

Productions de centres de ressources politique de la Ville

- **La lutte contre les discriminations : des concepts... à l'action.**
PQA ; CRPV Paca, Septembre 2008. 90 p. *Disponible sur le site de PQA ; document en ligne*
<http://www.aquitaine-pqa.fr/sites/default/files/documents/Actes%20LCD%20version%20finale%20sept08.pdf>
- **Discriminations et Territoires. Les conditions d'une mobilisation durable des acteurs en Poitou-Charentes.** Estelle PÉRICARD. Cécile DUBLANCHE, sous la dir. de, Tours : VILLES AU CARRÉ, Juin 2008. 53 p. *Disponible sur le site de Villes au Carré ; document en ligne*
<http://www.villesaucarre.org/upload/131/piecejointeCbUAge.pdf>

Sitographie

- **ACSÉ**, Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances, Direction régionale Midi-Pyrénées
<http://www.lacse.fr/>
- **Halde**
<http://www.halde.fr/>
- **Base de données documentaires du réseau RECI**
<http://www.reseau-reci.org/spip.php?breve13>
 - **ORIV**, Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville
<http://www.oriv-alsace.org/>

En Midi-Pyrénées

- **COFRIMI** : Centre de ressources spécialisé sur les relations interculturelles, l'intégration et la lutte contre les discriminations
<http://www.cofrimi.com/>
- **Ressources et Territoires** : Centre de ressources midi-pyrénéen pour les acteurs de la cohésion sociale
<http://www.ressources-territoires.com>

COHESION SOCIALE

& territoires - 24 juin 09

CARNET DE BORD

atelier 5

La lutte contre les discriminations

Atelier monté en partenariat avec l'ACSÉ Midi-Pyrénées

Groupement d'intérêt public
Ressources & Territoires

9 rue Alex Coutet - BP 1012
31023 Toulouse Cedex
Siret : 183 109 032 00023 - APE : 8412Z

Tél : 05 62 11 38 34 - Fax : 05 62 11 38 54
accueil@ressources-territoires.com
www.ressources-territoires.com

La lutte contre les discriminations

La discrimination est un délit : les outils juridiques existent, une haute autorité a été créée. Sur le terrain, les plans territoriaux de lutte contre les discriminations se mettent en place ; certaines entreprises manifestent de l'intérêt pour les actions visant à développer la diversité.

Comment les représentations des acteurs de la LCD ont-elles évolué au cours des dernières années ? A quelles conditions pourra-t-on passer du discours de dénonciation à la réalisation d'actions ? Sur quelles priorités se mobiliser et pourquoi ?

Animation : Nadia TEMPÈRE, chargée de mission ACSÉ Midi-Pyrénées

Personne ressources : Kais MARZOUKI, directeur du service Accès aux droits et soutien à la vie associative, ACSÉ siège national

Témoignage : Jean-Paul MAKENGO, adjoint au maire à l'état civil, à la diversité et à l'égalité, ville de Toulouse

Scribes : Françoise DELRIEU, chargée de mission territoriale, R&T et Ambre LAVAL, chargée d'études stagiaire, R&T

Cadre réglementaire et juridique

- **Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001** relative à la lutte contre les discriminations.
- **Loi n°2006-396 du 31 mars 2006** pour l'égalité des chances.
- **Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008** portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Etudes, Rapports

- **Discriminations - I - de quoi parle-t-on ?**, *Vie Sociale* n° 3, juillet-septembre 2006, 133 p.
- **Discriminations - II - comment lutter ?**, *Vie Sociale* n° 4, octobre-décembre 2006, 136 p.
- **Agir contre les discriminations dans les zones urbaines sensibles : l'apport des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail (2001-2006)**. DIV ; FASILD, Paris, DIV, juillet 2006, 169 p.
- **Immigration et discrimination : réflexions et actions**, *Migrations et Société*, vol.18, n°105-106, mai-août 2006, 321 p.
- **Politiques de lutte contre les discriminations**, *Informations sociales*, n°148, juillet-août 2008, 137 p.

