination positive à la française », et soutenu par les pouvoirs publics, vise à faire accéder à certains postes des « minorités visibles ».

⁹ Institut Montaigne, créé fin 2000 par le président du conseil de surveillance du groupe AXA, M. Claude BEBEAR, se définit comme un laboratoire d'idées

¹⁰ NOËL, O. (2008), « Politique de diversité ou politique de diversion ? Du paradigme public de lutte contre les discriminations à sa déqualification juridique », REVUE Asylon(s), n° 4, Institutionnalisation de la xénophobie en France, url de référence : <http://www.reseau-terra.eu/article764.html>

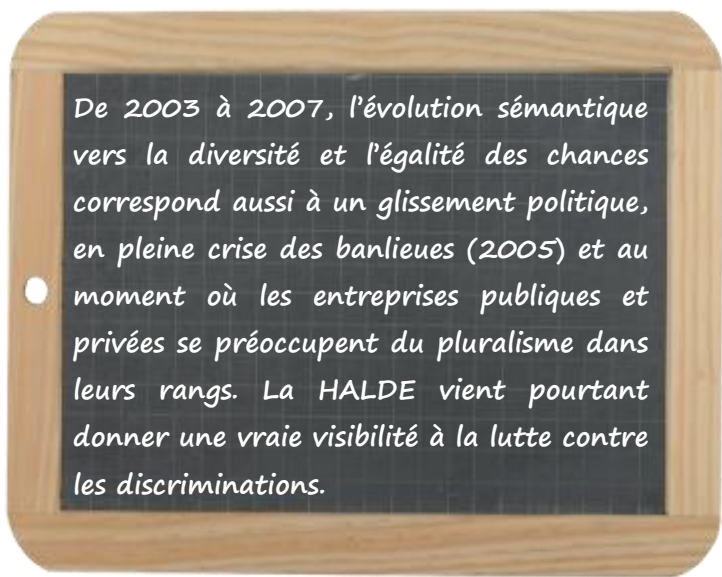
¹¹ Jean-Louis BORLOO, dans article publié le 30/06/2004 sur RFI

¹² En 2011, la Halde a été regroupée au sein du Défenseur des Droits qui s'occupe du droit des enfants, des discriminations, des abus de l'administration et de l'accès aux droits

¹³ Sans jamais avoir été appliqué, faute de publication d'un décret, cet outil a finalement disparu du plan de lutte contre les discriminations en entreprise en mai 2015

En mettant en avant cette notion de « diversité », qui n'a pas de définition juridique, les pouvoirs publics et les entreprises ont voulu privilégier la mise en place d'une charte de la diversité qui repose sur un engagement volontaire, destinée « à favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières (...) et devant contribuer à la lutte contre toutes les formes de discriminations ».¹⁴

A propos des chartes, pour les auteurs d'un récent rapport¹⁵, Fabrice DHUME et Khalid HAMDANI : « Ces engagements de principe ne portent pas nécessairement sur des logiques nouvelles d'action, mais tendent pour une part à substituer à un impératif légal –interdiction de discriminer- un simple engagement moral de bonne conduite » (Dhume et Hamdani, 2013, p 53).



¹⁴ Extrait de la Charte de la diversité

¹⁵ DHUME, F. et HAMDANI, K. (2013), « Vers une politique française de l'égalité », rapport du groupe de travail « Mobilités sociales » dans le cadre de la Refondation de la politique d'intégration

D/ Les évolutions depuis 2007

+ Des définitions plus précises et un élargissement des critères

La loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire complète la transposition des directives européennes de 2000. Elle marque une avancée en distinguant les différentes formes de discrimination légales, en définissant précisément la discrimination indirecte et en considérant le harcèlement comme une forme de discrimination, appliquant ainsi le droit communautaire.

Plus tard, deux nouveaux critères sont venus compléter la liste : l'identité sexuelle (à côté de l'orientation sexuelle) en 2012¹⁶ et le lieu de résidence qui devient le 20^{ème} critère en 2014¹⁷ avec la loi sur la politique de la ville.

+ La poursuite des démarches de Chartes et de Labels

Une Charte pour promouvoir l'égalité et la lutte contre les discriminations est adoptée en 2008 dans la fonction publique. Elle a été renouvelée en 2013.

Par ailleurs, l'Etat crée un « Label Diversité » par un décret du 17 décembre 2008. Ce Label est délivré par AFNOR Certification après avis d'une commission nationale. Il est décerné aux entreprises, services publics, collectivités et associations qui promeuvent la diversité dans le cadre de leur gestion des ressources humaines.

+ Des évolutions contradictoires dans l'institutionnalisation des plaintes

On assiste à un double mouvement :

- D'une part, la mise en place de pôles anti-discrimination au sein des tribunaux de grande instance est prévue par une circulaire de 2007. Une circulaire de 2009 confirme l'existence de ces pôles tout en reconnaissant que le nombre de plaintes est faible.

- D'autre part, un affaiblissement de l'importance et du rôle des instances locales et nationales :

- les COPEC ont succédé aux CODAC, avec un effet hétérogène sur les territoires. Globalement, leur rôle s'est considérablement restreint, notamment parce que ces commissions n'ont plus eu à traiter les plaintes. Si elles n'ont pas disparu officiellement, elles n'ont plus de référent dans la plupart des préfectures,
- les Plans Départementaux de Lutte contre les Discriminations n'ont ainsi quasiment pas vu le jour, sauf quand des initiatives locales l'ont permis (en Indre-et-Loire seulement pour la région Centre, par exemple). C'est la nouvelle version des contrats de ville (2015 – 2020) qui prévoit de nouveau de rendre obligatoire un tel document.

¹⁶ Loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

¹⁷ Loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine (article 15)

➤ à partir de 2011, la lutte contre les discriminations ne relève plus d'une autorité spécifique. La HALDE est dissoute pour laisser place au Défenseur des Droits¹⁸. Certes, cette autorité constitutionnelle indépendante permet de prendre en compte de manière transversale l'ensemble des questions relatives à la protection des droits et libertés individuelles et à la promotion de l'égalité. En effet, elle regroupe, outre les missions de la HALDE, celles du Médiateur de la République, du Défenseur des enfants, et de la Commission Nationale de déontologie de la Sécurité. Pour autant, on peut aussi considérer que cette mutualisation des dossiers, centralisés par une personne bénévole dans chaque département, ne rend ni lisible ni visible qu'il existe un lieu ressources pour évoquer une discrimination subie. Le partenariat naturel entre associations et services, existant dans les CODAC est à reconstituer.

- Dans certaines régions, des politiques volontaristes viennent combler ce manque d'ambition national : mise en place d'un Plan municipal à Grenoble en 2010, charte (travaillée avec des jeunes entre 2006 et 2008) et appel à projets annuel spécifique en Rhône-Alpes (depuis 2010), Fonds régional de lutte contre les discriminations et en faveur de la promotion de l'égalité en Pays de Loire, par exemple.

- Depuis septembre 2015, deux initiatives conjointes viennent montrer l'attachement au sujet et l'insuffisance de concertation et de coordination des acteurs :

➤ www.stop-discrimination.gouv.fr : ce site du ministère de la justice présente notamment une nouvelle campagne de communication et un numéro d'appel « 08 Victimes » (08 842 846 37), disponible 7 jours sur 7 pour écouter et aider les victimes,

➤ www.egalitecontreracisme.fr : un site du Défenseur des Droits avec notamment un espace ressources à consulter.

Un ancrage de la lutte contre les discriminations dans les territoires

Historiquement, les Plans de Lutte contre les Discriminations ont souvent été adossés aux contrats de ville (en 2001) puis aux Contrats Urbains de Cohésion sociale (CUCS) en 2007.

La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine confirme la volonté des pouvoirs publics d'ancrer un peu plus la lutte contre les discriminations dans les territoires. Elle précise dans son article 1^{er} que « *la politique de la ville concourt à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée* ». Elle fait du lieu de résidence le 20^{ème} critère de discrimination prohibé par la loi.

Les CUCS sont remplacés en 2015 par des contrats de ville uniques qui sont signés pour une durée de six ans. Ils doivent formaliser les engagements de l'Etat et des collectivités territoriales en faveur des quartiers et constituer le cadre unique de mise en œuvre de la politique de la ville.

D'après le nouveau cadre de référence élaboré en 2014, la lutte contre les discriminations constitue un axe transversal des futurs contrats de ville 2015-2020 et doit se traduire par la mise en place de « Plans territoriaux stratégiques » au sein de chaque Contrat de ville. Ces Plans territoriaux reposent sur une approche intégrée mobilisant le droit commun des services de l'Etat et celui des collectivités territoriales parties prenantes au contrat. Ils doivent prendre en compte au moins le critère d'origine mais pas exclusivement.

¹⁸ Loi constitutionnelle n°2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République portant création d'un Défenseur des Droits. Mise en place en 2011
Loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des Droits et Loi n° 2011-334 du 29 mars 2011

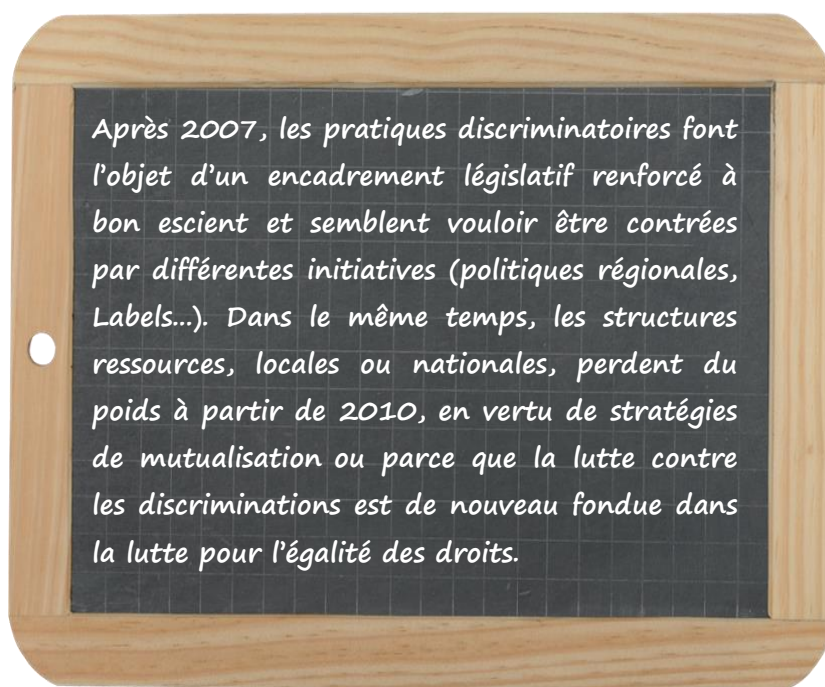
Depuis la dissolution de l'ACSE¹⁹ en 2014, c'est le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET)²⁰ qui est chargé de mettre en œuvre le nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations. Au sein du CGET, la direction de la ville et de la cohésion urbaine est chargée de la mise en œuvre de la politique de la ville au plan interministériel et de la gestion des moyens correspondants.

Si le lien entre politique de la ville et lutte contre les discriminations est étroit, le risque est de limiter les politiques de lutte contre les discriminations aux quartiers prioritaires.

Cette approche socio-historique permet de voir comment on est passé du principe fondamental et ancien de l'égalité au principe de la non-discrimination qui voit le jour officiellement en 1998, en France.

Il existe une confusion entre la lutte contre le racisme, la lutte contre l'exclusion... domaines de lutte nécessaires, qui bien qu'impliquant un travail sur les représentations, ne traitent pas vraiment la question de la discrimination.

Les principaux textes fondateurs et les principales lois sur les discriminations sont repris dans la frise ci-après.



¹⁹ L'ACSE (agence nationale pour la cohésion sociale) disposait d'outils et de moyens mobilisables pour la prévention et la lutte contre les discriminations dans le cadre des CUCS

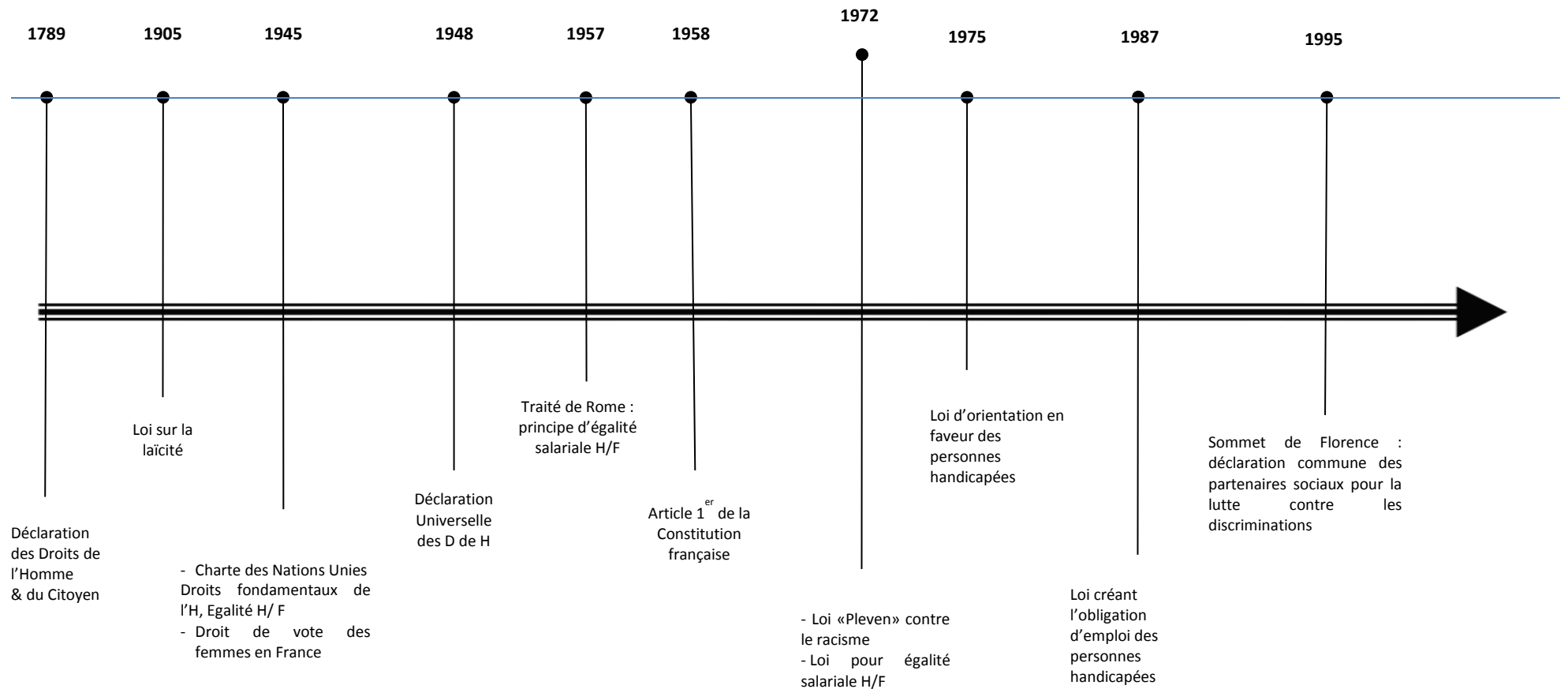
²⁰ Le CGET regroupe l'ACSE, le Secrétariat général du Comité interministériel des villes (SG CIV) et la Délégation Interministérielle à l'aménagement du territoire (DATAR) – cf. décret n° 2014-394 du 31 mars 2014. Il est chargé de conduire les politiques contractuelles avec les collectivités territoriales (pilotage de la nouvelle politique de l'Etat dans le cadre des CPER Etat-Régions, politique de la ville, coordination de l'utilisation des fonds européens)

ÉGALITE formelle en droit pour les citoyens

Des textes fondateurs français et un principe reconnu par des organisations internationales et européennes

Le modèle républicain d'intégration

Difficulté de la reconnaissance légale de l'existence de discriminations raciales



Reconnaissance de la discrimination par les pouvoirs publics sous l'impulsion des directives européennes

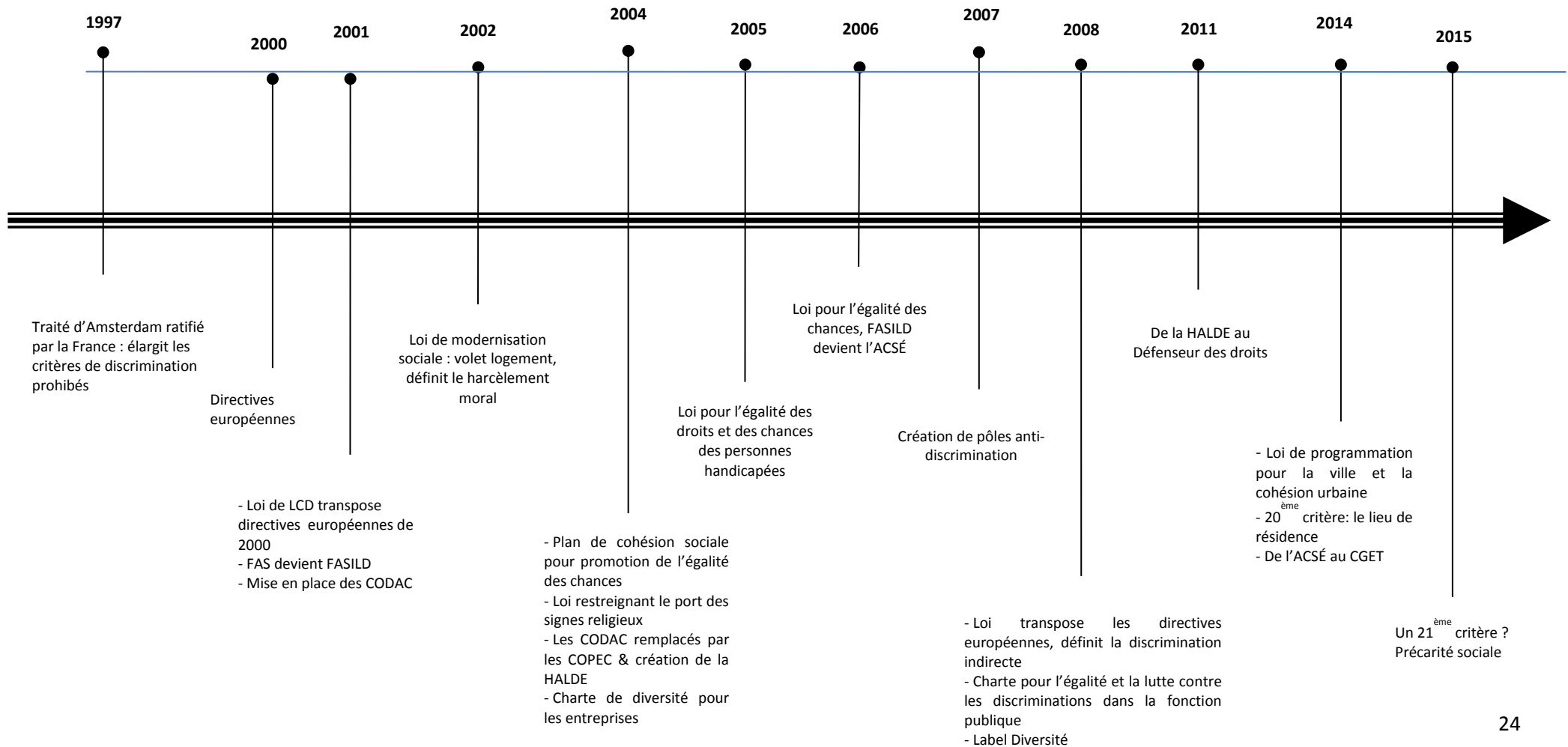
La lutte contre les discriminations est fondue dans la lutte pour l'égalité des droits

Evolution du cadre juridique et construction d'une politique de lutte contre les discriminations

Glissement sémantique : égalité des chances et diversité

Des évolutions contradictoires

Un ancrage de la LCD dans les territoires



A word cloud of French terms related to diversity, racism, and social justice. The words are arranged in a roughly circular pattern. The largest words are 'diversité' at the top and 'racisme' at the bottom. Other prominent words include 'égalité-des-droits', 'égalité-des-chances', 'stigmatisation', 'exclusion', 'intégration', 'sexisme', 'interculturel', 'antisémitisme', 'représentations', 'homophobie', 'âgisme', 'préjugés', 'stéréotypes', and 'xenophobie'.

égalité-des-droits
exclusion
intégration
sexisme
interculturel
antisémitisme
représentations
homophobie
égalité-des-chances
stigmatisation
âgisme
préjugés
stéréotypes
racisme
diversité
xenophobie

II - LES DISCRIMINATIONS, UN UNIVERS SEMANTIQUE ET JURIDIQUE COMPLEXE

« *Mal nommer les choses, c'est ajouter au malheur du monde* » disait Albert Camus.

Malgré une définition juridique, le terme « discrimination » est souvent confondu avec d'autres termes.

Il nous apparaît essentiel de prendre le temps de définir les termes pour comprendre et contextualiser les politiques publiques mises en œuvre et les engagements des mouvements associatifs. Il faut aussi repérer les postures professionnelles pour engager des changements dans la durée sur ces questions.

A/ Les discriminations ne sont pas synonymes de...

Préjugés et stéréotypes²¹

Ils sont transmis par la famille, la société, l'école, le milieu culturel, l'histoire ou encore les médias. Ils conditionnent parfois la pensée et la construction d'opinions fondées sur des a priori. Ils influencent nos attitudes, notre comportement et notre jugement, sans que ceux-ci soient fondés sur des données objectives.

Derrière ces terminologies, il s'agit en fait d'attribuer des caractéristiques et des comportements propres à certaines catégories de personnes ou de groupes qui ont quelque chose en commun (« les femmes », « les noirs », « les homosexuels »).

Si le stéréotype est plutôt descriptif et collectif, le préjugé serait plus individuel et normatif.

Préjugés

Ce sont des opinions préconçues qui se définissent comme des opinions, des jugements comportant une dimension évaluative imposée le plus souvent par le milieu social, l'éducation, les croyances, à l'égard d'une personne ou d'un groupe social donné.

Il s'agit d'un jugement prématuré et subjectif.

Stéréotypes

Ce sont des représentations explicatives de caractéristiques, d'attitudes, de comportements... Ils sont attribués de façon arbitraire.

Stéréotypes et préjugés

- nous pouvons les transmettre involontairement,
- ils s'enracinent au point de reconstruire la réalité,
- ils peuvent être intériorisés et reproduits par la victime, c'est l'effet pygmalion.

²¹ Sources : Mathieu Daupleix, Sociologue Consultant à Toulouse ; Mission Locale de Touraine ; Petit lexique à l'usage des lecteurs pressés – Sciences Po Lille

Lorsque l'on parle de discrimination, il est fréquent que des termes proches mais différents soient employés. Ces notions sont souvent utilisées à mauvais escient et créent ainsi des confusions.

Aussi, les comportements discriminatoires ne doivent pas être confondus avec d'autres terminologies.

Racisme

Le racisme est du registre des idéologies et sa lutte relève du domaine des valeurs alors que la discrimination appartient au registre des faits et des pratiques. Le racisme comme le sexisme, l'homophobie ou l'anti syndicalisme peut générer des pratiques discriminatoires, condamnables en tant que telles. **En droit, le racisme en tant qu'idéologie n'est pas sanctionné mais des actes tels que l'injure raciale ou la discrimination raciale sont des délits.**

Injustice

Le terme d'injustice, contraire au droit, est avant tout un concept négatif relatif à celui de justice. L'injustice est l'écart qui vient rompre l'équilibre et l'harmonie que la justice a pour but d'instaurer entre les Hommes. **Les discriminations sont considérées comme des injustices néanmoins toutes les injustices ne sont pas des discriminations au niveau juridique.**

Inégalités sociales

Une inégalité sociale correspond à une différence de situation entre des individus en matière de revenu, d'éducation, de logement, de capital social... **Les discriminations produisent les inégalités. Toutefois les inégalités ne sont pas uniquement la conséquence des discriminations**

Stigmatisation

Ce sont des désignations publiques et répétées qui provoquent chez ceux qui en sont les victimes une blessure et un sentiment de honte. Cette stigmatisation (d'un groupe ou d'un individu) peut être réelle et directe à travers notamment des insultes, des agressions verbales ou physiques mais elle peut également être indirecte par le jeu des allusions ou des attitudes de rejet. **C'est un processus social de dévalorisation.**

Exclusion

L'exclusion sociale se caractérise par la marginalisation, la mise à l'écart d'une personne ou d'un groupe en raison d'un trop grand éloignement avec le mode de vie dominant dans la société. Ce processus peut être volontaire ou subi.

Elle est souvent consécutive à une perte d'emploi, au surendettement, à la perte d'un logement... et se traduit par une grande pauvreté, par une rupture plus ou moins brutale avec la vie sociale. Elle est vécue comme une perte d'identité.

L'exclusion se distingue nettement de la discrimination. Les personnes en situation d'exclusion sociale peuvent être discriminées. Exemple, refus de soins sous des prétextes divers : mauvaise hygiène, tarif conventionné de prise en charge,...).

B/ Définir pour mieux comprendre

1. Définition

Le terme de « discrimination » trouve son origine dans le latin « discriminatio » signifiant « séparation ».

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 définit précisément ce qu'est la discrimination : **« c'est un traitement défavorable, dans une situation semblable, d'une personne par rapport à une autre, selon des critères prohibés par la loi et dans un domaine déterminé ».**

La discrimination est donc un acte, une décision et non un propos, un préjugé ou une attitude. Elle est une infraction, un délit.



2. 20 critères prohibés par la loi

Critères liés à l'identité de la personne

- le sexe,
- l'âge,
- la situation de famille,
- le patronyme,
- l'origine,
- l'appartenance ou non, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race.

Critères liés à l'apparence et la santé

- l'état de grossesse,
- l'état de santé,
- le handicap,
- les caractéristiques génétiques,
- l'apparence physique.

Critères liés à des opinions et convictions

- les mœurs,
- les opinions politiques,
- les activités syndicales,
- l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une religion déterminée,
- l'orientation ou l'identité sexuelle.

La loi du 21 février 2014 relative à la politique de la ville a introduit le 20^{ème} critère :

le lieu de résidence

Vers un 21^{ème} critère fondé sur la vulnérabilité de la personne en raison de sa situation économique. Une proposition de loi est en cours de discussion au Parlement.

3. Les domaines ciblés par la loi

Les discriminations peuvent se manifester dans différents domaines visés par la loi :

- L'emploi,
- L'éducation et la formation,
- Le logement,
- L'accès aux biens et aux services.

Dans le domaine de l'emploi cela vise par exemple le recrutement, l'accès à un stage, à la formation professionnelle, la rémunération...

Concernant l'accès aux biens et aux services publics, cela touche la santé, les transports, la culture, le sport...



4. Les différentes formes de discrimination

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 qui définit la discrimination en précise également deux formes :

La discrimination directe : en raison d'un motif prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable.

Elle est parfois visible, claire et/ou résulte d'un acte intentionnel. Par exemple :

- préciser sur une offre d'emploi que le poste est réservé aux personnes « en bonne condition physique »,
- ne pas embaucher quelqu'un parce que son conjoint est syndiqué.

Pour les élèves handicapés de plus de seize ans dont l'état de santé exige le recours au CNED, l'enseignement devient payant, alors que l'élève scolarisé dans un établissement scolaire et âgé de plus de 16 ans bénéficie d'une scolarité gratuite.

Or, ce caractère payant nuit à la réalisation effective du droit à l'éducation pour tous. En ce sens, le Défenseur des droits a décidé de recommander au ministère de l'Éducation nationale de prendre toute disposition utile, et notamment réglementaire. Il faut, en effet, garantir la gratuité des droits d'inscription au CNED pour les élèves, âgés de seize ans et plus, présentant un handicap ou un trouble de la santé invalidant imposant le recours au CNED dans le cadre d'un aménagement de leur scolarité.

Cas relatif aux caractéristiques génétiques²²

Yann est atteint d'une maladie génétique évolutive. Il a été décidé sur préconisation de l'équipe de suivi de la scolarisation que Yann serait inscrit au CNED en classe complète réglementée. Yann étant âgé de plus de seize ans, les droits d'inscription au CNED sont à la charge de ses parents et s'élèvent à 533 euros.

²² Sources : Rapport annuel de 2013 du Défenseur des Droits

Cas relatif à l'origine²³

Marc a été embauché en qualité de charpentier soudeur. Régulièrement victime de propos insultants à caractère raciste de la part de ses collègues (« Marc, tu n'as pas besoin de te laver les mains, toi c'est ta couleur naturelle ! »), il a alerté à plusieurs reprises sa hiérarchie, en vain.

²³ Sources : Rapport annuel de 2013 du Défenseur des Droits

Peu de temps après, le réclamant a découvert sur le tableau d'affichage la photographie d'un primate couché sur le dos avec son prénom inscrit au feutre rouge. Fortement atteint le réclamant a été, placé en congé de maladie pour dépression, il a finalement présenté sa démission.

Le Défenseur des droits a considéré que Marc avait subi des agissements de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine et que sa démission devait être requalifiée en licenciement nul. Il a également estimé que la société X n'avait pas respecté son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral. Le Conseil des Prud'hommes, qui par jugement du 16 décembre 2013, a requalifié la démission de Marc en licenciement nul, en se fondant sur le harcèlement moral dont il a été victime. Il lui a octroyé 27 000 € de dommages et intérêts.