La discrimination indirecte

Se produit à chaque fois qu'un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes ayant en commun l'un des critères prohibés. *Exemple : une unité de production est composée uniquement d'hommes, car en l'absence de vestiaires différenciés, aucune femme n'est recrutée. Il n'y a pas d'intention discriminante, mais bien une pratique discriminatoire.*

La discrimination est distincte du racisme

Le racisme est une pensée, une idéologie, qui peut être le motif de la discrimination, mais pas nécessairement. La discrimination est un acte concret d'inégalité de traitement.

Certaines discriminations sont légales

Exemple : la condition de nationalité exigée pour certains concours de la fonction publique.

Halde

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité créée par la loi n°2004-1486 du 30 déc. 2004.

Présentation de 3 démarches appuyées par l'ACSÉ

1 - Lancer un diagnostic territorial stratégique

Pourquoi ? Pour actualiser des données réunies auparavant, affiner l'approche des territoires, objectiver des situations et le traitement de thématiques correspondant à des préoccupations des services de l'Etat, des élus. Le diagnostic est un outil pour agir, dégager des orientations communes. C'est aussi un levier efficace pour sensibiliser et mobiliser les partenaires. Il peut s'articuler avec les outils existants sur le territoire.

Comment ? Par une méthodologie de projet classique (comité de pilotage, recueil de données, restitution...).

Quelles caractéristiques ? Généraliste ou thématique (logement, emploi, loisirs des jeunes...), d'une durée de 6 à 12 mois, et comportant des préconisations.

Quelle procédure ? Le diagnostic repose sur un marché national de l'ACSÉ. Renseignements auprès de la Direction Régionale de l'ACSÉ.

Quel appui de la part de l'ACSÉ ? La totalité du financement (entre 25 et 40 000 €) est assuré par l'ACSÉ, lorsque le projet est retenu. Un service national de l'Agence peut être appelé à apporter son concours [d'après Fiche outil n°1, l'ACSÉ].

2 - Mettre en place une formation des acteurs à la prévention et à la lutte contre les discriminations

Compte tenu de la complexité des phénomènes de discrimination, de représentations, d'une compréhension diversifiée de la part des acteurs, une formation, près des terrains professionnels et institutionnels, permet de clarifier les approches, de développer une culture commune.

Rôle de l'ACSE ? Les équipes de l'ACSE apportent un accompagnement dans la définition et la formalisation des besoins. Elles aident à construire des actions « sur-mesure ».

Comment ? Un opérateur de formation est choisi parmi des organismes pré-sélectionnés au niveau national. Les formations (de 1 à 6 jours) comprennent entre 12 et 15 stagiaires [d'après Fiche outil n°2, l'ACSE].

3 - Les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations

La méthode repose sur 4 champs d'intervention complémentaires : améliorer la connaissance, sensibiliser, mobiliser, former les partenaires sur le territoire, communiquer, accompagner les victimes.

La procédure : La collectivité déclare sa candidature auprès de l'ACSE et s'engage à rendre compte de l'avancement du plan.

Quel accompagnement ? L'ACSE peut dégager une enveloppe forfaitaire annuelle de 10 000 €. Les préfetures peuvent également mobiliser des crédits lorsqu'il s'agit de territoires en CUCS [Plus de précisions dans Fiche outil n°3, l'ACSE].

Discrimination

Une discrimination est, en application de l'article L122-45 du code du travail, une différence de traitement en raison de *l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme ou en raison de l'état de santé ou du handicap.*

La discrimination est un délit.

18 critères sont donc prohibés par la loi :

1.Age / 2.Sexe / 3.Origine / 4.Situation de famille / 5.Orientation sexuelle / 6.Mœurs / 7.Caractéristiques génétiques / 8.Appartenance vraie ou supposée à une ethnie / 9.Appartenance vraie ou supposée à une nation / 10.Appartenance vraie ou supposée à une race / 11.Apparence physique / 12.Handicap / 13.Etat de santé / 14.Etat de grossesse / 15.Patronyme / 16.Opinions politiques / 17.Convictions religieuses / 18.Activités syndicales.

La discrimination directe

Se produit lorsque dans une situation comparable, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'un critère prohibé. *Exemple : un CV est écarté en raison de la couleur de peau de la personne sur la photo.*