La discrimination indirecte : c'est une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres.

Elle est souvent non-intentionnelle et/ou fonctionne par effet « ricochet ». Par exemple :

- exiger de toute personne qui postule pour un emploi donné de subir une épreuve dans une langue particulière, même si cette connaissance linguistique n'est pas nécessaire pour occuper l'emploi vacant,
- ne réserver des avantages qu'aux seuls salariés à temps plein pénalisera indirectement les femmes, qui travaillent plus fréquemment à temps partiel,
- n'accueillir que les enfants du personnel en job d'été va, de fait, exclure les autres enfants.

Cas relatif à l'accès aux biens et aux services²⁴

Tonio et Esperance, qui appartiennent à la communauté des gens du voyage, ont souscrit deux abonnements de téléphonie mobile. Cependant, la société de téléphonie mobile exige, lorsque l'adresse de facturation est une boîte postale ou une poste restante pour un particulier, le paiement d'un dépôt de garantie de 750 € par abonnement.

Devant le refus des réclamants de payer ce dépôt de garantie, la société a procédé à la résiliation des deux abonnements.

La pratique consistant à demander un dépôt de garantie lorsque l'adresse de facturation est une boîte postale est susceptible de constituer une discrimination indirecte à l'encontre des gens du voyage.

L'objectif recherché par la société de téléphonie mobile, à savoir garantir les risques d'impayés, est légitime. Cependant, la demande d'un dépôt de garantie à hauteur de 750 euros lorsque l'abonné utilise une boîte postale alors même qu'il a opté pour le prélèvement automatique, ne paraît pas un moyen proportionné et nécessaire pour atteindre cet objectif.

Le Défenseur des droits a considéré que cette pratique était constitutive d'une discrimination indirecte à raison de l'appartenance à la communauté des gens du voyage.

Il recommande à la société de réviser ses « conditions générales d'abonnement » et d'indemniser le préjudice de Tonio et Espérance.

²⁴ Sources : Rapport annuel de 2013 du Défenseur des Droits

Deux autres formes de discrimination sont également connues :

La discrimination systémique : c'est un processus qui 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.

Elle engendre un phénomène de coproduction qui maintient les inégalités en place. Par exemple :

- absence de rampe d'accès pour les personnes handicapées dans un bâtiment
- la faible représentation des personnes issues des minorités visibles à la télévision conséquences de l'éducation, de l'autocensure, des conseils et choix d'orientation, du recrutement...

La discrimination positive : c'est une action qui vise à réduire des inégalités subies par certaines groupes ou communautés en leur accordant des avantages préférentiels (instauration de quotas, par exemple). Elle génère à son tour de la discrimination.

Elle repose sur une conception de la justice qui privilégie l'équité sur la stricte égalité de traitement. Par exemple :

- la loi sur la parité hommes/femmes en politique,
- mise en place de quotas dans certaines grandes écoles telles que Science-Po Paris, où un certain nombre de places sont réservés à des élèves provenant de lycées sensibles.

Certaines discriminations sont légales :

C'est le cas du critère de nationalité pour les emplois de la fonction publique et « certaines exigences professionnelles, essentielles et déterminantes » (âge, sexe, état de santé) pour quelques métiers (cf article 225-3 du Code pénal).

∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞ ∞

5. L'inscription dans le Code pénal et le Code du travail

Les discriminations qui sont interdites par la loi sont sanctionnées par les différentes juridictions selon les domaines.

• **Code pénal**²⁵ (modifié par la loi du 21 février 2014) – Chapitre V : des atteintes à la dignité de la personne – Section 1, des discriminations.

Dans les articles 225-1 à 225-4, sont énoncées la définition, la liste des critères de discriminations, les domaines dans lesquels la discrimination est légalement punissable et énumère les sanctions pénales encourues par l'auteur des faits de discrimination qui sont :

- des peines d'emprisonnement pouvant atteindre 3 ans,
- des amendes jusqu'à 45 000 € si l'auteur est un particulier,
- si l'auteur intervient en tant qu'agent du service public, les sanctions sont majorées et passent à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende,
- si l'auteur est une personne morale, l'amende passe à 225 000 €,
- des peines complémentaires sont encourues par les personnes physiques ou morales (interdiction de certains droits civiques, exclusion des marchés publics...).

²⁵ Sources : site www.legifrance.fr

- **Code du travail** – Titre III : Discrimination – Les articles L 1131-1 et suivants sont consacrés au principe de non-discrimination.

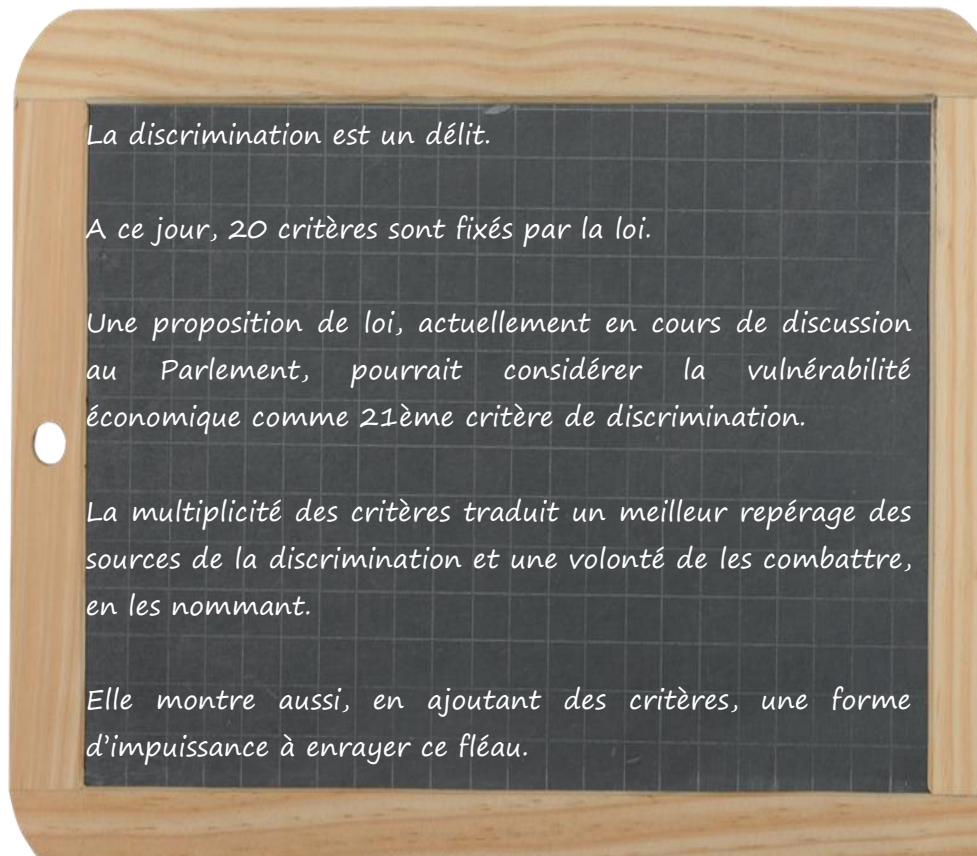
- **Les voies de recours**

Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir le Défenseur des Droits qui peut l'assister à constituer son dossier et l'aider à identifier les procédures adaptées à son cas. Elle peut également :

- introduire un recours pénal devant le tribunal correctionnel. En matière pénale, c'est au demandeur d'apporter la preuve des faits qu'il dénonce,

- introduire un recours civil devant le Tribunal de Grande Instance ou les Prud'hommes pour obtenir l'annulation d'une décision ou la réparation du préjudice subi. En droit du travail et en droit civil, **la charge de la preuve est partagée entre employeur et salarié en matière de discrimination depuis la loi de 2001.** « Le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe alors à la partie défenderesse (employeur) de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination » (cf article 1134-1 du Code du travail).

La proposition de loi instaurant une action de groupe en matière de discrimination et de lutte contre les inégalités a été adoptée en 1^{ère} lecture par l'Assemblée Nationale, le 10 juin 2015.



III - LES DISCRIMINATIONS, QUELS REPERAGES EN REGION CENTRE-VAL DE LOIRE ?

Le recueil des données et l'analyse de leur évolution, la reconnaissance par le code pénal et le code du travail, la mesure des discriminations, particulièrement par les testing, sont une nécessité. Ils participent à rendre réels et visibles les discriminations et leur ampleur.

L'action du Défenseur des Droits ne peut, seule, suffire à comprendre où ni comment se logent et interagissent toutes les formes de discriminations.

Les données chiffrées dont nous disposons, ainsi que les enquêtes, les auditions et les témoignages recueillis par la Section, sont d'autres apports qui contribuent à éclairer la situation des discriminations sur le territoire régional.

A/ Les discriminations, une représentation limitée du phénomène

1. Des informations partielles au niveau régional et au niveau national

Au niveau régional

En région Centre-Val de Loire, on comptabilise 14 délégués du Défenseurs des Droits²⁶ répartis sur les 6 départements. Chaque département compte 2 délégués hormis l'Indre-et-Loire et le Loiret qui en ont chacun 3.

Le bilan de l'année 2014 sur leurs activités nous informe que seuls 124 dossiers sur 2 852 ont concerné les discriminations sur tout le territoire régional.

Les autres dossiers concernent les divers champs de compétence du Défenseur des Droits (défense de l'enfant, déontologie et service public).

²⁶ Voir en annexe les missions du Défenseur des Droits

Typologie et nombre de dossiers - Bilan d'activité 2014

Départements	Dossiers traités	Dont discrimination	Nature des dossiers	
18	285	10	Réclamation	10
			Info/orientation	0
28	458	18	Réclamation	7
			Info/orientation	11
36	220	5	Réclamation	2
			Info/orientation	3
37	530	46	Réclamation	30
			Info/orientation	16
41	227	8	Réclamation	4
			Info/orientation	4
45	1 132	37	Réclamation	23
			Info/orientation	14
TOTAL	2 852	124	Réclamation	76 (61,3 %)
			Info/orientation	48 (38,7 %)

Représentant moins de 5 % des dossiers traités par les Défenseurs des Droits, le nombre des demandes liées aux discriminations est probablement minorées par rapport à la réalité quotidienne. Cette sous-représentation du phénomène discriminatoire s'explique en partie (sujet tabou, fatalisme, procédure, dénégation...) et montre la nécessité d'agir en amont afin que le droit puisse s'exercer pour chacun.

A titre d'information, selon des données partielles communiquées par l'ancien correspondant de la HALDE pour l'Indre-et-Loire, le Loiret et le Loir-et-Cher, en 2010 : 154 personnes ont consulté la HALDE. La moitié des dossiers a fait l'objet d'une réclamation, l'autre moitié relevant d'information ou d'orientation vers d'autres structures.

En revanche, il est difficile de suivre les évolutions dans la mesure où jusqu'en 2012, les personnes pouvaient consulter la HALDE, spécialisée uniquement dans le traitement des discriminations. Avec le Défenseur des Droits, dont les missions sont plus larges, la lutte contre les discriminations apparaît moins visible.



Au niveau national

Selon le rapport annuel d'activité 2014 du Défenseur des Droits²⁷ publié en janvier 2015, 4 535 dossiers de réclamation relatifs aux discriminations ont été déposés auprès de l'institution chargée du traitement des plaintes. Ce chiffre est en hausse de 23,46 % par rapport à l'année 2013 (3 673 dossiers déposés).

A ces demandes de réclamation, il faut ajouter des demandes d'information et d'orientation, dont le chiffre n'a pas été communiqué.

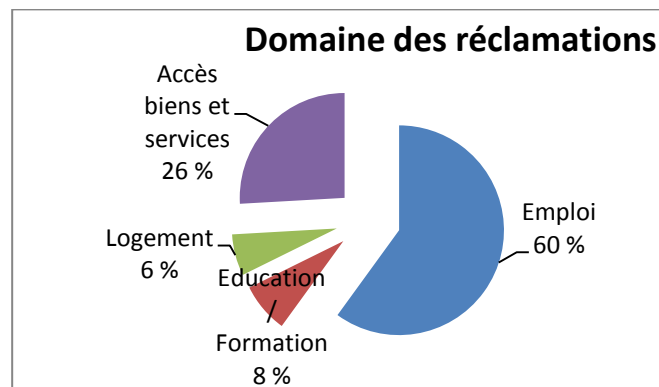
²⁷ Rapport annuel du Défenseur des Droits 2014

Les chiffres qui nous ont été communiqués ci-dessus donnent une idée du nombre de réclamations mais ils restent partiels.

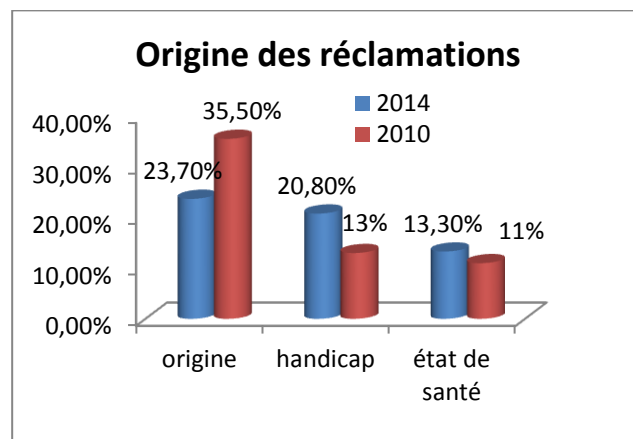
Les « référents » du Défenseur des droits traitent les réclamations en ne retenant qu'une partie d'entre elles qui aboutissent à des mesures diverses : transmission au siège du Défenseur des Droits ou au Parquet, rappel à la loi, règlement à l'amiable....

Il n'est pas possible de faire une analyse précise des données sur la région en indiquant les critères et les domaines concernés par les discriminations. En outre, les chiffres ne renseignent pas sur le nombre de plaintes transmises au procureur ni sur le nombre de classements sans suite.

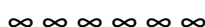
Concernant les domaines, **l'emploi figure en tête des réclamations** portées auprès de cette instance en matière de lutte contre les discriminations. En effet, **60 % d'entre elles concernent le monde du travail (33,10 % pour le privé et 26,90 % pour le public).**



Concernant les critères : l'origine figure en tête avec 23,70 % suivi du handicap (20,80 %) et de l'état de santé (13,30 %). Le critère de l'origine est en diminution par rapport à 2010²⁸ (35,5 %) alors que le critère handicap augmente de 7 points et celui de la santé progresse de 2 points.



²⁸ Chiffre de la HALDE



2. La faiblesse des condamnations

La mise en place en 2007 de « pôles anti-discriminations » au sein de chaque Parquet aurait pu se traduire par une augmentation du nombre de plaintes et de condamnations prononcées.

En réalité, on constate une faible remontée des plaintes et surtout un faible taux de poursuite (5 dossiers en 2009 dans le Loiret et 11 en Indre-et-Loire)²⁹. Pourtant, le vice-procureur du Parquet déclarait : « *en mettant en place cet outil, on a espéré qu'on ferait remonter plus de plaintes, mais ce n'est pas le cas. Les pôles ont une valeur symbolique* ».

Plusieurs éléments peuvent expliquer ce faible nombre de plaintes et de condamnations :

- la méconnaissance du droit anti discriminatoire par les citoyens,
- la crainte de s'engager dans une démarche longue, coûteuse, incertaine et risquant d'être dévastatrice pour les plaignants,
- la peur de représailles de la part de l'employeur,
- la difficulté d'apporter des preuves.

Le CESER aurait souhaité avoir quelques données plus récentes et un bilan de fonctionnement de ces pôles. Cependant, les courriers qu'il a adressés en février 2015 aux différents pôles anti-discrimination de la région sont restés sans réponse.

Le nombre réduit de plaintes a également été souligné au niveau national dans un rapport du Sénat du 12 novembre 2014 relatif à la lutte contre les discriminations.

La faiblesse du nombre de dossiers traités par le Défenseur des droits et des contentieux au pénal ne reflète sans doute pas la réalité.

Les informations partielles nationales et les données régionales, particulièrement celles du Défenseur des droits, ne peuvent suffire à appréhender la situation des discriminations sur le territoire régional et à connaître les dispositifs et les actions mises en place.

²⁹ *Audition du Vice-Procureur du pôle anti-discrimination du parquet d'Orléans en 2009 et éléments communiqués à la Région par les Délégués des Procureurs de la République en 2011*

B/ Des dispositifs et des actions dans le territoire régional

Dans l'objectif de nourrir sa réflexion et de compléter sa vision territoriale à travers les actions menées sur le territoire, la Section a organisé une vingtaine d'auditions³⁰, dont celles de :

- l'Observatoire des inégalités,
- l'Université de Tours,
- l'Etat,
- trois entreprises,

- quatre délégués du défenseur des droits,
- deux services publics : un CCAS et Pôle emploi
- l'Education Nationale : le collège de Saint-Gaultier,
- des associations : le Centre Régional d'Information Jeunesse (CRIJ), deux missions locales,
- le collectif « Comprendre pour lutter contre les discriminations ».

³⁰ Voir la liste complète des auditions en annexe



1. Des dispositifs spécifiques

Quelques dispositifs nationaux sont déclinés au niveau des territoires. On les retrouve en région Centre-Val de Loire.

a) La lutte contre les discriminations dans les CUCS et dans les nouveaux contrats de ville

Les Contrats Urbains de Cohésion Sociale (CUCS)

Les CUCS étaient le cadre contractuel de la politique de la ville en faveur des quartiers prioritaires actifs entre 2009 et 2014.

Selon les personnes auditionnées par la Section Egalité, Mixité et Lutte contre les discriminations³¹ sur les actions menées dans le cadre des CUCS, en particulier sur celles du CUCS d'Orléans : « *Les priorités des CUCS sont l'emploi, l'éducation, la santé, la sécurité/prévention de la délinquance et l'habitat. L'égalité femme/homme et la lutte contre les discriminations sont considérées*

comme des axes transversaux à toutes les politiques et de ce fait, ne donnent pas toujours lieu à des actions spécifiques. L'inconvénient de cette approche est qu'elle vise à corriger les inégalités mais ne permet pas de prévenir. Il faudrait agir sur les causes de la discrimination. Toutefois, la plupart des actions menées dans le cadre des CUCS sont destinées à favoriser l'intégration et donc de favoriser indirectement la lutte contre les discriminations ».

Il s'agit par exemple des actions « jobs d'été » au sein des quartiers prioritaires, des actions concernant la réussite éducative, des actions pour favoriser l'accès à tous aux pratiques sportives. La mise en œuvre de la clause d'insertion dans les marchés publics ou encore la mise en place de réseaux d'entreprises prônant la diversité dans le monde du travail (Blois, Orléans) ont également été mentionnées comme des actions participant à la lutte contre les discriminations.

³¹ Personnes auditionnées le 12 septembre 2014 devant la Section Egalité et lutte contre les discriminations du CESER Centre-Val de Loire :

Jean-Pierre PERON, directeur de la Cohésion sociale à la communauté d'agglomération du Val de Loire

Nassiri ATTAR, délégué du Préfet

Patrick DONNADIEU, directeur départemental de la cohésion sociale du Loiret

On peut noter toutefois que les CUCS contenaient un volet « accès aux droits et prévention des discriminations ». Les actions engagées dans certains CUCS et financées par l'ACSE au titre de cet axe portaient essentiellement sur la connaissance des droits ou des programmes de lutte contre le racisme.

Le nouvel outil de la politique de la ville : les contrats de ville 2015-2020

Les nouveaux contrats de ville, qui remplacent les CUCS, doivent apporter des réponses aux enjeux définis par la circulaire d'application de la loi du 21 février 2014 au travers de ses trois piliers :

- la cohésion sociale,
- le cadre de vie et le renouvellement urbain,
- le développement de l'activité économique et l'emploi.

Suite aux événements tragiques de janvier 2015, le gouvernement a décidé d'amplifier les efforts en faveur de l'égalité et de la citoyenneté afin de renforcer la cohésion sociale et urbaine. A ce titre, la promotion des valeurs de la République et citoyenneté constitue le 4^{ème} pilier du Contrat de ville et a fait l'objet d'un document intitulé « La République en actes » et de 60 mesures Egalité et citoyenneté. L'Etat s'engage à réserver au moins 25 % des crédits du CGET pour certaines orientations telles que le soutien linguistique, la promotion de la laïcité...

La lutte contre les discriminations constitue un axe transversal des nouveaux contrats de ville 2015-2020, tout comme l'égalité Femmes/Hommes et la jeunesse.

Ces contrats sont signés par des acteurs ciblés par la politique de la ville (Etat, collectivités territoriales et autres acteurs institutionnels) qui doivent mobiliser l'ensemble des dispositifs de droit commun dans les territoires. Cette approche transversale peut être complétée par des actions spécifiques.

Par ailleurs, la lutte contre les discriminations doit se traduire en principe par la mise en place de « Plans Territoriaux de Lutte Contre les Discriminations » (PTLCD) dans chaque Contrat de ville (circulaire du 15 octobre 2014/nouveau cadre de référence de la Lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville de 2014).

En région Centre-Val de Loire, au 4 août 2015 :

- 52 quartiers prioritaires,
- 19 EPCI sont éligibles à la politique de la ville,
- 13 contrats de ville signés à la fin août 2015.

Ceux du Loiret et de Saint-Amand-Montrond seront signés avant la fin de l'année.

L'examen des premiers contrats de ville 2015-2020 signés en région Centre-Val de Loire permet d'avoir quelques indications sur les propositions d'engagement ou d'actions en faveur de la lutte contre les discriminations.

Dans le cadre des piliers Cohésion sociale, Cadre de vie et renouvellement urbain et Développement économique et de l'emploi, on trouve un certain nombre d'actions qui concernent de près ou de loin la prévention et la lutte contre les discriminations, telles que³² :

- « Sensibiliser les habitants aux questions de laïcité, de lutte contre les discriminations : diffuser et faire appliquer la charte de la laïcité et lutter contre les discriminations ; mobiliser le programme de formation du CGET sur les discriminations » (pilier Cohésion sociale),

- « Travailler sur l'image des quartiers et la valorisation de leurs habitants(es) pour favoriser le vivre ensemble » (pilier Cadre de vie et renouvellement urbain),

³² Cette liste n'est pas exhaustive

- « Développer de nouvelles formes de recrutement pour lutter contre les discriminations liées à l'adresse ; promouvoir la méthode de Recrutement par Simulation et permettre l'intégration des publics prioritaires de la Ville » (pilier Développement économique et de l'emploi),

- « Développer les actions de recrutement sur les quartiers du type « forum de la diversité » ; organiser des liens entre entreprises, collectivités et demandeurs d'emplois des quartiers » (pilier Développement économique et de l'emploi).

Le 4^{ème} pilier, qui a été rajouté aux contrats de ville, en résonance avec les événements du début 2015, prévoit un certain nombre de mesures mobilisables sur différents thèmes visant à promouvoir les valeurs de la République.

Cette nouvelle génération de contrats de ville permet de renforcer la prévention et la lutte contre les discriminations en priorisant les actions en faveur de la citoyenneté, de la laïcité et du mieux vivre ensemble, par rapport aux anciennes programmations tels que les CUCS.

On peut noter la variété des propositions, destinées aux publics résidant sur ces territoires, plus exposés aux discriminations, dans le cadre de mesures « positives ». Les habitants de centre-ville ou de milieu rural ne sont pas concernés par ces dispositifs, ignorant l'interaction entre les populations.

Par ailleurs, ces nouvelles mesures mobilisables sont très liées à l'actualité. On peut se demander si ces avancées sont conjoncturelles ou structurelles. Or, la prévention et la lutte contre les discriminations doivent s'inscrire dans la durée.

b) Le Plan Territorial de Prévention des Discriminations de Tours

Avant la signature des nouveaux contrats de ville, la grande majorité des régions disposaient d'au moins un Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations (PTLCD) porté par une collectivité territoriale (commune, Conseil départemental, Conseil régional ou EPCI). Début 2010, on recensait 62 Plans portés par des collectivités territoriales³³.

Certaines régions comptent un nombre de Plans importants tels que Provence-Alpes-Côte d'Azur (13 Plans) ou Languedoc-Roussillon (7 Plans mis en place depuis 2005 avec le soutien de la DRJSCS).

A partir de 2015, l'objectif est de privilégier le développement des Plans territoriaux au niveau intercommunal en lien avec l'Etat et l'ensemble des partenaires et de les intégrer aux contrats de ville.

Selon le cadre de référence mentionné ci-dessus, les Plans Territoriaux de Prévention et de Lutte Contre les Discriminations de plus de 3 ans déjà en cours seront à adapter. Ils devront aussi être inscrits dans les nouveaux contrats de ville à compter de leur entrée en vigueur.

En région Centre-Val de Loire, il existe un seul PTLCD : le Plan Territorial de Prévention des Discriminations de Tours.

³³ Source : ORIV (Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville), Bulletin d'information n° 65, avril 2011 – Zoom « Evaluation et politiques publiques de prévention et de lutte contre les discriminations »

En 2008, un PTLCD³⁴ sur trois axes (emploi, logement, santé) a été mis en place sur l'agglomération de Tours ; il est financé par l'ACSE et Tour(s) + . Le Plan est porté par la Mission Locale de Touraine et animé par la chargée de mission Egalité des Chances sur un temps plein.

³⁴ Audition de la chargée de mission de la Mission Locale de Touraine le 12 décembre 2014



Zoom sur quelques actions mises en place depuis 2008

Sur le volet « Emploi »

- Création d'outils de prévention des discriminations : kit pédagogique, affiche, boîte à outils et diffusion,
- Organisation de réunions d'information et de sensibilisation et de réunions d'échanges de bonnes pratiques avec les intermédiaires de l'emploi,
- Réunions d'information sur les dispositifs de prévention et de LCD à destination de partenaires institutionnels,
- Promotion de la charte de la diversité en Indre-et-Loire : animation de 3 ateliers diversité par an pour accompagner les 35 entreprises signataires,
- Mise en place d'ateliers collectifs autour de l'expression sur les discriminations à destination des demandeurs d'emploi et réalisation d'entretiens individualisés de jeunes suivis par la Mission Locale,
- Participation à l'étude-action pour lutter contre les discriminations liées à l'origine dans la formation dans le cadre du CPRDFP 2011-2014 porté par le GIP ALFA CENTRE pour le compte de la Région. Participation à la 1^{ère} Semaine des préjugés (réalisation d'un film-reportage par des jeunes et théâtre forum sur les préjugés).

Sur le volet logement

- Réalisation en 2009 d'un diagnostic sur « le logement des populations immigrées et les discriminations dans l'accès au logement ou la mobilité résidentielle des ménages immigrés ». Des actions de sensibilisation des bailleurs sociaux sont prévues. Une formation à destination des élus et des membres de la communauté d'agglomération devait être proposée.

En 2011, les Plans territoriaux deviennent des Plans de Prévention des Discriminations. L'ACSE demande que l'axe logement devienne un des axes prioritaires. Dans ce contexte, Tour(s) + souhaite porter l'axe logement. La Mission Locale de Touraine conserve uniquement l'axe Emploi. Le temps d'animation et les financements sont réduits. L'animatrice est désormais à 40 % équivalent temps plein.

Ce Plan a permis de sensibiliser des acteurs de l'emploi sur les processus discriminatoires et d'apporter des éléments de connaissance et d'analyse.

Les principaux freins rencontrés sont :

- le manque de portage politique,
- la difficulté de mesurer les résultats,
- la difficulté de mobiliser les acteurs dans la durée,
- l'isolement persistant des acteurs.

Pour autant, dans le nouveau Contrat de ville de l'agglomération tourangelle 2015-2020, il est prévu de maintenir ce Plan Territorial de Prévention des Discriminations. Trois grandes orientations sont définies :

- améliorer la connaissance des discriminations sur le territoire en mobilisant notamment les habitants via le conseil citoyen,
- sensibiliser, mobiliser et former les partenaires sur le territoire afin de faire évoluer les pratiques professionnelles et les représentations ; mettre en place des formations pour les acteurs locaux,
- communiquer auprès du grand public pour agir plus largement sur les représentations et les stéréotypes.

c) La Charte de la Diversité : quelle réalité en région Centre-Val de Loire ?

Depuis 2004, la Charte de la Diversité³⁵ est un texte d'engagement, articulé autour de six articles, proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille. Il les incite à garantir la promotion et le respect de la diversité dans leurs effectifs.

Des entreprises se sont engagées à :

1. Sensibiliser et former les dirigeants et les collaborateurs

« Formation sur la prévention et la lutte contre les discriminations ». (Maison de l'Emploi du Blaisois – Centre-Val de Loire)

2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines

« Implication du personnel dans des actions directes de lutte contre les discriminations (forum diversité, politique de la ville...) ». (Maison de l'Emploi du Blaisois – Centre-Val de Loire)

3. Chercher à refléter la diversité de la société française

« Privilégier une mixité socio professionnelle, sexuée, d'âge et de handicap afin que l'ensemble de ces critères se retrouvent dans tous les postes : cadres, employés,... ». (AFPP de Touraine - Centre-Val de Loire)

4. Communiquer auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs

« Intranet, journal d'entreprise, réunion d'encadrement. Edition d'une plaquette du bilan des actions et des résultats ». (Caisse régionale du Crédit Agricole Val de France - Centre-Val de Loire)

5. Engager un dialogue avec les représentants des personnels

« Expérimentation de nouvelles formes de dialogue social dans les associations d'insertion par l'activité économique (création d'une Instance de santé, Sécurité et Conditions de Travail (ISCT) ». (E & S Sologne – Centre-Val de Loire)

6. Inclure dans le rapport annuel un bilan sur leur engagement

« Tableaux de bord de suivi sur les différents éléments se rapportant à la diversité ». (Auchan Saint Jean de la Ruelle – Centre-Val de Loire)

En France, au 2 septembre 2015, on comptabilise 3 408 entreprises signataires **dont 116 en région Centre-Val de Loire** (soit 3,40 %). 5 entreprises ont plus de 500 salariés.

³⁵ Source : site internet de la charte de la Diversité www.charte-diversite.com

Pollet Peinture³⁶

Entreprise du bâtiment
située à Saint Jean de la Ruelle (45)
38 salariés

- Embauche régulière de femmes pour promouvoir la mixité dans le bâtiment,
- Proposition d'un accompagnement par du tutorat pour favoriser la réinsertion professionnelle (malades du SIDA et chômeurs de longue durée),
- Promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap grâce à un partenariat avec un Centre d'Aide par le Travail (CAT)³⁷,
- Promotion des actions et de la charte via la presse écrite, la radio pour les mettre en valeur et parler plus généralement de la non-discrimination,
- Evaluation en interne des actions pour en faire le bilan,
- Echanges avec le personnel.

SOCIA 3³⁹

Entreprise adaptée⁴⁰ spécialisée dans l'externalisation
Gestion administrative/Paie/RH (37)
Membre du groupe SOREGOR (1000 collaborateurs)

- Réalisation d'un livret d'accueil pour faciliter l'intégration des futurs salariés,
- Formation des jeunes à leur futur métier et recours à des contrats de professionnalisation,
- Mise en place d'une procédure de recrutement adaptée et formalisée (toutes les candidatures sont suivies et analysées sur des critères objectifs),
- Mise en place d'un mécanisme d'abandon d'une petite partie de son salaire au profit d'associations agissant en faveur du handicap,
- Valorisation de l'engagement via la communication : site internet, journal interne, affichage de la Charte,
- Mise en place d'indicateurs de suivi communiqués lors du rapport annuel sur le développement durable.

Le Label Diversité³⁸, élaboré sous l'égide de l'Etat en 2008, représente la reconnaissance officielle de bonnes pratiques et de résultats concrets obtenus par les entreprises et les organismes, vérifiés sur pièces et sur place.

Le Label est un indicateur de progrès et une incitation à avancer ; il permet la mobilisation des organisations autour de l'égalité de traitement. Cependant, il montre les limites du volontarisme : entre fin 2008 et janvier 2013, le Label a été délivré à seulement 383 entités privées et publiques au niveau national (surtout des grosses entreprises, des grands groupes, des ministères et deux collectivités, Nantes et Lyon).

En région Centre-Val de Loire, le Label peine à se diffuser. On peut comprendre que la structure des entreprises de la région (plus de 90 % de TPE) peut être un frein à l'engagement dans ce Label qui peut être vu comme une contrainte supplémentaire et dont le coût de la démarche semble élevé. Par contre, on peut s'interroger sur l'absence de Labels Diversité en région au sein des collectivités territoriales.

³⁶ *Audition de Fabrice Pollet le 8 septembre 2015*

³⁷ *CAT : aujourd'hui devenu ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail)*

³⁸ *Source : site internet du Label Diversité www.afnor.org*

³⁹ *Audition de Benoît Pontroué le 18 septembre 2015*

⁴⁰ *Une entreprise adaptée emploie au minimum 80 % de salariés en situation de handicap*

2. Quelques actions territoriales


Les auditions révèlent qu'à côté de ces dispositifs institutionnels, des initiatives sont portées par d'autres acteurs qui se sont emparés de la question de prévention des

discriminations. Les champs et les formes d'actions portés sont multiples et recouvrent des réalités variées.



a) L'action de la région Centre-Val de Loire

L'Assemblée régionale a adopté deux dispositifs stratégiques ayant notamment pour objectifs de travailler sur la thématique des discriminations.

 Le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP) 2011/2014, signé le 5 juillet 2011, prévoyait la mise en œuvre d'une fiche-action intitulée « Mobilisation des acteurs pour agir par la formation contre les discriminations particulièrement dans l'accès aux stages et à l'apprentissage ».

Cette fiche-action a été déclinée en six mesures :

- Mesure 1 : intégrer la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations comme un sujet à part entière des partenariats avec les établissements de formation initiale,
- Mesure 2 : mettre en place un plan de formation des acteurs de l'apprentissage sur l'égalité et la prévention des discriminations,
- Mesure 3 : intégrer la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations au cœur des missions du prochain Service Public Régional d'Orientation (SPRO),
- Mesure 4 : soutenir la réalisation par les jeunes de projets sur la lutte contre les discriminations pour prévenir leurs risques de fatalisme,
- Mesure 5 : veiller au sein de la collectivité régionale au caractère non-discriminatoire de l'accueil d'apprenti-e-s et de stagiaires,

- Mesure 6 : soutenir l'organisation de la Semaine contre les préjugés.


Les directions du Conseil régional en sont les pilotes et deux mesures ont pour maître d'œuvre le Gip Alfa Centre-Val de Loire.

Le Gip Alfa Centre-Val de Loire a été missionné dès 2012 pour coordonner la réalisation d'une étude-action sur la lutte contre les discriminations liées à l'origine dans l'orientation et la formation. La première vocation de cette étude-action était de sensibiliser les professionnels de la formation initiale et de l'orientation dans notre région (état des lieux des zones à risques discriminatoires, initiatives existantes pour prévenir les discriminations).

Cette étude-action a permis d'impliquer plus de 1 600 acteurs dans la région que ce soit par des journées de sensibilisation en direction des professionnels, par des entretiens avec des institutions, par des ateliers de consensus, par des questionnaires...

Enfin, cette action a également abouti à la mise en place d'une « Semaine de lutte contre les Préjugés » organisée sur l'ensemble du territoire régional et menée dans les écoles, les collèges, les lycées, les centres sociaux, les associations... 1 820 personnes ont participé aux deux premières éditions, la troisième édition de cette Semaine des préjugés a eu lieu au début du mois de novembre 2015.

Cette Semaine a banalisé ce sujet et a permis à des associations de s'emparer de cette question.

 Le Plan d'actions Egalité Femmes/Hommes adopté le 16 février 2011 prévoyait « la réalisation d'un diagnostic sur les discriminations racistes en région Centre-Val de Loire qui comporterait une analyse croisée en terme de genre ».

Le point de départ de ce Plan d'actions a été la signature de la Charte Européenne de l'Egalité Hommes/Femmes en 2009. Grâce à l'implication de toutes les directions du Conseil régional, un diagnostic préalable a été conduit avant de

construire un Plan d'actions qui comprend un volet interne et un volet externe.

Les chiffres annoncés en septembre 2013 devant la Section Egalité, Mixité et Lutte contre les Discriminations ne permettent pas d'annoncer des avancées significatives sur ce dossier.



b) D'autres actions locales

Les auditions et les échanges d'expérience des membres de la Section, nous ont permis d'identifier des ressources et des outils dans quatre domaines.

La formation

Actions de formation auprès des professionnels :

- CRIJ : programme de formation continue à destination des informateurs jeunesse de la région Centre-Val de Loire, formations « discrimination » pour sensibiliser et outiller les professionnels du réseau régional.
- Pôle Emploi : formation de tous les agents DRH à cette thématique, modules de formation à destination des nouveaux entrants sur la lutte contre les discriminations, module de professionnalisation (participation aux matinales organisées par le Gip Alfa Centre).
- Mission Locale 41 : formation dispensée par un organisme spécialisé à destination de l'ensemble du personnel.
- Collège de Saint-Gaultier : formation des équipes pédagogiques par le Centre Académique pour la Scolarisation des élèves allophones Nouvellement Arrivés (CASNAV) à l'accueil des élèves, au dialogue des enseignants avec les familles, aux adaptations pédagogiques nécessaires, à l'élaboration de programmes adaptés.
- Service de prévention CCAS : mise en place de l'analyse des pratiques régulière avec l'appui d'un psychologue extérieur à la structure.
- Collectif de l'Indre : rendez-vous annuel d'échange et de réflexion sur des thématiques précises (mixité, laïcité, comment accueillir les différences...); intervention « initiation aux préjugés et discriminations » dans les collèges et les lycées.
- Hélène Bertheleu : Diplôme universitaire « Cultures, migrations et discriminations », proposé à l'UFR de Tours dans le cadre de la formation continue, afin d'offrir aux professionnels des clés de compréhension des situations qu'ils rencontrent (outils théoriques et analyse d'expériences).

L'information et la communication

- CRIJ : accueils individualisés pour répondre aux questions des jeunes, animations thématiques sur les discriminations dans le Réseau Régional Information Jeunesse (BIJ/PIJ).
- Mission Locale 41 : mise en place d'espaces de paroles.
- CRIJ : création du guide « Info contre Discrim' » : définition, ce que prévoit la Loi, l'action en justice, les lieux d'aide aux victimes, carnet d'adresses d'associations régionales.
- SOCIA 3 : création d'un livret d'accueil destiné à faciliter l'intégration des futurs salariés en situation de handicap.
- Pôle Emploi : module de 3 jours de communication pour gérer le face à face avec le demandeur d'emploi.
- Mission Locale 41 : création d'un support de communication avec fiches de repérage et de qualification de situation à destination des conseillers, conception d'affiches et de supports sur cette thématique dans les espaces d'accueil.
- Collège de Saint-Gaultier : destigmatisation de la classe des enfants du voyage.
- Collège de Saint-Gaultier : intervention d'un photographe au collège dans le cadre d'un partenariat avec la FOL 36 pour changer le regard sur des populations différentes.
- Collectif de l'Indre : mise en place d'un site internet : « discrimactions.free.fr ».

L'accompagnement

- Le traitement de la plainte par les Défenseurs des Droits.
- La relation « médiation/suivi » établie avec les entreprises accueillant des stagiaires (E2C).
- Les animations de proximité et les chantiers éducatifs (CCAS 36).
- Le travail en partenariat avec la FOL 36, dans le cadre de l'intégration de deux étudiants de l'ESPE (Ecole Supérieure du Professorat et de l'Education), auprès des enfants du voyage, au sein du collège afin de faire de l'accompagnement pédagogique (Collège de Saint-Gaultier).

Expérimentations et autres outils

- La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) de Pôle Emploi permet d'élargir les recherches de candidats en sortant des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et les diplômes.
- L'expérimentation du CV anonyme (Pôle Emploi).
- Le support Hotline à destination des conseillers Pôle Emploi permet de vérifier si les offres d'emploi sont bien rédigées.
- Le kit de bonnes pratiques à destination des entreprises (Pôle Emploi).
- La réalisation d'une grille d'analyse et notation de tous les CV reçus. Cette expérience a été arrêtée par manque de moyens humains (Mission Locale 41).

3. Ce que la Section retient des auditions

Rencontrer les acteurs, comprendre leur motivation pour lutter contre les discriminations et interroger l'utilité et l'impact de leurs actions locales était nécessaire.

Les auditions menées ont permis de dégager quelques éléments d'analyse.



Aborder le sujet, c'est difficile

Bien que les avancées soient plus perceptibles dans le domaine juridique, on constate aussi que la difficulté d'aborder le sujet est une autre réalité de la question des discriminations.

La Mission Locale de Blois révèle qu'un certain nombre de jeunes intériorisent ce sentiment d'être discriminé. Le mode d'entretien individuel utilisé ne favorise pas l'expression des jeunes. Des moments d'échanges collectifs permettraient de libérer davantage leur parole.

Information/Formation : un préalable incontournable

La question des discriminations ne s'est pas imposée uniquement sur le terrain politique et juridique. Elle est devenue une problématique à laquelle se confrontent les acteurs sur le terrain.

Aussi la sensibilisation et la formation du plus grand nombre de citoyens sont-elles des étapes premières indispensables. Favoriser ce partage des connaissances et la compréhension mutuelle est un enjeu majeur, si l'ambition est de donner à chacun du pouvoir d'agir, plutôt que de s'en remettre seulement à l'avis d'experts.

L'entreprise, un lieu stratégique pour traiter cette question

Certaines entreprises inscrivent dans leur projet une véritable démarche de prévention des discriminations. La phase de recrutement apparaît comme le premier levier.

Les auditions montrent que certaines démarches sont vertueuses lorsqu'elles sont souhaitées, réfléchies et organisées et lorsque les responsables sont réellement motivés. Néanmoins, les initiatives restent limitées et les conditions de mise en œuvre varient selon la taille de l'entreprise.

La signature de la charte de la diversité ne suffit pas pour faire vivre la démarche au sein de l'entreprise. A contrario, certaines entreprises mènent des actions de lutte contre les discriminations sans avoir signé la charte.

Beaucoup d'actions, peu de coordination

La rencontre avec les différents acteurs nous a permis de dénombrer plusieurs actions de prévention des discriminations. Elles portent souvent sur des objectifs similaires et se réalisent parfois sur le même territoire.

Bien que le public et les territoires soient larges, la prévention des discriminations connaît un déficit de coordination.

✚ L'inadéquation entre la durée du financement et le temps de l'action

La prévention et la lutte contre les discriminations ne se résument pas à un catalogue d'actions. La durée nécessaire au projet constitue un des critères de l'efficacité recherchée. Souvent, les porteurs des projets soulignent le caractère éphémère des actions dans le temps.

L'absence de financements stables et pérennes par les pouvoirs publics ne favorise pas l'inscription de ces actions dans la durée et peut contraindre les porteurs de projets à abandonner ou limiter l'ambition de ceux-ci.

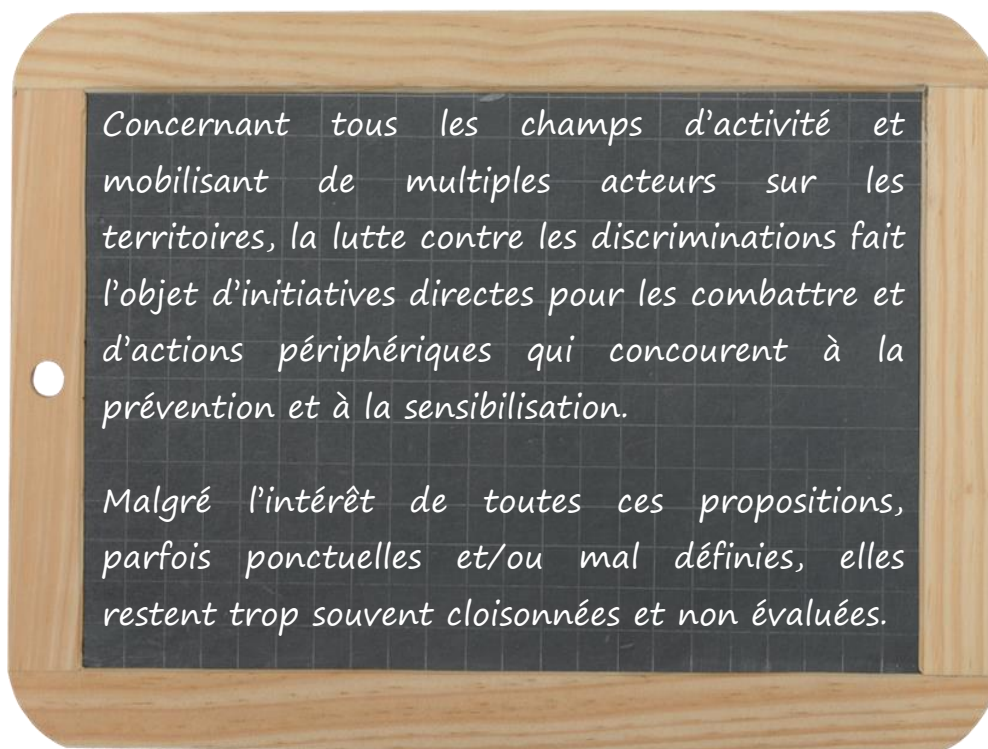
✚ La mesure des discriminations et les statistiques ethniques en question

Le débat sur la mesure des discriminations est régulièrement relancé. En France, en effet, les statistiques ethniques ne sont pas autorisées au nom du principe d'égalité républicaine.

Alors que des pays européens utilisent les statistiques ethniques, en France, les sociologues s'appuient sur les opérations de testings pour mener leur recherche.

Hélène Bertheleu, sociologue à l'Université de Tours précise que : « *les statistiques ethniques apportent un éclairage pour les travaux de recherches au niveau local* ». Toutefois, elle attire l'attention sur « *les risques d'une telle démarche : assigner une identité, encourager le communautarisme, figer des catégories* ».

Louis Maurin, Directeur de l'Observatoire des inégalités souligne alors l'importance d'amplifier les campagnes de testing. « *Elles participent à réduire l'invisibilité du phénomène, c'est un des leviers pour lutter contre les discriminations* ».



C/ Deux enquêtes en région Centre-Val de Loire

Face à la faiblesse des données chiffrées et à l'absence de statistiques ethniques, il a paru nécessaire de s'appuyer sur des enquêtes qui

donnent la perception du phénomène par l'opinion publique.

1. Un sondage auprès d'un échantillon de la population

Elaboré par un sociologue consultant,⁴¹ ce questionnaire intitulé « Vivre l'égalité au quotidien en région Centre-Val de Loire » a pour objet de voir si les habitants (es) de notre région se sentent concernés par les discriminations.

Le sondage a été réalisé entre le 17 mars et le 17 juillet 2015.

⁴¹ Mathieu Daupleix, Sociologue Consultant à Toulouse

Pour cette enquête, le panel choisi a été le suivant :

- 100 demandeurs d'emplois,
- 100 personnes des quartiers « politique de la ville »,
- 100 jeunes de 16/25 ans,
- 100 actifs du privé,
- 100 actifs du public,
- 100 retraités à partir de 65 ans.

SYNTHESE DE L'ENQUETE

93 % des répondants estiment qu'il est très important ou important de s'intéresser aux questions de discriminations

Les répondants

- ✓ Nombre : **465** (taux de retour de 77,5 %)
- ✓ Part des femmes : **57 %** - Part des hommes : **43 %**
- ✓ Age moyen : **42,8 ans**
- ✓ Part des demandeurs d'emploi/des salariés (privé et public) : **32 % / 32 %**
- ✓ **Près des 2/3** de la population sondée se répartissent entre les départements du Loiret et de l'Indre-et-Loire
- ✓ **38 % des répondants** viennent du milieu rural

Les tendances

- ✓ **38 %** pensent qu'ils n'ont pas les mêmes chances que les autres d'accéder à l'emploi
- ✓ **L'âge et le sexe** : les deux principaux critères évoqués de discriminations au quotidien
- ✓ **Plus de la moitié** (53 %) ne se sent pas suffisamment informée sur ses droits
- ✓ **71 %** ne savent pas à qui s'adresser en cas de discriminations
- ✓ **Un quart** des répondants déclare avoir déjà été victime de discrimination
- ✓ **Plus des 3/4** des répondants estiment que les habitants issus des quartiers populaires subissent davantage les discriminations

Environ 300 commentaires libres laissés sur le sujet des discriminations.

2. Un sondage auprès des jeunes d'un centre de formation des apprentis (CFA)

Une autre enquête a été menée par le même consultant à destination de 256 apprentis du CFA de l'Agglo d'Orléans au cours du premier trimestre 2015.

Ces jeunes de moins de 26 ans ont répondu à un questionnaire spécifique porté par le Gip Alfa Centre.⁴²

⁴² Le Gip Alfa Centre est un Groupement d'Intérêt Public (GIP) né en juillet 2002 de la volonté de l'Etat, du Conseil régional et des partenaires sociaux de créer un lieu unique d'information, d'appui et d'expertise afin de mettre en œuvre les politiques régionales communes en matière de formation professionnelle, d'orientation et de valorisation des compétences.

SYNTHESE DU SONDAGE

Les répondants

- ✓ Nombre : **256**
- ✓ Part des femmes : **63 %** - Part des hommes : **37 %**
- ✓ Part des jeunes issus de l'immigration : **9 %**
- ✓ Age moyen : **18,9 ans**
- ✓ Part des CAP/Bac Pro : **22 % / 64 %**
- ✓ Apprentis dans entreprises < 10 salariés : **52 %**

Les tendances

- ✓ **2/3** des répondants disent ne pas très bien maîtriser le sujet des discriminations
- ✓ **L'origine et le handicap** : les deux principaux critères de discriminations ressentis par les apprentis
- ✓ **24 %** estiment avoir éprouvé des difficultés à trouver leur contrat d'apprentissage notamment en raison de l'âge, du sexe ou de l'apparence physique
- ✓ **19 %** pensent qu'il y a de forts risques qu'ils aient à faire face à des situations de discriminations lors de leur apprentissage en entreprise
- ✓ **14 %** déclarent avoir déjà été témoins de discriminations sur leur lieu d'apprentissage (de la part de l'employeur, de l'équipe ou de la clientèle)
- ✓ **18 apprentis** (7 %) pensent avoir été directement victimes de discriminations dans leur entreprise, principalement sur la base de préjugés sexistes
- ✓ **53 %** ne solliciteraient pas le CFA s'ils étaient victimes de discriminations et **16 %** n'en parleraient à personne
- ✓ **Un véritable engouement** des apprentis pour avancer concrètement sur le sujet (informations, débats, dispositifs ...)

Plus de 200 commentaires libres laissés sur le sujet des discriminations.

Le CESER est conscient du caractère subjectif de ces sondages et des imperfections de l'exercice. Néanmoins, ils permettent d'apprécier le ressenti des personnes.

3. Principaux enseignements de ces enquêtes

Les situations de discriminations, vécues ou ressenties, s'inscrivent dans l'intimité des personnes.

Dans la 1^{ère} enquête, quand ils sont interrogés sur leurs expériences, 1/3 des sondés ont souhaité développer leur réponse et laisser une trace de leur histoire.

Tous ces témoignages révèlent une nouvelle fois la confusion entre ressenti et situation objective, ainsi qu'entre intentions, propos et actes discriminants. En effet, pour chacun, subir une inégalité c'est déjà être discriminé.

Si toutes les situations sont évidemment excluantes, leur manifestation discriminante agit selon plusieurs logiques, créant pourtant des effets de même nature sur les personnes (stigmatisation, dévalorisation, sentiment d'exclusion et d'injustice) :

- **une logique de banalisation**, sorte de discrimination ordinaire, de reproduction, sans réflexion apparente : sont énoncés les contrôles de police au faciès, une secrétaire qui ne veut pas « travailler avec une arabe dans son bureau », une femme qui devrait « déjà être heureuse d'être chef de rayon » et ne pas espérer devenir responsable.

Certains comportements semblent inconscients, lorsque par exemple, un professeur demande à un seul de ses élèves « tu viens d'où ? ».

- **des pratiques insidieuses**, silencieuses, contre lesquelles les personnes ne savent pas réagir : concernant l'orientation scolaire, l'énoncé de métiers « strictement masculins » ; lors de la recherche d'emploi, des refus non motivés, expliqués par les candidats par « un accent asiatique », « (mon) jeune âge », ou au contraire, une apparence de « senior ».

- **un rejet violent**, qui bouscule particulièrement l'estime de soi : on évoque des personnes « mal blanchies », une situation de jeunes maghrébins en panne, en zone rurale, « assimilés d'emblée à des délinquants », une vendeuse en boulangerie et une cliente qui « n'a pas voulu que je la serve », une femme qui, dans la rue, est « détaillée de la tête aux pieds et fait l'objet « d'invitations sexuelles ».

- **un parti-pris revendiqué**, qui dépasse la personne en tant que telle et l'assimile à un groupe à exclure : un restaurant qui refuse « d'embaucher des personnes d'origine étrangère », le refus de prendre « des filles dans le bâtiment », une entreprise qui ne recrute pas une personne adhérente à un syndicat « qui ne convient pas ».

- **l'excuse économique, stratégique, de marketing** : la préférence pour un homme plutôt qu'une femme « en âge de procréer », la non-prise de risque pour un senior ou pour une personne en situation de handicap.

On retrouve une partie des propos lors de l'expression libre proposée à l'issue du questionnaire.

Certains expliquent que face à « l'impunité et aux passe-droits » qui persistent, il est difficile d'enrayer le phénomène.

D'autres témoignent d'un sentiment de solitude, d'une forme de honte et de peur après avoir subi une discrimination. Ils affichent alors leur résignation et pratiquent l'auto-censure.

D'autres encore prennent le contre-pied et n'hésitent plus à dire « qu'à trop vouloir lutter contre les discriminations, cela se retourne contre les personnes « normales » : le discours de la discrimination inversée n'est pas plus marginal que l'autre, rappelant qu'on n'est pas sorti de « la recherche du bouc émissaire ».

IV – DES LEVIERS DE L’ACTION PUBLIQUE POUR AGIR SUR LES DISCRIMINATIONS

De nombreux projets en région, portés notamment par le Conseil régional, la DRJSCS, et mis en œuvre ou initiés par des associations, fédérations, entreprises, GIP... ont pour objectif de prévenir les discriminations. Ces projets en direction de publics ou de professionnel-les ont pour finalité le plus souvent de sensibiliser, mais aussi d’intégrer cette problématique dans des projets éducatifs, socio-culturels, sportifs, de gestion des ressources humaines...

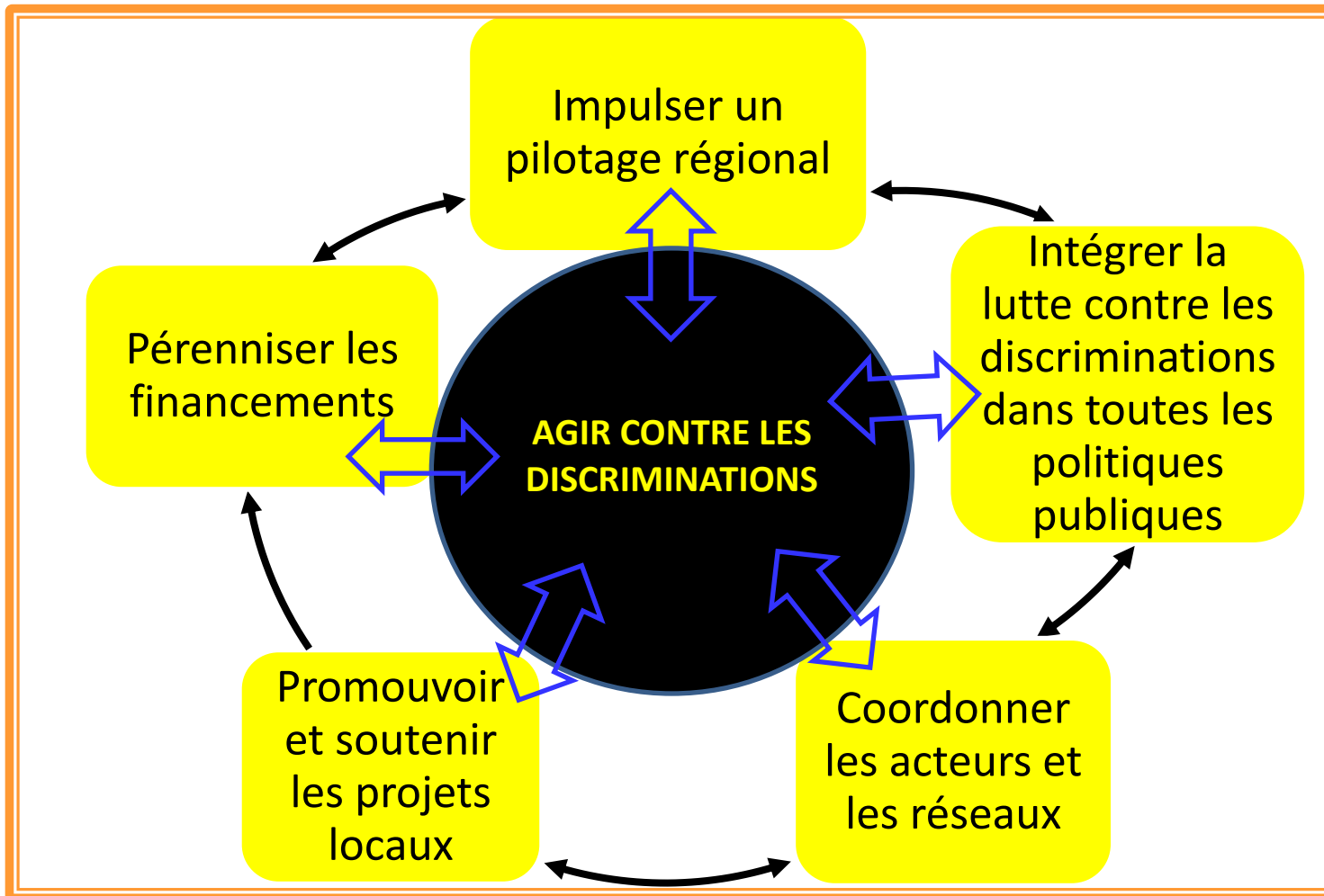
Ces expérimentations ont eu pour résultat de donner de l’importance à ce sujet de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Elles ont permis également d’expérimenter, d’avancer, de produire « chemin faisant » et de créer des pratiques de travail partenariales.

Agir contre les discriminations, c’est aller au-delà de la question des valeurs et de la morale. C’est déployer efficacement, en direction de tous les citoyens du territoire régional, des politiques publiques d’accès à l’éducation, à l’emploi, à la formation, à l’orientation, au logement, à la santé.

L’enjeu aujourd’hui n’est donc pas de produire des experts sur le sujet mais plutôt d’intégrer la lutte contre les discriminations dans tous les dispositifs et les projets et de l’utiliser comme un moyen de garantir l’égalité de traitement, d’accès aux biens et services... La question n’est pas forcément non plus de créer des structures nouvelles mais de faire en sorte que chaque acteur, chaque organisation sur le territoire se sente investi de cette responsabilité.

La Section a identifié des leviers qui permettraient de pérenniser et de développer de façon plus efficace ces actions. Ils sont présentés sous forme d’un schéma (cf ci-après). Celui-ci définit cinq conditions de réussite à partir desquelles chaque institution, chaque acteur pourra développer des motivations singulières et communes à agir.

5 leviers pour agir et prévenir les discriminations



1- Intégrer la lutte contre les discriminations dans toutes les politiques publiques

La lutte contre les discriminations devrait être pensée comme un moyen de développer et de renforcer l'impact des politiques publiques en assurant une égalité de traitement entre les citoyens. Partant de convictions fortes, elle doit dépasser l'incantation de valeurs pour proposer une dynamique de projets.

Elle doit se diffuser, essaimer dans chaque politique publique et cela à tous les échelons du territoire.

Pour exemple, les actions mises en œuvre dans le cadre des politiques de la ville ont permis de créer une dynamique importante de projets éducatifs et sociaux.

Pour autant la lutte contre les discriminations ne peut pas se résumer à la politique des contrats de ville. Rien ne sert de développer des services et dispositifs si ces derniers ne sont pas accessibles à tous et en toutes circonstances.

La Section préconise de :

- Généraliser la clause d'insertion⁴³ dans les appels d'offre,
- Inscrire parmi les critères d'éligibilité dans les cahiers des charges des dispositifs portés par le Conseil régional, une recommandation forte relative à la lutte contre les discriminations,
- Organiser l'accueil et l'accompagnement des jeunes en recherche de stages, par une démarche organisée et structurée dans tous les lieux susceptibles d'accueillir des jeunes,
- Former systématiquement tous les agents du service public afin qu'ils partagent une culture commune sur le sujet des discriminations,
- Prévoir une communication forte en direction des acteurs du terrain et des habitants,
- Prévoir et organiser l'évaluation des dispositifs avec la participation des personnes concernées.

⁴³ Une clause d'insertion fait partie des moyens juridiques offerts par le Code des Marchés Publics pour promouvoir, dans l'emploi, les personnes qui en sont éloignées

2- Promouvoir les projets et soutenir les initiatives locales

Il s'agit de repérer l'existant pour travailler ensemble et développer des démarches de coopération en coproduisant des outils, des méthodes, des projets.

Les acteurs de l'éducation populaire ont un rôle fondamental à jouer pour prévenir, démasquer les préjugés et dépasser les apparences.

Les nombreuses associations (sportives, culturelles, sociales...) travaillant actuellement sur le terrain par leurs actions permettent ce travail d'éducation et de prévention.

Des actions ont lieu pour soutenir des initiatives locales sur l'ensemble du territoire régional. Dans le cadre de la 1^{ère} édition de « la Semaine contre les préjugés », organisée par le Gip Alfa Centre et soutenue par le Conseil régional du Centre-Val de Loire, 30 propositions ont émané des jeunes.

La Section soutient les propositions des jeunes :

(propositions faites dans le cadre de la Semaine contre les préjugés aux élus du Conseil régional)

- Organiser des « flash'mob » (« rassemblements éclairs ») contre les discriminations dans les grandes villes de la région Centre, pour marquer les esprits,
- Former quelques jeunes pour qu'ils deviennent ambassadeurs de la prévention des discriminations et qu'ils sensibilisent les autres jeunes de leur entourage,
- Intégrer la prévention des discriminations dans le cursus de formation des personnels encadrants (APS, CPE, enseignants, animateurs, éducateurs...).

La Section préconise de :

- Encourager et accompagner le développement des initiatives novatrices qui ont fait la preuve de leur efficacité,
- Créer une instance permanente d'expression et de participation qui regroupe les jeunes de tous les territoires,
- Multiplier et encourager les actions de prévention sur l'ensemble du territoire régional,
- Créer un Observatoire des pratiques en matière de lutte contre les discriminations qui permettrait d'informer les acteurs, d'échanger sur les pratiques locales et d'évaluer l'impact des actions.

3- Coordonner les acteurs et les réseaux sur les territoires

Il s'agit de rendre visibles et possibles ces actions et de les articuler sur les territoires. En effet, la production d'actions de proximité et leur maillage sur le territoire, permettront de diminuer l'impression d'éparpillement ou de complexité, et d'initier des pratiques de travail en réseau.

L'enjeu est de rompre l'isolement des professionnel-les en même temps que de les doter de l'information et de la formation nécessaires à leur intervention.

Meilleure efficacité, impact plus important sur le territoire sont les valeurs ajoutées à un dispositif animé et coordonné localement (avec des outils, des démarches et des actions réalisées localement).

La question n'est pas de trouver un modèle unique d'animation territoriale mais d'identifier le bon vecteur qui permettra la synergie de ces partenariats. C'est par ce travail de réseau que les dynamiques de projets peuvent se réaliser.

La Section préconise de :

- Concevoir et organiser des formations thématiques, communes et croisées en direction de tous les acteurs concernés,
- Mettre en place effectivement des Plans Territoriaux de Prévention et de Lutte Contre les Discriminations impliquant l'ensemble des acteurs dans une démarche partenariale et de réseau, comme le prévoit le nouveau cadre de référence de lutte contre les discriminations au sein des Contrats de ville (tous les Contrats de ville ne le prévoient pas),
- Identifier plus fortement le rôle et la place du Service Public Régional d'Orientation (SPRO).

4- Impulser un pilotage régional à deux niveaux : politique et opérationnel

Le pilotage régional permet le passage d'une dynamique de projets à une gouvernance centrée sur la prévention et la lutte contre les discriminations. Le portage politique de ces problématiques est essentiel pour l'efficacité des projets mais aussi pour les acteurs eux-mêmes. Il doit être fort et sans ambiguïté.

Il donne la légitimité pour agir, du sens à l'action, un cadre, des références et renforce le pouvoir d'intervention des porteurs de projet. C'est une question d'adhésion à tous les niveaux : des institutions aux citoyens, du territoire régional au local.

La Section préconise de :

- Créer une instance unique de pilotage régional : politique et opérationnel,
- Désigner dans toutes les collectivités des chargés de mission pour porter et faire vivre, de façon transversale, la question de prévention et de lutte contre les discriminations.

5- Multiplier et pérenniser les financements

Les financements lancés par appel à projets permettent difficilement de créer ces dynamiques locales sur les territoires car ils mettent finalement les porteurs de projet en situation de concurrence sans certitude sur la pérennisation des actions.

Par ailleurs, les financements fléchés par territoire (politique de la ville) excluent toute action en direction d'autres publics et d'autres espaces territoriaux, alors que la discrimination n'est pas un phénomène géographique.

Il convient alors de penser autrement les financements pour accompagner, sécuriser les porteurs de projets et dynamiser les actions collectives sur tous les territoires.

Ce n'est pas le nombre d'actions et leurs cumuls mais leur complémentarité et leurs continuités qui permettront de mesurer l'impact et l'efficacité des projets.

Les financements doivent faciliter les synergies.

La Section préconise de :

- Garantir des financements qui permettent le travail dans la durée et le soutien voire l'impulsion des partenariats locaux,
- Mettre en place une instance des partenaires financiers chargée d'inscrire et d'organiser, pour chaque action, des financements pluriannuels pérennes,
- Prioriser et augmenter de manière plus conséquente le financement des actions de prévention.

Conclusion

La Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations » a fait le choix d'une étude sur les discriminations en région Centre-Val de Loire afin de contribuer à la réflexion collective sur ce sujet de société qui constitue un enjeu majeur pour la cohésion sociale.

- Il est important de rappeler que les discriminations sont un fléau et un facteur de division entre les citoyens. En limitant l'accès aux biens et services sur la base de critères prohibés, elles produisent des inégalités sociales. La discrimination a des effets destructeurs au niveau individuel et collectif : exclusion, enfermement, silence, violence ; les préjudices qu'elle cause à celles et à ceux qui en sont victimes portent gravement atteinte à leur dignité.

- Les discriminations sont un phénomène complexe et insidieux : elles comportent une partie immergée et donc invisible dont il est difficile de mesurer l'ampleur. En outre, elles peuvent être cumulatives lorsqu'elles sont liées à la fois à la race, au sexe, à l'âge...

Les discriminations se manifestent par des actes individuels mais elles sont bien souvent le résultat de pratiques sociales et d'usages qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres d'un groupe. La banalisation de certains comportements individuels et collectifs, souvent perçus comme anodins, est rarement remise en cause. Il arrive même que les discriminations soient « légitimées » par des discours politiques ambigus et par l'absence de politique nationale claire de lutte contre les discriminations.

- Les discriminations perdurent malgré l'existence de conventions internationales et de textes législatifs nationaux prohibant ces actes. Les enquêtes et l'augmentation en 2014 du nombre de dossiers déposés auprès du Défenseur des Droits (ex HALDE) au niveau national montrent que les discriminations sont

une réalité. Au niveau régional, les demandes sont probablement minorées par rapport à la réalité en raison du manque de visibilité du Défenseur des Droits par rapport à l'ex HALDE.

- Les discriminations se réfèrent à des actes, à des pratiques condamnables. Elles constituent un délit : les auteurs de faits discriminatoires peuvent faire l'objet de sanctions pénales (peines d'emprisonnement, amendes). Et pourtant, malgré les dispositifs de protection juridique, la justice est peu sollicitée par les victimes. Ce qui explique la difficulté de repérer et de mesurer les faits discriminatoires.

En cherchant à appréhender la réalité des discriminations sur le territoire régional, la Section « Egalité, mixité et lutte contre les discriminations » du CESER s'est heurtée à la difficulté de disposer de données exhaustives.

C'est pourquoi elle a complété son analyse par des auditions de plusieurs organismes et par l'élaboration d'une enquête régionale qui donne la perception du phénomène par l'opinion publique. Subir une inégalité ne suffit pas à la caractériser de discrimination. Néanmoins, les effets de même nature sur les personnes qui ont témoigné (stigmatisation, dévalorisation, sentiment d'exclusion d'injustice...) montrent la nécessité de dépasser la posture incantatoire invoquant les valeurs de la République et de l'égalité des droits pour une mise en pratique effective sur le terrain, dans la vie quotidienne.

La Section a également souhaité connaître les dispositifs existants et les acteurs œuvrant dans le domaine de la lutte contre les discriminations à l'échelle de la région Centre-Val de Loire.

La lutte contre les discriminations fait partie intégrante des missions de la politique de la ville. Sa prise en compte dans les nouveaux contrats de ville a été renforcée même si elle reste un axe transversal. Toutefois, ces contrats viennent d'être signés et il est trop tôt pour dresser un état des lieux des actions qui seront

effectivement mises en place. En outre, la politique de la ville ne peut à elle seule résoudre ce problème de société qui ne touche pas que les quartiers prioritaires.

Les auditions ont permis de mettre en exergue de nombreuses initiatives, publiques ou privées, directes ou périphériques à la lutte contre les discriminations, portées par des associations, des missions locales, le GIP ALFA ou des collectivités. Elles visent à sensibiliser, à prévenir et à lutter contre les discriminations en interrogeant les comportements, en luttant contre des réflexes identitaires, en essayant de déconstruire des stéréotypes, des normes, des préjugés qui conduisent à des pratiques professionnelles générant des inégalités, voire des discriminations.

Cet état des lieux n'est pas exhaustif. En effet, comme dans les autres régions, il n'existe aucune base de données qui recense toutes les actions dans ce domaine.

Malgré ses limites, cette étude permet d'avoir un éclairage sur la mobilisation d'un certain nombre d'acteurs sur le terrain pour expérimenter, avancer, créer de nouvelles habitudes de travail même si les actions sont

parfois ponctuelles, faute de moyens et restent trop souvent cloisonnées.

L'enjeu aujourd'hui est de faire en sorte que la lutte contre les discriminations soit intégrée dans toutes les politiques publiques existantes, pas uniquement la politique de la ville, et d'utiliser tous les outils pour prévenir et lutter contre les discriminations afin d'assurer une égalité de traitement pour chaque citoyen. Cela implique la prise d'initiatives, facilitée pour tous les acteurs, une coordination des actions sur les territoires, un portage politique fort et l'assurance d'une pérennité des financements dans le temps.

En parallèle, chacun d'entre nous doit interroger ses pratiques individuelles. C'est le premier espace où l'exercice de la responsabilité et l'engagement peuvent se conjuguer.

La lutte contre les discriminations est un sujet qui s'impose aujourd'hui au débat démocratique et la région Centre-Val de Loire sans discrimination est encore à inventer. Serait-ce une utopie ?

TABLE DES SIGLES

A

ACSE	Agence pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des chances
AFNOR	Association française de normalisation
AFPP	Association de Formation Professionnelle Polytechnique

B

BIJ	Bureau d'Information Jeunesse
-----	-------------------------------

C

CASNAV	Centre Académique pour la Scolarisation des élèves allophones Nouvellement Arrivés
CCAS	Centre Communal d'Action Sociale
CESER	Conseil Économique, Social et Environnemental Régional
CGET	Commissariat Général à l'Égalité des Territoires
CNED	Centre National d'Enseignement à Distance
CODAC	COmmission D'Accès à la Citoyenneté
COPEC	COmmissions Pour l'Égalité des Chances
CPRDF	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
CRIJ	Centre Régional d'Information Jeunesse
CUCS	Contrats Urbains de Cohésion Sociale

D

DATAR	Délégation interministérielle à l'Aménagement du Territoire et à l'Attractivité Régionale
DRH	Direction des Ressources Humaines
DRJSCS	Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

E

E2C	École de la 2 ^{ème} Chance
EPCI	Établissement Public de Coopération Intercommunale
ESAT	Établissement et Service d'Aide par le Travail
ESPE	École Supérieure du Professorat et de l'Éducation

F

FASILD	Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations
FAS	Fonds d'Action Sociale
FOL	Fédération des Œuvres Laïques

G

GED	Groupe d'Étude contre les Discriminations
GIP	Groupement d'Intérêt Public

H

HALDE	Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité
HCI	Haut Conseil à l'Intégration

I

ISCRA	Institut Social de Coopération de la Recherche Appliquée
ISCT	Instance de santé, Sécurité et Conditions de Travail

L

LCD	Lutte Contre les Discriminations
-----	----------------------------------

M

MRS	Méthode de Recrutement par Simulation
-----	---------------------------------------

P

PIJ Point Information Jeunesse

PTLCD Plans Territoriaux de Lutte Contre les Discriminations

S

SPRO Service Public Régional d'Orientation

T

TPE Très Petite Entreprise

BIBLIOGRAPHIE

DHUME, F. et SAGNARD-HADDAOUI, N. (2006), « *Les discriminations raciales à l'emploi, Une synthèse problématique des travaux* », IS CRA-Est, Document produit dans le cadre de Talent.

DHUME, F (2014), « *Le concept de discrimination : éléments de repères et de clarification* », IS CRA, Document du Réseau national de lutte contre les discriminations à l'école, mars 2014, 19 p.

DHUME, F et HAMDAMI, K. (2013), « *Vers une politique française de l'égalité* », rapport du groupe de travail « Mobilités sociales » dans le cadre de la Refonte de la politique d'intégration ».

FASSIN, D. (2002), « *L'invention française de la discrimination* », Revue française de science politique, vol. 52, n° 4.

NOEL, O. (2006), « *Entre le modèle républicain de l'intégration et le modèle libéral de promotion de la diversité : la lutte contre les discriminations ethniques et raciales n'aura-t-elle été qu'une parenthèse dans la politique publique en France ?* », In : Colloque CASADIS, CGT, Montreuil, 8 novembre 2006.

NOEL, O. (mai 2008), « *Politique de diversité ou politique de diversion ? Du paradigme public de lutte contre les discriminations à sa déqualification juridique* », REVUE Asylon(s), n° 4, Institutionnalisation de la xénophobie en France, url de référence : <http://www.reseau-terra.eu/article764.html>.

NOEL, O (2008), « *De l'égalité à l'anti-discrimination : éléments pour une approche socio-historique* », In : Journée d'information et de la réflexion *Contre les discriminations – Victimes ou citoyens ? De la réparation à la conquête de l'égalité ?* Essonne, Centre de Ressources Politique de la Ville, 4 décembre 2008.

Isabelle CARLES, (2008), « *L'élaboration des politiques publiques de lutte contre les discriminations raciales : trois exemples européens* », REVUE Asylon(s), n° 5, septembre 2008, Palestiniens en/hors camp., url de référence : <http://www.reseau-terra.eu/article810.html>.

Vincent EDIN et Saïd HAMMOUCHE, « *Chronique de la discrimination ordinaire* », Collection Folio Actuel, Gallimard, Édition 2012.

Défenseur des Droits (2013 et 2014). Rapports annuels.

Sites internet ressources

www.legifrance.fr

www.defenseurdesdroits.fr

www.charte-diversite.com

www.afnor.org

Autres ressources

Gip Alfa Centre

**COMPOSITION DE LA SECTION
« ÉGALITÉ, MIXITÉ ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS »**

Présidente : Fatim LABIB
Vice-président : Sébastien ROBLIQUE
Secrétaire : Anne MASSIP

Membres du CESER

Régine AUDRY (CRMA Centre)
Odile BORDIER (UNAPL)
Pierre CHEZALVIEL (MEDEF)
Michel COHU (FO)
Jean-Louis DESNOUES (CROS)
Nino-Anne DUPIEUX (Protection de l'environnement)
Pascal DUPREZ (FNARS Centre)
Florie GAËTA (CGT)
Odile GRANGE (CFDT)
Fatim LABIB (Personnalité qualifiée)
Patricia LAUPIN (FO)
Christine LECERF (CFTC)
Chantal LEFRANÇOIS (CCIR)
Daniel ROBIN (Associations caritatives)
Sébastien ROBLIQUE (Collectif d'associations du groupe ALERTE)

Personnalités extérieures

Touatia DERGHAM, Mission Locale de Touraine
Anne MASSIP, Gip Alfa Centre
Hélène MOUCHARD-ZAY, CERCIL et Mémoires Plurielles
Gisèle QUÉRITÉ, Conseil régional (invitée permanente)
Françoise RAULT, Centre Régional d'Information Jeunesse
Jean-Paul SUSINI, Ligue des Droits de l'Homme
Géraud TARDIF, DRJSCS
Laurent TIXIER, FOL de l'Indre

Administratifs du CESER

Annick NATIVEL, Directrice adjointe
Sandrine BERTRAND, Chargée d'études
Virginie RAMOS, Assistante

PERSONNES AUDITIONNÉES

Le CESER tient à remercier l'ensemble des personnes qui ont bien voulu contribuer à ce rapport.

- Université de Tours (37)
Madame Hélène BERTHELEU, Sociologue
- Observatoire des Inégalités de Tours (37)
Monsieur Louis MAURIN, Directeur
- Préfecture du Loiret (45)
Monsieur Nassiri ATTAR, Délégué du Préfet
- Direction Départementale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale du Loiret (45)
Monsieur Patrick DONNADIEU, Directeur départemental
- Agglo d'Orléans (45)
Monsieur Jean-Pierre PÉRON, Directeur de la Cohésion sociale
- Défenseur des Droits du Loiret (45)
Madame Claude GEOFFRION, Déléguée
Monsieur Christian SERAIN, Délégué
- Défenseur des Droits d'Eure-et-Loir (28)
Monsieur Jacky DUPERCHE, Délégué
- Défenseur des Droits d'Indre-et-Loire (37)
Monsieur Jean-Marc CHAUVET, Délégué
- Pôle Emploi Centre (45)
Madame Anne-Sophie ATTIA, Directrice de la Stratégie et des Relations Extérieures
Madame Marie-Laure MONTIZON, Responsable du Service Animation des Stratégies
Partenariales et Marketing
Madame Dominique DUCROCQ, Correspondante régionale MRS et formatrice
- Mission Locale du Blaisois (41)
Monsieur Thomas PRIGENT, Directeur
- Mission Locale de Touraine (37)
Madame Touatia DERGHAM, Chargée de mission Egalité des Chances
- Centre Régional d'Information Jeunesse du Centre (45)
Madame Nathalie BECHU, Directrice
- Ecole de la deuxième chance de Tours (37)
Monsieur Diba MEDJAHED, Directeur

- Entreprises
Monsieur Alain MERCIER, Représentant du Mouvement des Entreprises de France au CESER Centre-Val de Loire (18)
Monsieur Fabrice POLLET, Dirigeant de la société Pollet Peinture à Orléans (45)
Monsieur Benoît PONTROUÉ, Dirigeant des sociétés SOREGOP et SOCIA 3 à Tours (37)
- CCAS de Châteauroux (36)
Monsieur Frédéric COHU, Responsable de l'équipe de prévention spécialisée
- Education Nationale
Madame Isabelle GUILLAUMET, Principale du Collège Jean Moulin à Saint-Gaultier (36)

La Section tient à remercier particulièrement Mathieu Daupleix, sociologue consultant, pour son apport précieux et son soutien.

ANNEXES

Annexe 1



LE DEFENSEUR DES DROITS... EN BREF

Institué par l'article 71-1 de la Constitution et la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits, autorité constitutionnelle indépendante, est chargé de quatre missions :

► **Mission de Médiation avec les services publics :**

Le Défenseur des droits peut être saisi par toute personne physique ou morale qui s'estime lésée par le fonctionnement d'une administration de l'État, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public ou d'un organisme investi d'une mission de service public (organismes sociaux, entreprises publiques...).

Dans le cadre de cette mission, le Défenseur des droits n'intervient jamais dans :

- un litige entre personnes privées ;
- un différend entre un agent public en activité et l'administration qui l'emploie ;
- un litige avec une administration étrangère.

Le Défenseur des droits peut être saisi **au terme d'une première démarche infructueuse auprès du service public mis en cause, en constituant un dossier complet.**

► **Mission des droits de l'enfant :**

Le Défenseur des droits **peut être saisi directement** par un enfant qui invoque la protection de ses droits ou une situation mettant en cause son intérêt, par ses représentants légaux, les membres de sa famille, les services médicaux ou sociaux ou toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'enfant.

► **Mission Lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité :**

Le Défenseur des droits **peut être saisi directement** par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, directe ou indirecte, prohibée par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, ou par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discriminations, conjointement avec la personne s'estimant victime de discrimination ou avec son accord.

► **Mission Déontologie de la sécurité :**

Le Défenseur des droits **peut être saisi directement** par toute personne qui a été victime ou témoin de faits dont elle estime qu'ils constituent un manquement aux règles de déontologie dans le domaine de la sécurité.

D'une manière générale :

- Le Défenseur des droits ne peut remettre en cause une décision juridictionnelle ;
- la saisine du défenseur des droits n'interrompt ni ne suspend par elle-même les délais de prescription des actions en matière civile, administrative ou pénale, non plus que ceux relatifs à l'exercice de recours administratifs ou contentieux.

Les délégués du Défenseur des droits sont chargés d'assurer, gratuitement, l'accueil des usagers et à ce titre :

- d'informer le public sur les compétences du Défenseur des droits et, le cas échéant, de réorienter les réclamations qui ne relèvent pas de sa compétence,
- d'analyser la recevabilité des réclamations qui leur sont soumises et, le cas échéant, d'indiquer les motifs pour lesquels il est décidé de ne pas donner suite à une saisine,
- de traiter, sous forme de règlement amiable, les réclamations individuelles qui leur sont soumises (à l'exclusion des réclamations en matière de sécurité).

Les contacts utiles

► Sièg

Défenseur des droits, 7 rue Saint - Florentin, 75049 Paris Cedex 08

Tél : 09 69 39 00 00

**pour plus d'information : www.defenseurdesdroits.fr*

► Localement

→ Loiret (Orléans)

Claude GEOFFRION - Marc BOUCHARA – Christian SERAIN

02 38 69 01 22 ou 02 38 81 40 38

claude.geoffrion@defenseurdesdroits.fr

marc.bouchara@defenseurdesdroits.fr

christian.serain@defenseurdesdroits.fr

→ Indre (Châteauroux)

Roland MILLEROU

02 54 29 51 69

roland.millerou@defenseurdesdroits.fr

Jacques BRANA

jacques.brana@defenseurdesdroits.fr

→ Cher

Alain BELHADJ (Bourges)

02 48 67 34 45

alain.belhadj@defenseurdesdroits.fr

Gérard GRELAT

La Chapelle d'Angillon *02 48 73 40 12*

St-Amand-Montrond *02 36 78 40 60*

Bourges *(contact par mail)*

gerard.grelat@defenseurdesdroits.fr

→ **Eure-et-Loir**

Jacky DUPERCHE (Chartres)

02 37 27 70 57

jacky.duperche@defenseurdesdroits.fr

Jean-Pol PHILIPPE

Dreux 02 37 38 84 21

Châteaudun *contact par mail*

jean-pol.philippe@defenseurdesdroits.fr

→ **Indre-et-Loire**

Jean-Marc CHAUVET (Tours)

02 47 31 39 00

jean-marc.chauvet@defenseurdesdroits.fr

Françoise MARIÉ (Chinon)

02 47 81 14 14

francoise.marie@defenseurdesdroits.fr

François SEMUR

Chinon 02 47 81 14 14

Tours 02 47 31 39 00

francois.semur@defenseurdesdroits.fr

→ **Loir-et-Cher**

Dominique BLOT - Jean-Louis YONNET

Blois 02 54 81 54 35 / 02 54 45 16 16

Romorantin-Lanthenay 02 54 96 97 85

dominique.blot@defenseurdesdroits.fr

jean-louis.yonnet@defenseurdesdroits.fr

SONDAGE REALISE AUPRES D'UN ECHANTILLON DE LA POPULATION


VIVRE L'ÉGALITÉ AU QUOTIDIEN EN RÉGION CENTRE VAL DE LOIRE
Enquête auprès des habitant-es

Le Conseil Economique, Social et Environnemental (CESER) appuie la Région Centre Val de Loire dans sa réflexion pour améliorer le quotidien des habitant-e-s. A ce titre, il apparaît que l'égalité et la non-discrimination constituent des enjeux prioritaires pour favoriser le lien social et le vivre ensemble.

Merci de consacrer quelques minutes pour renseigner ce questionnaire dont les réponses nous permettront de mieux appréhender la situation et d'envisager ainsi des pistes de progrès concrètes.

1. Le fait de s'intéresser aux questions de discriminations (dans l'emploi, le logement, l'éducation...), c'est pour vous :

- Très important
- Important
- Peu important
- Pas du tout important

2. Estimez-vous que vous avez les mêmes chances que les autres d'accéder aux biens et services suivants

	Plutôt oui	Plutôt non	Sans opinion Non concerné
Logement			
Santé			
Formation			
Emploi			
Sport, loisirs, culture			
Transports			
Autres services publics (CAF, Poste, Pôle Emploi...)			

3. Vous sentez-vous exposé-e aux discriminations suivantes dans votre environnement quotidien ?

	Plutôt oui	Plutôt non	Sans opinion Non concerné
Celles liées à l'origine (nationalité, couleur de peau...)			
Celles liées au sexe (le fait d'être une femme ou un homme)			
Celles liées aux convictions religieuses			
Celles liées à l'âge (le fait d'être un jeune ou un sénior)			
Celles liées à l'orientation sexuelle (homosexualité, bisexualité...)			
Celles liées au handicap ou à l'état de santé			
Autres (préciser)			

4. Avez-vous déjà été TEMOIN de discriminations ?

- Non
- Je ne sais pas le dire
- Oui (précisez la situation svp : où et pour quel motif ?)

5. Avez-vous déjà été VICTIME de discriminations ?

- Non
- Je ne sais pas le dire
- Oui (précisez la situation svp et la manière dont vous avez réagi)

6. Vous sentez-vous suffisamment informé-e sur vos droits contre les discriminations ?

- Oui
- Non

7. Savez-vous à qui vous adresser en cas de discriminations ?

- Non
- Oui (veuillez préciser qui svp)

8. Estimez-vous que les habitant-e-s des quartiers populaires subissent plus que les autres les phénomènes de discriminations ?

- Oui
- Non

A PROPOS DE VOUS

9. Vous êtes

- Une femme
- Un homme

10. Quel âge avez-vous ?

- Moins de 25 ans
- De 25 à 59 ans
- 60 ans et plus

11. Dans quel département habitez-vous ?

12. Où votre logement principal est-il situé ?

- En centre-ville
- Dans un quartier populaire
- En milieu rural
- Autre (veuillez préciser)

13. Cochez la case correspondant le mieux à votre situation personnelle actuelle svp

- Je suis lycéen(e), apprenti(e) ou étudiant(e)
- Je suis salarié(e) du secteur public
- Je suis salarié(e) du secteur privé
- Je suis entrepreneur(e)
- Je suis en congé parental
- Je suis en recherche d'emploi
- Je suis retraité(e)
- Autre (veuillez préciser)

14. Vous pouvez vous exprimer librement sur ce sondage et sur les questions de discriminations et d'égalité



Hôtel de Région - CS 94117
45041 Orléans Cedex 1
Tél. 02.38.70.30.39
ceser@regioncentre.fr
Retrouvez le rapport sur : ceser.regioncentre.fr

